



# Vår kompass

Ericssons affärsetiska kod



ERICSSON



# Inledande ord från vår koncernchef och VD

## Att lyckas i en komplex värld

På Ericsson ligger vi i framkant när det gäller att skapa en värld där gränslös uppkoppling förbättrar liv, omdefinierar näringsverksamheter och banar väg för en hållbar framtid. Vår position och den roll vi har innebär ett stort ansvar och det är inte något vi tar lätt på.

Vi har byggt upp en fantastisk global organisation och är väl positionerade för att blomstra och nå framgång — vi har mer än 100 000 medarbetare med varierande bakgrund på sex kontinenter och vi fortsätter att växa bortom våra stolta svenska rötter. För att vara en verklig branschledare måste vi också vara global ledare i hur vi bedriver vår verksamhet och hur vi agerar runtom i världen. Detta ledarskap kräver vårt kollektiva fokus, och förutsätter att vi har tillit till oss själva, våra kollegor och företaget: tänka kritiskt, använda gott omdöme och alltid agera med integritet.

En av våra grundpelare, vår affärsetiska kod, beskriver företagets förväntningar på våra medarbetare och vägleder var och en av oss när vi fattar beslut, hanterar risker och arbetar med våra kollegor, kunder, partners, ägare och andra intressenter.

## Integritet och operativ excellens

Vi verkar i en komplex affärsmiljö. Hård konkurrens, geopolitiska spänningar, klimatförändringar, ekonomisk osäkerhet och konflikter i många delar av världen är nu normen.

På Ericsson anser vi att tillgång till uppkoppling är ett grundläggande mänskligt behov, och vi strävar efter att uppnå detta överallt, så länge våra medarbetare är säkra och så länge vi kan arbeta enligt våra kärnvärden och i Ericssons bästa intresse.

Vår förmåga att uppnå detta mål och navigera i vår komplexa värld är först och främst beroende av våra medarbetare och vår kultur. Vi måste vara optimistiska och självsäkra samtidigt som vi alltid agerar med förtroende, transparens, öppen kommunikation, etik och gott omdöme. Vi måste fortsätta att integrera detta i vårt dagliga arbete och verka för operativ excellens och integritet på alla nivåer, vilket gör det möjligt för oss att anpassa oss, konkurrera och lyckas. När våra medarbetare agerar därefter kommer vi att ha en positiv inverkan på samhället — var vi än verkar.

Vi måste fortsätta att fokusera på våra kunder och leverera teknologi och tjänster av hög kvalitet. Vi måste emellertid alltid agera i Ericssons bästa intresse. Om något inte är i linje med våra kärnvärden eller i vårt bästa intresse måste vi dra oss ur.

Jag är helt fokuserad på att se till att Ericsson är väl positionerat för att nå framgång för kommande generationer. Men detta kräver våra gemensamma ansträngningar. Vi måste se till att misstag från det förflutna inte upprepas i framtiden. För att nå framgång i framtiden är det därför nödvändigt att förstå och lära av det förflutna.

Vi har ofta diskuterat de korrupta handlingar som ledde till vår uppgörelse med US Department of Justice (DOJ) och US Securities and Exchange Commission (SEC). Vi har gjort stora framsteg för att ta itu med de organisatoriska svagheter som gjorde att denna misskötsamhet kunde inträffa och bygga ett starkare företag. Arbetet är långt ifrån över, och det här kommer att bli en kontinuerlig resa långt efter tillsynsperioden.

## Vår styrning och vår kompass

Ett företag av Ericssons storlek behöver tydliga regler för hur våra medarbetare ska agera och verka. Vår kompass är en nyckelkomponent i våra grundpelare för styrning och uppföljning (Core Governance Pillars) som introduceras för att skapa klarhet i hur vi fattar beslut, säkerställer ansvarsskyldighet och hanterar risker.

En annan grundpelare för styrning och uppföljning som har införts och implementerats under 2023 är vårt regelverk för att hantera väsentliga risker (Material Group Risk Protocol) och affärsriskkommitté (Business Risk Committee), som styr hur vi hanterar väsentliga risker. Mer information om andra grundpelare för styrning och uppföljning kommer att kommuniceras under de kommande månaderna.

Dessa grundpelare för styrning och uppföljning utgör grunden för hur vi arbetar tillsammans och ger vårt arbete ordning, normer och disciplin. De är utformade för att stödja och underlätta vårt samarbete — inte för att ersätta vårt goda och nödvändiga mänskliga omdöme och kritiska tänkande.

Vår långsiktiga framgång bygger på att fatta bra beslut, och detta kräver att vi håller varandra välinformerade, ställer frågor och utmanar idéer, och att vi noggrant överväger fakta och risker kring ett beslut. Alla beslut kommer inte att vara perfekta; det finns externa faktorer som vi inte alltid kontrollerar, och problem kommer att uppstå i mötet med det som händer i världen omkring oss. Men genom att jobba tillsammans och använda oss av det synsätt som beskrivs ovan, tänka efter noga när vi går framåt, anpassa oss och utvecklas tillsammans, kommer vi att lyckas.

Vi förväntar oss att alla är bekväma med att prata öppet och utmana varandra, och Ericssons speak up hotline finns alltid till hands för att ta upp eventuella problem om någon misstänker att våra etiska förväntningar som

anges i vår kompass inte följs. Det är viktigt att komma ihåg att ställa frågor och utmana det som händer också för med sig ansvar. Det handlar inte bara om att lyfta fram frågor och risker utan också om att konstruktivt engagera sig och komma med lösningar.

Genom att följa vår kompass kan vi vara säkra på att våra beslut och handlingar är etiska och att Ericsson verkar som en positiv global kraft. Tack vare detta kan vi fortsätta att förtjäna respekt och upprätthålla förtroende, inte bara från våra kollegor, kunder, leverantörer, investerare, banker och partners utan även från samhället som helhet, vilket är viktigt. Vi har alla ansvar för Ericsson och att göra det som är rätt ska alltid vara det primära.

## Framåtblick

Jag är övertygad om att etiskt ledarskap kommer att ge oss en konkurrensfördel och fortsätta att göra oss alla stolta över att vara en del av Ericsson. Vi gör inte detta för att kunna kryssa i en ruta eller bara för att tillfredsställa förväntningar utifrån. Vi gör vad vi gör för att bli ett starkare företag och säkerställa framgång på lång sikt. I slutänden är det enda sättet att uppnå verklig och positiv förändring att arbeta enligt högsta standard och bedriva ansvarsfullt företagande med integritet. Framtiden för vårt företag är avhängig av att omvandla vår kultur på ett sätt som gör oss starkare, och vi är alla ansvariga för att bidra till den kulturella omvandlingen.

Nyckeln till vår framgång är, och kommer alltid att vara, våra medarbetare. Jag anser att vi har de bästa medarbetarna i branschen, och det finns inga andra som är bättre rustade att tackla de utmaningar vi står inför och dra nytta av nya möjligheter i framtiden.

Låt oss sikta in oss på framtiden. Tillsammans skriver vi nästa kapitel i Ericssons historia, som bygger på branschledarskap och ledarskap i hur vi bedriver verksamhet. Jag vet att jag kan räkna med er alla.

Hälsningar

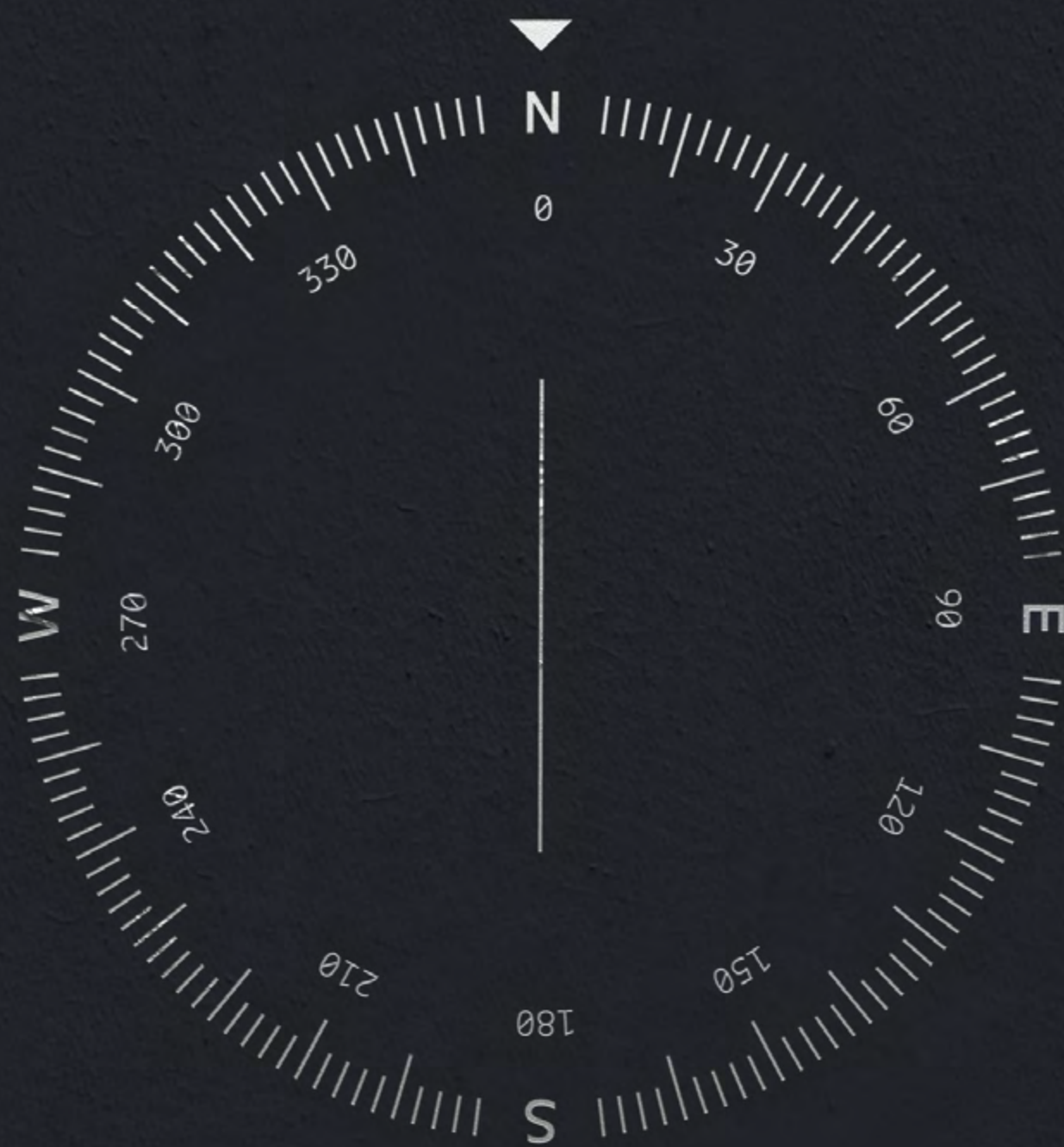
**Börje Ekholm**  
Koncernchef och VD







# Använd vår kompass



Vår kompass är din guide till Ericssons etiska principer och förväntningarna från Ericsson. Den är anpassad till våra värderingar om professionalism, respekt och uthållighet, vilka gör att vi kan leda med integritet. Genom att ofta använda den kan du vara säker på att dina handlingar och beslut är i linje med Ericssons krav på etiska affärer.





Kom ihåg våra 3 P:n varje gång du agerar för Ericssons räkning:

P<sup>1</sup> | Vad är **syftet** (purpose) med mitt agerande?

- Finns det ett berättigat, affärsmässigt skäl för agerandet?
- Ligger mitt agerande i Ericssons bästa intresse?
- Vilka risker kan agerandet innebära? Hur kan jag begränsa dessa?

P<sup>2</sup> | Vilka **principer** (principles) bör vägleda mitt agerande?

- Är agerandet lagligt och förenligt med vår kompass och våra styrdokument?
- Är handlingen etisk och i linje med våra värderingar?

P<sup>3</sup> | Hur kommer mitt agerande att **uppfattas** (perceived)?

- Hur skulle mitt agerande framstå om det togs upp i nyheterna?
- Kommer mitt agerande att påverka Ericssons anseende negativt?



# Innehåll

## ● Vår kod, vår kompass

1.1	Var medveten om Ericssons etiska förväntningar	07
1.2	Var medveten om ditt ansvar när du arbetar för Ericsson	08
1.3	Ta upp misstankar angående etik och compliance	09

## ● Våra medarbetare och vår arbetsplats

2.1	Behandla alla med respekt och på ett inkluderande och värdigt sätt	11
2.2	Erbjuda rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor och respektera fackliga rättigheter	12
2.3	Säkerställa hälsa, säkerhet och välbefinnande	13
2.4	Förbjuda och förhindra tvångsarbete, människohandel och barnarbete	14

## ● Vår verksamhet, våra kunder och våra leverantörer

3.1	Bedriva affärer med integritet och nolltolerans mot korruption	16
3.2	Agera i Ericssons bästa intresse	17
3.3	Konkurrera utifrån meriterna i vår teknik och våra erbjudanden	18
3.4	Ha endast att göra med tredje parter som delar vårt åtagande om integritet	19
3.5	Respektera lagar om internationell handel och bekämpning av penningtvätt	20

## ● Våra fysiska tillgångar och immateriella rättigheter

4.1	Skydda konfidentiell information och immateriella rättigheter	22
4.2	Använda företagets information och tillgångar på ett ansvarsfullt sätt	23
4.3	Skydda personuppgifter	24
4.4	Upprätthålla vederbörliga finansiella kontrollåtgärder och förhindra bedrägerier.	25
4.5	Kommunicera ansvarsfullt	26

## ● Vårt sociala engagemang och miljöengagemang

5.1	Främja rätten till integritet och yttrandefrihet	28
5.2	Upprätthålla vårt åtagande om miljömässig hållbarhet	29
5.3	Stärka och stödja lokalsamhällen	30





Vår kod  
Våra medarbetare  
Vår verksamhet  
Våra tillgångar  
Vårt engagemang

# Vår kod, vår kompass

Vi är fast beslutna att alltid bedriva vår verksamhet på ett etiskt och ansvarsfullt sätt

# 01

1.1	Var medveten om Ericssons etiska förväntningar	07
1.2	Var medveten om ditt ansvar när du arbetar för Ericsson	08
1.3	Ta upp misstankar angående etik och compliance	09



Vår kod  
Våra medarbetare  
Vår verksamhet  
Våra tillgångar  
Vårt engagemang

#### 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](#)

# Var medveten om Ericssons etiska förväntningar

Vår kompass anger vårt företags förväntningar på hur vi bedriver verksamhet.

Vår affäretiska kod är vår kompass, och en av Ericssons grundpelare för bolagsstyrning. Kompassen vägleder oss i att bedriva vår verksamhet professionellt, respektfullt och med integritet.

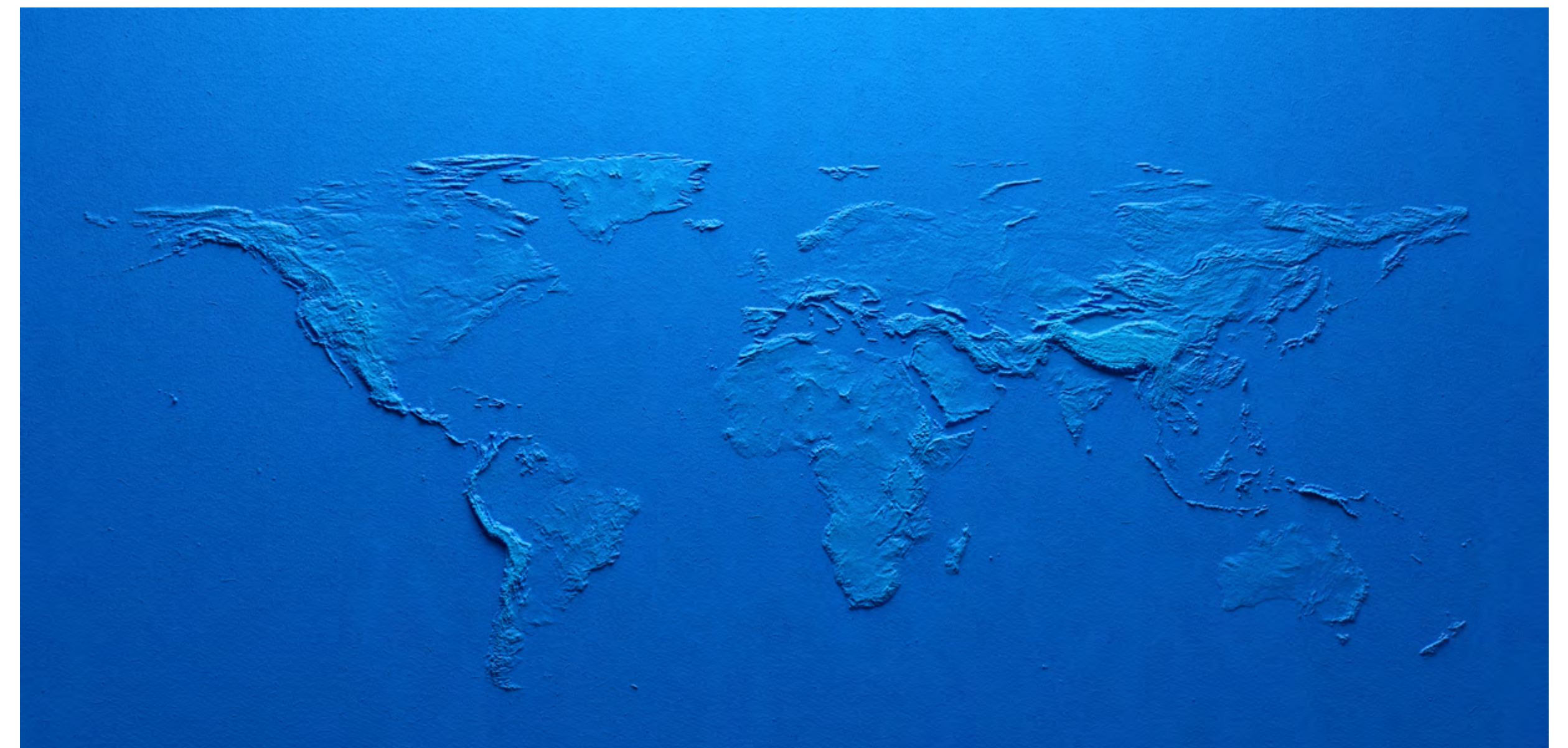
Kompassen gäller inte bara för Ericssons fast anställda, utan även för alla vars dagliga arbete styrs av Ericsson, samt för styrelseledamöter i alla enheter som Ericsson har direkt eller indirekt kontroll över. Vi kräver att tredje parter som arbetar med Ericsson upprätthåller de värderingar som ingår i vår kompass genom att åta sig att följa vår uppförandekod för affärspartner.

Vi har ett ansvar för att följa alla tillämpliga lagar och bestämmelser. Dessutom måste vi följa vår kompass och Ericssons samtliga styrdokument som gäller för oss grundat på var vi är baserade geografiskt, vår arbetsroll eller den aktivitet vi utför. Kraven i detta dokument på att följa vår kompass innefattar alltid kravet på att följa tillämpliga styrdokument. Slutligen, om något av kraven i vår kompass skiljer sig från rättsliga krav måste du alltid följa de strängare kraven.

Vi använder teknik, inklusive artificiell intelligens, på ett ansvarsfullt, rättvist och etiskt sätt. Detta innebär att fokusera på mänskligt förbiseende med att säkerställa säkerhet, inkludering, öppenhet, dataskydd, ansvarsskyldighet och övergripande samhällligt och miljömässigt välbefinnande.

Överträdelser av vår kompass kan medföra disciplinära åtgärder, inklusive uppsägning av anställning – oavsett din ställning i företaget. Samtidigt förstår vi att människor ibland begår misstag trots goda avsikter. Om det händer, eller om du har en fråga eller misstanke; ta ansvar, var öppen och berätta det.

Om du är osäker på hur våra styrdokument gäller för dig, prata med din linjeförordning för vägledning. Du kan också vända dig till relevanta funktioner som People Function eller Group Function Legal Affairs & Compliance. Exempelvis erbjuder Compliance Office, [Compliance Consultation Desk](#) och [Ethics & Compliance Portal](#) råd och relevanta godkännanden i ärenden om etik och compliance.





Vår kod  
Våra medarbetare  
Vår verksamhet  
Våra tillgångar  
Vårt engagemang

#### Learn more

#### Useful links

- [Compliance @ Ericsson](#)

#### CoBE Relevant Documents:

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

# Var medveten om ditt ansvar när du arbetar för Ericsson

## Vi agerar alltid med integritet.

I linje med våra mål och värderingar måste vi agera ansvarsfullt, med ärlighet och integritet när vi bedriver affärer som representanter för Ericsson, oavsett vilken roll vi har. Det betyder att vi alltid måste agera med integritet, även om det innebär att en affärsmöjlighet går förlorad. Dessutom innebär skyldigheten att agera med integritet ett krav på att vi alla tar upp frågor angående compliance om någon av oss känner till eller misstänker överträdelse av lag, vår kompass eller våra styrdokument, eller har information om något annat som skulle kunna innebära en risk för Ericsson eller dess anseende.

På begäran måste du samarbeta fullt ut i alla utredningar, revisioner eller bedömningar som utförs av Ericsson eller en berättigad tredje part, inklusive att ge tillgång till och aldrig förstöra eller ändra arbetsrelaterade data, dokumentation eller information, oavsett var de förvaras.

Om du har en chefsbefattning, ingår i företagsledningen eller är styrelseledamot har du dessutom en särskilt viktig roll, då du ansvarar för att verka för en integritets- och compliance-kultur!

## Ledare och linjechefer måste

- uppmuntra och stödja teammedlemmar att ställa frågor och prata med dem om utmanande etiska situationer
- säkerställa att teammedlemmar har fått vederbörlig utbildning och att de vet hur de ska följa vår kompass och våra styrdokument
- undvika att sätta press på team med risk för att underförstått främja oetiskt beteende eller överträdelser av våra styrdokument
- anmäla potentiell misskötsamhet och ge stöd till teammedlemmar när de tar upp misstankar.





Vår kod  
 Våra medarbetare  
 Vår verksamhet  
 Våra tillgångar  
 Vårt engagemang

#### Learn more

#### Useful links

- [Reporting Compliance Concerns](#)

#### CoBE Relevant Documents:

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

## Ta upp misstankar angående etik och compliance

Vi måste alla berätta om något inte verkar vara som det ska.

#### Om något inte känns rätt:

- Prata med din linjeförman eller din chefs överordnade.
- Prata med någon i People Function eller Group Function Legal Affairs & Compliance.
- Kontakta [Ericsson Compliance Line](#) (När du använder Ericsson Compliance Line kan du välja att vara anonym, om det är tillåtet enligt gällande lag.)

Ericsson Compliance Line sköts av en oberoende tredje part som hanterar alla anmälningar säkert och konfidentiellt. Tjänsten är tillgänglig dygnet runt på över 60 språk för alla interna och externa intressenter.

Vi måste berätta när vi ser eller misstänker överträdelser av vår kompass. Att inte berätta kan medföra disciplinära åtgärder. De misstankar du tar upp bedöms av Allegation Management Office, som kan komma att ställa ytterligare frågor. De kan komma att utredas av Corporate & Government Investigations

eller handläggas av andra relevanta funktioner.

Du är skyddad mot repressalier när du i god tro tar upp en misstanke angående compliance – vi tolererar inte repressalier i någon form.

Om du är linjeförman eller innehar annan förtroendeställning, och någon tar upp en misstanke angående compliance med dig, måste du anmäla detta till Group Function Legal Affairs & Compliance eller till Ericsson Compliance Line. Det kan vara nödvändigt att tala med anmälaren för att få en bättre bild av dennes misstanke innan du gör en anmälan, men det är viktigt att du själv inte försöker bedriva någon utredning eftersom ärendet kan omfatta komplexa rättsliga frågor.

Chefer ska känna att de har befogenhet att lösa vissa ärenden, exempelvis sådana som rör prestation och bristande efterlevnad av processer, men de måste ta upp frågor angående efterlevnad av affärsetik och misskötsamhet.

Du har alltid rätt att ta upp misstankar med din fackförening eller fackliga representanter, men du måste också anmäla potentiella överträdelser av vår kompass via Ericssons vederbörliga kanaler.

Du behöver inte avsäga dig dina rättigheter att delta i någon rättsprocess när du väl har gjort en anmälan. Om du anmäler en misstanke angående compliance via Ericssons kanaler kommer du inte behöva underteckna något sekretessavtal.







Vår kod  
Våra medarbetare  
Vår verksamhet  
Våra tillgångar  
Vårt engagemang

## Våra medarbetare och vår arbetsplats

På en inkluderande och stödjande arbetsplats kan du uppnå din fulla potential och trivas. Vi respekterar alla människors värdighet och arbetar i enlighet med alla internationellt erkända mänskliga rättigheter och arbetstagares rättigheter, inklusive de som ingår i det internationella regelverket för mänskliga rättigheter och Internationella arbetsorganisationens deklARATION om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet.

2.1	Behandla alla med respekt och på ett inkluderande och värdigt sätt	11
2.2	Erbjuda rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor och respektera fackliga rättigheter	12
2.3	Säkerställa hälsa, säkerhet och välbefinnande	13
2.4	Förbjuda och förhindra tvångsarbete, människohandel och barnarbete	14

# 02



Vår kod  
 Våra medarbetare  
 Vår verksamhet  
 Våra tillgångar  
 Vårt engagemang

## Behandla alla med respekt och på ett inkluderande och värdigt sätt

Vi främjar en stödjande arbetsmiljö som bygger på respekt.

Att behandla våra kollegor med respekt, värdighet och på ett inkluderande sätt lockar fram det bästa hos alla, och är dessutom det rätta att göra. På Ericsson är det av största vikt att säkerställa våra anställdas psykologiska trygghet, och vi tillåter inte trakasserier, hot, mobbning eller våld mot någon.

Vi tolererar inga former av trakasserier, diskriminering, repressalier, hot eller våldshandlingar, inklusive:

- fysiska, verbala eller skriftliga trakasserier riktade mot anställda eller någon tredje part i arbetet (på eller utanför kontoret eller online)
- mobbning, hotelser, fientlighet, förnedring, diskriminering eller psykisk misshandel
- stötande eller nedsättande kommentarer, skämt, bilder eller öknamn
- oönskad uppmärksamhet eller fysisk kontakt eller andra kränkningar av någons integritet eller personliga sfär

- beteende som är avsett att störa eller förhindra normalt arbete.

Vi vet att mångfald gör oss starkare som företag. En inkluderande arbetsplats med mångfald bidrar till att attrahera de främsta talangerna från hela världen, främjar innovation och ger våra kunder mervärde. Vi vill att alla ska känna sig uppskattade och inkluderade.

Vi måste alla bidra till att göra Ericsson till en plats där alla kan utvecklas och känna sig stärkta – oavsett personlig bakgrund, kognitiva perspektiv eller funktionsnedsättningar.

### Du måste

- rekrytera, belöna och befordra personer baserat på deras meriter
- förhindra nepotism eller diskriminerande beteenden
- undvika alla slags beteenden som kan få en anställd att känna sig exkluderad eller ovälkommen. Detta gäller både under och utanför arbetstid, i och utanför Ericssons lokaler samt vid externa evenemang och på affärsresor.

### Learn more

#### CoBE Relevant Documents:

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







Vår kod  
 Våra medarbetare  
 Vår verksamhet  
 Våra tillgångar  
 Vårt engagemang

## Erbjuda rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor och respektera fackliga rättigheter

Vi värnar allas rätt till rättvisa, säkra och gynnsamma arbetsvillkor och rätten att bilda och gå med i fackföreningar och förhandla kollektivt.

Du måste respektera alla kollegors föreningsfrihet och rätt till kollektiva förhandlingar, och inte begränsa dessa rättigheter i strid med lagar. Du får inte särbehandla någon grundat på dennes val att gå med i – eller avstå från gå med i – ett fackförbund eller liknande organisation, och fackliga representanter måste ha möjlighet att kommunicera effektivt med anställda.

Detta innefattar:

- att erhålla ett skriftligt dokument som beskriver dina grundläggande anställningsvillkor på ett språk du förstår
- rättvis och rimlig ersättning och villkor som minst innefattar en lön som går att leva på
- adekvat vila och fritid till stöd för en hälsosam balans mellan arbete och privatliv, inbegripet arbetstider enligt internationella normer
- att bilda eller gå med i oberoende fackföreningar och att förhandla kollektivt.

### 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





Vår kod  
 Våra medarbetare  
 Vår verksamhet  
 Våra tillgångar  
 Vårt engagemang

#### Learn more

#### Useful links

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

#### CoBE Relevant Documents:

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

## Säkerställa hälsa, säkerhet och välbefinnande

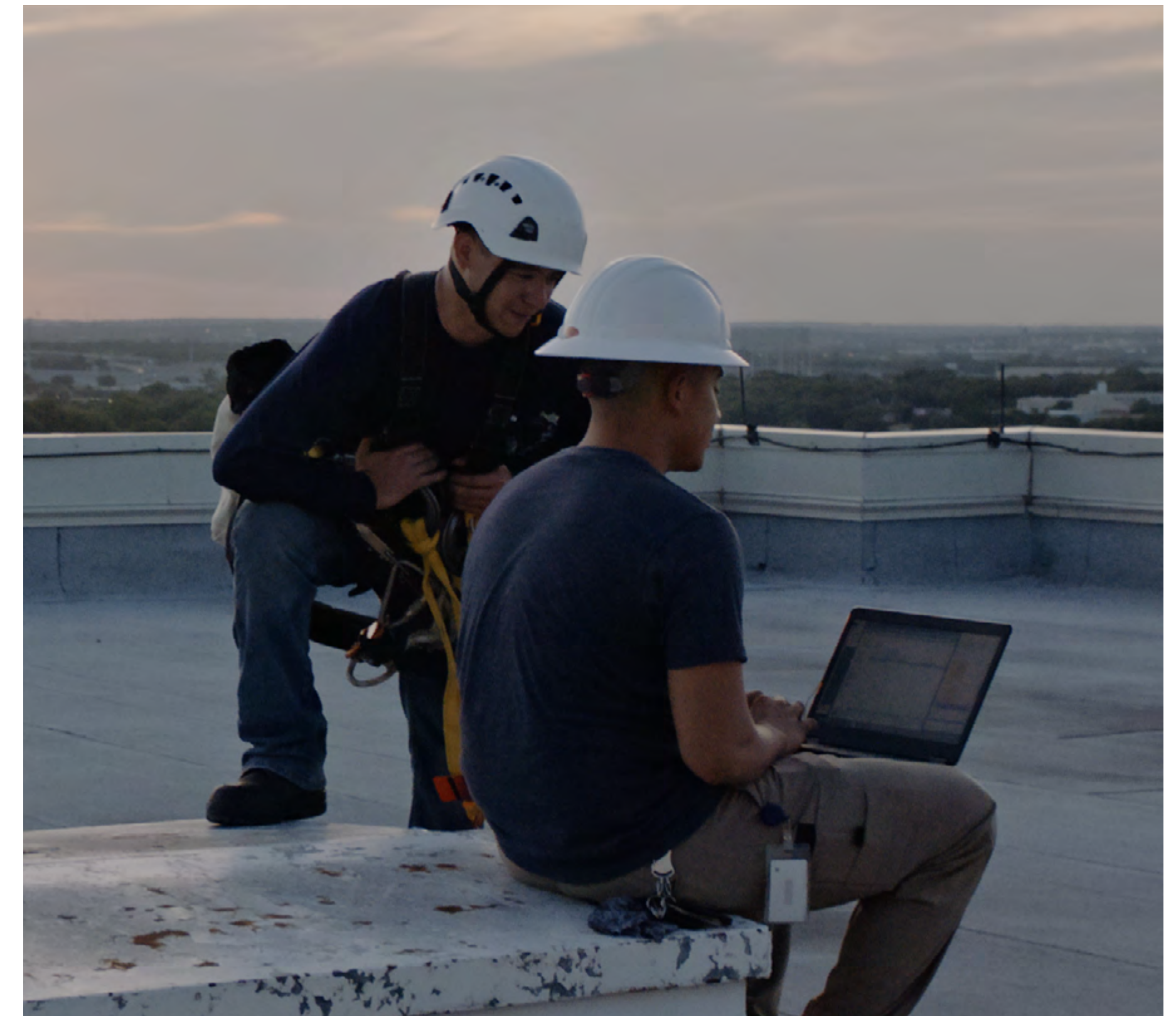
Vi arbetar gemensamt för att säkerställa en säker och hälsosam arbetsmiljö för alla.

Vi kommer att göra allt vi kan för att hålla dig säker på jobbet, och vi förväntar oss att du gör allt du kan för att ta hand om dig själv och alla andra som arbetar med dig eller i din närhet. Vårt mål är noll arbetsrelaterade dödsfall, skador och sjukdomar. Vi måste alla samarbeta för att uppnå nollmålet, och Ericsson Care är vår helhetssyn för att uppnå detta.

#### Du förväntas att:

- alltid arbeta ansvarsfullt och säkert, använda rätt verktyg och personlig skyddsutrustning, genomgå anvisad säkerhetsutbildning och följa regler om hälsa och säkerhet (inklusive livräddningsregler) för att säkerställa att ingen av våra anställda eller leverantörer skadas
- bidra proaktivt till att skapa en miljö som främjar hälsa, säkerhet och välbefinnande för alla
- identifiera, påtala och minska hälso- och säkerhetsrisker

- främja en psykologiskt trygg speak up-kultur, där alla kan anmäla omständigheter som utgör ett hinder mot säkerhet och välbefinnande
- förebygga psykosociala risker och dålig arbetsutformning genom att främja sund arbetsbelastning, tydlighet angående roller och undvika motstridiga krav
- inte arbeta under påverkan av alkohol eller illegala preparat
- inte arbeta under påverkan av läkemedel om detta kan äventyra någons hälsa eller säkerhet
- anmäla alla hälso- och säkerhetsincidenter via [Global Incident Reporting Tool](#) för att förhindra att de upprepas
- avbryta arbetet och berätta om du är orolig för din eller dina kollegors eller leverantörers hälsa, säkerhet eller välbefinnande. Om situationen inte åtgärdas måste du kontakta din linjechef och ditt lokala skyddsombud och anmäla ärendet i [Global Incident Reporting Tool](#).





Vår kod  
 Våra medarbetare  
 Vår verksamhet  
 Våra tillgångar  
 Vårt engagemang

# Förbjuda och förhindra tvångsarbete, människohandel och barnarbete

Vi arbetar här för att vi frivilligt har valt att göra det, och vi stödjer barns rättigheter.

På Ericsson är varje form av utnyttjande av slaveri – inklusive människohandel och tvångs- och skuldarbete – strängt förbjudet. Allt arbete som utförs för Ericsson måste vara frivilligt, utföras med samtycke och vara fritt från tvång eller hot. Vi är alla fria att lämna vår anställning eller vårt uppdrag efter att ha meddelat arbetsgivaren, med uppsägningstid enligt tillämplig lag. Du ska aldrig acceptera krav på att lämna handpenning eller identitetshandlingar hos Ericsson eller en rekryteringsbyrå.

Du är förbjuden att köpa sexuella tjänster för egen eller andras del, eller tillåta andra att köpa dig sexuella tjänster – eller andra tjänster av sexuellt slag – när du är på företagssponsrade resor eller i samband med företagsverksamhet, oavsett lokal lagstiftning.

Vi upprätthåller och försvarar barns rättigheter och säkerställer att barnskyddsåtgärder implementeras i all vår interaktion med barn. Vi har ett strängt förbud mot barnarbete och tillämpar försiktighetsprinciper inom hela vår verksamhet för att undvika att barn skadas. Enskilda individers ålder måste verifieras och dokumenteras under rekryteringsprocessen för att säkerställa att de har lämplig ålder för arbete.



## Förekomst av tvångsarbete

Tvångsarbete är globalt utbrett och förekommer i många branscher. Du bör särskilt beakta denna risk när du anställer migrantarbetare, använder arbetsförmedlare eller en tillfällig arbetsstyrka. Du får inte begära rekryteringsavgifter eller annan tjänstrelaterad ersättning av tilltänkta arbetstagare. Detta gäller oavsett om en rekryteringsbyrå anlitas eller inte. Ericsson tillämpar principen om att arbetsgivaren betalar, och ersätter alla rekryteringsavgifter som betalats av en arbetstagare.



## 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 kod  
Våra medarbetare  
Vår verksamhet  
Våra tillgångar  
Vårt engagemang

## Vår verksamhet, våra kunder och våra leverantörer

Vi är fast beslutna om att bedriva affärer med integritet och öppenhet, och vara ett företag med samhällsansvar.

3.1	Bedriva affärer med integritet och nolltolerans mot korruption	16
3.2	Agera i Ericssons bästa intresse	17
3.3	Konkurrera utifrån meriterna i vår teknik och våra erbjudanden	18
3.4	Ha endast att göra med tredje parter som delar vårt åtagande om integritet	19
3.5	Respektera lagar om internationell handel och bekämpning av penningtvätt	20

# 03



Vår kod  
 Våra medarbetare  
 Vår verksamhet  
 Våra tillgångar  
 Vårt engagemang

#### 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](#)

## Bedriva affärer med integritet och nolltolerans mot korrupktion

Vi använder inte otillbörligt inflytande för att vinna affärer.

Ett gott anseende och förtroende är svårt att vinna och lätt att förlora. På Ericsson försöker vi aldrig påverka någons handlingar på ett otillbörligt sätt. Att erbjuda eller ge förmåner till en offentlig tjänsteman, kollega, kund eller annan tredje part för att få en otillbörlig fördel kallas bestickning och är strängt förbjudet. Du får inte heller kräva eller ta emot några sådana förmåner från någon.

Vi har nolltolerans för alla former av mutor och korrupktion. Dessutom kommer Ericsson inte att ge bidrag, varken direkt eller indirekt, till politiska partier eller enskilda politiker, förutom att stötta frivilliga bidrag från arbetstagare vilka tillåts enligt lokal lagstiftning och som har stöd i bestämmelser om offentlig rapportering.

Du måste alltid säkerställa att gåvor, underhållning, representation, sponsring, donationer och tillfällen till anställning överensstämmer med våra styrdokument och lagen. Här följer exempel på obligatoriska krav som är utformade för att underlätta att agera lagligt och med regelefterlevnad:

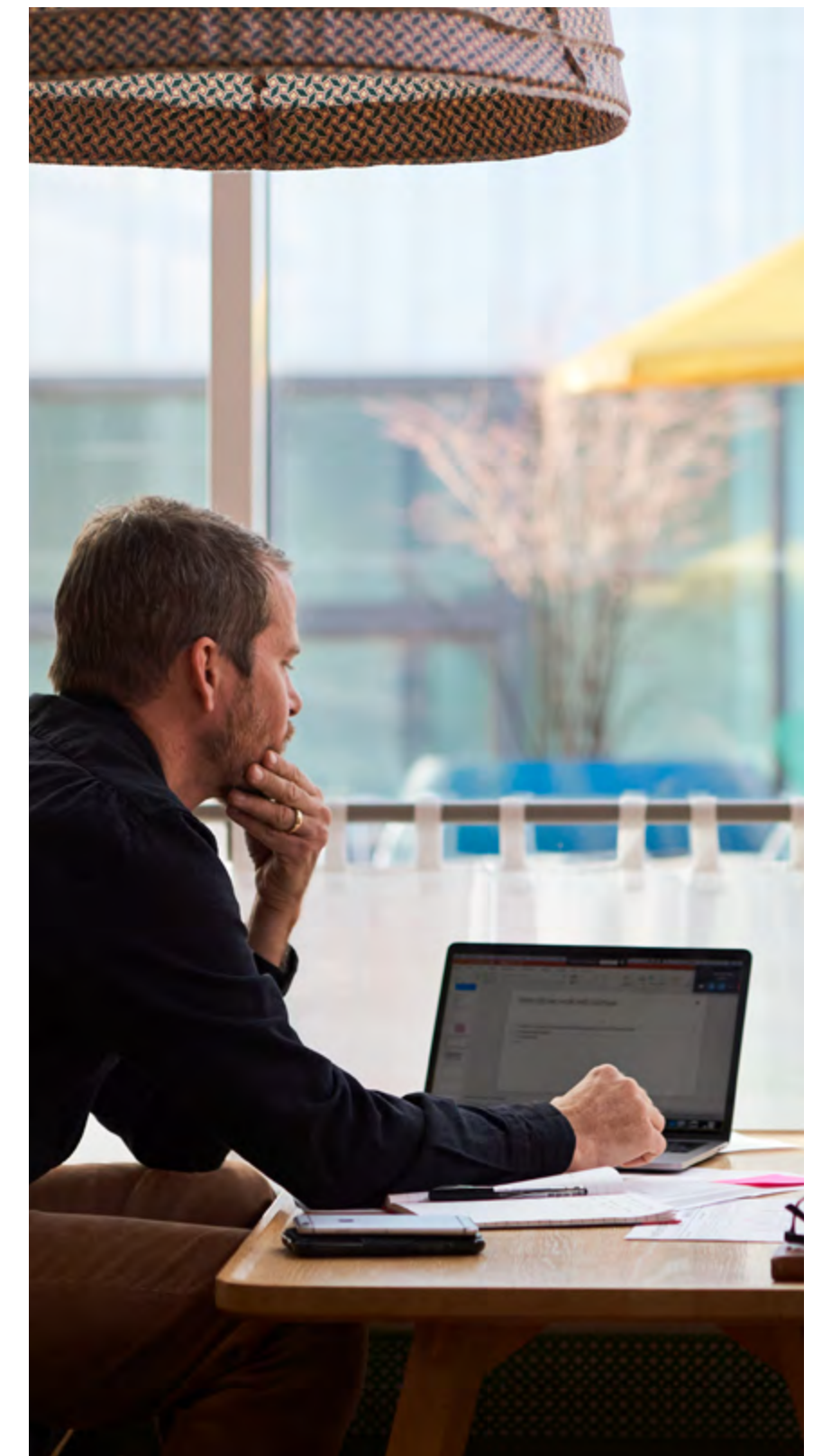
- Ge aldrig personliga förmåner såsom kontanter, likvida medel, lån, semesterar eller liknande förmåner till enskilda.

- Var försiktig när du ger något till offentliga tjänstemän (eller deras familjemedlemmar) och kom ihåg att förhandsgodkännanden och mer restriktiva regler gäller i dessa fall.
- Inhämta nödvändiga godkännanden i förväg och dokumentera dem.
- Gör aldrig en otillbörlig betalning för att påskynda eller garantera en rutinmässig myndighetsutövning ("facilitation payments") såsom utfärdande av visum, tillstånd eller licens.
- Använd inte privata medel eller någon annans medel för att göra något som du inte kan göra med företagets medel, till exempel köpa olagliga gåvor som elfenben, narkotika eller sexuella tjänster.
- Rådfråga GFMC Government & Advocacy eller Group Function Legal Affairs & Compliance inför möten med statliga tjänstemän.



#### Till offentliga tjänstemän räknas medlemmar av, anställda hos eller representanter för

- myndigheter – oavsett om de är nationella, regionala eller lokala
- statligt ägda eller statligt styrda företag
- militär, polis och domstolar
- politiska partier, kandidater till offentliga uppdrag och personer i politiskt utsatt ställning
- offentliga internationella organisationer (till exempel Förenta Nationerna eller Världsbanken)
- medlemmar i kungliga familjer.





Vår kod  
 Våra medarbetare  
 Vår verksamhet  
 Våra tillgångar  
 Vårt engagemang

## Agera i Ericssons bästa intresse

Vi agerar snabbt och öppet för att avslöja sådant som kan innebära en intressekonflikt.

I vårt arbete för Ericsson kan det uppstå situationer där vårt professionella omdöme kan anses vara försämrat av andra konkurrerande intressen rörande relationer och roller som vi innehar utanför Ericsson. Detta kallas intressekonflikt, och det är inte något fel i sig. Var och en av oss har dock ett ansvar för att sätta Ericssons berättigade affärsintressen främst. När vi får kännedom om en potentiell intressekonflikt ignorerar vi den inte, utan ser till att den påtalas och handläggs vederbörligen.

### Du måste

- undvika intressekonflikter så långt det är möjligt
- tillkännage alla situationer, transaktioner och förhållanden som skulle kunna leda till eller uppfattas som en intressekonflikt via [Ethics & Compliance Portal](#). Compliance Office och People Function hjälper dig att hantera situationen. Följande är exempel på möjliga intressekonflikter:

– Att göra affärer med tredje part som har anställt dina familjemedlemmar, vänner eller tidigare Ericsson-kollegor, eller som ägs av desamma.

– Att anställa eller vara ledare för någon som du har ett personligt förhållande med.

– Att på din fritid arbeta för Ericssons kunder eller leverantörer.

– Att arbeta utanför Ericsson eller anta engagemang eller styrelseuppdrag som påverkar din arbetsprestation, kräver att du använder Ericssons konfidentiella eller skyddade information eller tillgångar, eller som skulle tillskapa immateriella rättigheter.

– Att för Ericssons räkning ha att göra med kunder, leverantörer eller andra externa intressenter i företag där du äger andelar eller har andra betydande ekonomiska intressen.



### Learn more

#### Useful links

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

#### CoBE Relevant Documents:

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



Vår kod  
Våra medarbetare  
Vår verksamhet  
Våra tillgångar  
Vårt engagemang

#### Learn more

#### Useful links

- [Compliance consultation desk](#)

#### CoBE Relevant Documents:

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

## Konkurrera utifrån meriterna i vår teknik och våra erbjudanden

### Vi konkurrerar rättvist.

Vi söker inte konkurrensfördelar genom olagliga eller oetiska affärsmetoder. Du får inte otillbörligen anskaffa eller använda konfidentiell information, inbegripet information om konkurrenskraftiga bud, som tillhör andra. Du måste alltid agera enligt tillämplig konkurrens- och antitrustlagstiftning samt lagar och bestämmelser om rättvis handel i alla dina kontakter med kunder, konkurrenter och leverantörer. Det innebär att du inte får ingå några avtal eller på annat sätt delta i diskussioner som kan ge upphov till misstankar angående konkurrens, såsom prisöverenskommelser eller fastställande av andra köp- eller försäljningsvillkor, utlämnande av konkurrenskänslig information eller annat kartellliknande beteende. Detta innefattar avtal med tredje part om att inte anställa varandras anställda eller fastställa löner. Missbruk av en dominerande marknadsställning är också förbjudet.

Du måste kontrollera med Group Function Legal Affairs & Compliance innan du förhandlar avtal om exklusivitet eller konkurrenskláusuler, eller om du har misstankar angående annat som gäller konkurrens.





Vår kod  
 Våra medarbetare  
 Vår verksamhet  
 Våra tillgångar  
 Vårt engagemang

#### Learn more

#### Useful links

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

#### CoBE Relevant Documents:

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

## Ha endast att göra med tredje parter som delar vårt åtagande om integritet

Vi arbetar bara med tredje parter som står för samma integritetsnormer som vi kräver av oss själva.

Att arbeta med tredje parter kan innebära väsentliga risker som vi noga måste förhålla oss till så att våra värderingar inte äventyras. Vår verksamhet bygger fortsatt på ett stort nätverk av tredje parter såsom distributörer, partner, leverantörer, ombud eller konsulter. Deras handlingar påverkar vårt företags anseende lika mycket som våra egna. Vi har endast att göra med leverantörer och andra partner som delar våra höga normer i fråga om integritet, mänskliga rättigheter, hälsa och säkerhet samt miljön. Vi bedriver verksamhet med integritet, ansvar och i enlighet med krav enligt lag och myndigheters bestämmelser i de länder där vi är verksamma, och vi förväntar oss att våra tredje parter efterlever alla tillämpliga lagar och bestämmelser.

#### Du måste göra följande:

- Agera som en verklig affärsägare.
- Enbart samarbeta med kvalificerade, godkända tredje parter som genomgår våra processer för ansvarsfulla inköp, inbegripet

vår förstärkta process för hantering av tredje part (Third Party Management, TPM). Aldrig använda en tredje part för att göra något som Ericssons anställda inte själva får göra.

- Ingå sanningsenliga och transparenta samarbeten med tredje parter och säkerställa att de undertecknar och åtar sig att följa vår uppförandekod för affärspartner (eller motsvarande).
- Aktivt bevaka de villkor på vilka ett beslut om godkännande av en tredje part fattats, och vara vaksam på varningstecken och väsentliga förändringar.
- Hålla rättvisande dokumentation om tredje part, agera på eventuella avvikelser och förbjuda eventuella försök att påverka beslut genom otillbörliga betalningar.
- Implementera effektiv riskreducering inbegripet korrigerande åtgärder om tillämpligt, inklusive uppsägning av avtal vid upprepade och/eller allvarliga överträdelser.
- Vara särskilt försiktig när du arbetar med någon som innehar (eller har innehaft) en framstående offentlig ställning, eller en familjemedlem eller närstående till en sådan person, d.v.s. person i politiskt utsatt ställning (Politically Exposed Person, PEP).





Vår kod  
 Våra medarbetare  
 Vår verksamhet  
 Våra tillgångar  
 Vårt engagemang

#### Learn more

#### Useful links

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

#### CoBE Relevant Documents:

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

# Respektera lagar om internationell handel och bekämpning av penningtvätt

Vi följer gällande lagar och bestämmelser som reglerar internationell handel och bekämpning av penningtvätt.

Europeiska unionen (EU), Förenta staterna (USA) och andra jurisdiktioner tillämpar handels- och sanktionslagar, däribland export- och tullkontroller, embargon samt sanktioner. Dessa lagar begränsar vilka personer, länder och enheter vi kan göra affärer med, samt den hårdvara, mjukvara och de tjänster vi kan tillhandahålla. De begränsar också från vilka länder Ericsson som företag, och vi som anställda, kan utföra arbete.

#### Du måste

- vara medveten om eventuella sanktioner, import- eller exportkontroller som kan gälla för dina affärsförehavanden för Ericssons räkning innan du gör sådana affärer och säkerställa att licens har anskaffats om så krävs
- säkerställa att Ericssons sanktionskontrollprocess genomförs innan nya tredje parter anlitas och med jämna mellanrum därefter

- kontakta Trade Compliance inom GFLA Global Risk & Regulatory före resa till ett land belagt med sanktioner för vägledning om användning av din arbetstelefon och arbetsdator och närhelst du är osäker.

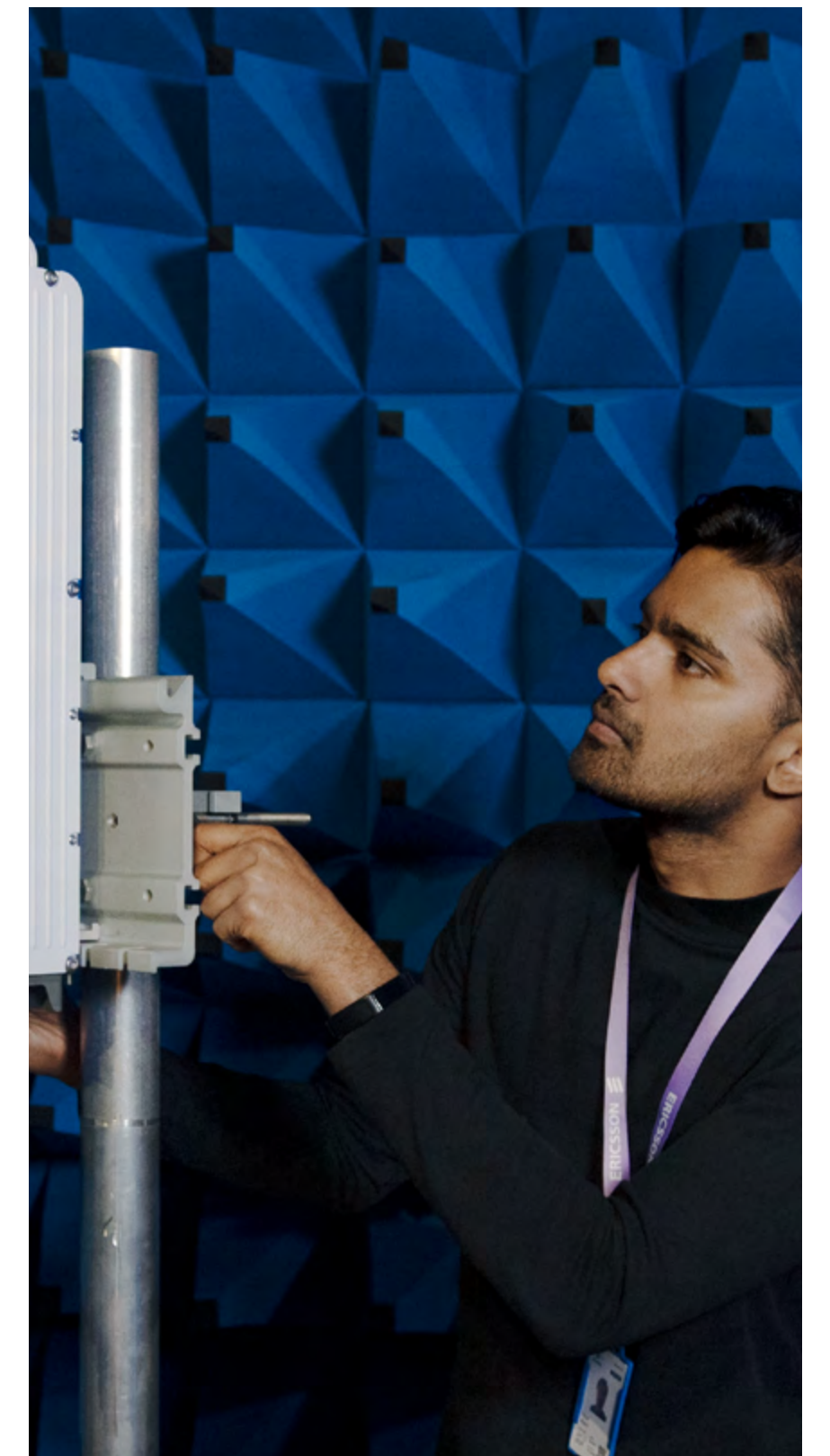
Vi stödjer fri och rättvis handel och är fast beslutna om att efterleva gällande bestämmelser mot bojkott. Rådfråga alltid Group Function Legal Affairs & Compliance om du är osäker på om en handling är laglig eller om du blir ombedd att delta i en bojkott.

Vi är vaksamma på krav gällande bokföring och redovisning, lagar och bestämmelser om bekämpning av penningtvätt samt lagar och bestämmelser angående finansiering av terrorism. Penningtvätt utgör olaglig verksamhet där någon försöker dölja det verkliga ursprunget av pengar som erhållits genom brott. Finansiering av terrorism är när medel används för att stödja terroristverksamhet. Ericsson tillåter inte några aktiviteter som resulterar i penningtvätt eller finansiering av terrorism. Vid arbete i områden med känd terroristaktivitet ska särskilda försiktighetsåtgärder vidtas innan medel överlämnas till en okänd part.

#### Du måste göra följande:

- Aldrig ingå i någon affärstransaktion om du misstänker att den inbegriper medel med koppling till brottslig verksamhet.

- Följa alla Ericssons krav på ansvarsfulla inköp och tillbörlig aktsamhet och anmäla eventuella varningstecken.
- Säkerställa att du före resa till områden med kända terroristaktiviteter har tagit del av krav och råd från Ericssons säkerhetsavdelning.







Vår kod  
Våra medarbetare  
Vår verksamhet  
Våra tillgångar  
Vårt engagemang

## Våra tillgångar och immateriella rättigheter

Vi är fast beslutna om att skydda vårt företags tillgångar och immateriella rättigheter samt information och tillgångar som anförtrotts oss av våra kollegor, kunder och tredje parter.

4.1	Skydda konfidentiell information och immateriella rättigheter	22
4.2	Använda företagets information och tillgångar på ett ansvarsfullt sätt	23
4.3	Skydda personuppgifter	24
4.4	Upprätthålla vederbörliga finansiella kontrollåtgärder och förhindra bedrägerier	25
4.5	Kommunicera ansvarsfullt	26

# 04



Vår kod  
 Våra medarbetare  
 Vår verksamhet  
 Våra tillgångar  
 Vårt engagemang

#### 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](#)

## Skydda konfidentiell information och immateriella rättigheter

Vi använder konfidentiell information och immateriella rättigheter för vederbörliga och auktoriserade ändamål.

Vår tekniska och finansiella information samt våra immateriella rättigheter är avgörande för vår framgång. Detta inbegriper information om forskning och utveckling, patent, affärer, produktplaner och strategier, samt kund- och leverantörsinformation.

#### Du måste göra följande:

- Diskutera inte konfidentiell information på offentliga platser eller på internet.
- Endast tillgå eller lämna ut konfidentiell information om det finns ett berättigat affärsskäl att göra det.
- Endast lagra konfidentiell och affärsrelaterad information på Ericsson-auktoriserade enheter och molntjänster.
- Eskortera dina besökare på Ericssons kontor och anläggningar.
- Ta inte med dig och använd inte Ericsson-information när du lämnar företaget – all företagsinformation tillhör Ericsson.

- Försök inte otillbörligen anskaffa konfidentiell information som tillhör andra företag eller tredje parter.

Vi har alla ett ansvar att vara uppmärksamma på säkerhetshot – såsom skadlig kod eller nätfiske – och följa bästa praxis för att skydda Ericssons information och tillgångar.

#### Du måste göra följande:

- Hålla din dator och dina mobila enheter uppdaterade med de senaste tillämpliga mjukvaruversionerna och ändra dina lösenord när du uppmanas.
- Dela inte dina användar-ID (signum) eller lösenord.
- Använda den mjukvara som tillhandahålls för att ansluta din dator till Ericssons nätverk på ett säkert sätt när du är utanför kontoret.
- Använda endast auktoriserad eller godkänd mjukvara, enheter och meddelandeappar.
- Kryptera e-postmeddelanden som innehåller konfidentiell information eller personuppgifter.
- Rapportera alla potentiella säkerhetsincidenter via [Security Incident Management System \(SIMS\)](#).





Vår kod  
 Våra medarbetare  
 Vår verksamhet  
 Våra tillgångar  
 Vårt engagemang

## Använda företagets information och tillgångar på ett ansvarsfullt sätt

Vi ägnar oss inte åt någon form av insiderhandel, och använder företagets tillgångar endast för berättigade ändamål.

Insiderinformation är icke-offentlig och väsentlig information om Ericsson eller andra bolag som, om den lämnas ut, skulle ha en betydande inverkan på priset på finansiella instrument och värdepapper såsom aktier, obligationer eller derivat. Att använda denna information eller lämna ut den till andra för handel med finansiella instrument eller värdepapper är olagligt. Det kallas insiderhandel, och det måste utan undantag undvikas.

### Du måste göra följande:

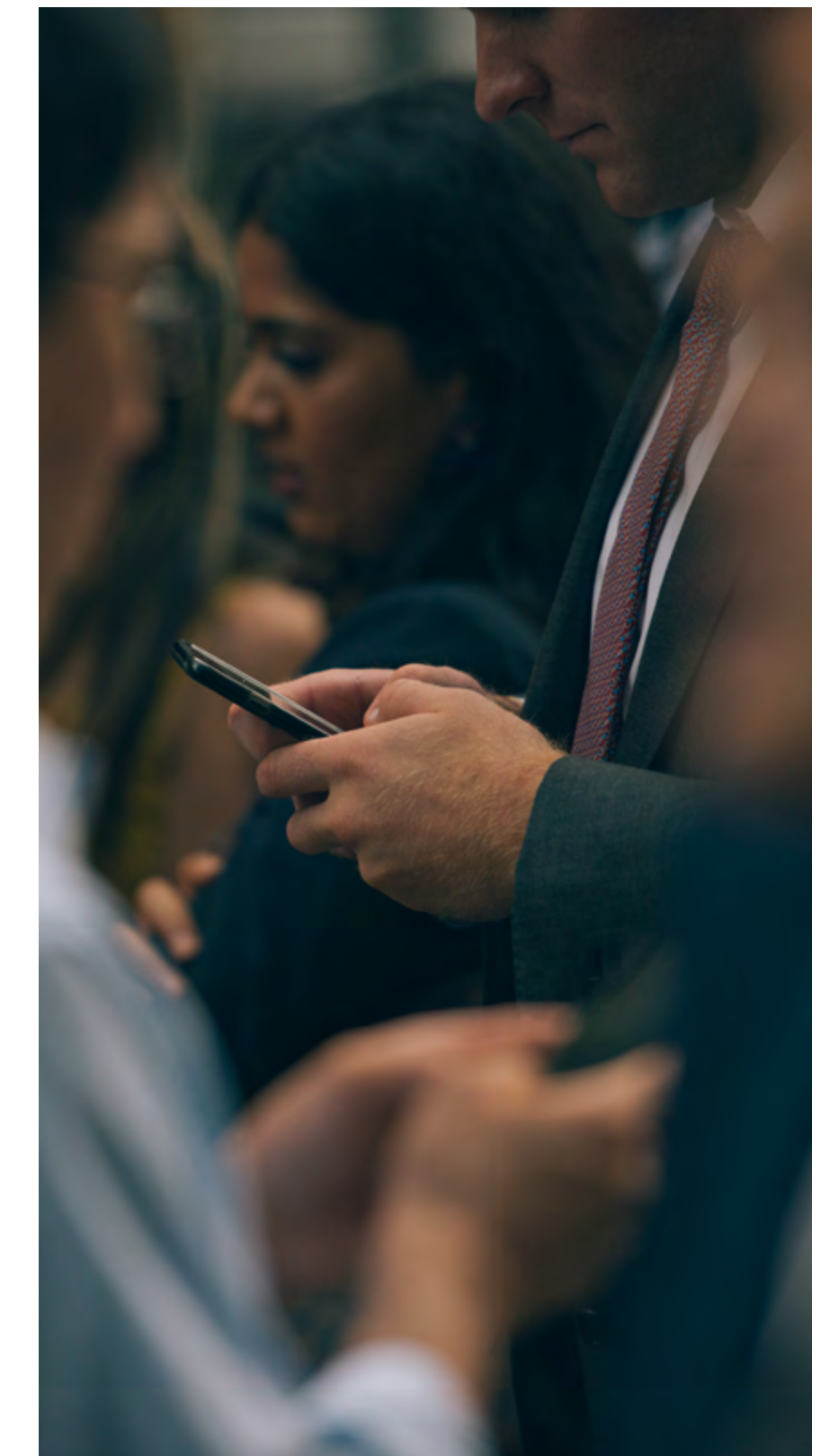
- Köp eller sälj inte finansiella instrument och värdepapper när du har tillgång till insiderinformation, och uppmana inte andra att göra det.
- Lämna inte ut insiderinformation till någon, inte heller till kollegor, annat än på strikt behovsbasis och med projektledarens godkännande.
- Kontrollera med Group Function Legal Affairs & Compliance innan du gör några transaktioner om du är osäker på om du har insiderinformation.



Alla Ericssons anställda rekommenderas att inte handla med Ericssons finansiella instrument eller värdepapper under 30 dagar före publiceringen av finansiella rapporter, även om de inte besitter insiderinformation.



Använd Ericssons IT-system och resurser endast för affärsrelaterad verksamhet. Du ansvarar för att skydda företagets tillgångar från missbruk, slöseri, stöld och förlust. Detta innebär att inte använda Ericssons IT-resurser för någon verksamhet som är olaglig, trakasserande, sexuellt betingad, ärekränkande, etniskt provocerande, strider mot mänskliga rättigheter eller är relaterad till sexuella övergrepp mot barn.



### Learn more

#### Useful links

- [Security at Ericsson](#)

#### CoBE Relevant Documents:

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



Vår kod  
 Våra medarbetare  
 Vår verksamhet  
 Våra tillgångar  
 Vårt engagemang

#### Learn more

#### Useful links

- [Reporting security and privacy incidents](#)

#### CoBE Relevant Documents:

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

# Skydda personuppgifter

Vi behandlar personuppgifter på ett ansvarsfullt sätt och i enlighet med dataskyddslagstiftning.

Vi skyddar personuppgifter och stödjer globala insatser för att hålla dem säkra. Personuppgifter är information som kan knytas till en identifierbar person. Exempel på detta är namn, adress, telefonnummer, IMEI (International Mobile Equipment Identity), IMSI (International Mobile Subscriber Identity), foto, e-postadress och bank- eller kreditkortsuppgifter.

Vi följer globala integritetsprinciper och tillämpliga lagar, inklusive EU:s allmänna dataskyddsförordning (GDPR). Vi har även bindande bolagsregler och avtal som reglerar hur vi behandlar och lämnar ut uppgifter.

#### Du måste göra följande:

- Samla in och behandla personuppgifter i enlighet med tillämpliga lagar, dataskyddsprinciper och Ericssons styrdokument och andra instruktioner.
- Säkerställa att personer som vi får personuppgifter från informeras och

kan förstå varför dessa samlas in och behandlas.

- Använda personuppgifter endast för berättigade verksamhetsändamål och godkänd användning som är nödvändig för ditt arbete.
- Dela personuppgifter på ett säkert sätt och endast med personer (inom och utanför Ericsson, inklusive leverantörer, kunder och andra affärspartner) som har behörighet att ta emot och behandla sådana uppgifter.
- Anmäla varje misstänkt personuppgiftsintrång till [Security Incident Management System \(SIMS\)](#)





Vår kod  
 Våra medarbetare  
 Vår verksamhet  
 Våra tillgångar  
 Vårt engagemang

#### Learn more

#### Useful links

- [Ericsson Governance](#)

#### CoBE Relevant Documents:

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

## Upprätthålla vederbörliga finansiella kontrollåtgärder och förhindra bedrägerier.

Vi bokför all finansiell information omsorgsfullt, korrekt och ärligt.

Vi måste vidta åtgärder för att förhindra bedrägerier och finansiella oegentligheter. Vi måste säkerställa att våra affärstransaktioner bokförs tydligt och korrekt. Att registrera falska eller vilseledande uppgifter i vår bokföring, eller att kringgå interna kontroller, är strängt förbjudet och kan vara olagligt. Kontrollera alltid med Group Function Finance & Common Functions eller din lokala ekonomisupport om du är osäker på vad du ska göra eller om du har ekonomirelaterade frågor eller misstankar.

Följande är exempel på obligatoriska krav för att säkerställa integriteten i vår affärsredovisning:

- Ingå skriftliga avtal (aldrig muntliga) med kunder och tredje parter.
- Säkerställa att våra avtal återspeglar innehållet i den kommersiella transaktionen.
- Undvika att ge ovanliga incitament eller godta villkor som inte ligger i Ericssons bästa intresse.

- Följa regler om behörighet för underskrift och utgifter samt relevanta processer för godkännande.
- Bokföra alla finansiella transaktioner i enlighet med tillämpliga regler och Ericssons direktiv och instruktioner för bokföring.
- Aldrig godkänna betalning av oklara eller tvivelaktiga omkostnader eller tredjepartsfakturer som är dåligt dokumenterade eller ofullständiga.
- Säkerställa att kostnadsrapporter, verifierande kvitton och dokument är fullständiga, sanningsenliga och korrekta.
- Använda företagskort endast för berättigade affärsutgifter.
- Tillhandahålla alla sanningsenliga och korrekta verifikationer som behövs för att säkerställa korrekta räkenskaper.
- Använda rätt GL-konto för att säkerställa korrekt redovisning och kontrollera våra kostnader regelbundet.







Vår kod  
Våra medarbetare  
Vår verksamhet  
Våra tillgångar  
Vårt engagemang

## Kommunicera ansvarsfullt

Vi talar som representanter för företaget endast om vi har behörighet att göra det och är försiktiga när vi använder sociala medier.

Vårt rykte är beroende av transparens, korrekthet och samstämmighet i våra offentliga uttalanden. Därför har vi infört åtgärder för att se till att rätt information går ut. Dessa åtgärder gäller uttalanden som du gör offentligt i sociala medier eller i artiklar, dokument, tal eller andra uttalanden som är relevanta för Ericssons verksamhet. Samtidigt som vi främjar yttrandefrihet är var och en av oss ansvariga och kan ställas till svars för inlägg i sociala medier eller kommentarer på interna plattformar som inte är förenliga med våra värderingar och vår kompass.

### Du måste göra följande:

- Använda gott omdöme och inte publicera eller lägga ut konfidentiell information om företaget och/eller personer som är knutna till det.
- Tydliggöra att dina åsikter är dina egna, och att du inte talar för Ericsson (såvida du inte har behörighet att göra det).
- Inte lägga ut något som skulle orsaka besvär för Ericsson eller skada Ericssons anseende.
- Använda Ericssons interna kommunikations- och samarbetsplattformar (såsom Teams, Yammer, SharePoint och Outlook) med respekt och inkluderande, med hänsyn till andras perspektiv.

### Learn more

#### CoBE Relevant Documents:

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







Vår kod  
Våra medarbetare  
Vår verksamhet  
Våra tillgångar  
Vårt engagemang

## Vårt sociala engagemang och miljöengagemang

Vi är fast beslutna att respektera mänskliga rättigheter, minska negativ miljöpåverkan och stödja socioekonomisk utveckling i de samhällen där vi verkar.

5.1	Främja rätten till integritet och yttrandefrihet	28
5.2	Upprätthålla vårt åtagande om miljömässig hållbarhet	29
5.3	Stärka och stödja lokalsamhällen	30

# 05



Vår kod  
Våra medarbetare  
Vår verksamhet  
Våra tillgångar  
Vårt engagemang

## Främja rätten till integritet och yttrandefrihet

Vi respekterar rätten till integritet och yttrandefrihet som de två mest framträdande mänskliga rättigheterna med koppling till den teknik vi levererar.

Vi tror starkt att vår hårdvara och mjukvara och våra tjänster och lösningar medför positiv förändring för människor. Samtidigt arbetar vi för att begränsa och minimera risken för eventuellt missbruk av vår teknik.

Vi förespråkar också starkt yttrandefrihet och integritetsskydd, individuellt och kollektivt med andra intressenter.

### Du måste göra följande:

- Respektera, främja och stödja mänskliga rättigheter genom ansvarsfullt beslutsfattande, inbegripet under produktutveckling, användning och försäljning av vår teknik och i affärsförhållanden med kunder och leverantörer.
- Bedöma externa förfrågningar och krav som kan påverka individens yttrandefrihet eller rätt till integritet, och säkerställa att sådana förfrågningar är berättigade, proportionerliga och nödvändiga innan du svarar på dem.
- Beakta riskerna för missbruk av vår teknik i affärskontakter, följ de korrekta förfarandena för att begränsa sådana risker, och påtala om sådana risker ignoreras eller inte hanteras adekvat.
- Agera på indikationer om missbruk och avbryta kontakten om det är relevant.
- Fullfölj inte affärsmöjligheter där vi vet att vår teknik kommer att missbrukas, eller där effektiva begränsningar inte kan implementeras.



### Learn more

#### Useful links

- [Business and Human Rights Statement](#)

#### CoBE Relevant Documents:

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



Vår kod  
 Våra medarbetare  
 Vår verksamhet  
 Våra tillgångar  
 Vårt engagemang

#### 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](#)

## Upprätthålla vårt åtagande om miljömässig hållbarhet

Våra program för miljömässig hållbarhet gör skillnad för världen och skapar värde för alla intressenter.

Vi tillämpar ett vetenskapsbaserat och tredelat (ekonomisk-social-miljömässig) synsätt för att skapa positiv inverkan för intressenter genom hela vår verksamhet, i hela vår portfölj och i samhället. Vi har åtagit oss att minimera den negativa miljöpåverkan från all vår verksamhet och aktivitet. Miljömässig hållbarhet ska vara en integrerad inställning som omfattar alla våra enheter: ett tänkesätt vi alla tillämpar som en del av Ericssons arbetsstyrka.

#### Du måste göra följande:

- Bidra till Ericssons ambitioner och mål kopplade till miljöpåverkan från vår verksamhet och för våra produkters hållbarhet.
- Minimera tjänsteresor och välja landbaserad transport före flygresor.
- Följa alla tillämpliga miljölagar, bestämmelser och normer på de marknader där vi konkurrerar.
- Tillhandahålla all dokumentation, information och uppgifter som behövs för att säkerställa korrekt miljörapportering.
- Följa alla miljörelaterade produktkrav, riktlinjer och rekommendationer.
- Anmäla eventuella incidenter med miljöpåverkan via [Global Incident Reporting Tool](#)

På Ericsson arbetar vi aktivt med partnerskap och utvecklar hårdvara, mjukvara, tjänster och lösningar som stödjer branscher och samhällen i deras strävan att uppnå FN:s mål för hållbar utveckling (SDG).





Vår kod  
 Våra medarbetare  
 Vår verksamhet  
 Våra tillgångar  
 Vårt engagemang

#### Learn more

#### Useful links

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

#### CoBE Relevant Documents:

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

## Stärka och stödja lokalsamhällen

Vi stärker och stödjer lokalsamhällen för att driva positiv inverkan.

Vi utvärderar noga bidrag (Contributions) såsom medlemskap, gemensam marknadsföring/gemensamma verksamheter, sponsring, donationer och akademiska samarbeten för att bekräfta att de överensstämmer med Ericssons strategi om att stödja förtjänta initiativ som kan ha störst signifikant inverkan.

Vi tillämpar tillbörlig aktsamhet för att säkerställa att bidrag är fria från faktiska eller potentiella intressekonflikter, eller om de kan ha någon koppling till otillbörliga betalningar.

För att lämna ett bidrag måste du

- lämna in en begäran angående bidrag i enlighet med den [företagsomfattande processen för Contributions](#)
- säkerställa att affärsgodkännanden, compliance-bedömning och granskning av mottagare, dokumenterat avtal, betalningsgenomförande och bevis omfattas i enlighet med processen
- uppge eventuella kopplingar mellan bidrag och Ericssons kunder, leverantörer, partner, offentliga tjänstemän eller Ericssons nuvarande eller tidigare anställda.

Alla Ericssons aktivt heltids- och deltidsanställda är berättigade att delta i [Ericsson Volunteers-programmet](#) som stödjer deras önskan att stödja lokalsamhällen och påverka samhället positivt.







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