

بوصلتنا

مدونة قواعد سلوك اريكسون



ERICSSON

رسالة من رئيسنا التنفيذي

على مدار 150 عامًا، بقيت مبادئنا الموجهة كما هي: بناء وصيانة شبكات الاتصالات على مستوى العالم وربط الناس والمجتمعات بأمان بطريقة تخلق عالمًا أفضل. للاستمرار في أن نكون رواد حقيقيين في هذا القطاع، يجب أن نكون رواداً في التكنولوجيا، ورواداً في طريقة عملنا. نحن نتنافس من أجل الفوز، ملتزمين بالقواعد، وبالانصراف بما يخدم مصالح إريكسون.

نواجه منافسة شديدة حول العالم. ومن خلال العمل الجاد والابتكار، كسبنا مكانتنا كقائد في الصناعة. الاتصالات حاسمة في مجتمعاتنا اليوم، ولذلك يرافق عملنا مسؤولية كبيرة اتجاه جميع أصحاب المصلحة وأنفسنا. كما قلت من قبل، كوننا رواداً في الصناعة يتطلب أكثر من حلول رائعة — يتطلب تميزاً عملياً، واعتبار وجهات نظر متنوعة، والتزاماً قوياً بالأخلاقيات والنزاهة. حلولنا، وطريقة عملنا، هما قوى للخير.

مدونة قواعد السلوك المهني لدينا (CoBE) هي ركيزة أساسية توجهنا وتحدد توقعات واضحة تصف ثقافتنا ومتطلبات كيفية إدارة أعمالنا وشؤوننا. لاكون واضحاً: أتوقع من الجميع قراءة وفهم مدونة قواعد السلوك المهني. إذا وجدت شيئاً صعب الفهم أو غير واضح، يرجى التواصل مع مديرك أو مسؤول الامتثال لديك. والأهم من ذلك، لا مكان في شركتنا لأي شخص يرى أن المدونة مقيدة للغاية.

التميز التشغيلي واتخاذ القرارات الأخلاقية

تعمل مدونة قواعد السلوك المهني كبوصلة لقراراتنا وإدارة المخاطر وتفاعلنا مع جميع أصحاب المصلحة. نجاحنا على المدى الطويل يعتمد على أن يمارس كل منا حكماً جيداً ويفكر دائماً فيما نفعه ولماذا وكيف نفعه ذلك. عند اتخاذ القرارات وفي التشغيل، يجب أن نعمل بشفاافية، نجمع المعلومات ذات الصلة ونتحدى افتراضاتنا لنصل إلى قرارات مدروسة وأخلاقية بعد الأخذ في الاعتبار الحقائق والمخاطر المرتبطة.

العديد من القرارات التي نواجهها ليست بسيطة. قد نواجه معضلات تتصارع فيها أهداف استراتيجية متنافسة وتتطلب قراراتها تفكيراً دقيقاً. قد تكون بعض القرارات مستقطبة ومثيرة للانقسام. نعمل مدونتنا، جنباً إلى جنب مع ركائز الحوكمة الأخرى، على توجيهنا ودعمنا في تحقيق النتائج. لذلك أشجعكم على التحدث بصراحة مع قادتك حول المدونة وكيف يتوقع تطبيق مبادئها. قد تكون المحادثات المباشرة حول المواضيع الصعبة غير مريحة، لكنها جزء أساسي من اتخاذ خيارات سليمة ومستنيرة يمكننا جميعاً فهمها واحترامها. في بعض الأحيان، قد لا تؤدي القرارات التي نتخذها النتائج الإيجابية التي نرغبها، لكن هذا جزء من ممارسة الأعمال. إذا كانت القرارات مدروسة ومأخوذة بعين الاعتبار، يمكننا أن

ندعمها. لا يمكننا تجنب اتخاذ القرارات، لكن يمكننا التأكد من أن تُتخذ القرارات بطريقة دقيقة ومفتوحة يمكن الدفاع عنها إذا ساءت الأمور لاحقاً.

القيادة والمساءلة

للقرارات دور خاص في تشكيل ثقافة تُرشدنا النزاهة في جميع قراراتنا وتصرفاتنا. تقع على عاتق قادتنا مسؤولية فهم كيفية تطبيق استراتيجيتنا وضمان أن يتصرف جميع الموظفين بأخلاق ومسؤولية لتحقيق أهداف إريكسون.

يحتاج القادة إلى التواصل مع الموظفين، والانفتاح على وجهات نظر متنوعة، وممارسة الفضول والمساءلة في فهم كيفية تنفيذ أهداف العمل والمستهدفات، وتعزيز أسلوب عمل تُرشد فيه النزاهة كل قرار. نحن لا نريد الفوز بأي ثمن؛ نحن نفوز بالطريقة الصحيحة، ولا نتهاون!

التصرف بنزاهة؛ الإبلاغ عن المخاوف وحلها

التزامنا بالأخلاقيات والنزاهة هو أساس عملنا وهو أمر أساسي للتشغيل الناجح والحفاظ على ثقة أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين. تقع على عاتق كل واحد منا مسؤولية الإبلاغ بحسن نية عن الانتهاكات المحتملة لمدونتنا ويمكن القيام بذلك عبر خط الامتثال لدينا. من غير المقبول تماماً أن "تغاضي" عن مسألة، أو تتجاهل مشكلة أو نظن أنها "مسؤولية شخص آخر" إذا كنت تعتقد أن هناك سوء سلوك يحدث. يمكن "لتفاحة واحدة فاسدة" أن تخلق مشاكل هائلة تؤثر علينا جميعاً.

عند إثارة المخاوف، يقوم فريق ذو خبرة بتقييم التحقيق حسب مقتضى الحال. لن نتسامح أبداً، ولا نستطيع تحمل، السلوك غير القانوني أو المخالف. سنحاسب المخالفين من خلال إجراءات تأديبية مناسبة، بما في ذلك إنهاء الخدمة. التزامنا قوي: في عام 2024، أنهينا خدمة 82 فرداً بعد التحقيق في سلوكهم المخالف.

لدينا توقعات عالية من الجميع في إريكسون، ونتخذ إجراءات صارمة رداً على المخالفات لأن النزاهة والاحترافية هما قيمتان أساسيتان تدعمان طريقتنا في العمل والتشغيل. ومع ذلك، فإن التحدث لا يقتصر فقط على الإبلاغ عن المخاوف إلى خط الامتثال. من المتوقع منا جميعاً، عندما نحدد المخاطر أو نحصل على معلومات يمكن أن تساعد في اتخاذ القرار أو نرى احتمالية سوء السلوك، أن نتحدث عنها بشكل مباشر ونحلها معاً بشكل بناء. نتحدث مع بعضنا البعض والعمل على حل المشكلات وحل المشكلات معاً أمراً بالغ الأهمية لمنظومة صحية. شكراً لكم جميعاً على أخذ هذه المسؤولية على محمل الجد.

مستقبلنا

إن كوننا رواداً حقيقيين في الصناعة يعتمد على ما نقوم به، وكيف نفعه ذلك. ولكي نكون في وضع جيد على المدى الطويل، يجب علينا أن نستمر في القيادة بنزاهة بينما نشكل مستقبلاً مثيراً وإيجابياً. كما قلت، التغيير هو الثابت الوحيد. ترشدنا أساسيتنا الأخلاقية لقيادة مجالات مثل الذكاء الاصطناعي والحوسبة السحابية والشبكات من الجيل التالي من خلال الابتكار ومسؤولية وكسب الثقة وخلق قيمة طويلة الأمد. ومع تبنيها لهذا التغيير وتغييرنا لقواعد اللعبة، سنبقى دائماً أوفياء لقيمنا ومسؤولياتنا ومبادئ القيادة لدينا؛ تواصل مدونة قواعد السلوك المهني الخاص بنا إرشادنا في كل ما نقوم به. دعونا نعمل معاً ونتواصل بشكل مباشر ونفكر بشكل نقدي ونتصرف بشكل حاسم للتأكد من أن أفعالنا تتوافق مع قيمنا وتصب في مصلحة إريكسون.

يجب على كل واحد منا الالتزام بالحفاظ على قيمتنا المتمثلة في النزاهة، وتبني مدونة قواعد السلوك المهني واتخاذ قرارات أخلاقية. كدليل على التزامنا، أوقع، أنا وكل عضو في الفريق التنفيذي ومجلس الإدارة، سويًا على مدونة قواعد السلوك المهني، كما نطلب من كل واحد منكم القيام بذلك.

كل فعل، صغيراً كان أم كبيراً، نتخذه كل يوم سيكون لبنة في ثقافتنا حيث نساهم في بناء منظمة راسخة ومواكبة للمستقبل ورائدة. شكراً لتفانيكم ودعمكم في تحقيق أهداف إريكسون.

لنستمر في التقدم معاً!

بورجيه

الرئيس التنفيذي

12 November 2025

استخدم بوصلتنا

بوصلتنا هي دليلك لمبادئ وتوقعات Ericsson الأخلاقية. إنها تتوافق مع قيمنا المهنية والقيَم المتعلقة بالاحترام والمثابرة، والتي تُمكننا من القيادة بنزاهة. وبالرجوع إليها غالبًا، يُمكنك أن تكون واثقًا من أن أفعالك وقراراتك تتوافق مع متطلبات Ericsson بشأن سلوك العمل الأخلاقي.

تذكر دائماً الـ 3 Ps عندما تعمل
لصالح شركة Ericsson

P¹ ما هو الغرض من هذا الاجراء؟

- هل هناك سبب تجاري مشروع لهذا الإجراء؟
- هل هذا الإجراء يصب في مصلحة Ericsson؟
- ما هي المخاطر التي يمكن أن يحملها هذا الإجراء؟ كيف يمكنني تفاديها؟

P² ما هي المبادئ التي ينبغي أن توجه هذا الاجراء؟

- هل هذا الإجراء قانوني ويتوافق مع توجهاتنا والوثائق التوجيهية (Steering Documents) الخاصة بنا؟
- هل هذا العمل أخلاقي ويتوافق مع قيمنا؟

P³ ما هو الانطباع الناتج عن هذا الاجراء؟

- كيف سيبدو هذا الاجراء لو ظهر في الأخبار؟
- هل سيؤثر هذا الاجراء سلباً على سمعة Ericsson؟

المحتويات

	●	أصولنا والملكية الفكرية
22	4.1	حماية المعلومات السرية والملكية الفكرية
23	4.2	استخدام معلومات الشركة وأصولها بمسؤولية
24	4.3	حماية البيانات الشخصية
25	4.4	الحفاظ على الضوابط المالية المناسبة ومنع الاحتيال
26	4.5	التواصل بمسؤولية
	●	مشاركتنا الاجتماعية والبيئية
28	5.1	تعزيز الحق في الخصوصية وحرية التعبير
29	5.2	التمسك بالتزامنا بالاستدامة البيئية
30	5.3	تمكين ودعم المجتمعات المحلية

	●	قواعد السلوك Our Code والتوجهات Our Compass
07	1.1	كن على علم بالتوقعات الأخلاقية لشركة Ericsson
08	1.2	تعرف على مسؤولياتك عند العمل لدى شركة Ericsson
09	1.3	الأفصاح عن المخاوف المتعلقة بالأخلاقيات والامتثال
	●	الموظفون ومكان العمل
11	2.1	معاملة الجميع باحترام واحتواء وكرامة
12	2.2	توفير ظروف عمل عادلة ومواتية واحترام الحقوق النقابية
13	2.3	ضمان الصحة والسلامة والرفاهية
14	2.4	حظر ومنع العمل القسري والاتجار بالبشر وعمالة الأطفال
	●	أعمالنا وعملائنا وموردنا
16	3.1	ممارسة الأعمال التجارية بنزاهة وعدم التسامح مطلقاً مع الفساد
17	3.2	التصرف بما يحقق مصلحة Ericsson
18	3.3	التنافس على مزايا تقنياتنا وعروضنا
19	3.4	لا نتعامل إلا مع الأطراف الثالثة التي تشاركنا التزامنا بالنزاهة
20	3.5	احترام قوانين التجارة الدولية ومكافحة غسيل الأموال



نحن دائماً ملتزمون بإدارة أعمالنا بشكل أخلاقي ومسؤول

قواعد السلوك Our Code والتوجهات Our Compass

مدونتنا
أفرادنا
أعمالنا
أصولنا
مشاركتنا

07	كن على علم بالتوقعات الأخلاقية لشركة Ericsson	1.1
08	تعرف على مسؤولياتك عند العمل لدى شركة Ericsson	1.2
09	الأفصاح عن المخاوف المتعلقة بالأخلاقيات والامتثال	1.3

01



كن على علم بالتوقعات الأخلاقية لشركة Ericsson

مدونتنا
أفرادنا
أعمالنا
أصولنا
مشاركتنا

تحدد توجهاتنا توقعات شركتنا بشأن كيفية إدارة أعمالنا.

إن مدونة أخلاقيات العمل Code of Business Ethics هي بوصلتنا وإحدى الركائز الأساسية لحوكمة الشركة في Ericsson. ترشدنا توجهاتنا إلى إجراء أعمالنا باحترافية واحترام ونزاهة.

لا تنطبق توجهاتنا على الموظفين الدائمين في شركة Ericsson فحسب، بل تنطبق أيضًا على أي شخص تتحكم فيه شركة Ericsson في العمل اليومي وأعضاء مجلس الإدارة في جميع الكيانات التي تسيطر عليها شركة Ericsson بشكل مباشر أو غير مباشر. نطلب من الأطراف الثالثة التي تعمل مع Ericsson الالتزام بالقيم الواردة في توجهاتنا من خلال الالتزام بقواعد السلوك الخاصة بشركاء الأعمال.

نحن مسؤولون عن الامتثال لجميع القوانين واللوائح المعمول بها. بالإضافة إلى ذلك، نحن مطالبون بالالتزام بتوجهات ومبادئ حوكمة الشركة Corporate Governance Principles وبروتوكول اتخاذ القرار الخاص بالشركة Group Decision-Making Protocol وبروتوكول الشركة للمخاطر المادية Material Group Risk Protocol وجميع وثائق Ericsson التوجيهية (Steering Documents) المطبقة علينا استنادًا إلى جغرافيتنا أو دورنا الوظيفي أو النشاط الذي نقوم به. وأي متطلبات في هذه الوثيقة للامتثال لتوجهاتنا يتضمن دائمًا شرط الامتثال للوثائق التوجيهية (Steering Documents) المعمول بها. أخيرًا، إذا كان أي من المتطلبات الواردة في توجهاتنا يختلف عن المتطلبات القانونية، يجب عليك دائمًا تطبيق المعيار الأكثر تطلبًا.

نحن نستخدم التكنولوجيا، بما في ذلك الذكاء الاصطناعي، بطريقة مسؤولة وعادلة وأخلاقية. ويشمل ذلك التركيز على الرقابة البشرية لضمان السلامة والشمول والشفافية وخصوصية البيانات والمسؤولية والرفاهية المجتمعية والبيئية بشكل عام.

يمكن أن تؤدي الانتهاكات بحق توجهاتنا إلى اتخاذ إجراءات تأديبية، بما في ذلك إنهاء التوظيف - بغض النظر عن منصبك في الشركة. وفي الوقت نفسه، ندرك أن الموظفين يرتكبون أحيانًا أخطاء غير متعمدة على الرغم من حسن نواياهم. إذا حدث ذلك، أو إذا كان لديك سؤال أو مخاوف، فكن مسؤولاً وشفافاً وتحدث بحرية من دون خوف.

إذا لم تكن متأكدًا من كيفية انطباق وثائقنا التوجيهية (Steering Documents) عليك، فيرجى طلب التوجيه من مديرك المباشر. يمكنك أيضًا اللجوء إلى الوظائف ذات الصلة مثل شؤون الموظفين People Function أو مجموعة الشؤون القانونية والامتثال Group Function Legal Affairs و Compliance &. على سبيل المثال، يقدم مكتب الامتثال و Compliance Consultation Desk و Ethics & Compliance Portal، المشورة والموافقات ذات الصلة بشأن مسائل الأخلاقيات والامتثال.

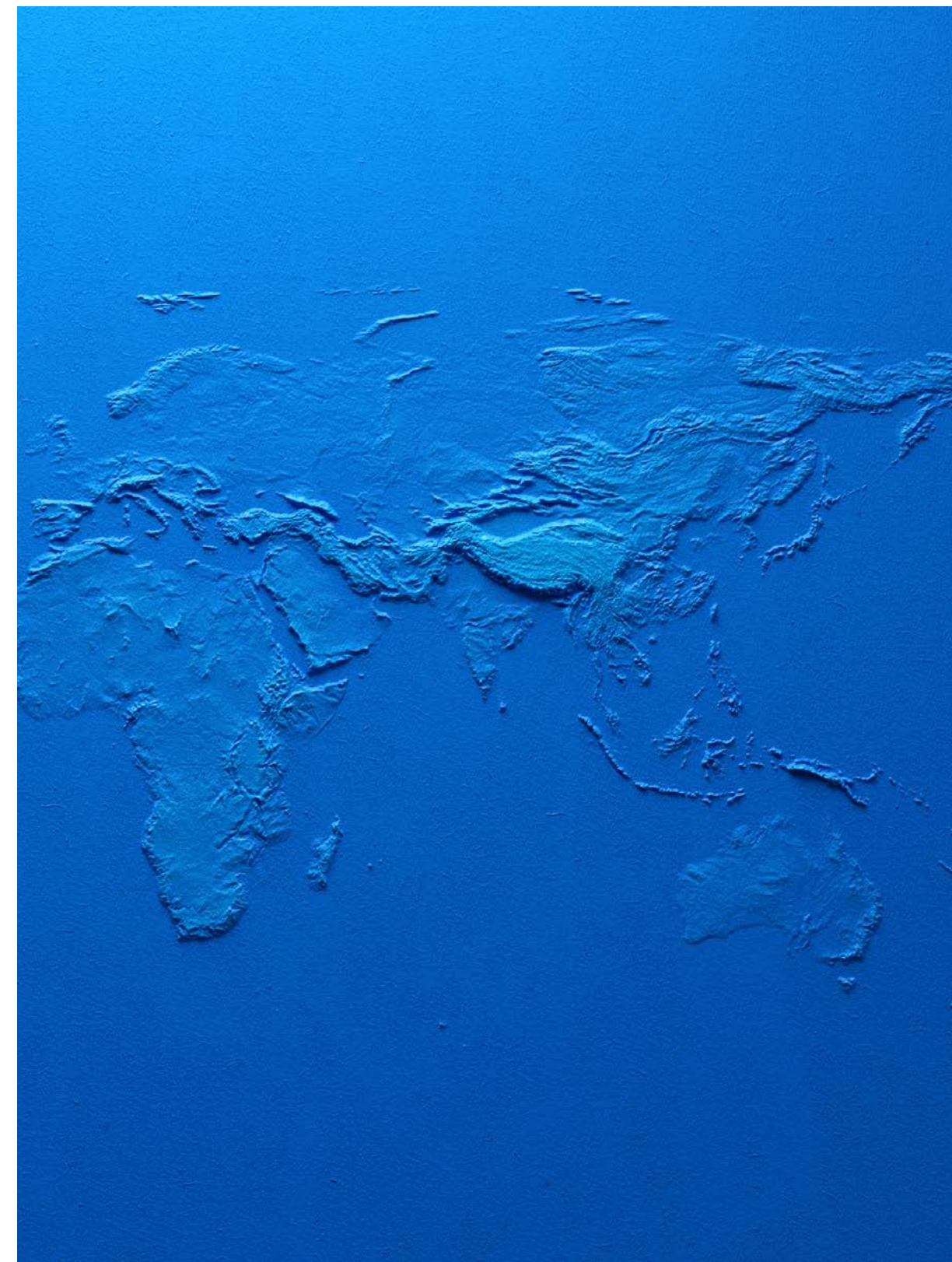
Learn more

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](#)





تعرف على مسؤولياتك عند العمل لدى شركة Ericsson

مدونتنا
أفرادنا
أعمالنا
أصولنا
مشاركتنا

يجب على القادة والمدبرين المباشرين:

- تشجيع ودعم أعضاء الفريق على طرح الأسئلة والتحدث معهم حول المواقف الأخلاقية الصعبة
- التأكد من تدريب أعضاء الفريق بشكل صحيح ومعرفة كيفية الامتثال لتوجهاتنا ووثائقنا التوجيهية (Steering Documents)
- تجنب الضغط على فرق العمل مما قد يؤدي ضمناً إلى تشجيع سلوك غير الأخلاقي أو خرق وثائقنا التوجيهية (Steering Documents)
- الإبلاغ عن سوء السلوك المحتمل ودعم أعضاء الفريق عندما يفصحون عن مخاوفهم

نحن نتصرف بنزاهة في جميع الأوقات.

تماشياً مع هدفنا وقيمنا، يجب علينا أن نتصرف بمسؤولية وأمانة ونزاهة عندما نمارس الأعمال كممثلين لشركة Ericsson، بغض النظر عن موقعنا الوظيفي. وهذا يعني أنه يجب علينا دائماً التصرف بنزاهة، حتى لو كان ذلك يعني خسارة إحدى فرص العمل. بالإضافة إلى ذلك، فإن الالتزام بالتصرف بنزاهة يتطلب من كل واحد منا الإفصاح عن أي مخاوف تتعلق بالامتثال إذا علم أي منا أو اشتبه في حدوث انتهاكات للقانون أو توجهاتنا أو وثائقنا التوجيهية (Steering Documents) أو كانت لديه أي معلومات أخرى يمكن أن تضر Ericsson أو سمعتها في خطر.

عند الطلب، يجب عليك التعاون بشكل كامل في أي تحقيقات أو عمليات تدقيق أو تقييمات تجريها شركة Ericsson أو طرف ثالث شرعي، بما في ذلك تأمين الوصول إلى البيانات أو السجلات أو الاتصالات المتعلقة بالعمل وعدم تدميرها أو تغييرها مطلقاً أينما وجدت.

وإذا كنت مديراً أو عضواً في الفريق التنفيذي أو عضواً في مجلس الإدارة، فلديك دور مهم بشكل خاص، فأنت مسؤول عن تحفيز ثقافة النزاهة والامتثال!

Learn more

Useful links

- [Compliance @ Ericsson](#)

CoBE Relevant Documents:

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





الأفصاح عن المخاوف المتعلقة بالأخلاقيات والامتثال

يجب علينا جميعًا أن نتحدث بحرية من دون خوف إذا كان هناك شيء لا يبدو صحيحًا.

إذا كان هناك شيء لا يبدو صحيحًا:

- تحدث إلى مديرك المباشر أو رئيس مديرك
- تحدث إلى شخص مافي ادارة شؤون الموظفين
People Function او مجموعة الشؤون القانونية
والامتثال & Group Function Legal Affairs & Compliance.
- تواصل مع (Ericsson Compliance Line) عند استخدام خط امتثال Ericsson، يمكنك اختيار عدم الكشف عن هويتك حيثما يسمح القانون المحلي بذلك.

تتم ادارة خط امتثال Ericsson من قبل طرف ثالث مستقل، وهو يتعامل مع جميع التقارير بشكل آمن وسري. وهو متاح على مدار الساعة طوال أيام الأسبوع لجميع الأطراف المعنية الداخلية والخارجية بأكثر من 60 لغة.

يجب علينا التحدث بحرية من دون خوف عندما نرى أو نشك في حدوث انتهاكات لتوجهاتنا. قد يؤدي عدم الأفصاح إلى اتخاذ إجراءات تأديبية. سيتم تقييم مخاوفك من قبل مكتب إدارة الإدعاءات الذي قد يطرح أسئلة إضافية. وقد يتم التحقيق فيها من خلال ادارة تحقيقات الشركة أو Corporate & government investigations أو التعامل معها من خلال ادارات أخرى ذات صلة.

ستتم حمايتك من الانتقام عندما تفصح عن اي مخاوف حقيقية بشأن الامتثال بحسن نية - فنحن لا نتسامح مع الانتقام بأي شكل من الأشكال.

إذا كنت مديرًا مباشرًا أو شخصًا آخر موثوقًا به و افصح لك شخص ما عن مخاوف تتعلق بالامتثال، يجب عليك الإبلاغ عنها إلى ادارة الشؤون القانونية والامتثال أو خط الامتثال Group Function Legal Affairs & Compliance في Ericsson. على الرغم من أنه قد يكون من الضروري التحدث مع الشخص المبلغ لفهم طبيعة مخاوفه بشكل أفضل قبل الإبلاغ عنها، فمن المهم ألا تحاول إجراء تحقيق خاص بك لأنه قد تكون هناك مشكلات قانونية معقدة.

يجب أن يشعر المدبرون بالقدرة على حل بعض الأمور، مثل مشكلات الأداء و عدم الالتزام بنظم التشغيل، ولكن يجب عليهم الأفصاح عن مخاوف الامتثال بشأن أخلاقيات العمل وسوء السلوك.

لديك دائمًا الحق بالإفصاح عن مخاوفك مع ممثلي نقابتك أو مجلس العمل، ولكن يجب عليك أيضًا الإبلاغ عن الانتهاكات

المحتملة بشأن التوجهات الخاصة بنا من خلال قنوات Ericsson المناسبة.

لست مُلزَمًا بالتنازل عن حقوقك في المشاركة في الإجراءات القانونية بمجرد تقديم البلاغ. إذا أبلغت عن مخاوف تتعلق بالامتثال عبر قنوات Ericsson، فلن يُطلب منك التوقيع على اتفاقية عدم الإفصاح.



Learn more

Useful links



- [Reporting Compliance Concerns](#)

CoBE Relevant Documents:

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



يمكنك الوصول إلى إمكاناتك الكاملة والازدهار في مكان عمل شامل وداعم. نحن نحترم كرامة كل إنسان ونعمل وفقاً لجميع حقوق الإنسان وحقوق العمل المعترف بها دولياً، بما في ذلك تلك الواردة في الشريعة الدولية لحقوق الإنسان International Bill of Human Rights وإعلان منظمة العمل الدولية International Labor Organization's Declaration بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

الموظفون ومكان العمل

مدونتنا
أفرادنا
أعمالنا
أصولنا
مشاركتنا

11	2.1	معاملة الجميع باحترام واحتواء وكرامة
12	2.2	توفير ظروف عمل عادلة ومواتية واحترام الحقوق النقابية
13	2.3	ضمان الصحة والسلامة والرفاهية
14	2.4	حظر ومنع العمل القسري والاتجار بالبشر وعمالة الأطفال

02

معاملة الجميع باحترام واحتواء وكرامة



نحن نعزز بيئة عمل داعمة مبنية على الاحترام

- سلوك يهدف إلى إزعاج أو منع أنشطة العمل العادية
- نحن نعلم أن التنوع يجعلنا أقوى كشركة. إن وجود مكان عمل متنوع وشامل يساعد على ضمان جذب أفضل المواهب العالمية وتعزيز الابتكار وتحقيق قيمة أكبر لعملائنا. نريد أن يشعر الجميع بالتقدير والاندماج.

يجب علينا جميعًا المساهمة في ضمان أن تكون Ericsson مكانًا يمكن للجميع فيه النمو والشعور بالتمكين، بغض النظر عن عوامل مثل خلفيتهم الشخصية أو وجهات نظرهم المعرفية أو إعاقاتهم.

يجب عليك القيام بما يلي:

- توظيف ومكافأة وترقية الموظفين على أساس الجدارة
- منع المحسوبية أو الممارسات التمييزية
- تجنب أي سلوك قد يجعل الموظف يشعر بأنه مستبعد أو غير مرحب به. ويتم تطبيق هذا أثناء ساعات العمل أو بعدها، داخل أو خارج مقر شركة Ericsson وأثناء الفعاليات الخارجية أو رحلات العمل.

إن معاملة زملائنا باحترام وكرامة واحتواء يبرز أفضل ما في الجميع، وهذا هو الشيء الصحيح الذي ينبغي عمله. يعد ضمان السلامة النفسية لموظفينا أمرًا بالغ الأهمية في Ericsson ولا يوجد مجال للتحرش أو التهديد أو التنمر أو العنف ضد أي شخص نحن لا نتسامح مع أي شكل من أشكال التحرش أو التمييز أو الانتقام أو التهديد أو أعمال العنف، بما في ذلك:

- التحرش الجسدي أو الشفهي أو الكتابي الموجه للموظفين أو أي طرف ثالث في مجال العمل (سواء في المكتب أو خارج المكتب أو عبر الإنترنت)
- التنمر أو التهيب أو العداوة أو الإذلال أو التمييز أو سوء المعاملة النفسية
- الملاحظات أو النكات أو الصور أو الشتائم المسيئة أو المهينة
- الاهتمام غير المرغوب فيه أو الاتصال الجسدي أو أي انتهاك آخر للخصوصية أو المساحة الشخصية

Learn more

CoBE Relevant Documents:

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

توفير ظروف عمل عادلة ومواتية واحترام الحقوق النقابية



يجب عليك احترام الحرية النقابية لجميع زملائك وحقهم في التفاوض الجماعي، وعدم تقييد هذه الحقوق بشكل غير قانوني. لا يُسمح لك بمعاملة أي شخص بشكل مختلف بناءً على اختياره للانضمام، أو عدم الانضمام، إلى نقابة عمالية أو منظمة مماثلة، ويجب أن يكون ممثلو النقابات العمالية قادرين على التواصل بشكل فعال مع الموظفين.

نحن نؤيد حق كل فرد في التمتع بظروف عمل عادلة وأمنة و مواتية و حقه في تشكيل النقابات العمالية والانضمام إليها والمفاوضة الجماعية.

هذا يتضمن:

- الحصول على مستند مكتوب باللغة التي تفهمها، يوضح الشروط والأحكام الأساسية لعملك
- أجور عادلة ومعقولة، وشروط وأحكام تتضمن، على الأقل، الأجر المعيشي
- الراحة وأوقات الفراغ الكافية لدعم التوازن الصحي بين العمل والحياة، بما في ذلك ساعات العمل وفقاً للمعايير الدولية
- تشكيل النقابات العمالية المستقلة أو الانضمام إليها

مدونتنا
أفرادنا
أعمالنا
أصولنا
مشاركتنا

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

ضمان الصحة والسلامة والرفاهية



- تحديد ورفع و الحد من مخاطر الصحة والسلامة
- تعزيز ثقافة آمنة نفسيًا للتحديث بحرية من دون خوف، حيث يمكن للجميع الإبلاغ عن العوامل التي تشكل عائقًا أمام السلامة والرفاهية
- منع المخاطر النفسية الاجتماعية وسوء تخطيط العمل من خلال تعزيز أعباء عمل صحية و وضوح الأدوار وتجنب المتطلبات المتضاربة
- عدم العمل تحت تأثير الكحول أو المواد غير المشروعة
- عدم العمل تحت تأثير الدواء إذا كان ذلك قد يعرض صحة أو سلامة أي شخص للخطر
- الإبلاغ عن أي حوادث تتعلق بالصحة والسلامة عبر أداة الإبلاغ عن الحوادث العالمية **Global Incident Reporting Tool** لمنع تكرارها
- تحدث بحرية من دون خوف وتوقف عن العمل إذا كنت قلقًا بشأن صحة أو سلامة أو رفاهية زميلك أو موردك. إذا لم يتم تصحيح الموقف، فيجب عليك الاتصال بمديرك المباشر وممثل الصحة والسلامة المحلي والإبلاغ عن المشكلة في أداة الإبلاغ عن الحوادث العالمية **Global Incident Reporting Tool**

نحن نعمل معًا لضمان بيئة عمل آمنة وصحية للجميع.

سنبذل كل ما في وسعنا للحفاظ على امنك و سلامتك في العمل، وتوقع منك أن تفعل كل ما في وسعك للعناية بنفسك وبأي شخص آخر يعمل معك أو بجانبك. هدفنا هو القضاء على الوفيات والإصابات والأمراض المرتبطة بالعمل. نحتاج جميعًا إلى العمل معًا لتحقيق الهدف الصفري Target Zero، وبرنامج Ericsson Care هو نهجنا الشامل لتحقيق ذلك

يجب عليك القيام بما يلي:

- العمل دائمًا بمسؤولية وأمان، واستخدام الأدوات المناسبة ومعدات الحماية الشخصية، وإكمال تدريبات السلامة المخصصة، واتباع قواعد الصحة والسلامة (بما في ذلك قواعد إنقاذ الحياة) لضمان عدم إلحاق أي ضرر بموظفينا أو موردنا
- المساعدة بشكل استباقي في خلق بيئة تعزز الصحة والسلامة والرفاهية للجميع

Learn more



Useful links

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

CoBE Relevant Documents:

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



حظر ومنع العمل القسري والاتجار بالبشر وعمالة الأطفال

مدونتنا
أفرادنا
أعمالنا
أصولنا
مشاركتنا



وجود العمل القسري

إن العمل القسري منتشر على نطاق عالمي وموجود في العديد من الصناعات. يجب عليك أن تأخذ في الاعتبار هذا الخطر بشكل خاص عند توظيف العمال المهاجرين أو استخدام وسطاء العمل أو استخدام القوى العاملة المؤقتة. يجب ألا تطلب من الموظفين المحتملين دفع رسوم للتوظيف أو تكاليف أخرى متعلقة بالخدمة. وينطبق هذا سواء تم استخدام وكالة توظيف أم لا. تلتزم شركة Ericsson "مبدأ" صاحب العمل هو من يدفع" وستقوم بتعويض أي رسوم توظيف يتحملها العامل.

نحن نعمل هنا لأننا اخترنا ذلك بحرية، وندعم حقوق الأطفال.

في Ericsson يُحظر تمامًا أي شكل من أشكال الاستغلال، بما في ذلك الاتجار بالبشر والعمل القسري أو الاستعبادي أو الإجباري. يجب أن تكون جميع الأعمال التي يتم تنفيذها لصالح Ericsson طوعية، وتوافقية، وخالية من الإكراه أو التهديد. نحن جميعًا أحرار في ترك عملنا أو مهمتنا بعد تقديم إشعار معقول وفقًا للقانون المعمول به. لا ينبغي عليك قبول أي مطالبات بتك ودائع مالية أو أوراق هوية لدى شركة Ericsson أو وكالة التوظيف.

يُحظر عليك شراء خدمات جنسية لنفسك أو للآخرين أو السماح للآخرين بشراء خدمات جنسية لك، أو خدمات أخرى ذات طبيعة جنسية، أثناء الرحلات التي ترعاها الشركة أو فيما يتعلق بأعمال الشركة، بغض النظر عن التشريعات المحلية.

نحن ندعم حقوق الأطفال وندافع عنها ونضمن تنفيذ تدابير حماية الطفل في جميع تفاعلاتنا مع الأطفال. نحن نحظر بحزم عمالة الأطفال ونطبق المبادئ الاحترازية لتجنب إلحاق الأذى بالأطفال خلال عملياتنا. يجب التحقق من عمر الفرد وتوثيقه أثناء عملية التوظيف للتأكد من أنه في سن العمل المناسب.

Learn more

Useful links



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

CoBE Relevant Documents:

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

أعمالنا وعملائنا وموردنا

نحن ملتزمون بممارسة الأعمال التجارية بنزاهة وشفافية وكوننا شركة مواطنة مسؤولة.

مدونتنا
أفرادنا
أعمالنا
أصولنا
مشاركتنا

16	3.1	ممارسة الأعمال التجارية بنزاهة وعدم التسامح مطلقًا مع الفساد
17	3.2	التصرف بما يحقق مصلحة Ericsson
18	3.3	التنافس على مزايا تقنياتنا وعروضنا
19	3.4	لا نتعامل إلا مع الأطراف الثالثة التي تشاركنا التزامنا بالنزاهة
20	3.5	احترام قوانين التجارة الدولية ومكافحة غسيل الأموال

03

ممارسة الأعمال التجارية بنزاهة وعدم التسامح مطلقًا مع الفساد



الموظفون العموميون هم أعضاء أو موظفون أو ممثلون عن:

- الحكومات - سواء كانت وطنية أو إقليمية أو محلية
- الشركات المملوكة للدولة أو التي تسيطر عليها الدولة
- الجيش والشرطة والمحاكم
- الأحزاب السياسية والمرشحون للمناصب العامة والأشخاص السياسيين البارزون
- المنظمات الدولية العامة (على سبيل المثال، الأمم المتحدة أو البنك الدولي)
- العائلات الملكية

من المتوقع منك:

- لا تقدم أبدًا أي مزايا شخصية للأفراد، مثل النقود أو ما يعادلها أو القروض أو الإجازات أو المزايا المماثلة
- كن مدققًا عند تقديم أي شيء إلى المسؤولين الحكوميين (أو أفراد أسرهم)، وتذكر أنه ينبغي الحصول على الموافقات المسبقة و تطبيق القواعد الأكثر تقييدًا
- يجب عليك الحصول على الموافقات المسبقة اللازمة وتوثيقها
- لا تقم مطلقًا بدفع مبالغ غير مشروعة لتسريع أو تأمين إجراء حكومي روتيني (مدفوعات التسهيلات)، مثل إصدار تأشيرة أو تصريح أو ترخيص
- عدم استخدام الأموال الشخصية أو أموال شخص آخر للقيام بشيء لا يمكنك القيام به بأموال الشركة، على سبيل المثال شراء هدايا غير قانونية مثل العاج أو المخدرات أو الخدمات الجنسية
- استشر ادارة التسويق و الاتصالات المؤسسية و العلاقات الحكومية Gfmc Government & Advocacy أو مجموعة ادارة الشؤون القانونية والامتثال Group Function Legal Affairs & Compliance قبل الاجتماع مع المسؤولين الحكوميين

نحن لا نستخدم التأثير غير المشروع للفوز بالأعمال.

إن السمعة والثقة يتم اكتسابهما بشق الأنفس ومن السهل فقدهما. في Ericsson لا نسعى أبدًا للتأثير بشكل غير لائق على تصرفات أي شخص. أي عرض أو إعطاء أي منفعة لموظف عام أو زميل أو عميل أو طرف ثالث آخر كوسيلة للحصول على ميزة غير مستحقة يسمى رشوة، وهو أمر محظور تمامًا. ويجب عليك أيضًا عدم طلب أو قبول أي من هذه المزايا من أي شخص

نحن لا نتسامح مع أي شكل من أشكال الرشوة أو الفساد. بالإضافة إلى ذلك، لن تساهم Ericsson بشكل مباشر أو غير مباشر في دعم الأحزاب السياسية أو السياسيين الأفراد باستثناء دعم مساهمات الموظفين التطوعية المسموح بها بموجب القانون المحلي والمدعومة بلوائح إعداد التقارير العامة.

يجب عليك دائمًا التأكد من أن الهدايا والترفيه والضيافة والرعاية والتبرعات وفرص العمل تتوافق مع وثائقنا التوجيهية (Steering Documents) والقانون. فيما يلي أمثلة على المتطلبات الإلزامية المصممة للمساعدة في التصرف بشكل قانوني ومتوافق:

Learn more



Useful links

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

CoBE Relevant Documents:

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

التصرف بما يحقق مصلحة Ericsson



People Function على إدارة الموقف. تتضمن أمثلة تضارب المصالح المحتملة ما يلي:

- ممارسة الأعمال التجارية مع أطراف ثالثة توظف أو مملوكة لأفراد عائلتك أو أصدقائك أو زملائك السابقين في Ericsson.
- توظيف أو الإشراف على أي شخص تربطك به علاقة شخصية
- العمل في وقت فراغك لصالح عملاء أو موردي Ericsson
- العمل خارج شركة Ericsson أو تولي مهام أو مناصب إدارية تتعارض مع أدائك الوظيفي، أو تتطلب منك استخدام المعلومات أو الأصول السرية والمملوكة لشركة Ericsson، أو قد تؤدي إلى إنشاء ملكية فكرية
- التعامل نيابةً عن شركة Ericsson مع العملاء أو الموردين أو أصحاب المصلحة الخارجيين الآخرين في شركة تكون شريكاً بها أو تكون لك فيها مصلحة مالية كبيرة أخرى

نحن نتصرف بسرعة وشفافية للكشف عن أي شيء قد يشكل تضارباً في المصالح.

في عملنا في Ericsson يمكن أن تنشأ مواقف قد ينظر إليها علي انها قد تؤثر علي حكمنا الاحترافي بسبب المصالح المتنافسة الأخرى المتعلقة بالعلاقات والأدوار التي نقوم بها خارج Ericsson. وهذا ما يُسمى تضارب المصالح، وهو ليس خطأ بطبيعته. ومع ذلك، يتحمل كل منا مسؤولية وضع المصالح التجارية المشروعة لشركة Ericsson في المقام الأول. عندما ندرك وجود تضارب محتمل في المصالح، فإننا لا نتجاهله، نحن نضمن الإفصاح عنه والتعامل معه بشكل صحيح.

يجب عليك القيام بما يلي:

- تجنب تضارب المصالح عندما يكون من الممكن التحكم فيها
- الإفصاح عن جميع المواقف والمعاملات والعلاقات التي يمكن أن تؤدي أو قد يُنظر إليها على أنها تضارب في المصالح عبر بوابة الأخلاقيات والامتثال **Ethics & Compliance Portal**. سيساعدك مكتب الامتثال **Compliance Office** وإدارة شؤون الموظفين

Learn more

Useful links

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

CoBE Relevant Documents:

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

التنافس بناءً على مزايا تقنياتنا وعروضنا

مدونتنا
أفرادنا
أعمالنا
أصولنا
مشاركتنا



يجب عليك مراجعة مجموعة ادارة الشؤون القانونية والامتثال Group Function Legal Affairs & Compliance قبل التفاوض على اتفاقيات حصرية أو عدم تنافسية أو إذا كانت لديك مخاوف بشأن أي مسائل أخرى متعلقة بالمنافسة.

نحن نتنافس بشكل عادل.

نحن لا نسعى للحصول على مزايا تنافسية من خلال الممارسات التجارية غير القانونية أو غير الأخلاقية. يجب ألا تحصل بطرق غير لائقة أو تستخدم بشكل غير صحيح أي معلومات سرية، بما في ذلك معلومات العطاءات التنافسية المملوكة للآخرين. يجب عليك التصرف دائماً ضمن قوانين ولوائح المنافسة ومكافحة الاحتكار والتجارة العادلة في جميع تعاملاتك مع العملاء والمنافسين والموردين. وهذا يعني أنه لا يجوز لك الدخول في أي اتفاقيات أو المشاركة بأي طريقة أخرى في المناقشات التي قد تؤدي إلى مخاوف تتعلق بالمنافسة، مثل تحديد الأسعار أو تحديد شروط الشراء أو البيع الأخرى، أو مشاركة المعلومات الحساسة التنافسية أو أي سلوك آخر يشبه الاحتكار. يتضمن ذلك اتفاقيات مع أطراف ثالثة بعدم توظيف موظفين لدى بعضهم البعض أو تحديد الأجور. ويحظر أيضاً إساءة استخدام المركز المهيمن في السوق

Learn more



Useful links

- [Compliance consultation desk](#)

CoBE Relevant Documents:

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

لا نتعامل إلا مع الأطراف الثالثة التي تشاركنا التزامنا بالنزاهة

نحن نعمل فقط مع أطراف ثالثة تلتزم بنفس معايير النزاهة التي نطلبها من أنفسنا.

يمكن أن يشكل العمل مع أطراف ثالثة مخاطر كبيرة يجب علينا التعامل معها بعناية، حتى لا يتم المساس بالقيم التي نعليها. تستمر أعمالنا في الاعتماد على شبكة كبيرة من الأطراف الثالثة، مثل الموزعين أو الشركاء أو الموردين أو الوكلاء أو المستشارين. تنعكس تصرفاتهم علي سمعة شركتنا بقدر ما تنعكس تصرفاتنا. نحن نتعامل فقط مع الموردين والشركاء الآخرين الذين يشاركوننا معاييرنا العالية بشأن النزاهة وحقوق الإنسان والصحة والسلامة والبيئة. نحن نمارس الأعمال التجارية بنزاهة ومسؤولية وبما يتوافق مع المتطلبات القانونية واللوائح الحكومية للبلدان التي نعمل فيها، ونتوقع من أطرافنا الثالثة الالتزام بجميع القوانين واللوائح المعمول بها

Learn more



Useful links

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

CoBE Relevant Documents:

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

يجب عليك القيام بما يلي:

- التصرف كصاحب عمل حقيقي
- لا تعمل إلا مع أطراف ثالثة مؤهلة ومعتمدة تخضع لنظم التوريد المسؤولة لدينا، بما في ذلك عملية إدارة الطرف الثالث المحسنة enhanced Third Party Management (TPM) لدينا. لا تستخدم أبدًا طرقًا ثالثًا للقيام بشيء لا يُسمح لموظفي Ericsson بالقيام به بأنفسهم.
- المشاركة في تعاملات تتصف بالصدق و الشفافية مع أطراف ثالثة والتأكد من توقيعهم و التزامهم بقواعد السلوك الخاصة بشركاء الأعمال Code of Conduct for Business Partners (أو ما يعادلها)
- المراقبة بشكلٍ فعال لأي شروط تم بناءً عليها اتخاذ قرار الموافقة بالتعامل مع الطرف الثالث، وكن يقظًا بشأن الإنذارات والتغييرات المادية وعلامات التحذير
- الاحتفاظ بسجلات دقيقة للأطراف الثالثة، والتعامل مع أي حالات عدم مطابقة، وحظر أي محاولة للتأثير على القرارات من خلال دفع مبالغ غير مشروعة
- تنفيذ إجراءات فعالة للحد من المخاطر، بما في ذلك الإجراءات التصحيحية والعلاجات حيثما أمكن، بما في ذلك إنهاء العقد بسبب الانتهاكات المتكررة و/أو الخطيرة
- كن حذرًا بشكل خاص عند العمل مع أي شخص يشغل (أو كان يشغل) منصبًا عامًا بارزًا، أو أحد أفراد أسرته أو أحد المقربين من هذا الشخص (PEP) أو شخص بارز سياسيًا (Politically Exposed Person).



احترام قوانين التجارة الدولية ومكافحة غسيل الأموال

نحن نلتزم بالقوانين واللوائح المعمول بها والتي تحكم التجارة الدولية ومكافحة غسيل الأموال.

يقوم الاتحاد الأوروبي (EU) European Union والولايات المتحدة (US) وغيرها من الاختصاصات القضائية بإنفاذ قوانين التجارة والعقوبات، بما في ذلك ضوابط التصدير والجمارك والحظر والعقوبات. تحدد هذه القوانين الأشخاص والبلدان والكيانات التي يمكننا ممارسة أعمال تجارية معها، بالإضافة إلى الأجهزة والبرامج والخدمات التي قد نقدمها. كما أنها تحد من أي الدول يمكن لشركة Ericsson كشركة، ونحن كموظفين، تنفيذ العمل.

يجب عليك القيام بما يلي:

- كن على علم بأي عقوبات أو ضوابط استيراد أو تصدير قد تنطبق على تعاملاتك التجارية نيابةً عن Ericsson قبل القيام بهذه الأعمال وتأكد من الحصول على الترخيص عند الحاجة

- تأكد من تنفيذ عملية فحص العقوبات الخاصة بشركة Ericsson قبل ضم أطراف ثالثة جديدة وبشكل منتظم بعد ذلك

- اتصل بقسم الامتثال التجاري Trade Compliance ضمن إدارة المخاطر والتنظيم العالمية Global Risk & Regulatory في GFLA عندما تكون في شك وقبل السفر إلى أي دولة خاضعة للعقوبات للحصول على إرشادات حول استخدام هاتف العمل والكمبيوتر

نحن ندعم التجارة الحرة والعدالة وملتزم بالامتثال للوائح مكافحة المقاطعة المعمول بها. اطلب دائماً المشورة من إدارة الشؤون القانونية والامتثال Group Function Legal Affairs & Compliance إذا لم تكن متأكدًا من شرعية الإجراء أو إذا طُلب منك المشاركة في المقاطعة.

نحن نحرص على حفظ السجلات المالية ومتطلبات إعداد التقارير، وقوانين ولوائح مكافحة غسيل الأموال، والقوانين واللوائح المطبقة على تمويل الإرهاب. غسيل الأموال هو نشاط غير قانوني حيث يحاول شخص ما إخفاء الأصول الحقيقية للأموال التي تم الحصول عليها عن طريق الجريمة.

تمويل الإرهاب Terrorist financing هو عندما تستخدم الأموال لدعم الأنشطة الإرهابية. لا تسمح شركة Ericsson بأي أنشطة تؤدي إلى غسيل الأموال أو تمويل الإرهاب. عند العمل في المناطق المعروفة عنها وجود نشاطاً إرهابياً، اتخذ احتياطات إضافية قبل إعطاء أي موارد لجهة غير معروفة.

يجب عليك القيام بما يلي:

- لا تشارك أبداً في أي معاملة تجارية إذا كنت تشك في أنها تنطوي على أموال مرتبطة بنشاط إجرامي
- التزم بجميع نظم التوريد المسؤولة الخاصة ب Ericsson ومتطلبات التقصي اللازم والإبلاغ عن أي علامات خطر
- قبل السفر إلى المناطق معروفة عنها تواجد أنشطة إرهابية، تأكد من حصولك على متطلبات ونصائح مكتب الأمن التابع لشركة Ericsson



Learn more

Useful links

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

CoBE Relevant Documents:

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



نحن ملتزمون بحماية أصول شركتنا وملكيته الفكرية بالإضافة إلى المعلومات والأصول التي يعهد بها إلينا زملائنا وعملاؤنا والأطراف الثالثة

أصولنا والملكية الفكرية

مدونتنا
أفرادنا
أعمالنا
أصولنا
مشاركتنا

22	4.1	حماية المعلومات السرية والملكية الفكرية
23	4.2	استخدام معلومات الشركة وأصولها بمسؤولية
24	4.3	حماية البيانات الشخصية
25	4.4	الحفاظ على الضوابط المالية المناسبة ومنع الاحتيال
26	4.5	التواصل بمسؤولية

04

حماية المعلومات السرية والملكية الفكرية



تقع على عاتقنا جميعًا مسؤولية الحذر من التهديدات الأمنية، مثل البرامج الضارة أو التصيد الاحتيالي، واتباع أفضل الممارسات لحماية معلومات وأصول Ericsson.

يجب عليك القيام بما يلي:

- حافظ على تحديث جهاز الكمبيوتر والأجهزة المحمولة الخاصة بك بأخر التحديثات الملائمة لإصدارات البرامج وتغيير كلمات المرور الخاصة بك عندما يطلب منك
- عدم مشاركة هويات المستخدمين (signums) أو كلمات المرور
- استخدم البرنامج الذي توفره الشركة لتوصيل الكمبيوتر المحمول الخاص بك بشكل آمن بشبكة Ericsson عندما تكون بعيدًا عن المكتب
- استخدم فقط البرامج والأجهزة وتطبيقات المراسلة المصرح بها أو المعتمدة
- تشفير رسائل البريد الإلكتروني التي تحتوي على أي معلومات سرية أو شخصية
- الإبلاغ عن جميع الحوادث الأمنية المحتملة عبر نظام إدارة الحوادث الأمنية **Security Incident (Management System) (SIMS)**

نحن نستخدم المعلومات السرية والملكية الفكرية للأغراض المناسبة والمصرح بها.

نُعد معلوماتنا الفنية والمالية، فضلًا عن ملكيتنا الفكرية، أمرًا بالغ الأهمية لنجاحنا. يتضمن ذلك معلومات البحث والتطوير وبراءات الاختراع والأعمال وخطط وإستراتيجيات المنتجات ومعلومات العملاء والموردين.

يجب عليك القيام بما يلي:

- لا تناقش المعلومات السرية في الأماكن العامة أو على الإنترنت
- لا تقم بالوصول إلى المعلومات السرية أو مشاركتها إلا إذا كان هناك سبب تجاري مشروع للقيام بذلك
- قم بتخزين المعلومات السرية والمتعلقة بالأعمال فقط على الأجهزة والخدمات السحابية المعتمدة من شركة Ericsson
- رافق زوارك في مكاتب ومرافق Ericsson
- لا تأخذ أو تستخدم معلومات Ericsson عند مغادرة الشركة، جميع معلومات الشركة مملوكة لشركة Ericsson.
- عدم محاولة الحصول بشكل غير مشروع على معلومات سرية تخص شركات أخرى أو أطراف ثالثة

مدونتنا
أفرادنا
أعمالنا
أصولنا
مشاركتنا

Learn more

Useful links



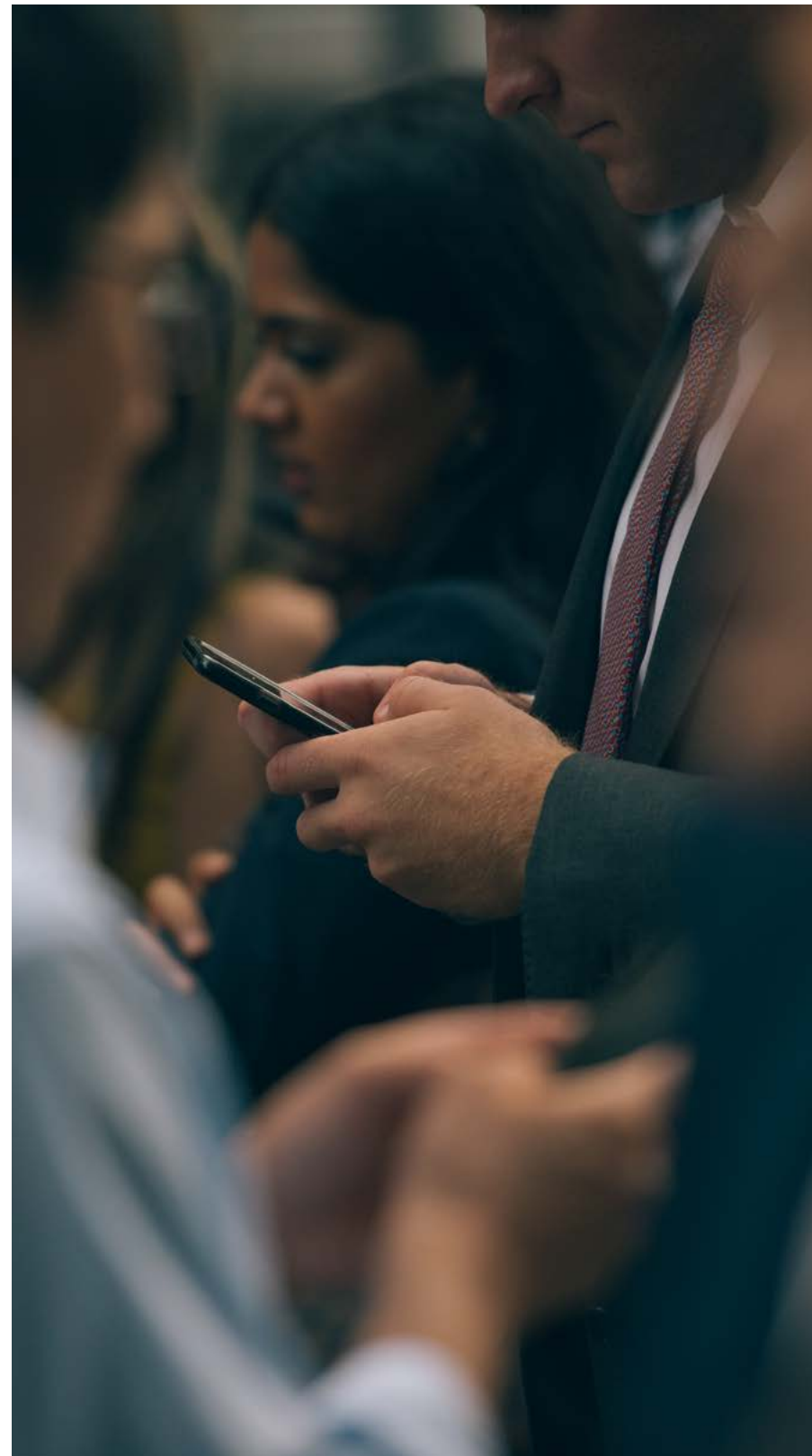
- [Report security and privacy incidents](#)
- [Compliance consultation desk](#)
- [Security at Ericsson](#)

CoBE Relevant Documents:

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

استخدام معلومات الشركة وأصولها بمسؤولية

مدونتنا
أفرادنا
أعمالنا
أصولنا
مشاركتنا



يُنصح جميع موظفي Ericsson بعدم التداول في أدوات و أوراق Ericsson المالية خلال 30 يومًا قبل نشر التقارير المالية حتى لو لم يكن لديك معلومات داخلية.



استخدم نظم و موارد تكنولوجيا المعلومات الخاصة بشركة Ericsson فقط للأنشطة المتعلقة بالأعمال. أنت مسؤول عن حماية أصول الشركة من سوء الاستخدام والهدر والسرقة والخسارة. يتضمن ذلك عدم استخدام موارد تكنولوجيا المعلومات الخاصة بشركة Ericsson في أي نشاط غير قانوني أو مضايق أو ذات توجه جنسي أو تشهيري أو عنصري أو ينتهك حقوق الإنسان أو يتعلق بالاستغلال الجنسي للأطفال.

من المتوقع منك أن:

- عدم شراء أو بيع الأدوات و الأوراق المالية او طلب ذلك من الآخرين بناءً علي معلومات داخلية
- عدم مشاركة المعلومات الداخلية مع أي شخص بما في ذلك الزملاء إلا على أساس صارم من الحاجة إلى المعرفة، و بناءً علي موافقة قائد المشروع
- تحقق من الإدارة المعنية بالشؤون القانونية والامتثال Group Function Legal Affairs & Compliance قبل التداول إذا لم تكن متأكدًا من أن لديك معلومات داخلية
- لمعلومات الداخلية هي معلومات جوهريه وغير متاحة للعامة عن شركة Ericsson أو الشركات الأخرى، و التي في حالة الكشف عنها

نحن لا نخرط في أي شكل من أشكال التداول الداخلي، ونستخدم أصول الشركة لأغراض مشروع فقط.

- المعلومات الداخلية هي معلومات جوهريه وغير متاحة للعامة عن شركة Ericsson أو الشركات الأخرى، و التي في حالة الكشف عنها، سيكون لها تأثير كبير على أسعار الأدوات المالية والأوراق المالية، مثل الأسهم أو السندات أو المشتقات. يعد استخدام هذه المعلومات أو تقديمها للآخرين للتداول في الأدوات المالية والأوراق المالية أمرًا غير قانوني. ويُطلق عليه التداول من الداخل، ويجب تجنبه دون استثناء.

Learn more



Useful links

- [Security at Ericsson](#)

CoBE Relevant Documents:

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



حماية البيانات الشخصية

يجب عليك القيام بما يلي:

- جمع البيانات الشخصية ومعالجتها وفقاً للقوانين المعمول بها ومبادئ حماية البيانات ووثائق Ericsson التوجيهية (Steering Documents) والتعليمات الأخرى
- التأكد من أن الأشخاص الذين نحصل منهم على البيانات الشخصية على علم ويمكنهم فهم سبب جمعها ومعالجتها
- استخدام البيانات الشخصية فقط لأغراض العمل المشروعة والاستخدامات المعتمدة الضرورية لعملك
- مشاركة البيانات الشخصية بشكل آمن فقط مع الموظفين (داخل شركة Ericsson وخارجها، بما في ذلك الشركات والعملاء وشركاء الأعمال الآخرون) المصرح لهم بتلقي هذه البيانات ومعالجتها
- قم بالإبلاغ عن أي خروقات مشتبه بها للبيانات إلى نظام إدارة الحوادث الأمنية **Security Incident Management System (SIMS)**

نقوم بمعالجة البيانات الشخصية بمسؤولية ووفقاً لقوانين خصوصية البيانات.

نحن نحمي البيانات الشخصية وندعم الجهود العالمية لحمايتها. البيانات الشخصية هي المعلومات التي يمكن أن تكون ذات صلة بشخص يمكن التعرف عليه. تشمل الأمثلة الاسم والعنوان ورقم الهاتف وIMEI (الهوية الدولية لجهاز الهاتف المحمول) وIMSI (الهوية الدولية لمشارك الهاتف المحمول) والصورة والبريد الإلكتروني ومعلومات البنك أو بطاقة الائتمان.

نحن نلتزم بمبادئ الخصوصية العالمية والقوانين المعمول بها، بما في ذلك اللائحة العامة لحماية البيانات في الاتحاد الأوروبي **General Data Protection Regulation (GDPR)**. لدينا أيضاً قواعد مؤسسية ملزمة واتفاقيات تعاقدية تنظم كيفية معالجة البيانات ومشاركتها.

Learn more



Useful links

- [Reporting security and privacy incidents](#)

CoBE Relevant Documents:

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



الحفاظ على الضوابط المالية المناسبة ومنع الاحتيال

مدونتنا
أفرادنا
أعمالنا
أصولنا
مشاركتنا



- أتبع النظم المحددة لسلطة التوقيع والإنفاق وعمليات الموافقة ذات الصلة
- تسجيل جميع المعاملات المالية وفقًا للقواعد المعمول بها وتوجيهات وتعليمات Ericsson المحاسبية
- عدم السماح أبدًا بدفع تكاليف مبهمه أو مشكوك فيها أو فواتير طرف ثالث غير موثقة بشكل جيد أو غير كاملة
- التأكد من أن تقارير النفقات والإيصالات والمستندات الداعمة كاملة وصحيحة ودقيقة
- استخدام بطاقة الأئتمان الخاصة بالشركة لتغطية نفقات العمل المشروعة
- تقديم جميع الوثائق الداعمة الصحيحة والدقيقة اللازمة لضمان دقة الكشوفات المالية
- استخدام حساب GL account الصحيح لضمان دقة المحاسبة والتحقق من تكاليفنا بانتظام.

نقوم بتسجيل كافة المعلومات المالية بعناية ودقة وأمانة.

علينا أن نتخذ خطوات لمنع الاحتيال والمخالفات المالية. يجب علينا التأكد من أن معاملاتنا التجارية يتم تسجيلها بشفافية ودقة. إن إجراء إدخالات خاطئة أو مضللة في سجلاتنا أو تجاوز الضوابط الداخلية، محظور تمامًا وقد يكون غير قانوني. تحقق دائمًا من مجموعة الإدارة المالية Group Function Finance والوظائف العامة Common Functions أو إدارة دعم الشؤون المالية المحلية الخاصة بك إذا لم تكن متأكدًا مما يجب عليك فعله أو كانت لديك أسئلة أو مخاوف ذات صلة بالشؤون المالية .

في ما يلي أمثلة على المتطلبات الإلزامية لضمان نزاهة سجلات أعمالنا:

- الدخول في عقود مكتوبة (ليست شفوية أبدًا) مع العملاء والأطراف الثالثة
- التأكد من أن عقودنا تعكس جوهر الصفقة التجارية
- تجنب تقديم حوافز غير عادية أو الموافقة على الشروط التي ليست في مصلحة Ericsson

Learn more



Useful links

- [Ericsson Governance](#)

CoBE Relevant Documents:

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



التواصل بمسؤولية

نحن نتحدث نيابةً عن الشركة فقط إذا كان مصرحاً لنا بذلك ونتوخى الحرص عند النشر على وسائل التواصل الاجتماعي.

تعتمد سمعتنا على شفافية ودقة واتساق تصريحاتنا العامة. ولهذا السبب قمنا باتخاذ التدابير اللازمة لضمان نشر المعلومات الصحيحة. تنطبق هذه الإجراءات على التصريحات التي تدلي بها علناً على وسائل التواصل الاجتماعي أو في المقالات أو الأوراق أو الخطب أو البيانات الأخرى ذات الصلة بأعمال شركة Ericsson. بينما ندعم حرية التعبير، فإن كل واحد منا مسؤول وقد يتعرض للمساءلة فيما يتعلق بما ينشره على وسائل التواصل الاجتماعي أو تعليقاته على المنصات الداخلية التي لا تتفق مع قيمنا و توجهاتنا.

يجب عليك القيام بما يلي:

- التقدير السليم وعدم نشر معلومات سرية عن الشركة و/أو الأشخاص المرتبطين بها
- التوضيح أن وجهات نظرك خاصة بك وأنت لا تتحدث باسم Ericsson (ما لم يكن مصرحاً لك بذلك)
- عدم نشر أي شيء من شأنه أن يسبب الإحراج أو الإضرار بسمعة شركة Ericsson
- استخدام منصات التواصل والتعاون الداخلية الخاصة بشركة Ericsson (مثل Teams و Yammer و SharePoint و Outlook) بشكل محترم وشامل، مع الأخذ في الاعتبار وجهة نظر الآخرين



Learn more

CoBE Relevant Documents:

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



نحن ملتزمون باحترام حقوق الإنسان والحد من التأثير البيئي السلبي ودعم التنمية الاجتماعية والاقتصادية في المجتمعات التي نعمل فيها.

مشاركتنا الاجتماعية والبيئية

مدونتنا
أفرادنا
أعمالنا
أصولنا
مشاركتنا

28	5.1	تعزيز الحق في الخصوصية وحرية التعبير
29	5.2	التمسك بالتزامنا بالاستدامة البيئية
30	5.3	تمكين ودعم المجتمعات المحلية

05

تعزير الحق في الخصوصية وحرية التعبير



يجب عليك القيام بما يلي :

- احترام وتعزير ودعم حقوق الإنسان من خلال اتخاذ القرارات المسؤولة، بما في ذلك أثناء تطوير المنتجات، استخدام وبيع تقنياتنا، وفي العلاقات التجارية مع العملاء والموردين
- تقييم الطلبات والمطالب الخارجية التي قد تؤثر على حرية التعبير أو حق الأفراد في الخصوصية والتأكد من أن هذه الطلبات مشروعة ومتناسبة وضرورية قبل التصرف استجابةً لها
- الأخذ بعين الاعتبار مخاطر إساءة استخدام التكنولوجيا الخاصة بنا في التعاقدات التجارية، واتباع الإجراءات الصحيحة للتخفيف من هذه المخاطر، و اعرب عن مخاوفك إذا تم تجاهل هذه المخاطر أو إذا لم تتم معالجتها بشكل مناسب
- التصرف بناءً على مؤشرات سوء الاستخدام و الأنسحاب حيثما كان ذلك مناسبًا
- عدم السعي وراء فرص الأعمال حيث نعلم أنه ستنتم إساءة استخدام التكنولوجيا الخاصة بنا أو عندما لا يكون من الممكن تنفيذ إجراءات التخفيف الفعالة

نحن نحترم الحق في الخصوصية وحرية التعبير، باعتبارهما من أبرز حقوق الإنسان المتعلقة بالتكنولوجيا التي نقدمها.

نحن نؤمن إيمانًا راسخًا بأن أجهزتنا وبرمجياتنا وخدماتنا وحلولنا تحقق تغييرًا إيجابيًا للناس. وفي الوقت نفسه، نعمل على تخفيف وتقليل مخاطر إساءة الاستخدام المحتملة لتقنياتنا

كما أننا ندافع بقوة عن حرية التعبير وحماية الخصوصية، بشكل فردي وجماعي مع الأطراف المعنية الأخرى.

Learn more



Useful links

- [Business and Human Rights Statement](#)

CoBE Relevant Documents:

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

التمسك بالتزامنا بالاستدامة البيئية



يجب عليك القيام بما يلي:

- المساهمة في طموحات وأهداف Ericsson المتعلقة بالتأثير البيئي لعملياتنا وأنشطتنا واستدامة منتجاتنا
- التقليل من سفريات العمل والتفكير في الانتقال البري قبل السفر الجوي
- اتباع جميع القوانين واللوائح والمعايير البيئية المعمول بها في الأسواق التي نتنافس فيها
- توفير جميع الوثائق الداعمة والمعلومات والبيانات اللازمة لضمان دقة إعداد التقارير البيئية
- اتباع جميع المتطلبات والإرشادات والتوصيات البيئية الخاصة بالمنتجات
- الإبلاغ عن أي حوادث ذات تأثير بيئي عبر أداة الإبلاغ عن الحوادث العالمية [Global Incident Reporting Tool](#)

تُحدث برامج الاستدامة البيئية لدينا فرقًا للعالم وتخلق قيمة لجميع الأطراف المعنية.

نحن نستخدم نهجًا قائمًا على العلم ومنهجيًا ثلاثيًا (اقتصاديًا واجتماعيًا وبيئيًا) لإحداث تأثير إيجابي للأطراف المعنية في جميع عملياتنا وعبر مجموعة منتجاتنا وفي المجتمع. نحن ملتزمون بتقليل الأثر البيئي السلبي لجميع عملياتنا وأنشطتنا. يجب أن تكون الاستدامة البيئية بمثابة نهج متكامل يشمل جميع وحداتنا، وهي طريقة تفكير نتشاركها كجزء من القوى العاملة في Ericsson.

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](#)

تمكين ودعم المجتمعات المحلية

مدونتنا
أفرادنا
أعمالنا
أصولنا
مشاركتنا



لتقديم مساهمة، يجب عليك:

- تقديم طلب للمساهمات وفقاً **Company-wide Process for Contributions**

- التأكد من أن الموافقات التجارية وتقييم الامتثال ومراجعة متلقي المساهمة والاتفاقية الموثقة وتنفيذ المدفوعات والأدلة يتم تسجيلها جميعاً وفقاً للنظام المتبع
- الإفصاح عن أي إرتباطات بين المساهمات وعملاء Ericsson أو الموردين أو الشركاء أو المسؤولين العموميين أو موظفي Ericsson الحاليين أو السابقين

جميع موظفي Ericsson الحاليين بدوام كامل وبدوام جزئي مؤهلون للمشاركة في **Ericsson Volunteers program** الذي يدعم رغبتهم في دعم المجتمعات المحلية والتأثير بشكل إيجابي على المجتمع.

نحن نعمل على تمكين ودعم المجتمعات المحلية لإحداث تأثير إيجابي.

نقوم بتقييم المساهمات بعناية مثل العضويات والتسويق المشترك/الأنشطة المشتركة والرعاية والتبرعات والتعاون الأكاديمي للتأكد من أنها تتوافق مع إستراتيجية Ericsson لدعم المبادرات القيمة التي يمكن أن يكون لها التأثير الأكثر أهمية. نحن نقوم بالتدقيق اللازم لضمان خلو المساهمات من أي تضارب فعلي أو محتمل في المصالح أو قد يكون لها أي ارتباط بمدفوعات غير مشروعة.

Learn more



Useful links

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

CoBE Relevant Documents:

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



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