



Our Compass

Ericsson Code of Business Ethics



ERICSSON

En beskjed fra vår øverste leder

Å lykkes i en kompleks verden

I Ericsson er vi i forkant av å skape en verden hvor ubegrenset tilkobling forbedrer menneskers liv, omdefinerer forretninger og åpner for en bærekraftig fremtid. Vår posisjon og den rollen vi spiller medfører et stort ansvar, og det tar vi ikke lett på.

Vi har bygget en sterk global organisasjon og er godt posisjonert til å lykkes – med mer enn 100 000 ansatte på seks kontinenter, og vi fortsetter å vokse langt utover våre stolte røtter fra Sverige. For å være en ekte markedsleder må vi også bli anerkjent som en global leder i hvordan vi driver vår virksomhet og hvordan vi opererer i verden. Dette utvidede lederskapet krever vårt felles fokus, og det starter med at vi har tillit til oss selv, våre kolleger og selskapet: å tenke kritisk, bruke god dømmekraft, og alltid handle med integritet.

En av våre grunnleggende styringspilarer, de etiske retningslinjene (Code of Business Ethics), fastsetter våre forventninger til våre ansatte og veileder hver av oss når vi tar beslutninger, håndterer risiko og behandler våre medarbeidere, kunder, partnere, eiere og andre interessenter.

Integritet og fremragende utførelse

Vi opererer i et komplekst forretningsmiljø. Intens konkurranse, geopolitiske spenninger, klimaendringer, økonomisk usikkerhet, og konflikter i mange deler av verden er nå blitt normen.

Som et grunnleggende prinsipp hos Ericsson anser vi tilgang til sammenkobling som et grunnleggende menneskelig behov, og vi sikter mot å støtte dette overalt, så lenge våre ansatte er trygge og så lenge vi kan operere i samsvar med våre kjerneverdier, samt i Ericssons beste interesse.

Vår evne til å nå dette målet og navigere i kompleksiteten rundt oss avhenger først og fremst av våre mennesker og kultur. Vi må være optimistiske og selvsikre, samtidig som vi er forpliktet til tillit, åpenhet, transparent kommunikasjon, etikk og god dømmekraft. Vi må fortsette å innarbeide dette i vårt daglige arbeid og være forpliktet til fremragende operasjonell drift og integritet på alle nivåer, noe som gjør det mulig for oss å tilpasse oss, konkurrere og lykkes. Med ansatte som handler i samsvar med dette, vil vi positivt påvirke samfunnet – uansett hvor vi opererer.

Vi må fortsatt fokusere på kundene våre og levere teknologier og tjenester av høy kvalitet. Vi må imidlertid alltid handle i de beste interessene for Ericsson. Hvis noe ikke er i samsvar med våre kjerneverdier eller i vår beste interesse, må vi trekke oss unna.

Jeg er fokusert på å sørge for at Ericsson er godt posisjonert for suksess for kommende generasjoner. Men dette krever at vi alle jobber sammen. Vi må sikre at fortidens feil ikke gjentas i fremtiden. For å bevege seg effektivt inn i fremtiden er det derfor nødvendig å forstå og lære av fortiden.

Vi har ofte diskutert de korruperte handlingene som førte til oppgjøret vårt med US Department of Justice (DOJ) og U.S. Securities and Exchange Commission (SEC). Vi har gjort store fremskritt for å korrigere de organisatoriske svakhetene som førte til disse tjenestefeilene, og bygge et sterkere selskap. Likevel har vi mer å gjøre, og dette vil være en kontinuerlig reise langt utover denne granskningen.

Vårt styresett og kompass

Et selskap på størrelse med Ericsson trenger klare regler for hvordan våre ansatte skal opptre og operere. Vårt kompass er en nøkkelkomponent i våre "Core Governance Pillars – kjernestyringspilarer" som introduseres for å bringe klarhet i hvordan vi tar beslutninger, sikrer ansvarlighet og håndterer risiko.

En annen av kjernestyringspilarer som har blitt introdusert og implementert i løpet av 2023 er vår «Material Group Risk Protocol» og «Business Risk Committee», som styrer hvordan vi håndterer vesentlige risikoer. Mer informasjon om andre pilarer for konsernstyring vil bli delt i løpet av de kommende månedene.

Disse kjernestyringspilarene gir grunnlaget for hvordan vi opererer sammen og bringer den nødvendige orden, standard og disiplin til arbeidet vårt. De er laget for å støtte og lette vårt samarbeide – ikke for å erstatte vår gode og nødvendige menneskelige vurderingsevne og kritiske tenkning.

Vår fremtidige suksess bygger på å ta gode beslutninger, og dette krever å holde hverandre godt informert, stille spørsmål og utfordre ideer, samt en grundig vurdering av fakta og risikoer rundt en beslutning. Ikke alle beslutninger vil være perfekte; ytre faktorer som vi ikke har kontroll over og andre problemer kan oppstå når verden rundt oss spiller inn. Men vi er i dette sammen, og ved å følge tilnærmingen beskrevet ovenfor, gå frem med ettertanke, tilpasse oss og utvikle oss sammen, vil vi lykkes.

Vi forventer at alle er komfortable med å snakke åpent og utfordre hverandre, og Ericssons varslingskanal er alltid tilgjengelig for å melde bekymringer hvis noen mener at våre etiske forventninger som er beskrevet i vårt kompass er i fare. La oss alltid huske på at å stille spørsmål og utfordre det som skjer, også medfører et ansvar. Det handler ikke bare om å ta opp problemer og risiko, men også om å engasjere seg konstruktivt og fremme løsninger.

Ved å følge vårt kompass kan vi være sikre på at våre beslutninger og handlinger er etiske, og at Ericsson handler som en positiv global aktør. Gjennom dette vil vi fortsette å få respekt og opprettholde tillit, ikke bare fra våre kolleger, kunder, leverandører, investorer, banker og partnere, men viktigst av alt, fra samfunnet som helhet. Vi er alle voktere av Ericsson, og å gjøre det som er riktig bør alltid komme først.

Fremover

Jeg tror sterkt på at etisk lederskap vil gi oss en konkurransemessig fordel og vil fortsette å gjøre oss stolte over å være en del av Ericsson. Vi gjør ikke dette for å krysse av et skjema eller for å tilfredsstille eksterne forventninger. Vi gjør det for å bli en sterkere bedrift og for å sikre langsiktig suksess. Til syvende og sist er det å operere etter de høyeste standardene og drive virksomhet ansvarlig med integritet den eneste måten vi kan skape reell og positiv endring. Fremtiden til selskapet vårt avhenger av å transformere kulturen vår på en måte som gjør oss sterkere, og vi er alle ansvarlige for å spille en rolle i den kulturelle transformasjonen.

Til syvende og sist er vår suksess på grunn av våre medarbeidere, og det vil det alltid være. Jeg mener vi har de beste menneskene i bransjen, og ingen annen gruppe er bedre rustet til å håndtere de utfordringene vi står overfor i dag eller til å gripe fremtidige muligheter.

La oss rette blikket mot fremtiden. Sammen skriver vi det neste kapittelet i boken om Ericsson, som er basert på markedsledelse og ledelse i hvordan vi skal utføre vår virksomhet. Jeg vet at jeg kan stole på dere alle!

Med vennlig hilsen,

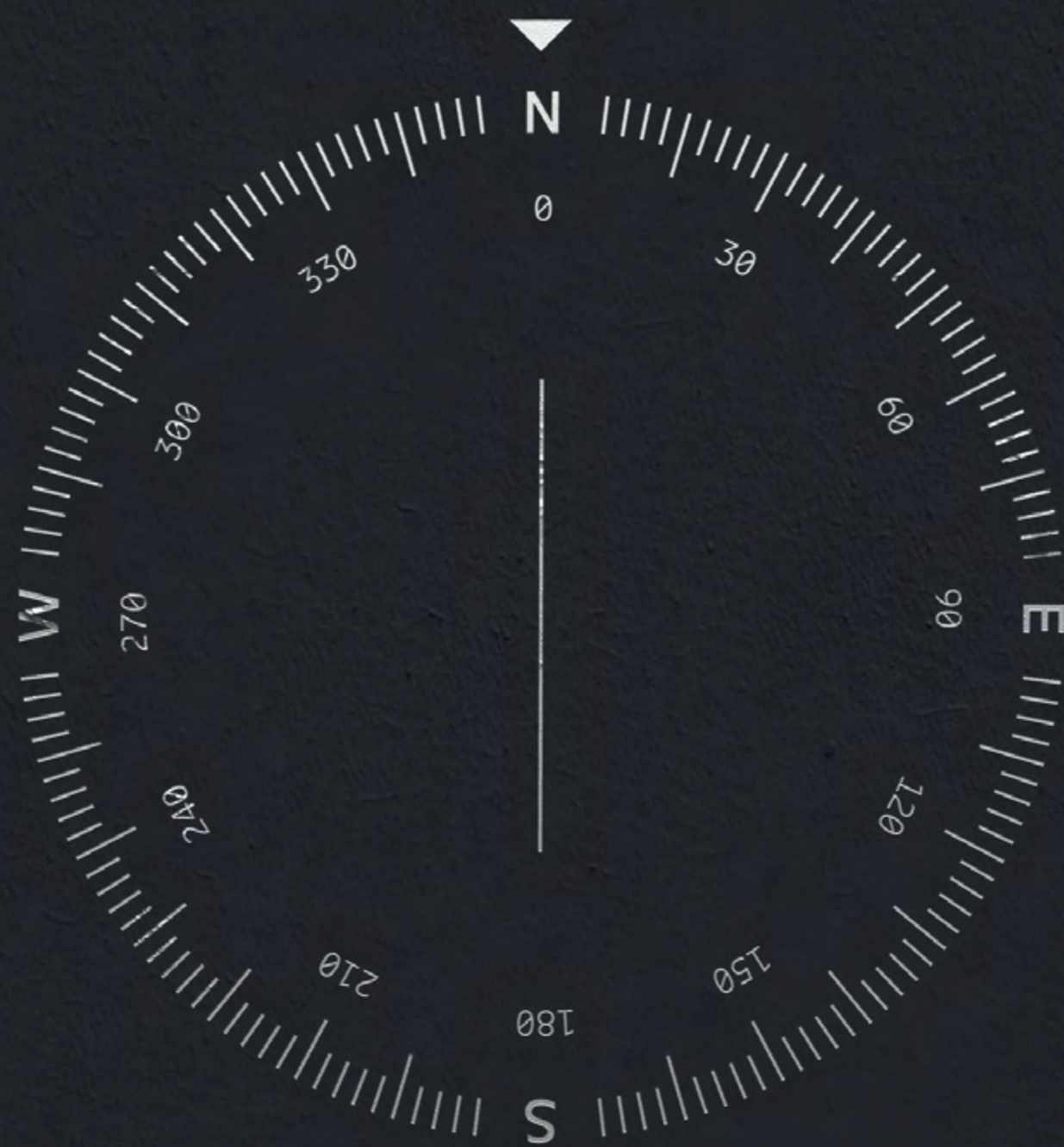
Börje Ekholm

Konsernsjef og administrerende direktør





Bruk vårt Kompass



Vårt kompass er din guide til Ericssons etiske prinsipper og forventninger. Det er i tråd med våre verdier av profesjonalitet, respekt og utholdenhet, som gjør oss i stand til å lede med integritet. Ved å referere til det ofte, kan du være trygg på at dine handlinger og beslutninger er i tråd med Ericssons krav til etisk forretningsadferd.



Husk alltid de 3 P-ene når du opptrer for Ericsson

P¹

Hva er hensikten med min handling?

- Er det en legitim forretningsmessig grunn til denne handlingen?
- Er handlingen til Ericssons beste?
- Hvilke risikoer kan denne handlingen medføre? Hvordan kan jeg dempe dem?

P²

Hvilke prinsipper bør lede min handling?

- Er handlingen lovlige og i samsvar med våre kompass- og styringsdokumenter?
- Er handlingen etisk og i tråd med våre verdier?

P³

Hvordan vil min handling bli oppfattet?

- Hvordan ville handlingen min se ut hvis den dukket opp på nyhetene?
- Vil handlingen min påvirke Ericssons omdømme negativt?

Innholdsfor- tegnelse

● Vår kode, vårt kompass

1.1.	Vær oppmerksom på Ericssons etiske forventninger	07
1.2.	Kjenn ditt ansvar når du jobber for Ericsson	08
1.3.	Ta opp spørsmål om etikk og etterlevelse	09

● Våre medarbeidere og arbeidsplass

2.1.	Behandle alle respektfullt, inkluderende og med verdighet	11
2.2.	Sørge for rettfærdige og gunstige arbeidsforhold og respektere faglige rettigheter	12
2.3.	Sikre helse, sikkerhet og trivsel	13
2.4.	Forby og forhindre tvangsarbeid, menneskehandel og barnearbeid	14

● Vår virksomhet, kunder og leverandører

3.1.	Gjør forretninger med integritet – og nulltoleranse for korrupsjon	16
3.2.	Handle i Ericssons beste interesse	17
3.3.	Konkurrere på fordelene ved våre teknologier og tilbud	18
3.4.	Bare engasjere seg med tredjeparter som deler vår forpliktelse til integritet	19
3.5.	Respekter internasjonal handel og lover mot hvitvasking av penger	20

● Våre eiendeler og immaterielle rettigheter

4.1.	Beskytt konfidensiell informasjon og immaterielle rettigheter	22
4.2.	Bruk selskapets informasjon og eiendeler på en ansvarlig måte	23
4.3.	Beskytt personopplysninger	24
4.4.	Opprettholde riktig økonomisk kontroll og forhindre svindel	25
4.5.	Kommuniser ansvarlig	26

● Vårt sosiale og miljømessige engasjement

5.1.	Fremme retten til privatliv og ytringsfrihet	28
5.2.	Opprettholde vår forpliktelse til miljømessig bærekraft	29
5.3.	Styrk og støtt lokalsamfunn	30



Vår kode
Våre medarbeidere
Vår virksomhet
Våre eiendeler
Vårt engasjement

Vår kode, vårt kompass

Vi er forpliktet til å drive vår virksomhet
etisk og ansvarlig - alltid

01

1.1.	Vær oppmerksom på Ericssons etiske forventninger	07
1.2.	Kjenn ditt ansvar når du jobber for Ericsson	08
1.3.	Ta opp spørsmål om etikk og etterlevelse	09

Vår kode
Våre medarbeidere
Vår virksomhet
Våre eiendeler
Vårt engasjement

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](#)

Vær oppmerksom på Ericssons etiske forventninger

Vårt kompass (Compass) angir selskapets forventninger til hvordan vi driver virksomhet.

De etiske retningslinjene er vårt kompass og en av Ericssons grunnpilarer innen eierstyring og selskapsledelse. Kompasset veileder oss til å drive vår virksomhet profesjonelt, respektfullt og med integritet.

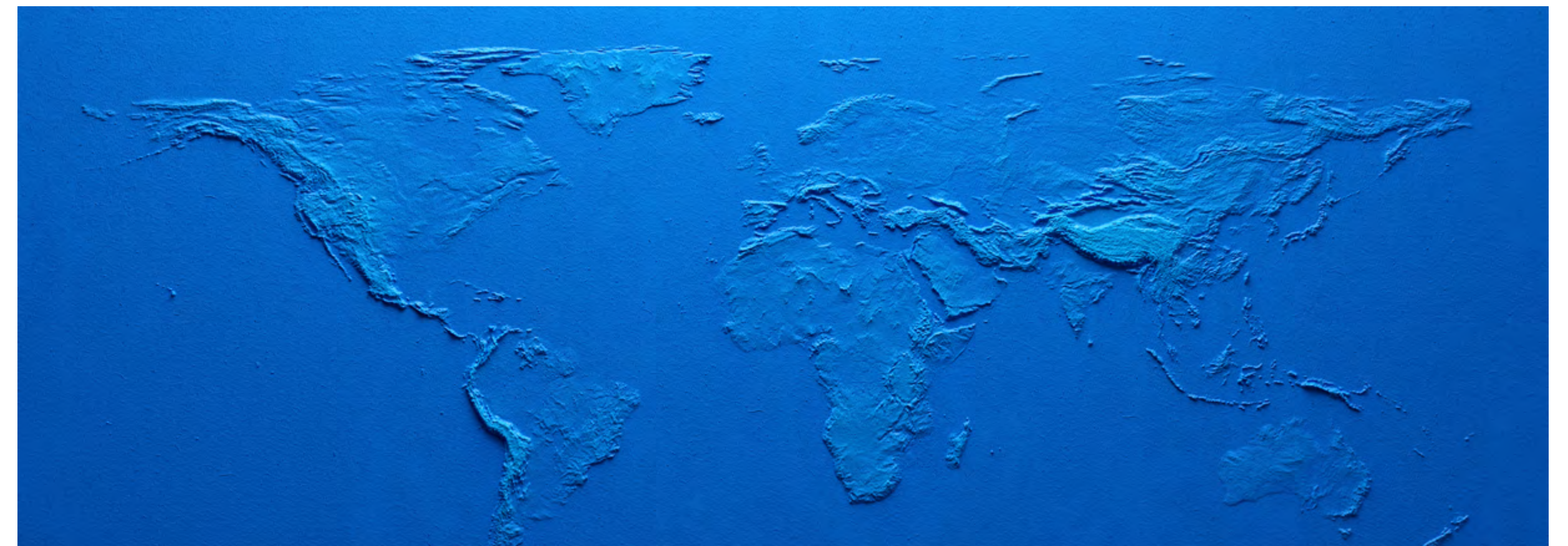
Kompasset gjelder ikke bare for vanlige ansatte i Ericsson, men også enhver person som Ericsson kontrollerer det daglige arbeidet for, og styremedlemmer i alle enheter som direkte eller indirekte kontrolleres av Ericsson. Vi krever at tredjeparter som samarbeider med Ericsson overholder verdiene i kompasset ved å forplikte seg til våre etiske retningslinjer for forretningspartnere.

Vi er ansvarlige for å overholde alle gjeldende lover og forskrifter. I tillegg er vi pålagt å følge vårt kompass, og alle Ericssons styringsdokumenter som gjelder for oss basert på vår geografi, jobbrolle eller aktiviteten vi gjennomfører. Ethvert krav i dette dokumentet om å overholde vårt kompass inkluderer alltid kravet om å overholde gjeldende styringsdokumenter. Til slutt, hvis noen av kravene i kompasset vårt avviker fra lovkrav, må du alltid bruke den strengeste standarden.

Vi bruker teknologi, inkludert kunstig intelligens, på en ansvarlig, rettferdig og etisk måte. Dette inkluderer fokus på menneskelig kontroll for å sikre sikkerhet, inkludering, åpenhet, personvern, ansvarlighet og generell samfunnsmessig og miljømessig velvære.

Brudd på vårt kompass kan føre til disiplinærtiltak, inkludert oppsigelse av arbeidsforhold - uavhengig av din stilling i selskapet. Samtidig forstår vi at mennesker noen ganger gjør ærlige feil til tross for gode intensjoner. Hvis det skjer, eller hvis du har et spørsmål eller en bekymring, vær ansvarlig, gjennomiktig og si ifra.

Hvis du er usikker på hvordan styringsdokumentene våre gjelder for deg, kan du spørre nærmeste leder om veiledning. Du kan også henvende deg til de relevante funksjonene, for eksempel People Function eller Group Function, Legal Affairs & Compliance. For eksempel tilbyr Compliance Office, [Compliance Consultation Desk](#) og [Ethics & Compliance Portal](#) råd og relevante godkjenninger om etikk og samsvar.



Vår kode
Våre medarbeidere
Vår virksomhet
Våre eiendeler
Vårt engasjement

Learn more

Useful links

- [Compliance @ Ericsson](#)

CoBE Relevant Documents:

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

Kjenn ditt ansvar når du jobber for Ericsson

Vi opptrer med integritet til enhver tid.

I tråd med vårt formål og våre verdier må vi opptre ansvarlig, ærlig og med integritet når vi driver vår virksomhet som representanter for Ericsson, uansett hvilken rolle vi er i. Dette betyr at vi alltid må handle med integritet, selv om det betyr å miste en forretningsmulighet. I tillegg krever forpliktelsen til å handle med integritet at hver enkelt av oss tar opp bekymringer om overholdelse hvis noen av oss kjenner til eller mistenker brudd på loven, vårt kompass eller våre styrende dokumenter, eller har annen informasjon som kan sette Ericsson eller dets omdømme i fare.

På forespørsel må du fullt ut samarbeide i eventuelle undersøkelser, revisjoner eller vurderinger som utføres av Ericsson eller en legitim tredjepart, inkludert å gi tilgang til og aldri ødelegge eller endre arbeidsrelaterte data, dokumenter eller kommunikasjon uansett hvor de befinner seg.

Og hvis du er leder, medlem av ledergruppen eller styremedlem, har du en spesielt viktig rolle – du er ansvarlig for å fremme en kultur for integritet og etterlevelse!

Ledere og linjeledere må:

- Oppmuntre og støtte teammedlemmer til å stille spørsmål og snakke med dem om utfordrende etiske situasjoner
- Sikre at teammedlemmene er riktig opplært og vet hvordan de skal overholde kompasset og styringsdokumentene våre
- Unngå å legge press på team som risikerer å implisitt oppmuntre til uetisk oppførsel eller brudd på styringsdokumentene våre
- Rapportere potensiell uredelighet og støtt teammedlemmer når de tar opp bekymringer



Vår kode
 Våre medarbeidere
 Vår virksomhet
 Våre eiendeler
 Vårt engasjement

Learn more

Useful links

- [Reporting Compliance Concerns](#)

CoBE Relevant Documents:

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

Ta opp spørsmål om etikk og etterlevelse

Vi må alle si ifra hvis noe ikke virker riktig.

Hvis noe ikke virker riktig:

- Snakk med din nærmeste leder eller lederens overordnede
- Snakk med noen i People Function or Group Function Legal Affairs & Compliance, eller
- Kontakt [Ericssons compliance-telefon](#). (Når du bruker Ericssons compliance-telefon, kan du velge å være anonym der det er tillatt i henhold til lokal lovgivning.)

Ericssons compliance-telefon driftes av en uavhengig tredjepart, som håndterer alle rapporter sikkert og konfidensielt. Den er tilgjengelig 24/7 for alle interne og eksterne interessenter på over 60 språk.

Vi må si ifra når vi ser eller mistenker brudd på vårt kompass. Unnlatelse av å si fra kan føre til disiplinærtiltak. Dine bekymringer vil bli vurdert av Allegation Management Office som kan stille ytterligere spørsmål. De kan undersøkes av bedrifts- og myndighetsundersøkelser eller håndteres av andre relevante funksjoner.

Du vil være beskyttet mot gjengjeldelse når du tar opp et reelt etisk problem i god tro – vi tolererer ikke gjengjeldelse i noen form.

Hvis du er linjeleder eller en annen betrodd person og noen melder deg om en etisk bekymring, må du rapportere dette til Group Function Legal Affairs & Compliance eller Ericsson Compliance Line. Selv om det kan være nødvendig å snakke med personen som rapporterer, for å få en bedre forståelse av bekymringen før du rapporterer den, er det viktig at du ikke prøver å utføre din egen undersøkelse fordi det kan være komplekse juridiske problemer involvert.

Ledere bør føle seg bemyndiget til å løse noen saker, for eksempel innsatsproblemer og prosesser som ikke overholdes, men må ta opp bekymringer om forretningsetikk og forsømmelse videre.

Du har alltid rett til å ta opp bekymringer med din fagforening eller bedriftsrådsrepresentanter – men du må også rapportere potensielle brudd på vårt kompass gjennom de riktige Ericsson-kanalene.

Du er ikke pålagt å gi avkall på dine rettigheter til å delta i en juridisk prosess når du har varslet. Hvis du rapporterer et problem om overholdelse via Ericssons kanaler, trenger du ikke å signere en taushetsklæring.





Vår kode
Våre medarbeidere
Vår virksomhet
Våre eiendeler
Vårt engasjement

Våre medarbeidere og arbeidsplass

Du kan nå ditt fulle potensial og trives på en inkluderende og støttende arbeidsplass. Vi respekterer ethvert menneskes verdighet og arbeider i samsvar med alle internasjonalt anerkjente menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter, inkludert de i International Bill of Human Rights og Den internasjonale arbeidsorganisasjonens erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet.

2.1.	Behandle alle respektfullt, inkluderende og med verdighet	11
2.2.	Sørge for rettferdige og gunstige arbeidsforhold og respektere faglige rettigheter	12
2.3.	Sikre helse, sikkerhet og trivsel	13
2.4.	Forby og forhindre tvangsarbeid, menneskehandel og barnearbeid	14

02

Vår kode
 Våre medarbeidere
 Vår virksomhet
 Våre eiendeler
 Vårt engasjement

Behandle alle respektfullt, inkluderende og med verdighet

Vi fremmer et støttende arbeidsmiljø basert på respekt.

Å behandle våre kolleger med respekt, verdighet og inkludering som bringer frem det beste i oss alle, og det er det riktige å gjøre. Hos Ericsson er det avgjørende å sikre den psykologiske sikkerheten til våre ansatte, og det er ikke rom for trakassering, trusler, mobbing eller vold mot noen.

Vi tolererer ingen former for trakassering, diskriminering, represalier, trusler eller voldshandlinger, inkludert:

- Fysisk, muntlig eller skriftlig trakassering rettet mot ansatte eller tredjepart i bransjen (enten på kontoret, utenfor kontoret eller på nettet)
- Mobbing, trusler, fiendtlighet, ydmykelse, diskriminering eller psykisk mishandling
- Støtende eller nedsettende bemerkninger, vitser, bilder eller utskjelling
- Uønsket oppmerksomhet eller fysisk kontakt eller andre angrep av privatliv eller personlig sfære

- Atferd som har til hensikt å forstyrre eller forhindre normale arbeidsaktiviteter

Vi vet at mangfold gjør oss sterkere som selskap. Å ha en mangfoldig og inkluderende arbeidsplass bidrar til å sikre at vi tiltrekker oss de beste globale talentene, fremmer innovasjon og gir større verdi til kundene våre. Vi vil at alle skal føle seg verdsatt og inkludert.

Vi må alle bidra til at Ericsson er et sted hvor alle kan vokse og føle seg bemyndiget – uavhengig av faktorer som personlig bakgrunn, kognitive perspektiver eller funksjonshemming.

Du må:

- Rekruttere, belønne og forfremme mennesker basert på prestasjon
- Forhindre nepotisme eller diskriminerende praksis
- Unngå enhver oppførsel som kan få en ansatt til å føle seg ekskludert eller uvelkommen. Dette gjelder innenfor eller utenfor arbeidstiden, i eller utenfor Ericssons lokaler og ved eksterne arrangementer eller forretningsreiser.

Learn more

CoBE Relevant Documents:

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



Vår kode
Våre medarbeidere
Vår virksomhet
Våre eiendeler
Vårt engasjement

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

Sørg for rettferdige og gunstige arbeidsforhold og respekter faglige rettigheter

Vi opprettholder alles rett til rettferdige, trygge og gunstige arbeidsforhold og til å danne og bli med i fagforeninger og forhandle kollektivt.

Dette inkluderer:

- Motta et skriftlig dokument på et språk du forstår, som beskriver de grunnleggende vilkårene og betingelsene for ansettelsen din
- Rettferdig og rimelig lønn, og vilkår og betingelser, som minst inkluderer en levelønn
- Tilstrekkelig hvile og fritid for å støtte en sunn balanse mellom arbeid og privatliv, inkludert arbeidstid i samsvar med internasjonale standarder
- Danne eller bli med i uavhengige fagforeninger samt kollektive forhandlinger.

Du må respektere alle kollegers organisasjonsfrihet og rett til kollektive forhandlinger, og ikke ulovlig begrense disse rettighetene. Du har ikke lov til å forskjellsbehandle noen basert på deres valg om å melde seg inn i – eller ikke melde seg inn i – en fagforening eller lignende organisasjon, og tillitsvalgte må kunne kommunisere effektivt med de ansatte.



Vår kode
 Våre medarbeidere
 Vår virksomhet
 Våre eiendeler
 Vårt engasjement

Learn more

Useful links

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

CoBE Relevant Documents:

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

Sikre helse, sikkerhet og trivsel

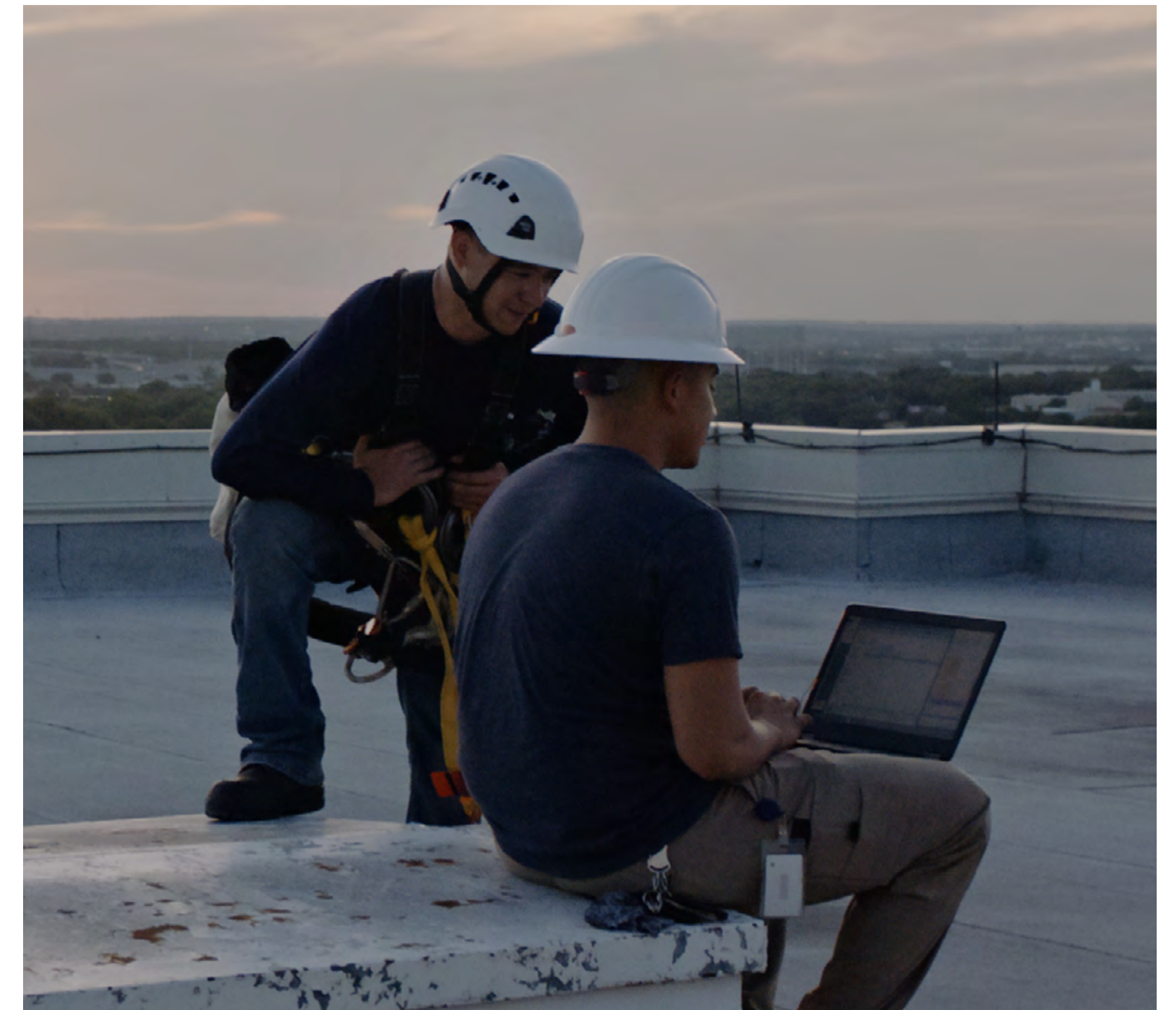
Vi jobber sammen for å sikre et trygt og sunt arbeidsmiljø for alle.

Vi vil gjøre alt vi kan for at du skal være trygg og frisk på jobb, og vi forventer at du gjør alt du kan for å ta vare på deg selv og alle andre som jobber med eller sammen med deg. Vårt mål er null arbeidsrelaterte dødsfall, skader og sykdommer. Vi må alle jobbe sammen for å oppnå Target Zero, og Ericsson Care er vår helhetlige tilnærming for å oppnå dette.

Du må:

- Arbeid alltid ansvarlig og trygt, bruk riktig verktøy og personlig verneutstyr, fullfør tildelt sikkerhetsopplæring og følg helse- og sikkerhetsregler (inkludert livreddende regler) for å sikre at våre ansatte eller leverandører ikke skades
- Proaktivt bidra til å skape et miljø som fremmer helse, sikkerhet og velvære for alle
- Identifisere, søke og redusere helse- og sikkerhetsrisikoer

- Fremme en psykologisk trygg si ifra-kultur, der alle kan rapportere faktorer som er en barriere for sikkerhet og trivsel
- Forhindre psykososiale risikoer og dårlig arbeidsutforming ved å fremme sunn arbeidsbelastning og rolleklarhet og unngå motstridende krav
- Ikke arbeid under påvirkning av alkohol eller ulovlige stoffer
- Ikke arbeid under påvirkning av medisiner hvis det kan sette andres helse eller sikkerhet i fare
- Rapport eventuelle helse- og sikkerhetshendelser via [Global Incident Reporting Tool](#) for å forhindre gjentakelser
- Si ifra og slutt å jobbe hvis du er bekymret for din eller din kollegaers eller leverandørers helse, sikkerhet eller velvære. Hvis situasjonen ikke blir korrigert, må du kontakte din nærmeste leder og lokale helse- og verneombud og rapportere problemet i det globale hendelsesrapporteringsverktøyet (Global Incident Reporting Tool).



Vår kode
 Våre medarbeidere
 Vår virksomhet
 Våre eiendeler
 Vårt engasjement

Forby og forhindre tvangsarbeid, menneskehandel og barnearbeid

Vi jobber her fordi vi fritt har valgt å gjøre det, og vi støtter barns rettigheter.

Hos Ericsson er enhver form for utnyttelse av slaveri – inkludert menneskehandel og tvangsarbeid – strengt forbudt. Alt arbeid som utføres for Ericsson må være frivillig, samtykkende og fritt for tvang eller trusler. Vi står alle fritt til å forlate vårt arbeidsforhold eller oppdrag etter å ha gitt rimelig varsel i henhold til gjeldende lov. Du aksepterer aldri krav om å legge igjen innskudd av penger eller identitetspapirer hos Ericsson eller et rekrutteringsbyrå.

Det er forbudt å kjøpe for deg selv eller andre, eller tillate andre å kjøpe seksuelle tjenester for deg – eller andre tjenester av seksuell karakter – mens du er på firmasponsede turer eller i forbindelse med selskapets virksomhet, uavhengig av lokal lovgivning.

Vi opprettholder og forsvarer barns rettigheter og sikrer at barnevernstiltak blir implementert i all vår samhandling med barn. Vi forbyr barnearbeid og bruker forholdsregler for å unngå å skade barn gjennom hele vår virksomhet. En persons alder må verifiseres og dokumenteres under ansettelsesprosessen for å sikre at de er i passende arbeidsalder.



Tilstedeværelse av tvangsarbeid

Tvangsarbeid er utbredt i global skala og til stede i mange bransjer. Du bør spesielt vurdere denne risikoen når du ansetter arbeidsinnvandrere, bruker arbeidsmeglere eller bruker en midlertidig arbeidsstyrke. Du må ikke be potensielle ansatte om å betale rekrutteringsavgifter eller andre servicerelaterte kostnader. Dette gjelder enten det benyttes et rekrutteringsbyrå eller ikke. Ericsson er forpliktet til "arbeidsgiver betaler-prinsippet" og vil refundere eventuelle rekrutteringsgebyrer som bæres av en arbeidstaker.



Learn more

Useful links

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

CoBE Relevant Documents:

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

Vår kode
Våre medarbeidere
Vår virksomhet
Våre eiendeler
Vårt engasjement

Vår virksomhet, kunder og leverandører

Vi er forpliktet til å gjøre forretninger med integritet og åpenhet og være en ansvarlig bedriftsborger.

03

3.1.	Gjør forretninger med integritet – og nulltoleranse for korrupsjon	16
3.2.	Handle i Ericssons beste interesse	17
3.3.	Konkurrere på fordelene ved våre teknologier og tilbud	18
3.4.	Bare engasjere seg med tredjeparter som deler vår forpliktelse til integritet	19
3.5.	Respekter internasjonal handel og lover mot hvitvasking av penger	20

Vår kode
 Våre medarbeidere
 Vår virksomhet
 Våre eiendeler
 Vårt engasjement

Gjør forretninger med integritet – og nulltoleranse for korrupsjon

Vi bruker ikke utilbørlig innflytelse for å vinne forretninger.

Omdømme og tillit er hardt vunnet, og lett tapt. Hos Ericsson forsøker vi aldri å påvirke noens handlinger på en utilbørlig måte. Å tilby eller gi fordeler til en offentlig tjenestemann, kollega, kunde eller annen tredjepart som en måte å oppnå en utilbørlig fordel på, er bestikkelser, og det er strengt forbudt. Du må heller ikke kreve eller akseptere slike fordeler fra noen.

Vi har ingen toleranse for noen form for bestikkelser eller korrupsjon. I tillegg vil Ericsson ikke bidra direkte eller indirekte til politiske partier eller individuelle politikere, bortsett fra å støtte frivillige ansattes bidrag som er tillatt i henhold til lokal lovgivning og støttet av offentlige rapporteringsforskrifter.

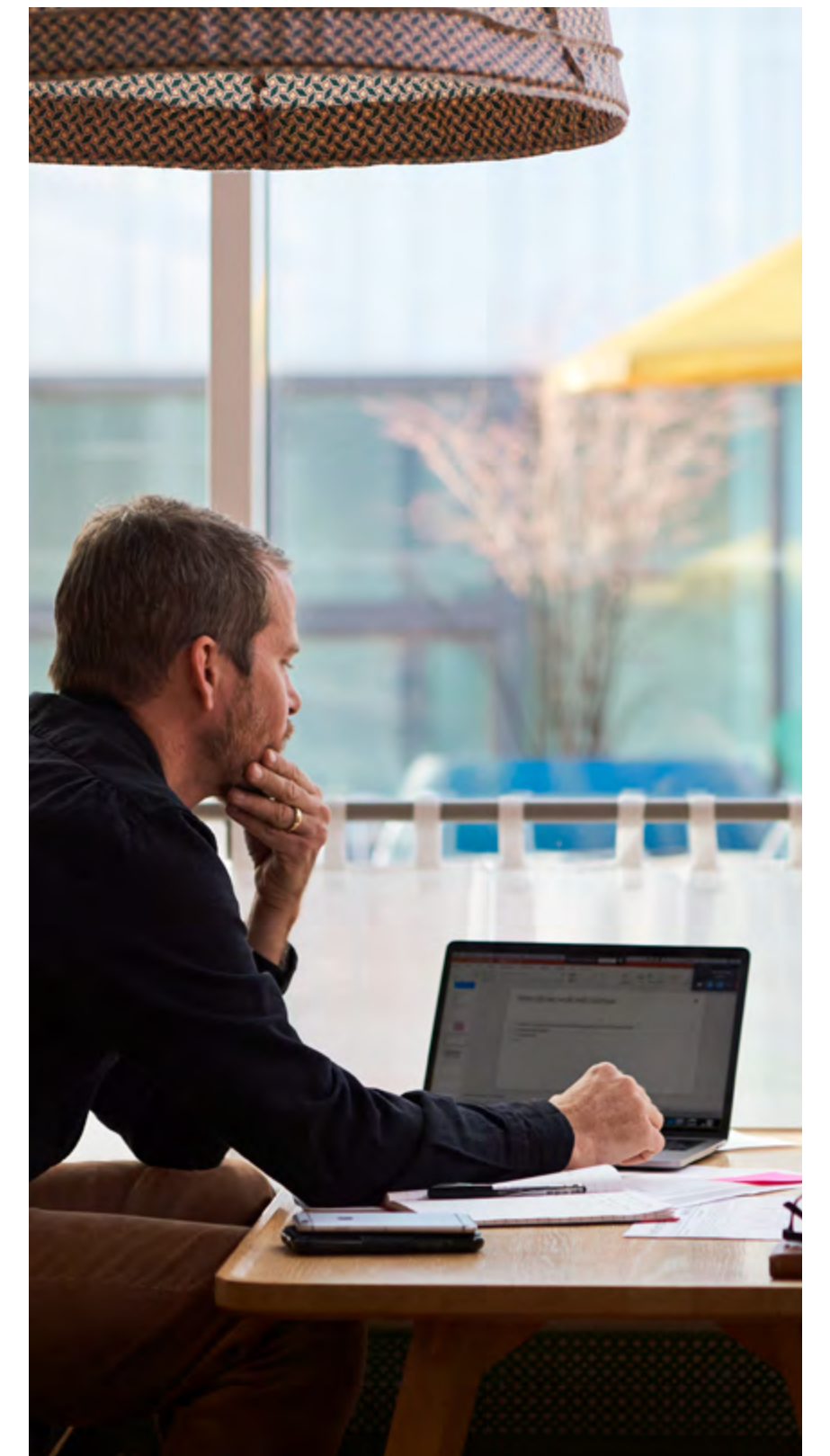
Du må alltid sørge for at gaver, underholdning, gjestfrihet, sponing, donasjoner og jobbmuligheter er i samsvar med våre styringsdokumenter og loven. Her er eksempler på obligatoriske krav som er utformet for å bidra til å handle lovlig og i samsvar:

- Aldri gi noen personlige fordeler til enkeltpersoner, for eksempel kontanter, kontantekvivalenter, lån, ferier eller lignende fordele
- Vær samvittighetsfull når du gir noe til offentlige tjenestemenn (eller deres familiemedlemmer), og husk at forhåndsgodkjenninger og mer restriktive regler gjelder
- Innhent nødvendige forhåndsgodkjenninger og dokumenter dem
- Foreta aldri en feilaktig betaling for å fremskynde eller sikre en rutinemessig statlig handling (tilretteleggingsbetalinger), for eksempel utstedelse av visum, tillatelse eller lisens
- Ikke bruk personlige midler eller andres midler til å gjøre noe du ikke kunne gjøre med bedriftens midler, for eksempel kjøpe ulovlige gaver som elfenben, narkotika eller seksuelle tjenester
- Rådfør deg med GFMC Government & Advocacy eller Group Function Legal Affairs & Compliance før du møter med offentlige tjenestemenn



Offentlige tjenestemenn er medlemmer, ansatte eller representanter for:

- Regjeringer - enten nasjonale, regionale eller lokale
- Statseide eller statskontrollerte selskaper
- Militæret, politiet og domstolene
- Politiske partier, kandidater til offentlige verv og politisk eksponerte personer
- Offentlige internasjonale organisasjoner (for eksempel FN eller Verdensbanken)
- Kongelige familier



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](#)

Vår kode
 Våre medarbeidere
 Vår virksomhet
 Våre eiendeler
 Vårt engasjement

Learn more

Useful links

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

CoBE Relevant Documents:

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

Handle i Ericssons beste interesse

Vi handler raskt og transparent for å avsløre alt som kan være en interessekonflikt.

I vårt arbeid for Ericsson kan det oppstå situasjoner der vårt faglige skjønn kan oppfattes å bli svekket av andre konkurrerende interesser knyttet til relasjoner og roller vi ivaretar utenfor Ericsson. Dette kalles en interessekonflikt, og det er ikke i seg selv feil. Vi har imidlertid alle et ansvar for å sette Ericssons legitime forretningsinteresser først. Når vi blir oppmerksomme på en potensiell interessekonflikt, ignorerer vi den ikke; vi sørger for at det blir riktig undersøkt og håndtert.

Du må:

- Unngå interessekonflikter når det er håndterbart
- Undersøke alle situasjoner, transaksjoner og relasjoner som kan føre til eller oppfattes som en interessekonflikt via [etikk- og samsvarsportalen](#). Compliance Office og People Function hjelper deg med å håndtere

situasjonen. Eksempler på potensielle interessekonflikter inkluderer:

- Gjøre forretninger med tredjeparter som ansetter eller eies av familiemedlemmer, venner eller tidligere Ericsson-kolleger
- Ansette eller overvåke noen som du har et personlig forhold til
- Arbeide på fritiden for Ericssons kunder eller leverandører
- Hvis du arbeider utenfor Ericsson eller påtar deg engasjementer eller styreverv som forstyrrer jobbutførelsen, og det kreves at du bruker Ericssons konfidensielle og proprietære opplysninger eller aktiva, eller vil skape immaterielle rettigheter
- Engasjere på vegne av Ericsson med kunder, leverandører eller andre eksterne interessenter i et selskap der du har eierskap eller andre betydelige økonomiske interesser



Vår kode
Våre medarbeidere
Vår virksomhet
Våre eiendeler
Vårt engasjement

Learn more

Useful links

- [Compliance consultation desk](#)

CoBE Relevant Documents:

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

Konkurrere på fordelene ved våre teknologier og tilbud

Vi konkurrerer rettferdig.

Vi søker ikke konkurransefortrinn gjennom ulovlig eller uetisk forretningspraksis. Du må ikke urettmessig innhente eller bruke konfidensiell informasjon, inkludert konkurrerende budgivningsinformasjon, som tilhører andre. Du må alltid handle innenfor gjeldende lover og regler for konkurranse, anti-trust og rettferdig handel i all din omgang med kunder, konkurrenter og leverandører. Dette betyr at du ikke må inngå noen avtaler eller på annen måte delta i diskusjoner som kan føre til konkurransemessige bekymringer, for eksempel prissamarbeid eller fastsettelse av andre vilkår for kjøp eller salg, deling av konkurransesensitiv informasjon eller annen kartellignende oppførsel. Dette inkluderer avtaler med tredjeparter om ikke å ansette hverandres ansatte eller fastsette lønn. Misbruk av dominerende markedsstilling er også forbudt.

Du må sjekke med Group Function, Legal Affairs & Compliance før du forhandler eksklusivitets- eller konkurransefrie avtaler, eller hvis du har bekymringer om andre konkurransesaker.



Vår kode
 Våre medarbeidere
 Vår virksomhet
 Våre eiendeler
 Vårt engasjement

Learn more

Useful links

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

CoBE Relevant Documents:

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

Bare samarbeide med tredjeparter som deler vår forpliktelse til integritet

Vi jobber bare med tredjeparter som overholder de samme standardene for integritet som vi krever av oss selv.

Samarbeid med tredjeparter kan utgjøre betydelige risikoer som vi må navigere nøye i – slik at verdiene vi står for ikke blir kompromittert. Vår virksomhet fortsetter å bygge på et stort nettverk av tredjeparter, for eksempel distributører, partnere, leverandører, agenter eller konsulenter. Deres handlinger reflekterer selskapets omdømme like mye som vårt eget. Vi samarbeider kun med leverandører og andre partnere som deler våre høye standarder for integritet, menneskerettigheter, helse, sikkerhet og miljø. Vi driver forretninger med integritet, ansvarlig og i samsvar med lovkrav og statlige forskrifter i landene vi opererer i, og forventer at våre tredjeparter overholder alle gjeldende lover og forskrifter.

Du må:

- Opptre som en reell bedriftseier
- Arbeid bare med kvalifiserte, godkjente tredjeparter som går gjennom våre ansvarlige innkjøpsprosesser, inkludert vår forbedrede [Third Party Management \(TPM\)](#)-

prosess. Bruk aldri en tredjepart til å gjøre noe som Ericssons ansatte ikke har lov til å gjøre selv.

- Delta i sannferdig og gjennomiktig samhandling med tredjeparter og sikre at de signerer og forplikter seg til våre etiske retningslinjer for forretningspartnere (eller tilsvarende)
- Overvåk aktivt eventuelle forhold som en tredjeparts godkjenning ble tatt på, og vær årvåken om røde flagg, materielle endringer og advarselsskilt
- Oppbevar nøyaktige tredjepartsregistre, handle på eventuelle avvik og forby ethvert forsøk på å påvirke beslutninger gjennom uriktige betalinger
- Implementer effektiv risikoreduksjon, inkludert korrigerende tiltak og rettsmidler der det er aktuelt, inkludert kontraktsoppsigelse for gjentatte og/eller alvorlige brudd
- Vær spesielt forsiktig når du arbeider med noen som har (eller er vant til) en fremtredende offentlig stilling, eller et familiemedlem eller nær nærstående til en slik person (PEP eller politisk eksponert person).



Vår kode
 Våre medarbeidere
 Vår virksomhet
 Våre eiendeler
 Vårt engasjement

Learn more

Useful links

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

CoBE Relevant Documents:

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

Respekter internasjonal handel og lover mot hvitvasking av penger

Vi overholder gjeldende lover og forskrifter som regulerer internasjonal handel og anti-hvitvasking av penger.

Den europeiske union (EU), USA og andre jurisdiksjoner håndhever handels- og sanksjonslover, inkludert eksport- og tollkontroller, embargoer og sanksjoner. Disse lovene begrenser personene, landene og enhetene vi kan gjøre forretninger med, samt maskinvaren (hardware), programvaren (software) og tjenestene vi kan levere. De begrenser også fra hvilke land Ericsson som selskap, og vi som ansatte, kan utføre arbeid.

Du må:

- Vær oppmerksom på eventuelle sanksjoner, import- eller eksportkontroller som kan gjelde for dine forretningsforbindelser på vegne av Ericsson før du utøver slik virksomhet, og sørg for at det innhentes en lisens når det kreves
- Sikre at Ericssons sanksjonsscreeningprosess utføres før godkjenning av nye tredjeparter og regelmessig etter det

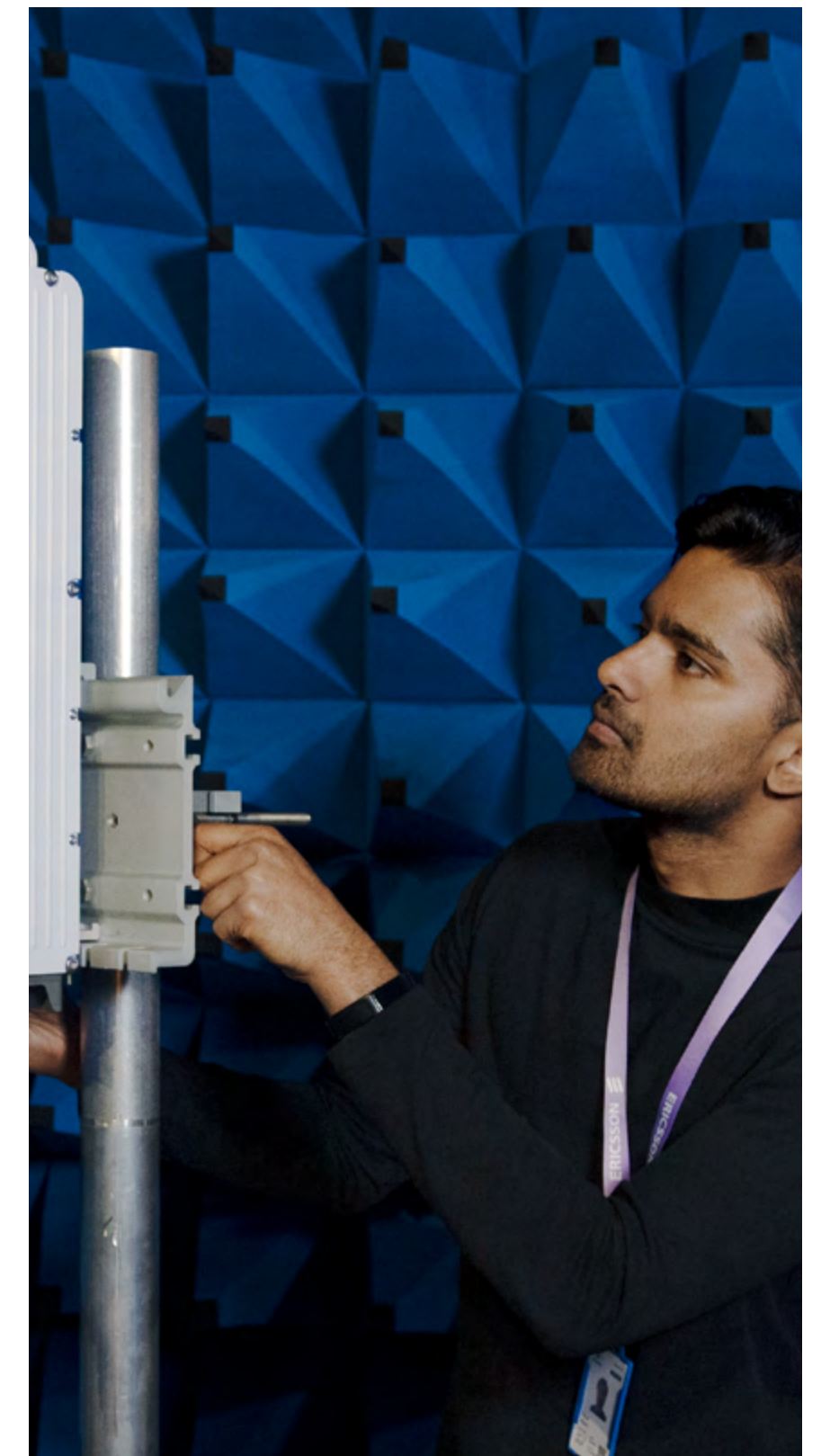
- Kontakt Trade Compliance i GFLA Global Risk & Regulatory hvis du er i tvil og før du reiser til et sanksjonert land for veiledning om bruk av jobb, telefon og datamaskin

Vi støtter fri og rettferdig handel og er forpliktet til å overholde gjeldende anti-boikottregler. Søk alltid råd hos Group Function, Legal Affairs & Compliance hvis du er usikker på lovligheten av en handling eller hvis du blir bedt om å delta i en boikott.

Vi er årvåke når det gjelder krav til finansiell journalføring og rapportering, lover og forskrifter mot hvitvasking av penger, og lover og forskrifter som gjelder for terrorfinansiering. Hvitvasking av penger er en ulovlig aktivitet der noen forsøker å skjule den sanne opprinnelsen til penger oppnådd gjennom kriminalitet. Terrorfinansiering er når midler brukes til å støtte terroraktiviteter. Ericsson tillater ingen aktiviteter som fører til hvitvasking av penger eller finansiering av terrorisme. Når du arbeider i områder som har kjent terroraktivitet, ta ekstra forholdsregler før du gir midler til en ukjent part.

Du må:

- Aldri delta i en forretningstransaksjon hvis du mistenker at det involverer midler knyttet til kriminell aktivitet
- Overholde alle Ericssons krav til ansvarlig innkjøp og due diligence, og rapportere eventuelle røde flagg
- Før du reiser til områder med kjent terrorvirksomhet, må du forsikre deg om at du har Ericssons sikkerhetskontors krav og råd





Vår kode
Våre medarbeidere
Vår virksomhet
Våre eiendeler
Vårt engasjement

Våre eiendeler og immaterielle rettigheter

Vi er forpliktet til å beskytte selskapets eiendeler og immaterielle rettigheter, samt informasjon og eiendeler som er betrodd oss av våre kolleger, kunder og tredjeparter

4.1.	Beskytt konfidensiell informasjon og immaterielle rettigheter	22
4.2.	Bruk selskapets informasjon og eiendeler på en ansvarlig måte	23
4.3.	Beskytt personopplysninger	24
4.4.	Opprettholde riktig økonomisk kontroll og forhindre svindel	25
4.5.	Kommuniser ansvarlig	26

04

Vår kode
 Våre medarbeidere
 Vår virksomhet
 Våre eiendeler
 Vårt engasjement

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](#)

Beskytt konfidensiell informasjon og immaterielle rettigheter

Vi bruker konfidensiell informasjon og åndsverk til riktige og autoriserte formål.

Vår tekniske og finansielle informasjon, samt våre immaterielle rettigheter, er avgjørende for vår suksess. Dette inkluderer forsknings- og utviklingsinformasjon, patenter, forretnings- og produktplaner og strategier, og kunde- og leverandørinformasjon.

Du må:

- Ikke diskutere konfidensiell informasjon på offentlige steder eller på internett
- Bare få tilgang til eller del konfidensiell informasjon hvis det er en legitim forretningsgrunn til å gjøre det
- Lagre kun konfidensiell og forretningsrelatert informasjon på Ericsson- autoriserte enheter og skytjenester
- Følg de besøkende på Ericssons kontorer og anlegg
- Du må ikke motta eller bruke Ericsson- opplysninger når du forlater selskapet – all bedriftsinformasjon tilhører Ericsson.

- Ikke forsøke å urettmessig innhente konfidensiell informasjon som tilhører andre selskaper eller tredjeparter

Vi har alle et ansvar for å se opp for sikkerhetstrusler – for eksempel skadelig programvare eller phishing – og følge beste praksis for å beskytte Ericssons informasjon og eiendeler.

Du må:

- Hold datamaskinen og mobilenhetene oppdatert med de nyeste riktige programvareversjonene, og endre passordene dine når du blir bedt om det
- Ikke del bruker-ID'er (signum) eller passord
- Bruk programvaren som følger med for sikker tilkobling av den bærbare datamaskinen til Ericssons nettverk når du er borte fra kontoret
- Bruk bare autorisert eller godkjent programvare, enheter og meldingsapper
- Krypter e-postmeldinger som inneholder konfidensiell eller personlig informasjon
- Rapport alle potensielle sikkerhetshendelser via [Security Incident Management System \(SIMS\)](#).



Vår kode
 Våre medarbeidere
 Vår virksomhet
 Våre eiendeler
 Vårt engasjement

Bruk selskapets informasjon og eiendeler på en ansvarlig måte

Vi engasjerer oss ikke i noen form for innsidehandel, og bruker kun selskapets eiendeler til legitime formål.

Innsideinformasjon er ikke-offentlig og viktig informasjon om Ericsson eller andre selskaper som, dersom de offentliggjøres, vil ha vesentlig innvirkning på kursen på finansielle instrumenter og verdipapirer, som aksjer, obligasjoner eller derivater. Det er ulovlig å bruke denne informasjonen eller gi den til andre for å handle med finansielle instrumenter og verdipapirer. Det kalles innsidehandel, og det må unngås uten unntak.

Du må:

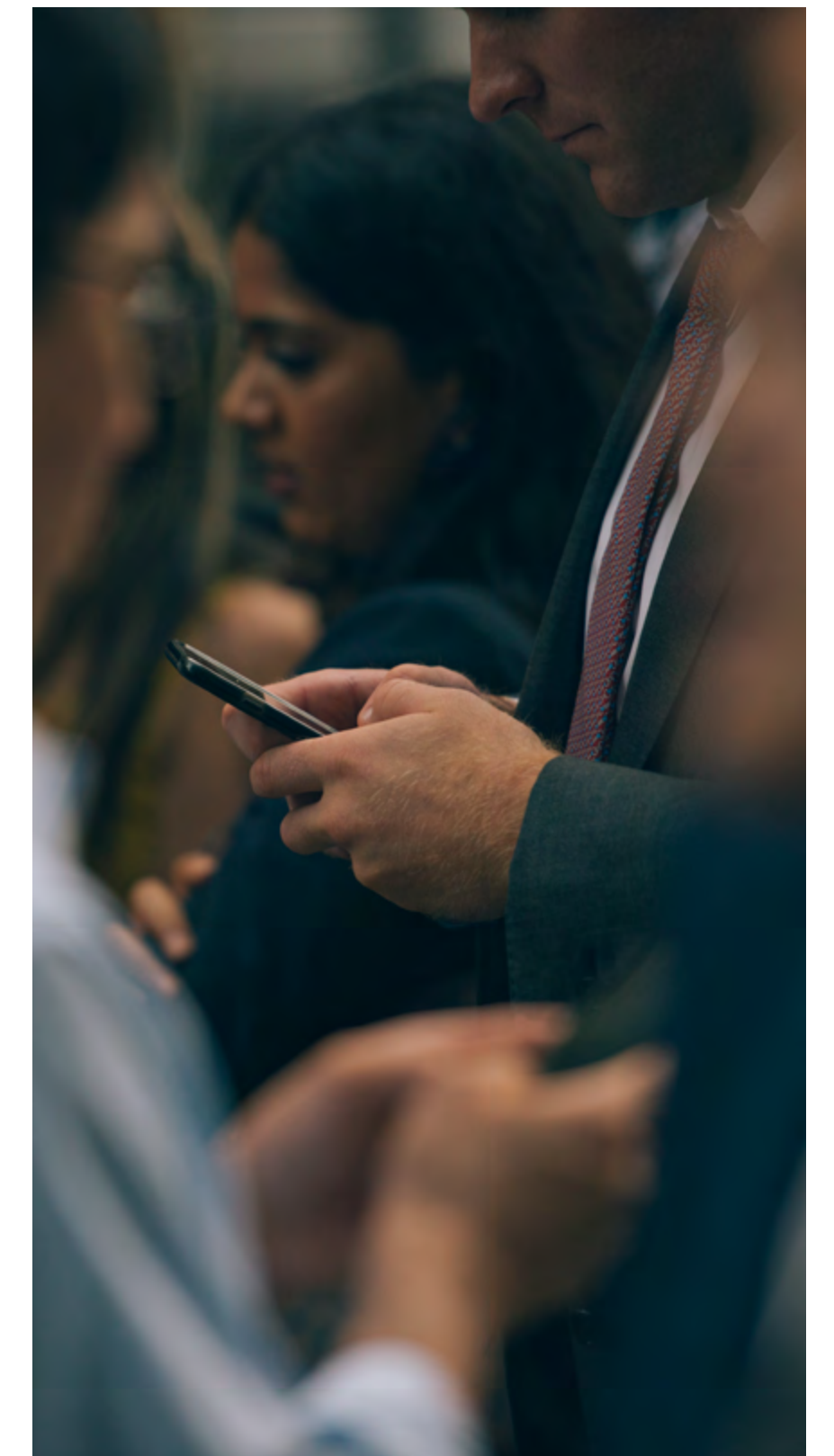
- Ikke kjøpe eller selge finansielle instrumenter og verdipapirer når du har innsideinformasjon eller ber andre om å gjøre det
- Ikke del innsideinformasjon med noen, inkludert kolleger, unntatt på et strengt behov for å vite, som godkjent av prosjektlederen
- Sjekk med Group Function Legal Affairs & Compliance før handel hvis du er usikker på om du har innsideinformasjon



Alle Ericssons ansatte anbefales å ikke handle i Ericssons finansielle instrumenter og verdipapirer i løpet av 30 dager før publisering av finansielle rapporter, selv om du ikke har innsideinformasjon.



Bruk Ericssons IT-systemer og ressurser kun til forretningsrelaterte aktiviteter. Du er ansvarlig for å beskytte selskapets eiendeler mot misbruk, avfall, tyveri og tap. Dette inkluderer å ikke bruke Ericssons IT-ressurser til aktiviteter som er ulovlige, trakasserende, seksuelt orienterte, ærekrenkende, rasistisk provoserende, i strid med menneskerettighetene eller relatert til seksuelt misbruk av barn.



Learn more

Useful links

- [Security at Ericsson](#)

CoBE Relevant Documents:

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

Vår kode
Våre medarbeidere
Vår virksomhet
Våre eiendeler
Vårt engasjement

Learn more

Useful links

- [Reporting security and privacy incidents](#)

CoBE Relevant Documents:

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

Beskytt personopplysninger

Vi behandler personopplysninger ansvarlig og i samsvar med personvernlovgivningen.

Vi beskytter personopplysninger og støtter globale tiltak for å beskytte dem. Personopplysninger er opplysninger som kan knyttes til en identifiserbar person. Eksempler inkluderer navn, adresse, telefonnummer, IMEI (International Mobile Equipment Identity), IMSI (International Mobile Subscriber Identity), bilde, e-post og bank- eller kredittkortinformasjon.

Vi overholder globale personvernprinsipper og gjeldende lover, inkludert EUs generelle databeskyttelsesforordning (GDPR). Vi har også bindende konsernregler og kontraktsmessige avtaler som regulerer hvordan vi behandler og deler data.

Du må:

- Samle inn og behandle personopplysninger i samsvar med gjeldende lover, personvernprinsipper og Ericssons styrende dokumenter og andre instruksjoner
- Sikre at personer som vi innhenter personopplysninger fra, er informert og kan forstå hvorfor de samles inn og behandles
- Bruk personopplysninger kun til legitime forretningsformål og godkjent bruk som er nødvendig for jobben din
- Dele personopplysninger sikkert bare med personer (innenfor og utenfor Ericsson, inkludert leverandører, kunder og andre forretningspartnere) som er autorisert til å motta og behandle slike data
- Rapport mistenkte datainnbrudd til [Security Incident Management System \(SIMS\)](#)



Vår kode
 Våre medarbeidere
 Vår virksomhet
 Våre eiendeler
 Vårt engasjement

Learn more

Useful links

- [Ericsson Governance](#)

CoBE Relevant Documents:

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

Opprettholde riktig økonomisk kontroll og forhindre svindel

Vi registrerer all finansiell informasjon jevnlig, nøyaktig og ærlig.

Vi må iverksette tiltak for å forhindre svindel og økonomiske misligheter. Vi må sørge for at våre forretningstransaksjoner registreres transparent og nøyaktig. Å gjøre falske eller villedende oppføringer i våre poster, eller omgå interne kontroller, er strengt forbudt og kan være ulovlig. Sjekk alltid med Group Function Finance & Common Functions eller din lokale økonomistøtte hvis du er usikker på hva du skal gjøre eller har økonomirelaterte spørsmål eller bekymringer.

Her er eksempler på obligatoriske krav for å sikre integriteten til våre forretningsregistre:

- Inngå skriftlige (aldri muntlige) kontrakter med kunder og tredjeparter
- Sikre at kontraktene våre gjenspeiler innholdet i den kommersielle transaksjonen
- Unngå å gi uvanlige insentiver eller godta vilkår som ikke er i Ericssons beste interesse
- Følge signatur- og utleggsinstans og relevante godkjeningsprosesser

- Registrere alle finansielle transaksjoner i samsvar med gjeldende regler og Ericssons regnskapsdirektiver og instruksjer
- Autoriser aldri betaling av vage eller tvilsomme utgifter eller tredjepartsfakturaer som er dårlig dokumentert eller ufullstendige
- Sørg for at reiseregninger og støttende kvitteringer og dokumenter er fullstendige, sannferdige og nøyaktige
- Bruk firmakort for legitime forretningsutgifter
- Gi all sannferdig og nøyaktig støttedokumentasjon som trengs for å sikre nøyaktige regnskap
- Bruk riktig GL-konto for å sikre nøyaktig regnskap og sjekke kostnadene våre regelmessig.



Vår kode
Våre medarbeidere
Vår virksomhet
Våre eiendeler
Vårt engasjement

Learn more

CoBE Relevant Documents:

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

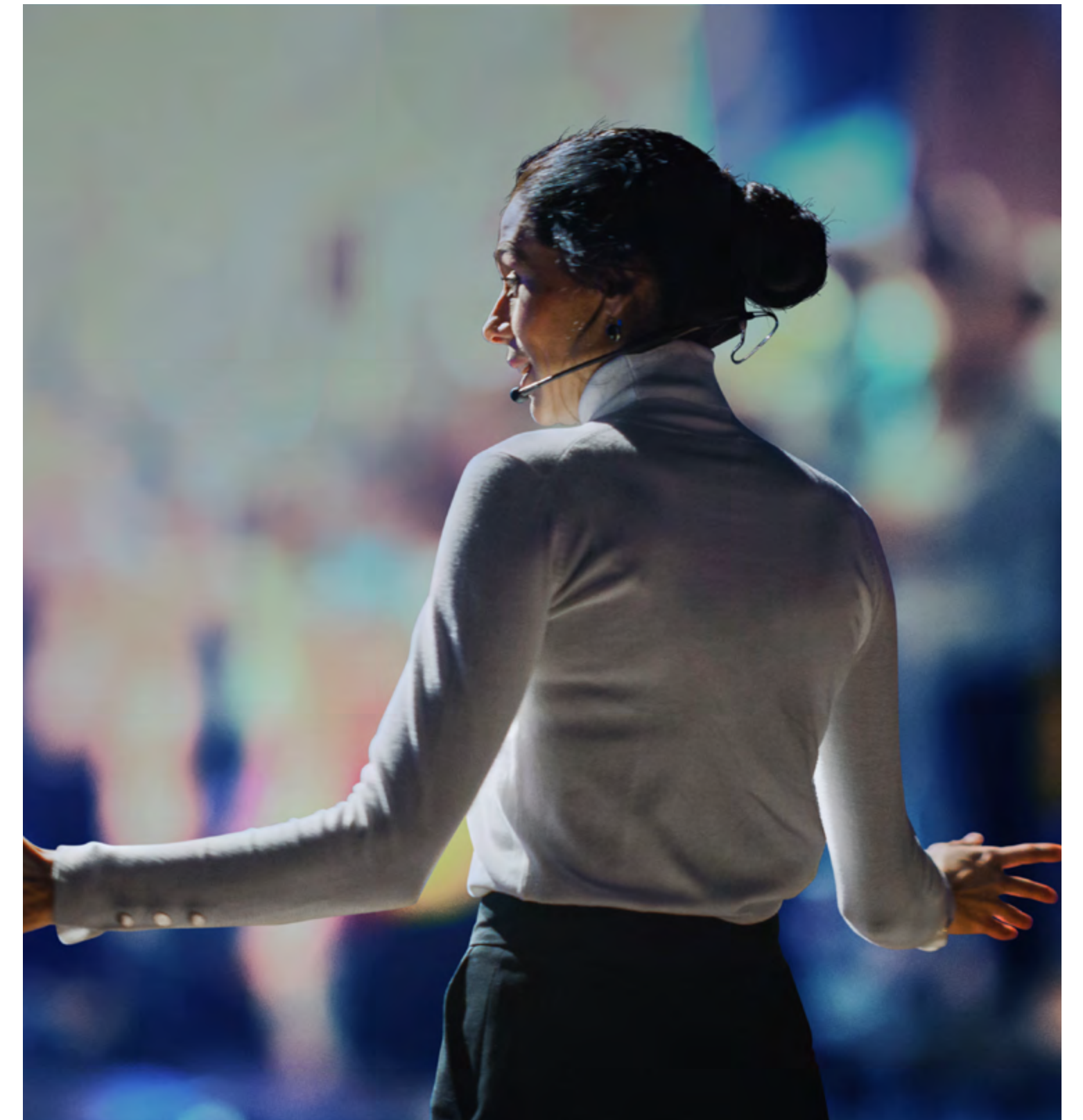
Kommuniser ansvarlig

Vi snakker kun på vegne av selskapet hvis vi er autorisert til å gjøre det, og er forsiktige når vi legger ut på sosiale medier.

Vårt omdømme avhenger av åpenheten, nøyaktigheten og konsistensen av våre offentlige uttalelser. Derfor har vi tiltak på plass for å sikre at riktig informasjon går ut. Disse tiltakene gjelder for uttalelser du gjør offentlig på sosiale medier eller i artikler, papirer, taler eller andre uttalelser som er relevante for Ericssons virksomhet. Mens vi fremmer ytringsfrihet, er hver enkelt av oss ansvarlig og kan holdes ansvarlig for innlegg på sosiale medier eller kommentarer på interne plattformer som er i strid med våre verdier og vårt kompass.

Du må:

- Bruke god dømmekraft og ikke publiser eller legg ut konfidensiell informasjon om selskapet og/eller personene som er tilknyttet det
- Gjøre det klart at dine synspunkter er dine egne, og at du ikke snakker på vegne av Ericsson (med mindre du er autorisert til å gjøre det)
- Ikke legge ut noe som kan virke beklemt på eller skade Ericssons omdømme
- Bruk Ericssons interne kommunikasjons- og samarbeidsplattformer (for eksempel Teams, Yammer, SharePoint og Outlook) på en respektfull og inkluderende måte, og ta hensyn til andres perspektiv





Vår kode
Våre medarbeidere
Vår virksomhet
Våre eiendeler
Vårt engasjement

Vårt sosiale og miljømessige engasjement

Vi er forpliktet til å respektere menneskerettighetene, redusere negativ miljøpåvirkning og støtte sosioøkonomisk utvikling i de samfunnene vi jobber i.

5.1.	Fremme retten til privatliv og ytringsfrihet	28
5.2.	Opprettholde vår forpliktelse til miljømessig bærekraft	29
5.3.	Styrk og støtt lokalsamfunn	30

05

Vår kode
Våre medarbeidere
Vår virksomhet
Våre eiendeler
Vårt engasjement

Fremme retten til privatliv og ytringsfrihet

Vi respekterer retten til privatliv og ytringsfrihet, som de to mest fremtredende menneskerettighetene knyttet til teknologien vi leverer.

Vi har stor tro på at maskinvaren, programvaren, tjenestene og løsningene våre fører til positive endringer for mennesker. Samtidig arbeider vi for å redusere og minimere risikoen for potensielt misbruk av teknologien vår.

Vi kjemper også sterkt for ytringsfrihet og personvern, individuelt og kollektivt med andre interessenter.

Learn more

Useful links

- [Business and Human Rights Statement](#)

CoBE Relevant Documents:

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

Du må:

- Respektere, fremme og støtte menneskerettigheter gjennom ansvarlig beslutningstaking, inkludert under produktutvikling, bruk og salg av vår teknologi, og i forretningsforhold med kunder og leverandører
- Vurdere eksterne forespørsler og krav som kan påvirke ytringsfriheten eller retten til privatliv for enkeltpersoner og sikre at slike forespørsler er legitime, forholdsmessige og nødvendige før du handler som svar
- Vurdere risikoen for misbruk av teknologien vår i forretningsengasjementer, følge de riktige prosedyrene for å redusere slike risikoer, og ta opp en bekymring hvis slike risikoer blir ignorert eller ikke tilstrekkelig adressert
- Handle på indikasjoner av misbruk og avslutte samarbeide der det er relevant
- Ikke forfølg forretningsmuligheter der vi vet at teknologien vår vil bli misbrukt, eller der effektive tiltak ikke er mulig å implementere



Vår kode
 Våre medarbeidere
 Vår virksomhet
 Våre eiendeler
 Vårt engasjement

Opprettholde vår forpliktelse til miljømessig bærekraft

Våre miljømessige bærekraftprogrammer gjør en forskjell for verden og skaper verdier for alle interessenter.

Vi bruker en vitenskapsbasert og trippel-basert (økonomisk-sosialt-miljømessig) bunnlinje-tilnærming for å skape en positiv innvirkning for interessenter i hele vår virksomhet, på tvers av vår portefølje og i samfunnet. Vi er forpliktet til å minimere den negative miljøpåvirkningen av alle våre operasjoner og aktiviteter. Miljømessig bærekraft skal være en integrert tilnærming som spenner over alle våre enheter – et tankesett vi deler som en del av Ericssons arbeidsstyrke.

Du må:

- Bidra til Ericssons ambisjoner og mål knyttet til miljøpåvirkningen av vår virksomhet og vår produktbærekraft
- Minimer forretningsreiser og vurder overflatetransport før flyreiser
- Følge alle gjeldende miljølover, -forskrifter og -standarder i markedene vi konkurrerer om
- Gi all støttedokumentasjon, informasjon og data som trengs for å sikre nøyaktig miljørapportering
- Følg alle miljørelaterte produktkrav, retningslinjer og anbefalinger
- Rapport eventuelle hendelser med miljøpåvirkning via det [globale hendelsesrapporteringsverktøyet \(GIRT\)](#)

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](#)



Vår kode
Våre medarbeidere
Vår virksomhet
Våre eiendeler
Vårt engasjement

Learn more

Useful links

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

CoBE Relevant Documents:

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

Styrk og støtt lokalsamfunn

Vi styrker og støtter lokalsamfunn for å fremme positiv innvirkning.

Vi vurderer nøye bidrag som medlemskap, felles markedsføring/felles aktiviteter, sponning, donasjoner og akademiasamarbeid for å bekrefte at de er i samsvar med Ericssons strategi om å støtte verdige initiativer som kan ha størst mulig effekt. Vi utfører due diligence for å sikre at bidrag er fri for faktiske eller potensielle interessekonflikter – eller kan ha noen tilknytning til upassende betalinger.

For å gi et bidrag må du:

- Legge inn en forespørsel om bidrag i samsvar med [selskapets prosess for bidrag](#)
- Sørg for at forretningsgodkjenninger, samsvarsvurdering og mottakergjennomgang, dokumentert avtale, betalingsutførelse og bevis er riktig i henhold til prosessen
- Avsløre eventuelle forbindelser mellom bidrag og Ericssons kunder, leverandører, partnere, offentlige tjenestemenn eller Ericssons nåværende eller tidligere ansatte

Alle aktive heltids- og deltidsansatte i Ericsson er kvalifisert til å delta i [Ericsson frivillighetsprogram](#) som støtter vårt ønske om å støtte lokalsamfunn og påvirke samfunnet positivt.





ericsson.com/cobe
internal.ericsson.com/cobe