

# بوصلتنا

مدونة قواعد سلوك اريكسون



ERICSSON



## رسالة من رئيسنا ومديرننا التنفيذي

### النجاح في عالم معقد

في Ericsson، نحن في طبيعة الجهود الرامية إلى خلق عالم حيث يؤدي الاتصال غير المحدود إلى تحسين الحياة وإعادة تعريف الأعمال وريادة المستقبل المستدام. إن موقفنا والدور الذي نقوم به يأتي بمسؤولية كبيرة، ولا نستهنين بها.

لقد بنينا منظمة عالمية هائلة و هي في وضع جيد لتحقيق النجاح والازدهار مع أكثر من 100.000 موظف مختلف في ست قارات، ونحن مستمرون في النمو بما يتجاوز جذورنا السويدية التي نفخر بها. لكي نكون رواداً حقيقيين في الصناعة، يجب أيضاً أن يتم النظر إلينا كشركة عالمية رائدة في طريقة إدارة أعمالنا وكيفية العمل في العالم. تتطلب هذه القيادة تركيزنا جميعاً، ويبدأ الأمر بثقتنا في أنفسنا وزملائنا والشركة: التفكير الناقد واستخدام الحكم الجيد والتصرف دائماً بنزاهة.

إن إحدى ركائز الحوكمة الأساسية لدينا ”مدونة أخلاقيات العمل“، تحدد توقعاتنا لموظفينا وتوجه كل واحد منا أثناء اتخاذ القرارات وإدارة المخاطر والعمل مع زملائنا من الموظفين والعملاء والشركاء والمالكين وأصحاب المصلحة الآخرين.

تحدد البوصلة الخاصة بنا التوقعات الأخلاقية لشركة Ericsson وتجهزنا للتغلب على المعضلات التي يواجهها كل منا في عملنا. كما توجهنا إلى موارد إضافية، بما في ذلك مكان الحصول على المشورة والدعم متى احتجنا إليهما. تأخذ الإدارة العليا على عاتقها التزامًا خاصًا يتعلق بتعزيز ثقافة النزاهة، ولكن اتباع البوصلة هو مسؤولية كل فرد.

### النزاهة والتميز في العمليات التشغيلية

نحن نعمل في بيئة عمل معقدة. وأصبح من المعتاد أن نرى في أجزاء كثيرة من العالم المنافسة الشرسة، والتوترات الجيوسياسية، وتغير المناخ، وعدم اليقين الاقتصادي، والصراعات.

كمبدأ أساسي في Ericsson، فإننا نعتبر الوصول إلى الاتصال حاجة إنسانية أساسية، ونهدف إلى دعم ذلك في كل مكان، طالما أن موظفينا آمنون وطالما أننا نستطيع العمل وفقاً لقيمنا الأساسية وفي مصلحة إريكسون.

إن قدرتنا على تحقيق هذا الهدف والتغلب على التعقيدات المحيطة بنا ترتكز أولاً وقبل كل شيء على موظفينا وثقافتنا. يجب أن نكون متفائلين ومتيقنين مع الالتزام بالثقة والشفافية والتواصل المفتوح والأخلاق والحكم الجيد. يجب أن نستمر في دمج ذلك في طريقة عملنا اليومية وأن نكون ملتزمين بالتميز في العمليات التشغيلية والنزاهة على جميع المستويات، مما يمكننا من التكيف والمنافسة والنجاح. ومن خلال تصرف موظفينا وفقاً لذلك، سنؤثر بشكل إيجابي على المجتمع أينما نعمل.

يجب أن نستمر في التركيز على عملاتنا، وتقديم تقنيات وخدمات عالية الجودة. ومع ذلك، علينا أن نتصرف دائماً بما يحقق المصلحة المثلث لشركة Ericsson. إذا كان هناك شيء لا يتماشى مع قيمنا الأساسية أو مصالحنا المثلث، يجب علينا الابتعاد.

أنا أركز بشكل فريد على التأكد من أن Ericsson في وضع جيد لتحقيق النجاح لأجيال قادمة. ولكن ذلك يتطلب أن نتحد جميعاً. يجب علينا التأكد من عدم تكرار أخطاء الماضي في المستقبل. للتحرك بفعالية نحو المستقبل، من الضروري أن نفهم ونتعلم من الماضي.

لقد ناقشنا كثيراً أعمال الفساد التي أدت إلى التسوية مع US Department of Justice (DOJ) و US Securities and Exchange Commission (SEC)). لقد أحرزنا تقدم كبير لمعالجة نقاط الضعف التنظيمية التي سمحت بحدوث سوء السلوك هذا وبناء شركة أقوى. ومع ذلك، لا يزال أمامنا الكثير للقيام به، وستكون هذه رحلة مستمرة لفترة طويلة بعد إنهاء مراقبة الإمتثال.

### حوكمتنا و توجهاتنا

إن شركة بحجم Ericsson تحتاج إلى قواعد واضحة حول كيفية تصرف موظفينا و طريقة اداء عملهم. و تعتبر بوصلتنا مكون رئيسي لركائز الحوكمة الأساسية و التي تهدف الى إضفاء الوضوح على كيفية اتخاذ القرارات و التأكد على تحمل المسؤولية وإدارة المخاطر. و يعتبر بروتوكول مخاطر مجموعة شركات Ericsson المادية و لجنة مخاطر الأعمال ركيزة اخرى من ركائز الحوكمة الأساسية التي قدمت و نفذت خلال 2023 و التي تحكم كيفية ادارتنا للمخاطر المادية. و سنقوم خلال الأشهر القادمة بمشاركة معلومات أكثر عن الركائز الأخرى للحوكمة الأساسية الخاصة بمجموعة الشركات.

هذه الركائز الخاصة بالحوكمة تشكل الأساس لكيفية عملنا معًا وتحقيق النظام والمعايير والانضباط المطلوب في عملنا. و هي مصممة لدعم وتسهيل عملنا معًا وليس لتحل محل حكمنا البشري الجيد والضروري وتفكيرنا الناقد.

يعتمد نجاحنا على المدى الطويل على اتخاذ قرارات جيدة، وهذا يتطلب إبقاء بعضنا البعض على اطلاع جيد وطرح الأسئلة والأفكار الصعبة والنظر بتدقيق في الحقائق والمخاطر المحيطة بالقرار. لن يكون كل قرار مثاليًا، هناك عوامل خارجية لا نتحكم فيها دائماً، وسوف تنشأ مشاكل نتيجة تداخلات العالم من حولنا. لكننا في هذا الأمر معًا، و سننجح من خلال اتباع النهج الموصوف أعلاه، والمضي قدمًا بشكل مدروس، والتكيف والتطور معًا.

نتوقع من الجميع الإفصاح بارتياح وتحدي بعضهم البعض، كما أن الخط الساخن للإفصاح من Ericsson موجود دائماً للإبلاغ عن أي مخاوف إذا اعتقد أي شخص أن توقعاتنا الأخلاقية على النحو المنصوص عليه في توجهاتنا في خطر. دعونا نتذكر دائماً أن طرح الأسئلة وتحدي ما

يحدث يأتي أيضاً مع المسؤولية. ولا يقتصر الأمر على إثارة القضايا والمخاطر فحسب، بل يتعلق أيضاً بالمشاركة البناءة وطرح الحلول.

ومن خلال اتباع توجهاتنا، يمكننا التأكد من أن قراراتنا وتصرفاتنا أخلاقية وأن Ericsson تعمل كقوة عالمية إيجابية. من خلال ذلك سنستمر في كسب الاحترام والحفاظ على الثقة، ليس فقط من زملائنا وعملائنا والبايعين والمستثمرين والبنوك والشركاء، ولكن الأهم من ذلك، من المجتمع ككل. يقع على عاتقنا جميعاً حماية شركة Ericsson، وفعل ما هو صحيح يجب أن يأتي دائماً في المقام الأول.

### التطلع إلى المستقبل

واعتقد اعتقاداً راسخاً أن القيادة الأخلاقية سوف تقدم لنا ميزة تنافسية وستستمر في جعلنا جميعاً فخورين بكوننا جزءاً من Ericsson. نحن لا نفعل ذلك كخطوة روتينية أو لمجرد تلبية التوقعات الخارجية. نحن نفعل ما نفعله لنصبح شركة أقوى ونضمن نجاحنا على المدى الطويل. وفي نهاية المطاف، فإن العمل بأعلى المعايير وممارسة الأعمال بمسؤولية ونزاهة هو الطريقة الوحيدة التي يمكننا من خلالها إحداث تغيير حقيقي وإيجابي. يعتمد مستقبل شركتنا على تحويل ثقافتنا بطريقة تجعلنا أقوى، ونحن جميعاً مسؤولون عن لعب دورنا في هذا التحول الثقافي.

في النهاية، نجاحنا سيكون وسيظل دائماً بفضل موظفينا. أعتقد أن لدينا أفضل الأشخاص في المجال، ولا يوجد فريق آخر مجهز بشكل أفضل لمواجهة التحديات التي نواجهها واغتنام الفرص الجديدة في المستقبل.

فلنضع أنظارتنا على المستقبل. معًا، نكتب الفصل التالي من كتاب Ericsson، والذي يعتمد على ريادة الصناعة والقيادة في كيفية إدارة الأعمال. أعلم أنه يمكنني الاعتماد عليكم جميعًا!

أتمنى لكم كل خير،

### بوريه إيكهولم

الرئيس والمدير التنفيذي





## استخدم بوصلتنا

بوصلتنا هي دليلك لمبادئ وتوقعات Ericsson الأخلاقية. إنها تتوافق مع قيمنا المهنية والقيَم المتعلقة بالاحترام والمثابرة، والتي تُمكننا من القيادة بنزاهة. وبالرجوع إليها غالبًا، يُمكنك أن تكون واثقًا من أن أفعالك وقراراتك تتوافق مع متطلبات Ericsson بشأن سلوك العمل الأخلاقي.



## تذكر دائماً الـ 3 Ps عندما تعمل لصالح شركة Ericsson

### P<sup>1</sup> ما هو الغرض من هذا الاجراء؟

- هل هناك سبب تجاري مشروع لهذا الإجراء؟
- هل هذا الإجراء يصب في مصلحة Ericsson؟
- ما هي المخاطر التي يمكن أن يحملها هذا الإجراء؟ كيف يمكنني تفاديها؟

### P<sup>2</sup> ما هي المبادئ التي ينبغي أن توجه هذا الاجراء؟

- هل هذا الإجراء قانوني ويتوافق مع توجهاتنا والوثائق التوجيهية (Steering Documents) الخاصة بنا؟
- هل هذا العمل أخلاقي ويتوافق مع قيمنا؟

### P<sup>3</sup> ما هو الانطباع الناتج عن هذا الاجراء؟

- كيف سيبدو هذا الاجراء لو ظهر في الأخبار؟
- هل سيؤثر هذا الاجراء سلبيًا على سمعة Ericsson؟



## المحتويات

	●	أصولنا والملكية الفكرية
22	4.1	حماية المعلومات السرية والملكية الفكرية
23	4.2	استخدام معلومات الشركة وأصولها بمسؤولية
24	4.3	حماية البيانات الشخصية
25	4.4	الحفاظ على الضوابط المالية المناسبة ومنع الاحتيال
26	4.5	التواصل بمسؤولية
	●	مشاركتنا الاجتماعية والبيئية
28	5.1	تعزيز الحق في الخصوصية وحرية التعبير
29	5.2	التمسك بالتزامنا بالاستدامة البيئية
30	5.3	تمكين ودعم المجتمعات المحلية

	●	قواعد السلوك Our Code والتوجهات Our Compass
07	1.1	كن على علم بالتوقعات الأخلاقية لشركة Ericsson
08	1.2	تعرف على مسؤولياتك عند العمل لدى شركة Ericsson
09	1.3	الأفصاح عن المخاوف المتعلقة بالأخلاقيات والامتثال
	●	الموظفون ومكان العمل
11	2.1	معاملة الجميع باحترام واحتواء وكرامة
12	2.2	توفير ظروف عمل عادلة ومواتية واحترام الحقوق النقابية
13	2.3	ضمان الصحة والسلامة والرفاهية
14	2.4	حظر ومنع العمل القسري والاتجار بالبشر وعمالة الأطفال
	●	أعمالنا وعملائنا وموردنا
16	3.1	ممارسة الأعمال التجارية بنزاهة وعدم التسامح مطلقاً مع الفساد
17	3.2	التصرف بما يحقق مصلحة Ericsson
18	3.3	التنافس على مزايا تقنياتنا وعروضنا
19	3.4	لا نتعامل إلا مع الأطراف الثالثة التي تشاركنا التزامنا بالنزاهة
20	3.5	احترام قوانين التجارة الدولية ومكافحة غسيل الأموال





نحن دائما ملتزمون بإدارة أعمالنا بشكل أخلاقي ومسؤول

## قواعد السلوك Our Code والتوجهات Our Compass

مدونتنا  
أفرادنا  
أعمالنا  
أصولنا  
مشاركتنا

07	كن على علم بالتوقعات الأخلاقية لشركة Ericsson	1.1
08	تعرف على مسؤولياتك عند العمل لدى شركة Ericsson	1.2
09	الأفصاح عن المخاوف المتعلقة بالأخلاقيات والامتثال	1.3

# 01





## كن على علم بالتوقعات الأخلاقية لشركة Ericsson

مدونتنا  
أفرادنا  
أعمالنا  
أصولنا  
مشاركتنا

### تحدد توجهاتنا توقعات شركتنا بشأن كيفية إدارة أعمالنا.

إن مدونة أخلاقيات العمل Code of Business Ethics هي بوصلتنا وإحدى الركائز الأساسية لحوكمة الشركة في Ericsson. ترشدنا توجهاتنا إلى إجراء أعمالنا باحترافية واحترام ونزاهة.

لا تنطبق توجهاتنا على الموظفين الدائمين في شركة Ericsson فحسب، بل تنطبق أيضًا على أي شخص تتحكم فيه شركة Ericsson في العمل اليومي وأعضاء مجلس الإدارة في جميع الكيانات التي تسيطر عليها شركة Ericsson بشكل مباشر أو غير مباشر. نطلب من الأطراف الثالثة التي تعمل مع Ericsson الالتزام بالقيم الواردة في توجهاتنا من خلال الالتزام بقواعد السلوك الخاصة بشركاء الأعمال.

نحن مسؤولون عن الامتثال لجميع القوانين واللوائح المعمول بها. بالإضافة إلى ذلك، نحن مطالبون بالالتزام بتوجهات ومبادئ حوكمة الشركة Corporate Governance Principles وبروتوكول اتخاذ القرار الخاص بالشركة Group Decision-Making Protocol وبروتوكول الشركة للمخاطر المادية Material Group Risk Protocol وجميع وثائق Ericsson التوجيهية (Steering Documents) المطبقة علينا استنادًا إلى جغرافيتنا أو دورنا الوظيفي أو النشاط الذي نقوم به. وأي متطلبات في هذه الوثيقة للامتثال لتوجهاتنا يتضمن دائمًا شرط الامتثال للوثائق التوجيهية (Steering Documents) المعمول بها. أخيرًا، إذا كان أي من المتطلبات الواردة في توجهاتنا يختلف عن المتطلبات القانونية، يجب عليك دائمًا تطبيق المعيار الأكثر تطلبًا.

نحن نستخدم التكنولوجيا، بما في ذلك الذكاء الاصطناعي، بطريقة مسؤولة وعادلة وأخلاقية. ويشمل ذلك التركيز على الرقابة البشرية لضمان السلامة والشمول والشفافية وخصوصية البيانات والمسؤولية والرفاهية المجتمعية والبيئية بشكل عام.

يمكن أن تؤدي الانتهاكات بحق توجهاتنا إلى اتخاذ إجراءات تأديبية، بما في ذلك إنهاء التوظيف - بغض النظر عن منصبك في الشركة. وفي الوقت نفسه، ندرك أن الموظفين يرتكبون أحيانًا أخطاء غير متعمدة على الرغم من حسن نواياهم. إذا حدث ذلك، أو إذا كان لديك سؤال أو مخاوف، فكن مسؤولاً وشفافاً وتحدث بحرية من دون خوف.

إذا لم تكن متأكدًا من كيفية انطباق وثائقنا التوجيهية (Steering Documents) عليك، فيرجى طلب التوجيه من مديرك المباشر. يمكنك أيضًا اللجوء إلى الوظائف ذات الصلة مثل شؤون الموظفين People Function او مجموعة الشؤون القانونية والامتثال Group Function Legal Affairs و Compliance &. على سبيل المثال، يقدم مكتب الامتثال و Compliance المشورة والموافقات ذات الصلة بشأن مسائل الأخلاقيات والامتثال.

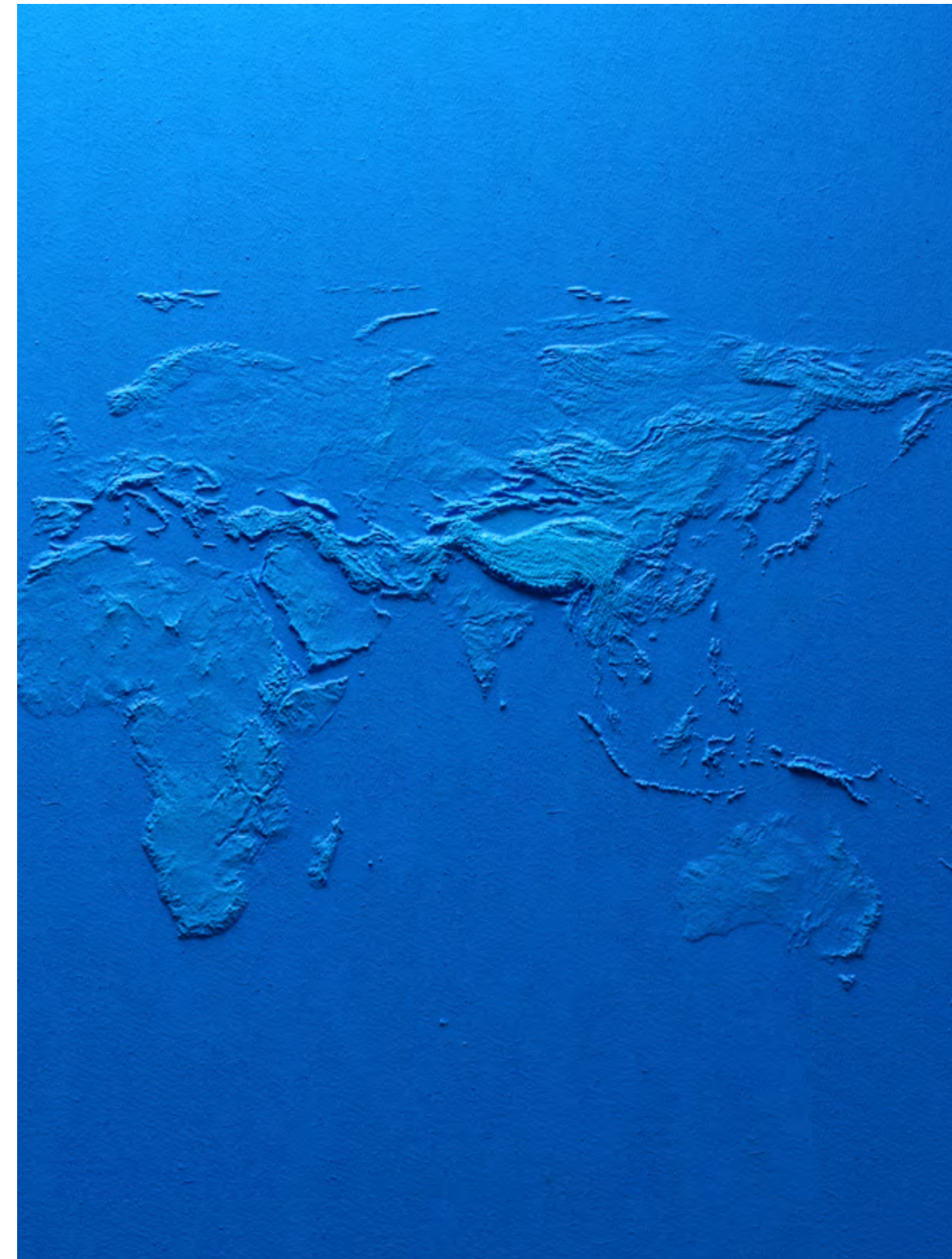
### Learn more

#### Useful links

- [Our company story](#)
- [Ericsson on the Move](#)
- [EGMS App - PowerApps](#)

#### CoBE Relevant Documents:

- [See section 1.1. of CoBE Relevant Documents](#)







## تعرف على مسؤولياتك عند العمل لدى شركة Ericsson

مدونتنا  
أفرادنا  
أعمالنا  
أصولنا  
مشاركتنا

يجب على القادة والمدبرين المباشرين:

- تشجيع ودعم أعضاء الفريق على طرح الأسئلة والتحدث معهم حول المواقف الأخلاقية الصعبة
- التأكد من تدريب أعضاء الفريق بشكل صحيح ومعرفة كيفية الامتثال لتوجهاتنا ووثائقنا التوجيهية (Steering Documents)
- تجنب الضغط على فرق العمل مما قد يؤدي ضمناً إلى تشجيع سلوك غير الأخلاقي أو خرق وثائقنا التوجيهية (Steering Documents)
- الإبلاغ عن سوء السلوك المحتمل ودعم أعضاء الفريق عندما يفصحون عن مخاوفهم

نحن نتصرف بنزاهة في جميع الأوقات.

تماشياً مع هدفنا وقيمنا، يجب علينا أن نتصرف بمسؤولية وأمانة ونزاهة عندما نمارس الأعمال كممثلين لشركة Ericsson، بغض النظر عن موقعنا الوظيفي. وهذا يعني أنه يجب علينا دائماً التصرف بنزاهة، حتى لو كان ذلك يعني خسارة إحدى فرص العمل. بالإضافة إلى ذلك، فإن الالتزام بالتصرف بنزاهة يتطلب من كل واحد منا الإفصاح عن أي مخاوف تتعلق بالامتثال إذا علم أي منا أو اشتبه في حدوث انتهاكات للقانون أو توجهاتنا أو وثائقنا التوجيهية (Steering Documents) أو كانت لديه أي معلومات أخرى يمكن أن تضر Ericsson أو سمعتها في خطر.

عند الطلب، يجب عليك التعاون بشكل كامل في أي تحقيقات أو عمليات تدقيق أو تقييمات تجريها شركة Ericsson أو طرف ثالث شرعي، بما في ذلك تأمين الوصول إلى البيانات أو السجلات أو الاتصالات المتعلقة بالعمل وعدم تدميرها أو تغييرها مطلقاً أينما وجدت.

وإذا كنت مديراً أو عضواً في الفريق التنفيذي أو عضواً في مجلس الإدارة، فلديك دور مهم بشكل خاص، فأنت مسؤول عن تحفيز ثقافة النزاهة والامتثال!

Learn more

Useful links

- [Compliance @ Ericsson](#)

CoBE Relevant Documents:

- [See section 1.2. of CoBE Relevant Documents](#)







## الأفصاح عن المخاوف المتعلقة بالأخلاقيات والامتثال

يجب علينا جميعًا أن نتحدث بحرية من دون خوف إذا كان هناك شيء لا يبدو صحيحًا.

إذا كان هناك شيء لا يبدو صحيحًا:

- تحدث إلى مديرك المباشر أو رئيس مديرك
- تحدث إلى شخص مافي ادارة شؤون الموظفين  
People Function او مجموعة الشؤون القانونية  
والامتثال & Group Function Legal Affairs & Compliance.
- تواصل مع (Ericsson Compliance Line) عند استخدام خط امتثال Ericsson، يمكنك اختيار عدم الكشف عن هويتك حيثما يسمح القانون المحلي بذلك.

تتم ادارة خط امتثال Ericsson من قبل طرف ثالث مستقل، وهو يتعامل مع جميع التقارير بشكل آمن وسري. وهو متاح على مدار الساعة طوال أيام الأسبوع لجميع الأطراف المعنية الداخلية والخارجية بأكثر من 60 لغة.

يجب علينا التحدث بحرية من دون خوف عندما نرى أو نشك في حدوث انتهاكات لتوجهاتنا. قد يؤدي عدم الأفصاح إلى اتخاذ إجراءات تأديبية. سيتم تقييم مخاوفك من قبل مكتب إدارة الإدعاءات الذي قد يطرح أسئلة إضافية. وقد يتم التحقيق فيها من خلال ادارة تحقيقات الشركة أو Corporate & government investigations أو التعامل معها من خلال ادارات أخرى ذات صلة.

ستتم حمايتك من الانتقام عندما تفصح عن اي مخاوف حقيقية بشأن الامتثال بحسن نية - فنحن لا نتسامح مع الانتقام بأي شكل من الأشكال.

إذا كنت مديرًا مباشرًا أو شخصًا آخر موثوقًا به و افصح لك شخص ما عن مخاوف تتعلق بالامتثال، يجب عليك الإبلاغ عنها إلى ادارة الشؤون القانونية والامتثال أو خط الامتثال Group Function Legal Affairs & Compliance في Ericsson. على الرغم من أنه قد يكون من الضروري التحدث مع الشخص المبلغ لفهم طبيعة مخاوفه بشكل أفضل قبل الإبلاغ عنها، فمن المهم ألا تحاول إجراء تحقيق خاص بك لأنه قد تكون هناك مشكلات قانونية معقدة.

يجب أن يشعر المدبرون بالقدرة على حل بعض الأمور، مثل مشكلات الأداء و عدم الالتزام بنظم التشغيل، ولكن يجب عليهم الأفصاح عن مخاوف الامتثال بشأن أخلاقيات العمل وسوء السلوك.

لديك دائمًا الحق بالإفصاح عن مخاوفك مع ممثلي نقابتك أو مجلس العمل، ولكن يجب عليك أيضًا الإبلاغ عن الانتهاكات

المحتملة بشأن التوجهات الخاصة بنا من خلال قنوات Ericsson المناسبة.

لست مُلزَمًا بالتنازل عن حقوقك في المشاركة في الإجراءات القانونية بمجرد تقديم البلاغ. إذا أبلغت عن مخاوف تتعلق بالامتثال عبر قنوات Ericsson، فلن يُطلب منك التوقيع على اتفاقية عدم الإفصاح.



Learn more

Useful links



- [Reporting Compliance Concerns](#)

CoBE Relevant Documents:

- [See section 1.3. of CoBE Relevant Documents](#)





## الموظفون ومكان العمل

يمكنك الوصول إلى إمكاناتك الكاملة والازدهار في مكان عمل شامل وداعم. نحن نحترم كرامة كل إنسان ونعمل وفقاً لجميع حقوق الإنسان وحقوق العمل المعترف بها دولياً، بما في ذلك تلك الواردة في الشريعة الدولية لحقوق الإنسان International Bill of Human Rights وإعلان منظمة العمل الدولية International Labor Organization's Declaration بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

مدونتنا  
أفرادنا  
أعمالنا  
أصولنا  
مشاركتنا

11	2.1	معاملة الجميع باحترام واحتواء وكرامة
12	2.2	توفير ظروف عمل عادلة ومواتية واحترام الحقوق النقابية
13	2.3	ضمان الصحة والسلامة والرفاهية
14	2.4	حظر ومنع العمل القسري والاتجار بالبشر وعمالة الأطفال

# 02





## معاملة الجميع باحترام واحتواء وكرامة



### نحن نعزز بيئة عمل داعمة مبنية على الاحترام

- سلوك يهدف إلى إزعاج أو منع أنشطة العمل العادية
- نحن نعلم أن التنوع يجعلنا أقوى كشركة. إن وجود مكان عمل متنوع وشامل يساعد على ضمان جذب أفضل المواهب العالمية وتعزيز الابتكار وتحقيق قيمة أكبر لعملائنا. نريد أن يشعر الجميع بالتقدير والاندماج.

يجب علينا جميعًا المساهمة في ضمان أن تكون Ericsson مكانًا يمكن للجميع فيه النمو والشعور بالتمكين، بغض النظر عن عوامل مثل خلفيتهم الشخصية أو وجهات نظرهم المعرفية أو إعاقاتهم.

#### يجب عليك القيام بما يلي:

- توظيف ومكافأة وترقية الموظفين على أساس الجدارة
- منع المحسوبية أو الممارسات التمييزية
- تجنب أي سلوك قد يجعل الموظف يشعر بأنه مستبعد أو غير مرحب به. ويتم تطبيق هذا أثناء ساعات العمل أو بعدها، داخل أو خارج مقر شركة Ericsson وأثناء الفعاليات الخارجية أو رحلات العمل.

إن معاملة زملائنا باحترام وكرامة واحتواء يبرز أفضل ما في الجميع، وهذا هو الشيء الصحيح الذي ينبغي عمله. يعد ضمان السلامة النفسية لموظفينا أمرًا بالغ الأهمية في Ericsson ولا يوجد مجال للتحرش أو التهديد أو التنمر أو العنف ضد أي شخص نحن لا نتسامح مع أي شكل من أشكال التحرش أو التمييز أو الانتقام أو التهديد أو أعمال العنف، بما في ذلك:

- التحرش الجسدي أو الشفهي أو الكتابي الموجه للموظفين أو أي طرف ثالث في مجال العمل (سواء في المكتب أو خارج المكتب أو عبر الإنترنت)
- التنمر أو التهيب أو العداوة أو الإذلال أو التمييز أو سوء المعاملة النفسية
- الملاحظات أو النكات أو الصور أو الشتائم المسيئة أو المهينة
- الاهتمام غير المرغوب فيه أو الاتصال الجسدي أو أي انتهاك آخر للخصوصية أو المساحة الشخصية

#### Learn more

#### CoBE Relevant Documents:

- [See section 2.1. of CoBE Relevant Documents](#)
- Check with local People function for local steering documents



## توفير ظروف عمل عادلة ومواتية واحترام الحقوق النقابية



يجب عليك احترام الحرية النقابية لجميع زملائك وحقهم في التفاوض الجماعي، وعدم تقييد هذه الحقوق بشكل غير قانوني. لا يُسمح لك بمعاملة أي شخص بشكل مختلف بناءً على اختياره للانضمام، أو عدم الانضمام، إلى نقابة عمالية أو منظمة مماثلة، ويجب أن يكون ممثلو النقابات العمالية قادرين على التواصل بشكل فعال مع الموظفين.

نحن نؤيد حق كل فرد في التمتع بظروف عمل عادلة وأمنة و مواتية و حقه في تشكيل النقابات العمالية والانضمام إليها والمفاوضة الجماعية.

هذا يتضمن:

- الحصول على مستند مكتوب باللغة التي تفهمها، يوضح الشروط والأحكام الأساسية لعملك
- أجور عادلة ومعقولة، وشروط وأحكام تتضمن، على الأقل، الأجر المعيشي
- الراحة وأوقات الفراغ الكافية لدعم التوازن الصحي بين العمل والحياة، بما في ذلك ساعات العمل وفقاً للمعايير الدولية
- تشكيل النقابات العمالية المستقلة أو الانضمام إليها

مدونتنا  
أفرادنا  
أعمالنا  
أصولنا  
مشاركتنا

Learn more



Useful links

- [Business and Human Rights Statement](#)
- [Respect for human rights](#)

CoBE Relevant Documents:

- [See section 2.2. of CoBE Relevant Documents](#)
- Check with local People function for local steering documents



## ضمان الصحة والسلامة والرفاهية



- تحديد ورفع و الحد من مخاطر الصحة والسلامة
- تعزيز ثقافة آمنة نفسيًا للتحديث بحرية من دون خوف، حيث يمكن للجميع الإبلاغ عن العوامل التي تشكل عائقًا أمام السلامة والرفاهية
- منع المخاطر النفسية الاجتماعية وسوء تخطيط العمل من خلال تعزيز أعباء عمل صحية و وضوح الأدوار وتجنب المتطلبات المتضاربة
- عدم العمل تحت تأثير الكحول أو المواد غير المشروعة
- عدم العمل تحت تأثير الدواء إذا كان ذلك قد يعرض صحة أو سلامة أي شخص للخطر
- الإبلاغ عن أي حوادث تتعلق بالصحة والسلامة عبر أداة الإبلاغ عن الحوادث العالمية **Global Incident Reporting Tool** لمنع تكرارها
- تحدث بحرية من دون خوف وتوقف عن العمل إذا كنت قلقًا بشأن صحة أو سلامة أو رفاهية زميلك أو موردك. إذا لم يتم تصحيح الموقف، فيجب عليك الاتصال بمديرك المباشر وممثل الصحة والسلامة المحلي والإبلاغ عن المشكلة في أداة الإبلاغ عن الحوادث العالمية **Global Incident Reporting Tool**

### نحن نعمل معًا لضمان بيئة عمل آمنة وصحية للجميع.

سنبذل كل ما في وسعنا للحفاظ على امنك و سلامتك في العمل، وتوقع منك أن تفعل كل ما في وسعك للعناية بنفسك وبأي شخص آخر يعمل معك أو بجانبك. هدفنا هو القضاء على الوفيات والإصابات والأمراض المرتبطة بالعمل. نحتاج جميعًا إلى العمل معًا لتحقيق الهدف الصفري Target Zero، وبرنامج Ericsson Care هو نهجنا الشامل لتحقيق ذلك

### يجب عليك القيام بما يلي:

- العمل دائمًا بمسؤولية وأمان، واستخدام الأدوات المناسبة ومعدات الحماية الشخصية، وإكمال تدريبات السلامة المخصصة، واتباع قواعد الصحة والسلامة (بما في ذلك قواعد إنقاذ الحياة) لضمان عدم إلحاق أي ضرر بموظفينا أو موردنا
- المساعدة بشكل استباقي في خلق بيئة تعزز الصحة والسلامة والرفاهية للجميع

Learn more



Useful links

- [Health, safety and well-being](#)

CoBE Relevant Documents:

- [See section 2.3. of CoBE Relevant Documents](#)





## حظر ومنع العمل القسري والاتجار بالبشر وعمالة الأطفال

مدونتنا  
أفرادنا  
أعمالنا  
أصولنا  
مشاركتنا



### وجود العمل القسري

إن العمل القسري منتشر على نطاق عالمي وموجود في العديد من الصناعات. يجب عليك أن تأخذ في الاعتبار هذا الخطر بشكل خاص عند توظيف العمال المهاجرين أو استخدام وسطاء العمل أو استخدام القوى العاملة المؤقتة. يجب ألا تطلب من الموظفين المحتملين دفع رسوم للتوظيف أو تكاليف أخرى متعلقة بالخدمة. وينطبق هذا سواء تم استخدام وكالة توظيف أم لا. تلتزم شركة Ericsson "مبدأ" صاحب العمل هو من يدفع" وستقوم بتعويض أي رسوم توظيف يتحملها العامل.

نحن نعمل هنا لأننا اخترنا ذلك بحرية، وندعم حقوق الأطفال.

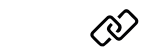
في Ericsson يُحظر تمامًا أي شكل من أشكال الاستغلال، بما في ذلك الاتجار بالبشر والعمل القسري أو الاستعبادي أو الإجباري. يجب أن تكون جميع الأعمال التي يتم تنفيذها لصالح Ericsson طوعية، وتوافقية، وخالية من الإكراه أو التهديد. نحن جميعًا أحرار في ترك عملنا أو مهمتنا بعد تقديم إشعار معقول وفقًا للقانون المعمول به. لا ينبغي عليك قبول أي مطالبات بتك ودائع مالية أو أوراق هوية لدى شركة Ericsson أو وكالة التوظيف.

يُحظر عليك شراء خدمات جنسية لنفسك أو للآخرين أو السماح للآخرين بشراء خدمات جنسية لك، أو خدمات أخرى ذات طبيعة جنسية، أثناء الرحلات التي ترعاها الشركة أو فيما يتعلق بأعمال الشركة، بغض النظر عن التشريعات المحلية.

نحن ندعم حقوق الأطفال وندافع عنها ونضمن تنفيذ تدابير حماية الطفل في جميع تفاعلاتنا مع الأطفال. نحن نحظر بحزم عمالة الأطفال ونطبق المبادئ الاحترازية لتجنب إلحاق الأذى بالأطفال خلال عملياتنا. يجب التحقق من عمر الفرد وتوثيقه أثناء عملية التوظيف للتأكد من أنه في سن العمل المناسب.

### Learn more

#### Useful links



- [Business and Human Rights Statement](#)
- [Respect for human rights](#)

#### CoBE Relevant Documents:

- [See section 2.4. of CoBE Relevant Documents](#)



## أعمالنا وعملائنا وموردنا

نحن ملتزمون بممارسة الأعمال التجارية بنزاهة وشفافية وكوننا شركة مواطنة مسؤولة.

مدونتنا  
أفرادنا  
أعمالنا  
أصولنا  
مشاركتنا

16	3.1	ممارسة الأعمال التجارية بنزاهة وعدم التسامح مطلقاً مع الفساد
17	3.2	التصرف بما يحقق مصلحة Ericsson
18	3.3	التنافس على مزايا تقنياتنا وعروضنا
19	3.4	لا نتعامل إلا مع الأطراف الثالثة التي تشاركنا التزامنا بالنزاهة
20	3.5	احترام قوانين التجارة الدولية ومكافحة غسيل الأموال

# 03



## ممارسة الأعمال التجارية بنزاهة وعدم التسامح مطلقًا مع الفساد



الموظفون العموميون هم أعضاء أو موظفون أو ممثلون عن:

- الحكومات - سواء كانت وطنية أو إقليمية أو محلية
- الشركات المملوكة للدولة أو التي تسيطر عليها الدولة
- الجيش والشرطة والمحاكم
- الأحزاب السياسية والمرشحون للمناصب العامة والأشخاص السياسيين البارزون
- المنظمات الدولية العامة (على سبيل المثال، الأمم المتحدة أو البنك الدولي)
- العائلات الملكية

من المتوقع منك:

- لا تقدم أبدًا أي مزايا شخصية للأفراد، مثل النقود أو ما يعادلها أو القروض أو الإجازات أو المزايا المماثلة
- كن مدققًا عند تقديم أي شيء إلى المسؤولين الحكوميين (أو أفراد أسرهم)، وتذكر أنه ينبغي الحصول على الموافقات المسبقة و تطبيق القواعد الأكثر تقييدًا
- يجب عليك الحصول على الموافقات المسبقة اللازمة وتوثيقها
- لا تقم مطلقًا بدفع مبالغ غير مشروعة لتسريع أو تأمين إجراء حكومي روتيني (مدفوعات التسهيلات)، مثل إصدار تأشيرة أو تصريح أو ترخيص
- عدم استخدام الأموال الشخصية أو أموال شخص آخر للقيام بشيء لا يمكنك القيام به بأموال الشركة، على سبيل المثال شراء هدايا غير قانونية مثل العاج أو المخدرات أو الخدمات الجنسية
- استشر ادارة التسويق و الاتصالات المؤسسية و العلاقات الحكومية Gfmc Government & Advocacy Group أو مجموعة ادارة الشؤون القانونية والامتثال Group Function Legal Affairs & Compliance قبل الاجتماع مع المسؤولين الحكوميين

نحن لا نستخدم التأثير غير المشروع للفوز بالأعمال.

إن السمعة والثقة يتم اكتسابهما بشق الأنفس ومن السهل فقدهما. في Ericsson لا نسعى أبدًا للتأثير بشكل غير لائق على تصرفات أي شخص. أي عرض أو إعطاء أي منفعة لموظف عام أو زميل أو عميل أو طرف ثالث آخر كوسيلة للحصول على ميزة غير مستحقة يسمى رشوة، وهو أمر محظور تمامًا. ويجب عليك أيضًا عدم طلب أو قبول أي من هذه المزايا من أي شخص

نحن لا نتسامح مع أي شكل من أشكال الرشوة أو الفساد. بالإضافة إلى ذلك، لن تساهم Ericsson بشكل مباشر أو غير مباشر في دعم الأحزاب السياسية أو السياسيين الأفراد باستثناء دعم مساهمات الموظفين التطوعية المسموح بها بموجب القانون المحلي والمدعومة بلوائح إعداد التقارير العامة.

يجب عليك دائمًا التأكد من أن الهدايا والترفيه والضيافة والرعاية والتبرعات وفرص العمل تتوافق مع وثائقنا التوجيهية (Steering Documents) والقانون. فيما يلي أمثلة على المتطلبات الإلزامية المصممة للمساعدة في التصرف بشكل قانوني ومتوافق:

Learn more

Useful links



- [Anti-Corruption Compliance](#)
- [Gifts, entertainment and hospitality](#)
- [Contributions at Ericsson](#)

CoBE Relevant Documents:

- [See section 3.1. of CoBE Relevant Documents](#)



## التصرف بما يحقق مصلحة Ericsson



People Function على إدارة الموقف. تتضمن أمثلة تضارب المصالح المحتملة ما يلي:

- ممارسة الأعمال التجارية مع أطراف ثالثة توظف أو مملوكة لأفراد عائلتك أو أصدقائك أو زملائك السابقين في Ericsson.
- توظيف أو الإشراف على أي شخص تربطك به علاقة شخصية
- العمل في وقت فراغك لصالح عملاء أو موردي Ericsson
- العمل خارج شركة Ericsson أو تولي مهام أو مناصب إدارية تتعارض مع أدائك الوظيفي، أو تتطلب منك استخدام المعلومات أو الأصول السرية والمملوكة لشركة Ericsson، أو قد تؤدي إلى إنشاء ملكية فكرية
- التعامل نيابةً عن شركة Ericsson مع العملاء أو الموردين أو أصحاب المصلحة الخارجيين الآخرين في شركة تكون شريكاً بها أو تكون لك فيها مصلحة مالية كبيرة أخرى

نحن نتصرف بسرعة وشفافية للكشف عن أي شيء قد يشكل تضارباً في المصالح.

في عملنا في Ericsson يمكن أن تنشأ مواقف قد ينظر إليها علي انها قد تؤثر علي حكمنا الاحترافي بسبب المصالح المتنافسة الأخرى المتعلقة بالعلاقات والأدوار التي نقوم بها خارج Ericsson. وهذا ما يُسمى تضارب المصالح، وهو ليس خطأ بطبيعته. ومع ذلك، يتحمل كل منا مسؤولية وضع المصالح التجارية المشروعة لشركة Ericsson في المقام الأول. عندما ندرك وجود تضارب محتمل في المصالح، فإننا لا نتجاهله، نحن نضمن الإفصاح عنه والتعامل معه بشكل صحيح.

يجب عليك القيام بما يلي:

- تجنب تضارب المصالح عندما يكون من الممكن التحكم فيها
- الإفصاح عن جميع المواقف والمعاملات والعلاقات التي يمكن أن تؤدي أو قد يُنظر إليها على أنها تضارب في المصالح عبر بوابة الأخلاقيات والامتثال **Ethics & Compliance Portal**. سيساعدك مكتب الامتثال **Compliance Office** وإدارة شؤون الموظفين

Learn more

Useful links

- [Conflict of Interest](#)
- [Compliance consultation desk](#)
- [E&C Portal](#)

CoBE Relevant Documents:

- [See section 3.2. of CoBE Relevant Documents](#)



## التنافس بناءً على مزايا تقنياتنا وعروضنا

مدونتنا  
أفرادنا  
أعمالنا  
أصولنا  
مشاركتنا



يجب عليك مراجعة مجموعة ادارة الشؤون القانونية والامتثال Group Function Legal Affairs & Compliance قبل التفاوض على اتفاقيات حصرية أو عدم تنافسية أو إذا كانت لديك مخاوف بشأن أي مسائل أخرى متعلقة بالمنافسة.

### نحن نتنافس بشكل عادل.

نحن لا نسعى للحصول على مزايا تنافسية من خلال الممارسات التجارية غير القانونية أو غير الأخلاقية. يجب ألا تحصل بطرق غير لائقة أو تستخدم بشكل غير صحيح أي معلومات سرية، بما في ذلك معلومات العطاءات التنافسية المملوكة للآخرين. يجب عليك التصرف دائماً ضمن قوانين ولوائح المنافسة ومكافحة الاحتكار والتجارة العادلة في جميع تعاملاتك مع العملاء والمنافسين والموردين. وهذا يعني أنه لا يجوز لك الدخول في أي اتفاقيات أو المشاركة بأي طريقة أخرى في المناقشات التي قد تؤدي إلى مخاوف تتعلق بالمنافسة، مثل تحديد الأسعار أو تحديد شروط الشراء أو البيع الأخرى، أو مشاركة المعلومات الحساسة التنافسية أو أي سلوك آخر يشبه الاحتكار. يتضمن ذلك اتفاقيات مع أطراف ثالثة بعدم توظيف موظفين لدى بعضهم البعض أو تحديد الأجور. ويحظر أيضاً إساءة استخدام المركز المهيمن في السوق

Learn more



Useful links

- [Compliance consultation desk](#)

CoBE Relevant Documents:

- [See section 3.3. of CoBE Relevant Documents](#)





## لا نتعامل إلا مع الأطراف الثالثة التي تشاركنا التزامنا بالنزاهة

نحن نعمل فقط مع أطراف ثالثة تلتزم بنفس معايير النزاهة التي نطلبها من أنفسنا.

يمكن أن يشكل العمل مع أطراف ثالثة مخاطر كبيرة يجب علينا التعامل معها بعناية، حتى لا يتم المساس بالقيم التي نعليها. تستمر أعمالنا في الاعتماد على شبكة كبيرة من الأطراف الثالثة، مثل الموزعين أو الشركاء أو الموردين أو الوكلاء أو المستشارين. تنعكس تصرفاتهم على سمعة شركتنا بقدر ما تنعكس تصرفاتنا. نحن نتعامل فقط مع الموردين والشركاء الآخرين الذين يشاركوننا معاييرنا العالية بشأن النزاهة وحقوق الإنسان والصحة والسلامة والبيئة. نحن نمارس الأعمال التجارية بنزاهة ومسؤولية وبما يتوافق مع المتطلبات القانونية واللوائح الحكومية للبلدان التي نعمل فيها، ونتوقع من أطرافنا الثالثة الالتزام بجميع القوانين واللوائح المعمول بها.

Learn more



Useful links

- [Ericsson Responsible Sourcing](#)
- [TPM at Ericsson](#)

CoBE Relevant Documents:

- [See section 3.4. of CoBE Relevant Documents](#)

يجب عليك القيام بما يلي:

- التصرف كصاحب عمل حقيقي
- لا تعمل إلا مع أطراف ثالثة مؤهلة ومعتمدة تخضع لنظم التوريد المسؤولة لدينا، بما في ذلك عملية إدارة الطرف الثالث المحسنة enhanced Third Party (TPM Management) لدينا. لا تستخدم أبدًا طرفًا ثالثًا للقيام بشيء لا يُسمح لموظفي Ericsson بالقيام به بأنفسهم.
- المشاركة في تعاملات تتصف بالصدق و الشفافية مع أطراف ثالثة والتأكد من توقيعهم و التزامهم بقواعد السلوك الخاصة بشركاء الأعمال Code of Conduct for Business Partners (أو ما يعادلها)
- المراقبة بشكل فعال لأي شروط تم بناءً عليها اتخاذ قرار الموافقة بالتعامل مع الطرف الثالث، وكن يقظًا بشأن الإنذارات والتغييرات المادية وعلامات التحذير
- الاحتفاظ بسجلات دقيقة للأطراف الثالثة، والتعامل مع أي حالات عدم مطابقة، وحظر أي محاولة للتأثير على القرارات من خلال دفع مبالغ غير مشروعة

- تنفيذ إجراءات فعالة للحد من المخاطر، بما في ذلك الإجراءات التصحيحية والعلاجات حيثما أمكن، بما في ذلك إنهاء العقد بسبب الانتهاكات المتكررة و/أو الخطيرة
- كن حذرًا بشكل خاص عند العمل مع أي شخص يشغل (أو كان يشغل) منصبًا عامًا بارزًا، أو أحد أفراد أسرته أو أحد المقربين من هذا الشخص (PEP) أو شخص بارز سياسيًا (Politically Exposed Person).





## احترام قوانين التجارة الدولية ومكافحة غسيل الأموال

نحن نلتزم بالقوانين واللوائح المعمول بها والتي تحكم التجارة الدولية ومكافحة غسيل الأموال.

يقوم الاتحاد الأوروبي (EU) European Union والولايات المتحدة (US) وغيرها من الاختصاصات القضائية بإنفاذ قوانين التجارة والعقوبات، بما في ذلك ضوابط التصدير والجمارك والحظر والعقوبات. تحدد هذه القوانين الأشخاص والبلدان والكيانات التي يمكننا ممارسة أعمال تجارية معها، بالإضافة إلى الأجهزة والبرامج والخدمات التي قد نقدمها. كما أنها تحد من أي الدول يمكن لشركة Ericsson كشركة، ونحن كموظفين، تنفيذ العمل.

يجب عليك القيام بما يلي:

- كن على علم بأي عقوبات أو ضوابط استيراد أو تصدير قد تنطبق على تعاملاتك التجارية نيابةً عن Ericsson قبل القيام بهذه الأعمال وتأكد من الحصول على الترخيص عند الحاجة

- تأكد من تنفيذ عملية فحص العقوبات الخاصة بشركة Ericsson قبل ضم أطراف ثالثة جديدة وبشكل منتظم بعد ذلك

- اتصل بقسم الامتثال التجاري Trade Compliance ضمن إدارة المخاطر والتنظيم العالمية Global Risk & Regulatory في GFLA عندما تكون في شك وقبل السفر إلى أي دولة خاضعة للعقوبات للحصول على إرشادات حول استخدام هاتف العمل والكمبيوتر

نحن ندعم التجارة الحرة والعدالة وملتزم بالامتثال للوائح مكافحة المقاطعة المعمول بها. اطلب دائماً المشورة من إدارة الشؤون القانونية والامتثال Group Function Legal Affairs & Compliance إذا لم تكن متأكدًا من شرعية الإجراء أو إذا طُلب منك المشاركة في المقاطعة.

نحن نحصر على حفظ السجلات المالية ومتطلبات إعداد التقارير، وقوانين ولوائح مكافحة غسيل الأموال، والقوانين واللوائح المطبقة على تمويل الإرهاب. غسيل الأموال هو نشاط غير قانوني حيث يحاول شخص ما إخفاء الأصول الحقيقية للأموال التي تم الحصول عليها عن طريق الجريمة.

تمويل الإرهاب Terrorist financing هو عندما تستخدم الأموال لدعم الأنشطة الإرهابية. لا تسمح شركة Ericsson بأي أنشطة تؤدي إلى غسيل الأموال أو تمويل الإرهاب. عند العمل في المناطق المعروفة عنها وجود نشاطاً إرهابياً، اتخذ احتياطات إضافية قبل إعطاء أي موارد لجهة غير معروفة.

يجب عليك القيام بما يلي:

- لا تشارك أبداً في أي معاملة تجارية إذا كنت تشك في أنها تنطوي على أموال مرتبطة بنشاط إجرامي
- التزم بجميع نظم التوريد المسؤولة الخاصة ب Ericsson ومتطلبات التقصي اللازم والإبلاغ عن أي علامات خطر
- قبل السفر إلى المناطق معروفة عنها تواجدها أنشطة إرهابية، تأكد من حصولك على متطلبات ونصائح مكتب الأمن التابع لشركة Ericsson



Learn more

Useful links

- [GFLA Trade Compliance](#)
- [Trade Compliance Portal](#)

CoBE Relevant Documents:

- [See section 3.5. of CoBE Relevant Documents](#)





نحن ملتزمون بحماية أصول شركتنا وملكيته الفكرية بالإضافة إلى المعلومات والأصول التي يعهد بها إلينا زملائنا وعملاؤنا والأطراف الثالثة

## أصولنا والملكية الفكرية

مدونتنا  
أفرادنا  
أعمالنا  
أصولنا  
مشاركتنا

22	4.1	حماية المعلومات السرية والملكية الفكرية
23	4.2	استخدام معلومات الشركة وأصولها بمسؤولية
24	4.3	حماية البيانات الشخصية
25	4.4	الحفاظ على الضوابط المالية المناسبة ومنع الاحتيال
26	4.5	التواصل بمسؤولية

# 04



## حماية المعلومات السرية والملكية الفكرية



تقع على عاتقنا جميعًا مسؤولية الحذر من التهديدات الأمنية، مثل البرامج الضارة أو التصيد الاحتيالي، واتباع أفضل الممارسات لحماية معلومات وأصول Ericsson.

يجب عليك القيام بما يلي:

- حافظ على تحديث جهاز الكمبيوتر والأجهزة المحمولة الخاصة بك بأخر التحديثات الملائمة لإصدارات البرامج وتغيير كلمات المرور الخاصة بك عندما يطلب منك
- عدم مشاركة هويات المستخدمين (signums) أو كلمات المرور
- استخدم البرنامج الذي توفره الشركة لتوصيل الكمبيوتر المحمول الخاص بك بشكل آمن بشبكة Ericsson عندما تكون بعيدًا عن المكتب
- استخدم فقط البرامج والأجهزة وتطبيقات المراسلة المصرح بها أو المعتمدة
- تشفير رسائل البريد الإلكتروني التي تحتوي على أي معلومات سرية أو شخصية
- الإبلاغ عن جميع الحوادث الأمنية المحتملة عبر نظام إدارة الحوادث الأمنية **Security Incident (Management System) (SIMS)**

نحن نستخدم المعلومات السرية والملكية الفكرية للأغراض المناسبة والمصرح بها.

تُعد معلوماتنا الفنية والمالية، فضلًا عن ملكيتنا الفكرية، أمرًا بالغ الأهمية لنجاحنا. يتضمن ذلك معلومات البحث والتطوير وبراءات الاختراع والأعمال وخطط وإستراتيجيات المنتجات ومعلومات العملاء والموردين.

يجب عليك القيام بما يلي:

- لا تناقش المعلومات السرية في الأماكن العامة أو على الإنترنت
- لا تقم بالوصول إلى المعلومات السرية أو مشاركتها إلا إذا كان هناك سبب تجاري مشروع للقيام بذلك
- قم بتخزين المعلومات السرية والمتعلقة بالأعمال فقط على الأجهزة والخدمات السحابية المعتمدة من شركة Ericsson
- رافق زوارك في مكاتب ومرافق Ericsson
- لا تأخذ أو تستخدم معلومات Ericsson عند مغادرة الشركة، جميع معلومات الشركة مملوكة لشركة Ericsson.
- عدم محاولة الحصول بشكل غير مشروع على معلومات سرية تخص شركات أخرى أو أطراف ثالثة

مدونتنا  
أفرادنا  
أعمالنا  
أصولنا  
مشاركتنا

Learn more

Useful links



- [Report security and privacy incidents](#)
- [Compliance consultation desk](#)
- [Security at Ericsson](#)

CoBE Relevant Documents:

- [See section 4.1. of CoBE Relevant Documents](#)



## استخدام معلومات الشركة وأصولها بمسؤولية

مدونتنا  
أفرادنا  
أعمالنا  
أصولنا  
مشاركتنا



يُنصح جميع موظفي Ericsson بعدم التداول في أدوات و أوراق Ericsson المالية خلال 30 يومًا قبل نشر التقارير المالية حتى لو لم يكن لديك معلومات داخلية.



استخدم نظم و موارد تكنولوجيا المعلومات الخاصة بشركة Ericsson فقط للأنشطة المتعلقة بالأعمال. أنت مسؤول عن حماية أصول الشركة من سوء الاستخدام والهدر والسرقة والخسارة. يتضمن ذلك عدم استخدام موارد تكنولوجيا المعلومات الخاصة بشركة Ericsson في أي نشاط غير قانوني أو مضايق أو ذات توجه جنسي أو تشهيري أو عنصري أو ينتهك حقوق الإنسان أو يتعلق بالاستغلال الجنسي للأطفال.

من المتوقع منك أن:

- عدم شراء أو بيع الأدوات و الأوراق المالية او طلب ذلك من الآخرين بناءً علي معلومات داخلية
- عدم مشاركة المعلومات الداخلية مع أي شخص بما في ذلك الزملاء إلا على أساس صارم من الحاجة إلى المعرفة، و بناءً علي موافقة قائد المشروع
- تحقق من الإدارة المعنية بالشؤون القانونية والامتثال Group Function Legal Affairs & Compliance قبل التداول إذا لم تكن متأكدًا من أن لديك معلومات داخلية
- لمعلومات الداخلية هي معلومات جوهرية وغير متاحة للعامة عن شركة Ericsson أو الشركات الأخرى، و التي في حالة الكشف عنها

نحن لا نخرط في أي شكل من أشكال التداول الداخلي، ونستخدم أصول الشركة لأغراض مشروع فقط.

- المعلومات الداخلية هي معلومات جوهرية وغير متاحة للعامة عن شركة Ericsson أو الشركات الأخرى، و التي في حالة الكشف عنها، سيكون لها تأثير كبير على أسعار الأدوات المالية والأوراق المالية، مثل الأسهم أو السندات أو المشتقات. يعد استخدام هذه المعلومات أو تقديمها للآخرين للتداول في الأدوات المالية والأوراق المالية أمرًا غير قانوني. ويُطلق عليه التداول من الداخل، ويجب تجنبه دون استثناء.

Learn more



Useful links

- [Security at Ericsson](#)

CoBE Relevant Documents:

- [See section 4.2. of CoBE Relevant Documents](#)



## حماية البيانات الشخصية

نقوم بمعالجة البيانات الشخصية بمسؤولية ووفقًا لقوانين خصوصية البيانات.

نحن نحمي البيانات الشخصية وندعم الجهود العالمية لحمايتها. البيانات الشخصية هي المعلومات التي يمكن أن تكون ذات صلة بشخص يمكن التعرف عليه. تشمل الأمثلة الاسم والعنوان ورقم الهاتف وIMEI (الهوية الدولية لجهاز الهاتف المحمول) وIMSI (الهوية الدولية لمشارك الهاتف المحمول) والصورة والبريد الإلكتروني ومعلومات البنك أو بطاقة الائتمان.

نحن نلتزم بمبادئ الخصوصية العالمية والقوانين المعمول بها، بما في ذلك اللائحة العامة لحماية البيانات في الاتحاد الأوروبي General Data Protection Regulation (GDPR). لدينا أيضًا قواعد مؤسسية ملزمة واتفاقيات تعاقدية تنظم كيفية معالجة البيانات ومشاركتها.

يجب عليك القيام بما يلي:

- جمع البيانات الشخصية ومعالجتها وفقًا للقوانين المعمول بها ومبادئ حماية البيانات ووثائق Ericsson التوجيهية (Steering Documents) والتعليمات الأخرى
- التأكد من أن الأشخاص الذين نحصل منهم على البيانات الشخصية على علم ويمكنهم فهم سبب جمعها ومعالجتها
- استخدام البيانات الشخصية فقط لأغراض العمل المشروعة والاستخدامات المعتمدة الضرورية لعملك
- مشاركة البيانات الشخصية بشكل آمن فقط مع الموظفين (داخل شركة Ericsson وخارجها، بما في ذلك الشركات والعملاء وشركاء الأعمال الآخرون) المصرح لهم بتلقي هذه البيانات ومعالجتها
- قم بالإبلاغ عن أي خروقات مشتبه بها للبيانات إلى نظام إدارة الحوادث الأمنية [Security Incident Management System \(SIMS\)](#)



Learn more



Useful links

- [Reporting security and privacy incidents](#)

CoBE Relevant Documents:

- [See section 4.3. of CoBE Relevant Documents](#)



## الحفاظ على الضوابط المالية المناسبة ومنع الاحتيال

مدونتنا  
أفرادنا  
أعمالنا  
أصولنا  
مشاركتنا



- أتبع النظم المحددة لسلطة التوقيع والإنفاق وعمليات الموافقة ذات الصلة
- تسجيل جميع المعاملات المالية وفقًا للقواعد المعمول بها وتوجيهات وتعليمات Ericsson المحاسبية
- عدم السماح أبدًا بدفع تكاليف مبهمه أو مشكوك فيها أو فواتير طرف ثالث غير موثقة بشكل جيد أو غير كاملة
- التأكد من أن تقارير النفقات والإيصالات والمستندات الداعمة كاملة وصحيحة ودقيقة
- استخدام بطاقة الأئتمان الخاصة بالشركة لتغطية نفقات العمل المشروعة
- تقديم جميع الوثائق الداعمة الصحيحة والدقيقة اللازمة لضمان دقة الكشوفات المالية
- استخدام حساب GL account الصحيح لضمان دقة المحاسبة والتحقق من تكاليفنا بانتظام.

### نقوم بتسجيل كافة المعلومات المالية بعناية ودقة وأمانة.

علينا أن نتخذ خطوات لمنع الاحتيال والمخالفات المالية. يجب علينا التأكد من أن معاملاتنا التجارية يتم تسجيلها بشفافية ودقة. إن إجراء إدخلات خاطئة أو مضللة في سجلاتنا أو تجاوز الضوابط الداخلية، محظور تمامًا وقد يكون غير قانوني. تحقق دائمًا من مجموعة الإدارة المالية Group Function Finance والوظائف العامة Common Functions أو ادارة دعم الشؤون المالية المحلية الخاصة بك إذا لم تكن متأكدًا مما يجب عليك فعله أو كانت لديك أسئلة أو مخاوف ذات صلة بالشؤون المالية .

### في ما يلي أمثلة على المتطلبات الإلزامية لضمان نزاهة سجلات أعمالنا:

- الدخول في عقود مكتوبة (ليست شفوية أبدًا) مع العملاء والأطراف الثالثة
- التأكد من أن عقودنا تعكس جوهر الصفقة التجارية
- تجنب تقديم حوافز غير عادية أو الموافقة على الشروط التي ليست في مصلحة Ericsson

### Learn more

### Useful links

- [Ericsson Governance](#)

### CoBE Relevant Documents:

- [See section 4.4. of CoBE Relevant Documents](#)





## التواصل بمسؤولية

نحن نتحدث نيابةً عن الشركة فقط إذا كان مصرحاً لنا بذلك ونتوخى الحرص عند النشر على وسائل التواصل الاجتماعي.

تعتمد سمعتنا على شفافية ودقة واتساق تصريحاتنا العامة. ولهذا السبب قمنا باتخاذ التدابير اللازمة لضمان نشر المعلومات الصحيحة. تنطبق هذه الإجراءات على التصريحات التي تدلي بها علناً على وسائل التواصل الاجتماعي أو في المقالات أو الأوراق أو الخطب أو البيانات الأخرى ذات الصلة بأعمال شركة Ericsson. بينما ندعم حرية التعبير، فإن كل واحد منا مسؤول وقد يتعرض للمساءلة فيما يتعلق بما ينشره على وسائل التواصل الاجتماعي أو تعليقاته على المنصات الداخلية التي لا تتفق مع قيمنا و توجهاتنا.

يجب عليك القيام بما يلي:

- التقدير السليم وعدم نشر معلومات سرية عن الشركة و/أو الأشخاص المرتبطين بها
- التوضيح أن وجهات نظرك خاصة بك وأنت لا تتحدث باسم Ericsson (ما لم يكن مصرحاً لك بذلك)
- عدم نشر أي شيء من شأنه أن يسبب الإحراج أو الإضرار بسمعة شركة Ericsson
- استخدام منصات التواصل والتعاون الداخلية الخاصة بشركة Ericsson (مثل Teams و Yammer و SharePoint و Outlook) بشكل محترم وشامل، مع الأخذ في الاعتبار وجهة نظر الآخرين



Learn more

CoBE Relevant Documents:

- [See section 4.5. of CoBE Relevant Documents](#)





نحن ملتزمون باحترام حقوق الإنسان والحد من التأثير البيئي السلبي ودعم التنمية الاجتماعية والاقتصادية في المجتمعات التي نعمل فيها.

## مشاركتنا الاجتماعية والبيئية

مدونتنا  
أفرادنا  
أعمالنا  
أصولنا  
مشاركتنا

28	5.1	تعزيز الحق في الخصوصية وحرية التعبير
29	5.2	التمسك بالتزامنا بالاستدامة البيئية
30	5.3	تمكين ودعم المجتمعات المحلية

# 05



## تعزير الحق في الخصوصية وحرية التعبير

مدونتنا  
أفرادنا  
أعمالنا  
أصولنا  
مشاركتنا



يجب عليك القيام بما يلي :

- احترام وتعزير ودعم حقوق الإنسان من خلال اتخاذ القرارات المسؤولة، بما في ذلك أثناء تطوير المنتجات، استخدام وبيع تقنياتنا، وفي العلاقات التجارية مع العملاء والموردين
- تقييم الطلبات والمطالب الخارجية التي قد تؤثر على حرية التعبير أو حق الأفراد في الخصوصية والتأكد من أن هذه الطلبات مشروعة ومتناسبة وضرورية قبل التصرف استجابةً لها
- الأخذ بعين الاعتبار مخاطر إساءة استخدام التكنولوجيا الخاصة بنا في التعاقدات التجارية، واتباع الإجراءات الصحيحة للتخفيف من هذه المخاطر، و اعرب عن مخاوفك إذا تم تجاهل هذه المخاطر أو إذا لم تتم معالجتها بشكل مناسب
- التصرف بناءً على مؤشرات سوء الاستخدام و الأنسحاب حيثما كان ذلك مناسباً
- عدم السعي وراء فرص الأعمال حيث نعلم أنه ستنتم إساءة استخدام التكنولوجيا الخاصة بنا أو عندما لا يكون من الممكن تنفيذ إجراءات التخفيف الفعالة

نحن نحترم الحق في الخصوصية وحرية التعبير، باعتبارهما من أبرز حقوق الإنسان المتعلقة بالتكنولوجيا التي نقدمها.

نحن نؤمن إيماناً راسخاً بأن أجهزتنا وبرمجياتنا وخدماتنا وحلولنا تحقق تغييراً إيجابياً للناس. وفي الوقت نفسه، نعمل على تخفيف وتقليل مخاطر إساءة الاستخدام المحتملة لتقنيتنا

كما أننا ندافع بقوة عن حرية التعبير وحماية الخصوصية، بشكل فردي وجماعي مع الأطراف المعنية الأخرى.

Learn more



Useful links

- [Business and Human Rights Statement](#)

CoBE Relevant Documents:

- [See section 5.1. of CoBE Relevant Documents](#)



## التمسك بالتزامنا بالاستدامة البيئية



يجب عليك القيام بما يلي:

- المساهمة في طموحات وأهداف Ericsson المتعلقة بالتأثير البيئي لعملياتنا وأنشطتنا واستدامة منتجاتنا
- التقليل من سفريات العمل والتفكير في الانتقال البري قبل السفر الجوي
- اتباع جميع القوانين واللوائح والمعايير البيئية المعمول بها في الأسواق التي نتنافس فيها
- توفير جميع الوثائق الداعمة والمعلومات والبيانات اللازمة لضمان دقة إعداد التقارير البيئية
- اتباع جميع المتطلبات والإرشادات والتوصيات البيئية الخاصة بالمنتجات
- الإبلاغ عن أي حوادث ذات تأثير بيئي عبر أداة الإبلاغ عن الحوادث العالمية [Global Incident Reporting Tool](#)

تُحدث برامج الاستدامة البيئية لدينا فرقًا للعالم وتخلق قيمة لجميع الأطراف المعنية.

نحن نستخدم نهجًا قائمًا على العلم ومنهجيًا ثلاثيًا (اقتصاديًا واجتماعيًا وبيئيًا) لإحداث تأثير إيجابي للأطراف المعنية في جميع عملياتنا وعبر مجموعة منتجاتنا وفي المجتمع. نحن ملتزمون بتقليل الأثر البيئي السلبي لجميع عملياتنا وأنشطتنا. يجب أن تكون الاستدامة البيئية بمثابة نهج متكامل يشمل جميع وحداتنا، وهي طريقة تفكير نتشاركها كجزء من القوى العاملة في Ericsson.

### Learn more



### Useful links

- [Sustainability & Corporate Responsibility](#)
- [The Ericsson Lists of Banned and Restricted Substances](#)

### CoBE Relevant Documents:

- [See section 5.2. of CoBE Relevant Documents](#)



## تمكين ودعم المجتمعات المحلية

مدونتنا  
أفرادنا  
أعمالنا  
أصولنا  
مشاركتنا



لتقديم مساهمة، يجب عليك:

- تقديم طلب للمساهمات وفقاً **Company-wide Process for Contributions**

- التأكد من أن الموافقات التجارية وتقييم الامتثال ومراجعة متلقي المساهمة والاتفاقية الموثقة وتنفيذ المدفوعات والأدلة يتم تسجيلها جميعاً وفقاً للنظام المتبع
- الإفصاح عن أي إرتباطات بين المساهمات وعملاء Ericsson أو الموردين أو الشركاء أو المسؤولين العموميين أو موظفي Ericsson الحاليين أو السابقين

جميع موظفي Ericsson الحاليين بدوام كامل وبدوام جزئي مؤهلون للمشاركة في **Ericsson Volunteers program** الذي يدعم رغبتهم في دعم المجتمعات المحلية والتأثير بشكل إيجابي على المجتمع.

نحن نعمل على تمكين ودعم المجتمعات المحلية لإحداث تأثير إيجابي.

نقوم بتقييم المساهمات بعناية مثل العضويات والتسويق المشترك/الأنشطة المشتركة والرعاية والتبرعات والتعاون الأكاديمي للتأكد من أنها تتوافق مع إستراتيجية Ericsson لدعم المبادرات القيمة التي يمكن أن يكون لها التأثير الأكثر أهمية. نحن نقوم بالتدقيق اللازم لضمان خلو المساهمات من أي تضارب فعلي أو محتمل في المصالح أو قد يكون لها أي ارتباط بمدفوعات غير مشروعة.

Learn more



Useful links

- [Contributions at Ericsson](#)
- [Ericsson Response](#)

CoBE Relevant Documents:

- [See section 5.3. of CoBE Relevant Documents](#)





[ericsson.com/cobe](https://ericsson.com/cobe)  
[internal.ericsson.com/cobe](https://internal.ericsson.com/cobe)