

## مدونة قواعد سلوك Ericsson لشركاء العمل



نشر جهاز الراديو Air 3268 من Ericsson على إحدى الأسطح.



## رسالة من الرئيس والمدير التنفيذي

عزيزي شريك العمل،

في Ericsson، نريد إقامة اتصالات تجعل المستقبل ممكناً. ولقد وضعنا أمام هذا الهدف الملهم أمام أنفسنا، ونعمل على تحقيق رؤيتنا لعالم يعمل فيه الاتصال اللامحدود على تحسين الحياة، وإعادة تعريف الأعمال ويأخذ بزمام الريادة نحو مستقبل مستدام.

ومع شركائنا في العمل، شكّلنا صناعة كاملة وقدنا التطورات التكنولوجية التي استفاد منها الكثيرون. وإجراء الأعمال بطريقة أخلاقية ومسؤولة ومستدامة أمر أساسي في الطريقة التي نؤدي بها أعمالنا. وهذه المبادئ جوهرية لتحقيق هدفنا وللسبل التي نؤدي بها أعمالنا ولاستراتيجية العمل التي نتبعها في Ericsson.

وقيمنا المتمثلة في الاحترام، والاحتراف، والمثابرة، والنزاهة هي جوهر الطريقة التي يجب أن يرانا بها الآخرون، والكيفية التي نؤدي بها أعمالنا والكيفية التي نتعامل بها كأفراد في Ericsson.

وأركز بشكل كبير على ضمان قيامنا بالشيء الصحيح وأن يكون لدى فريقنا وشركاؤنا في العمل الأدوات المناسبة للقيام بذلك.

ومن ثم، نتوقع أن يلتزم شركاؤنا في العمل بالمعايير المحددة في مدونتنا هذه لقواعد سلوك Ericsson لشركاء العمل. وتحدد هذه المدونة متطلبات Ericsson في المجالات الرئيسية مثل أخلاقيات العمل بما في ذلك مكافحة الفساد، وحقوق العمال وحقوق الإنسان، والصحة والسلامة المهنية، والبيئة، وتغير المناخ.

وتتضمن مدونة قواعد سلوك Ericsson لشركاء العمل متطلبات ملزمة لجميع شركاء Ericsson في العمل.

وأنا ملتزم بشدة بقيادة شركة تمارس العمل بالطريقة الصحيحة وتهتم بتأثيرها على العالم من حولنا. وأنا على ثقة من أننا سنحقق تأثيراً إيجابياً مع شركائنا في العمل ذوي التفكير المماثل.

شكراً لكم

بوربه إيكهولم

الرئيس والمدير التنفيذي  
ديسمبر 2021





## المحتويات

5	الهدف	1
5	التعريفات	2
6	المتطلبات العامة	3
7	نُظْم الإدارة	4
7	التزام الشركة	4.1
7	مساءلة الإدارة ومسئوليتها	4.2
7	المتطلبات القانونية والمتطلبات الخاصة بالعملاء	4.3
7	تقييم المخاطر وإدارتها	4.4
8	أهداف التحسين	4.5
8	التدريب	4.6
8	التواصل	4.7
8	تتقيات العمال ومشاركتهم وتظلماتهم	4.8
8	المراجعات والتقييمات	4.9
9	عملية الإجراءات التصحيحية	4.10
9	التوثيق والسجلات	4.11
9	مسؤولية الموردين	4.12
9	مكافحة الفساد وأخلاقيات العمل	5
9	نزاهة الأعمال	5.1
9	لا للمزايا غير المستحقة	5.2
10	الإفصاح عن المعلومات	5.3
10	الملكية الفكرية	5.4
10	العدالة في الأعمال والإعلان والمنافسة	5.5
10	حماية الهوية وعدم الانتقام	5.6
10	التوريد المسؤول للمعادن	5.7
11	الخصوصية	5.8
11	متطلبات Ericsson الإضافية بشأن أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد	5.9
12	حقوق الإنسان والعمل	6
12	الاختيار الحر لأداء العمل	6.1
12	الموظفون من الصغار	6.2
13	ساعات العمل	6.3
13	الأجور والاستحقاقات	6.4
13	المعاملة الإنسانية	6.5
14	عدم التمييز وعدم التحرش	6.6
14	حرية تكوين الجمعيات	6.7
14	متطلبات Ericsson الإضافية	6.8
14	حقوق الأرض	6.8.1
14	الذكاء الاصطناعي المسؤول	6.8.2
15	ظروف العمل الآمنة والصحية	7
15	النهج القائم على المخاطر	7.1
15	التدريب والكفاءة	7.2
15	الإبلاغ عن الحوادث	7.3
16	متطلبات Ericsson الإضافية بشأن الصحة والسلامة المهنية	7.4
16	الإدارة البيئية	8
16	متطلبات Ericsson الإضافية بشأن البيئة	8.1



16.....	التخفيف من آثار تغير المناخ	8.1.1	
17.....	المتطلبات البيئية المحددة	8.1.2	
17.....	الإبلاغ عن المخاوف المتعلقة بمدى الامتثال		9
17.....	سياسة الخصوصية		10



## 1 الهدف

تُولي Ericsson أهمية كبيرة لكيفية إدارة أعمالنا. ويتمثل هدفنا في إقامة اتصالات تجعل المستحيل ممكناً.

واحترام حقوق الإنسان، وظروف العمل العادلة والأمنة، وممارسات العمل السليمة من الناحية الأخلاقية والبيئية أمور جوهرية في عملنا. ونتوقع الشيء نفسه من شركائنا في العمل، بما في ذلك الموردين. وتحدد مدونة قواعد سلوك Ericsson لشركاء العمل (يُشار إليها أذناه باسم "المدونة") المتطلبات التي يجب على شركائنا في العمل الالتزام بها عند العمل مع Ericsson. ونعتقد أنه يجب علينا أن نسعى بشكل مشترك لتعزيز ممارسات الأعمال المستدامة في صناعتنا.

وشركة Ericsson واحدة من الأطراف الموقعة على الميثاق العالمي للأمم المتحدة وعضو في تحالف الأعمال المسؤولة<sup>1</sup>. ويستند الإطار المرجعي لهذه المدونة إلى المبادئ العشرة الواردة في الميثاق العالمي للأمم المتحدة، ومبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، والتوجيهات الإرشادية للمؤسسات متعددة الجنسيات الصادرة عن منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، ومدونة قواعد السلوك الصادرة عن تحالف الأعمال المسؤولة.

ونحن نتفهم التعقيد الموجود في سلسلة التوريد وملتزم بالتعامل مع شركائنا في العمل لضمان استمرار التحسينات القابلة للقياس بمرور الوقت. وكجزء من هذا الالتزام، نقدم التدريب والدعم لشركائنا في العمل بشأن المحتوى والالتزامات المحددة في المدونة. ويمكن الوصول إلى جلسات التدريب عبر الإنترنت من خلال: <https://www.ericsson.com/en/about-us/sustainability-and-corporate-responsibility/responsible-business/responsible-sourcing/online-training-for-suppliers>

ويمكن الحصول على دعم إضافي عن طريق إرسال بريد إلكتروني إلى:

[s-coc.support@ericsson.com](mailto:s-coc.support@ericsson.com)

## 2 التعريفات

**شريك (شركاء) العمل:** يُقصد به كيان أو فرد أو منظمة بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، الموردين أو الاستشاريين أو شركاء القنوات أو أي طرف آخر مشارك في الأنشطة (1) التي من خلالها يتم توفير أي منتجات أو خدمات أو نواتج أخرى أو إتاحتها لشركة Ericsson، أو (2) التي ستقدم Ericsson لها مساهمات مفيدة أو غير تجارية أخرى.

**المدونة:** يُقصد بها هذه الوثيقة، أي مدونة قواعد سلوك Ericsson لشركاء العمل.

**الموظف (الموظفون):** الشخص الذي يعمل بشكل مباشر أو غير مباشر من خلال أحد شركاء العمل أو يعمل لحسابه.

**Ericsson:** شركة (Telefonaktiebolaget LM Ericsson (LME) والشركات التابعة لها والتي تخضع لإدارتها.

**الموظف (الموظفون) العمومي:** يشمل جميع موظفي الحكومات أو الوزارات أو الهيئات أو الوكالات الأخرى التابعة لها أو المنظمات الدولية وكذلك الأشخاص الذين يتصرفون بصفة رسمية لصالح أو نيابة عن أي من المؤسسات المذكورة أعلاه، والسياسيين وأعضاء الأحزاب السياسية أو الأسر الحاكمة والممثلون

<sup>1</sup> 1 تحالف الأعمال المسؤولة هو أكبر تحالف صناعي في العالم مخصص لمسؤولية الشركات في سلاسل التوريد العالمية. <http://www.responsiblebusiness.org>



المعِينون. ويُعتبر موظفو المؤسسات الحكومية/المملوكة للأشخاص أيضًا موظفين عموميين لأغراض هذا التوجيه.

**المورد (الموردون):** يشير إلى شريك عمل مع شركة Ericsson. ويُرجى الاطلاع على تعريف شريك (شركاء) العمل.

### 3 المتطلبات العامة

يُعد الامتثال للمتطلبات المنصوص عليها في هذه المدونة، أو أي معيار مكافئ آخر متفق عليه، شرطًا مؤهلاً إلزاميًا لشريك العمل للدخول في علاقة عمل مع Ericsson. وإذا تضمنت العمليات التي يتبعها شريك العمل أيًا من المجالات الموضحة في هذه المدونة أو كان من شأنها التأثير عليها، فيجب تطبيق المتطلبات الواردة في هذه المدونة تبعًا لذلك.

ويتبع هيكل ومحتوى هذه المدونة مدونة قواعد السلوك الصادرة عن تحالف الأعمال المسؤولة<sup>2</sup>، إلى جانب المتطلبات الإضافية التي حددتها Ericsson. ولتيسير القراءة، سلطنا الضوء على متطلبات تحالف الأعمال المسؤولة، ومتطلبات Ericsson الإضافية أيضًا عند الاقتضاء.

ويجب أن يلتزم شركاء العمل بجميع القوانين واللوائح والمعايير المعمول بها في جميع البلدان التي يعملون فيها. وعندما تكون المتطلبات الواردة في المدونة أعلى من المعايير والقوانين المحلية، يجب تطبيق المعايير الواردة في المدونة. وإذا كانت هناك أي قوانين تجعل الامتثال لجزء من هذه المدونة مستحيلًا أو غير قانوني، فيجب على شركاء العمل المتأثرين إبلاغ Ericsson في أقرب وقت ممكن (وبالطريقة المطلوبة لتقديم الإخطارات في الاتفاق المبرم بين Ericsson وشريك العمل).

ويجب على شركاء العمل تأمين ومراقبة امتثال الموردين والمقاولين من الباطن التابعين لهم للمدونة، أو للمعايير الأخرى المماثلة المتفق عليها.

وتقع على عاتق شركاء العمل مسؤولية التأكد من أن موظفيهم والموظفين العاملين لدى أي مورد أو مقاول من الباطن، مدربين تدريبًا كافيًا على المتطلبات التي تشملها هذه المدونة.

وتحتفظ Ericsson بالحق في التحقق من مدى الامتثال للمتطلبات المنصوص عليها في المدونة من خلال مجموعة من الآليات منها على سبيل المثال لا الحصر، تأمين التقييمات الذاتية لشريك العمل أو الاستبيانات أو زيارات المواقع أو عمليات المراجعة. ولذلك يجب على شركاء العمل الاحتفاظ بالسجلات ذات الصلة لإثبات الامتثال، وإذا لزم الأمر، السماح لممثلي Ericsson بالوصول إلى أماكن عملهم ومباني الموردين والمقاولين من الباطن.

ويجب على شركاء العمل في غضون إطار زمني معقول ودون تأخير لا داعي له إبلاغ Ericsson إذا اكتشفوا انتهاكًا كبيرًا و/أو ماديًا للمدونة أو التشريعات المعمول بها في عملياتهم أو عمليات الموردين أو المقاولين من الباطن التابعين لهم، كما هو موضح في القسم 9 - الإبلاغ عن المخاوف المتعلقة بمدى الامتثال.

والمدونة جزء أساسي من اتفاقات شركة Ericsson مع الموردين. وعندما لا يمتثل شريك العمل للمدونة، يجب اللجوء إلى إدارة العواقب المترتبة للتحكم في مستويات المخاطر وتأمين الجودة العالية، وكذلك حماية علامة Ericsson التجارية. وتعتبر Ericsson الانتهاكات الجسيمة و/أو المتكررة، دون اتخاذ إجراءات تصحيحية و/أو عدم التعاون، خرقًا ماديًا للعقد، وقد تؤدي، على سبيل المثال، إلى خفض مستوى الأعمال وتشكيل حقا في إنهاء شركة Ericsson للعقد المبرم كونها صانع القرار الوحيد.

<sup>2</sup> <http://www.responsiblebusiness.org/code-of-conduct>



## 4 نُظْمُ الإدارة

### المتطلبات العامة لدى تحالف الأعمال المسؤولة:

يجب أن يكون لدى شريك العمل خلال علاقة عمله مع Ericsson، نظام (نُظْم) إدارة يغطي المحتوى ذي الصلة في هذه المدونة. ويجب تصميم نظام (نُظْم) الإدارة لضمان: (أ) الامتثال للقوانين واللوائح المعمول بها ومتطلبات العملاء المتعلقة بعمليات ومنتجات شريك العمل؛ (ب) التوافق مع هذه المدونة؛ و (ج) تحديد وتخفيف مخاطر التشغيل المتعلقة بهذه المدونة. كما يجب أن ييسر نظام الإدارة التحسين المتواصل.

### ملحق Ericsson:

يجب أن يكون نظام (نُظْم) إدارة شريك العمل مناسباً لحجم أعماله وعملياته ومدى تعقيدها وبيئة المخاطر الموجودة فيها. ولا يلزم اعتماد نظام (نُظْم) الإدارة، بما في ذلك عملياته وإجراءاته، ولكن يجب أن يكون متوافقاً مع المعايير الدولية ذات الصلة و/أو الممارسات التجارية الموصى بها بشكل عام للصناعة المعنية.

ويجب أن يحتوي نظام (نُظْم) الإدارة على العناصر الموضحة في الأقسام من 1-4 إلى 4-12.

### 4.1 التزام الشركة

#### المتطلبات العامة لدى تحالف الأعمال المسؤولة:

يجب أن يكون لدى شريك العمل بيانات سياسة الاستدامة ومسؤولية الشركات التي تؤكد التزام شريك العمل بالامتثال والتحسين المستمر للموضوعات ذات الصلة بالاستدامة، والتي أقرتها الإدارة التنفيذية.

#### ملحق Ericsson:

يجب أن يرسل شريك العمل بيان سياسة الاستدامة ومسؤولية الشركة إلى جميع الموظفين والأشخاص الآخرين المتأثرين بهذه السياسة، بلغة (لغات) يفهمها الموظفون المتأثرون.

### 4.2 مساءلة الإدارة ومسؤوليتها

#### المتطلبات العامة لدى تحالف الأعمال المسؤولة:

يجب أن يحدد شريك العمل بوضوح كبير التنفيذيين وممثل (ممثلتي) الشركة المسؤولين عن ضمان تنفيذ نُظْم الإدارة والبرامج المرتبطة بها. ويجب على الإدارة العليا مراجعة حالة نُظْم الإدارة بشكل منتظم.

### 4.3 المتطلبات القانونية والمتطلبات الخاصة بالعملاء

#### المتطلبات العامة لدى تحالف الأعمال المسؤولة:

يجب أن يكون لدى شريك العمل عملية لتحديد ومراقبة وفهم القوانين واللوائح المعمول بها ومتطلبات العملاء، بما في ذلك المتطلبات الواردة في هذه المدونة.

### 4.4 تقييم المخاطر وإدارتها

#### المتطلبات العامة لدى تحالف الأعمال المسؤولة:

يجب أن يكون لدى شريك العمل عملية لتحديد المخاطر المتعلقة بالامتثال القانوني والبيئة والصحة والسلامة المهنية وممارسات العمل والأخلاقيات المرتبطة بعمليات شريك العمل، بما في ذلك تحديد الأهمية النسبية لكل



خطر على حدة وتنفيذ الصواب الإجرائية والمادية المناسبة للتحكم في المخاطر المحددة (خطط المعالجة) وضمان الامتثال التنظيمي.

#### ملحق Ericsson:

يجب على شركاء العمل تحديد وتوثيق أي جوانب مهمة<sup>3</sup> في الأنشطة التشغيلية لشريك العمل.

### 4.5 أهداف التحسين

#### المتطلبات العامة لدى تحالف الأعمال المسؤولة:

يجب أن يكون لدى شريك العمل أهداف وغايات للأداء وخطط لتنفيذها مكتوبة ترمي إلى تحسين أداء شريك العمل في المجالات الاجتماعية والبيئية والصحية والمتعلقة بالسلامة، بما في ذلك التقييم الدوري لأداء شريك العمل في تحقيق تلك الأهداف.

### 4.6 التدريب

#### المتطلبات العامة لدى تحالف الأعمال المسؤولة:

يجب أن يكون لدى شريك العمل برامج لتدريب المديرين والموظفين الآخرين على تنفيذ سياسات وإجراءات وأهداف التحسين الخاصة بشريك العمل ولتلبية المتطلبات القانونية والتنظيمية المعمول بها.

### 4.7 التواصل

#### المتطلبات العامة لدى تحالف الأعمال المسؤولة:

يجب أن يكون لدى شريك العمل عملية لإرسال معلومات واضحة ودقيقة بشأن سياسات شريك العمل وممارساته وتوقعاته وأدائه إلى موظفيه ومورديه وعملائه.

### 4.8 تعقيبات العمال ومشاركتهم وتظلماتهم

#### المتطلبات العامة لدى تحالف الأعمال المسؤولة:

يجب أن يكون لدى شريك العمل عمليات، بما في ذلك آلية تظلم فعالة، لتقييم فهم الموظفين للممارسات والشروط التي تغطيها هذه المدونة والحصول على تعقيباتهم بشأنها أو التعرف على الانتهاكات المرتكبة ضدها، ولتعزيز التحسين المستمر. ويجب توفير بيئة آمنة للموظفين لتقديم التظلمات والتعقيبات دون خوف من الانتقام أو الثأر.

### 4.9 المراجعات والتقييمات

#### المتطلبات العامة لدى تحالف الأعمال المسؤولة:

<sup>3</sup> الجوانب المهمة تعني أي عنصر من عناصر الأنشطة التشغيلية لشريك العمل التي تسبب أو قد تسبب تأثيرًا سلبيًا كبيرًا. كمرجع، انظر على سبيل المثال المعيار ISO 14001.





يجب على شريك العمل إجراء تقييمات ذاتية دورية لضمان التوافق مع المتطلبات القانونية والتنظيمية، ومحتوى هذه المدونة، والمتطلبات التعاقدية للعملاء المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية والبيئية والمسؤولية عن الصحة والسلامة المهنية.

#### **ملحق Ericsson:**

يجب إجراء التقييمات الذاتية، وكذلك المراجعات الداخلية، على الأقل كل سنة تقييمية.

### **4.10 عملية الإجراءات التصحيحية**

#### **المتطلبات العامة لدى تحالف الأعمال المسؤولة:**

يجب أن يكون لدى شريك العمل عملية للتصحيح في الوقت المناسب لأوجه القصور التي تحددها المراجعات الداخلية و/أو الخارجية، والتقييمات، وعمليات التفتيش، والتحقيقات، والاستعراضات.

#### **ملحق Ericsson:**

يجب أن يكون لدى شركاء العمل إجراءات مناسبة قائمة للإبلاغ عن الحوادث والتحقق فيها، بما في ذلك عملية اتخاذ الإجراءات التصحيحية.

### **4.11 التوثيق والسجلات**

#### **المتطلبات العامة لدى تحالف الأعمال المسؤولة:**

يجب أن يكون لدى شريك العمل عملية لإنشاء المستندات والسجلات وصيانتها لضمان الامتثال التنظيمي والتوافق مع متطلبات الشركة إلى جانب السرية المناسبة لحماية الخصوصية.

### **4.12 مسؤولية الموردين**

#### **المتطلبات العامة لدى تحالف الأعمال المسؤولة:**

يجب أن ينفذ شريك العمل ويحافظ على عملية لإبلاغ الموردين بالمتطلبات الواردة في هذه المدونة ولمراقبة مدى امتثال الموردين للمدونة.

### **مكافحة الفساد وأخلاقيات العمل**

#### **5.1 نزاهة الأعمال**

#### **المتطلبات العامة لدى تحالف الأعمال المسؤولة:**

يجب الالتزام بأعلى معايير النزاهة في جميع التعاملات التجارية مع شركة Ericsson وعملائها وشركائها في العمل. ويجب أن يكون لدى شركاء العمل سياسة عدم التسامح مطلقاً تجاه أي من أشكال الرشوة والفساد والابتزاز والاختلاس وجميع أشكالها.

#### **5.2 لا للمزايا غير المستحقة**

#### **المتطلبات العامة لدى تحالف الأعمال المسؤولة:**



لا يجب الوعد بالرشاوى أو الوسائل الأخرى للحصول على ميزة غير مستحقة أو غير مناسبة أو عرضها أو الإذن بها أو منحها أو قبولها. ويشمل هذا الحظر الوعد بأي شيء ذي قيمة غير مشروعة أو عرضه أو الإذن به أو منحه أو قبوله، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر من خلال طرف ثالث، من أجل الحصول على عمل أو الاحتفاظ به، أو العمل المباشر لأي شخص، أو الحصول على ميزة غير مشروعة. ويجب تنفيذ إجراءات المراقبة وحفظ السجلات والإنفاذ لضمان الامتثال لقوانين مكافحة الفساد.

### 5.3 الإفصاح عن المعلومات

#### المتطلبات العامة لدى تحالف الأعمال المسؤولة:

يجب تنفيذ جميع المعاملات التجارية التي تشمل Ericsson أو تؤثر عليها بشفافية وأن تنعكس بدقة في الدفاتر والسجلات التجارية لشركة العمل. ويجب الإفصاح عن المعلومات المتعلقة بعمل المشاركين وصحتهم وسلامتهم والممارسات البيئية وأنشطة العمل وهيكله ووضعته المالي وأدائه إلى شركة Ericsson أو السلطات أو الجهات الخارجية وفقاً لـ (1) اللوائح المعمول بها والممارسات الصناعية السائدة و(2) وفقاً لما اتفق عليه مع Ericsson. ومن غير المقبول تزوير السجلات أو تحريف الشروط أو الممارسات في سلسلة التوريد.

### 5.4 الملكية الفكرية

#### المتطلبات العامة لدى تحالف الأعمال المسؤولة:

يجب احترام حقوق الملكية الفكرية، ويجب أن يتم نقل التكنولوجيا والمعارف بطريقة تحمي حقوق الملكية الفكرية، ويجب حماية معلومات العملاء والموردين.

### 5.5 العدالة في الأعمال والإعلان والمنافسة

#### المتطلبات العامة لدى تحالف الأعمال المسؤولة:

يجب الالتزام بالمعايير المعمول بها والممارسات المقبولة دولياً بشأن العدالة في الأعمال والإعلان والمنافسة.

### 5.6 حماية الهوية وعدم الانتقام

#### المتطلبات العامة لدى تحالف الأعمال المسؤولة:

يجب الحفاظ على البرامج التي تضمن السرية وإخفاء الهوية وحماية الموردين والموظفين المبلغين عن المخالفات، ما لم يحظر القانون ذلك. ويجب أن يكون لدى شركاء العمل عملية للإبلاغ تُمكن موظفيهم من إثارة أي مخاوف دون الخوف من الانتقام.

### 5.7 التوريد المسؤول للمعادن

#### المتطلبات العامة لدى تحالف الأعمال المسؤولة:

يجب أن يمارس شركاء العمل، أثناء علاقتهم التجارية مع Ericsson، العناية الواجبة وأن تكون لديهم سياسة قائمة بشأن مصدر وسلسلة حيازة كل من التنتالوم والقصدير والتنجستن والذهب المستخدمين في المنتجات التي يصنعونها للتأكد بشكل معقول من أن هذه المعادن مستخرجة بشكل يتفق مع إرشادات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية بشأن سلاسل التوريد المسؤولة للمعادن من المناطق المتأثرة بالنزاعات والمناطق الشديدة الخطورة أو أي إطار عناية واجبة آخر يكون مكافئاً ومعترفاً به.



## ملحق Ericsson:

يجب أن يكون لدى شركاء العمل أو يؤسسوا عمليات فعالة للعناية الواجبة، بما يتماشى مع إرشادات العناية الواجبة الصادرة عن منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية بشأن سلاسل التوريد المسؤولة للمعادن من المناطق المتأثرة بالنزاعات والمناطق الشديدة الخطورة، عند شراء المواد الخام ومنها، على سبيل المثال لا الحصر، القصدير والتنتالوم والتنجستن، والذهب المستخدم في المنتجات التي سئلم إلى Ericsson أو عملائها أو شركائها في العمل.

## 5.8 الخصوصية

يلتزم شركاء العمل بحماية توقعات الخصوصية المعقولة للمعلومات الشخصية لكل شخص يتعاملون معه، بما في ذلك الموردين والعملاء والمستهلكين والموظفين. ويجب على شركاء العمل الامتثال لقوانين الخصوصية وأمن المعلومات والمتطلبات التنظيمية عند جمع المعلومات الشخصية وتخزينها ومعالجتها ونقلها ومشاركتها.

## ملحق Ericsson:

عند جمع أو معالجة أو تخزين البيانات الشخصية للموظفين أو العملاء أو أصحاب المصلحة الآخرين، بما في ذلك أي ممارسات مراقبة، يجب على شركاء العمل احترام حق الشخص المعني في الخصوصية والاستقلالية الشخصية. وهذا يشمل أن الأنشطة يجب أن تكون قانونية وعادلة وشفافة، وأن تقتصر على غرض محدد وموثق، وتكفل ضمانات كافية للحفاظ على دقة البيانات وسلامتها وسريتها.

## 5.9 متطلبات Ericsson الإضافية بشأن أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

تنتهج Ericsson سياسة صارمة تجاه أي شكل من أشكال الفساد والمخالفات المالية. ونحن ملتزمون بمكافحة الفساد، بما في ذلك الرشوة والابتزاز والتمويل الناجم عن التهاون للأنشطة الإجرامية و/أو الممارسات غير الأخلاقية. ويجب على شركاء العمل اتباع نفس متطلبات مكافحة الرشوة والفساد وتعزيز ثقافة النزاهة القائمة على الشفافية والامتثال والممارسات التجارية الأخلاقية.

يجب على شركاء العمل:

- عدم عرض أو وعد أو منح أو طلب أو الموافقة أو قبول أو تلقي أي نوع من المدفوعات غير المشروعة أو الهدايا أو الرعاية أو التبرعات أو الترفيه أو الضيافة أو المزايا غير اللائقة بشكل مباشر أو غير مباشر للحصول على ميزة شخصية أو تجارية أو الاحتفاظ بها من أو إلى أي موظف عمومي أو موظف أو ممثل لمؤسسة مملوكة للدولة أو مؤسسة خاصة.
- عدم المشاركة في أي تزوير في العطاءات أو تحديد الأسعار أو التكتل الاحتكاري أو المتاجرة بالمعلومات أو غسل الأموال أو سرقة الأسرار التجارية أو التلاعب أو التأثير غير اللائق أو ممارسات المنافسة غير العادلة الأخرى
- الإفصاح لشركة Ericsson عما إذا كان لأي موظف عمومي أو أحد أفراد أسرته مصلحة مالية مسيطرة على شريك العمل أو إذا كان شريك العمل تابعًا بأي طريقة أخرى لموظفين عموميين
- إبلاغ Ericsson إذا كان شريك العمل يشارك أو يوظف أي موظف سابق في Ericsson مشارك بشكل مباشر في التفاوض أو الوفاء بالعقد مع Ericsson أو أحد أفراد عائلة هذا الموظف، وبأي موقف آخر قد يؤدي إلى تضارب في المصالح والتعاون مع Ericsson للحد من تضارب المصالح المحتمل.



## 6 حقوق الإنسان والعمل

يجب على شركاء الأعمال احترام جميع معايير حقوق الإنسان المعترف بها دوليًا بما في ذلك الشريعة الدولية لحقوق الإنسان<sup>4</sup> والمبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية المنصوص عليها في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

وتنطبق توقعات معايير العمل المحددة في المدونة على جميع الموظفين، بما في ذلك الموظفون المؤقتون والمهاجرون والطلاب والموظفون بال عقود والموظفون المباشرون، أو أي نوع آخر من العمال الخاضعين لنفوذ شريك العمل.

### 6.1 الاختيار الحر لأداء العمل

#### المتطلبات العامة لدى تحالف الأعمال المسؤولة:

لا يُسمح بالعمل القسري أو الاستعبادي (بما في ذلك استعباد المدين) أو العمل بالسخرة أو العمل غير الطوعي أو الاستغلالي في السجن أو الاسترقاق أو الاتجار بالبشر. ويشمل ذلك نقل الأشخاص أو إيواءهم أو تجنيدهم أو نقلهم أو استقبالهم عن طريق التهديد أو القوة أو الإكراه أو الاختطاف أو الاحتياط من أجل العمل أو الخدمات. ويجب ألا تكون هناك قيود غير معقولة على حرية تنقل الموظفين داخل مكان العمل أو خارجه أو عند الدخول أو الخروج من المرافق التي يوفرها شريك العمل، بما في ذلك، إن أمكن، مساكن الموظفين أو أماكن المعيشة.

وكجزء من عملية التوظيف، يجب تزويد جميع الموظفين باتفاق توظيف مكتوبة بلغة (لغات) يفهمونها ويحتوي على وصف لشروط وأحكام التوظيف. ويجب أن يتلقى الموظفون الأجانب المهاجرون اتفاق التوظيف قبل مغادرة الموظف لبلده الأصلي، ويجب ألا يكون هناك بديل أو تغيير (تغييرات) مسموح به في اتفاق التوظيف عند الوصول إلى البلد المستقبل ما لم تُجرى هذه التغييرات لتلبية القنون المحلي وتقديم شروط متساوية أو أفضل. ويجب أن تكون جميع الأعمال طوعية، ويجب أن يكون الموظفون أحرارًا في ترك العمل في أي وقت أو إنهاء عملهم دون عقوبة إذا تم تقديم إشعار معقول وفقًا لعقد العامل.

ولا يجوز لأصحاب العمل والوكلاء الفرعيين الاحتفاظ أو إتلاف أو إخفاء أو مصادرة وثائق الهوية أو الهجرة، مثل بطاقات الهوية أو جوازات السفر أو تصاريح العمل الصادرة عن الحكومة. ويمكن لأصحاب العمل الاحتفاظ بالوثائق فقط إذا اقتضى القانون ذلك. وفي هذه الحالة، لا يجوز في أي وقت حرمان الموظفين من الحصول على وثائقهم. ويجب ألا يُطلب من الموظفين سداد رسوم توظيف لوكلاء أصحاب العمل أو الوكلاء الفرعيين أو غير ذلك من الرسوم ذات الصلة لتوظيفهم. وإذا تبين أن الموظفين سددوا أيًا من هذه الرسوم، فيجب إعادة هذه الرسوم إلى العامل.

### 6.2 الموظفون من الصغار

#### المتطلبات العامة لدى تحالف الأعمال المسؤولة:

لا يجوز استخدام عمالة الأطفال في أي مرحلة من مراحل عمليات شركاء الأعمال. ويشير مصطلح "طفل" إلى أي شخص يقل عمره عن 15 عامًا، أو أقل من سن إكمال التعليم الإلزامي، أو أقل من الحد الأدنى لسن العمل في الدولة، أيهما أكثر تقييدًا. ويجب على شركاء العمل تنفيذ آلية مناسبة للتحقق من عمر الموظفين. وندعم استخدام برامج التعلم المشروعة في مكان العمل، والتي تتوافق مع جميع القوانين واللوائح. ويجب ألا يقوم الموظفون الذين تقل أعمارهم عن 18 عامًا (الموظفون من الصغار) بأداء عمل من المحتمل أن يعرض صحتهم أو سلامتهم للخطر، بما في ذلك النوبات الليلية والعمل الإضافي. ويجب على شركاء العمل

<sup>4</sup> وتتألف الشريعة الدولية لحقوق الإنسان من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.



ضمان الإدارة السليمة للموظفين الطلاب من خلال الاحتفاظ المناسب بسجلات الطلاب، والعناية الواجبة الصارمة للشركاء التعليميين، وحماية حقوق الطلاب وفقاً للقوانين واللوائح المعمول بها. ويجب على شركاء العمل تقديم الدعم والتدريب المناسبين لجميع الطلاب الموظفين. وفي حالة عدم وجود قانون محلي، يجب أن يكون معدل أجور الطلاب العمال والمتدربين والمتدربين المهنيين على الأقل هو نفس معدل أجور غيرهم من الموظفين المبتدئين الذين يؤدون مهامًا متساوية أو مماثلة. وإذا تحدد وجود عمالة من الأطفال، تُقدّم إليهم المساعدة/العلاج.

## 6.3 ساعات العمل

### المتطلبات العامة لدى تحالف الأعمال المسؤولة:

ترتبط الدراسات المتعلقة بممارسات العمل بوضوح بين إجهاد العمال وانخفاض الإنتاجية وزيادة معدل تبديل الموظفين وزيادة الإصابة والمرض. ويجب ألا تتجاوز ساعات العمل الحد الأقصى الذي يحدده القانون المحلي. وعلاوة على ذلك، يجب ألا يزيد أسبوع العمل عن 60 ساعة في الأسبوع، بما في ذلك العمل الإضافي، باستثناء الحالات الطارئة أو غير العادية. ويجب أن يكون كل العمل الإضافي طوعياً. ويجب السماح للموظفين بيوم واحد على الأقل إجازة كل سبعة أيام.

### ملحق Ericsson:

يجب أن يسعى شركاء العمل إلى تقليل ساعات العمل لتتماشى مع معيار منظمة العمل الدولية المتمثل في 48 ساعة عمل عادية في الأسبوع. وفي حالة تجاوز ساعات العمل المسجلة باستمرار 48 ساعة في الأسبوع، يتعين على شريك العمل أن يكون لديه خطة عمل محددة زمنياً لتقليل ساعات العمل.

## 6.4 الأجور والاستحقاقات

### المتطلبات العامة لدى تحالف الأعمال المسؤولة:

يجب أن تتوافق التعويضات المدفوعة للموظفين مع جميع قوانين الأجور المعمول بها، بما في ذلك تلك المتعلقة بالحد الأدنى للأجور وساعات العمل الإضافية والاستحقاقات القانونية. وامتثالاً للقوانين المحلية، يجب تعويض الموظفين عن العمل الإضافي بمعدلات أجور أعلى من معدلات أجور الساعة العادية. ولا يجوز الخصم من الأجور كتدبير تأديبي. ويجب تزويد الموظفين، عن كل فترة يصرف فيها الأجر المقابل، في الوقت المناسب ببيان للأجر يمكن فهمه يتضمن معلومات كافية للتحقق من التعويض الدقيق للعمل المنجز. وجميع استخدامات العمالة المؤقتة والمؤقتة والخارجية ستكون ضمن حدود القانون المحلي.

### ملحق Ericsson:

يجب على شركاء العمل احترام حق موظفيهم في كسب أجر معيشي. ويجب أن تكون أجور أسبوع العمل العادي، باستثناء العمل الإضافي، كافية لتلبية الاحتياجات الأساسية للموظفين وتوفير بعض الدخل التقديري. ويجب على شركاء العمل إجراء تحليل بناءً على معايير الأجور المعيشية لتحديد الفجوات المحتملة وإبداء استراتيجية لتعزيز الأجور وإظهار التقدم بمرور الوقت.

## 6.5 المعاملة الإنسانية

### المتطلبات العامة لدى تحالف الأعمال المسؤولة:

لا يجب أن يكون هناك معاملة قاسية أو غير إنسانية بما في ذلك العنف أو العنف القائم على النوع أو التحرش الجنسي أو الاعتداء الجنسي أو العقاب البدني أو الإكراه العقلي أو البدني أو التتمر أو الإذلال العلني أو الإساءة اللفظية للموظفين؛ ولا يجب كذلك أن يكون هناك تهديد بمثل هذه المعاملة. ويجب أن يحدد شريك العمل السياسات والإجراءات التأديبية لدعم هذه المتطلبات بوضوح وأن يبلغ الموظفين بها.



## 6.6 عدم التمييز وعدم التحرش

### المتطلبات العامة لدى تحالف الأعمال المسؤولة:

يجب على شركاء العمل توفير مكان عمل خالٍ من التحرش والتمييز غير المشروع. ويجب على شركاء العمل عدم التورط في التمييز أو التحرش على أساس العرق أو اللون أو العمر أو الجنس أو التوجه الجنسي أو هوية النوع والتعبير أو العرق أو الأصل القومي أو الإعاقة أو الحمل أو الدين أو الانتماء السياسي أو العضوية النقابية أو وضعية قدامى المحاربين المشمولين في المادة 36 من القانون الأمريكي أو المعلومات الجينية المحمية أو الحالة الاجتماعية، في ممارسات التعاقد والتوظيف مثل الأجور والترقيات والمكافآت والحصول على التدريب. ويجب توفير أماكن معقولة للموظفين لأداء الممارسات الدينية. وبالإضافة إلى ذلك، يجب ألا يخضع الموظفون أو الموظفون المحتملون لاختبارات طبية، بما في ذلك اختبارات الحمل أو العذرية، أو الاختبارات الجسدية التي يمكن استخدامها بطريقة تمييزية. وتتبع هذه المتطلبات الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة) (رقم 111).

## 6.7 حرية تكوين الجمعيات

### المتطلبات العامة لدى تحالف الأعمال المسؤولة:

وفقاً للقانون المحلي، يجب على شركاء العمل احترام حق جميع الموظفين في تشكيل النقابات والانضمام إليها حسب اختيارهم، والمفاوضة الجماعية، والمشاركة في التجمع السلمي وكذلك احترام حق الموظفين في الامتناع عن مثل هذه الأنشطة. يجب أن يكون الموظفون و/أو ممثلوهم قادرين على التواصل وتبادل الأفكار والمخاوف بشكل علني مع الإدارة فيما يتعلق بظروف العمل وممارسات الإدارة دون خوف من التمييز أو الانتقام أو التخويف أو المضايقة.

### ملحق Ericsson:

في الحالات التي يكون فيها الحق في حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية مقيداً بالقوانين واللوائح المعمول بها، يتعين على شركاء العمل السماح بأشكال بديلة ومستقلة ومنتخبة بحرية لتمثيل العمال مثل لجان الموظفين أو مجالس العمل.

## 6.8 متطلبات Ericsson الإضافية

### 6.8.1 حقوق الأرض

إذا كانت عمليات شريك الأعمال تتطلب استخدام الأرض، على سبيل المثال لبناء أبراج خلوية، يجب على شركاء العمل احترام حقوق الأرض للمجتمعات المتضررة. ويجب أن يتم ذلك من خلال الحوار والتشاور مع المجتمعات المحلية وأصحاب المصلحة المتضررين. ويجب إشراك المجتمع بطريقة شاملة ومنصفة ومناسبة ثقافياً ومراعية للنوع الاجتماعي ومتوافقة مع الحقوق.

### 6.8.2 الذكاء الاصطناعي المسؤول

يتعين على شركاء العمل الذين يطورون الذكاء الاصطناعي، والتعلم الآلي، والنظم الذاتية والذكاء أو التقنيات المماثلة (يشار إليها مجتمعة باسم "الذكاء الصناعي") لصالح Ericsson أو معها، ضمان أن تكون هذه



التكنولوجيا جديرة بالثقة ويتم تطويرها وفقاً للقوانين واللوائح المعمول بها وفقاً للمعايير الأخلاقية المعترف بها عالمياً التي تتناول الآثار السلبية المحتملة على حقوق الإنسان<sup>5</sup>.

## 7 ظروف العمل الآمنة والصحية

الهدف صفر - يعني هدف Ericsson المتمثل في عدم وقوع أي حوادث تؤدي إلى وفيات وإصابات وأمراض - هو التزام Ericsson القوي بصحة وسلامة ورفاه موظفينا وأي شخص يعمل لدى Ericsson. وبرنامج Ericsson Care هو برنامجنا الشامل لتحقيق الهدف صفر. ويجب أن يتخذ شريك العمل في علاقته التجارية مع شركة Ericsson ولصالحها جميع الإجراءات المعقولة حتى يمكن الوصول إلى "الهدف صفر".

ويجب إعطاء الأولوية لصحة موظفي شركاء العمل وسلامتهم. ويجب توفير بيئة عمل صحية وآمنة، بما في ذلك الاعتبارات النفسية والاجتماعية للموظفين، وفقاً للمعايير الدولية والقوانين الوطنية، وفقاً لمتطلبات الصحة والسلامة المهنية لدى Ericsson.

وتصف الأقسام من 1-7 إلى 3-7 متطلبات Ericsson الإجمالية المتعلقة بالصحة والسلامة. وبالنسبة لشركاء عمل محددين، قد تسري متطلبات إضافية، اعتماداً على العمليات التي يضطلع بها شركاء العمل هؤلاء، كما هو موضح في القسم 4-7.

### 7.1 النهج القائم على المخاطر

يجب على شركاء العمل والمتعاقدين معهم إجراء تقييمات للمخاطر لتحديد الأنشطة عالية الخطورة والتدابير الوقائية. والأنشطة عالية الخطورة المحددة في أعمال Ericsson هي القيادة والتسلق والعمل على ارتفاعات وكذلك العمل المنطوي على الكهرباء. والمخاطر الصحية الأولية التي تم تحديدها هي المخاطر العضلية الهيكلية والمتعلقة بالحركة.

### 7.2 التدريب والكفاءة

يجب أن يضمن شركاء العمل أن موظفيهم وموظفي المقاولين مؤهلين لأداء المهام الموكلة إليهم ولديهم التعليم والتدريب والخبرة المناسبة لأداء المهام الموكلة إليهم. ويجب عليهم أيضاً التأكد من استخدام معدات الحماية الشخصية المناسبة بطريقة آمنة.

### 7.3 الإبلاغ عن الحوادث

يجب أن يكون لدى شركاء العمل إجراءات مناسبة للإبلاغ عن الحوادث والتحقيق فيها، بما في ذلك عملية الإجراءات التصحيحية. ويجب أن يشجع شركاء العمل الموظفين وموظفي المقاولين على الإبلاغ عن المخاطر والأخطار والفرص والأخطاء الوشبكة والحوادث المتعلقة بالصحة والسلامة والرفاه لتحديد المجالات التي تحتاج إلى التحسين ومنع تكرارها.

<sup>5</sup> يمكن الاطلاع على المبادئ التوجيهية لهذا الشأن في المبادئ التوجيهية للاتحاد الأوروبي بشأن الذكاء الاصطناعي الجدير بالثقة ومعايير مؤسسة IEEE بشأن التصميم المتوافق أخلاقياً.



## 7.4 متطلبات Ericsson الإضافية بشأن الصحة والسلامة المهنية

بالإضافة إلى متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية، والمتطلبات المحددة في الأقسام من 1-7 إلى 3-7، هناك متطلبات محددة مطلوبة من شركاء العمل عند الاقتضاء. وهذا يشمل شركاء العمل في مجال البناء والصيانة الميدانية وخدمات نشر الشبكة والمستودعات وجميع شركاء العمل الآخرين حيث تُدرج هذه المتطلبات المحددة في العقد المبرم مع شريك العمل. ويوصى جميع شركاء العمل الآخرين باتباع هذه المتطلبات.

وتتوفر متطلبات Ericsson الإضافية بشأن الصحة والسلامة المهنية

على: <https://www.ericsson.com/responsible-sourcing>

ويجب أن يحدد شريك العمل معايير Ericsson التشغيلية بشأن الصحة والسلامة المهنية التي تنطبق مسبقاً قبل البدء في نطاق العمل المتفق عليه. ويجوز لشركة Ericsson تعديل هذه المعايير في أي وقت. وتُطبق التعديلات المدخلة على معايير Ericsson التشغيلية بشأن الصحة والسلامة المهنية اعتباراً من تاريخ إصدارها ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك كتابياً مع Ericsson. وفي حالة تحديد شريك العمل أن أحد التغييرات في معيار من معايير Ericsson التشغيلية بشأن الصحة والسلامة المهنية يؤثر مادياً على قدرة شريك العمل على تقديم نطاق العمل القابل للتطبيق، يجب على Ericsson وشريك العمل (وفق التصرف المعقول) مناقشة طريقة تنفيذ هذا التغيير والاتفاق عليها والتأثيرات المترتبة عليه، والجدول الزمني لتنفيذه.

تتوفر المعايير التشغيلية بشأن الصحة والسلامة المهنية

على: <https://www.ericsson.com/responsible-sourcing>

## 8 الإدارة البيئية

يجب على شركاء العمل وضع ممارسات عمل مسؤولة بيئياً وتنفيذها والحفاظ عليها. ويجب على شركاء العمل تحديد الجوانب البيئية والآثار المرتبطة بها وتقليل الآثار السلبية على المجتمع والبيئة والموارد الطبيعية في عملياتهم، مع الحفاظ على صحة وسلامة الجمهور.

### المتطلبات العامة لدى تحالف الأعمال المسؤولة:

يجب الحصول على جميع التصاريح البيئية المطلوبة (مثل مراقبة التفريغ)، والموافقات، والتسجيلات المطلوبة من شريك العمل، والحفاظ عليها، وتحديثها باستمرار ويجب اتباع متطلباته التشغيلية وتلك المتعلقة بالإبلاغ.

ويجب تقليل انبعاثات وتصريفات الملوثات وتوليد النفايات إلى أدنى حد أو القضاء عليها في المصدر أو عن طريق ممارسات مثل إضافة معدات مكافحة التلوث؛ وتعديل عمليات الإنتاج والصيانة والمرافق؛ أو بوسائل أخرى. ويجب تقليل استخدام الموارد الطبيعية، بما في ذلك المياه والوقود الأحفوري والمعادن ومنتجات الغابات البكر، من خلال ممارسات مثل تعديل عمليات الإنتاج والصيانة والمرافق، واستبدال المواد، وإعادة الاستخدام، والحفظ، وإعادة التدوير، أو من خلال وسائل أخرى.

## 8.1 متطلبات Ericsson الإضافية بشأن البيئة

### 8.1.1 التخفيف من آثار تغير المناخ

يجب على جميع شركاء العمل تطوير وتنفيذ الخطط والأهداف التي من شأنها تقليل انبعاثات الغازات المسببة للاحتباس الحراري. ويجب أن يتبنى شركاء العمل أهدافهم الخاصة بالحد من الانبعاثات التي يتسببون فيها وأن يفصحوا عنها علناً بما يتماشى مع الطموحات العلمية المتمثلة في حصر الاحتباس الحراري عند 1,5 درجة (<https://sciencebasedtargets.org/>) وأن يعملوا بهمة من أجل تحقيق هذه الأهداف، وأن يعلنوا أمام الجمهور سنوياً عن التقدم المحرز نحو الوصول إلى تحقيقها.





وقد يطلب من شركاء العمل تطبيق المزيد من المتطلبات المتعلقة باستهلاك الطاقة وتخفيف حدة المناخ. انظر القسم 8.1.2.

## 8.1.2 المتطلبات البيئية المحددة

إذا كانت طبيعة عمليات شريك العمل ذات تأثير متزايد على البيئة، فيجب على شركاء العمل، حيثما ينطبق ذلك على عملياتهم، الامتثال لمتطلبات Ericsson البيئية من شركاء العمل. وتشمل هذه العمليات، على سبيل المثال لا الحصر، التصنيع والشحن والخدمات اللوجستية وعمليات نشر الشبكة. وهذه المتطلبات متاحة على: <https://www.ericsson.com/responsible-sourcing>

## 9 الإبلاغ عن المخاوف المتعلقة بمدى الامتثال

بالإضافة إلى آلية التظلم لدى شريك العمل، يُشجّع شركاء عمل Ericsson وموظفيهم على الإبلاغ عن المخاوف بحسن النية فيما يتعلق بالانتهاكات المشتبه بها للقوانين المعمول بها أو لهذه المدونة من خلال خط مدى الامتثال لدى Ericsson. وسوف تتعامل Ericsson مع هذه المخاوف وفقاً للتشريعات السارية على الأشخاص المعنيين. ونحن ملتزمون بالتحقيق في جميع البلاغات الموثوقة عن الانتهاكات المحتملة للامتثال التي تتم بحسن نية.

وتتوفر معلومات بشأن خط مدى الامتثال لدى Ericsson على موقع Ericsson الإلكتروني: <http://www.ericsson.com/reporting-compliance-concerns>

وللإبلاغ عن تخوف: <http://www.speakupfeedback.eu/web/p7kega>

وتحظر Ericsson أي تمييز أو انتقام ضد الأفراد الذين يبلغون عن الانتهاكات المشتبه بها بحسن نية.

## 10 سياسة الخصوصية

تتوفر معلومات بشأن كيفية معالجة Ericsson للبيانات الشخصية، بما في ذلك جهات الاتصال للاستفسارات وسياسة خصوصية Ericsson على: <https://www.ericsson.com/en/legal/privacy/privacy-policy>