



# Vores Kompas

Ericsson Code of Business Ethics



ERICSSON

# En besked fra vores CEO og administrerende direktør

I 150 år har vores grundlæggende principper været de samme: at opbygge og vedligeholde kommunikationsnetværk globalt og forbinder mennesker og samfund sikkert på en måde, der bidrager til en bedre verden. For at fortsætte med at være en ægte industrileder, skal vi være teknologileder og førende inden for, hvordan vi driver vores virksomhed på. Vi konkurrerer om at vinde, spille efter reglerne og handle i Ericssons interesse.

Vi står over for hård konkurrence over hele kloden. Gennem hårdt arbejde og innovation har vi opnået vores position som brancheleder. Telekommunikation spiller en afgørende rolle i vores samfund i dag, og derfor ledes vores arbejde af et betydeligt ansvar over for alle vores interessenter og os selv. Som jeg har sagt før, kræver det at være erhvervsleder mere end store løsninger – det kræver operationel ekspertise, respekt for forskellige perspektiver og en stærk forpligtelse til etik og integritet. Vores løsninger og den måde, vi arbejder på, er kræfter til gavn for samfundet.

Vores Code of Business Ethics (CoBE) er et grundlæggende princip, der guider os og fastsætter klare forventninger, der definerer vores kultur og krav til, hvordan vi udfører vores forretning og anliggender. Lad mig være tydelig: Jeg forventer, at alle læser og forstår vores CoBE. Hvis der er noget, du finder vanskeligt at forstå eller uklart, skal du kontakte din manager eller din compliance officer. Det vigtigste er, at der ikke er plads i vores firma til nogen, der finder, at CoBE er for restriktiv.

## Operationel ekspertise og etisk beslutningstagning

CoBE fungerer som kompasset til at træffe vores beslutninger, risikostyring og interaktion med alle interessenter. Vores langsigtede succes afhænger af, at hver af os udviser god dømmekraft og altid tænker over, hvad vi gør, og hvorfor og hvordan vi gør det. Når vi træffer beslutninger og driver vores virksomhed, skal vi altid være åbne, indsamle relevant information og udfordre vores antagelser om at nå frem til velovervejede og etiske beslutninger baseret på fakta og tilknyttede risici.

Mange af de beslutninger, vi står over for, er ikke entydige. Vi står måske over for dilemmaer, hvor konkurrerende strategiske hensyn skal afvejes, og hvor beslutninger kræver grundige overvejelser. Nogle beslutninger kan endda være polariserende og skabe uenighed. Vores CoBE tjener sammen med vores andre styringsprincipper til at vejlede og støtte os i at opnå de bedste resultater. Jeg opfordrer dig derfor til at tale åbent med dine ledere om CoBE, og hvordan dens principper forventes at blive anvendt. At have direkte samtaler om vanskelige emner kan være

ubehageligt, men det er en vigtig del af at træffe velovervejede og informerede valg, som vi alle kan forstå og respektere.

Til tider har den beslutning, vi træffer, muligvis ikke de positive resultater, vi ønsker, men det er en del af at drive forretning. Hvis beslutningen er gennemtænkt og truffet på et solidt grundlag, kan vi stå inde for den. Vi kan ikke undgå at træffe beslutninger, men vi kan sikre os, at beslutninger træffes på en grundig og åben måde, der er forsvarlige, hvis noget senere skulle gå galt.

## Ledelse og ansvarlighed

Ledere har en særlig rolle i udformningen af en kultur, hvor integritet ligger til grund for alle vores beslutninger og handlinger. Det er vores ledes ansvar at forstå, hvordan vores strategi omsættes i praksis, og sikre, at alle ansatte handler etisk og ansvarligt for at nå Ericssons mål.

Ledere er nødt til at engagere sig med ansatte, være åbne for forskellige perspektiver, udvise nysgerrighed og ansvarlighed i forståelsen af, hvordan forretningsmæssige mål og resultater implementeres, og skabe en måde at arbejde på, hvor integritet styrer enhver beslutning. Vi ønsker ikke at vinde for enhver pris; vi vinder på den rigtige måde, og uden at vi skærer ikke hjørner!

## Handler med integritet; At rejse og løse bekymringer

Vores forpligtelse til etik og integritet er grundstenen i vores forretning og er afgørende for at drive virksomheden succesfuldt og bevare tilliden hos både interne og eksterne interessenter. Hver eneste af os har et ansvar for i god tro at rejse potentielle overtrædelser af vores CoBE hvilket kan ske via vores Compliance Line. Det er helt uacceptabelt at "se den anden vej," ignorere et problem eller tænke, det er "en andens problem", hvis du mener, at der kan ske uregelmæssigheder. Et enkelt "dårligt æble" kan skabe store problemer, der påvirker os alle.

Når der rejses bekymringer, vurderer og undersøger et erfarent team sagen efter behov. Vi vil aldrig tolerere og har ikke have råd til uregelmæssigheder. Vi vil holde de ansvarlige parter ansvarlige gennem passende disciplinære tiltag, herunder opsigelse af ansættelsesforholdet. Vores engagement er stærk: I 2024 opsgavde vi ansættelsen af 82 personer efter undersøgelser af deres uregelmæssige adfærd.

Vi har høje forventninger til alle hos Ericsson, og vi handler konsekvent i tilfælde af uregelmæssigheder, fordi integritet og professionalism er kerneværdier, der understøtter den måde, vi arbejder og driver virksomhed på.

"Speaking up" handler imidlertid ikke kun om at rapportere bekymringer til Compliance Line. Vi forventes alle, når vi identificerer risici eller har oplysninger, der kan hjælpe med beslutningstagning eller se potentiale for uregelmæssigheder, at tale åbent om dem og løse dem konstruktivt sammen. At kommunikere med hinanden, arbejde gennem udfordringer og løse problemer sammen er afgørende for en sund organisation. Tak til alle for at tage dette ansvar alvorligt.

## Vores fremtid

At være en ægte industrileder afhænger af, hvad vi gør, og hvordan vi gør det. For at sikre vores position på lang sigt må vi fortsætte med at lede med integritet, mens vi former en spændende og positiv fremtid. Som jeg tidligere har sagt, er forandring den eneste konstant. Vores etiske fundament gør det muligt for os at lede inden for områder som AI, cloud og næste generations netværk ved at innovere ansvarligt, opbyggetillid og skabe langsigtet værdi. Når vi omfavner denne forandring og ændrer spillet, vil vi altid forblive tro mod vores værdier og ansvar og ledelsesprincipper; vores CoBE fortsætter med at guide os i alt det, vi gør. Lad os arbejde sammen, kommunikere direkte, tænke kritisk og handle beslutsomt for at sikre, at vores handlinger stemmer overens med vores værdier og er i Ericssons bedste interesse.

Enhver af os skal forpligte os til at opretholde vores værdi af integritet, omfavne CoBE og træffe etiske beslutninger. Som et udtryk for vores engagement underskriver jeg hvert medlem af Executive Team og vores bestyrelse årligt CoBE, på samme måde, som vi beder jer hver om at gøre.

Hver handling, lille eller stor, som vi udfører hver dag, vil være byggesten i vores kultur, hvor vi bidrager til en robust, fremtidsorienteret og førende organisation. Tak for din dedikation og støtte til at nå Ericssons mål.

Lad os fortsætte med at bevæge os fremad - sammen!

## Börje

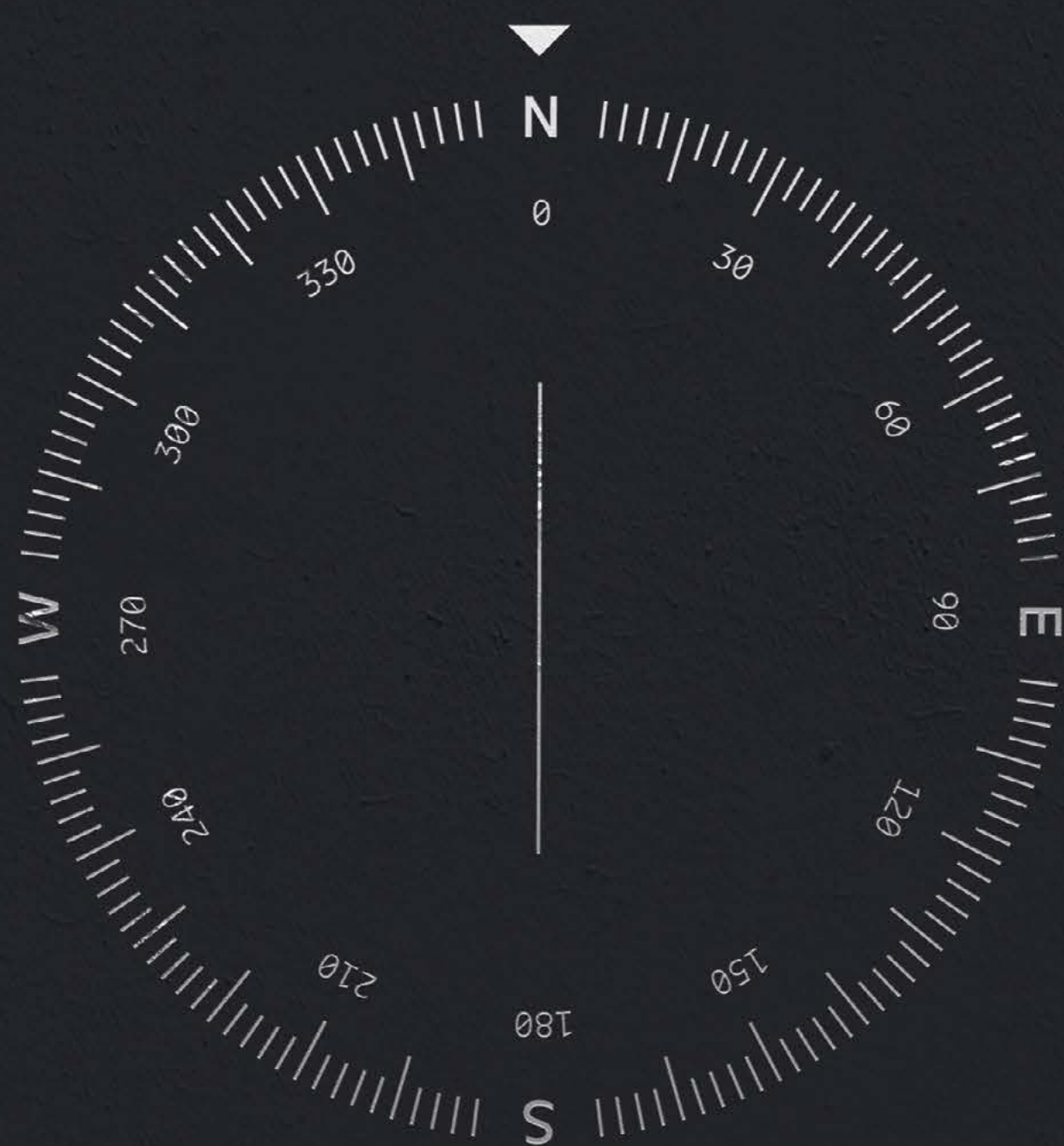
Præsident og CEO

12. november 2025





# Brug vores Kompas



Vores Kompas er din guide til Ericssons etiske principper og forventninger. Det er tilpasset vores værdier om professionalismisme, respekt og udholdenhed, som gør os i stand til at lede med integritet. Ved at kigge i det ofte kan du være sikker på, at dine handlinger og beslutninger er i overensstemmelse med Ericssons krav til etisk forretningsadfærd.



Husk altid de 3 P'er, når du repræsenterer Ericsson

P<sup>1</sup> | **Hvad er formålet med min handling (Purpose)?**

- Er der en legitim forretningsmæssig grund til denne handling?
- Er handlingen i Ericssons bedste interesser?
- Hvilke risici kunne handlingen medføre? Hvordan kan jeg mindske dem?

P<sup>2</sup> | **Hvilke Principper skal styre min handling (Principles)?**

- Er handlingen lovlig og i overensstemmelse med vores Compass og styringsdokumenter?
- Er handlingen etisk og i overensstemmelse med vores værdier?

P<sup>3</sup> | **Hvordan bliver min handling opfattet (Perception)?**

- Hvordan ville min handling se ud, hvis den blev vist i nyhederne?
- Vil min handling påvirke Ericssons omdømme negativt??

# Indholdsfortegnelse

## ● Vores Kodeks, vores Compass

1.1	Vær opmærksom på Ericssons etiske forventninger	07
1.2	Kend dit ansvar, når du arbejder for Ericsson	08
1.3	Rejs bekymringer om etik og compliance	09

## ● Vores medarbejdere og arbejdsplads

2.1	Behandl alle med respekt, værdighed og vær inkluderende	11
2.2	Skab lige og ordentlige arbejdsforhold, og respektere retten til at organisere sig	12
2.3	Sørg for sundhed, sikkerhed og trivsel	13
2.4	Forbyd og forebyg tvangsarbejde, menneskehandel og børnearbejde	14

## ● Vores forretning, kunder og leverandører

3.1	Driv forretning med integritet – og nultolerance over for korruption	16
3.2	Handl i Ericssons bedste interesse	17
3.3	At konkurrere på fordelene ved vores teknologier og produkttilbud	18
3.4	Arbejd kun sammen med tredjeparter, som deler vores forpligtelse til integritet	19
3.5	Overholde international lovgivning om handel og bekæmpelse af hvidvaskning af penge	20

## ● Vores aktiver og intellektuelle ejendomsrettigheder

4.1	Beskyt fortrolige oplysninger og immaterielle rettigheder	22
4.2	Brug virksomhedsoplysninger og aktiver ansvarligt	23
4.3	Beskyt personoplysninger	24
4.4	Oprethold ordentlig økonomisk kontrol og forebyg svindel	25
4.5	Kommunikér ansvarligt	26

## ● Vores sociale og miljømæssige engagement

5.1	Fremhæv retten til privatliv og ytringsfrihed	28
5.2	Fasthold vores engagement i miljømæssig bæredygtighed	29
5.3	Styrke og understøtte lokalsamfundene	30



Vores Kodeks  
Vores medarbejdere  
Vores virksomhed  
Vores aktiver  
Vores engagement

# Vores Kodeks, vores Kompas

Vi er forpligtet til at drive vores forretning på en etisk og ansvarlig måde – altid.

1.1	Vær opmærksom på Ericssons etiske forventninger	07
1.2	Kend dit ansvar, når du arbejder for Ericsson	08
1.3	Rejs bekymringer om etik og compliance	09

# 01

Vores Kodeks  
 Vores medarbejdere  
 Vores virksomhed  
 Vores aktiver  
 Vores engagement

#### 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](#)

# Vær opmærksom på Ericssons etiske forventninger

Vores Compass viser vores virksomheds forventninger til, hvordan vi driver forretning.

Code of Business Ethics er vores Compass og en af Ericssons kernesøjler for virksomhedsledelse. Vores Compass guider os til at drive vores forretning professionelt, respektfuldt og med integritet.

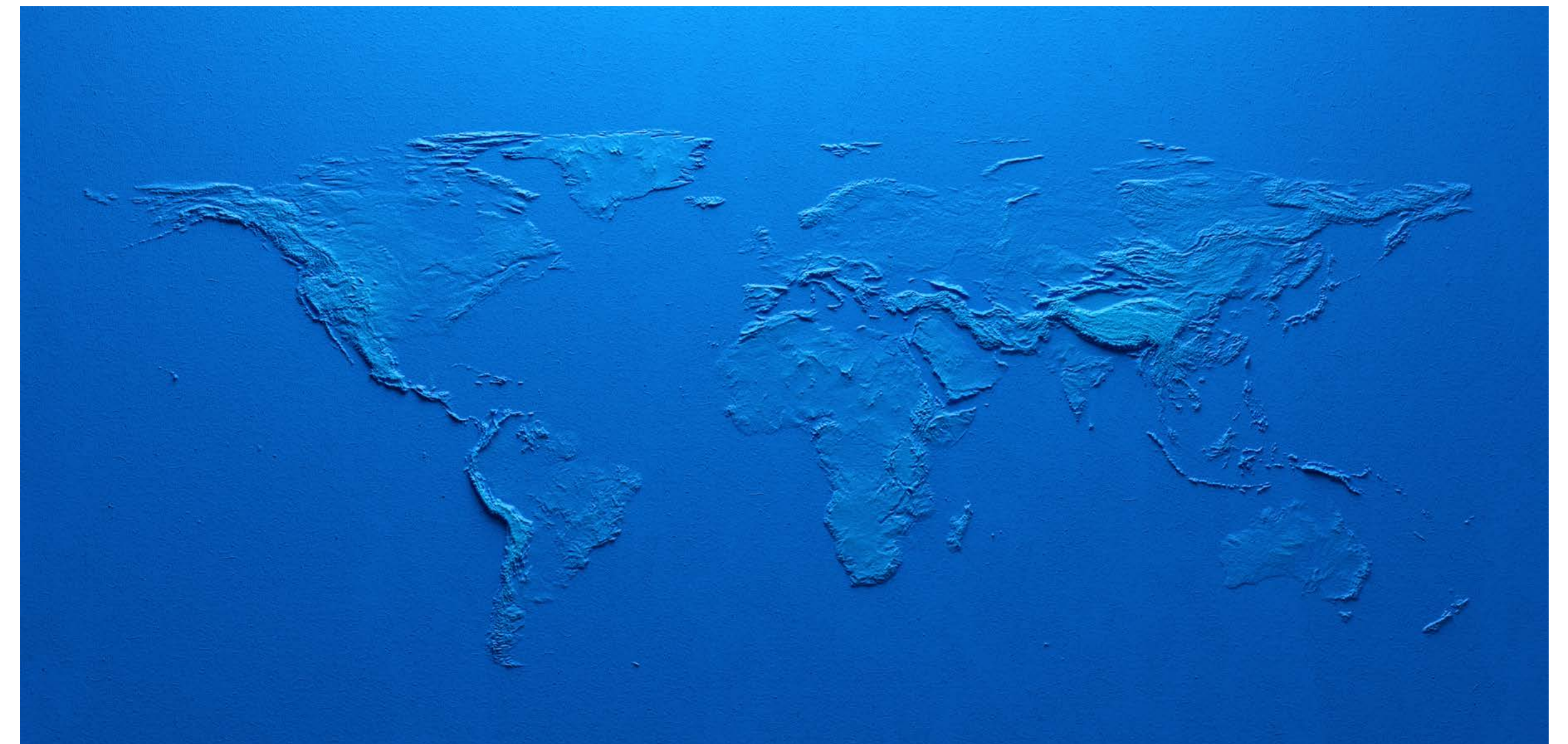
Vores Compass gælder ikke kun for almindelige medarbejdere hos Ericsson, men også for enhver person, hvis daglige arbejdes styres af Ericsson, og medlemmer af bestyrelsen for alle enheder, der direkte eller indirekte kontrolleres af Ericsson. Vi kræver, at tredjeparter, der arbejder med Ericsson, overholder værdierne i vores Compass ved at forpligte sig til vores Code of Conduct for Business Partners.

Vi er ansvarlige for at overholde alle gældende love og regler. Derudover er vi forpligtet til at overholde vores Compass, og alle Ericssons styringsdokumenter, der gælder for os, baseret på vores geografi, jobrolle eller den aktivitet, vi udfører. Ethvert krav i dette dokument om overholdelse af vores Compass inkluderer altid kravet om overholdelse af de gældende styringsdokumenter. Hvis nogle af kravene i vores Compass er forskellige fra de lovmæssige krav, skal du altid anvende standarden med de højeste krav.

Vi bruger teknologi, herunder kunstig intelligens, på en ansvarlig, retfærdig og etisk måde. Dette inkluderer fokus på menneskeligt tilsyn for at sikre sikkerhed, rummelighed, gennemsigtighed, databeskyttelse, ansvarlighed og overordnet samfunds- og miljøvelfærd.

Overtrædelser af vores Compass kan føre til disciplinære sanktioner, herunder opsigelse af ansættelsen – uanset din stilling i virksomheden. Samtidig er vi klar over, at folk nogle gange begår fejl på trods af gode hensigter. Hvis det sker, eller hvis du har et spørgsmål eller bekymringer, så skal du være ansvarlig, gennemsigtig og sige fra.

Hvis du er usikker på, hvordan vores styringsdokumenter gælder for dig, så spørg venligst din linjeleder om vejledning. Du kan også henvende dig til personer med relevante funktioner eller den relevante afdeling som f.eks. People Function eller Group Function Legal Affairs & Compliance. F.eks. kan Compliance Office, [Compliance Consultation Desk](#) og [Ethics & Compliance Portal](#) vejlede dig og godkende anliggender vedrørende etik og compliance.



Vores Kodeks  
 Vores medarbejdere  
 Vores virksomhed  
 Vores aktiver  
 Vores engagement

## Kend dit ansvar, når du arbejder for Ericsson

Vi handler med integritet til enhver tid.

I tråd med vores formål og værdier skal vi handle ansvarligt, med ærlighed og integritet, når vi driver forretning som repræsentanter for Ericsson, uanset hvilken rolle vi er i. Det betyder, at vi altid skal handle med integritet, selv hvis det skulle koste os en forretningsmulighed. Derudover kræver forpligtelsen til at handle med integritet, at hver enkelt af os retter opmærksomheden mod enhver bekymring for manglende compliance, hvis nogen af os kender til eller har mistanke om overtrædelser af loven, vores Compass eller vores styringsdokumenter eller har andre oplysninger, der kan bringe Ericsson eller virksomhedens omdømme i fare.

Når du bliver bedt om det, skal du samarbejde fuldt ud i alle undersøgelser, revisioner eller vurderinger, der udføres af Ericsson eller en legitim tredjepart, herunder give adgang til og aldrig slette eller ændre arbejdsrelaterede data, optegnelser eller kommunikation, uanset hvor de befinder sig.

Og hvis du er leder, medlem af Executive Team eller medlem af bestyrelsen, har du en særlig vigtig rolle – du er ansvarlig for at understøtte og udvikle en kultur af integritet og compliance!

**Ledere og linje ledere skal:**

- Tilskynde og støtte teammedlemmerne til at stille spørgsmål og tale med dem om svære etiske situationer
- Sørge for, at teammedlemmerne er ordentligt uddannet og ved, hvordan de skal overholde retningslinjerne for vores Compass og styringsdokumenter
- Undgå at lægge pres på teams med risiko for implicit at tilskynde til uetisk adfærd eller brud på vores styringsdokumenter
- Indberette ureglementeret adfærd og støtte teammedlemmerne, når de udtrykker bekymring for, at vi ikke er i compliance



### Learn more

#### Useful links

- [Compliance @ Ericsson](#)

#### CoBE Relevant Documents:

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

Vores Kodeks  
 Vores medarbejdere  
 Vores virksomhed  
 Vores aktiver  
 Vores engagement

#### Learn more

#### Useful links

- [Reporting Compliance Concerns](#)

#### CoBE Relevant Documents:

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

## Rejs bekymringer om etik og compliance

Vi må alle sige fra, hvis noget ikke er, som det skal være.

Hvis der er noget, der virker til ikke at være i orden:

- Tal med din leder eller din leders leder
- Tal med en person i People Function eller Group Function Legal Affairs & Compliance, eller
- Kontakt [Ericsson Compliance Line](#). (Når du bruger Ericsson Compliance Line, kan du vælge at forblive anonym, hvor det er tilladt i henhold til lokal lovgivning).

[Ericsson Compliance Line](#) varetages af en uafhængig tredjepart, som håndterer alle indberetninger sikkert og fortroligt. Den er tilgængelig hele døgnet for alle interne og eksterne interessenter på over 60 sprog.

Vi skal sige fra, når vi ser eller har mistanke om brud på vores Compass. Sker det ikke, kan det føre til disciplinære sanktioner. Dine bekymringer vil blive vurderet af Allegation Management Office, der kan stille yderligere spørgsmål. Sagen vil blive undersøgt af Corporate & Government Investigations eller håndteret af en anden relevant instans.

Du vil blive beskyttet mod gengældelse, når du i god tro rejser en reel bekymring i forhold til compliance – vi tolererer ikke gengældelse i nogen form.

Hvis du er leder eller en betroet person i øvrigt, og nogen gør opmærksom på et muligt brud på reglerne, skal du indberette det til Group Function Legal Affairs & Compliance eller til [Ericsson Compliance Line](#). Selvom det kan være nødvendigt at tale med den indberettende person for bedre at forstå arten af vedkommendes bekymring, før du rapporterer den, så er det vigtigt, at du ikke forsøger at udføre din egen undersøgelse, da der kan være komplekse juridiske spørgsmål involveret.

Ledere bør føle sig bemyndiget til at løse nogle spørgsmål, såsom præstationsproblemer og manglende overholdelse af processer, men skal rejse bekymringer om overholdelse af forretningsetik og uredelig adfærd.

Du har altid ret til at give udtryk for bekymring over for din fagforening eller samarbejdsrådet – men du skal også indberette potentielle overtrædelser af vores Compass via de rette Ericsson-kanaler.

Du er ikke forpligtet til at give afkald på dine rettigheder til at deltage i en juridisk proces, når du har foretaget en anmeldelse. Hvis du

rapporterer en bekymring i forhold til compliance via Ericsson-kanaler, er du ikke forpligtet til at underskrive en aftale om tavshedspligt.



Vores Kodeks  
 Vores medarbejdere  
 Vores virksomhed  
 Vores aktiver  
 Vores engagement

## Vores medarbejdere og arbejdsplads

Du kan nå dit fulde potentiale og trives på en rummelig og støttende arbejdsplads. Vi respekterer ethvert menneskes værdighed og arbejder i overensstemmelse med alle internationalt anerkendte menneskerettigheder og arbejdstagerrettigheder, herunder dem, der er beskrevet i det internationale regelsæt om menneskerettigheder og den Internationale Arbejdsorganisations erklæring om grundlæggende principper og rettigheder på arbejdspladsen.

2.1	Behandl alle med respekt, værdighed og vær inkluderende	11
2.2	Skab lige og ordentlige arbejdsforhold, og respekter retten til at organisere sig	12
2.3	Sørg for sundhed, sikkerhed og trivsel	13
2.4	Forbyd og forebyg tvangsarbejde, menneskehandel og børnearbejde	14

# 02

Vores Kodeks  
 Vores medarbejdere  
 Vores virksomhed  
 Vores aktiver  
 Vores engagement

## Behandl alle med respekt, værdighed og vær inkluderende

Vi fremmer et støttende arbejdsmiljø, der er baseret på respekt.

At behandle vores kolleger med respekt, værdighed og inklusion får det bedste frem i alle, og det er det rigtige at gøre. Hos Ericsson er det altafgørende at sikre vores medarbejders psykologiske sikkerhed, og der er ikke plads til chikane, trusler, mobning eller vold mod nogen.

Vi tolererer ikke nogen former for chikane, diskrimination, gengældelse, trusler eller voldshandlinger, herunder:

- Fysisk, mundtlig eller skriftlig chikane rettet mod medarbejdere eller tredjepart i forbindelse med arbejdet (hvad enten det er på kontoret, uden for kontoret eller online)
- Mobning, intimidering, fjendtlighed, ydmygelse, diskrimination eller psykisk mishandling
- Stødende eller nedsættende bemærkninger, vittigheder, billeder eller øgenavne
- Uønsket opmærksomhed eller fysisk kontakt eller andre former for krænkelse af privatlivets fred eller det personlige rum

- Adfærd, der har til formål at forstyrre eller forhindre normale arbejdsaktiviteter

Vi ved, at mangfoldighed gør os stærkere som virksomhed. Med en alsidig og inkluderende arbejdsplads kan vi bedre tiltrække den bedste globale talentmasse, fremme innovation og give vores kunder større værdi. Vi ønsker, at alle skal føle sig værdsat og inddraget.

Vi skal alle bidrage til at gøre Ericsson til et sted, hvor alle kan vokse og føle sig handlekraftig – uanset faktorer som personlig baggrund, kognitive perspektiver eller handicap.

**Du skal:**

- Rekruttere, belønne og forfremme personer baseret på fortjeneste
- Forhindre nepotisme eller forskelsbehandling
- Undgå enhver adfærd, der kan få en medarbejder til at føle sig udelukket eller uvelkommen. Dette gælder i eller uden for arbejdstiden, på eller uden for Ericssons lokationer og ved eksterne begivenheder eller på forretningsrejser.

### Learn more

#### CoBE Relevant Documents:

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



Vores Kodeks  
 Vores medarbejdere  
 Vores virksomhed  
 Vores aktiver  
 Vores engagement

#### 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

## Skab lige og ordentlige arbejdsforhold, og respektere retten til at organisere sig

Vi forsvare alle ret til retfærdige, sikre og ordentlige arbejdsforhold samt retten til at organisere sig og indgå kollektive aftaler.

Det omfatter:

- At modtage et skriftligt dokument på et sprog, du forstår, med en beskrivelse af de grundlæggende vilkår og betingelser for din ansættelse
- Fair og rimelig løn og vilkår og betingelser, som minimum omfatter en leveløn
- Tilstrækkelig hvile og fritid til at understøtte en sund balance mellem arbejdsliv, herunder arbejdstid i overensstemmelse med internationale standarder
- At danne eller tilslutte sig uafhængige fagforeninger samt overenskomstforhandlinger.

Du skal respektere alle kollegers foreningsfrihed og ret til kollektive forhandlinger, og ikke ulovligt begrænse disse rettigheder. Du må ikke behandle nogen anderledes på baggrund af deres valg i forhold til at blive medlem af – eller ikke blive medlem af – en fagforening eller en lignende organisation, og fagforeningsrepræsentanter skal kunne kommunikere uhindret med medarbejdere.



Vores Kodeks  
 Vores medarbejdere  
 Vores virksomhed  
 Vores aktiver  
 Vores engagement

#### Learn more

#### Useful links

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

#### CoBE Relevant Documents:

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

## Sørg for sundhed, sikkerhed og trivsel

Vi arbejder sammen for at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø for alle.

Vi vil gøre alt, hvad vi kan for at holde dig sikker og sund på arbejdet, og vi forventer, at du gør alt, hvad du kan, for at passe på dig selv og alle andre, der arbejder med eller omkring dig. Vores mål er nul arbejdsrelaterede dødsfald, skader og sygdomme. Vi skal alle arbejde sammen for at nå Target Zero, og Ericsson Care er vores holistiske tilgang til at opnå dette.

#### Du skal:

- Arbejd altid ansvarligt og sikkert, brug det rigtige værktøj og personlige værnemidler, gennemfør tildelt sikkerhedstræning og følg regler for sundhed og sikkerhed (inklusive livreddende regler) for at undgå skader blandt medarbejdere eller leverandører
- Proaktivt hjælpe med at skabe et miljø, der fremmer sundhed, sikkerhed og velvære for alle
- Identificere, hæve og afbøde sundheds- og sikkerhedsrisici
- Fremme en kultur for psykologisk sikker kommunikation, hvor alle kan rapportere om de faktorer, der kunne forme barrierer for sikkerhed og trivsel
- Forebyg psykosociale risici og dårligt arbejdsdesign ved at fremme sund arbejdsbelastning, klarhed i forhold til roller og undgå modstridende krav
- Arbejd ikke påvirket af alkohol eller ulovlige stoffer
- Arbejd ikke under indflydelse af medicin, hvis det kan bringe nogens helbred eller sikkerhed i fare
- Indberet eventuelle sundheds- og sikkerhedshændelser via [Global Incident Reporting Tool](#), så vi kan forhindre gentagelser
- Tal op og stop med at arbejde, hvis du er bekymret for din eller din kollegas eller en leverandørs sundhed, sikkerhed eller velbefindende. Hvis situationen ikke rettes, skal du kontakte din afdelingsleder og lokale sundheds- og sikkerhedsrepræsentant og rapportere problemet i [Global Incident Reporting Tool](#).



Vores Kodeks  
 Vores medarbejdere  
 Vores virksomhed  
 Vores aktiver  
 Vores engagement

## Forbyd og forebyg tvangsarbejde, menneskehandel og børnearbejde

Vi arbejder her, fordi vi frit har valgt at gøre det, og vi støtter børns rettigheder.

Hos Ericsson er enhver form for udnyttelse af slaveri – herunder menneskehandel og tvangsarbejde – strengt forbudt. Alt arbejde, der udføres for Ericsson, skal være frivilligt, samtykkebaseret og uden tvang eller trusler. Vi har alle ret til at forlade vores arbejde eller projekt efter at have givet rimelig varsel i henhold til gældende lovgivning. Du må aldrig acceptere noget krav om at efterlade indskud af penge eller identitetspapirer hos Ericsson eller et rekrutteringsfirma.

Det er forbudt at købe eller tillade andre at købe seksuelle tjenester til dig selv eller andre – eller andre tjenester af seksuel karakter – til dig på firmasponsorerede rejser eller i forbindelse med firmaforretninger, uanset lokal lovgivning.

Vi værner om og forsvare børns rettigheder og sikrer, at foranstaltninger til beskyttelse af børn implementeres i al vores interaktion med børn. Vi forbyder børnearbejde på det kraftigste og anvender forsigtighedsprincipper for at undgå at skade børn i alle vores aktiviteter. En persons alder skal verificeres og dokumenteres under ansættelsesprocessen for at sikre, at vedkommende har en passende arbejdsalder.

### Learn more

#### Useful links

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

#### CoBE Relevant Documents:

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



### Tilstedeværelse af tvangsarbejde

Tvangsarbejde er udbredt på globalt plan og til stede i mange industrier. Du bør især overveje denne risiko, når du ansætter migrantarbejdere, bruger formidlere af arbejde eller bruger en midlertidig arbejdsstyrke. Du må ikke bede potentielle medarbejdere om at betale rekrutteringsgebyrer eller andre servicereleaserede omkostninger. Dette gælder, uanset om der benyttes et rekrutteringsfirma eller ej. Ericsson er forpligtet til "arbejdsgiver betaler-princippet" og vil refundere ethvert rekrutteringsgebyr, som afholdes af en medarbejder.



Vores Kodeks  
 Vores medarbejdere  
 Vores virksomhed  
 Vores aktiver  
 Vores engagement

## Vores forretning, kunder og leverandører

Vi er forpligtet til at drive forretning med integritet og transparens og være en ansvarlig virksomhed i samfundet.

# 03

3.1	Driv forretning med integritet – og nultolerance over for korruption	16
3.2	Handl i Ericssons bedste interesse	17
3.3	At konkurrere på fordelene ved vores teknologier og produkttilbud	18
3.4	Arbejd kun sammen med tredjeparter, som deler vores forpligtelse til integritet	19
3.5	Overholde international lovgivning om handel og bekæmpelse af hvidvaskning af penge	20

Vores Kodeks  
 Vores medarbejdere  
 Vores virksomhed  
 Vores aktiver  
 Vores engagement

## 3.1. Driv forretning med integritet – og nultolerance over for korrupsion

Vi bruger ikke uretmæssig indflydelse til at vinde forretninger.

Omdømme og tillid er krævende at opbygge – og nemt at miste. Hos Ericsson søger vi aldrig at påvirke nogens handlinger uretmæssigt. At tilbyde eller give fordele til en offentlig embedsmand, kollega, kunde eller anden tredjepart som en måde at opnå en uberettiget fordel på kaldes bestikkelse, og det er strengt forbudt. Du må heller ikke kræve eller tage imod den type goder fra nogen.

Vi har ingen tolerance over for nogen form for bestikkelse eller korrupsion. Desuden støtter Ericsson ikke direkte eller indirekte politiske partier eller individuelle politikere, undtagen for at støtte frivillige medarbejderbidrag, som er tilladt i henhold til lokal lovgivning og understøttet af regler for offentlig indberetning.

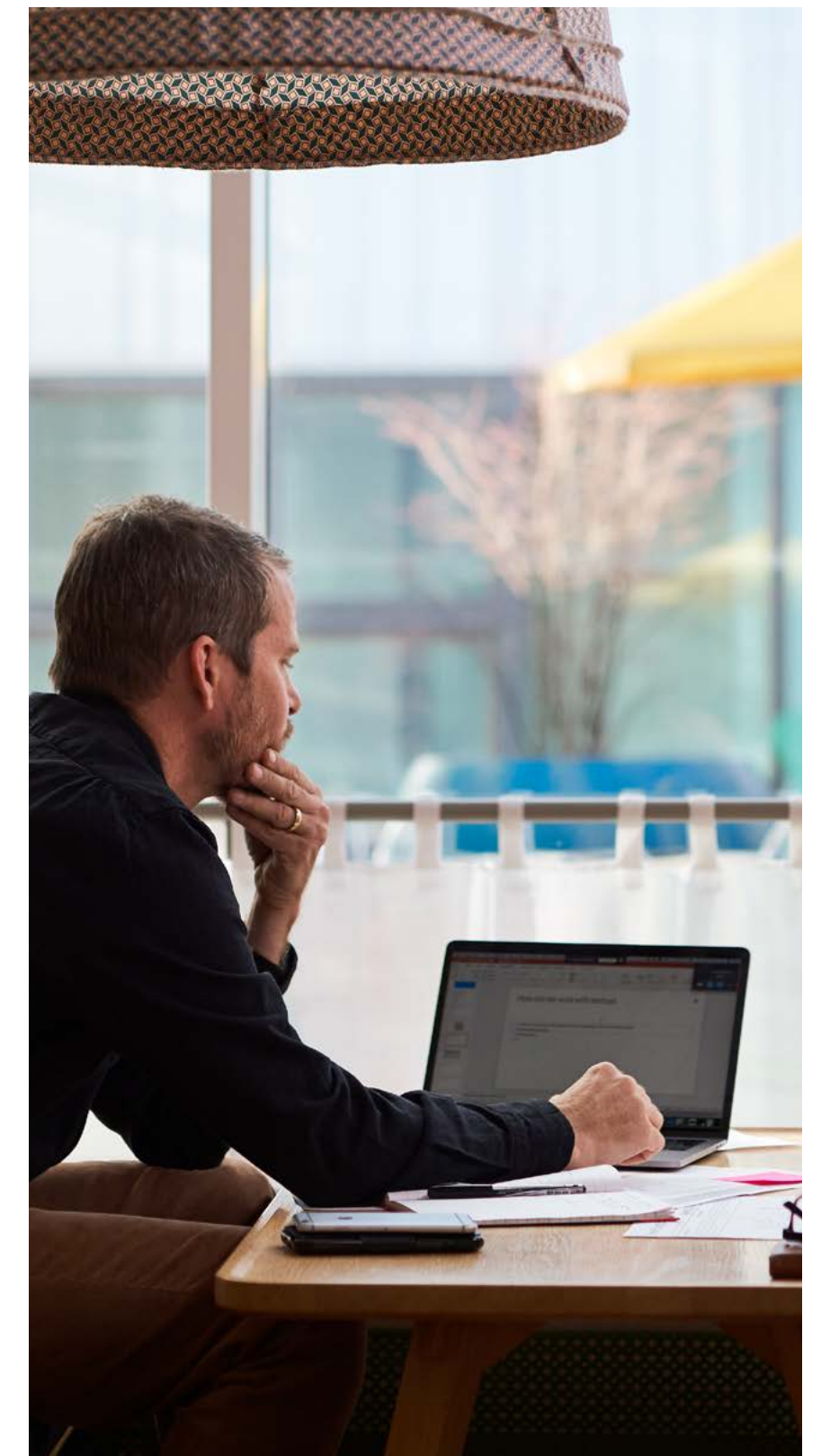
Du skal altid sikre, at gaver, underholdning, repræsentation, sponsorater, donationer og jobmuligheder er i overensstemmelse med vores styringsdokumenter og loven. Her er eksempler på obligatoriske krav designet til at hjælpe med at handle lovligt og i henhold til compliance:

- Aldrig giver enkeltpersoner personlige fordele, f.eks. kontanter eller tilsvarende likvide midler, lån, ferier eller lignende fordele
- Udviser omtanke, når du udleverer noget til offentlige embedsmænd (eller deres familiemedlemmer) og husker på, at der gælder forhåndsgodkendelser og mere restriktive regler
- Indhenter de nødvendige godkendelser og dokumenterer dem
- Foretag aldrig en upassende betaling for at fremskynde eller sikre en handling fra en myndigheds side (faciliteringsbetaling), f.eks. udstedelse af visum, tilladelse eller licens
- Brug ikke personlige midler eller andres midler til at gøre noget, som du ikke ville kunne gøre med virksomhedsmidler, f.eks. købe ulovlige gaver som elfenben, narkotika eller seksuelle ydelser
- Kontakt GGFMC Government & Advocacy eller Group Function Legal Affairs & Compliance forud for et møde med embedsmænd



Offentlige embedsmænd er medlemmer, ansatte eller repræsentanter for:

- Myndigheder – både nationale, regionale og lokale
- Statsejede eller statskontrollerede virksomheder
- Militæret, politiet og domstolene
- Politiske partier, kandidater til offentlige hverv og politisk udsatte personer
- Offentlige internationale organisationer (f.eks. FN eller Verdensbanken)
- Kongefamilier



### Learn more

#### Useful links

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

#### CoBE Relevant Documents:

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

Vores Kodeks  
 Vores medarbejdere  
 Vores virksomhed  
 Vores aktiver  
 Vores engagement

#### Learn more

#### Useful links

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

#### CoBE Relevant Documents:

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

## Handl i Ericssons bedste interesse

Vi handler hurtigt og transparent for at videregive alt, som kan være en interessekonflikt.

Når vi arbejder for Ericsson, kan der opstå situationer, hvor vores faglige dømmekraft kan blive svækket af andre konkurrerende interesser fra relationer og roller, som vi har uden for Ericsson. Det kaldes interessekonflikt, og det er ikke nødvendigvis forkert. Vi har dog hver især et ansvar for at sætte Ericssons legitime forretningsinteresser i første række. Når vi bliver opmærksomme på en potentiel interessekonflikt, ignorerer vi den ikke. Vi sikrer, at den bliver korrekt videregivet og håndteret.

#### Du skal:

- Undgå interessekonflikter, når det er muligt
- Oplyser om alle situationer, transaktioner og relationer, der kan føre til eller opfattes som en interessekonflikt, via [Ethics & Compliance Portal](#). Compliance Office og People Function hjælper dig med at håndtere situationen. Eksempler på potentielle interessekonflikter omfatter:

- At gøre forretning med tredjeparter, der beskæftiger eller er ejet af dine familiemedlemmer, venner eller tidligere Ericsson-kolleger
- At ansætte eller have tilsyn med personer, du har et personligt forhold til
- At arbejde for Ericsson-kunder eller -leverandører i din fritid
- At engagere dig på vegne af Ericsson med kunder, leverandører eller andre eksterne interessenter fra en virksomhed, hvor du har ejerskab eller andre væsentlige økonomiske interesser



Vores Kodeks  
Vores medarbejdere  
Vores virksomhed  
Vores aktiver  
Vores engagement

#### Learn more

#### Useful links

- [Compliance consultation desk](#)

#### CoBE Relevant Documents:

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

## At konkurrere på fordelene ved vores teknologier og produkttilbud

### Vi konkurrerer fair.

Vi søger ikke konkurrencemæssige fordele gennem ulovlig eller uetisk forretningspraksis. Du må ikke uretmæssigt indhente eller bruge fortrolige oplysninger, herunder oplysninger om konkurrerende bud, der tilhører andre. Du skal altid handle inden for gældende konkurrence-, antitrust- og fair-trade-love og regler i enhver omgang med kunder, konkurrenter og leverandører. Det betyder, at du ikke må indgå aftaler eller på anden måde deltage i diskussioner, der kan give anledning til konkurrenceproblemer, såsom prisfastsættelse eller fastsættelse af andre købs- eller salgsvilkår, deling af konkurrencefølsomme oplysninger eller anden kartellignende adfærd. Dette omfatter aftaler med tredjeparter om ikke at ansætte hinandens medarbejdere eller fastsætte løn. Misbrug af en dominerende markedsposition er også forbudt.

Du skal rådføre dig med Group Function Legal Affairs & Compliance, før du forhandler eksklusivaftaler, konkurrenceklausuler eller hvis du er i tvivl om andre konkurrenceforhold.



Vores Kodeks  
 Vores medarbejdere  
 Vores virksomhed  
 Vores aktiver  
 Vores engagement

#### Learn more

#### Useful links

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

#### CoBE Relevant Documents:

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

## Arbejd kun sammen med tredjeparter, som deler vores forpligtelse til integritet

Vi samarbejder kun med tredjeparter, der overholder de samme standarder for integritet, som vi kræver af os selv.

Samarbejde med tredjeparter kan udgøre betydelige risici, som vi skal navigere forsigtigt i – så de værdier, vi står for, ikke kompromitteres. Vores forretning bygger fortsat på et stort netværk af tredjeparter, såsom distributører, partnere, leverandører, agenter eller konsulenter. Deres handlinger afspejler vores virksomheds omdømme lige så meget som vores eget. Vi samarbejder vi kun med leverandører og andre partnere, som deler vores høje standarder vedrørende integritet, menneskerettigheder, sundhed og sikkerhed samt miljøet. Vi driver forretning med integritet, ansvarligt og i overensstemmelse med lovkraevne og statslige bestemmelser i de lande, hvor vi opererer, og vi forventer, at vores tredjeparter overholder alle gældende love og regler.

#### Du skal:

- Optræde som en ægte virksomhedsejer
- Kun samarbejde med kvalificerede, godkendte tredjeparter, der går gennem

vores ansvarlige indkøbsprocesser, herunder vores forbedrede [TPM-proces \(Third Party Management\)](#). Aldrig bruge en tredjepart til at gøre noget, som Ericssons medarbejdere ikke selv må gøre.

- Deltage i sandfærdige og gennemsigtige interaktioner med tredjeparter og sørge for, at de underskriver og forpligter sig til vores adfærdskodeks for forretningspartnere (eller tilsvarende)
- Aktivt overvåge alle forhold, hvorpå en tredjepartsgodkendelsesbeslutning blev truffet, og være opmærksom på røde flag, væsentlige ændringer og advarselsskilte
- Opbevare nøjagtige tredjepartsregistre, reagere på eventuelle afvigelser og forbyde ethvert forsøg på at påvirke beslutninger gennem ukorrekte betalinger
- Implementere effektiv risikoreduktion, herunder korrigerende handlinger og afhjælpninger, hvor det er relevant, herunder kontraktopsigelse for gentagne og/eller alvorlige overtrædelser
- Være særlig forsigtig, når du arbejder med nogen, der har (eller har været vant til) en fremtrædende offentlig stilling, eller et familiemedlem eller en nær medarbejder til en sådan person (PEP eller politisk udsat person).



Vores Kodeks  
 Vores medarbejdere  
 Vores virksomhed  
 Vores aktiver  
 Vores engagement

#### Learn more

##### Useful links

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

##### CoBE Relevant Documents:

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

# Overholde international lovgivning om handel og bekæmpelse af hvidvaskning af penge

Vi overholder gældende love og bestemmelser vedrørende international handel og hvidvaskning af penge.

EU, USA og andre jurisdiktioner håndhæver love om handel og sanktioner, herunder eksport- og toldkontrol, embargoer og sanktioner. Disse love begrænser de personer, lande og enheder, som vi kan handle med, såvel som den hardware, software og tjenester, vi kan levere. De begrænser også, fra hvilke lande Ericsson som virksomhed, og vi som medarbejdere, kan udføre arbejde.

#### Du skal:

- Være opmærksom på, at der kan være sanktioner og import- eller eksportkontroller gældende for dine forretninger på vegne af Ericsson, før du udfører en sådan forretning, og sørge for, at der indhentes en licens, når det er påkrævet
- Sørge for, at Ericssons screeningsproces for sanktioner bliver foretaget, før du indleder et samarbejde med nye tredjeparter, og regelmæssig derefter
- Tage kontakt til Trade Compliance under

GFLA Global Risk & Regulatory, når du er i tvivl, og før du rejser til et sanktioneret land, for at få vejledning om brugen af din arbejdstelefon og computer

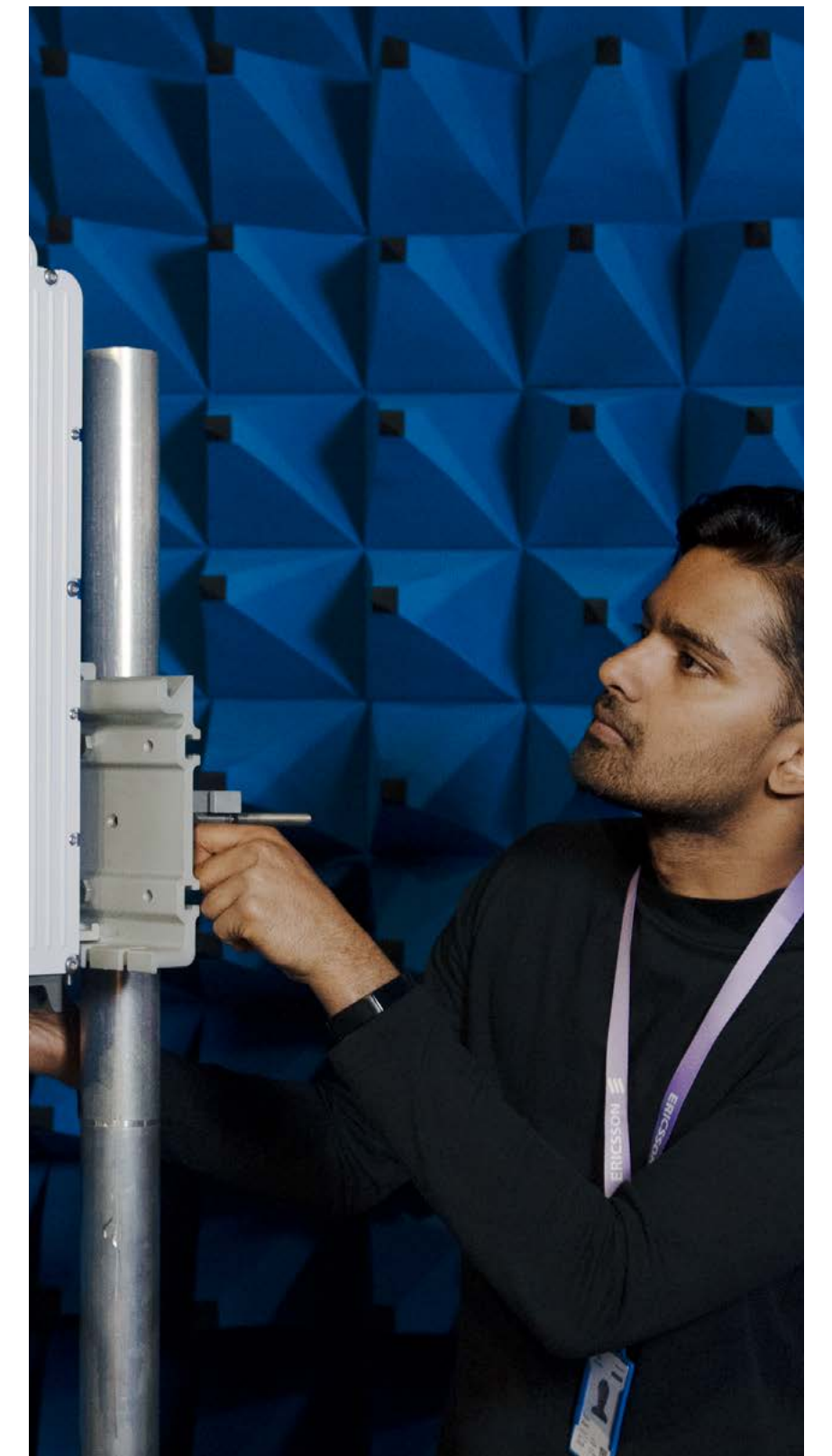
Vi støtter fri og fair handel og er forpligtet til at overholde gældende antiboykotbestemmelser. Søg altid rådgivning fra Group Function Legal Affairs & Compliance, hvis du er usikker på, om en handling er lovlig, eller hvis du bliver bedt om at deltage i en boykot.

Vi er altid opmærksomme og omhyggelige i forhold til finansiel registrering og rapporteringskrav, love og regler om bekæmpelse af hvidvaskning af penge og love og regler, der gælder for finansiering af terrorisme. Hvidvaskning af penge er en ulovlig aktivitet, hvor nogen forsøger at skjule, hvorfra penge, der stammer fra kriminalitet, kommer. Finansiering af terrorisme er, når der bruges penge til at støtte terroraktiviteter. Ericsson tillader ikke nogen form for aktivitet, der resulterer i hvidvaskning af penge eller finansiering af terrorisme. Når du arbejder i områder, der har kendt terroraktivitet, skal du tage ekstra forholdsregler, før du giver nogen form for ressourcer til en ukendt part.

#### Du skal:

- Aldrig deltage i en forretningstransaktion, hvis du har mistanke om, at den indbefatter penge, der er forbundet med kriminelle aktiviteter

- Overholde alle Ericssons krav til ansvarligt indkøb og due diligence, og rapportere eventuelle røde flag
- Sikre dig Ericssons sikkerhedskontors krav og rådgivning før du rejser til områder med kendt terroraktivitet





Vores Kodeks  
Vores medarbejdere  
Vores virksomhed  
Vores aktiver  
Vores engagement

## 4. Vores aktiver og intellektuelle ejendomsrettigheder

Vi er forpligtet til at beskytte vores virksomheds aktiver og immaterielle rettigheder samt de oplysninger og aktiver, som vores kolleger, kunder og tredjeparter har betroet os

4.1	Beskyt fortrolige oplysninger og immaterielle rettigheder	22
4.2	Bruge virksomhedsoplysninger og aktiver ansvarligt	23
4.3	Beskyt personoplysninger	24
4.4	Opretholde ordentlig økonomisk kontrol og forebygge svindel	25
4.5	Kommunikér ansvarligt	26

# 04

Vores Kodeks  
 Vores medarbejdere  
 Vores virksomhed  
 Vores aktiver  
 Vores engagement

#### 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](#)

## Beskyt fortrolige oplysninger og immaterielle rettigheder

Vi bruger fortrolige oplysninger og intellektuel ejendom til korrekte og autoriserede formål.

Vores tekniske og økonomiske data samt vores immaterielle rettigheder afgørende for vores succes. Dette omfatter forsknings- og udviklingsoplysninger, patenter, forretnings- og produktplaner og strategier og kunde- og leverandøroplysninger.

#### Du skal:

- Undgå at tale om fortrolige oplysninger på offentlige steder eller på internettet
- Udelukkende tilgå eller dele fortrolige oplysninger, hvis der er en berettiget forretningsmæssig grund til det
- Kun gemme fortrolige og forretningsrelaterede oplysninger på Ericsson- autoriserede enheder og cloud-tjenester
- Ledsage dine gæster på Ericssons kontorer og anlæg
- Medbring eller brug ikke Ericsson-oplysninger, når du forlader virksomheden – alle virksomhedsoplysninger tilhører Ericsson.

- Undlade at forsøge på uretmæssigt at indhente fortrolige oplysninger, der tilhører andre virksomheder eller tredjeparter

Vi har alle et ansvar for at holde øje med sikkerhedstrusler – som f.eks. malware eller phishing – og følge bedste praksis for at beskytte Ericssons data og aktiver.

#### Du skal:

- Holde din computer og dine mobile enheder opdateret med de seneste passende softwareversioner og ændre dine adgangskoder, når du bliver bedt om det
- Undlade at dele bruger-id'er (signum'er) eller adgangskoder
- Bruge den udleverede software til at tilslutte din bærbare computer sikkert til Ericssons netværk, når du ikke er på kontoret
- Udelukkende anvende autoriseret eller godkendt software, enheder og apps til kommunikation
- Kryptere e-mails, der indeholder fortrolige eller personlige oplysninger
- Rapportere alle potentielle sikkerhedshændelser via [Security Incident Management System \(SIMS\)](#).



Vores Kodeks  
 Vores medarbejdere  
 Vores virksomhed  
 Vores aktiver  
 Vores engagement

## Bruge virksomhedsoplysninger og aktiver ansvarligt

Vi deltager ikke i nogen former for insiderhandel, og bruger kun virksomhedens aktiver til lovlige formål.

Insiderviden er ikke-offentlige og vigtige oplysninger om Ericsson eller andre virksomheder, der, hvis de offentliggøres, vil have en væsentlig indvirkning på prisen på finansielle instrumenter og værdipapirer såsom aktier, obligationer eller derivater. Det er ulovligt at anvende disse oplysninger eller give dem til andre med henblik på at handle med finansielle instrumenter og værdipapirer. Det kaldes insiderhandel, og det skal undgås uden undtagelse.

### Du skal:

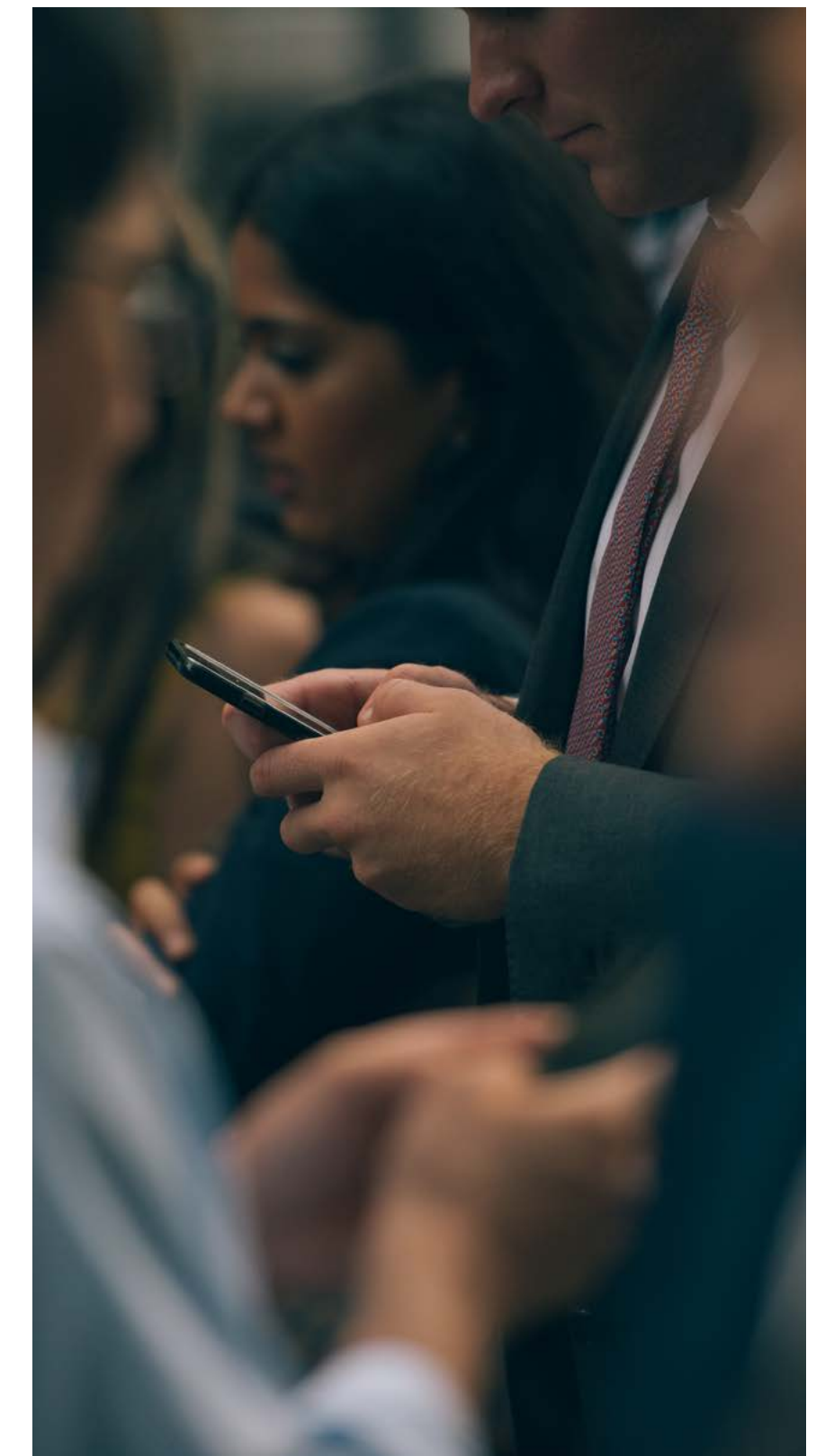
- Undlade at købe eller sælge finansielle instrumenter og værdipapirer, når du har insiderviden, eller beder andre om at gøre det.
- Undlade at dele insiderviden med andre, bl.a. kolleger, undtagen som nødvendig orientering, som er godkendt af projektlederen
- Rådfører dig med Group Function Legal Affairs & Compliance før en handel, hvis du er usikker på, om du har insiderviden



Alle medarbejdere hos Ericsson anbefales ikke at handle med Ericssons finansielle instrumenter og værdipapirer i 30 dage før offentliggørelse af finansielle rapporter, også selv om du ikke har insiderviden.



Brug kun Ericssons it-systemer og ressourcer til forretningsrelaterede aktiviteter. Du er ansvarlig for at beskytte virksomhedens aktiver mod misbrug, spild, tyveri og tab. Det betyder, at du ikke må bruge Ericssons it-ressourcer til aktiviteter, der er ulovlige, chikanerende, af seksuel karakter, ærekrænkende, racemæssigt hadefulde, i strid med menneskerettighederne eller relaterede til seksuelt misbrug af børn.



### Learn more

#### Useful links

- [Security at Ericsson](#)

#### CoBE Relevant Documents:

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

Vores Kodeks  
 Vores medarbejdere  
 Vores virksomhed  
 Vores aktiver  
 Vores engagement

#### Learn more

#### Useful links

- [Reporting security and privacy incidents](#)

#### CoBE Relevant Documents:

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

# Beskyt personoplysninger

Vi behandler personoplysninger ansvarligt og i overensstemmelse med persondatalovgivningen.

Vi beskytter personoplysninger og støtter det globale arbejde med at beskytte dem. Personoplysninger er data, der kan relateres til en identificerbar person. Eksempler på det er navn, adresse, telefonnummer, IMEI (International Mobile Equipment Identity), IMSI (International Mobile Subscriber Identity), foto, e-mail- og bank- eller kreditkortoplysninger.

Vi overholder globale principper for beskyttelse af personoplysninger og gældende love, herunder EU's Persondataforordning (GDPR). Vi har også bindende virksomhedsregler og kontraktlige aftaler, der regulerer, hvordan vi behandler og deler data.

#### Du skal:

- Indsamle og behandle personoplysninger i overensstemmelse med gældende love, databeskyttelsesprincipper og Ericssons styringsdokumenter og andre instruktioner

- Sikre, at personer, som vi får personoplysninger fra, er informeret og kan forstå, hvorfor de indsamles og behandles
- Kun bruger personoplysninger til legitime forretningsformål og godkendte anvendelsesformål, der er nødvendige i forbindelse med dit arbejde
- Kun dele personoplysninger sikkert med personer (inden for og uden for Ericsson, inklusive leverandører, kunder og andre forretningspartnere), som er autoriseret til at modtage og behandle sådanne data
- Indberetter formodede databrud i [Security Incident Management System \(SIMS\)](#)



Vores Kodeks  
 Vores medarbejdere  
 Vores virksomhed  
 Vores aktiver  
 Vores engagement

#### Learn more

#### Useful links

- [Ericsson Governance](#)

#### CoBE Relevant Documents:

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

## Opretholde ordentlig økonomisk kontrol og forebygge svindel

Vi registrerer alle økonomiske oplysninger omhyggeligt, præcist og ærligt.

Vi er nødt til at tage skridt til at forhindre svig og økonomiske uregelmæssigheder. Vi skal sikre, at vores forretningstransaktioner registreres gennemsigtigt og præcist. Det er strengt forbudt at foretage falske eller vildledende angivelser i vores registre eller at omgå intern kontrol, og det kan være ulovligt. Kontakt altid Group Function Finance & Common Function eller din lokale økonomisupport, hvis du ikke er sikker på, hvad du skal gøre, eller har økonomispørgsmål eller -bekymringer.

**Her er eksempler på obligatoriske krav for at sikre integriteten af vores virksomhedsregistre:**

- Indgå skriftlige (aldrig mundtlige) aftaler med kunder og tredjeparter
- Sørg for, at vores kontrakter afspejler indholdet af handelsaftalen
- Undgå at give usædvanlige fordele eller acceptere vilkår, der ikke er i Ericssons bedste interesse

- Følg underskrifts- og udgiftsmyndigheden og relevante godkendelsesprocesser
- Registrer alle økonomiske transaktioner i overensstemmelse med gældende regler og Ericssons regnskabsdirektiver og -instruktioner
- Giv aldrig tilladelse til betaling af uklare eller tvivlsomme udgifter eller fakturaer fra tredjepart, der er dårligt dokumenterede eller ufuldstændige
- Sørg for, at udgiftsrapporter og understøttende kvitteringer og dokumenter er fuldstændige, sandfærdige og nøjagtige
- Brug firmakort til legitime forretningsudgifter
- Angiv al sandfærdig og nøjagtig understøttende dokumentation, der er nødvendig for at sikre nøjagtige regnskaber
- Brug den korrekte GL Account for at sikre et præcist regnskab og kontroller vores omkostninger regelmæssigt.



Vores Kodeks  
Vores medarbejdere  
Vores virksomhed  
Vores aktiver  
Vores engagement

#### Learn more

#### CoBE Relevant Documents:

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

## Kommunikér ansvarligt

Vi udtaler os kun på vegne af virksomheden, hvis vi har tilladelse til det, og udviser omtanke, når vi laver opslag på sociale medier.

Vores omdømme afhænger af transparens, nøjagtigheden og konsekvensen af det, vi siger i det offentlige rum. Derfor har vi truffet foranstaltninger for at sikre, at det er den rette information, der går ud. Foranstaltningerne gælder for udtalelser, du offentliggør på sociale medier eller i artikler, aviser, taler eller andre erklæringer, der er relevante for Ericssons forretning. Mens vi fremmer ytringsfriheden, er vi hver især ansvarlige og kan blive holdt ansvarlige for opslag på sociale medier eller kommentarer på interne platforme, der ikke er i overensstemmelse med vores værdier og vores Compass.

#### Du skal:

- Bruge god dømmekraft og undlade at offentliggøre eller poste fortrolige oplysninger om virksomheden og/eller de personer, der er tilknyttet den
- Gøre det klart, at dine synspunkter er dine egne, og at du ikke taler på vegne af Ericsson (medmindre du har tilladelse til det)
- Ikke laver opslag med noget, der kan skabe forlegenhed eller skade Ericssons omdømme
- Bruge Ericssons interne kommunikations- og samarbejdsplatforme (såsom Teams, Yammer, SharePoint og Outlook) respektfuldt og inkluderende under hensyntagen til andres perspektiv





Vores Kodeks  
Vores medarbejdere  
Vores virksomhed  
Vores aktiver  
Vores engagement

## Vores sociale og miljømæssige engagement

Vi har forpligtet os til at respektere menneskerettighederne, mindske negativ miljøpåvirkningen og støtte den socioøkonomiske udvikling i de lokalsamfund, hvor vi arbejder.

5.1	Fremhæv retten til privatliv og ytringsfrihed	28
5.2	Fastholde vores engagement i miljømæssig bæredygtighed	29
5.3	Styrke og understøtte lokalsamfundene	30

# 05

Vores Kodeks  
 Vores medarbejdere  
 Vores virksomhed  
 Vores aktiver  
 Vores engagement

## Fremhæv retten til privatliv og ytringsfrihed

Vi respekterer retten til privatlivets fred og ytringsfriheden som de to mest fremtrædende menneskerettigheder i forbindelse med den teknologi, vi leverer.

Vi er overbeviste om, at vores hardware, software, tjenester og løsninger bidrager med positive forandringer for mennesker. Samtidig arbejder vi på at afbøde og minimere risikoen for potentielt misbrug af vores teknologi.

Vi går også stærkt ind for ytringsfrihed og beskyttelse af privatlivets fred, individuelt og kollektivt med andre interessenter.

### Du skal:

- Respekterer, fremmer og støtter menneskerettighederne gennem ansvarlig beslutningstagning, bl.a. under produktudvikling, brug og salg af vores teknologi og i forretningsforhold med kunder og leverandører
- Vurderer eksterne anmodninger og krav, der kan påvirke ytringsfriheden eller retten til privatlivets fred for enkeltpersoner, og sikrer, at sådanne anmodninger er legitime, forholdsmæssige og nødvendige, før de besvares
- Overveje risikoen for misbrug af vores teknologi i forbindelse med forretningsaftaler, følger de rette procedurer for at mindske sådanne risici og stiller spørgsmål, hvis risiciene ignoreres eller ikke behandles i tilstrækkelig grad
- Handle i forhold til indikationer om misbrug og trække dig, hvor det er relevant
- Undlade at forfølge forretningsmuligheder, hvor vi ved, at vores teknologi vil blive misbrugt, eller hvor det ikke er muligt at implementere effektive begrænsninger

### Learn more

#### Useful links

- [Business and Human Rights Statement](#)

#### CoBE Relevant Documents:

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



Vores Kodeks  
 Vores medarbejdere  
 Vores virksomhed  
 Vores aktiver  
 Vores engagement

#### 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](#)

# Fastholde vores engagement i miljømæssig bæredygtighed

Vores programmer for miljømæssig bæredygtighed gør en forskel for verden og skaber værdi for alle interessenter.

Vi bruger en videnskabsbaseret tilgang med tredobbelt bundlinje (økonomisk-social-miljømæssig) til at skabe en positiv effekt for interessenter i alle vores aktiviteter på tværs af vores portefølje og i samfundet. Vi er forpligtet til at minimere den negative miljøpåvirkning af alle vores operationer og aktiviteter. Miljømæssig bæredygtighed skal være en integreret tilgang, der omfatter alle vores enheder – en tankegang, som vi deler som en del af Ericssons arbejdsstyrke.

#### Du skal:

- Bidrage til Ericssons ambitioner og mål i forhold til vores aktiviteter miljømæssige påvirkning samt vores produkters bæredygtighed
- Minimere forretningsrejser og overveje transport på landjorden frem for flyrejser
- Følge alle gældende miljølove, regulativer og standarder på de markeder, vi konkurrerer på
- Give al understøttende dokumentation, information og data, der er nødvendige for at sikre nøjagtig miljørapportering
- Følge alle miljørelaterede produktkrav, retningslinjer og anbefalinger
- Rapportere alle hændelser med miljøpåvirkning via [Global Incident Reporting Tool \(GIRT\)](#)



Vores Kodeks  
 Vores medarbejdere  
 Vores virksomhed  
 Vores aktiver  
 Vores engagement

#### Learn more

#### Useful links

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

#### CoBE Relevant Documents:

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

## Styrke og understøtte lokalsamfundene

Vi styrker og støtter lokalsamfund for at sikre en positiv indflydelse.

Vi vurderer omhyggeligt bidrag såsom medlemskaber, co-marketing/fælles aktiviteter, sponsorater, donationer og akademiske samarbejder for at sikre, at de er i overensstemmelse med Ericssons strategi om at støtte værdige initiativer, der kan have den størst mulige effekt. Vi udfører due diligence for at sikre, at bidrag er fri for egentlige eller potentielle interessekonflikter – eller har nogen tilknytning til upassende betalinger.

#### For at yde et bidrag skal du:

- Indsende en anmodning om bidrag i overensstemmelse med den [virksomhedsdækkende proces for bidrag](#)
- Sikre, at virksomhedsgodkendelser, compliancevurdering og modtagergennemgang, dokumenteret aftale, betalingsudførelse og beviser alle er registreret i henhold til processen
- Oplyser om eventuelle forbindelser mellem bidrag og Ericssons kunder, leverandører, samarbejdspartnere, offentlige embedsmænd eller nuværende eller tidligere medarbejdere hos Ericsson

Alle aktive fuldtids- og deltidsansatte hos Ericsson er berettiget til at deltage i [Ericsson Volunteers-programmet](#), der understøtter deres ønske om at støtte lokalsamfund og påvirke samfundet positivt.





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