



# Our Compass

Ericsson Code of Business Ethics



ERICSSON

# Un mensaje del Presidente y CEO

## Tener éxito en un mundo complejo

En Ericsson, estamos a la vanguardia de la creación de un mundo en el que la conectividad sin límites mejore vidas, redefina los negocios y sea pionera en un futuro sostenible. Nuestra posición y el papel que desempeñamos conllevan una gran responsabilidad, y no nos lo tomamos a la ligera.

Hemos creado una gran organización mundial y estamos bien posicionados/as para prosperar y tener éxito—con más de 100.000 personas trabajadoras diversas en seis continentes y seguimos creciendo mucho más allá de nuestras orgullosas raíces suecas. Para ser un verdadero líder del sector, también debemos ser reconocidos como líderes mundiales por nuestra forma de dirigir nuestro negocio y de actuar en el mundo. Este liderazgo requiere nuestro enfoque colectivo, y comienza con la confianza en nosotros/as mismos/as, en los/as compañeros/as y en la empresa: pensar de forma crítica, utilizar el buen juicio y actuar siempre con integridad.

Uno de los pilares de nuestra gobernanza, el Código de Ética Empresarial, establece lo que esperamos de nuestra gente y nos guía a la hora de tomar decisiones, gestionar riesgos y trabajar con nuestros/as compañeros/as, clientes, socios/as, propietarios/as y otras partes interesadas.

## Integridad y excelencia operativa

Nosotros operamos en un entorno empresarial complejo. La competencia feroz, las tensiones geopolíticas, el cambio climático, la incertidumbre económica y los conflictos en muchas partes del mundo son ya la norma.

Como principio fundador de Ericsson, consideramos que el acceso a la conectividad es una necesidad humana fundamental, y nuestro objetivo es apoyarla en todas partes, siempre que nuestra gente esté segura y siempre que podamos operar de acuerdo con nuestros valores fundamentales y en el mejor interés de Ericsson.

Nuestra capacidad para alcanzar este objetivo y sortear las complejidades que nos rodean depende ante todo de nuestra gente y nuestra cultura. Debemos ser optimistas y confiar en nosotros/as mismos/as, al tiempo que nos comprometemos con la confianza, la transparencia, la comunicación abierta, la ética y el buen juicio. Debemos seguir integrándolo en nuestra forma cotidiana de trabajar y comprometernos con la excelencia operativa y la integridad a todos los niveles, lo que nos permitirá adaptarnos, competir y triunfar. Con nuestra gente actuando en consecuencia, repercutiremos positivamente en la sociedad, dondequiera que operemos.

Debemos seguir centrándonos en nuestros clientes, ofreciéndoles tecnologías y servicios de alta calidad. Sin embargo, siempre tenemos que actuar en beneficio de Ericsson. Si algo no está en consonancia con nuestros valores fundamentales o en nuestro propio beneficio, debemos alejarnos.

Estoy especialmente centrado en asegurar que Ericsson esté bien posicionada para el éxito de las generaciones venideras. Pero esto requiere que todos/as nos unamos. Debemos garantizar que los errores del pasado no se repitan en el futuro. Para avanzar eficazmente hacia el futuro, es, por tanto, necesario comprender y aprender del pasado.

A menudo hemos hablado de las acciones corruptas que condujeron a nuestro acuerdo con el US Department of Justice (DOJ) y the US Securities and Exchange Commission (SEC). Hemos dado grandes pasos para subsanar las deficiencias organizativas que permitieron que se produjera esta conducta indebida y construir una empresa más fuerte. Sin embargo, aún nos queda mucho por hacer, y este será un viaje continuo mucho más allá de la monitorización.

## Nuestra gobernanza y our Compass

Una empresa del tamaño de Ericsson necesita normas claras sobre cómo nuestros empleados deben actuar y comportarse. Nuestro Compass es un componente clave de nuestros Core Governance Pillars mismos que aportan claridad sobre cómo tomamos decisiones, garantizamos la rendición de cuentas y gestionamos el riesgo.

Otro de los Core Governance Pillars que se introdujo e implementó a lo largo de 2023 es nuestro Material Group Risk Protocol y el Business Risk Committee, que rige cómo gestionamos los riesgos materiales. A lo largo de los próximos meses se compartirá más información sobre otros pilares de gobernanza del grupo.

Estos pilares de gobernanza constituyen la base de nuestro funcionamiento conjunto y aportan a nuestro trabajo el orden, las normas y la disciplina necesarios. Están diseñados para apoyar y facilitar nuestro trabajo conjunto, no para sustituir el buen juicio humano y el pensamiento crítico.

Nuestro éxito a largo plazo se basa en la toma de decisiones acertadas, lo que exige que nos mantengamos bien informados, que planteemos preguntas y cuestionemos ideas, y que analicemos a fondo los hechos y los riesgos de cada decisión. No todas las decisiones serán perfectas; hay factores externos que no siempre controlamos, y surgirán problemas cuando entre en juego el mundo que nos rodea. Pero estamos juntos/as en esto, y si adoptamos el enfoque descrito anteriormente, avanzamos reflexivamente, nos adaptamos y evolucionamos juntos, tendremos éxito.

Esperamos que todos/as se sientan cómodos hablando abiertamente y desafiándose unos/as a otros/as, y la línea directa de Ericsson speak up siempre está ahí para plantear cualquier preocupación si alguien cree que nuestras expectativas éticas establecidas en our Compass están en peligro. Recordemos siempre que hacer preguntas y cuestionar lo que ocurre también conlleva responsabilidad. No se trata sólo de plantear problemas y riesgos, sino también de comprometerse constructivamente y proponer soluciones.

Siguiendo our Compass, podemos estar seguros de que nuestras decisiones y acciones son éticas y de que Ericsson actúa como una fuerza global positiva. A través de ello, seguiremos ganándonos el respeto y manteniendo la confianza, no sólo de nuestros colegas, clientes, proveedores, inversores, bancos y socios, sino, lo que es más importante, de la sociedad en su conjunto. Cada uno/a de nosotros/as es un guardián de Ericsson, y hacer lo correcto debe ser siempre lo primero.

## Mirando al futuro

Creo firmemente que el liderazgo ético nos dará una ventaja competitiva y seguirá haciendo que todos/as nos sintamos orgullosos/as de formar parte de Ericsson. No lo hacemos para marcar una casilla o simplemente para satisfacer expectativas externas. Hacemos lo que hacemos para ser una empresa más fuerte y asegurar el éxito a largo plazo. En última instancia, operar con los estándares más elevados y realizar negocios de forma responsable e íntegra es la única forma de impulsar un cambio real y positivo. El futuro de nuestra empresa depende de la transformación de nuestra cultura de forma que nos haga más fuertes, y todos somos responsables de desempeñar nuestro papel en esa transformación cultural.

Al final, nuestro éxito se debe, y siempre se deberá, a nuestra gente. Creo que contamos con los/las mejores profesionales del sector, y no hay otro equipo mejor preparado para afrontar los retos que se nos presentan y aprovechar las nuevas oportunidades del futuro.

Pongamos la vista en el futuro. Juntos, estamos escribiendo el siguiente capítulo del libro sobre Ericsson, que se basa en el liderazgo del sector y en la forma de hacer negocios. Sé que puedo contar con todos/as ustedes.

Saludos,

**Börje Ekholm**  
Presidente y CEO





# Recuerde siempre las 3 Ps cuando actúe para Ericsson



Nuestra Brújula es su guía de los principios y expectativas éticas de Ericsson. Está en línea con nuestros valores de profesionalismo, respeto y perseverancia, que nos permiten liderar con integridad. Al consultarla con frecuencia, puede estar seguro de que sus actos y decisiones estarán en línea con los requisitos de Ericsson de una conducta empresarial ética.



Cada vez que actúe para Ericsson,  
recuerde las tres P

P<sup>1</sup>

¿Cuál es el  
**propósito**  
de mi acción?

- ¿Existe una razón comercial legítima para esta acción?
- ¿La acción se realiza pensando en el mejor interés de Ericsson?
- ¿Qué riesgos puede entrañar esta acción? ¿Cómo puedo mitigarlos?

P<sup>2</sup>

¿Qué **principios**  
deben guiar  
mi acción?

- ¿Es esta acción legal y se ajusta a our Compass y a los steering documents?
- ¿Es esta acción ética y acorde con nuestros valores?

P<sup>3</sup>

¿Cómo se  
**percibirá**  
mi acción?

- ¿Cómo se percibiría mi acción si apareciera en las noticias?
- ¿Mi acción impactará negativamente en la reputación de Ericsson?

# Índice

## ● Our Code, Our Compass

1.1	Sea consciente de las expectativas éticas de Ericsson	07
1.2	Conozca sus responsabilidades al trabajar para Ericsson	08
1.3	Levante la voz sobre problemas de ética y cumplimiento	09

## ● Nuestra gente y lugar de trabajo

2.1	Trate a todos con respeto, de forma inclusiva y con dignidad	11
2.2	Proporcione condiciones de trabajo justas y favorables y respete los derechos sindicales	12
2.3	Garantice la salud, la seguridad y el bienestar	13
2.4	Prohíba y prevenga el trabajo forzado, la trata de seres humanos y el trabajo infantil	14

## ● Nuestra empresa, clientes y proveedores

3.1	Actúe con integridad y tolerancia cero frente a la corrupción	16
3.2	Actúe en el mejor interés de Ericsson	17
3.3	Compita con base a los méritos de nuestras tecnologías y ofertas	18
3.4	Contrate sólo a terceros que compartan nuestro compromiso con la integridad	19
3.5	Respete el comercio internacional y las leyes contra el blanqueo o lavado de dinero	20

## ● Nuestros activos y propiedad intelectual

4.1	Proteja la información confidencial y la propiedad intelectual	22
4.2	Utilice responsablemente la información y los activos de la empresa	23
4.3	Proteja los datos personales	24
4.4	Mantenga controles financieros adecuados y prevenga el fraude	25
4.5	Comunique con responsabilidad	26

## ● Nuestro compromiso social y medioambiental

5.1	Promueva el derecho a la intimidad y la libertad de expresión	28
5.2	Defienda nuestro compromiso con la sostenibilidad medioambiental	29
5.3	Capacite y apoye a las comunidades locales	30



Nuestro Código  
 Nuestra gente  
 Nuestro negocio  
 Nuestros activos  
 Nuestro compromiso

# Our Code, Our Compass

Nos comprometemos a siempre desarrollar nuestra actividad ética y responsablemente

# 01

1.1	Sea consciente de las expectativas éticas de Ericsson	07
1.2	Conozca sus responsabilidades al trabajar para Ericsson	08
1.3	Levante la voz sobre problemas de ética y cumplimiento	09

Nuestro Código  
 Nuestra gente  
 Nuestro negocio  
 Nuestros activos  
 Nuestro compromiso

# Sea consciente de las expectativas éticas de Ericsson

Our Compass define las expectativas de nuestra empresa respecto nuestra forma de hacer negocios.

El Code of Business Ethics es our Compass y uno de los pilares fundamentales del gobierno corporativo de Ericsson. La Brújula nos guía para llevar a cabo nuestra actividad con profesionalidad, respeto e integridad.

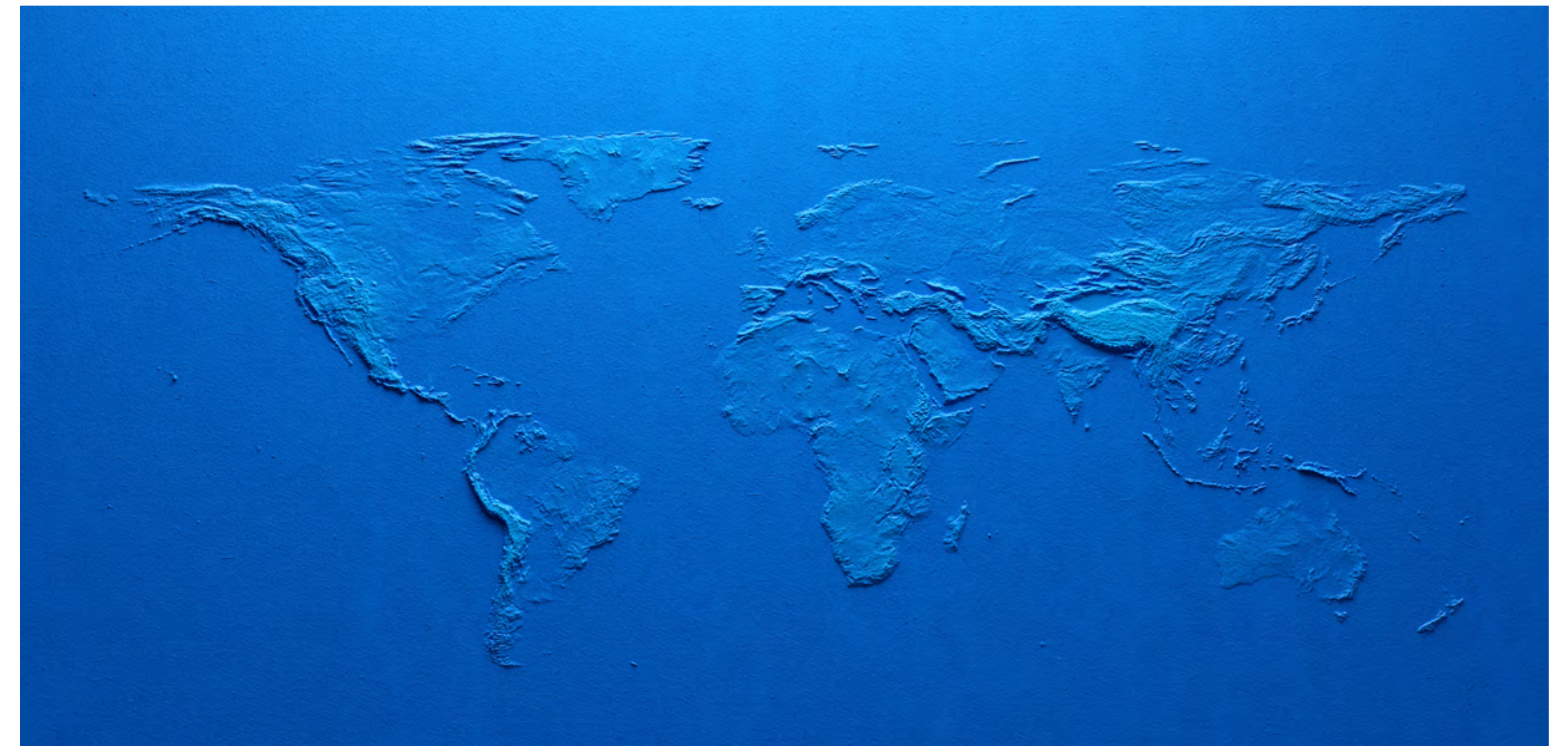
La Brújula se aplica no solo a la plantilla fija de Ericsson, sino también a cualquier persona cuyo trabajo Ericsson supervise a diario y a los miembros del Consejo de Administración de todas las entidades controladas directa o indirectamente por Ericsson. Exigimos a los terceros que trabajan con Ericsson que se adhieran a los valores contenidos en our Compass comprometiéndose con our Code of Conduct for Business Partners.

Somos responsables de cumplir todas las leyes y las normas aplicables. Además, debemos adherirnos a nuestra Brújula y a todos los steering documents de Ericsson aplicables a nuestra zona geográfica, función o la actividad que estemos realizando. Cualquier exigencia de cumplimiento de our Compass que figure en este documento incluye siempre la exigencia de cumplir los steering documents aplicables. Por último, si alguno de los requisitos de nuestra Brújula difiere de los requisitos legales, deberá aplicar siempre la norma más exigente.

Utilizamos tecnología, incluida la inteligencia artificial, de forma responsable, justa y ética. Esto incluye centrarse en la supervisión humana para garantizar la seguridad, la inclusión, la transparencia, la privacidad de los datos, la responsabilidad y el bienestar general de la sociedad y del medio ambiente.

Las infracciones de our Compass pueden dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido, independientemente del puesto que ocupe en la empresa. Al mismo tiempo, entendemos que la gente a veces comete errores honestos a pesar de sus buenas intenciones. Si eso ocurre, o si tiene alguna duda o preocupación, sea responsable, transparente y hable claro.

Si no está seguro de cómo se le aplican nuestros steering documents, consulte a su superior inmediato. También puede recurrir a las funciones pertinentes, como People Function o Group Function Legal Affairs & Compliance. Por ejemplo, nuestras áreas de Compliance, el [Compliance Consultation Desk](#) y el [Ethics & Compliance Portal](#) ofrecen asesoramiento y las aprobaciones pertinentes de ética y compliance.



## 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](#)

Nuestro Código  
 Nuestra gente  
 Nuestro negocio  
 Nuestros activos  
 Nuestro compromiso

## Conozca sus responsabilidades al trabajar para Ericsson

### Actuamos con integridad en todo momento.

En línea con nuestro propósito y nuestros valores, debemos actuar de forma responsable, con honestidad e integridad cuando realizamos negocios como representantes de Ericsson, independientemente de la función que desempeñemos. Esto significa que siempre debemos actuar con integridad, incluso si eso significa perder una oportunidad de negocio. Además, la obligación de actuar con integridad requiere que cada uno de nosotros levante la voz en caso de conocer o sospechar de infracciones de la ley, de nuestra Brújula o de nuestros steering documents, o si tiene cualquier otra información que pueda poner en riesgo a Ericsson o su reputación.

Cuando se le solicite, deberá cooperar plenamente en cualquier investigación, auditoría o evaluación llevada a cabo por Ericsson o un tercero legítimo, lo que incluye facilitar el acceso a los datos, registros o comunicaciones relacionados con el trabajo y no destruirlos ni alterarlos en ningún momento, independientemente de dónde se almacenen.

Y, si usted es jefe, miembro del Equipo ejecutivo o miembro del Consejo de Administración, tiene un papel especialmente importante, ya que ¡es el responsable de fomentar una cultura de integridad y cumplimiento!

### Los líderes y los superiores inmediatos deben:

- Alentar y apoyar a los miembros de su equipo para que hagan preguntas y hablar con ellos sobre situaciones éticas difíciles.
- Garantizar que los miembros de su equipo reciban la capacitación adecuada y sepan cómo cumplir con our Compass y los steering documents.
- Evitar presionar a a sus equipos para evitar el riesgo de fomentar implícitamente conductas poco éticas o el incumplimiento de nuestros steering documents.
- Informar sobre posibles conductas indebidas y apoyar a los miembros de su equipo cuando planteen inquietudes.



#### Learn more

#### Useful links

- [Compliance @ Ericsson](#)

#### CoBE Relevant Documents:

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



Nuestro Código  
 Nuestra gente  
 Nuestro negocio  
 Nuestros activos  
 Nuestro compromiso

## Levante la voz sobre problemas de ética y cumplimiento

Todos debemos alzar la voz si algo no parece correcto.

### Si algo no nos parece bien:

- Hable con su superior inmediato o el jefe de su superior inmediato.
- Hable con alguien de People Function o Group Function Legal Affairs & Compliance.
- Póngase en contacto con [la línea de cumplimiento de Ericsson](#). (Cuando utilice la línea de cumplimiento de Ericsson, puede optar por permanecer en el anonimato siempre que lo permita la legislación local).

La línea de cumplimiento de Ericsson la administra una empresa externa independiente, que gestiona todos los informes de forma segura y confidencial. Está disponible las 24 horas del día y los 7 días de la semana para todos los interesados internos y externos en más de 60 idiomas.

Debemos alzar la voz cuando veamos o sospechemos incumplimientos de our Compass. No hacerlo puede dar lugar a medidas disciplinarias. Sus denuncias serán evaluadas por el Allegation Management Office que podrá hacerle más preguntas. El área de Corporate & Government Investigations se encargará de investigarlas o se delegará a otras áreas para que investiguen.

Estará protegido frente a represalias cuando presente una denuncia de buena fe y genuina sobre un problema de cumplimiento; no toleramos ningún tipo de represalia.

Si usted es un superior inmediato u otra persona de confianza y alguien le plantea un problema de cumplimiento, debe comunicarlo a Group Function Legal Affairs & Compliance o a la línea de cumplimiento de Ericsson. Aunque puede que sea necesario que hable con el denunciante para comprender mejor la naturaleza del problema antes de denunciarlo, es importante que no intente llevar a cabo su propia investigación porque podría haber cuestiones legales complejas implicadas.

Los Manager deben sentirse empoderados para resolver algunos conflictos, como aquellos relacionados con el rendimiento y el incumplimiento a los procesos, pero siempre deben denunciar casos en materia de ética empresarial y mala conducta.

Siempre tiene derecho a plantear sus preocupaciones al sindicato o a los representantes del comité de empresa, pero también debe informar de posibles infracciones de nuestra Brújula a través de los canales adecuados de Ericsson.

No está obligado a renunciar a ejercitar sus acciones legales una vez que haya realizado una denuncia. Si denuncia un problema de cumplimiento a través de los canales de Ericsson, no se le pedirá que firme un acuerdo de confidencialidad.



### Learn more

#### Useful links

- [Reporting Compliance Concerns](#)

#### CoBE Relevant Documents:

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



Nuestro Código  
 Nuestra gente  
 Nuestro negocio  
 Nuestros activos  
 Nuestro compromiso

## Nuestra gente y lugar de trabajo

Usted puede desarrollar todo su potencial y prosperar en un lugar de trabajo inclusivo y solidario. Respetamos la dignidad de todos los seres humanos y trabajamos de acuerdo con todos los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente, incluidos los de la International Bill of Human Rights y la International Labor Organization's Declaration sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

2.1	Trate a todos con respeto, de forma inclusiva y con dignidad	11
2.2	Proporcione condiciones de trabajo justas y favorables y respete los derechos sindicales	12
2.3	Garantice la salud, la seguridad y el bienestar	13
2.4	Prohíba y prevenga el trabajo forzado, la trata de seres humanos y el trabajo infantil	14

# 02

Nuestro Código  
 Nuestra gente  
 Nuestro negocio  
 Nuestros activos  
 Nuestro compromiso

## Trate a todos con respeto, de forma inclusiva y con dignidad

### Fomentamos un entorno de trabajo solidario basado en el respeto.

Tratar a nuestros compañeros con respeto, dignidad y de forma inclusiva saca lo mejor de cada uno, y es lo correcto. En Ericsson, garantizar la seguridad psicológica de nuestros empleados es primordial y no hay lugar para el acoso, las amenazas, la intimidación o la violencia contra nadie.

#### No toleramos ninguna forma de acoso, discriminación, represalias, amenazas o actos de violencia, incluidos:

- Acoso físico, oral o escrito dirigido a la plantilla o a cualquier tercero en la línea de trabajo (ya sea en la oficina, fuera de la oficina o en línea)
- Acoso, intimidación, hostilidad, humillación, discriminación o maltrato psicológico
- Comentarios, chistes, imágenes o insultos ofensivos o despectivos
- Atención o contacto físico no deseados u otras invasiones de la intimidad o el espacio personal
- Comportamiento destinado a perturbar o impedir las actividades laborales normales

Sabemos que la diversidad nos hace más fuertes como empresa. Contar con un lugar de trabajo diverso e inclusivo nos garantiza que atraemos a los mejores talentos del mundo, fomentamos la innovación y aportamos mayor valor a nuestros clientes. Queremos que todos/as se sientan valorados/as e incluidos/as.

Todos debemos contribuir a garantizar que Ericsson sea un lugar donde todo el mundo pueda crecer y sentirse empoderado, independientemente de factores como sus contexto personal, perspectivas cognitivas o discapacidades.

#### Usted debe:

- Contratar, recompensar y ascender a las personas en función de sus méritos.
- Evitar el nepotismo o las prácticas discriminatorias.
- Evitar cualquier conducta que pueda hacer que un empleado se sienta excluido o no bienvenido. Esto se aplica dentro o fuera del horario laboral, dentro o fuera de las instalaciones de Ericsson y durante eventos externos o viajes de negocios.

#### Learn more

##### CoBE Relevant Documents:

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



Nuestro Código  
 Nuestra gente  
 Nuestro negocio  
 Nuestros activos  
 Nuestro compromiso

## Proporcione condiciones de trabajo justas y favorables y respete los derechos sindicales

Defendemos el derecho de todos/as a unas condiciones de trabajo justas, seguras y favorables y a formar y afiliarse a sindicatos y negociar colectivamente.

Debe respetar la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva de todos los compañeros, y no limitar ilegalmente estos derechos. No está permitido tratar a nadie de forma diferente por su decisión de afiliarse —o no— a un sindicato u organización similar, y los representantes sindicales deben ser capaces de comunicarse eficazmente con los empleados.

### Esto incluye:

- Recibir un documento escrito, en un idioma que comprenda, en el que se expongan las condiciones básicas de su empleo.
- Un salario justo y razonable, así como unas condiciones laborales que incluyan, como mínimo, un salario digno.
- Descanso y ocio adecuados para favorecer un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, incluidos horarios de trabajo acordes con las normas internacionales.
- Formación de sindicatos independientes o afiliación a los mismos, así como negociación colectiva.

### 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



Nuestro Código  
 Nuestra gente  
 Nuestro negocio  
 Nuestros activos  
 Nuestro compromiso

#### Learn more

#### Useful links

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

#### CoBE Relevant Documents:

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

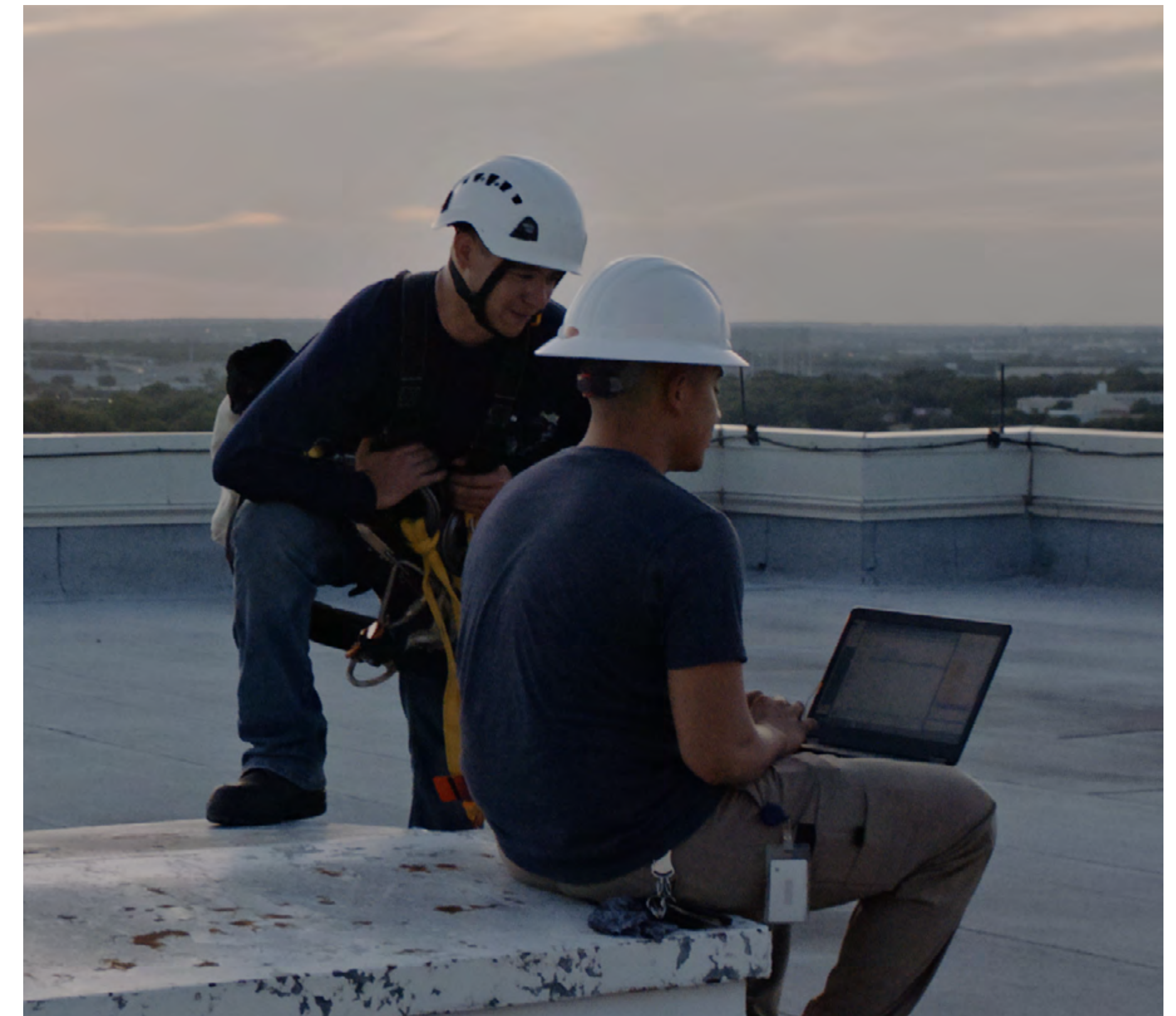
# Garantice la salud, la seguridad y el bienestar

Trabajamos juntos para garantizar un entorno laboral seguro y saludable para todos.

Haremos todo lo que esté en nuestras manos para mantener su seguridad y bienestar en el trabajo, y esperamos que usted haga todo lo posible por cuidar de sí mismo y de cualquier otra persona que trabaje con usted o a su lado. Nuestro objetivo es cero muertes, lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo. Todos/as tenemos que trabajar juntos para alcanzar el Target Zero, y Ericsson Care es nuestro enfoque holístico para lograrlo.

#### Usted debe:

- Trabajar siempre de forma responsable y segura, utilizar las herramientas y los equipos de protección individual adecuados, completar la capacitación obligatoria en seguridad y seguir las normas de salud y seguridad (incluidas las normas de salvamento) para garantizar que nuestra plantilla o proveedores no sufran ningún daño.
- Ayudar proactivamente a crear un entorno que fomente la salud, la seguridad y el bienestar de todos/as.
- Identificar, denunciar y mitigar los riesgos para la salud y la seguridad.
- Promover una cultura psicológicamente segura, en la que todos/as puedan denunciar los factores que suponen un obstáculo para la seguridad y el bienestar.
- Prevenir los riesgos psicosociales y el diseño deficiente del trabajo fomentando cargas de trabajo saludables y la claridad de funciones y evitando exigencias conflictivas.
- No trabajar bajo los efectos del alcohol o de sustancias ilegales.
- No trabajar bajo los efectos de medicamentos si ello puede poner en peligro la salud o la seguridad de alguien.
- Notificar cualquier incidente vía nuestra [Global Incident Reporting Tool](#) para evitar que se repita.
- Alzar la voz y dejar de trabajar si le preocupa su salud, su seguridad o su bienestar, o los de sus compañeros/as o proveedores. Si la situación no se corrige, debe ponerse en contacto con su Line Manager y con el representante local de salud y seguridad e informar del problema en la Global Incident Reporting Tool.



Nuestro Código  
 Nuestra gente  
 Nuestro negocio  
 Nuestros activos  
 Nuestro compromiso

## 2.4. Prohíba y prevenga el trabajo forzado, la trata de seres humanos y el trabajo infantil

Trabajamos aquí porque lo hemos elegido libremente y apoyamos los derechos de los niños.

En Ericsson cualquier forma de explotación de la esclavitud —incluido el tráfico de seres humanos y el trabajo forzado, coaccionado, en régimen de servidumbre u obligatorio— está estrictamente prohibida. Todo trabajo realizado para Ericsson debe ser voluntario, consentido y libre de coacciones o amenazas. Todos somos libres de abandonar nuestro empleo o trabajo tras notificarlo con una antelación razonable de acuerdo con la legislación aplicable. Nunca aceptará ninguna solicitud de entregar depósitos de dinero o documentos de identidad en Ericsson o en una agencia de contratación.

Está prohibido contratar para uno mismo o para otros o permitir que otros contraten para usted servicios sexuales —u otros servicios de naturaleza sexual— durante viajes patrocinados por la empresa o en relación con negocios de la empresa, independientemente de la legislación local.

Respetamos y defendemos los derechos de los niños y garantizamos la aplicación de medidas de protección infantil en todas nuestras interacciones con ellos. Prohibimos firmemente el trabajo infantil y aplicamos principios preventivos para evitar causar daños a los niños en todas nuestras operaciones. La edad de una persona debe verificarse y documentarse durante el proceso de contratación para garantizar que tiene la edad adecuada para trabajar.



### Presencia de trabajo forzado

El trabajo forzado prevalece a escala mundial y está presente en muchos sectores. Debe tener especialmente en cuenta este riesgo cuando contrate a trabajadores/as inmigrantes, recurra a intermediarios de contratación laboral o utilice mano de obra temporal. No debe pedir a los/as posibles empleados/as que paguen cuotas o tarifas de contratación u otros costes relacionados con el servicio. Esto se aplica tanto si se recurre o no a una agencia de contratación. Ericsson está comprometida con el “principio de que el empleador paga”, por lo que reembolsará los gastos de contratación que pague un trabajador.



### Learn more

#### Useful links

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

#### CoBE Relevant Documents:

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

Nuestro Código  
 Nuestra gente  
 Nuestro negocio  
 Nuestros activos  
 Nuestro compromiso

## Nuestra empresa, clientes y proveedores

Nos comprometemos a hacer negocios con integridad y transparencia y a ser un ciudadano corporativo responsable.

# 03

3.1	Actúe con integridad y tolerancia cero frente a la corrupción	16
3.2	Actúe en el mejor interés de Ericsson	17
3.3	Compita con base a los méritos de nuestras tecnologías y ofertas	18
3.4	Contrate sólo a terceros que compartan nuestro compromiso con la integridad	19
3.5	Respete el comercio internacional y las leyes contra el blanqueo o lavado de dinero	20

Nuestro Código  
Nuestra gente  
Nuestro negocio  
Nuestros activos  
Nuestro compromiso

## Actúe con integridad y tolerancia cero frente a la corrupción

### No utilizamos influencias indebidas para conseguir negocios.

La reputación y la confianza se ganan con esfuerzo y se pierden fácilmente. En Ericsson, nunca tratamos de influir indebidamente en las acciones de nadie. Ofrecer o dar cualquier beneficio a un funcionario público, compañero, cliente u otra persona como forma de obtener una ventaja indebida se denomina soborno, y está estrictamente prohibido. Tampoco debe exigir ni aceptar tales beneficios de nadie.

No toleramos ninguna forma de soborno o corrupción. Además, Ericsson no contribuirá directa o indirectamente a partidos políticos o a políticos individuales, excepto para apoyar las contribuciones voluntarias de los/as empleados/as permitidas por la legislación local y respaldadas por la normativa de información pública.

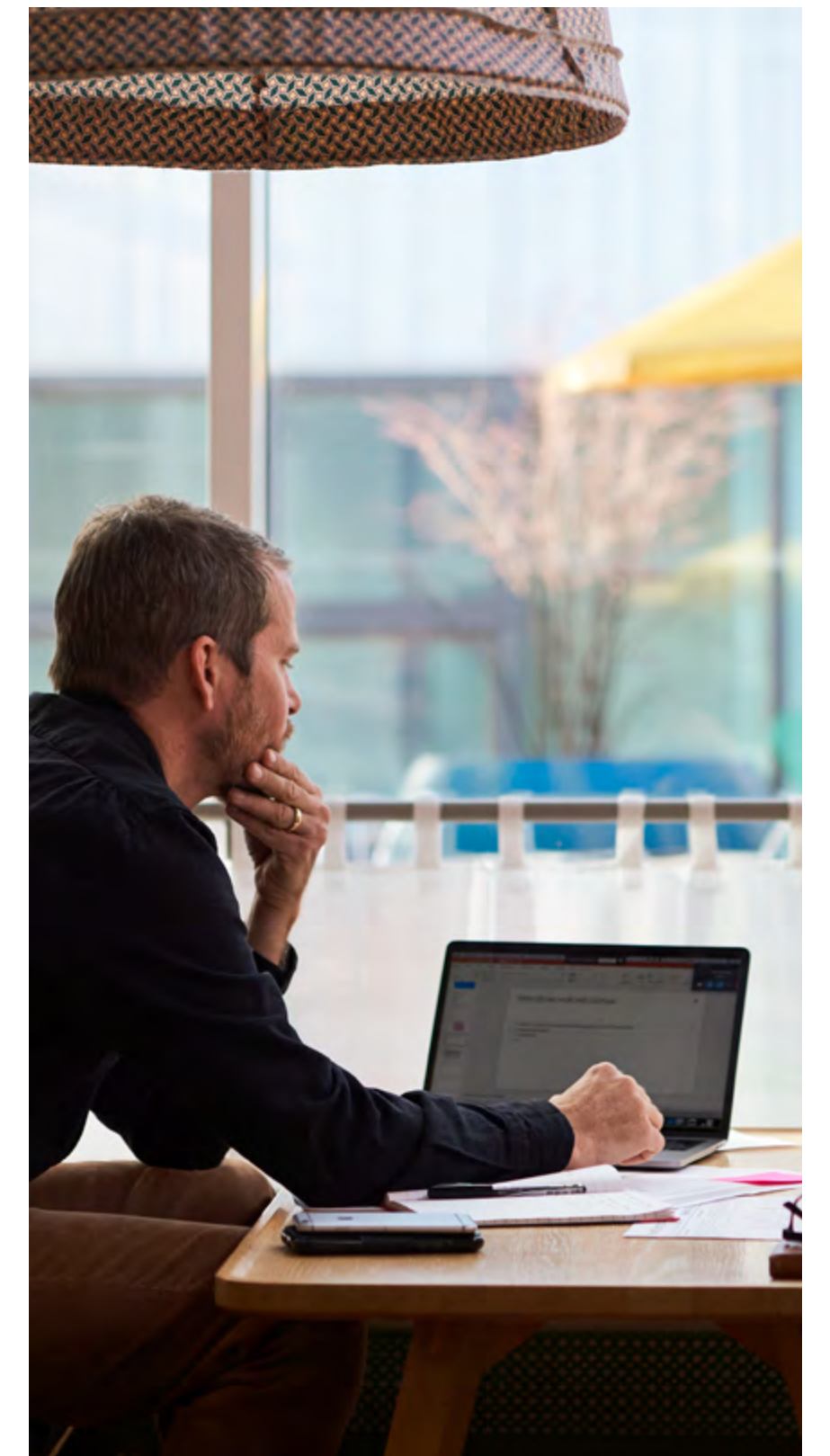
Debe asegurarse siempre de que los regalos, invitaciones, gastos de hostelería, patrocinios, donaciones y oportunidades de empleo cumplan nuestros steering documents y la ley. Algunos ejemplos de requisitos obligatorios diseñados para ayudar a actuar de forma legal y conforme a la normativa son:

- Nunca proporcione ningún beneficio personal a nadie, como dinero en efectivo, equivalentes en efectivo, préstamos, vacaciones o beneficios similares.
- Sea diligente a la hora de facilitar cualquier cosa a funcionarios públicos (o a sus familiares), y recuerde que se aplican autorizaciones previas y normas más restrictivas.
- Obtenga las autorizaciones previas necesarias y documéntelas.
- Nunca realice un pago indebido para acelerar o garantizar una acción gubernamental rutinaria (pagos de facilitación), como la expedición de un visado, permiso o licencia.
- No utilice fondos personales o ajenos para hacer algo que no podría hacer con fondos de la empresa, por ejemplo, comprar regalos ilegales como marfil, estupefacientes o servicios sexuales.
- Consulte GFMC Government & Advocacy o Group Function Legal Affairs & Compliance antes de reunirse con funcionarios.



Los funcionarios públicos son miembros, empleados o representantes de:

- Gobiernos, ya sean nacionales, regionales o locales
- Empresas estatales o controladas por el Estado
- El ejército, la policía y los tribunales
- Partidos políticos, candidatos a cargos públicos y Politically Exposed Persons
- Organizaciones internacionales públicas (por ejemplo, las Naciones Unidas o el Banco Mundial)
- Familias Reales



#### 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](#)



Nuestro Código  
 Nuestra gente  
 Nuestro negocio  
 Nuestros activos  
 Nuestro compromiso

#### Learn more

#### Useful links

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

#### CoBE Relevant Documents:

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

## Actúe en el mejor interés de Ericsson

Actuamos con rapidez y transparencia para revelar cualquier situación que pueda suponer un conflicto de intereses.

En nuestro trabajo para Ericsson, pueden surgir situaciones en las que nuestro juicio profesional podría verse perjudicado por otros intereses contrapuestos asociados a relaciones y funciones que mantenemos fuera de Ericsson. Esto se llama conflicto de intereses, y no es intrínsecamente malo. Sin embargo, cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de anteponer los intereses comerciales legítimos de Ericsson. Cuando tenemos conocimiento de un posible conflicto de intereses no lo ignoramos, sino que nos aseguramos que se comunique y gestione adecuadamente.

#### Usted debe:

- Evitar los conflictos de intereses cuando sea posible.
- Divulgar todas las situaciones, transacciones y relaciones que pudieran dar lugar a un conflicto de intereses o ser percibidas como tal a través de [Ethics & Compliance Portal](#). Los Compliance Officers y People Function le ayudará a manejar la situación.

Ejemplos de potenciales conflictos de intereses:

- Hacer negocios con terceros que empleen a sus familiares, amigos o antiguos compañeros de Ericsson, o sean de su propiedad.
- Contratar o supervisar a alguien con quien tenga una relación personal.
- Trabajar en su tiempo libre para clientes o proveedores de Ericsson.
- Trabajar fuera de Ericsson o asumir compromisos o cargos directivos que interfieran en el desempeño de su trabajo, le exijan utilizar información o activos confidenciales y de propiedad de Ericsson, o creen propiedad intelectual.
- Relacionarse en nombre de Ericsson con clientes, proveedores u otras partes interesadas externas de una empresa en la que usted tenga la propiedad u otro interés financiero significativo.



Nuestro Código  
Nuestra gente  
Nuestro negocio  
Nuestros activos  
Nuestro compromiso

#### Learn more

#### Useful links

- [Compliance consultation desk](#)

#### CoBE Relevant Documents:

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

## Compita con base a los méritos de nuestras tecnologías y ofertas

### Nosotros competimos lealmente.

No buscamos ventajas competitivas mediante prácticas empresariales ilegales o poco éticas. No debe obtener ni utilizar indebidamente información confidencial, incluida información sobre licitaciones competitivas, que pertenezca a otros. En todas sus relaciones con clientes, competidores y proveedores, debe actuar siempre en virtud de las leyes y reglamentos aplicables en materia de competencia, antimonopolio y comercio justo. Esto significa que no debe firmar ningún acuerdo ni participar en conversaciones que puedan dar lugar a problemas de competencia, como la fijación de precios u otras condiciones de compra o venta, el intercambio de información sensible desde el punto de vista de la competencia u otros comportamientos similares a los de un cártel. Esto incluye acuerdos con terceros para no contratar a los/as empleados/as de los demás ni fijar salarios. También está prohibido abusar de una posición dominante en el mercado.

Antes de negociar acuerdos de exclusividad o de no competencia, o si tiene dudas sobre cualquier otro asunto relacionado con la competencia, debe consultar con Group Function Legal Affairs & Compliance.



Nuestro Código  
 Nuestra gente  
 Nuestro negocio  
 Nuestros activos  
 Nuestro compromiso

#### Learn more

#### Useful links

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

#### CoBE Relevant Documents:

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

## Contrate sólo a terceros que compartan nuestro compromiso con la integridad

Sólo trabajamos con terceros que cumplen las mismas normas de integridad que nos exigimos a nosotros/as mismos/as.

Trabajar con terceros puede presentar riesgos significativos que debemos sortear con cuidado, para que los valores que defendemos no se vean comprometidos. Nuestra actividad sigue basándose en una amplia red de terceros, como distribuidores, socios, proveedores, agentes o consultores. Sus acciones reflejan la reputación de nuestra empresa tanto como la nuestra. Sólo colaboramos con proveedores y otros socios que comparten nuestros elevados estándares sobre integridad, derechos humanos, salud y seguridad y medio ambiente. Nosotros llevamos a cabo nuestra actividad empresarial con integridad, responsabilidad y de conformidad con los requisitos legales y las normativas gubernamentales de los países en los que operamos, y esperamos que las empresas externas con las que colaboramos cumplan todas las leyes y normativas aplicables.

#### Usted debe:

- Actuar como un verdadero dueño dentro de Ericsson.
- Trabajar únicamente con empresas externas cualificadas y aprobadas que se sometan a nuestros procesos de abastecimiento responsable, incluido nuestro Third Party Management (TPM). Nunca utilice a una empresa externa para hacer algo que los/as empleados/as de Ericsson no estén autorizados/as a hacer por sí mismos/as.
- Interactuar de forma veraz y transparente con las empresas externas y asegurarse de que firmen y se comprometan con our Code of Conduct for Business Partners (o equivalente).
- Supervisar activamente todas las condiciones en las que se basó la decisión de aprobación de una empresa externa y estar atento/a a las señales de alarma, los cambios materiales y las señales de advertencia.
- Mantener registros precisos de las empresas externas, actuar en caso de no conformidad y prohibir cualquier intento de influir en las decisiones mediante pagos indebidos.
- Aplicar una mitigación eficaz de los riesgos, incluidas medidas correctoras y soluciones cuando proceda, incluida la rescisión del contrato en caso de infracciones reiteradas y/o graves.
- Tener especial cuidado cuando trabaje con alguien que ocupe (o haya ocupado) un cargo público destacado, o con un familiar o estrecho colaborador de dicha persona (PEP or Politically Exposed Person).



Nuestro Código  
 Nuestra gente  
 Nuestro negocio  
 Nuestros activos  
 Nuestro compromiso

## Respete el comercio internacional y las leyes contra el blanqueo o lavado de dinero

Cumplimos las leyes y normativas aplicables que regulan el comercio internacional y la lucha contra el blanqueo de dinero.

La European Union (EU), Estados Unidos (EE.UU.) y otras jurisdicciones hacen cumplir las leyes comerciales y de sanciones, incluidos los controles de exportación y aduaneros, los embargos y las sanciones. Estas leyes limitan las personas, países y entidades con los que podemos hacer negocios, así como el hardware, software y servicios que podemos proporcionar. También limitan desde qué países Ericsson como empresa, y nosotros como empleados, podemos trabajar.

### Usted debe:

- Ser consciente de cualquier sanción, control de importación o exportación que pueda aplicarse a sus negocios en nombre de Ericsson antes de realizarlos y asegurarse de obtener una licencia cuando sea necesario
- Garantizar que se lleve a cabo el proceso de screening de Ericsson antes de la incorporación de nuevas empresas externas y, posteriormente, con regularidad.

- Contactar con Trade Compliance en GFLA Global Risk & Regulatory en caso de duda y antes de viajar a cualquier país sancionado para obtener orientación sobre el uso de su teléfono y equipo de trabajo.

Apoyamos el comercio libre y justo y nos comprometemos a cumplir la normativa antiboicot aplicable. Si no está seguro de la legalidad de una acción o si le piden que participe en un boicot, pida siempre asesoramiento a Group Function Legal Affairs & Compliance.

Estamos atentos a los requisitos de información y mantenimiento de registros financieros, a las leyes y reglamentos contra el blanqueo de dinero y a las leyes y reglamentos aplicables a Terrorist Financing. El blanqueo de capitales o de activos es una actividad ilegal en la que alguien intenta ocultar el verdadero origen del dinero obtenido mediante actos ilícitos. Se habla de Terrorist financing cuando los fondos se utilizan para apoyar actividades terroristas. Ericsson no permite ninguna actividad que dé lugar al blanqueo de dinero o terrorist financing. Cuando trabaje en zonas donde se sabe que hay actividad terrorista, extreme las precauciones antes de entregar recursos a un desconocido.

### Usted debe:

- No participar nunca en una transacción comercial si sospecha que implica fondos relacionados con actividades delictivas.
- Cumplir todos los requisitos de contratación responsable y debida diligencia de Ericsson e informar de cualquier alerta roja.
- Antes de viajar a zonas con actividades terroristas conocidas, asegurarse de que dispone de los requisitos y consejos de la Oficina de Seguridad de Ericsson.

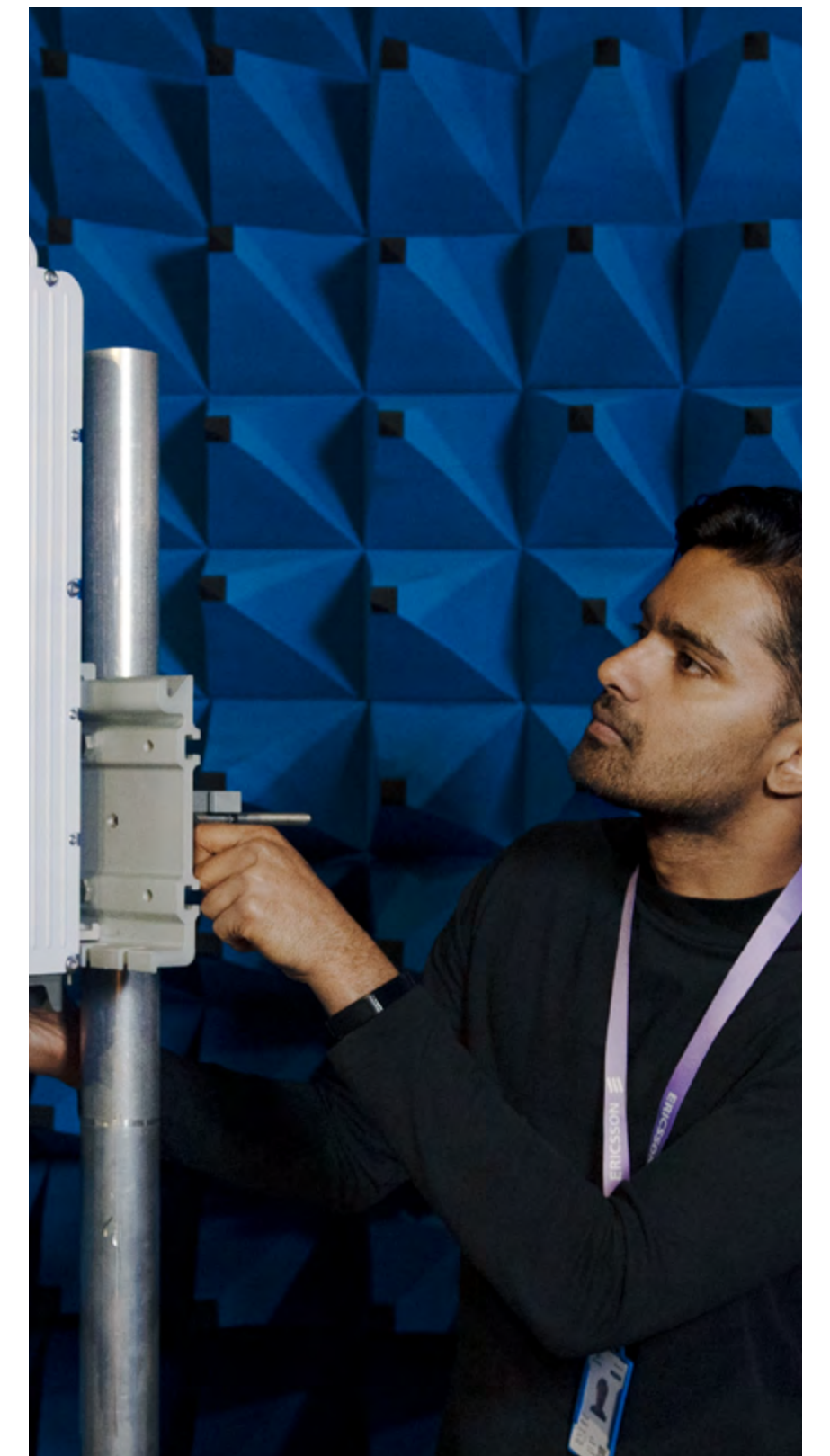
### Learn more

#### Useful links

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

#### CoBE Relevant Documents:

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



Nuestro Código  
 Nuestra gente  
 Nuestro negocio  
 Nuestros activos  
 Nuestro compromiso

## Nuestros activos y propiedad intelectual

Nos comprometemos a proteger los activos y la propiedad intelectual de nuestra empresa, así como la información y los activos que nos confían nuestros/as compañeros/as, clientes y empresas externas.

4.1	Proteja la información confidencial y la propiedad intelectual	22
4.2	Utilice responsablemente la información y los activos de la empresa	23
4.3	Proteja los datos personales	24
4.4	Mantenga controles financieros adecuados y prevenga el fraude	25
4.5	Comunique con responsabilidad	26

# 04



Nuestro Código  
 Nuestra gente  
 Nuestro negocio  
 Nuestros activos  
 Nuestro compromiso

## Proteja la información confidencial y la propiedad intelectual

Usamos la información confidencial y la propiedad intelectual para fines adecuados y autorizados.

Nuestra información técnica y financiera, así como nuestra propiedad intelectual, son fundamentales para nuestro éxito. Esto incluye información sobre investigación y desarrollo, patentes, planes y estrategias empresariales y de producto, e información sobre clientes y proveedores.

### Usted debe:

- No hablar de información confidencial en lugares públicos o en Internet.
- Acceder a información confidencial o compartirla sólo si existe una razón comercial legítima para hacerlo.
- Almacenar únicamente información confidencial y relacionada con la empresa en dispositivos y servicios en la nube autorizados por Ericsson.
- Acompañar a sus visitantes en las oficinas e instalaciones de Ericsson.
- No coger ni utilizar información de Ericsson cuando deje la empresa; toda la información de la empresa pertenece a Ericsson.

- No intentar obtener indebidamente información confidencial perteneciente a otras empresas o a terceros.

Todos tenemos la responsabilidad de estar atentos a las amenazas de seguridad —como el malware o el phishing— y seguir las prácticas recomendadas para proteger la información y los activos de Ericsson.

### Usted debe:

- Mantener su ordenador y dispositivos móviles actualizados con las últimas versiones de software adecuadas y cambiar sus contraseñas cuando se le solicite.
- No compartir ID de usuarios (signums) o contraseñas.
- Utilizar el software suministrado para conectar de forma segura su portátil a la red de Ericsson cuando esté fuera de la oficina.
- Utilizar únicamente programas, dispositivos y aplicaciones de mensajería autorizados o aprobados.
- Cifrar los correos electrónicos que contengan información confidencial o personal.
- Notificar todos los posibles incidentes de seguridad a través del [Security Incident Management System \(SIMS\)](#).

### 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](#)



Nuestro Código  
 Nuestra gente  
 Nuestro negocio  
 Nuestros activos  
 Nuestro compromiso

## Utilice responsablemente la información y los activos de la empresa

No participamos en ninguna forma de abuso de información privilegiada, y utilizamos los activos de la empresa únicamente con fines legítimos.

La información privilegiada es información no pública y material sobre Ericsson u otras empresas que, de divulgarse, tendría un efecto significativo en el precio de instrumentos financieros y valores, como acciones, bonos o derivados. Utilizar esta información o facilitarla a terceros para operar con instrumentos financieros y valores es ilegal. Esto se llama información privilegiada y debe evitarse sin excepción.

### Usted debe:

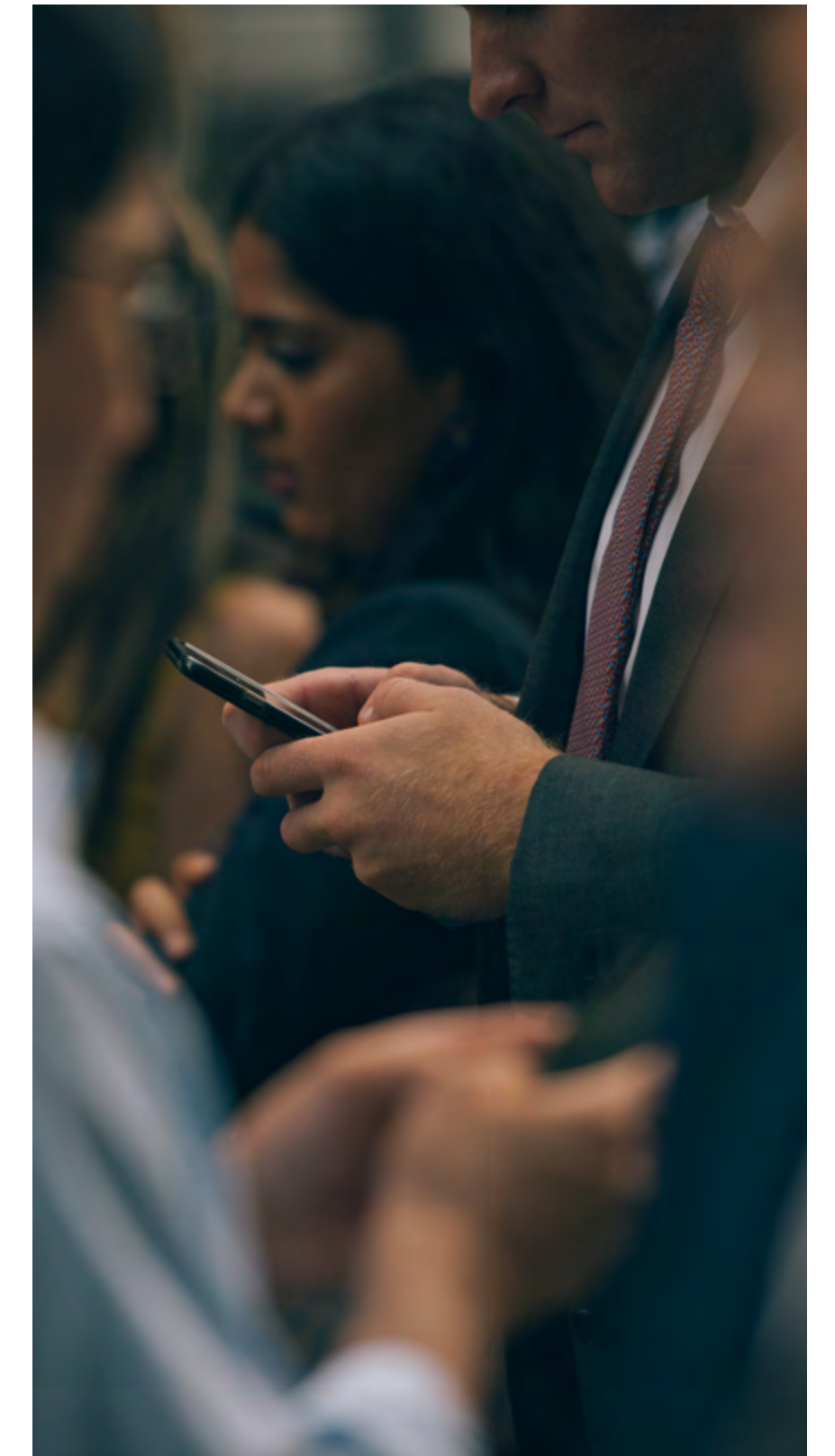
- No comprar ni vender instrumentos financieros y valores cuando se disponga de información privilegiada, ni decir a otros que lo hagan.
- No compartir información privilegiada con nadie, incluidos los compañeros, salvo que sea estrictamente necesario, con la aprobación del/de la jefe/a de proyecto.
- Si no está seguro de disponer de información privilegiada, consultar con Group Function Legal Affairs & Compliance antes de negociar.



Se recomienda a toda la plantilla de Ericsson que no negocie con instrumentos financieros y valores de Ericsson durante los 30 días anteriores a la publicación de los informes financieros, aunque no posea información privilegiada.



Utilice los sistemas y recursos informáticos de Ericsson únicamente para actividades relacionadas con la empresa. Usted es responsable de proteger los activos de la empresa contra el uso indebido, el desperdicio, el robo y la pérdida. Esto incluye no utilizar los recursos informáticos de Ericsson para ninguna actividad que sea ilegal, suponga un acoso, tenga una orientación sexual, sea difamatoria, sea racista, infrinja los derechos humanos o esté relacionada con el abuso sexual infantil.



### Learn more

#### Useful links

- [Security at Ericsson](#)

#### CoBE Relevant Documents:

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

Nuestro Código  
 Nuestra gente  
 Nuestro negocio  
 Nuestros activos  
 Nuestro compromiso

#### Learn more

#### Useful links

- [Reporting security and privacy incidents](#)

#### CoBE Relevant Documents:

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

# Proteja los datos personales

Procesamos los datos personales de forma responsable y de acuerdo a las leyes de la privacidad de datos.

Protegemos los datos personales y apoyamos los esfuerzos para salvaguardarlos que se realizan en todo el mundo. Los datos personales son información que puede relacionarse con una persona identificable. Por ejemplo, nombre, dirección, número de teléfono, IMEI (Identidad Internacional de Equipo Móvil), IMSI (Identidad Internacional de Abonado Móvil), foto, correo electrónico e información bancaria o de tarjeta de crédito.

Nos adherimos a los principios globales de privacidad y a la legislación aplicable, incluido el EU General Data Protection Regulation (GDPR). También tenemos Binding Corporate Rules y acuerdos contractuales que regulan cómo procesamos y compartimos los datos.

#### Usted debe:

- Recopilar y procesar datos personales de conformidad con la legislación aplicable, los principios de protección de datos, los Steering Documents y otras instrucciones de Ericsson.
- Garantizar que las personas de las que obtenemos datos personales sean informadas y puedan entender por qué se recogen y tratan.
- Utilizar los datos personales sólo para fines empresariales legítimos y usos aprobados necesarios para su trabajo.
- Compartir datos personales de forma segura sólo con personas (dentro y fuera de Ericsson, incluidos proveedores, clientes y otros socios comerciales) que estén autorizadas a recibir y tratar dichos datos.
- Notificar cualquier sospecha de infracción de datos al [Security Incident Management System \(SIMS\)](#).





Nuestro Código  
 Nuestra gente  
 Nuestro negocio  
 Nuestros activos  
 Nuestro compromiso

## Mantenga controles financieros adecuados y prevenga el fraude

Registramos toda la información financiera con diligencia, precisión y honestidad.

Tenemos que tomar medidas para prevenir el fraude y las irregularidades financieras. Debemos asegurarnos de que nuestras transacciones comerciales se registren con transparencia y precisión. Realizar entradas falsas o engañosas en nuestros registros, o eludir los controles internos, está estrictamente prohibido y puede ser ilegal. Si no está seguro de lo que debe hacer o si tiene dudas o preguntas relacionadas con las finanzas, consulte siempre con Group Function Finance & Common Functions o con el servicio local de asistencia financiera.

**He aquí algunos ejemplos de requisitos obligatorios para garantizar la integridad de nuestros registros empresariales:**

- Celebre contratos escritos (nunca verbales) con clientes y terceros.
- Garantice que nuestros contratos reflejen el fondo de la transacción comercial.
- Evite dar incentivos inusuales o acordar condiciones que no sean en beneficio de Ericsson.

- Siga los procesos de autorización de firma y gasto y de aprobación pertinentes.
- Registre todas las transacciones financieras de acuerdo con las normas aplicables y las directivas e instrucciones contables de Ericsson.
- No autorice nunca el pago de gastos imprecisos o dudosos, ni de facturas de terceros mal documentadas o incompletas.
- Garantice que los informes de gastos, los recibos y documentos soporte estén completos, sean veraces y exactos.
- Utilice tarjetas corporativas para gastos empresariales legítimos.
- Proporcione toda la documentación justificativa veraz y precisa necesaria para garantizar la exactitud de los estados financieros.
- Utilice la GL account correcta para garantizar una contabilidad exacta y comprobar nuestros costes con regularidad.

### Learn more

#### Useful links

- [Ericsson Governance](#)

#### CoBE Relevant Documents:

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



Nuestro Código  
 Nuestra gente  
 Nuestro negocio  
 Nuestros activos  
 Nuestro compromiso

#### Learn more

#### CoBE Relevant Documents:

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

## Comuniqué con responsabilidad

Sólo hablamos en nombre de la empresa si estamos autorizados a hacerlo y tenemos cuidado al publicar en las redes sociales.

Nuestra reputación depende de la transparencia, exactitud y coherencia de nuestras declaraciones públicas. Por eso tomamos medidas para garantizar que se difunde la información correcta. Estas medidas se aplican a las declaraciones que haga públicamente en las redes sociales o en artículos, ponencias, discursos u otras declaraciones relevantes para el negocio de Ericsson. Aunque promovemos la libertad de expresión, cada uno de nosotros es responsable y puede tener que rendir cuentas por publicaciones en redes sociales o comentarios en plataformas internas incompatibles con nuestros valores y our Compass.

#### Usted debe:

- Usar su buen juicio y no publicar ni enviar información confidencial sobre la empresa o las personas asociadas a ella.
- Dejar claro que sus opiniones son suyas y que no habla en nombre de Ericsson (a menos que esté autorizado a hacerlo).
- No publicar nada que pueda avergonzar o dañar la reputación de Ericsson.
- Utilizar las plataformas internas de comunicación y colaboración de Ericsson (como Teams, Yammer, SharePoint y Outlook) de forma respetuosa e inclusiva, teniendo en cuenta el punto de vista de los demás.



Nuestro Código  
 Nuestra gente  
 Nuestro negocio  
 Nuestros activos  
 Nuestro compromiso

## Nuestro compromiso social y medioambiental

Nos comprometemos a respetar los derechos humanos, reducir el impacto medioambiental negativo y apoyar el desarrollo socioeconómico de las comunidades en las que trabajamos.

5.1	Promueva el derecho a la intimidad y la libertad de expresión	28
5.2	Defienda nuestro compromiso con la sostenibilidad medioambiental	29
5.3	Capacite y apoye a las comunidades locales	30

# 05

Nuestro Código  
 Nuestra gente  
 Nuestro negocio  
 Nuestros activos  
 Nuestro compromiso

## Promueva el derecho a la intimidad y la libertad de expresión

Respetamos el derecho a la intimidad y la libertad de expresión, como los dos derechos humanos más destacados relacionados con la tecnología que ofrecemos.

Creemos firmemente que nuestro hardware, software, servicios y soluciones aportan cambios positivos a las personas. Al mismo tiempo, trabajamos para mitigar y minimizar el riesgo de un posible uso indebido de nuestra tecnología.

También defendemos firmemente la libertad de expresión y la protección de la intimidad, individual y colectivamente con otras partes interesadas.

### Usted debe:

- Respetar, promover y apoyar los derechos humanos mediante una toma de decisiones responsable, incluso durante el desarrollo de productos, el uso y la venta de nuestra tecnología, y en las relaciones comerciales con clientes y proveedores.
- Evaluar las peticiones y demandas externas que puedan afectar a la libertad de expresión o al derecho a la intimidad de las personas y asegurarse de que dichas peticiones son legítimas, proporcionadas y necesarias antes de actuar en respuesta a ellas.
- Tener en cuenta los riesgos de uso indebido de nuestra tecnología en los compromisos comerciales, seguir los procedimientos correctos para mitigar dichos riesgos y plantear una preocupación si dichos riesgos se ignoran o no se abordan adecuadamente.
- Actuar ante los indicios de uso indebido y retirarse cuando proceda.
- No perseguir oportunidades de negocio en las que sepa que se hará un uso indebido de nuestra tecnología o en las que no sea posible aplicar medidas de mitigación eficaces.



### Learn more

#### Useful links

- [Business and Human Rights Statement](#)

#### CoBE Relevant Documents:

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

Nuestro Código  
 Nuestra gente  
 Nuestro negocio  
 Nuestros activos  
 Nuestro compromiso

## Defienda nuestro compromiso con la sostenibilidad medioambiental

Nuestros programas de sostenibilidad medioambiental marcan la diferencia para el mundo y crean valor para todas las partes interesadas.

Utilizamos un enfoque basado en la ciencia y en el triple balance (económico-social-medioambiental) para crear un impacto positivo para las partes interesadas en todas nuestras operaciones, en toda nuestra cartera y en la sociedad. Nos comprometemos a minimizar el impacto medioambiental negativo de todas nuestras operaciones y actividades. La sostenibilidad medioambiental debe ser un enfoque integrado que abarque todas nuestras unidades; es una mentalidad que compartimos como parte de la plantilla de Ericsson.

### Usted debe:

- Contribuir a las ambiciones y objetivos de Ericsson relacionados con el impacto medioambiental de nuestras operaciones y actividades y la sostenibilidad de nuestros productos.
- Minimizar los viajes de negocios y considerar el transporte terrestre antes que el aéreo.
- Cumplir todas las leyes, reglamentos y normas medioambientales aplicables en los mercados en los que competimos.
- Proporcionar toda la documentación, información y datos necesarios para garantizar la exactitud de los informes medioambientales.
- Cumplir todos los requisitos, directrices y recomendaciones sobre productos relacionados con el medio ambiente.
- Notificar cualquier incidente de impacto medioambiental a través de la [Global Incident Reporting Tool \(GIRT\)](#).



### 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](#)

Nuestro Código  
 Nuestra gente  
 Nuestro negocio  
 Nuestros activos  
 Nuestro compromiso

#### Learn more

#### Useful links

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

#### CoBE Relevant Documents:

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

## Capacite y apoye a las comunidades locales

Capacitamos y apoyamos a las comunidades locales para impulsar un impacto positivo.

Evaluamos cuidadosamente las contribuciones, como afiliaciones, actividades conjuntas o de marketing conjunto, patrocinios, donaciones y colaboraciones académicas, para confirmar que son coherentes con la estrategia de Ericsson de apoyar iniciativas meritorias que puedan tener el impacto más significativo. Llevamos a cabo una debida diligencia para garantizar que las contribuciones estén libres de cualquier conflicto de intereses real o potencial, o que puedan estar relacionadas con pagos indebidos.

#### Para hacer una contribución, usted debe:

- Presentar una solicitud de contribuciones de acuerdo con [el proceso de contribuciones de la empresa](#).
- Garantizar que se obtienen las aprobaciones de la empresa, la evaluación del cumplimiento y la revisión del destinatario, el acuerdo documentado, la ejecución del pago y las pruebas de acuerdo con el proceso.
- Revelar cualquier conexión entre las contribuciones y los clientes, proveedores, socios, funcionarios públicos o empleados/as actuales o anteriores de Ericsson.

Toda la plantilla activa de Ericsson a tiempo completo y parcial pueden participar en [el programa de Voluntarios de Ericsson](#) que se ajusta a su deseo de apoyar a las comunidades locales y tener un impacto positivo en la sociedad.





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