



# Our Compass

Ericsson Code of Business Ethics



ERICSSON

# Wiadomość od naszego Prezesa i Dyrektora Generalnego

Od 150 lat nasze fundamentalne zasady są niezienne: budowanie i utrzymywanie sieci komunikacyjnych na całym świecie oraz bezpieczne łączenie ludzi i społeczności w sposób, który tworzy lepszy świat. Aby pozostać prawdziwym liderem sektora, musimy być zarówno liderem technologii jak i liderem w sposobie działania. Rywalizujemy o zwycięstwo, grając według zasad i działając w najlepszym interesie firmy Ericsson.

Stawiamy czoła silnej konkurencji na całym świecie. Dzięki ciężkiej pracy i innowacjom zdobyliśmy pozycję lidera branży. Telekomunikacja odgrywa dziś kluczową rolę w naszym społeczeństwie, dlatego nasza praca wiąże się z ogromną odpowiedzialnością wobec wszystkich naszych interesariuszy i nas samych. Jak już wcześniej wspomniałem, bycie liderem branży wymaga czegoś więcej niż tylko świetnych rozwiązań – wymaga doskonałości operacyjnej, uwzględnienia różnorodnych perspektyw oraz silnego przywiązania do etyki i uczciwości. Nasze rozwiązania i sposób, w jaki działamy, są siłą dobra.

Nasz Kodeks Postępowania Etycznego (CoBE) stanowi fundament, którym się kierujemy i który wytycza jasne oczekiwania określające naszą kulturę i wymagania dotyczące sposobu prowadzenia naszej działalności. Chcę to jasno powiedzieć: oczekuję, że wszyscy przeczytają i zrozumieją nasz CoBE. Jeśli coś jest dla Ciebie trudne do zrozumienia lub niejasne, skontaktuj się ze swoim menedżerem lub specjalistą ds. zgodności (compliance). Co najważniejsze, w naszej firmie nie ma miejsca dla nikogo, kto uważa Kodeks Postępowania Etycznego za zbyt restrykcyjny.

## Doskonałość operacyjna i podejmowanie etycznych decyzji

CoBE służy jako kompas przy podejmowaniu decyzji, zarządzaniu ryzykiem i interakcjami ze wszystkimi interesariuszami. Nasz długoterminowy sukces zależy od tego, czy każdy z nas będzie stosował rozsądek i zawsze będzie myślał o tym, co robimy, dlaczego i jak to robimy. Podejmując decyzje i działając, musimy zawsze zachować przejrzystość, gromadzić istotne informacje i kwestionować nasze początkowe założenia, aby po rozważeniu faktów i związanego z nimi ryzyka podjąć przemyślane i etyczne decyzje.

Wiele decyzji, przed którymi stoimy, nie jest jednoznacznych. Możemy stawiać czoła dylematom, gdy w grę wchodzi sprzeczne cele strategiczne, a decyzje będą wymagały starannego przemyślenia. Niektóre decyzje mogą wręcz prowadzić do polaryzacji i podziałów. Nasz CoBE, wraz z innymi filarami zarządzania, służy nam jako przewodnik i wsparcie w osiągnięciu celów. Zachęcam zatem do otwartej rozmowy z Waszymi liderami na temat CoBE i oczekiwań w odniesieniu do stosowania jego zasad. Prowadzenie bezpośrednich rozmów na trudne tematy może być niewygodne, ale jest to istotny

aspekt dokonywania trafnych i świadomych decyzji, które wszyscy możemy zrozumieć i uszanować.

Czasami podejmowane przez nas decyzje mogą nie przynosić oczekiwanych rezultatów, ale to część prowadzenia biznesu. Jeśli decyzja jest dobrze przemyślana i rozważna, możemy ją poprzeć. Nie możemy unikać podejmowania decyzji, ale możemy zadbać o to, aby decyzje były podejmowane w sposób rygorystyczny i otwarty, dający się obronić, gdyby później coś poszło nie tak.

## Przywództwo i odpowiedzialność

Liderzy odgrywają szczególną rolę w kształtowaniu kultury, w której uczciwość kieruje wszystkimi naszymi decyzjami i działaniami. Obowiązkiem naszych liderów jest zrozumienie, w jaki sposób nasza strategia jest wdrażana i zapewnienie, że wszyscy pracownicy działają etycznie i odpowiedzialnie, aby osiągnąć cele firmy Ericsson.

Liderzy muszą współpracować z pracownikami, być otwarci na różnorodne perspektywy, wykazywać się ciekawością i odpowiedzialnością, aby zrozumieć, w jaki sposób realizowane są cele i zadania biznesowe, a także wspierać sposób pracy, w którym uczciwość kieruje każdą decyzją. Nie chcemy wygrywać za wszelką cenę; wygrywamy we właściwy sposób i nie idziemy na skróty!

## Uczciwe działanie; Zgłaszanie i rozwiązywanie problemów

Nasze zaangażowanie w etykę i uczciwość stanowi podstawę naszej działalności i jest podstawą skutecznego działania oraz utrzymania zaufania zarówno wewnętrznych, jak i zewnętrznych interesariuszy. Każdy z nas ma obowiązek zgłaszać w dobrej wierze potencjalne naruszenia naszego CoBE i może to zrobić za pośrednictwem naszej Linii ds. zgodności (compliance). Całkowicie niedopuszczalne jest "odwracanie wzroku" ignorowanie problemu lub myślenie, że to "problem kogoś innego", jeśli istnieje podejrzenie, że może mieć miejsce niewłaściwe postępowanie. Pojedyncze "zepsute jabłko" może stworzyć ogromne problemy, które dotkną nas wszystkich.

W przypadku zgłoszenia zastrzeżeń, bada je i ocenia doświadczony zespół. Nigdy nie będziemy tolerować niewłaściwego postępowania i nie możemy sobie na nie pozwolić. Będziemy pociągając sprawców do odpowiedzialności poprzez odpowiednie działania dyscyplinarne, w tym rozwiązanie stosunku pracy. Nasza postawa jest stanowcza: w 2024 r. rozwiązaliśmy umowę o pracę z 82 osobami po przeprowadzeniu dochodzeń w sprawie ich niewłaściwego postępowania. Mamy wysokie oczekiwania wobec wszystkich pracowników Ericsson i podejmujemy zdecydowane działania w odpowiedzi na niewłaściwe postępowanie, ponieważ uczciwość i profesjonalizm to podstawowe wartości leżące u podstaw sposobu, w jaki pracujemy i działamy.

Zauważanie problemów nie polega jednak wyłącznie na zgłaszaniu obaw poprzez Linie ds. zgodności (Compliance Line). Każdy z nas, gdy tylko zidentyfikuje ryzyko lub będzie dysponował informacjami, które mogą pomóc w podjęciu decyzji lub gdy dostrzeże potencjalnie niewłaściwe postępowanie, powinien umieć rozmawiać o tym w bezpośredni sposób i wspólnie, konstruktywnie rozwiązywać trudne sytuacje. Wzajemna rozmowa, wspólne stawianie czoła trudnym sytuacjom i rozwiązywanie problemów ma kluczowe znaczenie dla prawidłowego funkcjonowania organizacji. Dziękuję wszystkim za poważne potraktowanie tej odpowiedzialności.

## Nasza przyszłość

Bycie prawdziwym liderem w branży zależy od tego, co robimy i jak to robimy. Aby utrzymać pozycję lidera w dłuższej perspektywie, musimy nadal kierować się uczciwością, kształtując ekscytującą i pozytywną przyszłość. Jak już wspomniałem, jedyną stałą jest zmiana. Poprzez odpowiedzialne wprowadzanie innowacji, zdobywanie zaufania i tworzenie długoterminowej wartości, nasze etyczne podstawy pozwalają nam przewodzić w takich obszarach jak sztuczna inteligencja, chmura obliczeniowa i sieci nowej generacji. Akceptując tę zmianę i zmieniając zasady gry, zawsze pozostaniemy wierni naszym wartościom, obowiązkom i zasadom przywództwa; nasz Kodeks Postępowania Etycznego nadal kieruje naszymi działaniami we wszystkim, co robimy. Współpracujmy, komunikujmy się bezpośrednio, myślimy krytycznie i działajmy zdecydowanie, aby mieć pewność, że nasze działania są zgodne z naszymi wartościami i leżą w najlepszym interesie firmy Ericsson.

Każdy z nas musi zobowiązać się do przestrzegania naszych wartości, przestrzegania Kodeksu Postępowania Etycznego i podejmowania etycznych decyzji. Jako wyraz naszego zaangażowania, ja, każdy członek Zespołu Zarządzającego i nasza Rada Dyrektorów co roku podpisujemy CoBE, o co prosimy każdego z Was.

Każde działanie, małe czy duże, które podejmujemy każdego dnia, będzie stanowić fundament naszej kultury, w której przyczyniamy się do powstania odpornej, zorientowanej na przyszłość, wiodącej organizacji. Dziękujemy za Wasze zaangażowanie i wsparcie w realizacji celów firmy Ericsson.

Idźmy dalej naprzód razem!

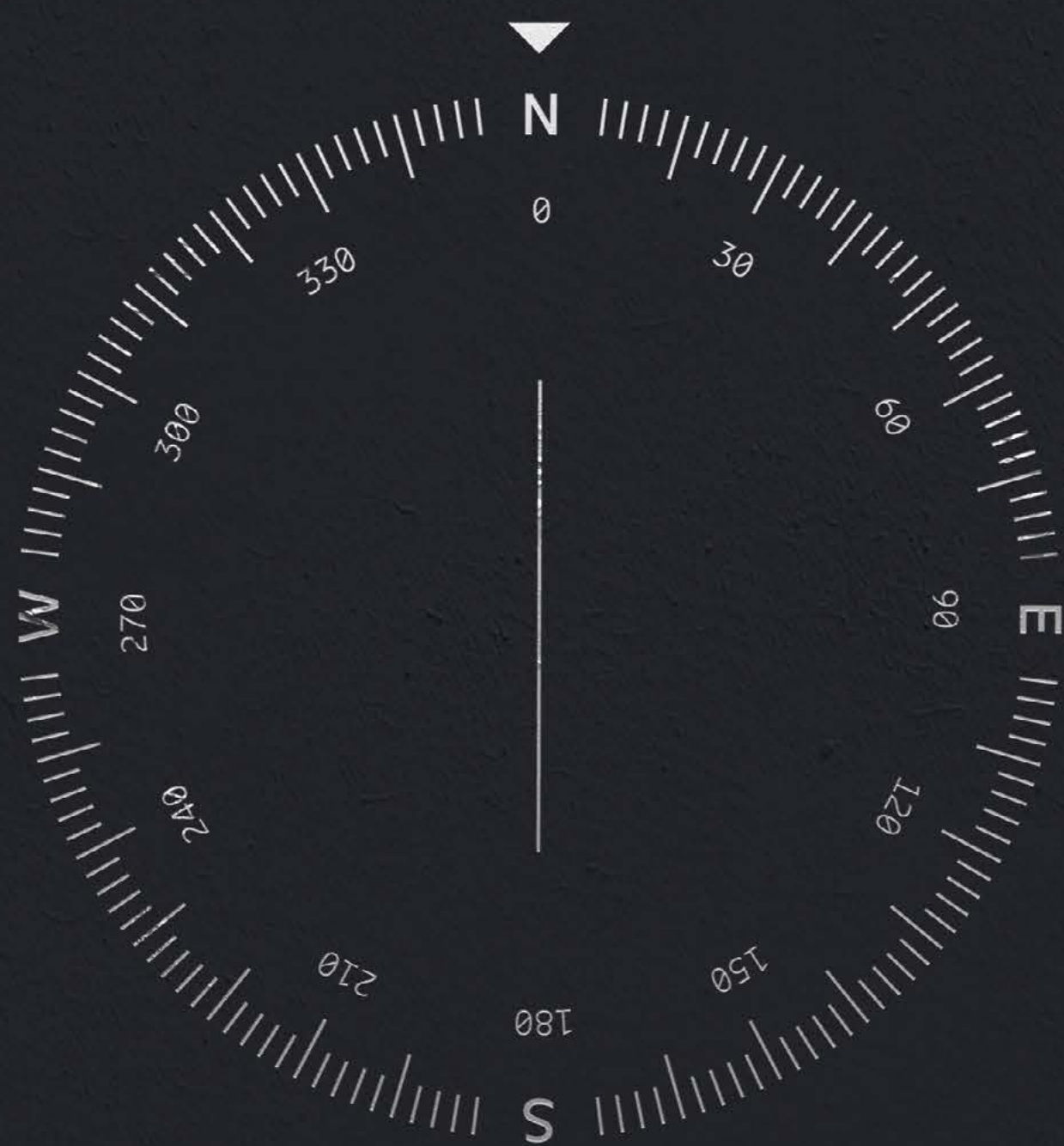
## Börje

Prezes i Dyrektor Generalny  
12 listopada 2025 r.





# Skorzystaj z naszego Kompas



Nasz Kompas to przewodnik po zasadach etycznych i oczekiwaniach firmy Ericsson. Jest on zgodny z wyznawanymi przez nas wartościami: profesjonalizmem, szacunkiem i wytrwałością, które pomagają nam w dostarczaniu naszych usług jako lidera rynku. Kierowanie się zasadami Kompas zapewnia, że Twoje działania i decyzje będą zgodne z wymaganiami firmy Ericsson dotyczącymi etycznego postępowania.



Wykonując służbowe obowiązki na rzecz firmy Ericsson, zawsze kieruj się zasadą trzech liter „P” (3Ps rule)

P<sup>1</sup>

Jaki jest **cel**  
(Purpose)  
mojego  
działania?

- Czy istnieje uzasadniony cel biznesowy dla tego działania?
- Czy działanie to leży w najlepszym interesie firmy Ericsson?
- Jakie ryzyko może nieść ze sobą to działanie? Jak mogę je zminimalizować?

P<sup>2</sup>

Jakimi **zasadami**  
(Principle) mam  
się kierować  
w moim działaniu?

- Czy działanie to jest zgodne z naszym Kompasem (Compass) i dokumentami strategicznymi (steering documents)?
- Czy działanie to jest etyczne i zgodne z naszymi wartościami?

P<sup>3</sup>

Jak byłoby  
**postrzegane**  
(Perception)  
moje działanie?

- Jak wyglądałoby moje działanie, gdyby pojawiło się w wiadomościach?
- Czy moje działanie wpłynie negatywnie na reputację firmy Ericsson?

# Spis treści

## ● Nasz Kodeks, Nasz Kompas

1.1.	Bądź świadomy oczekiwań firmy Ericsson w kwestii etyki	07
1.2.	Poznaj swoje obowiązki podczas pracy na rzecz firmy Ericsson	08
1.3.	Zgłaszanie potencjalnych naruszeń zasad etycznych i przepisów	09

## ● Nasi ludzie i miejsce pracy

2.1.	Traktowanie ludzi z szacunkiem i godnością oraz w sposób sprzyjający integracji społecznej	11
2.2.	Zapewnij sprawiedliwe i korzystne warunki pracy oraz poszanowanie praw związków zawodowych	12
2.3.	Zachęcanie do dbania o zdrowie, bezpieczeństwo i dobro	13
2.4.	Zakaz pracy przymusowej, handlu ludźmi, pracy dzieci oraz zapobieganie tym zjawiskom	14

## ● Nasza działalność, klienci i dostawcy

3.1.	Uczciwe prowadzenie działalności — zero tolerancji dla korupcji	16
3.2.	Działanie w najlepszym interesie firmy Ericsson	17
3.3.	Konkurowanie w oparciu o zalety naszych technologii i oferty	18
3.4.	Podjmowanie współpracy tylko ze stronami trzecimi, które dzielą nasze zaangażowanie na rzecz uczciwości	19
3.5.	Przestrzegaj przepisów dotyczących handlu międzynarodowego i przeciwdziałania praniu pieniędzy	20

## ● Nasze zasoby i własność intelektualna

4.1.	Ochrona informacji poufnych i własności intelektualnej	22
4.2.	Odpowiedzialne korzystanie z informacji i zasobów firmowych	23
4.3.	Ochrona danych osobowych	24
4.4.	Utrzymuj odpowiednią kontrolę finansową i zapobiegaj oszustwom	25
4.5.	Odpowiedzialna komunikacja	26

## ● Nasze zaangażowanie społeczne i na rzecz ochrony środowiska

5.1.	Promowanie prawa do prywatności i wolności wypowiedzi	28
5.2.	Podtrzymywanie naszego zaangażowania na rzecz zrównoważonego rozwoju środowiska	29
5.3.	Wzmacnianie i wspieranie społeczności lokalnych	30



Nasz Kodeks  
Nasi ludzie  
Nasza działalność  
Nasze zasoby  
Nasze zaangażowanie

# Nasz Kodeks, Nasz Kompas (Our Code, Our Compass)

Zawsze jesteśmy zobowiązani do prowadzenia naszej działalności w odpowiedzialny sposób i zgodnie z normami etycznymi.

1.1.	Bądź świadomy oczekiwań firmy Ericsson w kwestii etyki	07
1.2.	Poznaj swoje obowiązki podczas pracy na rzecz firmy Ericsson	08
1.3.	Zgłaszanie potencjalnych naruszeń zasad etycznych i przepisów	09

# 01

Nasz Kodeks  
 Nasi ludzie  
 Nasza działalność  
 Nasze zasoby  
 Nasze zaangażowanie

# Bądź świadomy oczekiwań firmy Ericsson w kwestii etyki

Nasz Kompas (Compass) określa oczekiwania naszej firmy dotyczące sposobu prowadzenia działalności.

Kodeks etycznego postępowania (Code of Business Ethics) to nasz Kompas (Compass) i jeden z głównych filarów ładu korporacyjnego w firmie Ericsson. Kompas (Compass) pomaga nam prowadzić działalność w sposób profesjonalny, uczciwy i z szacunkiem względem innych.

Kompas (Compass) dotyczy nie tylko pracowników firmy Ericsson, ale także każdej osoby, których codzienną pracę kontroluje Ericsson, oraz członków zarządu wszystkich podmiotów bezpośrednio lub pośrednio kontrolowanych przez firmę Ericsson. Od stron trzecich współpracujących z firmą Ericsson wymagamy przestrzegania wartości zawartych w naszym Kompasie (Compass). W tym celu podpisują one zobowiązanie do przestrzegania naszego Kodeksu Postępowania dla Partnerów Biznesowych (Code of Conduct for Business Partners).

Jesteśmy odpowiedzialni za przestrzeganie wszystkich przepisów prawa obowiązującego i regulacji. Ponadto, jesteśmy zobowiązani do przestrzegania przepisów naszego Kompas (Compass) oraz wszelkich strategicznych dokumentów (steering documents) firmy Ericsson dotyczących naszej lokalizacji, stanowiska lub wykonywanych czynności. Wszelkie wymagania zawarte w tym dokumencie dotyczące przestrzegania naszego Kompas (Compass) zawsze obejmują wymóg respektowania obowiązujących dokumentów strategicznych (steering documents). W przypadku rozbieżności między wymaganiami określonymi w naszym Kompasie (Compass) a wymogami prawnymi należy zawsze przestrzegać bardziej restrykcyjnych wymogów.

Korzystamy z technologii, w tym sztucznej inteligencji, w sposób odpowiedzialny, uczciwy i etyczny. Przejawem tego podejścia jest wyznaczanie osób do nadzoru nad systemami w celu zapewnienia jak największego poziomu bezpieczeństwa, włączenia społecznego, przejrzystości, prywatności danych, odpowiedzialności oraz ogólnego dobrostanu społecznego i środowiskowego.

Naruszenia naszego Kompas (Compass) mogą skutkować wszczęciem postępowania dyscyplinarnego, w tym rozwiązaniem stosunku pracy — niezależnie od stanowiska zajmowanego w firmie. Jednocześnie rozumiemy, że ludzie czasami popełniają uczciwe błędy pomimo dobrych intencji. Jeśli tak się stanie lub jeśli masz pytanie albo wątpliwości, postępuj odpowiedzialnie i przejrzysto, głośno mówiąc o zaistniałym problemie.

Jeśli nie masz pewności, w jaki sposób nasze dokumenty strategiczne (steering documents) odnoszą się do Ciebie, zapytaj swojego bezpośredniego przełożonego. Można także zwrócić się do odpowiednich funkcji w firmie, na przykład do Działu Zasobów Ludzkich (People Function) lub Globalnego Działu Prawnego i Zgodności z Przepisami Grupy (Group Function Legal Affairs & Compliance). Biuro ds. Zgodności (Compliance Office), Zespół Konsultacyjny ds. Zgodności ([Compliance Consultation Desk](#)) oraz Portal ds. Etyki i Zgodności ([Ethics & Compliance Portal](#)) służą poradami i wydają zezwolenia w kwestiach związanych z etyką i przestrzeganiem zasad czy przepisów.

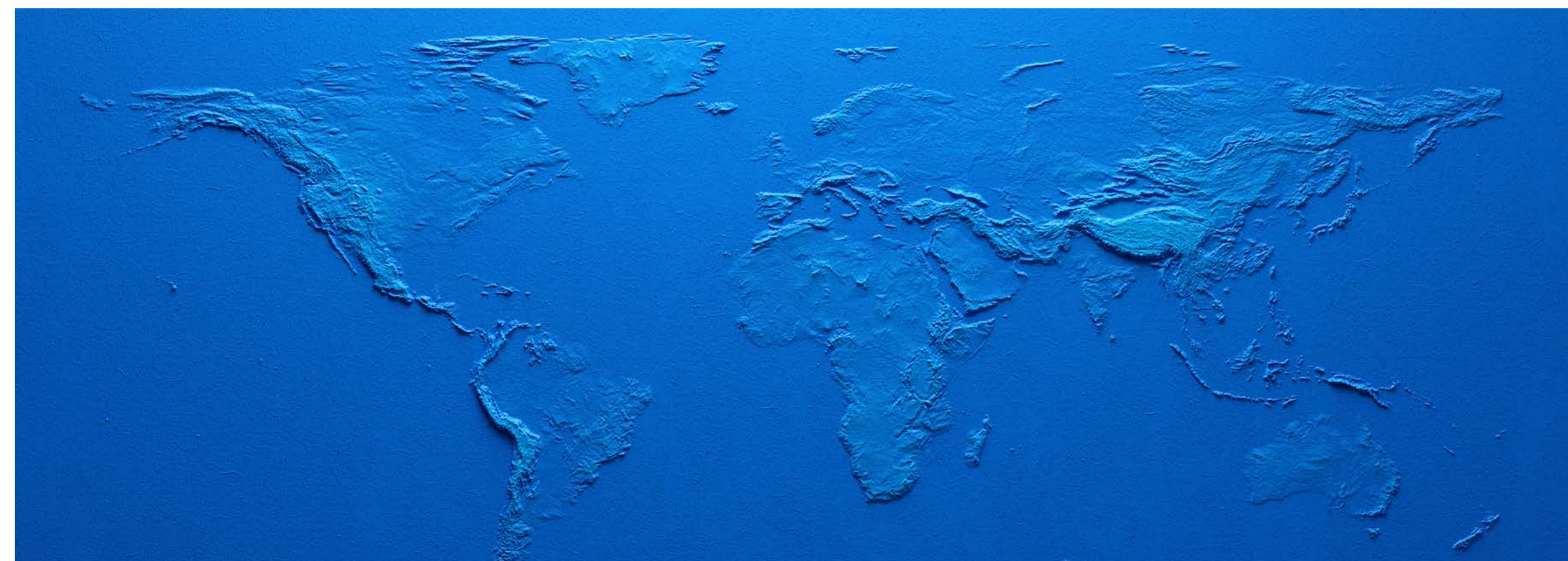
## Learn more

### Useful links

- [Our company story](#)
- [Ericsson on the Move](#)
- [Atlas - Assistant to support questions on EGMS](#)

### CoBE Relevant Documents:

- [See section 1.1. of CoBE Relevant Documents](#)



Nasz Kodeks  
 Nasi ludzie  
 Nasza działalność  
 Nasze zasoby  
 Nasze zaangażowanie

#### Learn more

#### Useful links

- [Compliance @ Ericsson](#)

#### CoBE Relevant Documents:

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

# Poznaj swoje obowiązki podczas pracy na rzecz firmy Ericsson

## Zawsze postępujemy uczciwie.

Zgodnie z naszymi celami i wartościami mamy obowiązek postępować odpowiedzialnie, uczciwie i rzetelnie, gdy w sprawach służbowych reprezentujemy firmę Ericsson, niezależnie od roli, jaką pełniemy. Wymóg ten obowiązuje nas zawsze, nawet jeśli oznacza to utratę możliwości biznesowych. Ponadto, zobowiązanie do uczciwego postępowania oznacza również, że musimy zgłaszać każdą sytuację, gdy posiadamy wiedzę lub podejrzewamy, że ktokolwiek z nas narusza przepisy prawa, zapisy naszego Kompas (Compass) lub postanowienia dokumentów strategicznych (steering documents) albo posiada jakiegokolwiek inne informacje, które mogłyby stanowić zagrożenie dla firmy Ericsson lub jej dobrego imienia.

Na wnioski uprawnionych osób lub organów należy w pełni współpracować podczas wszelkich postępowań wyjaśniających, audytów lub weryfikacji przeprowadzanych przez firmę Ericsson lub uprawnioną osobę trzecią. Obejmuje to między innymi zakaz niszczenia lub modyfikowania służbowych danych, rejestrów i korespondencji oraz konieczność zapewnienia dostępu do tych zasobów, bez względu na miejsce ich przechowywania.

Przełożeni, członkowie rady kierowniczej i członkowie Zarządu pełnią szczególnie ważną rolę — odpowiadają za budowanie kultury uczciwości i przestrzegania przepisów (culture of integrity and compliance).

### Obowiązki liderów i bezpośrednich przełożonych:

- Zachęcaj członków zespołu do zadawania pytań i wspieraj ich w tym oraz rozmawiaj z nimi o sytuacjach trudnych pod względem etycznym.
- Dbaj, aby członkowie zespołu byli odpowiednio przeszkoleni i potrafili postępować zgodnie z naszym Kompasem (Compass) i dokumentami strategicznymi (steering documents).
- Unikaj wywierania na zespół presji nieformalnie sugerującej nieetyczne postępowanie lub naruszenie zapisów naszych dokumentów strategicznych (steering documents).
- Zgłaszaj przypadki podejrzenia niewłaściwego postępowania oraz zapewnij wsparcie członkom zespołu informującym o potencjalnych nieprawidłowościach.



## Zgłaszanie potencjalnych naruszeń zasad etycznych i przepisów

Wszyscy mamy obowiązek zgłosić dostrzeżone nieprawidłowości.

**Jeśli dana sytuacja wydaje się nam niewłaściwa:**

- Porozmawiaj ze swoim przełożonym lub jego przełożonym.
- Porozmawiaj z osobą z Działu Zasobów Ludzkich (People Function) lub z Działu Prawnego i Zgodności z Przepisami Grupy (Group Function Legal Affairs & Compliance).
- Skontaktuj się z linią ds. zgodności firmy Ericsson ([Ericsson Compliance Line](#)). Korzystając z linii ds. zgodności firmy Ericsson ([Ericsson Compliance Line](#)) możesz zachować anonimowość, jeśli zezwala na to lokalne prawo).

Linia ds. zgodności firmy Ericsson ([Ericsson Compliance Line](#)) jest prowadzona przez niezależną firmę zewnętrzną obsługującą wszystkie zgłoszenia w sposób bezpieczny i poufny. Jest ona dostępna całą dobę 7 dni w tygodniu dla wszystkich wewnętrznych i zewnętrznych interesariuszy w ponad 60 językach.

Gdy zauważymy lub podejrzewamy nieprzestrzeganie naszego Kompas (Compass), musimy reagować. W przeciwnym razie narażamy się na działania dyscyplinarne. Zgłoszenie jest oceniane przez Biuro ds. Zarządzania Zarzutami (Allegation Management Office), którego przedstawiciele mogą zadawać dalsze pytania. Zgłoszenie może być badane przez Dział ds. Badania Nieprawidłowości (Corporate & Government Investigations) lub inne odpowiednie funkcje.

Osoby zgłaszające obawy i podejrzenia w dobrej wierze są chronione przed wszelkimi działaniami odwetowymi i nie tolerujemy takich działań w żadnej postaci.

Jeśli jesteś bezpośrednim przełożonym lub zaufaną osobą i ktoś powiadomił Ciebie o nieprawidłowości (compliance concern), masz obowiązek zgłosić ten fakt do Działu Prawnego i Zgodności z Przepisami Grupy (Group Function Legal Affairs & Compliance) lub na linię ds. zgodności firmy Ericsson ([Ericsson Compliance Line](#)). Choć rozmowa z osobą zgłaszającą może okazać się niezbędna dla lepszego zrozumienia charakteru zgłaszanych obaw, nie należy pod żadnym pozorem samodzielnie inicjować własnego postępowania wyjaśniającego, ponieważ w grę mogą wchodzić skomplikowane kwestie prawne.

Przełożeni mogą we własnym zakresie rozstrzygać niektóre sprawy, na przykład dotyczące wyników czy nieprzestrzegania procedur, jednak muszą zgłaszać wątpliwości dotyczące etyki biznesowej i niewłaściwego postępowania.

Zawsze masz prawo do zgłaszania wątpliwości przedstawicielom związków zawodowych lub rady pracowniczej, ale potencjalne naruszenia naszego Kompas (Compass) trzeba również koniecznie zgłaszać za pośrednictwem odpowiednich kanałów firmy Ericsson.

Po dokonaniu zgłoszenia nie trzeba się zrzekać prawa do udziału w postępowaniu prawnym. W przypadku zgłoszenia podejrzenia naruszenia przepisów za pośrednictwem kanałów firmy Ericsson nie trzeba podpisywać umowy o zachowaniu poufności.



### Learn more

#### Useful links

- [Reporting Compliance Concerns](#)

#### CoBE Relevant Documents:

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



Nasz Kodeks  
 Nasi ludzie  
 Nasza działalność  
 Nasze zasoby  
 Nasze zaangażowanie

## Nasi ludzie i miejsce pracy

Możesz w pełni wykorzystać swój potencjał i rozwijać się w integracyjnym i wspierającym miejscu pracy. Szanujemy godność każdego człowieka i pracujemy zgodnie ze wszystkimi uznawanymi na świecie prawami człowieka i prawami pracowniczymi, w tym określonymi w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka (International Bill of Human Rights) i Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy (International Labor Organization's Declaration) dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy.

2.1.	Traktowanie ludzi z szacunkiem i godnością oraz w sposób sprzyjający integracji społecznej	11
2.2.	Zapewnij sprawiedliwe i korzystne warunki pracy oraz poszanowanie praw związków zawodowych	12
2.3.	Zachęcanie do dbania o zdrowie, bezpieczeństwo i dobro	13
2.4.	Zakaz pracy przymusowej, handlu ludźmi, pracy dzieci oraz zapobieganie tym zjawiskom	14

# 02

Nasz Kodeks  
 Nasi ludzie  
 Nasza działalność  
 Nasze zasoby  
 Nasze zaangażowanie

## Traktowanie ludzi z szacunkiem i godnością oraz w sposób sprzyjający integracji społecznej

Tworzymy przyjazne środowisko pracy oparte na szacunku.

Traktujemy naszych współpracowników z szacunkiem, godnością i zgodnie z zasadą integracji sprzyjającą kształtowaniu pozytywnych postaw, i jest to słuszne postępowanie. W firmie Ericsson dbałość o bezpieczeństwo psychiczne naszych pracowników jest sprawą najwyższej wagi, dlatego absolutnie nie ma tam miejsca na molestowanie, groźby, nękanie lub przemoc wobec kogokolwiek.

Nie tolerujemy żadnych przejawów molestowania, dyskryminowania, działań odwetowych, groźb ani aktów przemocy, w tym:

- fizycznego, słownego lub pisemnego molestowania pracowników lub osób trzecich w miejscu pracy (zarówno w biurze, poza biurem, jak i online);
- nękania, zastraszania, wrogości, upokarzania, dyskryminacji lub psychicznego znęcania się;

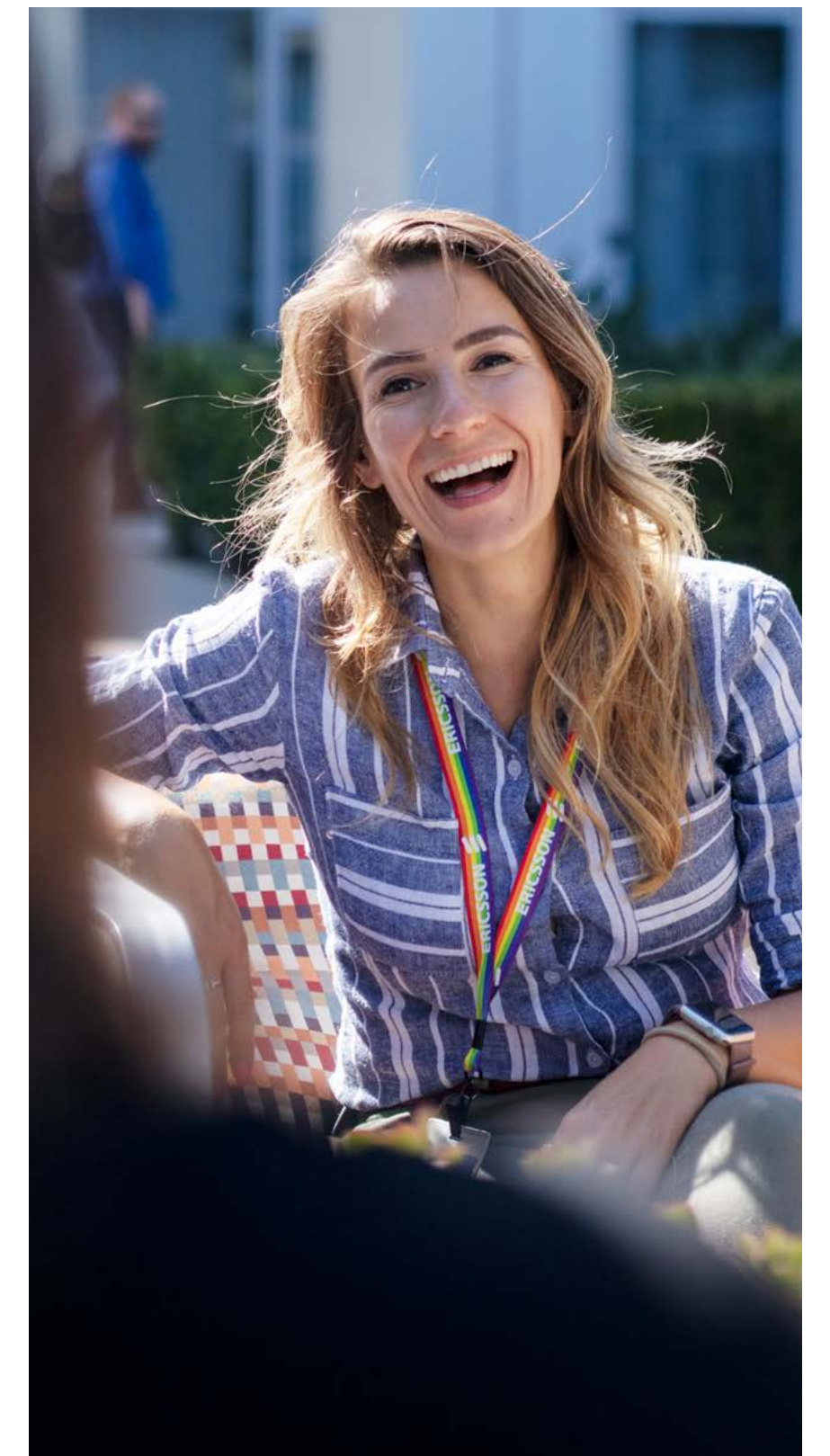
- obraźliwych lub kompromitujących uwag, żartów, ilustracji lub wyzwisk;
- niechcianej uwagi lub kontaktu fizycznego, lub innego naruszenia prywatności bądź przestrzeni osobistej;
- zachowania mającego na celu zakłócanie lub uniemożliwienie wykonywania obowiązków służbowych.

Jesteśmy przekonani, że dzięki różnorodności jesteśmy silniejszą firmą. Zróżnicowane i sprzyjające integracji miejsce pracy przyciąga wykwalifikowanych pracowników z całego świata, wspiera innowacyjność i zwiększa wartość dla naszych klientów. Chcemy, aby wszyscy czuli się doceniani i uwzględniani.

Wszyscy musimy wnieść swój wkład w uczynienie z firmy Ericsson miejsca, w którym każdy może się rozwijać i korzystać ze swoich praw — niezależnie od czynników, takich jak ich środowisko, z którego pochodzi, indywidualnych procesów poznawczych czy niepełnosprawności.

### Obowiązki:

- Rekrutuj, nagradzaj i awansuj na podstawie zasług.
- Zapobiegaj nepotyzmowi lub dyskryminacji.
- Unikaj wszelkich zachowań, które mogłyby sprawić, że pracownik poczuje się wykluczony lub niemile widziany. Dotyczy to czasu pracy, jak również czasu wolnego, wewnątrz lub na zewnątrz siedziby firmy Ericsson, podczas wydarzeń zewnętrznych lub podróży służbowych.



### Learn more

#### CoBE Relevant Documents:

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

Nasz Kodeks  
 Nasi ludzie  
 Nasza działalność  
 Nasze zasoby  
 Nasze zaangażowanie

#### 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

## Zapewnij sprawiedliwe i korzystne warunki pracy oraz poszanowanie praw związków zawodowych

Stoimy na straży prawa każdego do sprawiedliwych, bezpiecznych i korzystnych warunków pracy oraz prawa do tworzenia związków zawodowych oraz układów zbiorowych i przystępowania do nich.

#### Obejmuje to:

- otrzymanie dokumentu w formie pisemnej, w zrozumiałym dla Ciebie języku, zawierającego podstawowe warunki Twojego zatrudnienia;
- uczciwe i rozsądne wynagrodzenie oraz warunki, które oznaczają co najmniej pensję wystarczającą na utrzymanie;
- adekwatny odpoczynek i regenerację w celu wspierania zdrowej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, w tym godziny pracy zgodne z międzynarodowymi standardami;

- tworzenie lub przystępowanie do niezależnych związków zawodowych oraz układów zbiorowych.

Należy szanować wolność zrzeszania się wszystkich współpracowników i prawo do układów zbiorowych oraz nie wolno bezprawnie ograniczać tych praw. Nie wolno traktować nikogo odmiennie ze względu na przystąpienie lub nieprzystąpienie do związku zawodowego lub podobnej organizacji. Przedstawicielom związków zawodowych należy umożliwić skuteczną komunikację z pracownikami.



Nasz Kodeks  
Nasi ludzie  
Nasza działalność  
Nasze zasoby  
Nasze zaangażowanie

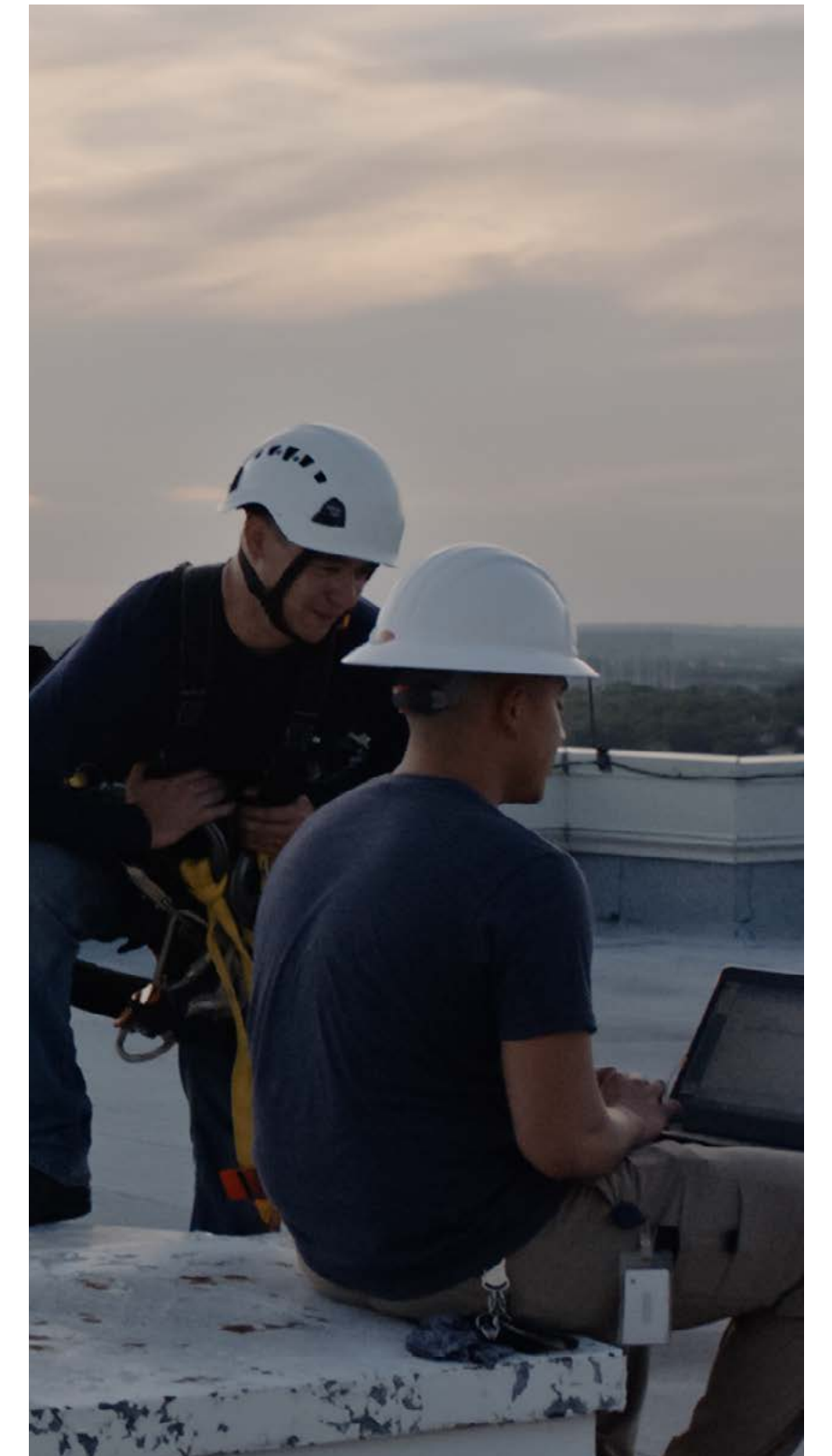
## Zachęcanie do dbania o zdrowie, bezpieczeństwo i dobre samopoczucie

Razem staramy się zapewnić wszystkim bezpieczne i zdrowe środowisko pracy.

Dokładamy wszelkich starań, aby pracownikom zapewnić bezpieczeństwo i dobro przy wykonywaniu służbowych obowiązków, oraz oczekujemy, że sami pracownicy zadbają o siebie i wszystkie inne osoby pracujące z Tobą lub obok Ciebie. Naszym celem jest całkowite wyeliminowanie zdarzeń śmiertelnych i urazów w miejscu pracy oraz chorób zawodowych. Aby osiągnąć nasz cel (Target Zero), wszyscy musimy ściśle współpracować. W tym celu powołaliśmy program Ericsson Care, który całościowo zajmuje się tymi zagadnieniami.

### Obowiązki:

- Wykonuj służbowe obowiązki zawsze w sposób odpowiedzialny i bezpieczny, korzystaj z odpowiednich narzędzi i środków ochrony osobistej, ukończ przydzielone szkolenia w zakresie bezpieczeństwa oraz przestrzegaj zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (w tym zasad ratujących życie), aby mieć pewność, że naszym pracownikom i dostawcom nie stanie się nic złego.
- Aktywnie przyczyniaj się do tworzenia środowiska, w którym dba się o bezpieczeństwo i higienę pracy oraz dobro dla wszystkich.
- Identyfikuj, zgłaszaj i ograniczaj zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa.
- Promuj bezpieczną kulturę zabierania głosu (speak-up culture), gdzie każdy może informować o czynnikach, które jego zdaniem stanowią barierę dla bezpieczeństwa i dobrego samopoczucia pracowników.
- Zapobiegaj zagrożeniom psychospołecznym i eliminuj złą organizację pracy poprzez rozsądne obciążanie obowiązkami, przejrzyste definiowanie ról i unikanie sprzecznych wymagań.
- Nie pracuj pod wpływem alkoholu lub niedozwolonych substancji.
- Nie pracuj pod wpływem leków, jeśli może to zagrozić zdrowiu lub bezpieczeństwu kogokolwiek.
- Zgłaszaj wszelkie zdarzenia dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa za pośrednictwem Globalnego Narzędzia do Zgłaszania Zdarzeń ([Global Incident Reporting Tool](#)), aby zapobiec ich ponownemu wystąpieniu.
- Zgłaszaj obawy i wstrzymaj pracę, jeśli istnieje uzasadniona obawa o zdrowie, bezpieczeństwo lub dobro Twoje, Twojego dostawcy lub współpracownika. Jeśli sytuacja nie zostanie naprawiona, skontaktuj się ze swoim bezpośrednim przełożonym lub lokalnym przedstawicielem ds. bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zgłoś zdarzenie za pośrednictwem Globalnego Narzędzia do Zgłaszania Zdarzeń ([Global Incident Reporting Tool](#)).



### Learn more

#### Useful links

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

#### CoBE Relevant Documents:

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

Nasz Kodeks  
 Nasi ludzie  
 Nasza działalność  
 Nasze zasoby  
 Nasze zaangażowanie

#### Learn more

#### Useful links

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

#### CoBE Relevant Documents:

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

# Zakaz pracy przymusowej, handlu ludźmi, pracy dzieci oraz zapobieganie tym zjawiskom

Pracujemy w firmie Ericsson na zasadzie dobrowolności i szanujemy prawa dzieci.

W firmie Ericsson wszelkie formy niewolnictwa — w tym handel ludźmi i praca przymusowa, wymuszona lub niewolnicza — są surowo zabronione. Praca wykonywana na rzecz firmy Ericsson musi być dobrowolna, świadoma i wolna od przymusu lub gróźb. Każdy ma prawo odejść z pracy po złożeniu odpowiedniego wypowiedzenia zgodnie z lokalnymi przepisami prawa. Nie należy zgadzać się na żądania dotyczące pozostawiania środków pieniężnych lub dokumentów tożsamości w firmie Ericsson lub agencji rekrutacyjnej.

Zabrania się Ci kupowania dla siebie lub innych osób lub pozwalania innym na kupowanie dla Ciebie usług seksualnych — lub innych usług o charakterze seksualnym — podczas podróży finansowanych przez firmę lub w związku z działalnością firmy, niezależnie od lokalnych przepisów.

Przestrzegamy i bronimy praw dzieci oraz zapewniamy wdrożenie środków ochrony dzieci we wszystkich naszych kontaktach z dziećmi. Stanowczo zabraniamy pracy dzieci i stosujemy zasady ostrożności, aby w trakcie naszej działalności nie wyrządzać dzieciom krzywdy. Wiek danej osoby musi być zweryfikowany i udokumentowany w procesie rekrutacji, aby mieć pewność, że pozwala on na zatrudnienie.



#### Istnienie pracy przymusowej

Praca przymusowa jest zjawiskiem powszechnym na skalę światową i występującym w wielu gałęziach przemysłu. Należy o tym pamiętać szczególnie przy zatrudnianiu pracowników migrujących, korzystaniu z agencji pośrednictwa pracy oraz zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Nie wolno żądać od potencjalnych pracowników uiszczania opłat rekrutacyjnych ani innych kosztów związanych z procesem rekrutacji. Ma to zastosowanie bez względu na to, czy korzysta się z usług agencji rekrutacyjnej, czy też nie. Firma Ericsson przestrzega zasady „pracodawca płaci” i zwraca wszelkie opłaty rekrutacyjne poniesione przez pracownika.



Nasz Kodeks  
 Nasi ludzie  
 Nasza działalność  
 Nasze zasoby  
 Nasze zaangażowanie

## Nasza działalność, klienci i dostawcy

Jako przedsiębiorstwo społecznie odpowiedzialne zobowiązujemy się prowadzić naszą działalność w sposób uczciwy i przejrzysty.

# 03

3.1.	Uczciwe prowadzenie działalności — zero tolerancji dla korupcji	16
3.2.	Działanie w najlepszym interesie firmy Ericsson	17
3.3.	Konkurowanie w oparciu o zalety naszych technologii i oferty	18
3.4.	Podejmowanie współpracy tylko ze stronami trzecimi, które podzielają nasze zaangażowanie na rzecz uczciwości	19
3.5.	Przestrzegaj przepisów dotyczących handlu międzynarodowego i przeciwdziałania praniu pieniędzy	20

Nasz Kodeks  
Nasi ludzie  
Nasza działalność  
Nasze zasoby  
Nasze zaangażowanie

## Uczciwe prowadzenie działalności — zero tolerancji dla korupcji

Nie stosujemy nieodpowiednich sposobów wpływu, aby pozyskać klientów.

Reputację i zaufanie trudno jest zdobyć, ale łatwo stracić. W firmie Ericsson nigdy nie staramy się wywierać niewłaściwego wpływu na działania jakichkolwiek osób. Oferowanie lub wręczanie jakichkolwiek korzyści funkcjonariuszowi publicznemu, współpracownikowi, klientowi lub innej osobie trzeciej w celu uzyskania nienależnej korzyści stanowi korupcję i jest surowo zabronione. Zabronione jest także żądanie i przyjmowanie korzyści od osób trzecich.

Nie tolerujemy żadnych form przekupstwa czy korupcji. Ponadto, firma Ericsson nie będzie bezpośrednio ani pośrednio wspierać partii politycznych ani poszczególnych polityków, z wyjątkiem wspierania dobrowolnych datków pracowników dozwolonych na mocy prawa lokalnego i objętych przepisami dotyczącymi sprawozdawczości publicznej.

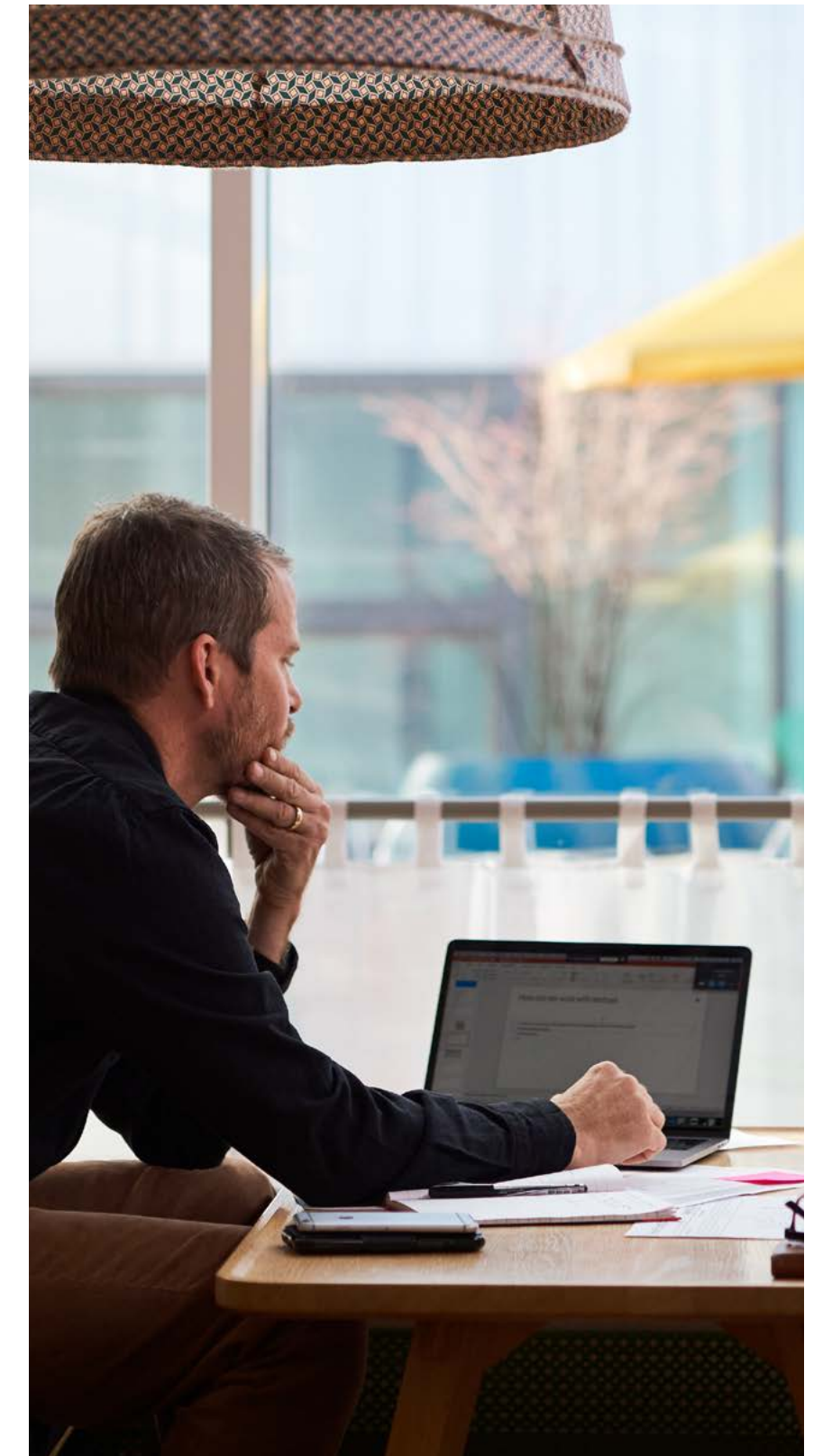
Zawsze należy się upewnić, że wszelkie prezenty, zaproszenia na wydarzenia rozrywkowe, wyrazy gościnności, sponsorowanie, darowizny i możliwości zatrudnienia są zgodne z naszymi dokumentami strategicznymi (steering documents) i przepisami prawa. Oto przykłady obowiązkowych wymagań, które mają pomóc postępować zgodnie z prawem i regulacjami:

- Nigdy nie przekazuj osobom fizycznym żadnych korzyści osobistych, takich jak gotówka, ekwiwalenty pieniężne, pożyczki, wakacje lub podobne korzyści.
- Zachowuj ostrożność, przekazując cokolwiek funkcjonariuszom publicznym (lub członkom ich rodzin) i pamiętaj o obowiązku wstępnego zatwierdzenia i stosowaniu bardziej restrykcyjnych zasad.
- Uzyskaj niezbędne uprzednie zatwierdzenia i udokumentuj je.
- Nigdy nie dokonuj niedozwolonych płatności, aby przyspieszyć lub umożliwić realizację standardowych działań urzędowych (facilitation payments, tzw. płatności przyspieszające tok spraw), takich jak wydanie wizy, zezwolenia lub licencji.
- Nie używaj funduszy osobistych ani cudzych do robienia czegoś, czego nie można zrobić ze środkami firmowymi, na przykład do kupowania nielegalnych prezentów, takich jak kość słoniowa, narkotyki czy usługi seksualne.
- Przed spotkaniem z urzędnikami państwowymi skonsultuj się z Działem Organizacji Współpracy Rządowej GFMC (GFMC Government & Advocacy) lub Działem Prawnym i Zgodności z Przepisami Grupy (Group Function Legal Affairs & Compliance).



**Funkcjonariusze publiczni to członkowie, pracownicy lub przedstawiciele:**

- rządów — zarówno krajowych, regionalnych, jak i lokalnych;
- spółek państwowych lub kontrolowanych przez państwo;
- wojska, policji i sądów;
- partii politycznych oraz kandydaci na stanowiska publiczne i osoby zajmujące eksponowane stanowiska polityczne;
- publicznych organizacji międzynarodowych (na przykład Organizacji Narodów Zjednoczonych lub Banku Światowego);
- rodzin królewskich.



### Learn more

#### Useful links

- [Ethics & Compliance](#)
- [Gifts, entertainment and hospitality](#)
- [Contributions at Ericsson](#)

#### CoBE Relevant Documents:

- [See section 3.1. of CoBE Relevant Documents](#)

Nasz Kodeks  
Nasi ludzie  
Nasza działalność  
Nasze zasoby  
Nasze zaangażowanie

#### Learn more

#### Useful links

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

#### CoBE Relevant Documents:

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

## Działanie w najlepszym interesie firmy Ericsson

Działamy szybko i przejrzysto, aby ujawnić wszelkie informacje, które mogą stanowić konflikt interesów.

W pracy na rzecz firmy Ericsson mogą pojawić się sytuacje, w których nasz profesjonalny osąd może być potencjalnie zaburzony przez inne konkurencyjne interesy związane z relacjami i rolami, jakie pełniemy poza firmą Ericsson. Nazywa się to konfliktem interesów i nie jest samo w sobie złe. Jednak każdy z nas ma obowiązek postawić uzasadnione interesy firmy Ericsson na pierwszym miejscu. Ilekroć dowiemy się o potencjalnym konflikcie interesów, nie ignorujemy go, ale dbamy o to, by został on odpowiednio ujawniony i zarządzony.

#### Obowiązki:

- Unikaj konfliktów interesów, jeśli jest to możliwe.
- Zgłaszaj w Portalu ds. Etyki i Zgodności ([Ethics & Compliance Portal](#)) wszystkie sytuacje, transakcje i relacje, które mogłyby prowadzić do konfliktu interesów lub być postrzegane jako taki konflikt. Biuro ds. Zgodności (Compliance Office) i Dział Zasobów Ludzkich (People Function)

pomogą zarządzać taką sytuacją. Przykłady potencjalnych konfliktów interesów:

- prowadzenie interesów z osobami trzecimi, które zatrudniają Twoich członków rodziny, przyjaciół lub byłych współpracowników firmy Ericsson, albo są ich własnością;
- zatrudnianie lub nadzorowanie osób, z którymi utrzymuje się stosunki osobiste;
- podejmowanie pracy w czasie wolnym na rzecz klientów lub dostawców firmy Ericsson;
- podejmowanie zatrudnienia poza firmą Ericsson lub podejmowanie się przedsięwzięć lub pełnienie funkcji zarządczych, które przeszkadzają w wykonywaniu obowiązków służbowych, wymagają korzystania z poufnych lub zastrzeżonych informacji lub zasobów firmy Ericsson, lub mogłyby prowadzić do powstania własności intelektualnej;
- nawiązywanie w imieniu firmy Ericsson kontaktów z klientami, dostawcami lub innymi zewnętrznymi interesariuszami firmy, w której jesteś właścicielem lub masz inny znaczący udział finansowy



Nasz Kodeks  
Nasi ludzie  
Nasza działalność  
Nasze zasoby  
Nasze zaangażowanie

#### Learn more

#### Useful links

- [Compliance consultation desk](#)

#### CoBE Relevant Documents:

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

## Konkurowanie w oparciu o zalety naszych technologii i oferty

### Konkurujemy uczciwie.

Nie dążymy do osiągnięcia przewagi konkurencyjnej poprzez nielegalne lub nieetyczne praktyki biznesowe. Zabronione jest pozyskiwanie w niewłaściwy sposób lub wykorzystywanie informacji poufnych należących do innych podmiotów, w tym informacji przetargowych naszych konkurentów. We wszystkich kontaktach z klientami, konkurentami i dostawcami zawsze należy postępować zgodnie z obowiązującymi przepisami i regulacjami dotyczącymi konkurencji, prawa antymonopolowego i uczciwego handlu. Oznacza to, że zabronione jest zawieranie jakichkolwiek umów, a nawet uczestniczenie w dyskusjach, które mogłyby budzić obawy o naruszanie zasad wolnej konkurencji, na przykład dotyczących ustalania cen lub innych warunków zakupu lub sprzedaży, udostępniania informacji wrażliwych z punktu widzenia konkurencyjności lub innych zagadnień mogących stanowić zachowania podobne do działania kartelu. Obejmuje to również umowy z osobami trzecimi o zakazie wzajemnego zatrudniania pracowników lub ustalania wynagrodzeń. Zabronione jest również nadużywanie dominującej pozycji na rynku.

Przed rozpoczęciem negocjowania umów o wyłączności lub zakazie konkurencji oraz w razie jakichkolwiek wątpliwości dotyczących kwestii związanych z konkurencją należy się skontaktować się z Działem Prawnym i Zgodności z Przepisami Grupy (Group Function Legal Affairs & Compliance).



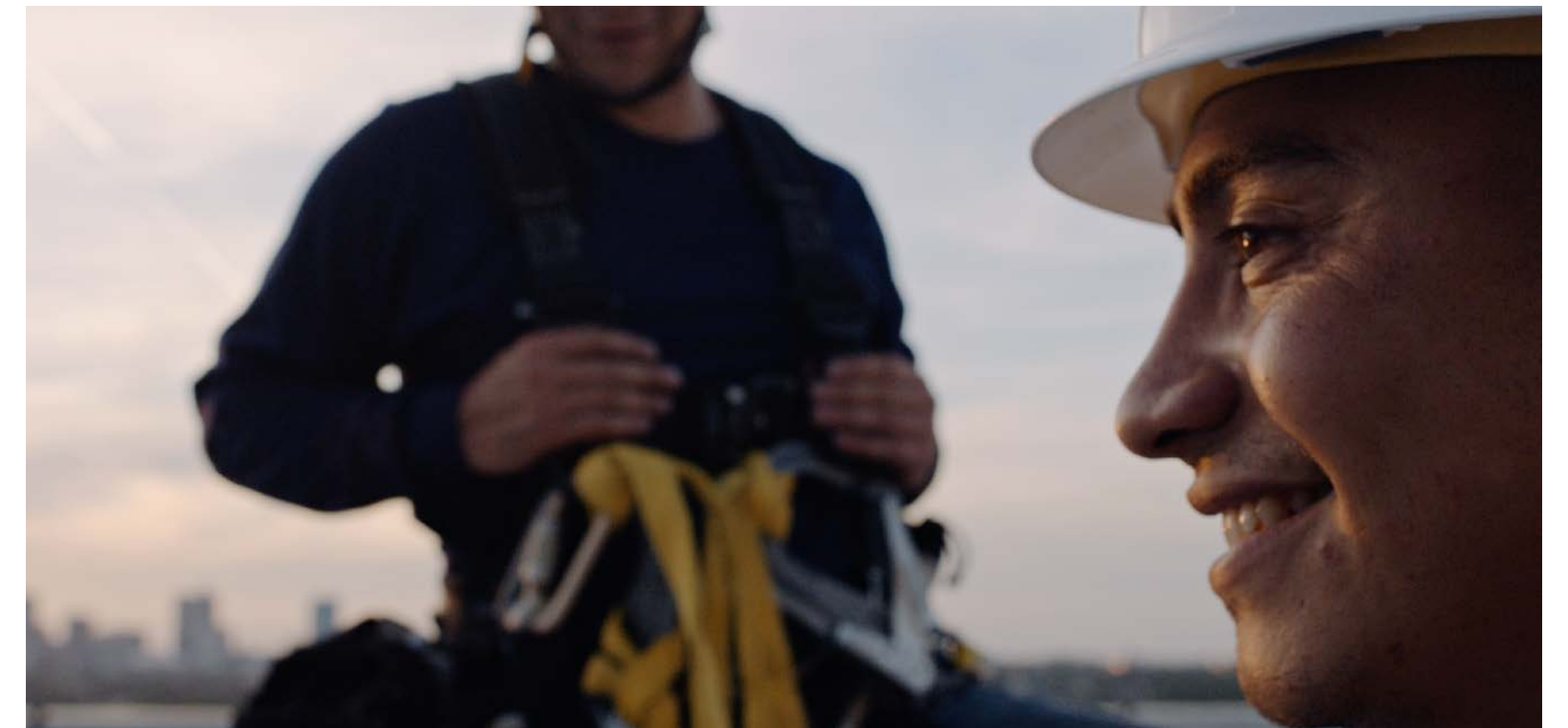
## Podejmowanie współpracy tylko ze stronami trzecimi, które dzielają nasze zaangażowanie na rzecz uczciwości

Współpracujemy wyłącznie ze stronami trzecimi, które przestrzegają takich samych standardów uczciwości, jakich wymagamy od siebie.

Współpraca z osobami trzecimi może wiązać się z istotnym ryzykiem, które musimy uważnie kontrolować, aby nie naruszyć wartości, za którymi się opowiadamy. W naszej działalności korzystamy z rozległej sieci stron trzecich, takich jak dystrybutorzy, partnerzy, dostawcy, przedstawiciele czy konsultanci. Ich działania wpływają na reputację naszej firmy tak samo, jak nasze własne poczynania. Współpracujemy tylko z takimi dostawcami i innymi partnerami, którzy dzielą nasze wysokie standardy w zakresie uczciwości, praw człowieka, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony środowiska. We wszystkich krajach, w których jesteśmy obecni, kierujemy się zasadami uczciwości, odpowiedzialności oraz przestrzegania wymogów prawa i ustawowych regulacji. Oczekujemy, że również strony trzecie, z którymi współpracujemy, będą respektować wszystkie obowiązujące przepisy prawa i regulacje.

### Obowiązki:

- Zachowuj się jak prawdziwy właściciel firmy.
- Współpracuj tylko z wykwalifikowanymi, zatwierdzonymi stronami trzecimi, które przechodzą przez nasze procesy zakupowe, w tym nasz ulepszony Proces Zarządzania Stronami Trzecimi (Third Party Management, TPM). Nigdy nie korzystaj z usług stron trzecich do robienia czegoś, co jest zabronione pracownikom firmy Ericsson.
- We wszystkich kontaktach z osobami trzecimi postępuj uczciwie i przejrzysto oraz dopilnuj, aby podpisały one nasz Kodeks Postępowania dla Partnerów Biznesowych (Code of Conduct for Business Partners) lub jego odpowiednik i zobowiązały się do jego przestrzegania.
- Aktywnie monitoruj wszelkie warunki, na podstawie których podjęto decyzję o współpracy ze stroną trzecią i zachowuj czujność w przypadku sygnałów ostrzegawczych, istotnych zmian i niepokojących oznak.
- Prowadź dokładną dokumentację współpracy ze stronami trzecimi, reaguj na wszelkie nieprawidłowości oraz blokuj wszelkie próby wpływania na decyzje poprzez niedozwolone płatności.
- Wdrażaj skuteczne mechanizmy ograniczania ryzyka, w tym w stosownych przypadkach działania naprawcze i środki zaradcze, włącznie z rozwiązaniem umowy w przypadku powtarzających się i/lub poważnych naruszeń.
- Zachowaj szczególną ostrożność przy współpracy z osobami, które zajmują (lub zajmowały) Ekspozowane Stanowiska Polityczne (PEP lub Politically Exposed Person) albo należą do rodziny lub są bliskimi współpracownikami takich osób.



### Learn more

#### Useful links

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

#### CoBE Relevant Documents:

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

# Przestrzegaj przepisów dotyczących handlu międzynarodowego i przeciwdziałania praniu pieniędzy

Przestrzegamy obowiązujących przepisów i regulacji dotyczących handlu międzynarodowego oraz przeciwdziałania praniu pieniędzy.

Unia Europejska (UE), Stany Zjednoczone (USA) i inne kraje egzekwują prawa dotyczące handlu i sankcji, które obejmują kontrole eksportowe i celne, embarga i sankcje. Przepisy te ograniczają liczbę osób, krajów i podmiotów, z którymi możemy współpracować, a także sprzętu i oprogramowania, które możemy dostarczać oraz usług, które możemy świadczyć. Ograniczają także wybór krajów, z których Ericsson jako firma oraz my jako pracownicy możemy wykonywać swoje obowiązki służbowe.

## Obowiązki:

- Przed rozpoczęciem jakichkolwiek działań w imieniu firmy Ericsson zapoznaj się z wszelkimi sankcjami oraz zasadami kontroli importu lub eksportu, które mogą mieć zastosowanie. Zadbaj także o uzyskanie licencji, jeśli jest ona wymagana.

- Przed rozpoczęciem procesu wdrażania nowych stron trzecich upewnij się, że przeprowadzono wewnętrzny proces weryfikacji pod kątem sankcji oraz że jest on regularnie przeprowadzany po zakończeniu wdrożenia.
- W razie wątpliwości oraz przed podróżą do któregoś z krajów objętego sankcjami skontaktuj się z Sekcją ds. zgodności z przepisami handlowymi w Dziale Globalnego Ryzyka i Regulacji GFLA (GFLA Global Risk & Regulatory), której specjaliści poinformują, jak korzystać ze służbowego telefonu i komputera.

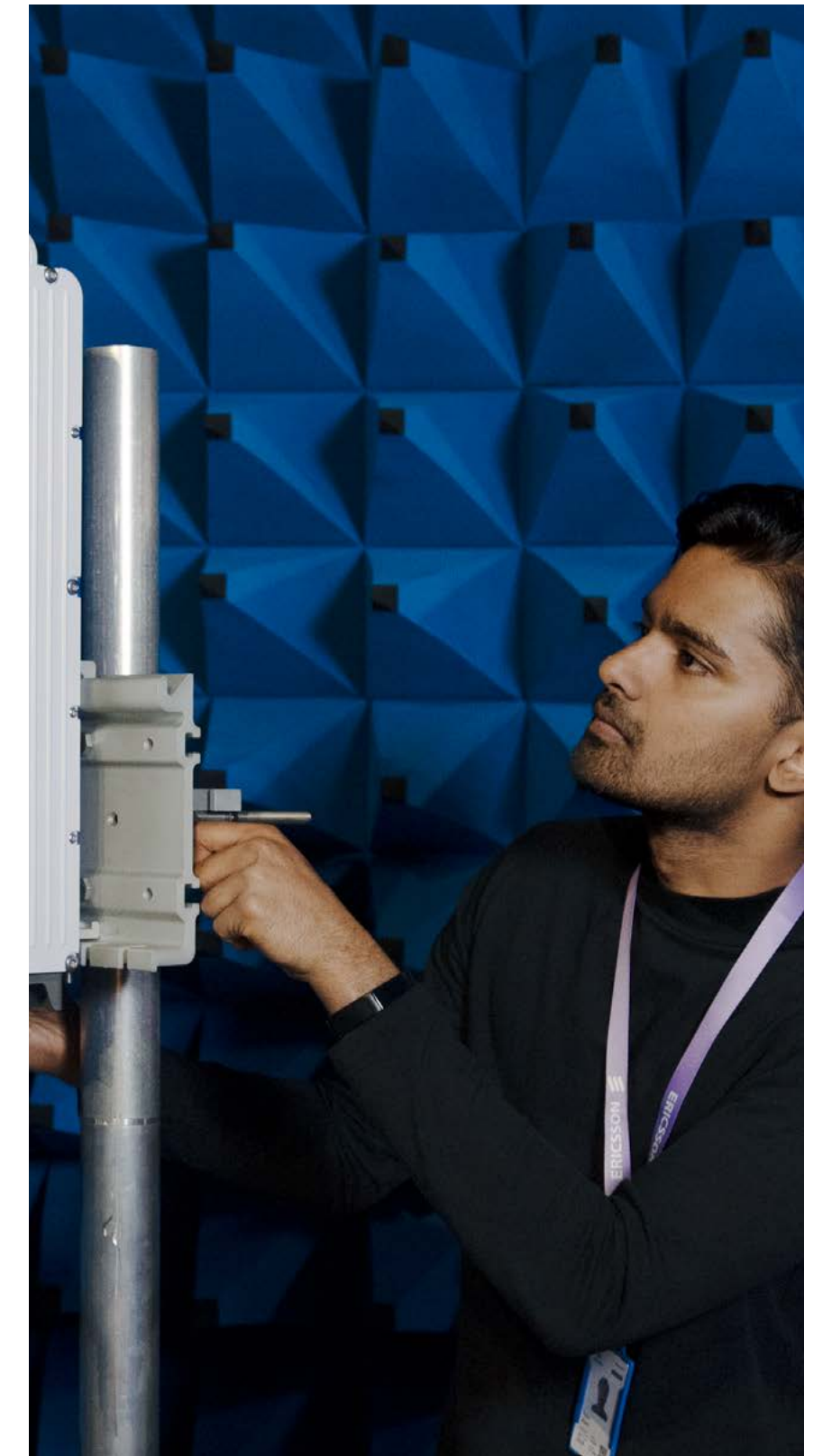
Wspieramy wolny i uczciwy handel oraz zobowiązujemy się do przestrzegania obowiązujących przepisów dotyczących zakazu bojkotu. Jeśli nie masz pewności co do legalności działania lub jeśli poproszono Cię o udział w bojkocie, zwróć się o poradę do Działu Prawnego i Zgodności z Przepisami Grupy (Group Function Legal Affairs & Compliance).

Skrupulatnie przestrzegamy wszelkich wymogów dotyczących prowadzenia dokumentacji i sprawozdawczości, a także przepisów i regulacji dotyczących przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowania terroryzmu. Pranie pieniędzy to nielegalna działalność, podczas której próbuje się ukryć prawdziwe pochodzenie

pieniędzy uzyskanych w wyniku przestępstwa. Finansowanie terroryzmu ma miejsce wtedy, gdy fundusze są wykorzystywane do wspierania działalności terrorystycznej. Firma Ericsson nie zezwala na żadne działania prowadzące do prania pieniędzy lub finansowania terroryzmu. Pracując na obszarach, na których znana jest działalność terrorystyczna, należy zachować szczególne środki ostrożności przy przekazywaniu jakichkolwiek zasobów nieznanym podmiotom.

## Obowiązki:

- Nigdy nie przystępuj do transakcji biznesowej, jeśli podejrzewasz, że są w niej wykorzystywane środki finansowe związane z działalnością przestępczą.
- Przestrzegaj wszystkich wymogów firmy Ericsson dotyczących procesu zakupowego i należytej staranności oraz zgłaszaj wszelkie sygnały ostrzegawcze.
- Przed wyjazdem do miejsc znanych z funkcjonowania organizacji terrorystycznych koniecznie zapoznaj się z wymaganiami i poradami Biura Bezpieczeństwa firmy Ericsson (Ericsson Security Office).



## Learn more

### Useful links

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

### CoBE Relevant Documents:

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



Nasz Kodeks  
Nasi ludzie  
Nasza działalność  
Nasze zasoby  
Nasze zaangażowanie

## Nasze zasoby i własność intelektualna

Zobowiązujemy się do ochrony zasobów i własności intelektualnej naszej firmy, a także informacji i zasobów powierzonych nam przez naszych współpracowników, klientów i strony trzecie.

4.1.	Ochrona informacji poufnych i własności intelektualnej	22
4.2.	Odpowiedzialne korzystanie z informacji i zasobów firmowych	23
4.3.	Ochrona danych osobowych	24
4.4.	Utrzymuj odpowiednią kontrolę finansową i zapobiegaj oszustwom	25
4.5.	Odpowiedzialna komunikacja	26

# 04

Nasz Kodeks  
Nasi ludzie  
Nasza działalność  
Nasze zasoby  
Nasze zaangażowanie

## Ochrona informacji poufnych i własności intelektualnej

Informacje poufne i własność intelektualną wykorzystujemy do właściwych i uprawnionych celów.

Nasze informacje techniczne i finansowe, a także nasza własność intelektualna są kluczowe dla sukcesu naszej firmy. Obejmują one informacje o badaniach i rozwoju, patentach, planach, strategiach biznesowych i produktowych, a także informacje o klientach i dostawcach.

### Obowiązki:

- Nie omawiaj poufnych informacji w miejscach publicznych ani w Internecie.
- Korzystaj z informacji poufnych i udostępniaj je tylko wtedy, gdy istnieje ku temu uzasadniony cel biznesowy.
- Przechowuj poufne i służbowe informacje tylko na autoryzowanych przez firmę Ericsson urządzeniach i usługach w chmurze.
- Towarzysz swoim gościom w biurach i obiektach firmy Ericsson.

- Nie zabieraj ze sobą ani nie wykorzystuj informacji firmy Ericsson po odejściu z firmy — wszystkie służbowe informacje należą do firmy Ericsson.
- Nie próbuj w niewłaściwy sposób pozyskiwać informacji poufnych należących do innych firm lub stron trzecich.

Wszyscy jesteśmy zobowiązani zwracać uwagę na zagrożenia związane z bezpieczeństwem — takie jak złośliwe oprogramowanie czy phishing — i stosować najlepsze praktyki, aby chronić informacje i zasoby firmy Ericsson.

### Obowiązki:

- Aktualizuj swój komputer i urządzenia mobilne do najnowszych właściwych wersji oprogramowania oraz zmieniaj hasła, gdy zostaniesz o to poproszony.
- Nie udostępniaj identyfikatorów użytkowników (signum) ani haseł.
- Używaj z dostarczonego oprogramowania, aby bezpiecznie łączyć się na swoim laptopie z siecią firmy Ericsson, gdy jesteś poza biurem.

- Korzystaj wyłącznie z oprogramowania, urządzeń i aplikacji do przesyłania wiadomości, które autoryzowano lub zatwierdzono.
- Szyfruj wiadomości e-mail zawierające jakiegokolwiek informacje poufne lub osobiste.
- Zgłaszaj wszystkie potencjalne zdarzenia związane z bezpieczeństwem za pośrednictwem Systemu Zarządzania Zdarzeniami Bezpieczeństwa ([Security Incident Management System, SIMS](#)).



### Learn more

### Useful links

- [Report security and privacy incidents](#)
- [Compliance consultation desk](#)
- [Security at Ericsson](#)

### CoBE Relevant Documents:

- [See section 4.1. of CoBE Relevant Documents](#)

## Odpowiedzialne korzystanie z informacji i zasobów firmowych

Nie angażujemy się w żadne działania związane z wykorzystywaniem informacji poufnych i używamy zasobów firmy wyłącznie w celach zgodnych z prawem.

Informacje poufne to niepubliczne i istotne informacje o firmie Ericsson lub innych firmach, których ujawnienie miałoby znaczący wpływ na cenę instrumentów finansowych i papierów wartościowych, takich jak udziały, obligacje lub instrumenty pochodne. Wykorzystywanie tych informacji lub przekazywanie ich innym osobom w celu obrotu instrumentami finansowymi i papierami wartościowymi jest niezgodne z prawem. Proceder ten nazywa się wykorzystaniem informacji poufnych (insider trading) i należy go bezwzględnie unikać.

### Obowiązki:

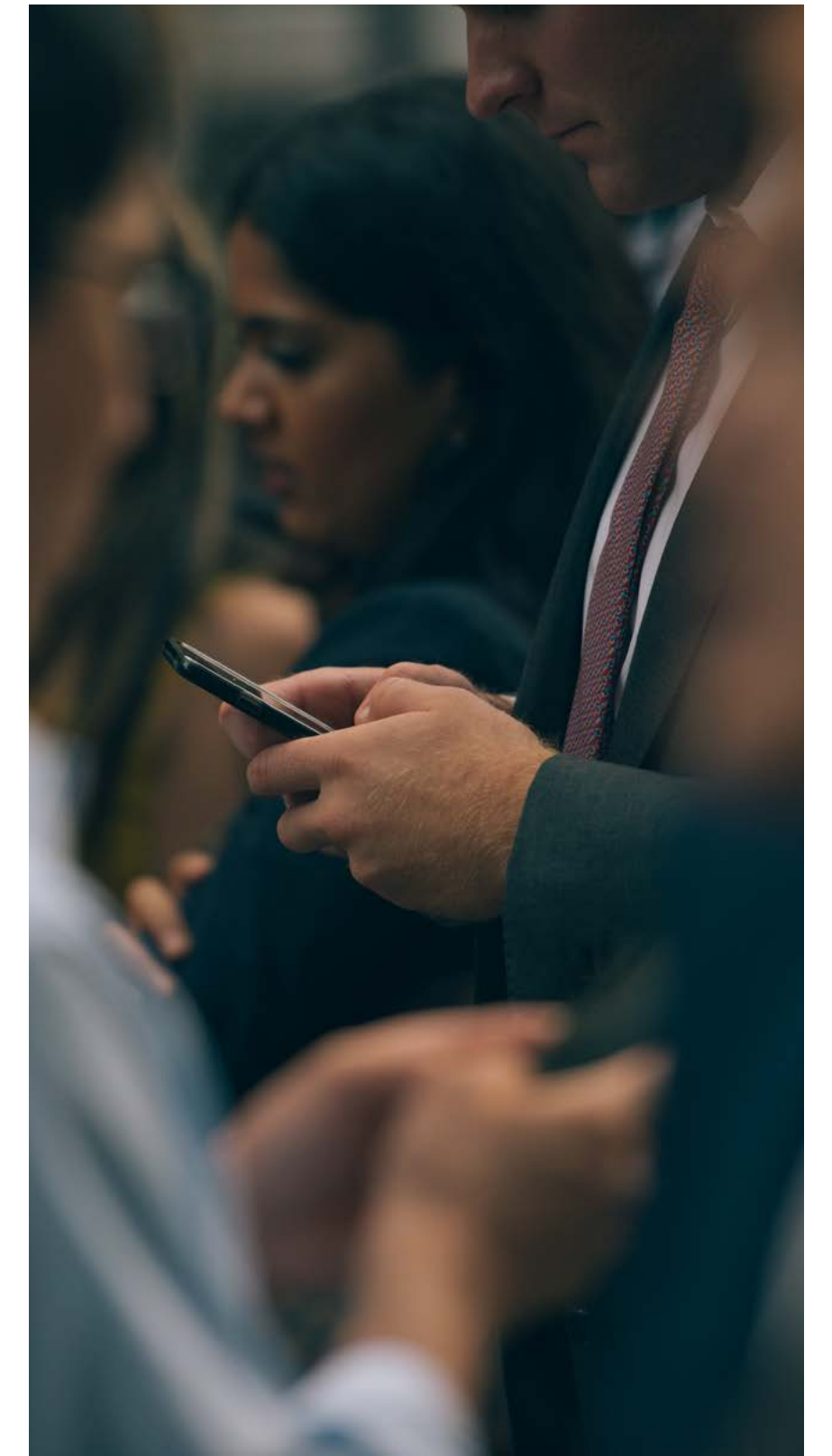
- Nie kupuj ani nie sprzedawaj instrumentów finansowych i papierów wartościowych, jeśli posiadasz informacje poufne, ani nie każ innym tak postępować.
- Nie udostępniaj informacji poufnych nikomu, włączając w to współpracowników, chyba że na zasadzie ograniczonego dostępu, po zatwierdzeniu przez kierownika projektu.
- Jeśli nie masz pewności, czy jesteś w posiadaniu informacji poufnych, przed dokonaniem transakcji skonsultuj się z Działem Prawnym i Zgodności z Przepisami Grupy (Group Function Legal Affairs & Compliance).



Wszystkim pracownikom firmy Ericsson zaleca się, aby nie obracali instrumentami finansowymi i papierami wartościowymi firmy przez 30 dni przed publikacją raportów finansowych, nawet jeśli nie są w posiadaniu informacji poufnych.



Wykorzystuj systemy i zasoby IT firmy Ericsson wyłącznie do działań związanych z działalnością biznesową. Odpowiadasz za ochronę zasobów firmy przed niewłaściwym wykorzystaniem, zniszczeniem, kradzieżą i utratą. Obejmuje to powstrzymanie się od wykorzystywania zasobów IT firmy Ericsson do jakichkolwiek działań, które są nielegalne, napastliwe, o charakterze seksualnym, zniesławiające, podżegające na tle rasowym, naruszające prawa człowieka lub związane z niegodziwym traktowaniem dzieci w celach seksualnych.



### Learn more

#### Useful links

- [Security at Ericsson](#)

#### CoBE Relevant Documents:

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

Nasz Kodeks  
 Nasi ludzie  
 Nasza działalność  
 Nasze zasoby  
 Nasze zaangażowanie

#### Learn more

#### Useful links

- [Reporting security and privacy incidents](#)

#### CoBE Relevant Documents:

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

# Ochrona danych osobowych

Przetwarzamy dane osobowe w sposób odpowiedzialny i zgodny z przepisami o ochronie danych.

Chronimy dane osobowe i wspieramy globalne wysiłki na rzecz ich ochrony. Dane osobowe to informacje, które mogą być powiązane z możliwą do zidentyfikowania osobą. Mogą to być na przykład: imię i nazwisko, adres, numer telefonu, numery IMEI (International Mobile Equipment Identity) i IMSI (International Mobile Subscriber Identity), zdjęcie, adres e-mail oraz dane bankowe lub dotyczące karty kredytowej.

Przestrzegamy globalnych zasad ochrony prywatności i obowiązujących przepisów, w tym unijnego Rozporządzenia o Ochronie Danych Osobowych (GDPR). Mamy też Wiążące Reguły Korporacyjne (Binding Corporate Rules) i umowy, które regulują sposób, w jaki przetwarzamy i udostępniamy dane.

#### Obowiązki:

- Zbieraj i przetwarzaj dane osobowe zgodnie z obowiązującymi przepisami, zasadami ochrony danych, dokumentami strategicznymi (steering documents) firmy Ericsson i innymi instrukcjami.
- Dopilnuj, aby osoby, od których uzyskujemy dane osobowe, zostały poinformowane, dlaczego ich dane są gromadzone i przetwarzane, i rozumiały tę informację.
- Używaj danych osobowych wyłącznie do zgodnych z prawem celów biznesowych i zatwierdzonych zastosowań niezbędnych dla Twojego stanowiska.
- Udostępniaj dane osobowe tylko tym osobom (w firmie Ericsson i poza nią, w tym dostawcom, klientom i innym partnerom biznesowym), które są upoważnione do ich otrzymania i przetwarzania.
- Zgłaszaj wszelkie podejrzenia naruszenia ochrony danych za pośrednictwem Systemu Zarządzania Zdarzeniami Bezpieczeństwa ([Security Incident Management System, SIMS](#)).



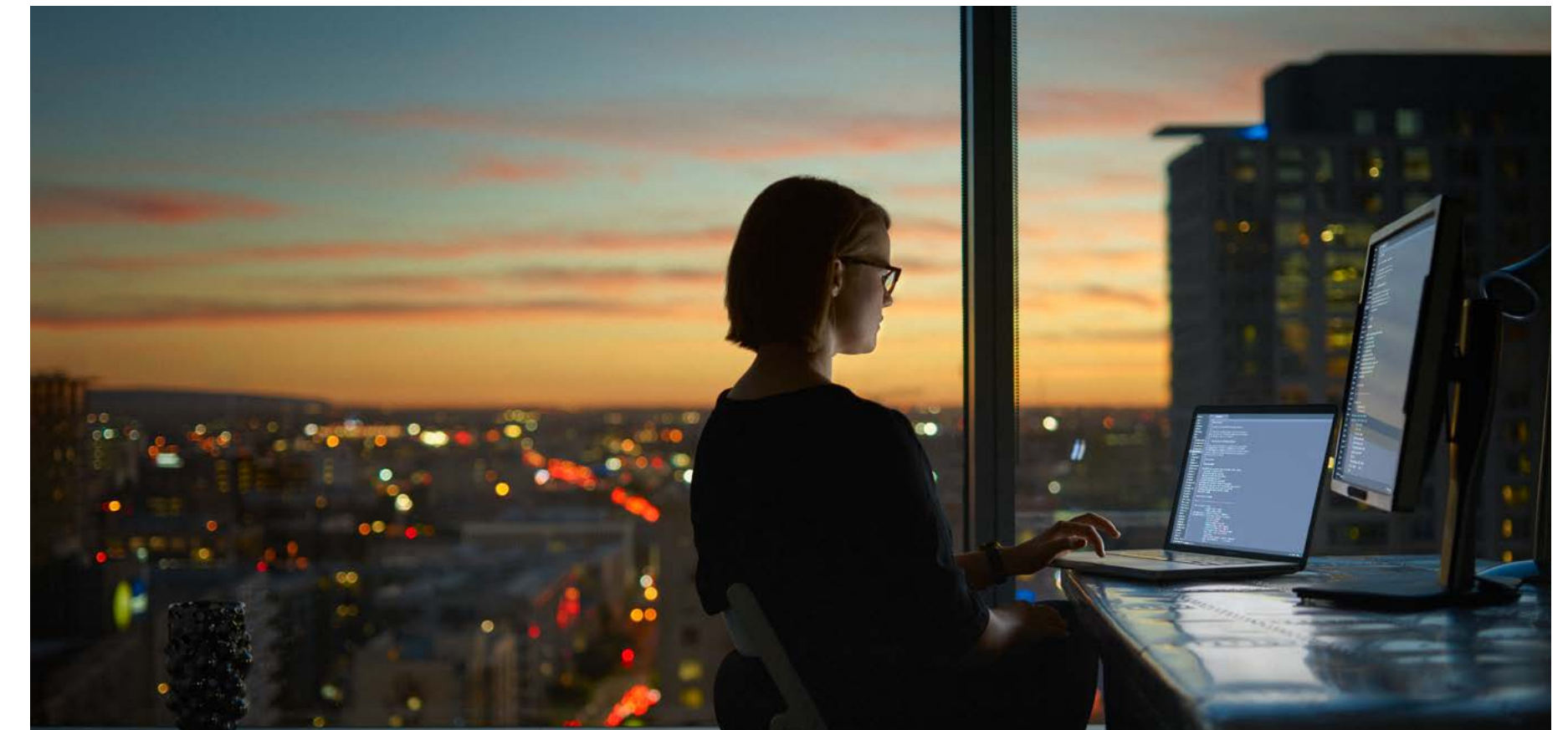
## Utrzymuj odpowiednią kontrolę finansową i zapobiegaj oszustwom

Wszystkie informacje finansowe rejestrujemy sumiennie, dokładnie i uczciwie.

Wszyscy musimy podjąć kroki, aby zapobiegać oszustwom i nieprawidłowościom o charakterze finansowym. Mamy obowiązek dopilnować, aby nasze transakcje biznesowych były rejestrowane w sposób przejrzysty i dokładny. Dokonywanie fałszywych lub wprowadzających w błąd wpisów w naszych rejestrach lub omijanie wewnętrznych kontroli jest surowo zabronione i niezgodne z prawem. Zawsze należy skontaktować się z Działem Finansowym (Group Function Finance), Działem Organizacyjnym (Common Functions) lub lokalnym pracownikiem odpowiedzialnym za wsparcie finansowe, jeśli nie masz pewności, co robić lub masz pytania lub wątpliwości związane z finansami.

Oto przykłady obowiązkowych wymagań, które mają pomóc zachować integralność naszej dokumentacji biznesowej:

- Zawieraj pisemne (nigdy ustne) umowy z klientami i osobami trzecimi.
- Dopilnuj, by nasze umowy odzwierciedlały istotę transakcji handlowej.
- Unikaj stosowania nietypowych zachęt lub zgadzania się na warunki, które nie leżą w najlepszym interesie firmy Ericsson.
- Postępuj zgodnie z umocowaniem do podpisywania dokumentów i zasadami wydatkowania środków oraz odpowiednimi procesami zatwierdzania.
- Rejestruj wszystkie transakcje finansowe zgodnie z obowiązującymi zasadami oraz dyrektywami i instrukcjami księgowymi firmy Ericsson.
- Nigdy nie zatwierdzaj płatności za niejasne lub wątpliwe wydatki lub faktury wystawione przez stronę trzecią, które są słabo udokumentowane lub niekompletne.
- Dopilnuj, aby sprawozdania z wydatków oraz potwierdzające je rachunki i inne dokumenty były kompletne, zgodne z prawdą i dokładne.
- Używaj kart firmowych do wydatków związanych z uzasadnionymi celami biznesowymi.
- Dostarczaj całą zgodną z prawdą i dokładną dokumentację uzupełniającą niezbędną do zapewnienia rzetelności sprawozdań finansowych.
- Używaj prawidłowego konta Księgi Głównej (GL account), aby zapewnić rzetelne księgowanie i regularnie analizuj nasze koszty.



### Learn more

#### Useful links

- [Ericsson Governance](#)

#### CoBE Relevant Documents:

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

Nasz Kodeks  
 Nasi ludzie  
 Nasza działalność  
 Nasze zasoby  
 Nasze zaangażowanie

#### Learn more

#### CoBE Relevant Documents:

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

## Odpowiedzialna komunikacja

Wypowiadamy się w imieniu firmy tylko wtedy, gdy jesteśmy do tego upoważnieni i zachowujemy ostrożność, gdy chcemy opublikować materiały w mediach społecznościowych.

Nasza reputacja zależy od przejrzystości, dokładności oraz spójności naszych wypowiedzi publicznych. Dlatego też posiadamy procedury, które gwarantują, że właściwe informacje zostaną przekazane do odbiorców. Procedury te mają zastosowanie do oświadczeń, które publikujemy na portalach społecznościowych, w artykułach lub dokumentach oraz wygłaszamy w przemówieniach lub w postaci innych oświadczeń związanych z działalnością firmy Ericsson. Chociaż promujemy wolność słowa, każdy z nas odpowiada za swoje wpisy w mediach społecznościowych lub komentarze na wewnętrznych platformach, które są niezgodne z naszymi wartościami i Kompasem (Compass).

#### Obowiązki:

- Kieruj się zdrowym rozsądkiem i nie publikuj ani nie zamieszczaj poufnych informacji o firmie i/lub osobach z nią powiązanych.
- Wyraźnie podkreślaj, że wyrażasz własne poglądy i nie wypowiadasz się w imieniu firmy Ericsson (chyba, że jesteś do tego upoważniony).
- Nie publikuj niczego, co mogłoby wprowić firmę Ericsson w zakłopotanie lub zaszkodzić jej reputacji.
- Korzystaj z wewnętrznych platform firmy Ericsson do komunikacji i pracy zespołowej (takich jak Teams, Yammer, SharePoint i Outlook) z szacunkiem i otwartością, biorąc pod uwagę punkt widzenia innych.





Nasz Kodeks  
Nasi ludzie  
Nasza działalność  
Nasze zasoby  
Nasze zaangażowanie

## Nasze zaangażowanie społeczne i na rzecz ochrony środowiska

Dokładamy wszelkich starań, aby przestrzegać praw człowieka, ograniczać negatywny wpływ na środowisko naturalne i wspierać rozwój społeczno-gospodarczy społeczności, w których działamy.

5.1.	Promowanie prawa do prywatności i wolności wypowiedzi	28
5.2.	Podtrzymywanie naszego zaangażowania na rzecz zrównoważonego rozwoju środowiska	29
5.3.	Wzmacnianie i wspieranie społeczności lokalnych	30

# 05

Nasz Kodeks  
 Nasi ludzie  
 Nasza działalność  
 Nasze zasoby  
 Nasze zaangażowanie

## Promowanie prawa do prywatności i wolności wypowiedzi

Szanujemy prawo do prywatności i wolności słowa jako dwa najważniejsze prawa człowieka związane z technologią, którą dostarczamy.

Głęboko wierzymy, że nasz sprzęt, oprogramowanie, usługi i rozwiązania przynoszą ludziom pozytywne zmiany. Jednocześnie pracujemy nad ograniczeniem i zminimalizowaniem ryzyka potencjalnego niewłaściwego wykorzystania naszej technologii.

Zdecydowanie opowiadamy się również za wolnością wypowiedzi i ochroną prywatności, indywidualnie oraz wspólnie ze wszystkimi zainteresowanymi stronami.

### Obowiązki:

- Szanuj, promuj i wspieraj prawa człowieka poprzez odpowiedzialne podejmowanie decyzji, w tym podczas opracowywania produktów, a także podczas stosowania i sprzedaży naszej technologii oraz w relacjach biznesowych z klientami i dostawcami.
- Dokonuj analizy zewnętrznych próśb i żądań, które mogą mieć wpływ na wolność wypowiedzi lub prawo do prywatności osób i dopilnuj, aby takie prośby były uzasadnione, proporcjonalne i konieczne, zanim podejmiesz odpowiednie działania.
- Rozważaj ryzyko niewłaściwego wykorzystania naszej technologii w działaniach biznesowych, przestrzegaj odpowiednich procedur, aby ograniczać takie ryzyko i zgłaszaj wątpliwości, jeśli takie ryzyko zostanie zignorowane lub nie zostanie odpowiednio zaadresowane.
- Reaguj na oznaki niewłaściwego użycia i w stosownych przypadkach zaprzestań współpracy, jeśli ma to zastosowanie.
- Nie korzystaj z okazji biznesowych, jeśli wiemy, że nasza technologia zostanie niewłaściwie wykorzystana, albo gdy nie można wdrożyć skutecznych środków zaradczych.



### Learn more

#### Useful links

- [Business and Human Rights Statement](#)

#### CoBE Relevant Documents:

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

Nasz Kodeks  
 Nasi ludzie  
 Nasza działalność  
 Nasze zasoby  
 Nasze zaangażowanie

## Podtrzymywanie naszego zaangażowania na rzecz zrównoważonego rozwoju środowiska

Nasze programy zrównoważonego rozwoju środowiska mają wpływ na cały świat i tworzą wartość dla wszystkich interesariuszy.

W naszych działaniach stosujemy podejście oparte na wiedzy naukowej i oparte na potrójnym efekcie (ekonomicznym, społecznym i środowiskowym), aby wywrzeć pozytywny wpływ na interesariuszy w całej naszej działalności, w całym naszym portfolio i w społeczeństwie. Zobowiązujemy się do minimalizowania negatywnego wpływu wszystkich naszych operacji i działań na środowisko. Zrównoważony rozwój środowiskowy to zintegrowane podejście obejmujące wszystkie nasze jednostki — jest to sposób myślenia, który podzielamy wszyscy jako pracownicy firmy Ericsson.

### Obowiązki:

- Przyczyniaj się do realizacji ambicji i celów firmy Ericsson związanych z wpływem naszych operacji i działań na środowisko oraz trwałością naszych produktów.
- Ogranicz do minimum podróże służbowe i rozważ transport naziemny zamiast lotniczego.
- Przestrzegaj wszelkich obowiązujących przepisów prawa, regulacji i standardów ochrony środowiska na wszystkich rynkach, z którymi konkurujemy.
- Dostarczaj całą dokumentację pomocniczą, informacje i dane potrzebne do sporządzania dokładnych sprawozdań środowiskowych.
- Przestrzegaj wszystkich wymagań, wytycznych i zaleceń związanych z ochroną środowiska określonych w użytkowaniu produktów.
- Zgłaszaj wszelkie incydenty mające wpływ na środowisko za pomocą Globalnego Narzędzia Zgłaszania Incydentów ([Global Incident Reporting Tool, GIRT](#))



### Learn more

#### Useful links

- [Sustainability & Corporate Responsibility](#)
- [The Ericsson Lists of Banned and Restricted Substances](#)

#### CoBE Relevant Documents:

- [See section 5.2. of CoBE Relevant Documents](#)

Nasz Kodeks  
 Nasi ludzie  
 Nasza działalność  
 Nasze zasoby  
 Nasze zaangażowanie

#### Learn more

#### Useful links

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

#### CoBE Relevant Documents:

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

## Wzmacnianie i wspieranie społeczności lokalnych

Wzmacniamy i wspieramy lokalne społeczności, by wywierać pozytywny wpływ.

Wnikliwie oceniamy efekty potencjalnej współpracy w formie członkostwa w różnych organizacjach, wspólnych inicjatyw marketingowych / działań, sponsorowania, przekazywania darowizn oraz współpracy ze środowiskami akademickimi, aby mieć pewność, że są one spójne ze strategią firmy Ericsson polegającą na wspieraniu wartościowych inicjatyw mogących wywierać najbardziej znaczący wpływ. Dokładamy należytej staranności (due diligence), aby mieć pewność, że przekazane darowizny nie zawierają jakichkolwiek rzeczywistych lub potencjalnych konfliktów interesów i czy nie występuje powiązanie z niedozwolonymi płatnościami.

#### Aby przekazać datkę:

- Złóż wniosek o przekazanie datki zgodnie z [ogólnofirmową procedurą przekazywania wpłat](#).
- Dopilnuj, aby w ramach procedury zostały pozyskane wszelkie zatwierdzenia biznesowe, ocena zgodności z przepisami, ocena beneficjenta, podpisana umowa, przelew płatności i inne materiały dowodowe.
- Ujawniaj wszelkie powiązania pomiędzy datkami a klientami, dostawcami, partnerami, funkcjonariuszami publicznymi lub obecnymi bądź byłymi pracownikami firmy Ericsson.

Wszyscy aktywni pracownicy firmy Ericsson zatrudnieni w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy mogą uczestniczyć w programie wolontariatu ([Ericsson Volunteers](#)), który pomaga wspierać lokalne społeczności i wywierać pozytywny wpływ na otoczenie.





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