

KODEKS ETYKI BIZNESOWEJ



Przegląd fundamentalnej polityki i dyrektyw grupowych kierujących naszymi wzajemnymi stosunkami i stosunkami z naszymi udziałowcami.

Dalsze szczegóły i dodatkowe zasady dla określonych obszarów operacji można znaleźć w [Group Policies](#)¹ i [Group Directives](#)² oraz w instrukcjach lokalnych.

¹ Polityka grupowa:

http://internal.ericsson.com/page/hub_inside/company/management_and_control/group_policies/index.jsp

² Dyrektywy grupowe:

http://internal.ericsson.com/page/hub_inside/company/management_and_control/group_directives/index.jsp

Spis treści

List od prezesa	4
Nasze zasady przewodnie	5
Nasza odpowiedzialność za zgodność	6
Raport pogwałcenia zasad	6
Traktowanie pracowników z szacunkiem i ochrona praw człowieka	7
Zgodność z prawem, zasadami i przepisami	8
Informacja dotycząca komunikacji i finansów	9
Postępowanie w przypadku występowania konfliktów w interesach	10
Ochrona i prawidłowe wykorzystanie zasobów firmowych	12
Ochrona informacji	13
Ochrona środowiska	14
Nasze zobowiązania jako odpowiedzialnych obywateli	15



List od prezesa

Szanowni koledzy:

Uczciwość i etyka od zawsze charakteryzowały sposób prowadzenia interesów przez firmę Ericsson. Wartości, takie jak zaufanie i lojalność są głęboko zakorzenione w naszej kulturze firmowej. Dobre stosunki wśród kolegów i udziałowców mają dla nas fundamentalne znaczenie. Dzięki trwałej integralności i zachowaniu etycznemu zdobyliśmy zaufanie naszych klientów.

Wszyscy nasi pracownicy muszą zostać poinformowani i muszą przestrzegać zasad i wytycznych streszczonych w naszym kodeksie etyki biznesowej. Czytając i stosując się do Kodeksu etyki biznesowej w codziennej pracy, stajecie się odpowiedzialni za pomoc w prowadzeniu naszej firmy zgodnie z kodeksem.

Carl-Henric Svanberg
President & CEO
Maj 2006

Nasze zasady przewodnie

Wszyscy pracownicy firmy Ericsson współdziałają w tworzeniu najwyższego poziomu integralności i etyki w firmie. Integralność i etyka zawsze charakteryzowały sposób prowadzenia naszej firmy. Działanie z silnym poczuciem integralności jest najważniejsze dla uzyskania zaufania i wiarygodności naszych klientów, partnerów, pracowników, udziałowców i innych akcjonariuszy.

Tworzenie środowiska przejrzystości w prowadzeniu firmy stanowi dla nas najważniejszy priorytet. Nasz Kodeks etyki biznesowej jest naszą obietnicą na bezstronne i uczciwe działanie w operacjach handlowych i komunikacyjnych na rynku.

Oczekujemy, że nasza firma będzie działała zgodnie z zasadami opisanymi w kodeksie i że każdy z nas, począwszy od członka zarządu i zespołu wykonawczego do indywidualnego pracownika, będzie odpowiedzialny za spełnienie tych standardów.

Nasz Kodeks etyki biznesowej zawiera zasady dotyczące indywidualnej i równoprawnej odpowiedzialności oraz odpowiedzialności za naszych pracowników, klientów, dostawców, udziałowców oraz obejmuje:

- Zgodność z prawem, zasadami i przepisami (łącznie z prawem handlowym)
- Ochronę danych poufnych i innych informacji będących własnością firmy oraz należących do naszych klientów i sprzedawców
- Ochronę i prawidłowe wykorzystanie zasobów firmowych
- Traktowanie pracowników z szacunkiem i ochronę praw człowieka
- Postępowanie w przypadku występowania konfliktów w interesach
- Promowanie pełnego, sprawiedliwego, ścisłego, aktualnego i zrozumiałego ujawnienia w raportach finansowych i innej komunikacji publicznej
- Ochronę środowiska
- Wspieranie raportów każdego nielegalnego lub nieetycznego zachowania



Nasza odpowiedzialność za zgodność

Każdy z nas jest zobowiązany do zapoznania się i postępowania zgodnie z Kodeksem oraz stosowania się do wszystkich odpowiednich przepisów oraz polityki i dyrektyw grupy Ericsson. Nieprzestrzeganie powyższego może przyczynić się do poniesienia odpowiedzialności cywilnej i karnej oraz doprowadzić do dyscyplinarnego zwolnienia z pracy.

Na naszych menedżerów zostały nałożone dodatkowe obowiązki. Muszą oni, w czasie swojej pracy wskazywać na ważność stosowania się do zaleceń kodeksu. Przykładowa postawa stanowi tutaj decydujący element, ponieważ jest ważna dla pracowników, którzy mają pytania dotyczące spraw etycznych lub pragną poinformować o naruszeniach zasad.

Menedżerowie muszą wymagać wprowadzenia w życie kodeksu przez stosowanie odpowiednich zasad dyscyplinarnych. Menedżerowie nie mogą przyrykać oczu na nieetyczne zachowanie.

Zawieszenie stosowania Kodeksu etyki biznesowej może występować wyłącznie na podstawie indywidualnej sytuacji, ale tylko w nadzwyczajnych okolicznościach. Zawieszenie stosowania Kodeksu przez pracowników może zlecić tylko członek zespołu zarządzającego. Każde zawieszenie stosowania się do Kodeksu w przypadku naszych dyrektorów, CEO lub innych wyższych rangą urzędników, którzy są odpowiedzialni za raporty finansowe może być przyznane tylko przez naszą radę zarządu lub odpowiednią komisję rady zarządu.

Raport pogwałcenia zasad

Każdy z pracowników jest zachęcany w dobrej wierze do składania raportów dotyczących zachowań naruszających przepisy lub Kodeks etyki biznesowej do swojego menedżera lub zgodnie z lokalnie ustaloną procedurą. Jeżeli menedżer jest zamieszany w sytuację, o której pracownik chce poinformować lub nie może lub nie posiada możliwości rozwiązania problemu, pracownik powinien zgłosić raport do menedżera wyższego rangą lub zgodnie z lokalnie ustaloną procedurą. Od menedżerów oczekuje się poważnego podejścia do rozwiązania problemu i pracy w celu zapewnienia satysfakcjonującego rozwiązania zgodnie z naszą etyką grupową, wartościami i lokalnymi ustawowymi lub regulującymi przepisami.

Sprawy dotyczące dyskusyjnej księgowości lub kontroli, łącznie z domniemanym pogwałceniem przepisów odnośnie księgowości, wewnętrznych kontroli księgowości i kontroli spraw prowadzonych przez osoby będące na ważnych stanowiskach w księgowości lub nadzoru zarządzania kontrolą, można również zgłosić zgodnie z procedurą whistleblower spisana w [Reporting Violations](#)¹.

Ericsson nie akceptuje dyskryminacji lub działań polegających na odwecie wśród pracowników zgłaszających w dobrej wierze domniemane naruszenie zasad.

¹ http://internal.ericsson.com/page/hub_inside/company/gf_legal_affairs/subject_areas/reporting.jsp



Traktowanie pracowników z szacunkiem i ochrona praw człowieka

W celu ochrony praw człowieka i promowania sprawiedliwych warunków pracy wśród pracowników, bezpieczeństwa pracy, odpowiedzialnego zarządzania problemami środowiskowymi i wysokich standardów etycznych, należy przestrzegać naszego Kodeksu zachowania w produkcji, dostawie i obsłudze produktów i usług Ericsson na całym świecie.

Każdy pracujący dla firmy Ericsson jest upoważniony do przestrzegania praw człowieka i nie powinien znosić psychicznego lub umysłowego wymuszenia w pracy w żaden sposób. Zalecamy, aby wszyscy pracownicy mogli spokojnie i legalnie tworzyć i przyłączać się do stowarzyszeń i dokonywać własnych wyborów, wszyscy pracownicy powinni mieć prawo do wspólnego działania. Firma Ericsson nie akceptuje zatrudniania nieletnich.

Żaden pracownik nie może być dyskryminowany ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, orientację seksualną, stan cywilny, ciążę, stan rodzicielski, religię, opinię polityczną, narodowość, pochodzenie etniczne, pochodzenie społeczne, status społeczny, niepełnosprawność, wiek lub przynależność do związków.

Wszyscy pracownicy powinni zapoznać się z podstawowymi terminami i warunkami ich zatrudnienia. Zalecamy, aby wszyscy pracownicy z tym samym doświadczeniem, wydajnością i kwalifikacjami otrzymywali jednakowe wynagrodzenie za jednakową pracę w odniesieniu do pracowników wykonujących te same zadania w podobnych warunkach roboczych.

Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników w miejscu pracy powinno być zawsze sprawą priorytetową. Ma to zastosowanie do wszystkich aspektów warunków roboczych łącznie z oznakowaniem i obsługą substancji chemicznych, poziomem hałasu, temperaturą, wentylacją, oświetleniem i jakością oraz dostępem do urządzeń sanitarnych.

Firma Ericsson wspiera inicjatywę OSN „Global Compact”¹, obejmującą obszary praw człowieka, standardów pracy, zarządzania środowiskiem i anty-korupcji. W celu wywiązania się z zobowiązań wobec pracowników, dostawców, klientów i udziałowców, nasz Kodeks zachowania opiera się na dziesięciu zasadach Global Compact i jest powszechnie dostępny [na naszej stronie internetowej](#)².

Dostawcy i ich podwykonawcy powinni wymagać zgodności z Kodeksem zachowania i weryfikować tę zgodność.

¹ <http://www.unglobalcompact.com>

² http://www.ericsson.com/ericsson/corporate_responsibility/society/code_conduct.shtml



Zgodność z prawem, zasadami i przepisami

Firma Ericsson powinna przestrzegać wszystkich norm i przepisów, które mają zastosowanie w jej działalności. Każda osoba prowadząca interesy firmy Ericsson, w czasie swojej pracy może napotkać szereg prawniczych publikacji. Każdy pracownik jest odpowiedzialny za wyszukanie prawidłowej informacji związanej z wymaganiami prawnymi i innymi.

Międzynarodowe operacje handlowe – Określone normy i przepisy mające zastosowanie do naszego uczestnictwa w międzynarodowych sprawach handlowych. Pracownicy mający związek z zagranicznymi transakcjami biznesowymi muszą zapoznać się z i przestrzegać wszystkich odpowiednich norm i przepisów zagranicznych i krajowych. Pracownicy firmy Ericsson związani z międzynarodowymi interesami muszą na przykład przestrzegać odpowiednich przepisów dotyczących eksportu i importu, prowizji anty-bojkotowych, zakazów handlowych i licznych sankcji.

Polityka anty-trustowa – Firma Ericsson jest zaangażowana w promowanie uczciwej konkurencji. Uczciwa konkurencja jest podstawą dla rozwoju i innowacji biznesowej. Wszyscy pracownicy firmy Ericsson powinni współzawodniczyć na wolnym rynku, tak energicznie i tak konstruktywnie jak to tylko możliwe, w tym czasie konsekwentnie powinni przestrzegać prawa w każdym z krajów, w którym firma Ericsson prowadzi interesy. Prawo anty-trustowe musi być opracowywane w porozumieniu z Group Function Legal Affairs, która ponosi odpowiedzialność za zarządzanie i koordynację tego prawa albo w innym przypadku, musi być rozpatrywane przez sąd lub inną władzę.

Księgowość i raport finansowy – Firma Ericsson jest zobligowana do przestrzegania surowych przepisów i standardów dotyczących księgowości, do dokładnych i kompletnych sprawozdań dotyczących finansów i do przeprowadzania odpowiednich kontroli wewnętrznych i procesów zapewniających zgodność raportów finansowych z prawem, przepisami i wymaganiami. Każdy pracownik powinien zrobić wszystko co w jego mocy, aby wesprzeć wysiłki firmy w tej dziedzinie.

Bezprawne operacje giełdowe – Wszyscy pracownicy firmy Ericsson powinni działać w ścisłej zgodności ze wszystkimi zasadami i przepisami dotyczącymi bezprawnych operacji giełdowych..

Pracownik nie ma pozwolenia na bezpośrednią lub pośrednią sprzedaż lub zakup akcji lub papierów wartościowych w żadnej firmie handlowej, łącznie z Ericsson, dopóki jest w posiadaniu wewnętrznych informacji dotyczących takiej firmy lub do ujawniania wewnętrznych informacji osobom trzecim wewnątrz lub na zewnątrz firmy Ericsson łącznie z rodziną, przyjaciółmi, współpracownikami lub innym osobom, dla których takie informacje nie są niezbędne do wykonania swoich obowiązków dla firmy Ericsson.

„Informacja wewnętrzna” jest informacją nie powszechną, która wpływa na cenę handlową akcji lub papierów wartościowych.



Informacja dotycząca komunikacji i finansów

Ważne jest zrozumienie wydajności finansowej i operacyjnej jednostek w celu zwiększenia zaangażowania w udoskonalenie działań. Musi się to równoważyć z polityką przejrzystości finansowej Ericsson i wymaganiami ustawowymi, określonymi w kompetencjach, takich jak zasady wewnętrzne, zasady spisane i ogłoszone wymiany akcji i władzy nadzorczej dla papierów wartościowych. Obowiązkiem firmy Ericsson jest spełnianie wymagań określających sposób zarządzania wiadomościami, które mogą wpłynąć na cenę akcji. Komentarze dotyczące wydajności finansowej i perspektyw na przyszłość mogą być wypowiedziane tylko przez rzeczników, którzy zostali do tego upoważnieni w dyrektywie i w połączeniu z czynnościami popartymi przez Group Function Communication.

Zadaniem upoważnionych rzeczników jest reprezentowanie firmy na zewnątrz. Pracownik nie powinien w imieniu firmy wypowiadać komentarzy dotyczących firmy Ericsson lub jej spraw do mediów, inwestorów, analityków finansowych lub przemysłowych, zewnętrznych konsultantów lub na stronach internetowych lub innych forach publicznych bez uzyskania upoważnienia od Group Function Communication.

Pracownicy związani z raportami finansowymi powinni zawsze dostarczyć pełne, uczciwe, dokładne, aktualne i zrozumiałe informacje w raportach i dokumentach, które Ericsson przedkłada agencjom rządowym, władzom i innym instytucjom publicznym.



Postępowanie w przypadku występowania konfliktów w interesach

W firmie Ericsson, decyzje biznesowe są podejmowane w oparciu o najlepsze interesy dla grupy. Konflikt interesów pojawia się wtedy kiedy jeden z elementów przeszkadza lub wpływa na niezależny osąd pracowników w najlepszych interesach Ericsson. Należy unikać sytuacji, w których nasz osobisty interes może spowodować powstanie konfliktu z interesami grupy.

Poniżej znajdują się przykładowe sytuacje, których należy być świadomym:

Możliwości biznesowe – Nie można korzystać z okazji biznesowych dla siebie, które zostały odkryte w trakcie spełniania obowiązków dla Ericsson, jeżeli będzie to niekorzystne dla interesów Ericsson. Nie można również wykorzystywać własności lub informacji firmy Ericsson oraz stanowiska dla własnych zysków.

Inni pracownicy – Każdy pracownik zatrudniony poza firmą Ericsson z lub bez wynagrodzenia, nie może działać niekorzystnie na rzecz Ericsson. Nie można prowadzić zewnętrznych interesów handlowych, które odrywają i zabierają czas i uwagę od odpowiedzialności lub pracy w firmie Ericsson. Należy unikać wystąpienia potencjalnego konfliktu interesów przez nie przyjmowanie pracy z dowolnej organizacji telekomunikacyjnej lub od dostawców, przedsiębiorców, przedstawicieli lub konkurentów firmy Ericsson.

Przynależność do zarządu i innych zewnętrznych organizacji – Usługi w zarządzie lub podobnej instytucji dla korzyści lub agencji rządowej jest zabroniona, jeżeli stwarza zagrożenie wystąpienia konfliktu interesów. Wszystkie tego typu prace muszą zostać zatwierdzone z góry przez menedżera. Praca w zarządzie nie dla korzyści lub organizacji społecznych nie wymaga uzyskania wcześniejszego zezwolenia, chyba że istnieje ryzyko wystąpienia konfliktu w interesach z firmą Ericsson.

Działania polityczne – Firma Ericsson nie bierze udziału lub nie opłaca lub w innym przypadku udziela poparcia, bezpośrednio lub pośrednio partiom lub komisjom politycznym lub indywidualnym politykom. Pracownik nie może udzielać poparcia w imieniu firmy Ericsson lub wykorzystywać funduszy korporacji lub zasobów do tego celu.

Prezenty, korzyści, zwroty i rozrywka – Pracownik firmy Ericsson nie może proponować lub przyjmować prezentów, korzyści, zwrotów lub rozrywki dla lub od osoby trzeciej, które stanowiłyby naruszenie prawa lub mogłyby wpłynąć na profesjonalny osąd w wykonywaniu pracy lub obowiązków dla Ericsson lub osoby trzeciej.

Łapówki, przywłaszczenia, itd. – Żaden z pracowników nie może w sposób bezpośredni lub pośredni żądać lub przyjmować, oferować lub udzielać dowolnego rodzaju łapówki lub innego rodzaju nielegalnych lub nieetycznych korzyści dla pracowników lub innych przedstawicieli lub współpracowników Ericsson lub osoby trzeciej. Każda tego typu oferta lub propozycja musi być natychmiast zgłoszona do zarządu grupy.

Ujawnienie konfliktu interesów – Ericsson wymaga, aby pracownicy ujawniali transakcje lub sytuacje, które mogą wpłynąć na narastanie konfliktu interesów. Jeżeli pracownik podejrzewa, że został uwikłany w transakcje lub dowolnego rodzaju umowy, które reprezentują konflikt interesów lub w inne sprawy, które mogą być postrzegane jako konflikt interesów, musi zgłosić taką sytuację do swojego menedżera lub do Group Function Legal Affairs. Menedżer i Group Function Legal Affairs rozpocznie pracę nad określeniem czy istnieje zagrożenie wystąpienia takiego konfliktu i jeżeli tak, nad rozwiązaniem go w najlepszy możliwy sposób. Chociaż transakcje lub umowy reprezentujące konflikt interesów nie są automatycznie zabronione, pewne takie transakcje lub umowy mogą być niepożądane i w przypadku niektórych osób, na przykład członków zarządu seniorów, takie transakcje lub umowy mogą wymagać zatwierdzenia przez Radę zarządu lub współudziałowców.



Ochrona i prawidłowe wykorzystanie zasobów firmowych

Ericsson posiada dużą ilość zasobów, należą do nich zasoby fizyczne, informacje prawnie zastrzeżone i własność intelektualna. Pracownik jest odpowiedzialny za ochronę powierzonych mu własności firmy Ericsson i za pomoc w celu ochrony zasobów Ericsson. Aby spełnić to zadanie pracownik musi być świadomy i musi zrozumieć dyrektywy dotyczące poufności Ericsson. Należy być czujnym i zgłaszać wszystkie straty lub ryzyka utraty własności firmy Ericsson do wydziału ochrony lub menedżera tak szybko jak to zostanie zauważone.

Poniżej znajdują się instrukcje dotyczące wewnętrznej i zewnętrznej obsługi informacji, systemów komunikacyjnych i własności intelektualnej.

Własność intelektualna – Własność intelektualna obejmuje różne własności na przykład programy komputerowe, dokumentację techniczną i wynalazki. Niektóre własności intelektualne są lub mogą zostać wystawione na specjalną ochronę przed kopiowaniem, pogwałceniem praw autorskich, praw patentowych, praw handlowych, itd.

Własność intelektualna jest zasobem największej wartości dla Ericsson i należy obchodzić się z nią z należytą uwagą. Należy postępować i w razie wątpliwości odnaleźć instrukcje dotyczące działań mających na celu zabezpieczenie tego wartościowego zasobu.

Własność intelektualna utworzona przez pracownika w czasie jego zatrudnienia w firmie jest przekazywana i przypisywana firmie Ericsson na drodze prawnej i/lub w ramach umowy o pracę lub inne umowy, z wyjątkami określonymi w konwencjach międzynarodowych, przepisach prawnych i umowie pracownika z firmą Ericsson.

Wykorzystanie systemów komunikacyjnych Ericsson – Systemów komunikacyjnych Ericsson obejmujących połączenie z Internetem, należy używać do prowadzenia interesów firmy Ericsson lub dla innych marginalnych celów autoryzowanych przez menedżera lub odpowiednią dyrektywę grupową oraz instrukcje. Zawsze należy upewnić się, że instrukcje odnośnie obsługi hasła i kodów PIN przypisanych do pracownika są przestrzegane.

Nieprawidłowe użycie systemów komunikacyjnych Ericsson obejmuje przetwarzanie, wysyłanie, wyszukiwanie, uzyskiwanie dostępu, wyświetlanie, przechowywanie, drukowanie lub inne rozpowszechnianie materiałów i informacji, które są niezgodne z prawem, niepokojące, zagrażające, nielegalne, dotyczą dyskryminacji rasowej, orientacji seksualnej, nieprzystwoite, onieśmielające, oszczercze lub w inny sposób niezgodne z profesjonalnym zachowaniem.

Po zakończeniu współpracy z firmą Ericsson – Po zakończeniu współpracy z firmą pracownik musi zwrócić wszystkie zasoby Ericsson, łącznie z dokumentacją i wszystkimi nośnikami zawierającymi informacje stanowiące własność Ericsson. Pracownik jest zobowiązany do nie używania i nie ujawniania informacji będących własnością firmy Ericsson.



Ochrona informacji

Ochrona informacji poufnych, będących własnością firmy Ericsson i należących do naszych klientów i sprzedawców

Pracownicy firmy Ericsson mają dostęp do informacji będących własnością firmy Ericsson i w niektórych przypadkach również do informacji należących do osób trzecich. Do takich informacji mogą należeć informacje dotyczące finansów, plany biznesowe, informacje techniczne, informacje dotyczące pracowników i klientów oraz informacje innego rodzaju. Nie autoryzowany dostęp, użycie i ujawnienie może być przyczyną narażenia firmy Ericsson lub osoby trzeciej na szkodę. Z tego powodu dostęp, użycie lub ujawnienie informacji są zabronione, chyba że pracownik został upoważniony do tego celu. W razie wątpliwości dotyczących zezwolenia na rozpowszechnianie instrukcji, należy skorzystać z dokumentacji.

Znajduje się w niej kilka zasad pomocnych w ochronie informacji należących do firmy Ericsson:

1. Nie należy ujawniać innym osobom informacji nie opublikowanych przez Ericsson z wyjątkiem
 - (i) osób pracujących dla firmy i mających dostęp w swojej pracy do tego rodzaju informacji i osób które mają uzasadniony powód do posiadania takich informacji,
 - (ii) dowolnej osoby posiadającej autoryzację firmy Ericsson jako odbiorca takich informacji lub
 - (iii) osoby, którym pracownik zgodnie ze swoimi obowiązkami musi przekazać takie informacje.
2. Nie należy w sposób pośredni lub bezpośredni uzyskiwać dostępu, kopiować, odtwarzać lub używać informacji będących własnością firmy chyba, że wynika to z obowiązków i pracy w Ericsson.
3. W czasie zdobywania umiejętności każdego nieprawidłowego użycia lub nieprawidłowego traktowania poufnych informacji, należy natychmiast powiadomić o tym fakcie menedżera i współpracować z Ericsson w celu zapewnienia ochrony tych informacji.
4. Nie należy przechowywać informacji firmy Ericsson w prywatnych komputerach lub na nośnikach nie dostarczonych przez Ericsson.
5. Jeżeli konieczne jest przeniesienie informacji poza obręb firmy w celu wypełnienia zadań roboczych, należy zwrócić te informacje po wykonaniu zadania. Nie można przechowywać informacji w domu lub innym miejscu.



Ochrona środowiska

Środowisko jest dla nas i naszych udziałowców ważnym obszarem zainteresowania, nasza firma od wielu lat czynnie pracuje nad zminimalizowaniem wpływu swojej działalności na środowisko. Głównym celem grupy dotyczącym środowiska jest zmniejszenie zużycia energii przez nasze produkty i zaproponowanie naszym klientom najbardziej wydajnych energetycznie produktów na rynku.

System zarządzania środowiskiem jest oparty na ISO 14001 i jest zintegrowany z Systemem zarządzania grupą Ericsson. Wszystkie osiągnięcia firmy Ericsson na polu ochrony środowiska są realizowane dzięki wprowadzeniu grupowej polityki środowiskowej, która angażuje się w:

- Pogłębianie świadomości dotyczącej środowiska wśród swoich pracowników
- Ciągłe udoskonalanie naszego wkładu w ochronę środowiska
- Spełnianie lub przekraczanie wymagań dotyczących środowiska
- Wykorzystanie technik cyklu rozwojowego jako narzędzi prowadzących
- Używanie tak zwanych projektów zgodnych ze środowiskiem w celu osiągnięcia realnych wyników
- Współpraca z łańcuchem dostaw w celu uniknięcia niebezpieczeństw dla środowiska
- Aktywna komunikacja z udziałowcami w celu uzyskania konstruktywnych rad

Pracownik jest odpowiedzialny za poruszanie problemów związanych z ochroną środowiska w sposób profesjonalny, ale jest również odpowiedzialny za udzielenie wsparcia firmie Ericsson w rozwijaniu i wdrażaniu możliwości biznesowych, które sektor przemysłu energetycznego może zaoferować w celu pomocy w tworzeniu bardziej świadomego społeczeństwa.



Nasze zobowiązania jako odpowiedzialnych obywateli

Dokładamy starań, aby być odpowiedzialnymi obywatelami w społecznościach, w których prowadzimy nasze interesy. Wymaga to od nas wrażliwości na problemy społeczne i środowiskowe i dostarczenia udziałowcom odpowiednich i dokładnych odpowiedzi na pytania.

Jako ogólnosiwiatowy lider w przemyśle telekomunikacyjnym, firma Ericsson wierzy, że produkty i usługi, które oferuje mają potencjał, który zapewnia olbrzymie korzyści dla społeczeństwa. Zwracamy uwagę na zachowanie w etyczny i odpowiedzialny społecznie sposób. Dbamy o ludzi, którzy uczestniczą w produkcji i obsługują nasze produkty i serwisują je na całym świecie. Dokładamy starań, aby zwiększyć wydajność produkcyjną i zminimalizować oddziaływanie na środowisko w społeczeństwach, w których pracujemy.

Ważne jest, że marka Ericsson jest od zawsze kojarzona z poszanowaniem praw ludzkich, sprawiedliwością i bezpiecznymi warunkami roboczymi oraz środowiskowymi praktykami biznesowymi.

Firma Ericsson wspiera inicjatywę **United Nations Global Compact**¹, obejmującą obszary praw człowieka, standardów pracy, zarządzania środowiskiem i anty-korupcji.

¹ <http://www.unglobalcompact.com>

Ericsson kształtuje przyszłość mobilnej i szerokopasmowej komunikacji internetowej dzięki utrzymywaniu pozycji lidera w dziedzinie stosowanych technologii.

Dostarczanie innowacyjnych rozwiązań w ponad 140 krajach, gdzie Ericsson pomaga tworzyć najbardziej potężne firmy komunikacyjne na świecie.