

La nostra Bussola

Ericsson Code of Business Ethics



ERICSSON

Lettera del Presidente e CEO

Raggiungere il successo in un mondo difficile

Noi di Ericsson siamo schierati in prima linea per creare un mondo in cui la connettività illimitata migliori la vita, ridefinisca il business e apra la strada ad un futuro sostenibile. La posizione ed il ruolo della nostra azienda comportano una grande responsabilità che noi non prendiamo alla leggera.

Abbiamo costruito un'organizzazione globale straordinaria e ci troviamo in una posizione eccellente per crescere ed avere successo. Contiamo oltre 100.000 dipendenti in sei diversi continenti e continuiamo ad espanderci ben oltre le nostre fiere radici svedesi. Per essere veri leader del settore dobbiamo anche essere riconosciuti come leader a livello globale per il **modo** in cui gestiamo l'attività e per **come** operiamo nel mondo. Questa leadership richiede un impegno collettivo e parte dalla fiducia in noi stessi, nei colleghi e nell'azienda: pensare in modo critico, usare il buon senso e agire sempre con integrità.

Una delle colonne portanti della nostra governance, il Codice etico aziendale, definisce le nostre aspettative nei confronti dei dipendenti e offre a ciascuno di noi una guida quando prendiamo una decisione, gestiamo i rischi e lavoriamo con colleghi, clienti, partner, titolari di altre società e - ingenerale - altre parti interessate.

Integrità ed eccellenza operativa

Lavoriamo in un ambiente aziendale complesso. La forte concorrenza, le tensioni geopolitiche, il cambiamento climatico, l'incertezza economica e i conflitti in molte parti del mondo sono ormai la norma.

In quanto principio fondante di Ericsson, consideriamo l'accesso alla connettività un bisogno umano fondamentale e per questo ci impegniamo a offrirlo ovunque, a condizione che i nostri collaboratori siano al sicuro e nella misura in cui possiamo agire nel rispetto dei nostri valori fondamentali e nel migliore interesse di Ericsson.

La nostra capacità di raggiungere tale obiettivo e di affrontare le complessità attorno a noi dipende innanzitutto dai nostri collaboratori e dalla nostra cultura. Dobbiamo essere ottimisti e fiduciosi, impegnandoci nel contempo a garantire fiducia, trasparenza, comunicazione aperta, etica e buon senso. Dobbiamo continuare a incorporare queste caratteristiche nel modo di lavorare quotidiano e impegnarci a garantire eccellenza operativa e integrità a tutti i livelli, per essere in grado di adattarci, competere e raggiungere gli obiettivi. Se il personale agisce di conseguenza, avremo un impatto positivo sulla società in ogni luogo in cui l'azienda opera.

Dobbiamo continuare a rivolgere la massima attenzione ai clienti, fornendo tecnologie e servizi di alta qualità. Tuttavia, è necessario agire sempre nel migliore interesse di Ericsson. Se qualcosa non è in linea con i nostri valori fondamentali o nel nostro migliore interesse, dobbiamo allontanarci.

Il mio obiettivo è assicurarmi che Ericsson sia in una posizione tale da avere successo anche nelle generazioni a venire. Ma ciò richiede la collaborazione di tutti. Dobbiamo garantire che gli errori di ieri non si ripetano domani. Per avanzare efficacemente nel futuro, è quindi necessario comprendere e imparare dal passato.

Abbiamo spesso parlato dei casi di corruzione che hanno poi portato ad un accordo con l'US Department of Justice (DOJ) e l'US Securities and Exchange Commission (SEC). Abbiamo fatto grandi passi avanti per affrontare le debolezze organizzative che, in passato, hanno evidenziato una cattiva condotta ma che ora ci hanno permesso di costruire una realtà aziendale ancora più forte.

Tuttavia, c'è ancora molto da fare. Il percorso sarà costante e continuerà ben oltre il periodo di monitoraggio.

La nostra governance e la nostra Bussola

Un'azienda delle dimensioni di Ericsson ha bisogno di regole chiare che disciplinino la condotta ed il lavoro dei suoi collaboratori. La nostra Bussola è una componente chiave dei nostri Core Governance Pillars che viene introdotta per fare chiarezza sul modo in cui prendiamo decisioni, garantendo responsabilità e gestione del rischio.

Un altro dei Core Governance Pillars - che è stato introdotto ed implementato nel 2023 - è il nostro Material Group Risk Protocol e il Business Risk Committee, che regola il modo in cui gestiamo i rischi materiali. Maggiori informazioni sugli altri pilastri della governance del gruppo saranno condivise nei prossimi mesi.

Questi pilastri costituiscono la base del modo in cui collaboriamo e forniscono al nostro lavoro, ordine, standard e disciplina necessari. Sono progettati per supportare e facilitare il nostro lavoro collettivo e non per sostituire il nostro giudizio umano ed il nostro pensiero critico, che sono sempre necessari.

Il nostro successo, sul lungo termine, si basa sul prendere buone decisioni e ciò richiede di tenersi adeguatamente informati l'un l'altro, di porre domande e mettere in discussione le idee e di valutare con attenzione i fatti e i rischi legati ad una decisione. Non tutte le decisioni saranno perfette; esistono fattori esterni che non sempre possiamo controllare e il mondo

intorno a noi continuerà a presentarci problemi. Ma li potremo affrontare insieme, adottando l'approccio sopra descritto, avanzando con cautela, adattandoci ed evolvendo insieme ... ce la faremo.

Ci aspettiamo che tutti si sentano a proprio agio nel parlare apertamente e nel mettersi in discussione. La linea diretta di Ericsson è sempre a disposizione per sollevare dubbi se qualcuno crede che le aspettative etiche definite nella nostra Bussola possano essere a rischio. Ricordiamo sempre che fare domande e mettere in discussione ciò che sta accadendo comporta anche una responsabilità. Non si tratta solo di sollevare questioni e sottolineare i rischi, ma anche di impegnarsi in modo costruttivo e proporre soluzioni.

Seguendo la nostra Bussola, possiamo garantire l'eticità delle nostre decisioni e azioni, consentendo ad Ericsson di essere una forza positiva a livello globale. Grazie a ciò, continueremo a guadagnare e ad avere rispetto e fiducia, non solo da parte di colleghi, clienti, fornitori, investitori, banche e partner, ma soprattutto da parte della società. Ognuno di noi è un "guardiano di Ericsson" e fare ciò che è giusto è sempre la priorità assoluta.

Uno sguardo al futuro

Sono fermamente convinto che la leadership etica ci darà un vantaggio competitivo e continuerà a rendere tutti noi orgogliosi di far parte di Ericsson. Non lo facciamo per spuntare una casella o semplicemente per soddisfare le aspettative esterne. Seguiamo questa condotta per diventare un'azienda più forte e garantire il successo nel lungo termine. In definitiva, agire secondo gli standard più elevati e condurre l'attività responsabilmente e con integrità è l'unico modo in cui possiamo promuovere un cambiamento concreto e positivo. Il futuro dell'azienda dipende dalla capacità di trasformare la nostra cultura in un modo che ci renda più forti. In questa trasformazione culturale, siamo tutti chiamati a fare la nostra parte.

In fin dei conti, il nostro successo è dettato dai collaboratori e sarà sempre così. Sono convinto che disponiamo delle persone migliori del settore e che non esiste team migliore per gestire le sfide che ci troviamo ad affrontare e le opportunità future che andremo a cogliere.

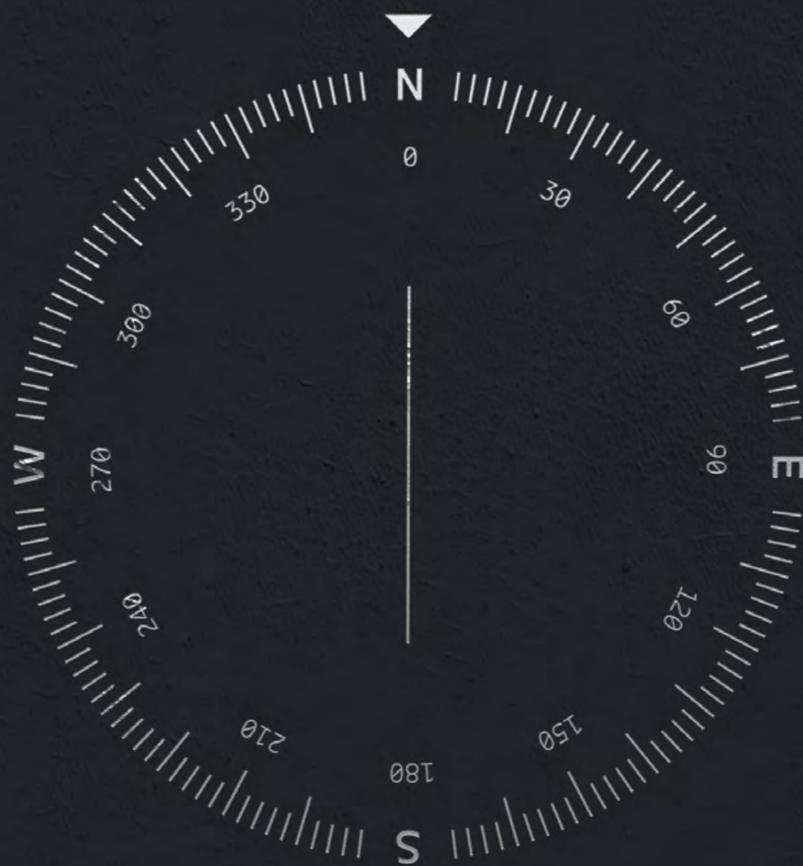
Puntiamo al futuro. Insieme, stiamo scrivendo il prossimo capitolo del libro di Ericsson, che si basa sulla leadership del settore e nel modo di condurre il business. So di poter contare su tutti voi!

Con i miei migliori auguri,
Börje Ekholm
Presidente e CEO





Usa la nostra Bussola



La nostra Bussola vi accompagnerà attraverso i principi etici e le aspettative di Ericsson. È in linea con i nostri valori di professionalità, rispetto e perseveranza, che ci consentono di procedere con integrità. Per avere la certezza che ogni azione e decisione sia allineata ai requisiti etici di Ericsson, è necessario quindi consultarla frequentemente.



Ricorda sempre i principi enunciati nelle 3 P ogni volta che agisci per conto di Ericsson

P¹

Qual è lo scopo
(Purpose) della
mia azione?

- Esiste un motivo aziendale legittimo per questa azione?
- L'azione è compiuta nel miglior interesse di Ericsson?
- Quali rischi potrebbe comportare questa azione? Come posso mitigarli?

P²

Quali principi
(Principles)
devono guidare la
mia azione?

- L'azione è legale e coerente con i principi enunciati nella nostra Bussola e gli 'Steering documents' di Ericsson?
- L'azione è etica ed in linea con i nostri valori?

P³

Come viene percepita
(Perceived) la mia
azione?

- Come sarebbe percepita la mia azione se fosse pubblicata sulla prima pagina di un giornale?
- La mia azione avrà un impatto sulla reputazione di Ericsson?

Indice

● Il nostro Codice, La nostra Bussola

| | | |
|-----|--|----|
| 1.1 | Le aspettative etiche di Ericsson | 07 |
| 1.2 | Le tue responsabilità quando lavori per Ericsson | 08 |
| 1.3 | Segnalare problematiche di compliance | 09 |

● Le nostre persone e il luogo di lavoro

| | | |
|-----|--|----|
| 2.1 | Trattare tutti con rispetto, in modo inclusivo e con dignità | 11 |
| 2.2 | Garantire condizioni di lavoro eque e favorevoli e rispettare i diritti sindacali | 12 |
| 2.3 | Promuovere la salute, la sicurezza e il benessere | 13 |
| 2.4 | Proibire e prevenire il lavoro forzato, il traffico di esseri umani e il lavoro minorile | 14 |

● Il nostro business, i clienti e i fornitori

| | | |
|-----|---|----|
| 3.1 | Condurre il business con integrità e tolleranza zero per la corruzione | 16 |
| 3.2 | Agire nel miglior interesse di Ericsson | 17 |
| 3.3 | Competere sulla base dei meriti delle nostre tecnologie e offerte | 18 |
| 3.4 | Interagire solo con terze parti che condividono l'impegno di Ericsson per l'integrità | 19 |
| 3.5 | Rispettare il commercio internazionale e le leggi antiriciclaggio | 20 |

● I nostri beni materiali e la nostra proprietà intellettuale

| | | |
|-----|--|----|
| 4.1 | Proteggere le informazioni riservate e la proprietà intellettuale | 22 |
| 4.2 | Utilizzare le informazioni e i beni aziendali in modo responsabile | 23 |
| 4.3 | Proteggere i dati personali | 24 |
| 4.4 | Effettuare controlli finanziari adeguati e prevenire le frodi | 25 |
| 4.5 | Comunicare in modo responsabile | 26 |

● Il nostro impegno sociale e ambientale

| | | |
|-----|--|----|
| 5.1 | Promuovere il diritto alla privacy e alla libertà di espressione | 28 |
| 5.2 | Difendere il nostro impegno per la sostenibilità ambientale | 29 |
| 5.3 | Responsabilizzare e sostenere le comunità locali | 30 |



Il nostro Codice
Le nostre persone
Il nostro business
I nostri beni
Il nostro impegno

Il nostro Codice, La nostra Bussola

Ci impegniamo a condurre il
nostro business in modo etico
e responsabile, sempre

01

| | | |
|-----|--|----|
| 1.1 | Le aspettative etiche di Ericsson | 07 |
| 1.2 | Le tue responsabilità quando lavori per Ericsson | 08 |
| 1.3 | Segnalare problematiche di compliance | 09 |

Il nostro Codice
Le nostre persone
Il nostro business
I nostri beni
Il nostro impegno

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](#)

Le aspettative etiche di Ericsson

I principi enunciati nella nostra Bussola delineano le aspettative dell'azienda per il modo in cui gestiamo la nostra attività.

Il Code of Business Ethics è la nostra Bussola ed uno dei pilastri fondamentali della governance aziendale di Ericsson. La Bussola ci guida nel gestire la nostra attività in modo professionale, con rispetto e integrità.

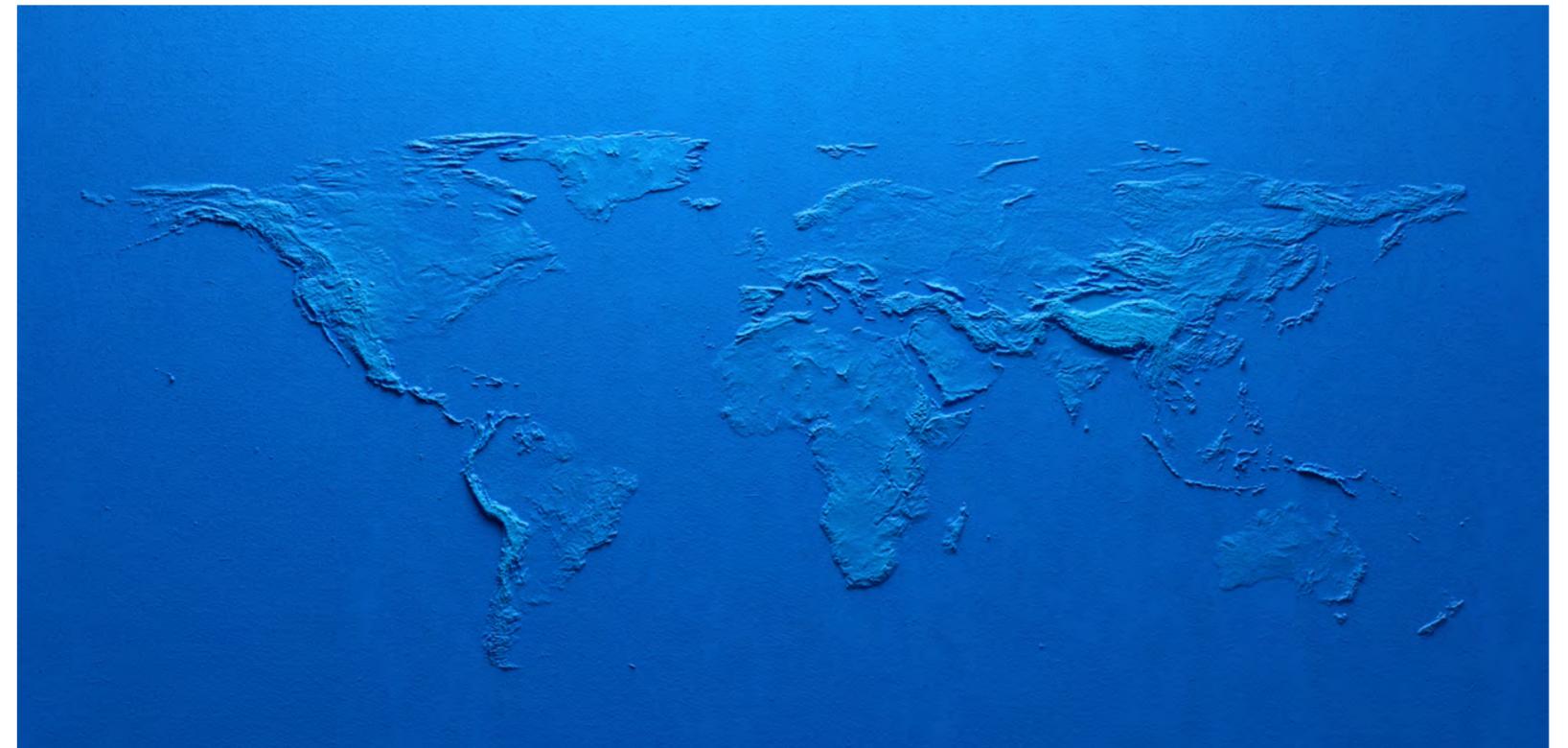
La Bussola si applica non solo ai dipendenti di Ericsson, ma anche a qualsiasi persona di cui Ericsson controlla il lavoro quotidiano e ai membri del Consiglio di amministrazione di tutte le società controllate direttamente o indirettamente da Ericsson. Chiediamo alle terze parti che lavorano con/per Ericsson di aderire ai valori contenuti nella nostra Bussola, impegnandosi a rispettare il nostro Code of Conduct for Business Partners.

Siamo tenuti a rispettare tutte le leggi e i regolamenti applicabili. Inoltre, siamo tenuti a rispettare i principi enunciati nella nostra Bussola, i e tutti gli Steering documents di Ericsson applicabili in base all'area geografica, al ruolo lavorativo o all'attività che ci apprestiamo a svolgere. Qualsiasi requisito di compliance della nostra Bussola, contenuto in questo documento, prevede sempre l'obbligo di rispettare gli 'Steering documents' applicabili. Infine, se uno dei requisiti della nostra Bussola differisce dai requisiti legali, devi sempre applicarsi lo standard più elevato.

In Ericsson usiamo la tecnologia, inclusa l'intelligenza artificiale, in modo responsabile, equo ed etico. Ciò significa, tra l'altro, che ci concentriamo sulla supervisione umana per garantire sicurezza, inclusività, trasparenza, riservatezza dei dati, responsabilità e benessere sociale e ambientale.

Le violazioni dei principi della Bussola possono portare a provvedimenti disciplinari, finanche al licenziamento, indipendentemente dal ruolo svolto in azienda. Siamo consapevoli che a volte le persone, nonostante agiscano con le migliori intenzioni, possano commettere errori in buona fede. In questo caso, o se si hanno una domanda o un dubbio, bisogna agire in maniera responsabile e trasparente e parlarne liberamente.

Se hai incertezze sull'applicabilità dei nostri 'Steering documents' per il tuo caso, chiedi indicazioni al tuo line manager. Puoi anche rivolgerti alle funzioni pertinenti come People o la Group Function Legal Affairs & Compliance. I Compliance Officers, il [Compliance Consultation Desk](#) e l'[Ethics & Compliance Portal](#), ad esempio, offrono consulenza e le autorizzazioni pertinenti su questioni di etica e compliance.



Il nostro Codice
 Le nostre persone
 Il nostro business
 I nostri beni
 Il nostro impegno

Learn more

Useful links

- [Compliance @ Ericsson](#)

CoBE Relevant Documents:

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

Le tue responsabilità quando lavori per Ericsson

Agiamo sempre con onestà e integrità.

In linea con il nostro scopo e i nostri valori, dobbiamo agire in modo responsabile, con onestà e integrità quando gestiamo un'attività in qualità di rappresentanti di Ericsson, indipendentemente dal ruolo che rivestiamo in azienda. Questo vuol dire che dobbiamo sempre agire con integrità, anche quando ciò significa perdere un'opportunità di business. Inoltre, l'obbligo di agire con integrità impone a ciascun dipendente di segnalare un problema di compliance se qualcuno di noi è a conoscenza o sospetta di violazioni di legge, della nostra Bussola o dei nostri Steering documents o è in possesso di qualsiasi altra informazione che potrebbe mettere Ericsson e la sua reputazione a rischio.

Quando ti viene richiesto, devi offrire la tua totale collaborazione per qualsiasi indagine, controllo o valutazione condotta da Ericsson o da una terza parte autorizzata, anche garantendo accessi e non distruggendo o alterando mai, dati, registrazioni o comunicazioni connesse al lavoro, indipendentemente da dove questi dati/informazioni si trovano.

Se sei un manager, un membro del team esecutivo o un membro del Consiglio di amministrazione, hai un ruolo particolarmente importante: hai infatti il compito di promuovere la cultura dell'integrità e della compliance aziendale.

I leader e i line manager devono:

- invitare i membri del team a porre domande e a parlare di situazioni etiche complesse e supportarli in questo
- accertarsi che i membri del team siano adeguatamente preparati e sappiano come ottemperare ai principi enunciati nella nostra Bussola e agli 'Steering documents'
- evitare di esercitare pressioni sui team, con il rischio di incoraggiare implicitamente comportamenti non etici o violazioni dei nostri 'Steering documents'
- segnalare potenziali comportamenti scorretti e supportare i membri del team quando segnalano eventuali problematiche



Il nostro Codice
Le nostre persone
Il nostro business
I nostri beni
Il nostro impegno

Learn more

Useful links

- [Reporting Compliance Concerns](#)

CoBE Relevant Documents:

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

Segnalare problematiche di compliance

Parliamo apertamente se qualcosa non ci sembra giusto.

È importante segnalare tempestivamente i nostri dubbi qualora si sospetti una violazione della nostra Bussola.

Se qualcosa non ti sembra giusto:

- parla con il tuo line manager o con il manager del tuo manager
- parla con qualcuno della funzione People o Group Function Legal Affairs & Compliance
- contatta la [Ericsson Compliance Line](#). (quando utilizzi la Ericsson Compliance Line, puoi mantenere l'anonimato, se consentito dalla legge locale).

La Ericsson Compliance Line è gestita da una terza parte indipendente, che si occupa di tutte le segnalazioni in modo sicuro e riservato. La [Ericsson Compliance Line](#) è disponibile 24 ore su 24, 7 giorni su 7 per tutti i soggetti interessati sia interni che esterni, in 60 lingue.

Dobbiamo parlare apertamente quando assistiamo o sospettiamo di violazioni dei principi enunciati nella nostra Bussola. La mancata segnalazione può comportare azioni disciplinari. Le tue preoccupazioni saranno valutate dall'Allegation Management Office, che potrà porti ulteriori domande. Le indagini potranno essere svolte dal dipartimento Corporate & Government Investigations o gestite da altre funzioni pertinenti.

Sarai protetto dalle ritorsioni, quando segnali un fatto, purché in buona fede: non tolleriamo alcuna forma di ritorsione.

Se sei un line manager o un'altra persona di fiducia e qualcuno esprime un problema di compliance, devi segnalarlo alla Group Function Legal Affairs & Compliance o alla [Ericsson Compliance Line](#). Sebbene possa essere necessario parlare con l'autore della segnalazione per comprendere meglio la natura della sua preoccupazione prima di riportarla, è importante non tentare di svolgere indagini in proprio perché potrebbero esserci implicazioni di natura legale.

I manager possono risolvere questioni come i problemi di performance e di mancato rispetto dei processi, ma devono sempre segnalare i problemi di compliance connessi a comportamenti scorretti e in generali, del mancato rispetto dei principi di etica aziendale. Hai sempre il diritto di esporre i tuoi dubbi con i rappresentanti sindacali o i comitati di impresa ed hai anche il dovere di segnalare qualsiasi potenziale violazione della nostra Bussola attraverso i canali dedicati che Ericsson mette a tua disposizione.

Non ti chiediamo di rinunciare ai tuoi diritti di partecipare a un procedimento legale dopo aver effettuato una segnalazione. Se segnali un problema di compliance tramite i canali di Ericsson, non ti verrà richiesto di firmare un accordo di non divulgazione.





Il nostro Codice
Le nostre persone
Il nostro business
I nostri beni
Il nostro impegno

Le nostre persone e il luogo di lavoro

Si può realizzare tutto il proprio potenziale e prosperare in un ambiente di lavoro inclusivo e solidale. Rispettiamo la dignità di ogni persona e lavoriamo in conformità a tutti i diritti umani e i diritti dei lavoratori riconosciuti a livello internazionale, compresi quelli delineati nella Carta internazionale dei diritti umani e nella International Labor Organization's Declaration, sui principi e i diritti fondamentali sul lavoro.

| | | |
|-----|--|----|
| 2.1 | Trattare tutti con rispetto, in modo inclusivo e con dignità | 11 |
| 2.2 | Garantire condizioni di lavoro eque e favorevoli e rispettare i diritti sindacali | 12 |
| 2.3 | Promuovere la salute, la sicurezza e il benessere | 13 |
| 2.4 | Proibire e prevenire il lavoro forzato, il traffico di esseri umani e il lavoro minorile | 14 |

02

Il nostro Codice
Le nostre persone
Il nostro business
I nostri beni
Il nostro impegno

Trattare tutti con rispetto, in modo inclusivo e con dignità

Promuoviamo un ambiente di lavoro collaborativo basato sul rispetto.

Trattare i nostri colleghi con rispetto, dignità e inclusione fa emergere il meglio di tutti ed è la cosa giusta da fare. In Ericsson, garantire la sicurezza psicologica dei nostri dipendenti è fondamentale e non c'è spazio per molestie, minacce, bullismo o violenza contro qualunque persona.

Non tolleriamo alcuna forma di molestia, discriminazione, ritorsione, minaccia o atti di violenza, tra cui:

- molestie fisiche, orali o scritte rivolte ai dipendenti o a terzi nell'ambito lavorativo (in ufficio, fuori dall'ufficio o online)
- bullismo, intimidazioni, ostilità, umiliazioni, discriminazioni o maltrattamenti psicologici
- commenti offensivi o denigratori, scherzi, immagini offensive o appellativi
- attenzioni o contatti fisici indesiderati o altre violazioni della privacy o dello spazio personale

- comportamenti destinati a disturbare o impedire le normali attività lavorative

Sappiamo che la diversità ci rende più forti come azienda. Avere un ambiente di lavoro diversificato e inclusivo aiuta ad attirare i migliori talenti a livello globale, a promuovere l'innovazione e a offrire maggior valore ai nostri clienti. Vogliamo che tutti si sentano apprezzati e inclusi.

Dobbiamo contribuire tutti a rendere Ericsson un luogo in cui ognuno può crescere professionalmente e sentirsi valorizzato, indipendentemente da fattori come il background personale, le prospettive cognitive o la disabilità.

I dipendenti sono tenuti a:

- Selezionare, premiare e promuovere le persone in base al merito
- Evitare il nepotismo o le pratiche discriminatorie
- Evitare qualsiasi comportamento che possa far sentire un dipendente escluso o sgradito. Questo principio vale sul lavoro e fuori dal lavoro, all'interno o all'esterno delle sedi Ericsson e durante eventi esterni o trasferte.

Learn more

CoBE Relevant Documents:

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



Il nostro Codice
 Le nostre persone
 Il nostro business
 I nostri beni
 Il nostro impegno

Garantire condizioni di lavoro eque e favorevoli e rispettare i diritti sindacali

Sosteniamo il diritto di tutti a condizioni di lavoro eque, sicure e favorevoli e il diritto a formare e ad aderire a sindacati e contrattazioni collettive.

Devi rispettare la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva di tutti i colleghi e non limitare illegalmente questi diritti. Non puoi trattare nessuno in modo diverso in base alla scelta di aderire - o non aderire - a un sindacato o a un'organizzazione simile, i rappresentanti sindacali devono inoltre essere in grado di comunicare efficacemente con i dipendenti.

Questo include:

- Ricevere un documento scritto in una lingua di tua comprensione, specificando i termini e le condizioni di base del tuo impiego
- Una retribuzione e delle condizioni eque e ragionevoli che includano almeno un salario minimo
- Riposo e tempo libero adeguati per un sano equilibrio tra lavoro e vita privata, compresi orari di lavoro conformi agli standard internazionali
- La possibilità di costituire o aderire a sindacati indipendenti e di partecipare alla contrattazione collettiva.

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



Il nostro Codice
Le nostre persone
Il nostro business
I nostri beni
Il nostro impegno

Learn more

Useful links

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

CoBE Relevant Documents:

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

Promuovere la salute, la sicurezza e il benessere

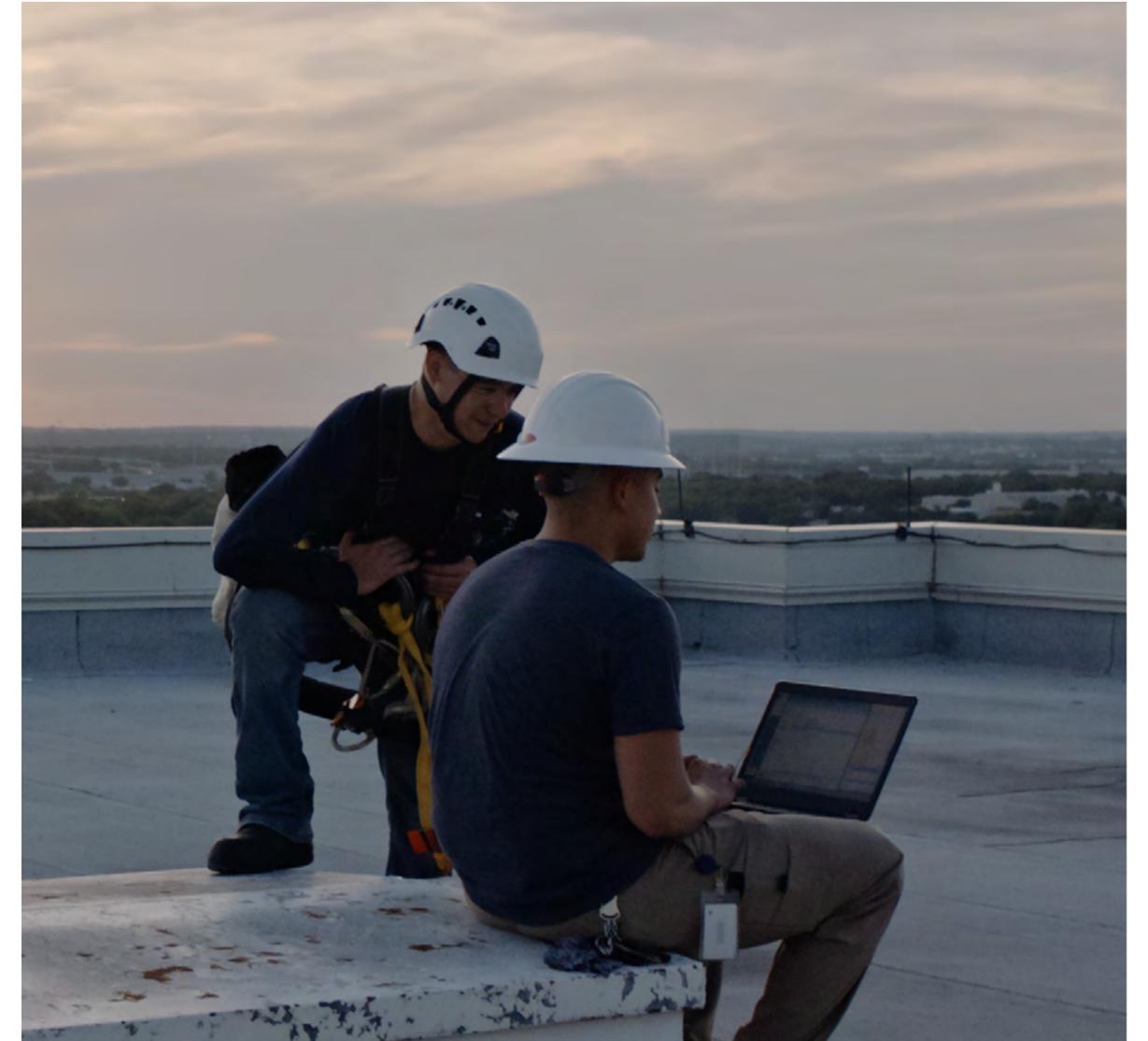
Lavoriamo insieme per garantire un ambiente di lavoro sicuro e sano per tutti.

Faremo tutto il possibile per salvaguardare la tua sicurezza e la tua salute al lavoro e ci aspettiamo che tu faccia tutto il possibile per prenderti cura di te stesso e di chiunque altro lavori con te o accanto a te. Il nostro obiettivo è eliminare completamente i decessi sul posto di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali. Dobbiamo lavorare tutti insieme per raggiungere il Target Zero ed Ericsson Care rappresenta il nostro approccio olistico per ottenere questo obiettivo.

I dipendenti sono tenuti a:

- Lavorare sempre in modo responsabile e sicuro, usare gli strumenti e i dispositivi di protezione individuale giusti, completare la formazione sulla sicurezza assegnata e seguire le regole in materia di salute e sicurezza (comprese le regole salvavita) per garantire che non venga causato alcun danno ai nostri dipendenti o fornitori
- Contribuire in modo proattivo a creare un ambiente che promuova il benessere fisico ed emotivo

- Identificare, segnalare e mitigare i rischi per la salute e la sicurezza
- Promuovere una cultura in cui ci si senta psicologicamente al sicuro nel parlare liberamente, in cui tutti possano segnalare i fattori che costituiscono un ostacolo alla sicurezza e al benessere
- Prevenire i rischi psicosociali e una cattiva progettazione delle attività promuovendo carichi di lavoro sani e chiarezza dei ruoli ed evitando richieste contrastanti
- Non lavorare sotto l'effetto dell'alcol o di sostanze illegali
- Non lavorare sotto l'effetto di farmaci se questo può compromettere la salute o la sicurezza di altre persone
- Segnalare eventuali infortuni legati alla salute e alla sicurezza tramite il [Global Incident Reporting Tool](#) in modo da evitare che eventi simili si ripetano
- Parlare liberamente e smettere di lavorare se si è preoccupati per la salute, la sicurezza o il benessere proprio, di un proprio collega o di un fornitore. Se la situazione non si risolve, è necessario contattare il proprio line manager e il rappresentante locale per la salute e la sicurezza o segnalarla nel [Global Incident Reporting Tool](#).



Il nostro Codice
Le nostre persone
Il nostro business
I nostri beni
Il nostro impegno

Learn more

Useful links

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

CoBE Relevant Documents:

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

Proibire e prevenire il lavoro forzato, il traffico di esseri umani e il lavoro minorile

Lavoriamo in questa azienda perché abbiamo scelto liberamente di farlo e sosteniamo i diritti dei bambini.

In Ericsson, qualsiasi forma di sfruttamento della schiavitù – inclusa la tratta di esseri umani e il lavoro forzato, coatto o obbligatorio – è severamente vietata. Tutto il lavoro svolto per Ericsson deve essere volontario, consensuale e privo di coercizione o minacce. Siamo tutti liberi di lasciare il nostro lavoro o incarico dopo aver dato un preavviso ragionevole secondo la legge vigente in materia. Non devi mai accettare richieste di lasciare depositi di denaro o documenti d'identità a Ericsson o a un'agenzia di reclutamento.

Ti è proibito acquistare per te stesso o per altri o consentire ad altri di acquistare per te servizi sessuali - o altri servizi di natura sessuale - durante viaggi sponsorizzati dall'azienda o in relazione alle attività aziendali, indipendentemente dalla legislazione locale.

Sosteniamo e difendiamo i diritti dei bambini e ci assicuriamo che le misure di protezione dei bambini siano implementate in tutte le nostre interazioni con loro. Proibiamo fermamente il lavoro minorile e applichiamo principi precauzionali per evitare di provocare danni ai bambini durante le nostre attività. L'età di un individuo deve essere verificata e documentata durante il processo di assunzione per accertarsi che abbia l'età lavorativa appropriata.



Lavoro forzato

Il lavoro forzato è diffuso a livello globale in numerosi settori. Devi tenere conto di questo rischio, in particolare quando assumi lavoratori migranti, ti rivolgi a intermediari di manodopera o impieghi lavoratori temporanei. Non devi chiedere ai potenziali dipendenti di pagare le commissioni di assunzione o altri costi relativi ai servizi. Questo vale indipendentemente dal fatto che si utilizzi o meno un'agenzia di reclutamento. Ericsson si impegna a rispettare il "principio che il datore di lavoro paga" e rimborserà eventuali commissioni di assunzione sostenute da un lavoratore.



Il nostro Codice
Le nostre Persone
Il nostro business
I nostri beni
Il nostro impegno

Il nostro business, i clienti e i fornitori

Ci impegniamo a gestire il nostro business con integrità e trasparenza e ad essere un'azienda multinazionale responsabile.

03

| | | |
|-----|---|----|
| 3.1 | Condurre il business con integrità e tolleranza zero per la corruzione | 16 |
| 3.2 | Agire nel miglior interesse di Ericsson | 17 |
| 3.3 | Competere sulla base dei meriti delle nostre tecnologie e offerte | 18 |
| 3.4 | Interagire solo con terze parti che condividono l'impegno di Ericsson per l'integrità | 19 |
| 3.5 | Rispettare il commercio internazionale e le leggi antiriciclaggio | 20 |

Il nostro Codice
Le nostre persone
Il nostro business
I nostri beni
Il nostro impegno

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](#)

Condurre il business con integrità e tolleranza zero per la corruzione

Ericsson non esercita influenze indebite per conquistare il mercato.

La reputazione e la fiducia sono difficili da conquistare e facili da perdere. In Ericsson, non cerchiamo mai di influenzare in modo improprio le azioni di qualcuno. Offrire o fornire vantaggi a un funzionario pubblico, a un collega, a un cliente o ad un'altra terza parte per ottenere un indebito vantaggio è considerata corruzione ed è severamente vietato. Inoltre, non è consentito richiedere o accettare agevolazioni da nessuno.

Non tolleriamo in alcun modo qualsiasi forma di concussione o corruzione. Ericsson, inoltre, non contribuirà direttamente o indirettamente a partiti politici o a rappresentanti politici tranne che per sostenere i contributi volontari dei dipendenti consentiti dalla legge locale e supportati da regolamenti di rendicontazione pubblica.

Devi sempre accertarti che qualsiasi dono, forma di intrattenimento, forma di ospitalità, sponsorizzazione, donazione e opportunità di lavoro rispettino i nostri Steering documents e la legge.

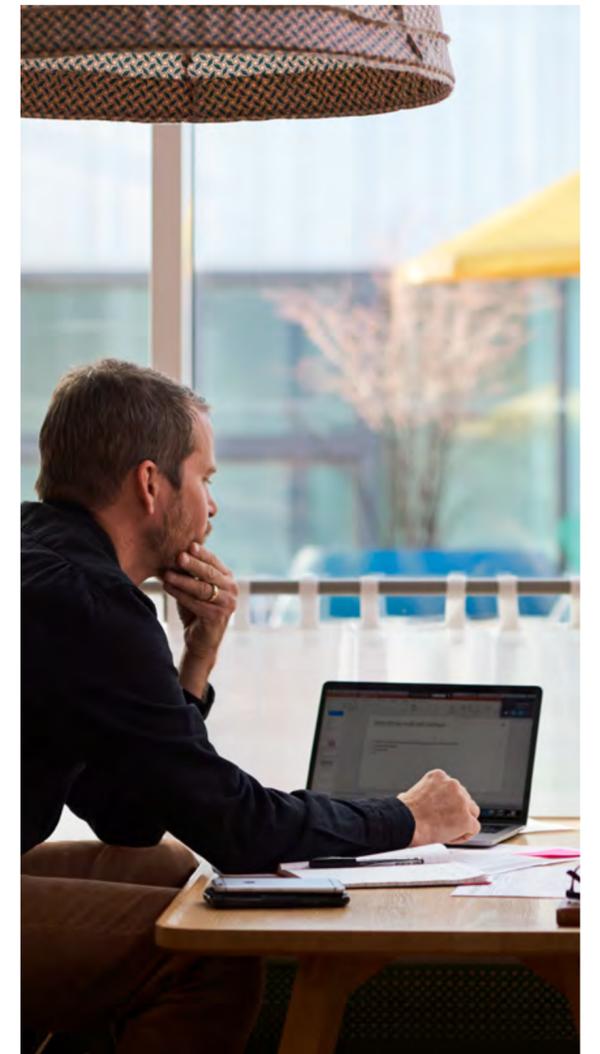
Ecco alcuni esempi di requisiti obbligatori ideati per aiutarti ad agire in modo lecito e conforme:

- non fornire mai alcun beneficio personale, come denaro o mezzi equivalenti, prestiti, vacanze o benefici simili
- adottare un comportamento diligente durante l'interazione con i funzionari pubblici (o i loro familiari) e ricordare che vengono applicate pre-approvazioni e regole più restrittive
- ottenere le pre-approvazioni necessarie e documentarle
- non effettuare mai un pagamento indebito per accelerare o garantire un'azione governativa di routine (pagamenti di facilitazione), come il rilascio di un visto, un permesso o una licenza
- non utilizzare fondi personali o di terzi per fare ciò che non è consentito fare con i fondi aziendali, ad esempio l'acquisto di regali illegali come avorio, narcotici o servizi sessuali
- consultare la Funzione GFMC Government & Advocacy o la Group Function Legal Affairs & Compliance prima di una riunione con i funzionari pubblici



I pubblici ufficiali sono membri, dipendenti o rappresentanti di:

- Amministrazioni, nazionali, regionali o locali
- Aziende statali o controllate dallo Stato
- Militari, forze dell'ordine e tribunali
- Partiti politici, candidati a cariche pubbliche e persone politicamente esposte
- Organizzazioni pubbliche internazionali (ad esempio, le Nazioni Unite o la Banca mondiale)
- Famiglie reali



Il nostro Codice
Le nostre persone
Il nostro business
I nostri beni
Il nostro impegno

Learn more

Useful links

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

CoBE Relevant Documents:

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

Agire nel miglior interesse di Ericsson

Noi agiamo in modo rapido e trasparente per far emergere tutto ciò che può rappresentare un conflitto di interessi.

Durante lo svolgimento di attività per Ericsson, possono verificarsi situazioni in cui il nostro giudizio professionale potrebbe essere compromesso da altri interessi concorrenti legati a relazioni e ruoli che abbiamo al di fuori di Ericsson. Questo è definito conflitto di interessi e non è intrinsecamente sbagliato. Tuttavia, ciascuno ha la responsabilità di mettere al primo posto i legittimi interessi commerciali di Ericsson. Quando si viene a conoscenza di un potenziale conflitto di interessi, non lo si deve ignorare, ma garantire che sia adeguatamente rivelato e gestito.

I dipendenti sono tenuti a:

- Evitare conflitti di interesse quando possibile
- Comunicare, tramite [l'Ethics & Compliance Portal](#), tutte le situazioni, le transazioni e le relazioni che potrebbero portare ad un conflitto d'interesse o potrebbero essere percepite come tali. Il Compliance Officers

e la funzione People forniranno assistenza su come gestire la tua situazione.

Esempi di potenziali conflitti di interessi:

- Trattare con terze parti che impiegano, o sono di proprietà di, membri della propria famiglia, amici o ex colleghi di Ericsson
- Assumere o gestire persone con le quali si intrattengono relazioni personali
- Lavorare nel tempo libero per clienti o fornitori di Ericsson
- Lavorare al di fuori di Ericsson o assumere impegni o cariche che interferiscono con le prestazioni lavorative, richiedono l'utilizzo delle informazioni riservate o di proprietà di Ericsson o delle risorse di Ericsson o creino proprietà intellettuale
- Impegnarsi per conto di Ericsson con clienti, fornitori o altri soggetti interessati esterni all'azienda della quale si detengono partecipazioni o altri interessi finanziari significativi



Il nostro Codice
Le nostre persone
Il nostro business
I nostri beni
Il nostro impegno

Learn more

Useful links

- [Compliance consultation desk](#)

CoBE Relevant Documents:

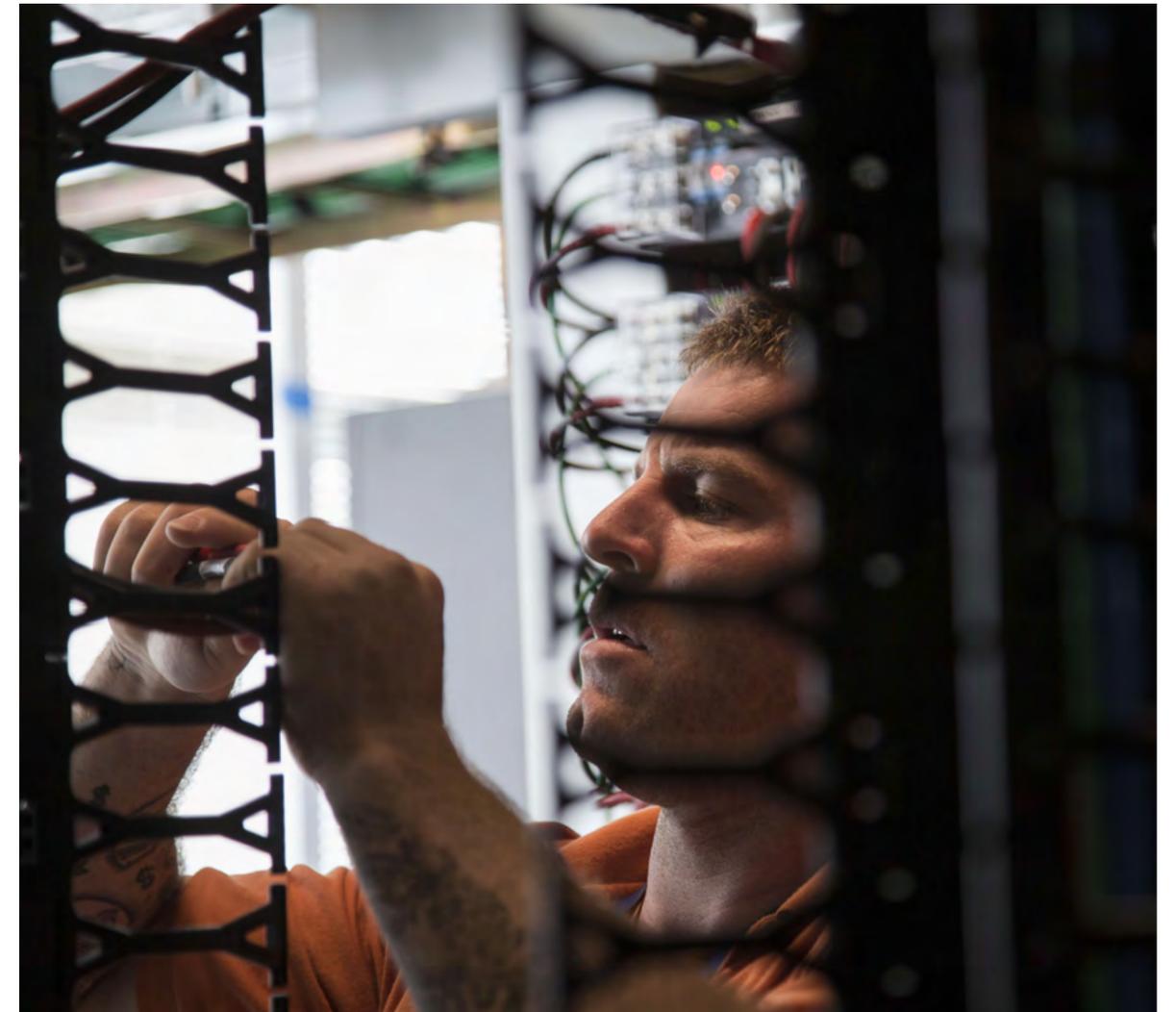
- [See section 3.3. of CoBE Relevant Documents](#)

Competere sulla base dei meriti delle nostre tecnologie e offerte

Noi competiamo lealmente.

Non cerchiamo vantaggi competitivi attraverso pratiche commerciali illegali o non etiche. Non devi cercare di ottenere o utilizzare in modo improprio informazioni riservate, incluse informazioni su gare d'appalto che appartengono ad altri. Devi sempre agire nel rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili in materia di concorrenza, antitrust e commercio equo in tutti i rapporti con clienti, concorrenti e fornitori. Ciò significa che non è necessario stipulare accordi o partecipare in altro modo a discussioni che potrebbero creare problemi di concorrenza, ad esempio stabilire dei prezzi o altre condizioni di acquisto o vendita, condividere informazioni sensibili sotto il profilo della concorrenza o altri comportamenti assimilabili a un cartello. Questo include accordi con terze parti che prevedono il divieto di assumere dipendenti della controparte o stabilire i salari. È inoltre vietato l'abuso di posizione dominante sul mercato.

Devi consultarti con la Group Function Legal Affairs & Compliance prima di negoziare un'esclusiva, patti di non concorrenza o per qualsiasi dubbio relativo alla concorrenza.



Il nostro Codice
Le nostre persone
Il nostro business
I nostri beni
Il nostro impegno

Learn more

Useful links

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

CoBE Relevant Documents:

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

Interagire solo con terze parti che condividono l'impegno di Ericsson per l'integrità

Noi lavoriamo solo con terze parti che rispettano gli stessi standard di integrità richiesti da Ericsson alle sue persone.

Lavorare con terze parti può presentare rischi significativi che devono essere valutati con attenzione per non compromettere i valori in cui Ericsson crede. Il nostro business continua a basarsi su una vasta rete di terze parti, come distributori, partner, fornitori, agenti o consulenti. Le loro azioni si riflettono tanto sulla nostra reputazione che sulla reputazione di Ericsson. Noi ci impegniamo solo con fornitori e altri partner che condividono i nostri elevati standard di integrità, diritti umani, salute, sicurezza e ambiente. Noi gestiamo l'attività con integrità, in modo responsabile e in conformità ai requisiti legali e ai regolamenti statali dei paesi in cui operiamo e ci aspettiamo che le nostre terze parti rispettino tutte le leggi e i regolamenti applicabili.

I dipendenti sono tenuti a:

- Agire come veri imprenditori
- Lavorare solo con terze parti qualificate e approvate che vengono sottoposte ai nostri processi di approvvigionamento responsabile, tra cui il nostro processo

'[Third Party Management](#)' (TPM). Non utilizzare mai una terza parte per effettuare operazioni che non sono consentite ai dipendenti Ericsson.

- Interagire in modo veritiero e trasparente con le terze parti e assicurarsi che le terze parti firmino e si impegnino a rispettare il nostro Code of Conduct for Business Partners (o documento equivalente)
- Monitorare attivamente tutte le condizioni in base alle quali è stata presa la decisione di approvare terze parti e prestare attenzione ai segnali di allarme, ai cambiamenti sostanziali e ai segnali di pericolo
- Conservare registrazioni accurate relative alle terze parti, intervenire in caso di non conformità e vietare qualsiasi tentativo di influenzare le decisioni attraverso pagamenti impropri
- Implementare azioni efficaci di mitigazione del rischio, comprese azioni correttive e rimedi, se del caso, inclusa la risoluzione del contratto per violazioni ripetute e/o gravi
- Prestare particolare attenzione quando si lavora con qualcuno che ricopre (o ha ricoperto) un incarico pubblico di rilievo o con un familiare o uno stretto collaboratore di tale persona (PEP o Politically Exposed Person, persona politicamente esposta).



Il nostro Codice
Le nostre persone
Il nostro business
I nostri beni
Il nostro impegno

Learn more

Useful links

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

CoBE Relevant Documents:

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

Rispettare il commercio internazionale e le leggi antiriciclaggio

Noi rispettiamo le leggi e le normative vigenti che regolano il commercio internazionale e l'antiriciclaggio.

L'Unione Europea (UE), gli Stati Uniti (U.S.) e altre giurisdizioni applicano leggi e sanzioni commerciali, inclusi controlli sulle esportazioni, alle dogane, embarghi e sanzioni. Queste leggi limitano le persone, i paesi e le società con cui possiamo fare business, nonché l'hardware, il software e i servizi che possiamo fornire. Limitano, inoltre, i paesi da cui Ericsson, come azienda, e noi, come dipendenti, possiamo svolgere l'attività.

I dipendenti sono tenuti a:

- Essere a conoscenza delle eventuali sanzioni, e dei controlli, sulle importazioni e le esportazioni, che potrebbero essere applicati alle trattative commerciali per conto di Ericsson prima di fare tale business e garantire una licenza quando richiesto
- Accertarsi che il processo di screening delle sanzioni di Ericsson venga eseguito, in

modo regolare, sia prima che dopo l'arrivo di nuove terze parti

- Contattare la Trade Compliance nell'ambito della Funzione GFLA Global Risk e Regulatory per qualsiasi dubbio e prima di recarsi in qualsiasi paese oggetto di sanzioni per indicazioni sull'uso del telefono aziendale e del computer aziendale

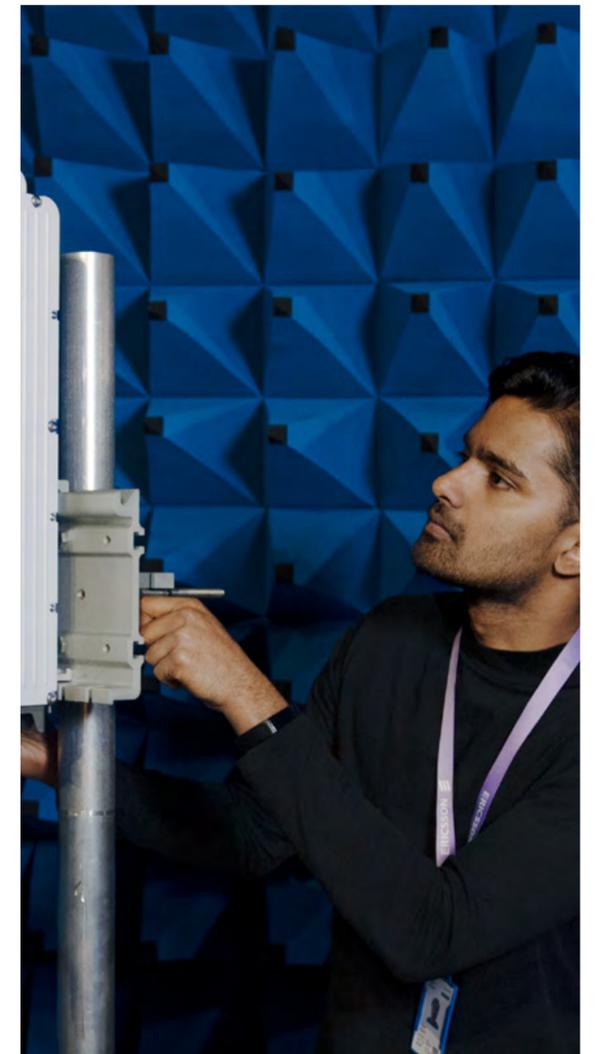
Ericsson sostiene il commercio libero ed equo e si impegna a rispettare le normative anti-boicottaggio in vigore. In caso di dubbi sulla legalità di un'azione o se è stato chiesto di partecipare a un boicottaggio, rivolgersi sempre alla Group Function Legal Affairs & Compliance.

In Ericsson siamo particolarmente attenti ai requisiti di tenuta dei registri finanziari e di rendicontazione, alle leggi e ai regolamenti antiriciclaggio e alle leggi e ai regolamenti applicabili al finanziamento del terrorismo. Il riciclaggio di denaro è un'attività illegale in cui qualcuno cerca di nascondere le vere origini del denaro ottenuto attraverso la criminalità. Il finanziamento del terrorismo si concretizza quando vengono utilizzati dei fondi per supportare attività terroristiche. Ericsson non consente alcuna attività che dia luogo a riciclaggio di denaro o finanziamento del terrorismo. Quando si lavora in aree in cui

si sono verificate attività terroristiche, adottare ulteriori precauzioni prima di fornire risorse a soggetti sconosciuti.

I dipendenti sono tenuti a:

- Non impegnarsi mai in una transazione commerciale se si sospetta che implichi fondi associati all'attività criminale
- Rispettare tutti requisiti di approvvigionamento responsabile e di due diligence di Ericsson e riportare eventuali segnali di allarme
- Prima di recarsi in aree con attività terroristiche note, verificare di essere in possesso dei requisiti e delle indicazioni dell'Ericsson Security Office



Il nostro Codice
 Le nostre persone
 Il nostro business
 I nostri beni
 Il nostro impegno

I nostri beni materiali e la nostra proprietà intellettuale

Ericsson si impegna a proteggere i beni e la proprietà intellettuale dell'azienda, nonché le informazioni e i beni che le sono stati affidati da colleghi, clienti e terze parti.

| | | |
|-----|--|----|
| 4.1 | Proteggere le informazioni riservate e la proprietà intellettuale | 22 |
| 4.2 | Utilizzare le informazioni e i beni aziendali in modo responsabile | 23 |
| 4.3 | Proteggere i dati personali | 24 |
| 4.4 | Effettuare controlli finanziari adeguati e prevenire le frodi | 25 |
| 4.5 | Comunicare in modo responsabile | 26 |

04

Il nostro Codice
Le nostre persone
Il nostro business
I nostri beni
Il nostro impegno

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](#)

Proteggere le informazioni riservate e la proprietà intellettuale

In Ericsson utilizziamo le informazioni riservate e la proprietà intellettuale per scopi appropriati e autorizzati.

Le nostre informazioni tecniche e finanziarie e la nostra proprietà intellettuale sono fondamentali per il successo. Questo comprende informazioni relative a ricerca e sviluppo, brevetti, piani e strategie aziendali e di prodotto, nonché informazioni su clienti e fornitori.

I dipendenti sono tenuti a:

- Non discutere di informazioni riservate in luoghi pubblici o su Internet
- Accedere o condividere informazioni riservate solo in caso di un motivo commerciale legittimo
- Archiviare le informazioni riservate solo su dispositivi e servizi cloud autorizzati da Ericsson
- Accompagnare i visitatori negli uffici e nelle strutture di Ericsson
- Non portare con sé o utilizzare informazioni di Ericsson quando si lascia l'azienda: tutte le informazioni aziendali appartengono a Ericsson.

- Non cercare di ottenere in modo improprio informazioni riservate appartenenti ad altre aziende o terze parti

Tutti noi abbiamo la responsabilità di vigilare sulle minacce alla sicurezza, come malware o phishing e di seguire le best practice per proteggere le informazioni e i beni materiali di Ericsson.

I dipendenti sono tenuti a:

- Mantenere il computer e i dispositivi mobili aggiornati alle versioni software appropriate più recenti e modificare le password, quando richiesto
- Non condividere ID utente (signum) e/o password
- Utilizzare il software fornito per collegare in modo sicuro il laptop alla rete Ericsson quando si è lontani dall'ufficio
- Utilizzare solo software, dispositivi e app di messaggistica autorizzati o approvati
- Effettuare la crittografia delle email contenenti informazioni riservate o personali
- Accertarsi di segnalare tutti i potenziali incidenti relativi alla sicurezza delle informazioni tramite il [Security Incident Management System \(SIMS\)](#).



Il nostro Codice
Le nostre persone
Il nostro business
I nostri beni
Il nostro impegno

Utilizzare le informazioni e i beni aziendali in modo responsabile

Ericsson non partecipa ad alcuna forma di insider trading e utilizza i beni aziendali solo per scopi legittimi.

Le informazioni interne sono dati riservati e materiale informativo su Ericsson e altre aziende che, se divulgati, potrebbero avere un impatto sul prezzo di strumenti finanziari e titoli, come azioni, obbligazioni o derivati. Utilizzare queste informazioni o fornirle ad altri per la negoziazione di strumenti finanziari e titoli è illegale. Tale comportamento viene definito insider trading e deve essere evitato senza alcuna eccezione.

I dipendenti sono tenuti a:

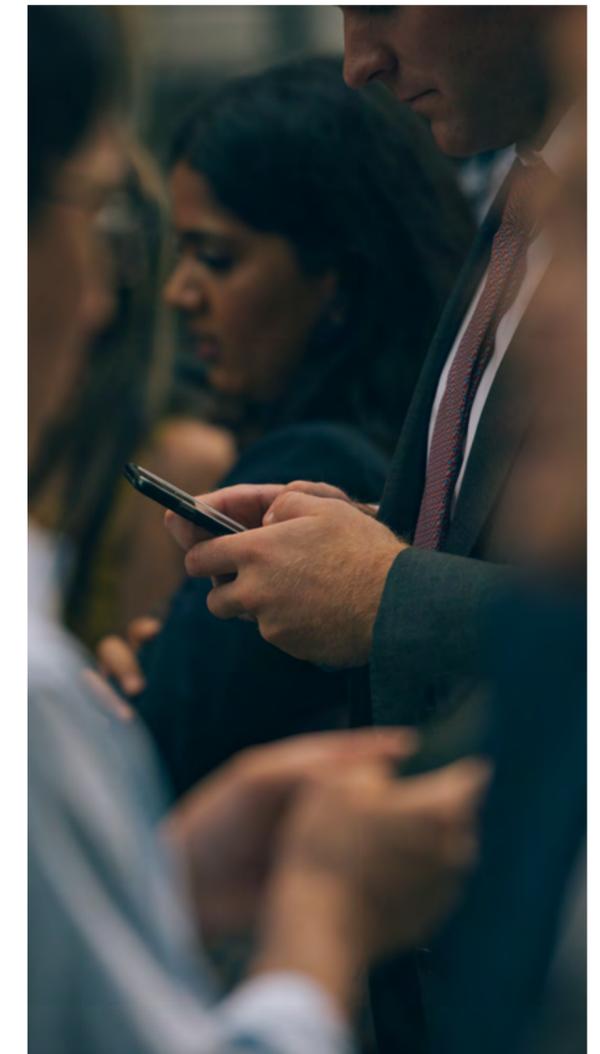
- Non acquistare o vendere strumenti finanziari e titoli se si è a conoscenza di informazioni riservate o non dire ad altri di farlo
- Non condividere informazioni riservate con altre persone, tra cui i colleghi, ad eccezione del caso in cui si riscontri un'incombente necessità, in base a quanto approvato dal responsabile del progetto
- Nel dubbio, prima di una negoziazione verificare con la Group Function Legal Affairs & Compliance se si è in possesso di informazioni riservate



Si raccomanda a tutti i dipendenti Ericsson di non negoziare strumenti finanziari e titoli Ericsson per 30 giorni prima della pubblicazione dei rendiconti finanziari anche se non si possiedono informazioni riservate.



Utilizzare i sistemi e le risorse IT di Ericsson solo per attività relative al business. Ogni persona è responsabile di proteggere i beni aziendali da uso improprio, spreco, furto e perdita. Questo comprende il divieto di utilizzo delle risorse IT di Ericsson per qualsiasi attività illegale, molesta, a sfondo sessuale, diffamatoria, provocatoria dal punto di vista razziale, in violazione dei diritti umani o relativa ad abusi sessuali su minori.



Learn more

Useful links

- [Security at Ericsson](#)

CoBE Relevant Documents:

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

Il nostro Codice
Le nostre persone
Il nostro business
I nostri beni
Il nostro impegno

Learn more

Useful links

- [Reporting security and privacy incidents](#)

CoBE Relevant Documents:

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

Proteggere i dati personali

Noi trattiamo i dati personali in modo responsabile e in conformità alle leggi sulla data privacy.

Ericsson protegge i dati personali e supporta gli impegni globali per salvaguardarli. I dati personali sono informazioni che possono essere correlate a una persona identificabile. Gli esempi comprendono nome, indirizzo, numero di telefono, IMEI (International Mobile Equipment Identity), IMSI (International Mobile Subscriber Identity), fotografie, email e informazioni bancarie o relative alla carta di credito.

Ericsson aderisce ai principi globali sulla privacy e alle leggi in vigore, tra cui il General Data Protection Regulation (GDPR) dell'UE. Ericsson ha inoltre regole aziendali ed accordi contrattuali vincolanti che regolano il modo in cui i dati vengono trattati e condivisi.

I dipendenti sono tenuti a:

- Raccogliere ed elaborare i dati personali in conformità alle leggi applicabili, ai principi di protezione dei dati, agli Steering documents e ad altre istruzioni di Ericsson
- Accertarsi che le persone da cui si ottengono i dati personali comprendano il motivo per cui questi vengono raccolti e trattati
- Utilizzare i dati personali solo per scopi ed usi aziendali legittimi e approvati, necessari per il proprio lavoro
- Condividere i dati personali in modo sicuro solo con persone (all'interno e all'esterno di Ericsson, inclusi fornitori, clienti e altri partner commerciali) autorizzate a ricevere ed elaborare tali dati
- Segnalare eventuali violazioni sospette dei dati al [Security Incident Management System \(SIMS\)](#)



Il nostro Codice
Le nostre persone
Il nostro business
I nostri beni
Il nostro impegno

Learn more

Useful links

- [Ericsson Governance](#)

CoBE Relevant Documents:

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

Effettuare controlli finanziari adeguati e prevenire le frodi

Noi registriamo tutte le informazioni finanziarie in modo diligente, preciso e serio.

Dobbiamo adottare misure volte a prevenire le frodi e le irregolarità finanziarie. Dobbiamo garantire che le nostre transazioni commerciali siano registrate in modo trasparente e accurato. Inserire voci false o fuorvianti nei registri, o aggirare i controlli interni, è severamente vietato ed è illegale. Verificare sempre con Group Function Finance & Common Functions eventuali incertezze, domande o dubbi di argomento finanziario.

Ecco alcuni esempi di requisiti obbligatori per garantire l'integrità dei nostri registri contabili:

I Dipendenti sono tenuti a:

- stipulare contratti scritti (mai verbali) con clienti e terze parti
- accertarsi che i contratti riflettano la sostanza della transazione commerciale
- evitare di dare incentivi insoliti o accettare termini che non sono nel miglior interesse di Ericsson

seguire le procedure di firma relative alle spese e i relativi processi di approvazione

- registrare tutte le transazioni finanziarie in conformità alle norme applicabili, alle direttive contabili e alle istruzioni di Ericsson
- non autorizzare mai il pagamento di spese generiche, dubbie o fatture di terze parti scarsamente documentate nonché incomplete
- Garantire che le note spese, le ricevute e i documenti giustificativi siano completi, veritieri e accurati
- utilizzare le carte aziendali per le spese aziendali consentite
- fornire tutta la documentazione di supporto necessaria per garantire rendiconti finanziari precisi
- Utilizzare il GL account corretto per garantire una contabilità accurata e il controllo periodico dei costi.



Il nostro Codice
Le nostre persone
Il nostro business
I nostri beni
Il nostro impegno

Learn more

CoBE Relevant Documents:

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

Comunicare in modo responsabile

Noi parliamo per conto dell'azienda solo se si è autorizzati a farlo e prestiamo attenzione nei post sui social media.

La reputazione di Ericsson dipende dalla trasparenza, dalla precisione e dalla coerenza delle nostre dichiarazioni pubbliche. Per questo motivo Ericsson adotta misure per garantire la correttezza delle informazioni che vengono divulgate. Queste misure si applicano alle dichiarazioni rilasciate pubblicamente sui social media o in articoli, documenti, discorsi o altre dichiarazioni rilevanti per l'attività di Ericsson. Mentre Ericsson promuove la libertà di espressione, ogni persona è responsabile e può essere ritenuta responsabile dei post sui social media che non sono coerenti con i nostri valori e con la nostra Bussola.

I dipendenti sono tenuti a:

- Usare il buon senso e non pubblicare informazioni riservate sull'azienda e/o sulle persone ad essa connesse
- Chiarire che le proprie opinioni siano proprie e che non si parla a nome di Ericsson (a meno di non essere espressamente autorizzati a farlo)
- Non pubblicare nulla che possa causare disagio o danneggiare la reputazione di Ericsson
- Utilizzare le piattaforme di comunicazione e collaborazione interne di Ericsson (come Teams, Yammer, SharePoint e Outlook) in modo rispettoso e inclusivo, tenendo conto del punto di vista altrui





Il nostro Codice
Le nostre persone
Il nostro business
I nostri beni
Il nostro impegno

Il nostro impegno sociale e ambientale

Noi ci impegniamo a rispettare i diritti umani, ridurre l'impatto ambientale negativo e sostenere lo sviluppo socioeconomico in tutte le comunità in cui lavoriamo.

| | | |
|-----|--|----|
| 5.1 | Promuovere il diritto alla privacy e alla libertà di espressione | 28 |
| 5.2 | Difendere il nostro impegno per la sostenibilità ambientale | 29 |
| 5.3 | Responsabilizzare e sostenere le comunità locali | 30 |

05

Il nostro Codice
Le nostre persone
Il nostro business
I nostri beni
Il nostro impegno

Promuovere il diritto alla privacy e alla libertà di espressione

Noi rispettiamo il diritto alla privacy e alla libertà di espressione, come i due diritti umani più importanti legati alla tecnologia che forniamo.

Ericsson crede fermamente che il proprio hardware, il software, i servizi e le soluzioni portino cambiamenti positivi alle persone. Allo stesso tempo, Ericsson lavora per mitigare e ridurre al minimo il rischio di un potenziale uso improprio della nostra tecnologia.

Sosteniamo inoltre fortemente la libertà di espressione e la tutela della privacy, individualmente e collettivamente con altri soggetti interessati.

I dipendenti sono tenuti a:

- Rispettare, promuovere e sostenere i diritti umani attraverso un processo decisionale responsabile, anche durante lo sviluppo del prodotto, l'uso e la vendita della nostra tecnologia e nei rapporti commerciali con clienti e fornitori

- Valutare le richieste e le domande provenienti dall'esterno che potrebbero influire sulla libertà di espressione o sul diritto alla privacy delle persone e, prima di agire, accertarsi che tali richieste siano legittime, proporzionate e necessarie
- Considerare i rischi di un uso improprio della tecnologia negli impegni aziendali, seguire le procedure corrette per mitigare tali rischi ed esporre i propri dubbi se questi vengono ignorati o non vengono affrontati adeguatamente
- Intervenire se si notano i segnali di un uso improprio e svincolarsi, se del caso
- Non perseguire opportunità commerciali nei casi in cui sappiamo che la nostra tecnologia verrebbe utilizzata in modo improprio o non è possibile implementare azioni di mitigazione efficaci



Learn more

Useful links

- [Business and Human Rights Statement](#)

CoBE Relevant Documents:

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

Il nostro Codice
Le nostre persone
Il nostro business
I nostri beni
Il nostro impegno

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](#)

Difendere il nostro impegno per la sostenibilità ambientale

I nostri programmi di sostenibilità ambientale fanno la differenza per il mondo intorno a noi e creano valore per tutti i soggetti interessati.

Ericsson adotta un metodo scientifico e basato sul triplice approccio (economico-sociale-ambientale) per creare un impatto positivo per i soggetti coinvolti nelle nostre operazioni nel nostro portfolio e nella società. In Ericsson ci impegniamo a ridurre al minimo l'impatto ambientale negativo di tutte le nostre operazioni e attività. La sostenibilità ambientale sarà un approccio integrato che coinvolgerà tutte le unità, una mentalità che noi condividiamo come lavoratori di Ericsson.

I dipendenti sono tenuti a:

- Contribuire alle ambizioni e agli obiettivi di Ericsson relativi all'impatto ambientale delle operazioni e delle attività nonché alla sostenibilità del prodotto
- Ridurre al minimo le trasferte e valutare lo spostamento via terra prima di quello aereo
- Seguire tutte le leggi, i regolamenti e gli standard ambientali applicabili nei mercati in cui competiamo
- Fornire tutta la documentazione di supporto, le informazioni e i dati necessari per garantire un accurato reporting in materia ambientale
- Seguire tutti i requisiti, le linee guida e le raccomandazioni ambientali relative ai prodotti
- Segnalare eventuali incidenti con impatto ambientale tramite il [Global Incident Reporting Tool \(GIRT\)](#)



Il nostro Codice
Le nostre persone
Il nostro business
I nostri beni
Il nostro impegno

Learn more

Useful links

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

CoBE Relevant Documents:

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

Responsabilizzare e sostenere le comunità locali

Noi responsabilizziamo e supportiamo le comunità locali nella promozione dell'impatto positivo.

Valutiamo attentamente contributi quali partecipazione ad associazioni, attività di co-marketing/attività congiunte, sponsorizzazioni, donazioni e collaborazioni con il mondo accademico per assicurarci che siano coerenti con la strategia di Ericsson di sostenere iniziative meritevoli che possono avere il massimo impatto. Effettuiamo delle due diligence per accertarci che i contributi siano liberi da conflitti di interesse reali o potenziali o che non siano associati a pagamenti impropri.

Per dare un contributo, i dipendenti sono tenuti a:

- Presentare una richiesta di contributi in conformità al [processo aziendale per i contributi](#)
- Fare in modo che le autorizzazioni aziendali, la valutazione della compliance, l'analisi del beneficiario, l'accordo documentato, l'esecuzione dei pagamenti e i documenti giustificati siano tutti acquisiti in conformità a tale processo
- Rivelare eventuali connessioni tra contributi e clienti, fornitori, partner, funzionari pubblici o dipendenti o ex dipendenti di Ericsson

Tutti i dipendenti attivi a tempo pieno o part-time di Ericsson possono partecipare al [programma Ericsson Volunteers](#), che supporta il loro desiderio di sostenere le comunità locali e produrre un impatto positivo sulla società.





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