



# Our Compass

Ericsson Code of Business Ethics



ERICSSON

# Eine Botschaft unseres Präsidenten und CEO

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

bei Ericsson wollen wir Verbindungen schaffen, die das Unvorstellbare möglich machen. Es ist ein inspirierendes Ziel, das wir uns gesetzt haben. Wir arbeiten für unsere Vision einer Welt, in der grenzenlose Vernetzung das Leben verbessert, Wirtschaft neu erfindet und eine nachhaltige Zukunft bahnt.

Unsere Technologie reicht weit und verbindet Menschen und Unternehmen. Die Chance, die wir haben, ist zwar spannend, aber sie geht mit einer großen Verantwortung einher. Wie wir unsere Geschäfte führen, ist wichtig. Einfach ausgedrückt: Wir müssen unser Geschäft immer nach ethischen Grundsätzen führen – wir haben Null-Toleranz für alles andere.

Unter Ethik versteht man die moralischen Grundsätze, die das Handeln einer Person leiten. Von jedem von uns wird erwartet, dass wir ethisches Denken in jede Interaktion, Entscheidung und Handlung einfließen lassen, die wir im Laufe unserer Arbeit vornehmen. Solange wir dies in gutem Glauben tun, sollten wir keine Angst davor haben, Entscheidungen zu treffen oder Maßnahmen zu ergreifen.

Ähnlich wie im Sport ist das Gewinnen gegen Konkurrenten das A und O im Geschäftsleben. Aber wir gewinnen nur, indem wir nach den Regeln, fair und anständig spielen. Das Nichtbefolgen von Regeln ist Betrug – und dafür zeigen wir keinerlei Toleranz.

Im Jahr 2021 haben wir unsere bestehenden Werte Respekt, Beharrlichkeit und Professionalität um das Thema Integrität ergänzt, um zu unterstreichen, wie wichtig es uns ist, ethische und verantwortungsvolle Entscheidungen zu treffen. Wir haben

auch unseren Kodex für Geschäftsethik aktualisiert, um unsere Ericsson-Werte und fünf Schwerpunkte zu stärken. Ich möchte alle ermutigen, den Kodex als unseren Kompass zu betrachten, ein Werkzeug, das hilft, den ethischen Kurs zu verfolgen und die richtigen Entscheidungen zu treffen.

Unser Kompass beschreibt die ethischen Erwartungen von Ericsson und gibt uns das Rüstzeug, um die Schwierigkeiten zu meistern, mit denen jeder von uns bei seiner Arbeit konfrontiert wird. Es weist uns auch auf zusätzliche Hilfsmittel hin, einschließlich der Stellen, wo wir Rat und Unterstützung finden, wenn wir sie brauchen. Die Geschäftsleitung hat eine besondere Verpflichtung, eine Kultur der Integrität zu fördern. Unserem Kompass zu folgen, liegt dabei in der Verantwortung jedes Einzelnen.

Wenn wir für Ericsson arbeiten, müssen wir sorgfältig nachdenken, bevor wir handeln. Frage Dich: Fühlt sich die Handlung richtig an? Ist es im besten Interesse von Ericsson? Ist es legal und ethisch? Wie würde ich mich fühlen, wenn meine Handlung auf der Titelseite einer Zeitung erscheinen würde?

Nutze bei der Beantwortung dieser Fragen den gesunden Menschenverstand und ziehe unseren Kompass zu Rate, um zu verstehen, welche Vorschriften gelten könnten. Wenn Du Zweifel bezüglich der Zielsetzung, der Vorgehensweise oder der Wahrnehmung des Handelns hast, wende Dich an deinen Vorgesetzten. Wenn Dein Vorgesetzter sagt, dass Du so vorgehen sollst, Du aber immer noch unsicher bist, suche Rat bei deinem Compliance-Beauftragten oder wende dich an das Compliance Consultation Desk.

Auch wenn Du etwas siehst, das Deiner Meinung nach nicht richtig ist, spreche es an. Denke daran, dass Du immer dann Schutz genießt, wenn du in guter Absicht Bedenken äußerst.

Ein Auge zuzudrücken, ist niemals akzeptabel. Eigentlich möchte ich die Messlatte erhöhen: Ich erwarte von allen, dass Ihr euch zu Wort meldet, wenn Ihr etwas seht. In einem Unternehmen unserer Größe besteht immer die Gefahr, dass jemand versucht zu betrügen. Wir müssen alle an einem Strang ziehen, um das zu vermeiden.

Diese fehlende Ansprachekultur war eine Lektion, die wir auf schmerzhaft Weise gelernt haben. 2019 schloss Ericsson mit US-amerikanischen Behörden einen Vergleich wegen Verhaltens, das gegen Gesetze zur Korruptionsbekämpfung verstieß. Das Bußgeld, das wir bezahlt haben, ist Geld, das von zukunftsorientierten Investitionen abgeschöpft wurde. Stellt Euch nur vor, was 1 Mrd. USD hätte bewirken können, wenn sie in unsere erstklassige Forschung und Entwicklung investiert worden wären. Diese Verstöße waren auch schwerwiegende Verstöße gegen unseren Kodex für Geschäftsethik. Wir haben jetzt eine wertvolle Gelegenheit, aus dieser Erfahrung zu lernen und ein Wiederauftreten zu verhindern. Wir wollen ethisch begründete Entscheidungen treffen, um uns zu einem besseren Unternehmen zu machen.

Ich bitte Euch, unseren Kompass zu lesen, ihn zu verstehen, Fragen zu stellen und Bedenken vorzubringen. Indem wir unserem Kompass folgen, können wir das Vertrauen der Gesellschaft, unserer Kunden und Kollegen gewinnen und bewahren - Vertrauen, das die Grundlage für den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens ist.

Wir halten das für möglich. Wir sind Ericsson.

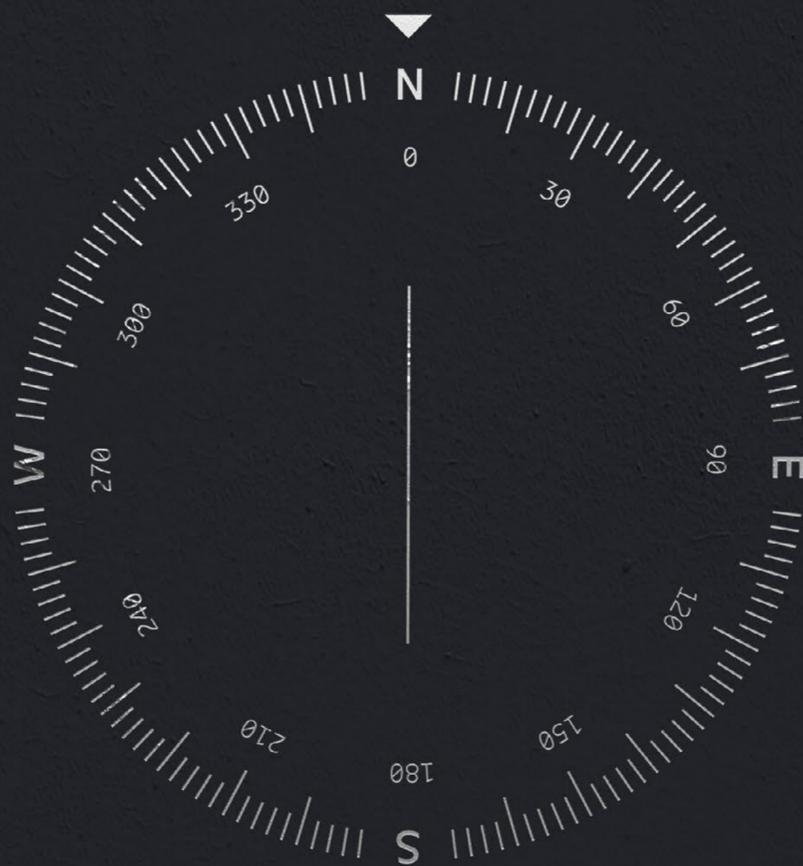
**Börje Ekholm**  
Präsident & CEO

Juni 2021





# Verwende unseren Kompass



Unser Kompass ist der Leitfaden für die ethischen Prinzipien und Erwartungen von Ericsson. Er orientiert sich an unseren Werten Professionalität, Respekt und Beharrlichkeit. Diese Grundsätze ermöglichen es uns, mit Integrität zu führen. Wenn Du ihn häufig verwendest, kannst Du sicher sein, dass Deine Handlungen und Entscheidungen mit Ericssons Anforderungen an ethisches Geschäftsgebaren übereinstimmen.



Die in unserem Kompass beschriebenen Anforderungen und Richtlinien ergeben sich aus sechs zentralen ethischen Erwartungen, die wir alle kennen und befolgen müssen

01

### Unser Code, unser Kompass

Wir bauen Vertrauen auf, indem wir bewusste, ethische Entscheidungen treffen und Unterstützung suchen, wenn wir uns nicht sicher sind.

03

### Unser Geschäft

Wir führen unsere Geschäfte mit Anstand sowie Transparenz und sind gesetzestreue, verantwortungsbewusste Mitarbeiter\*innen.

05

### Unser Engagement

Wir respektieren die Menschenrechte und leisten einen aktiven sozialen und ökologischen Beitrag in den Gemeinschaften, in denen wir arbeiten.

02

### Unsere Mitarbeiter\*innen

Wir sorgen für einen sicheren, von Respekt geprägten, inklusiven und kollegialen Arbeitsplatz, an dem Belästigung und Diskriminierung keinen Platz haben.

04

### Unsere Werte

Wir schützen den Ruf, das Vermögen und das geistige Eigentum unseres Unternehmens.

06

### Wir melden uns zu Wort

Wir melden uns zu Wort, wenn wir ethische Bedenken haben und wir tolerieren keinerlei Form von Maßnahmen gegen diejenigen, die solche Bedenken äußern.



Jedes Mal, wenn Du im Namen von Ericsson handelst, erinnere Dich an die drei Punkte

P<sup>1</sup> | Was ist der **Zweck** meines Handelns?

- Gibt es einen legitimen geschäftlichen Grund für dieses Handeln?
- Ist das Handeln im besten Interesse von Ericsson?
- Welche Risiken birgt dieses Handeln? Wie kann ich die Risiken minimieren?

P<sup>2</sup> | Welche **Grundsätze** sollten mein Handeln leiten?

- Ist die Handlung rechtmäßig und mit unserem Kompass und unseren Richtlinien vereinbar?
- Ist das Handeln ethisch und im Einklang mit unseren Werten?

P<sup>3</sup> | Wie wird mein Handeln **wahrgenommen?**

- Wie würde meine Handlung wirken, wenn sie auf der Titelseite einer Zeitung zu sehen wäre?
- Wird sich mein Handeln auf Ericssons Ruf auswirken?

# Inhalt

## ● Unser Code, unser Kompass

1.1	Informiere Dich über Ericssons ethische Erwartungen	08
1.2	Kenne Deine Pflichten im Rahmen der Tätigkeit für Ericsson	09
1.3	Compliance-Bedenken zur Sprache bringst	10

## ● Unsere Mitarbeiter und unser Arbeitsplatz

2.1	Jeder Mensch hat ein Recht auf Respekt, Würde und Inklusion	12
2.2	Gewährleistung gerechter und positiver Arbeitsbedingungen sowie Förderung von Gewerkschaftsrechten	13
2.3	Förderung von Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden	14
2.4	Verbot und Verhinderung von Zwangsarbeit, Menschenhandel und Kinderarbeit	15

## ● Unser Geschäft, unsere Kunden und Lieferanten

3.1	Führen der Geschäfte mit Integrität – und null Toleranz für Korruption	17
3.2	Handle im besten Interesse von Ericsson	18
3.3	Wettbewerb auf Grundlage der Leistung	19
3.4	Tätige Geschäfte nur mit Dritten, die sich ebenfalls zu Integrität verpflichten	20
3.5	Einhaltung der internationalen Handelsgesetze und Richtlinien gegen Geldwäsche	21

## ● Unsere materiellen Vermögenswerte und unser geistiges Eigentum

4.1	Schutz vertraulicher Informationen und geistigen Eigentums	23
4.2	Verantwortungsvolle Nutzung von Unternehmensinformationen und Vermögenswerten	24
4.3	Schutz personenbezogener Daten	25
4.4	Durchführen ordnungsgemäßer Finanzkontrollen und Verhindern von Betrug	26
4.5	Verantwortungsvolle Kommunikation	27

## ● Unser soziales und ökologisches Engagement

5.1	Förderung des Rechts auf Privatsphäre und Meinungsfreiheit	29
5.2	Bekanntnis zu unserer Verpflichtung für Umweltverträglichkeit	30
5.3	Stärkung und Unterstützung lokaler Gemeinschaften	31



Unser Code  
Unsere Mitarbeiter  
Unser Geschäft  
Unsere Werte  
Unser Engagement

# Unser Code, unser Kompass

Wir verpflichten uns, unsere Geschäfte stets ethisch und verantwortungsvoll auszuüben.

# 01

1.1	Informiere Dich über Ericssons ethische Erwartungen	08
1.2	Kenne Deine Pflichten im Rahmen der Tätigkeit für Ericsson	09
1.3	Compliance-Bedenken zur Sprache bringst	10

Unser Code  
 Unsere Mitarbeiter  
 Unser Geschäft  
 Unsere Werte  
 Unser Engagement

# 1.1 Informiere Dich über Ericssons ethische Erwartungen

Unser Kompass legt die Erwartungen unseres Unternehmens fest, wie die Geschäfte geführt werden.

Der Kodex für Geschäftsethik ist unser Kompass. Er wurzelt in Ericssons Kernwerten Professionalität, Respekt und Beharrlichkeit und unterstützt uns dabei, unser Geschäft mit Integrität zu führen.

Unser Kompass gilt für alle Mitarbeiter\*innen von Ericsson, alle Personen, die für Ericsson tätig sind und deren tägliche Aufgaben von Ericsson gesteuert werden sowie für Mitglieder des Vorstands von Unternehmenseinheiten, die direkt oder indirekt von Telefonaktiebolaget LM Ericsson kontrolliert werden. Von Dritten, wie Lieferanten und Partnern, wird ebenfalls erwartet, dass sie sich an die in unserem Kompass enthaltenen Werte halten, indem sie sich zu unserem [Verhaltenskodex für Geschäftspartner](#) verpflichten.

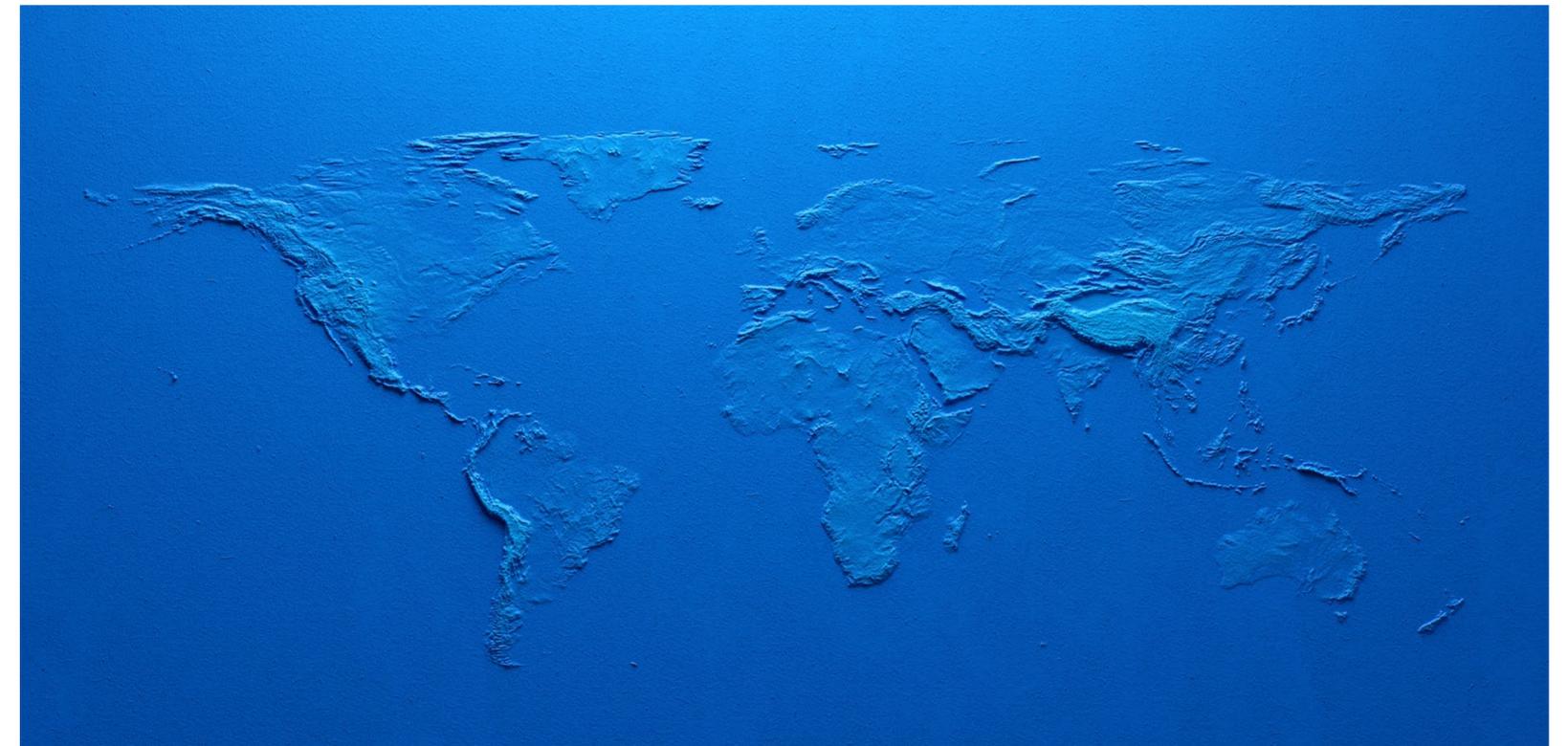
Wir sind alle verpflichtet, die geltenden Gesetze, Vorschriften und Standards zu befolgen und die Ericsson [Richtlinien des Konzerns](#) und die [lokalen Richtlinien](#) von Ericsson (zusammen als unsere „Richtlinien“ bezeichnet) einzuhalten. Wenn sich eine der Anforderungen dieses Kompass von den gesetzlichen Anforderungen unterscheidet, solltest Du stets den strengeren Standard anwenden.

Verstöße gegen unseren Kompass können zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung führen – unabhängig von Deiner Position im Unternehmen. Uns ist natürlich auch klar, dass Menschen manchmal trotz guter Absichten Fehler machen. Wenn dies geschieht, bitten wir Dich, Verantwortung zu übernehmen und

transparent zu sein. Melde Dich bei Fragen oder Anliegen und auch, wenn Du einen Fehler gemacht hast.

Du kannst jederzeit mit Deinem Vorgesetzten oder der entsprechenden Abteilung (beispielsweise der Personalabteilung oder der Rechts- und Compliance-Abteilung) sprechen. Sie sind alle gerne

bereit, zu helfen. Du kannst Dich auch direkt oder über das [Compliance Consultation Desk](#) an das Compliance Office wenden, um Compliance-Beratung oder entsprechende Genehmigungen einzuholen, oder wenn Du Fragen zu unserem Kompass hast.



## Weitere Informationen

Hilfreiche Links 

- [Our company story](#)
- [Ericsson on the Move webpage](#)
- [EGMS Application](#)

Unser Code  
 Unsere Mitarbeiter  
 Unser Geschäft  
 Unsere Werte  
 Unser Engagement

# Kenne Deine Pflichten im Rahmen der Tätigkeit für Ericsson

## Ehrlichkeit und Integrität bestimmen stets unser Handeln.

Jeder von uns ist für integrires Handeln verantwortlich, wenn wir als Vertreter von Ericsson Geschäfte tätigen.

Es wird erwartet, dass Du:

- respektvoll, professionell, ehrlich und transparent bist
- nicht andere Personen oder Dritte bittest oder ihnen gestattest etwas zu tun, was ein Ericsson-Mitarbeiter nicht tun darf
- Dich stets integer verhältst, auch wenn es bedeutet, eine Geschäftsmöglichkeit aufzugeben
- auf ethische Risiken achtest, die in bestimmten Märkten und Geschäftsmodellen größer sein können, und Maßnahmen ergreifst, um diese Risiken zu vermindern
- bei Ermittlungen, Audits oder Bewertungen, die von Ericsson oder einer berechtigten externen Partei (z. B. Strafverfolgungsbehörden oder einem von Ericsson beauftragten Ermittler) durchgeführt werden, mitwirkst und Unterstützung leistest

- Unterlagen nicht vernichtest oder abänderst
- Bedenken bezüglich der Compliance meldest, wenn Du über Verstöße gegen das Gesetz, diesen Kompass oder unsere Richtlinien Kenntnis erlangst oder solche vermutest

Als Führungskraft, Teil der Führungsebene oder Vorstandsmitglied kommt Dir eine besonders wichtige Rolle zu. Du trägst Verantwortung für die Förderung einer Kultur der Integrität und Compliance.

Von Führungskräften wird auch erwartet, dass Du:

- Deine Teammitglieder ermutigst, Fragen zu stellen, und mit ihnen über herausfordernde ethische Situationen sprichst
- sicherstellst, dass Dir direkt unterstellte Mitarbeiter\*innen ordnungsgemäß geschult werden und wissen, wie sie unseren Kompass und unsere Richtlinien einhalten
- es vermeidest, Druck auf Dein Team auszuüben und dadurch stillschweigend unethisches Verhalten förderst
- mögliches Fehlverhalten meldest und Deine Teammitglieder unterstützt, wenn sie Bedenken äußern

### Weitere Informationen

#### Steering Dokumente

- [Group Directive, Audit, Assessment and Certification of Ericsson Group Management System \(EGMS\)](#)

#### Hilfreiche Links

- [Audits, Assessments, Certificates and Accreditation](#)



Unser Code  
 Unsere Mitarbeiter  
 Unser Geschäft  
 Unsere Werte  
 Unser Engagement

#### Weitere Informationen

##### Steering Dokumente

- [Group Directive, Raising Compliance Concerns](#)
- [Group Instruction, Allegation Management](#)

##### Hilfreiche Links

- [Reporting Compliance Concerns webpage](#)

# Compliance-Bedenken zur Sprache bringst

Wir beziehen Stellung, wenn etwas nicht richtig scheint.

Es ist wichtig, unverzüglich Bedenken zu äußern, wenn Du vermutest, dass ein Verstoß gegen den Kompass vorliegt.

Wenn etwas nicht in Ordnung zu sein scheint:

- sprich mit Deinem Vorgesetzten oder dessen Vorgesetzten
- sprich mit der Personalabteilung oder der Rechts- und Compliance-Abteilung oder
- wende Dich an die [Ericsson Compliance Line](#). (Bei der Nutzung der Ericsson Compliance Line kann von der Möglichkeit Gebrauch gemacht werden, anonym zu bleiben, sofern dies nach lokalem Recht zulässig ist.)

Die Ericsson Compliance Line wird von einer unabhängigen Stelle betrieben, die alle Meldungen sicher und vertraulich behandelt. Die Ericsson Compliance Line steht allen internen und externen Interessengruppen rund um die Uhr in 63 Sprachen zur Verfügung.

Es wird von uns allen erwartet, dass wir das Unternehmen auf mutmaßliche Verstöße gegen den Kompass hinweisen. Mitarbeiter\*innen, die echte Bedenken vortragen, werden immer geschützt; wir dulden keine Vergeltungsmaßnahmen in irgendeiner Form. Wenn Du Vorgesetzter oder sonstige Vertrauensperson bist und jemand ein Compliance Anliegen an Dich heranträgt, musst Du es der Rechts- und Compliance-Abteilung oder der Ericsson Compliance Line melden. Obwohl es notwendig sein kann, mit der meldenden Person zu sprechen, um die Art des Anliegens besser zu ergründen, bevor Du es meldest, darfst Du keine eigene Untersuchung einleiten.

Du bist jederzeit berechtigt, Anliegen bei der Vertretung der Gewerkschaft oder des Betriebsrats vorzubringen – aber es wird auch immer erwartet, dass Du mögliche Verstöße gegen unseren Kompass über die vorgesehenen Kanäle von Ericsson meldest.



#### Was passiert, nachdem ich ein Compliance-Anliegen gemeldet habe?

Dein Anliegen wird durch das Allegation Management Office bewertet. Wenn sich das Anliegen auf einen möglichen Verstoß gegen unseren Kompass bezieht, wird es von der Abteilung Corporate Investigations oder einer anderen entsprechenden Abteilung untersucht. Wenn ein Verstoß festgestellt wird, werden Maßnahmen ergriffen, um Mitarbeiter\*innen zur Verantwortung zu ziehen und unsere Abläufe zu verbessern, um zukünftige Verstöße zu verhindern. Beim Austausch von Informationen über gemeldete Compliance-Bedenken sind das Allegation Management Office und die Abteilung Corporate Investigations an die Datenschutzgesetze, die Vertraulichkeit der Privatsphäre und die Rechte der betroffenen Personen gebunden. Daten über den Umgang mit Anschuldigungen, die nicht vertraulich sind, können bei Bedarf mit den Personen ausgetauscht werden, die ein Anliegen gemeldet haben.



Wenn dein Anliegen ein leitendes Mitglied der Konzernabteilung Rechtsangelegenheiten & Compliance betrifft, dann verwende bitte die [Webseite zur Meldung von Compliance-Bedenken als Anleitung](#).



Unser Code  
 Unsere Mitarbeiter  
 Unser Geschäft  
 Unsere Werte  
 Unser Engagement

# Unsere Mitarbeiter und unser Arbeitsplatz

Wir engagieren uns für die Förderung eines integrativen und unterstützenden Arbeitsplatzes, an dem Du Dein volles Potenzial ausschöpfen kannst. Wir respektieren die Würde jedes Menschen und arbeiten unter Beachtung aller international anerkannten Menschenrechte, einschließlich derer, die in der Internationalen Charta der Menschenrechte und der Erklärung der Internationalen Arbeiterschutzorganisation über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit festgelegt sind.

2.1	Jeder Mensch hat ein Recht auf Respekt, Würde und Inklusion	12
2.2	Gewährleistung gerechter und positiver Arbeitsbedingungen sowie Förderung von Gewerkschaftsrechten	13
2.3	Förderung von Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden	14
2.4	Verbot und Verhinderung von Zwangsarbeit, Menschenhandel und Kinderarbeit	15

# 02

Unser Code  
 Unsere Mitarbeiter  
 Unser Geschäft  
 Unsere Werte  
 Unser Engagement

# Jeder Mensch hat ein Recht auf Respekt, Würde und Inklusion

Wir fördern ein Arbeitsumfeld, das auf Respekt basiert.

Unsere Kollegen mit Respekt und Würde zu behandeln sowie sie mit einzubinden, bringt das Beste in jedem hervor und ist richtig. Bei Ericsson gibt es einfach keinen Platz für Belästigungen, Drohungen, Mobbing oder Gewalt gegen irgendjemanden, unabhängig von seiner Position oder seinem Dienstalter.

Ericsson verbietet alle Formen von Belästigungen, Drohungen und Gewalt, einschließlich:

- physische, verbale oder schriftliche Belästigungen von Mitarbeiter\*innen oder Dritten am Arbeitsplatz (ob im Büro, außerhalb des Büros oder online)
- Mobbing, Einschüchterung, Feindseligkeit, Demütigung, Diskriminierung oder psychische Misshandlung
- beleidigende oder abfällige Bemerkungen, Witze, Bilder oder Beschimpfungen
- Unerwünschte Aufmerksamkeit oder Körperkontakt oder andere Eingriffe in die Privatsphäre oder die persönliche Distanzzone
- jedwede absichtliche Störung oder Behinderung der normalen Arbeitstätigkeiten

Wir wissen, dass Vielfalt uns als Unternehmen stärker macht. Ein vielfältiger und integrativer Arbeitsplatz trägt dazu bei, dass wir weltweit die besten Talente anziehen, Innovationen fördern und unseren Kunden Mehrwert bringen. Wir wollen, dass sich jeder geschätzt und integriert fühlt.

Wir alle müssen dazu beitragen, dass Ericsson ein Ort ist, an dem jeder Einzelne wachsen und sich gestärkt fühlen kann – unabhängig von Faktoren wie persönlichem Hintergrund, kognitiven Perspektiven oder eventuellen Behinderungen.

**Es wird erwartet, dass Du:**

- Mitarbeiter auf der Basis ihrer Leistung einstellst, belohnst und förderst
- Vetternwirtschaft oder diskriminierende Praktiken verhinderst
- jegliches Verhalten vermeidest, durch das sich eine Mitarbeiter\*inausgeschlossen oder unwillkommen fühlen könnte. Dies gilt innerhalb oder außerhalb der Arbeitszeiten, innerhalb oder außerhalb des Ericsson-Geländes und bei externen Veranstaltungen oder Geschäftsreisen



Bei Ericsson verbieten wir jede Form der Diskriminierung, auch wenn die lokale Gesetzgebung dies erlauben würde. Bei uns gibt es keine Diskriminierung aufgrund von Faktoren wie Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer Zugehörigkeit, nationaler oder sozialer Herkunft, Schwangerschaft oder Elternstatus, Behinderung, Familienstand, Alter, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität und/oder Ausdruck, Transgender-Status, Gesundheitszustand, Gewerkschaftsmitgliedschaft oder anderen Merkmalen.



## Weitere Informationen

Steering Dokumente

- [Group Policy, People](#)

Hilfreiche Links

- Check with local People function for local steering documents

Unser Code  
 Unsere Mitarbeiter  
 Unser Geschäft  
 Unsere Werte  
 Unser Engagement

## Gewährleistung gerechter und positiver Arbeitsbedingungen sowie Förderung von Gewerkschaftsrechten

Wir erkennen an, dass jeder Mitarbeiter ein Anrecht auf faire und positive Arbeitsbedingungen besitzt und das Recht hat, eine Gewerkschaft zu gründen oder einer Gewerkschaft beizutreten und einen Tarifvertrag auszuhandeln.

Als verantwortungsbewusster Arbeitgeber respektieren wir Dein Recht auf gerechte und positive Arbeitsbedingungen, unabhängig von Deiner Position. Dazu gehören:

- ein schriftliches Dokument, das die grundlegenden Bedingungen Deiner Beschäftigung darlegt, in einer Sprache, die Du verstehst
- eine faire und angemessene Bezahlung sowie Bedingungen, die Deine Rechte sicherstellen und mindestens eine existenzsichernde Vergütung oder einen Lohn gemäß branchenüblicher Standards umfassen, je nachdem, welcher Betrag höher ist (Abzüge von einem festen Gehalt oder der Vergütung als Disziplinarmaßnahme sind für geleistete Arbeitsstunden nicht zulässig)

- Anspruch auf Erholung und Freizeit zur Unterstützung einer gesunden Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, einschließlich Arbeitszeiten, die allen geltenden Gesetzen und branchenüblichen Standards entsprechen

Wir setzen uns auch für Dein Recht ein, einer unabhängigen Gewerkschaft beizutreten oder diese zu gründen, und für Dein Recht auf Tarifverhandlungen. An Orten, an welchen die dortige Gesetzgebung diese Rechte einschränkt, sucht Ericsson nach anderen Wegen, um einen sinnvollen Dialog mit den Mitarbeiter\*innen zu führen. Dazu gehören alternative, unabhängige und frei gewählte Formen der Arbeitnehmervertretung – wie Arbeitnehmerschüsse oder Räte.

Du musst die Vereinigungsfreiheit und das Recht aller Kollegen auf Tarifverhandlungen respektieren und darfst diese keinesfalls einschränken. Du darfst niemanden aufgrund seiner Entscheidung, einer Gewerkschaft oder einer ähnlichen Organisation beizutreten – oder nicht beizutreten – anders behandeln und Gewerkschaftsvertreter müssen in der Lage sein, effektiv mit den Mitarbeiter\*innen zu kommunizieren.



Eine Arbeitswoche sollte nicht mehr als 48 Stunden umfassen. Die über eine normale Arbeitswoche hinaus gearbeiteten Stunden müssen freiwillig sein, außer eine kollektivrechtliche Vereinbarung erlaubt unter bestimmten Bedingungen oder unter außergewöhnlichen Umständen Mehrarbeit. Zu diesen Umständen gehören kurzfristige Geschäftsanforderungen und Notfälle. Darüber hinaus hast Du jeweils in einem Zeitraum von sieben Tagen Anspruch auf mindestens einen freien Tag, außer in Ausnahmefällen.



### Was ist eine existenzsichernde Vergütung?

Eine existenzsichernde Vergütung bedeutet eine Bezahlung der geleisteten Arbeit in einer Höhe, die einen angemessenen Lebensstandard ermöglicht. Für den Arbeitnehmer bedeutet eine existenzsichernde Vergütung, dass diese ihm die Deckung seiner Kosten für Nahrungsmittel, Wasser, Wohnraum, medizinische Grundversorgung und Transport usw. ermöglicht.

### Weitere Informationen

#### Steering Dokumente

- [Group Policy, People](#)

#### Hilfreiche Links

- [Check with local People function for local steering documents](#)

Unser Code  
 Unsere Mitarbeiter  
 Unser Geschäft  
 Unsere Werte  
 Unser Engagement

#### Weitere Informationen

##### Steering Dokumente

- [Group Policy, Health, Safety and Well-being](#)
- [Group Directive, Occupational Health and Safety](#)

##### Hilfreiche Links

- [Health & Well-being webpage](#)

# Förderung von Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden

Wir arbeiten zusammen, um ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld für alle zu gewährleisten.

Wir setzen uns für ein Arbeitsumfeld ein, das die Gesundheit, Sicherheit und das Wohlbefinden aller fördert und schützt. Um unser Ziel, die vollständige Verhinderung von Arbeitsunfällen mit Todesfolge, Verletzungen und Krankheiten zu erreichen, müssen wir alle zusammenarbeiten. Ericsson Care ist unser umfassendes Programm für Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden für unsere Mitarbeiter, Lieferanten und alle, die für uns arbeiten, um dieses Ziel zu erreichen. Ericsson Care konzentriert sich auf Sicherheitsrisiken und Wohlbefinden. Das schließt körperliches, emotionales, finanzielles und soziales Wohlbefinden mit ein.

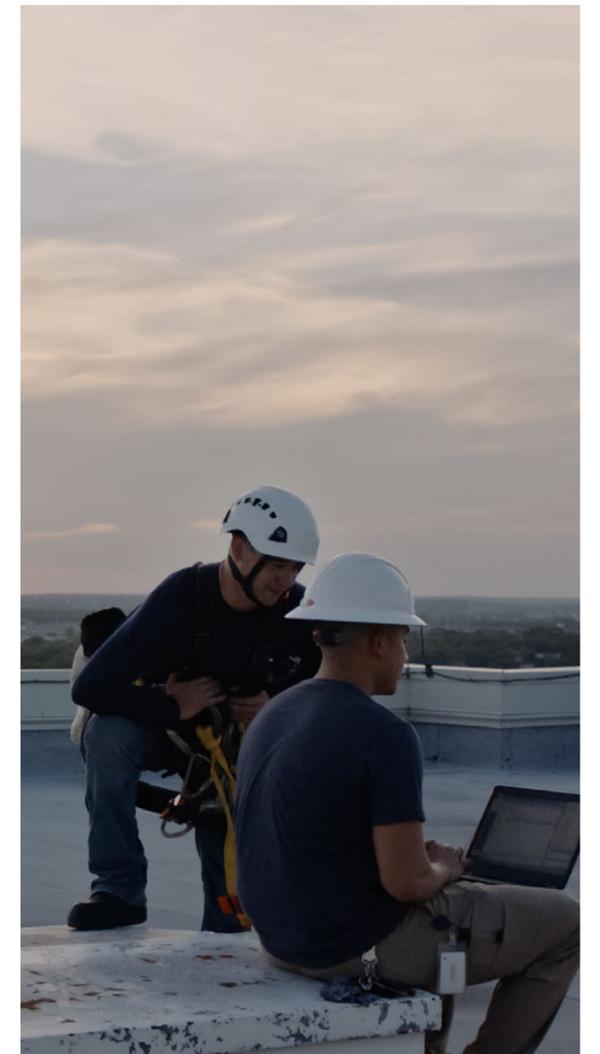
#### Es wird erwartet, dass Du:

- sichere Verhaltensweisen annimmst, indem Du zugewiesene Sicherheitsschulungen wahrnimmst und persönliche Schutzausrüstung verwendest, wenn dies nach den Standortregeln angemessen oder erforderlich ist
- Gesundheits- und Sicherheitsrisiken im Zusammenhang mit unseren Aktivitäten erkennst und beseitigst.
- proaktiv zur Schaffung eines Umfelds beiträgst, das körperliches und emotionales Wohlbefinden fördert
- keine Arbeit unter Alkoholeinfluss ausführst  
Im Rahmen der Tätigkeit für Ericsson sind außerdem alle Formen des illegalen Drogenmissbrauchs verboten
- nicht unter dem Einfluss von Medikamenten arbeitest, wenn dies die Gesundheit oder Sicherheit von jemandem gefährden könnte
- Gesundheits- und Sicherheitsvorfälle über das [Global Incident Reporting Tool](#) meldest, damit wir diese in Zukunft verhindern können



Wie soll ich mich bei einer vermuteten Gefährdung von Sicherheit und Wohlbefinden der eigenen Person oder im Hinblick auf einen Kollegen verhalten?

Du hast das Recht, Dir Gehör zu verschaffen und Deine Arbeit einzustellen, wenn Du begründetermaßen für Dich selbst oder Kollegen um Gesundheit, Sicherheit oder Wohlbefinden besorgt bist. Wenn die Situation nicht gelöst wird, solltest Du Dich an Deinen Arbeitsschutzbeauftragten vor Ort wenden oder die Situation über das [Global Incident Reporting Tool](#) melden.



## Verbot und Verhinderung von Zwangsarbeit, Menschenhandel und Kinderarbeit

Wir arbeiten hier, weil wir uns frei dafür entschieden haben, und wir unterstützen die Rechte von Kindern.

Bei Ericsson ist jede Form der Sklaverei – einschließlich Menschenhandel und Zwangsarbeit – strengstens verboten. Jedwede für Ericsson geleistete Arbeit muss freiwillig, einvernehmlich und frei von Zwang oder Drohungen sein. Es steht uns allen frei, unser Arbeitsverhältnis oder unseren Auftrag nach angemessener Kündigungsfrist gemäß geltendem Recht zu beenden. Du wirst niemals akzeptieren, dass Geld oder Ausweispapiere bei Ericsson oder einer Vermittlungsagentur deponiert werden.

Es ist untersagt, auf den vom Unternehmen bezahlten Reisen oder in Zusammenhang mit den Geschäften des Unternehmens, sexuelle Dienstleistungen – oder andere Dienstleistungen sexueller Art – zu erwerben oder anderen zu erlauben, solche Dienstleistungen für Dich zu bezahlen, unabhängig von den vor Ort geltenden Gesetzen.

Wir schützen und verteidigen die Rechte von Kindern. Wir verbieten Kinderarbeit strengstens und treffen vorbeugende Maßnahmen, damit kein Kind aufgrund unserer Geschäftstätigkeit Schaden erleidet. Das Alter einer Person muss während des Einstellungsprozesses überprüft und dokumentiert werden, um sicherzustellen, dass sie das entsprechende Erwerbsalter erreicht hat.



### Wo liegt das Mindestalter für den Eintritt in das Arbeitsleben?

Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) definiert das Mindestalter für den Eintritt in das Arbeitsleben als das Alter, ab dem jemand die Schulpflicht hinter sich lässt oder ein Alter von mindestens 15 Jahren erreicht hat, es sei denn, es liegt eine ausdrückliche IAO-Ausnahmeregelung vor. Darüber hinaus können junge Arbeitnehmer (unter 18 Jahren, aber über dem Mindestalter für eine Beschäftigung) nicht für gefährliche Arbeiten oder solche Arbeiten herangezogen werden, die mit ihrer persönlichen Entwicklung unvereinbar sind. Dazu gehören Arbeiten in der Höhe, Arbeiten mit gefährlichen Maschinen oder gefährlichen Stoffen, lange Arbeitszeiten oder Nacharbeit.



Du darfst von potenziellen Mitarbeiter\*innen keine Vermittlungsgebühren oder andere mit der Einstellung zusammenhängenden Abgaben verlangen. Dies gilt auch unabhängig von der möglichen Beauftragung einer Personalvermittlungsagentur.

Unser Code  
Unsere Mitarbeiter  
Unser Geschäft  
Unsere Werte  
Unser Engagement

## Unser Geschäft, unsere Kunden und Lieferanten

Wir verpflichten uns, unsere Geschäfte in jedem Markt mit Integrität und Transparenz abzuwickeln und als sozial verantwortliches Unternehmen zu agieren.

# 03

3.1	Führen der Geschäfte mit Integrität – und null Toleranz für Korruption	17
3.2	Handle im besten Interesse von Ericsson	18
3.3	Wettbewerb auf Grundlage der Leistung	19
3.4	Tätige Geschäfte nur mit Dritten, die sich ebenfalls zu Integrität verpflichten	20
3.5	Einhaltung der internationalen Handelsgesetze und Richtlinien gegen Geldwäsche	21

Unser Code  
 Unsere Mitarbeiter  
 Unser Geschäft  
 Unsere Werte  
 Unser Engagement

## 3.1 Führen der Geschäfte mit Integrität – und null Toleranz für Korruption

Wir sind erfolgreich, indem wir integer handeln.

Reputation und Vertrauen sind hart erkämpft und leicht verloren. Bei Ericsson verwenden wir Fakten als Grundlage, um unsere Haltung im Hinblick auf die Branche und Vorschriften gegenüber Regierungen zu verteidigen, und nehmen niemals ungebührlichen Einfluss auf die Handlungen von Beamten. Einem Beamten, Kollegen, Kunden oder sonstigen Dritten einen Vorteil anzubieten oder zu gewähren, um sich einen unzulässigen Vorteil zu verschaffen, wird als Bestechung bezeichnet und ist streng verboten. Auch Du darfst solche Leistungen nicht verlangen oder akzeptieren.

Bei uns gibt es keinerlei Toleranz für irgendeine Form von Bestechung oder Korruption. Darüber hinaus wird Ericsson keinerlei direkten oder indirekten Spenden an politische Parteien oder einzelne Politiker leisten. Ausgenommen hiervon sind freiwillige Spenden von Mitarbeiter\*innen, die nach örtlichem Recht zulässig sind und durch öffentliche Meldevorschriften unterstützt werden.

**Es wird erwartet, dass Du:**

- die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und unserer Richtlinien für Geschenke, Unterhal-

tung, Bewirtung, Sponsoring, Spenden und Beschäftigungsmöglichkeiten sicherstellst

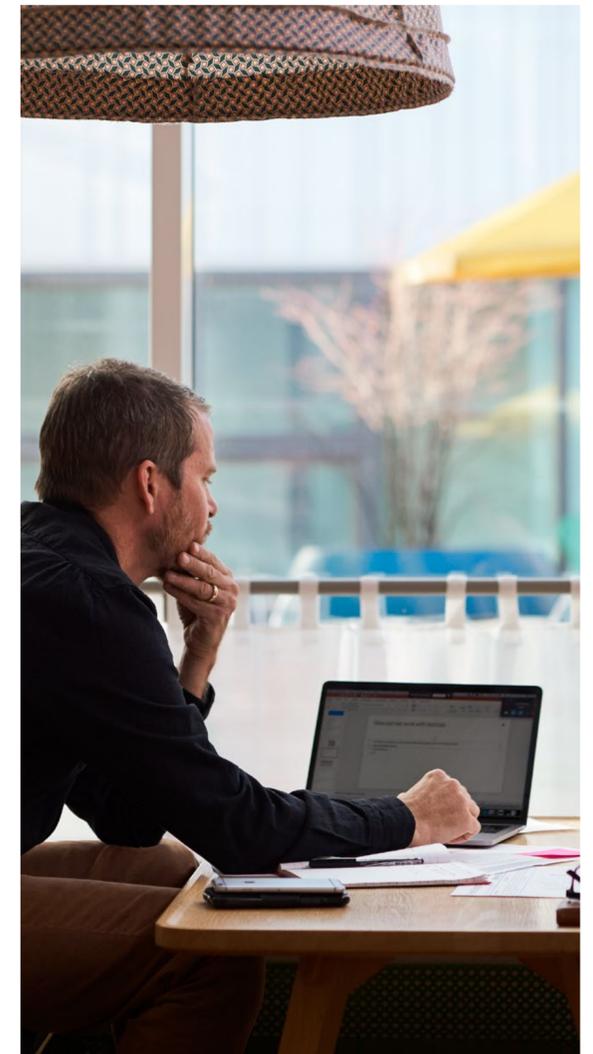
- niemals Einzelpersonen persönliche Vorteile wie Bargeld, Bargegenwerte, Darlehen, Urlaube oder ähnliche Vorteile gewährst
- Angebote gegenüber Beamten (oder deren Familienangehörigen) abwägst und beachtest, dass hierfür Vorabgenehmigungen notwendig sind und besonders restriktive Regeln gelten
- die erforderlichen Genehmigungen einholst und diese dokumentierst
- niemals zur Gewährleistung oder Beschleunigung einer routinemäßigen Amtshandlung eine Zahlung leistest, beispielsweise für die Ausstellung eines Visums, einer Genehmigung oder einer Lizenz
- keine eigenen Gelder oder die Gelder einer anderen Person für etwas nutzt, was Du mit Firmengeldern nicht tun könntest, z. B. den Kauf von illegalen Zuwendungen wie Elfenbein, Betäubungsmitteln oder sexuellen Dienstleistungen
- vor einem Treffen mit Regierungsbeamten die Abteilung für Government & Industry Relations oder die Rechts- und Compliance-Abteilung von Ericsson konsultierst



**Wer gilt als Beamter oder öffentlicher Vertreter?**

Als Beamte oder öffentliche Vertreter gelten die Mitglieder, Mitarbeiter\*innen oder Vertreter\*innen von:

- Regierungen – ob auf nationaler, regionaler oder lokaler Ebene
- staatseigenen oder staatlich kontrollierten Unternehmen
- Militär, Polizei und Gerichten
- politischen Parteien und deren Kandidaten
- internationalen Organisationen (z. B. den Vereinten Nationen oder der Weltbank)
- königlichen Familien



### Weitere Informationen

#### Steering Dokumente

- [Group Policy, Government & Industry Relations](#)
- [Group Directive, Anti-Corruption](#)
- [Group Directive, Partnering](#)
- [Group Directive, Third Party Management](#)
- [Group Instruction, Gifts, Entertainment & Hospitality - Third Party Benefits](#)

#### Hilfreiche Links

- [Anti-Corruption Compliance webpage](#)
- [Gifts, entertainment and hospitality webpage](#)

Unser Code  
 Unsere Mitarbeiter  
 Unser Geschäft  
 Unsere Werte  
 Unser Engagement

## Handle im besten Interesse von Ericsson

Wir handeln schnell und transparent, um alles offenzulegen, was ein Interessenkonflikt sein könnte.

Bei unserer Arbeit für Ericsson können Situationen entstehen, in denen unser professionelles Urteilsvermögen durch andere widersprüchliche Interessen im Zusammenhang mit Beziehungen und Aufgaben, die wir außerhalb von Ericsson wahrnehmen, als beeinträchtigt angesehen werden könnte. Dies wird als Interessenkonflikt bezeichnet. Dies ist nicht grundsätzlich falsch. Jeder von uns hat jedoch die Verantwortung, die legitimen Geschäftsinteressen von Ericsson an erste Stelle zu setzen. Wann immer wir uns eines potenziellen Interessenkonflikts bewusst werden, ignorieren wir ihn nicht; wir stellen sicher, dass er ordnungsgemäß offengelegt und geregelt wird.

### Es wird erwartet, dass Du:

- Interessenkonflikte sofern machbar vermeidest
- über das [Compliance Consultation Desk](#) alle Situationen, Transaktionen und Beziehungen offenlegst, die zu einem Interessenkon-

flikt führen oder als solcher wahrgenommen werden könnten. Die Compliance-Stelle und die Personalabteilung unterstützen Dich dabei, mit dieser Situation umzugehen.

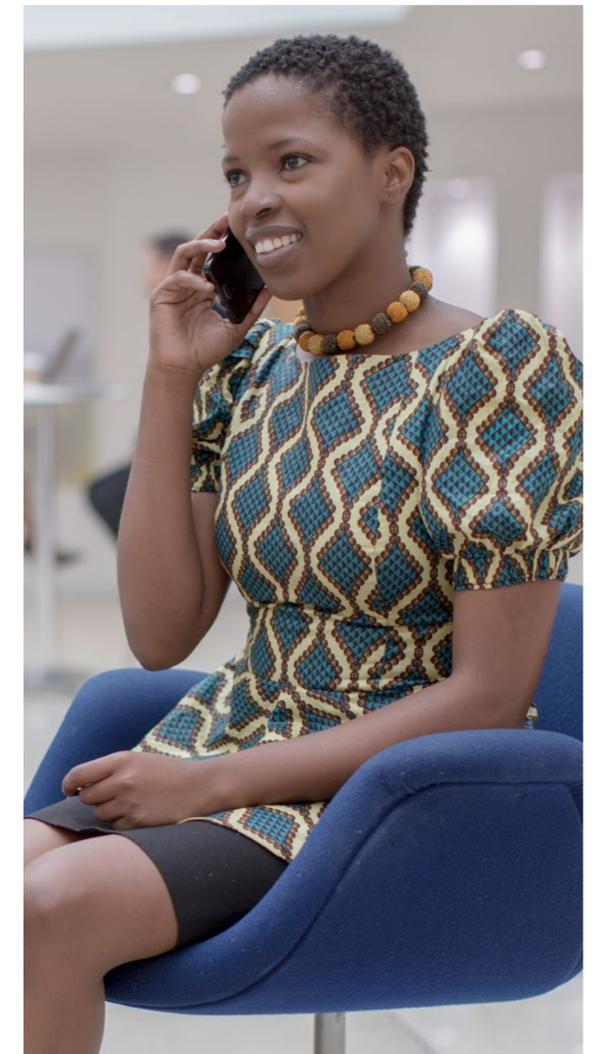
Beispiele für mögliche Interessenkonflikte:

- Geschäfte mit Dritten, die Deine Familienmitglieder, Freunde oder ehemalige Ericsson-Kollegen beschäftigen oder sich in deren Besitz befinden
- Einstellen einer Person oder Fungieren als ihr Vorgesetzter, wenn Du mit dieser Person eine persönliche Beziehung unterhältst
- Ausübung von Tätigkeiten für Kunden oder Lieferanten von Ericsson in Deiner Freizeit
- Arbeit außerhalb von Ericsson oder Übernahme von Aufgaben oder Funktionen, die Deine Arbeitsleistung beeinträchtigen, von Dir die Nutzung der Daten oder Anlagen von Ericsson verlangen oder geistiges Eigentum schaffen würden
- im Namen von Ericsson mit Kunden, Lieferanten oder anderen externen Stakeholdern eines Unternehmens verhandeln, an dem Du beteiligt bist oder ein anderes wesentliches finanzielles Interesse hast



Ist es ein potenzieller Interessenkonflikt, wenn ich jemanden für eine Stelle bei Ericsson empfehle?

Es kommt darauf an. Du kannst Freunde, Familienmitglieder oder andere Personen für offene Stellen empfehlen – und eine Belohnung erhalten, wenn die empfohlene [Person über das Mitarbeiterempfehlungsprogramm eingestellt wird](#). Wenn es sich um eine Stelle in Deiner Abteilung handelt, musst Du den potenziellen Interessenkonflikt bereits zum Zeitpunkt der Empfehlung gegenüber Deinem Ansprechpartner in der Personalabteilung, Deinem Vorgesetzten und dem [Compliance Consultation Desk](#) offenlegen – so können entsprechende Maßnahmen ergriffen werden, um jeglichen Anschein von Voreingenommenheit oder Bevorzugung während des Einstellungsprozesses zu vermeiden.



### Weitere Informationen

#### Steering Dokumente

- [Group Policy, Legal Affairs and Compliance](#)
- [Group Directive, Board positions and Ownership interests](#)
- [Group Instruction, Conflict of Interest Disclosure](#)
- [Group Instruction, Gifts, Entertainment & Hospitality - Third Party Benefits](#)

#### Hilfreiche Links

- [Conflict of Interest webpage](#)
- [Compliance Consultation Desk webpage](#)

Unser Code  
 Unsere Mitarbeiter  
 Unser Geschäft  
 Unsere Werte  
 Unser Engagement

## Wettbewerb auf Grundlage der Leistung

Wir behaupten uns im Wettbewerb durch die Vorzüge unserer Technologien und Angebote.

Die auch als Anti-Trust- oder Kartellgesetze bezeichneten Wettbewerbsgesetze dienen dem Schutz der Verbraucher und stellen sicher, dass Unternehmen beim Wettbewerb auf dem Markt eine faire Chance haben. Sie verbieten z. B. Praktiken, bei denen entweder Preise festgesetzt werden, Kunden oder Märkte zwischen Wettbewerbern aufgeteilt werden oder der Wettbewerb auf dem Markt eingeschränkt wird. Diese Gesetze verbieten auch den Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung.

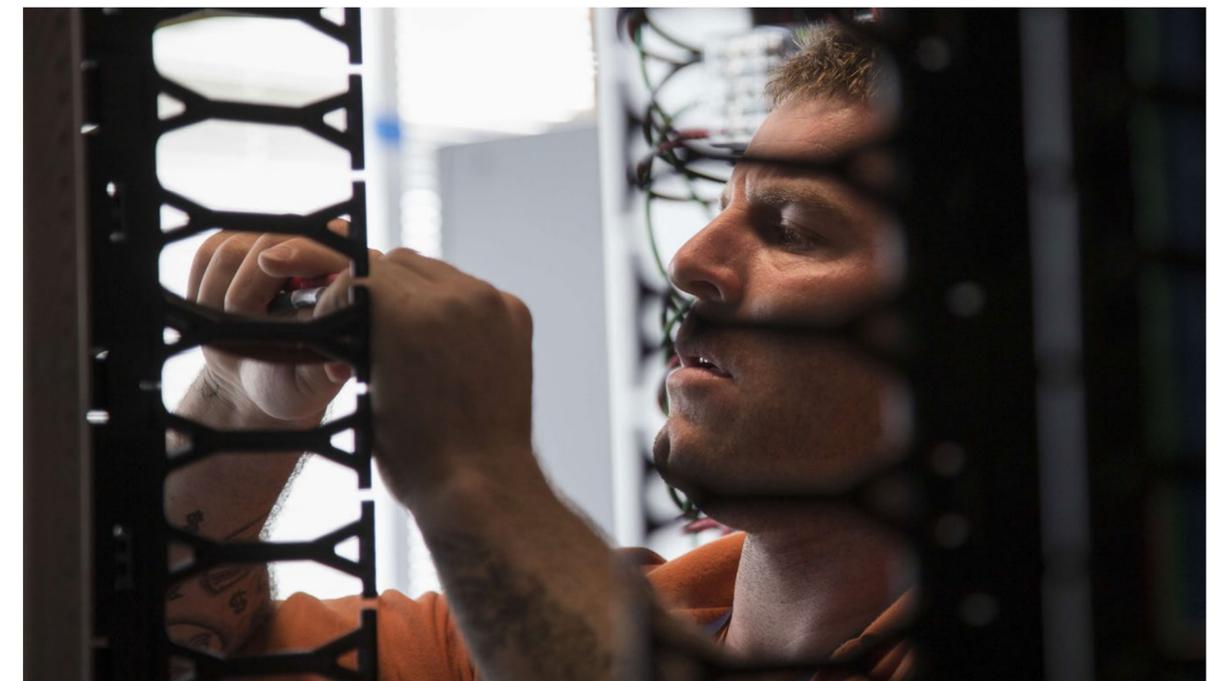
Es wird erwartet, dass Du:

- keine wettbewerbsrelevanten Daten mit Konkurrenten besprichst oder austauschst, weder direkt noch indirekt über Dritte
- keine Abgabepreise der Zwischenhändler festlegst oder kontrollierst
- mit der Konzernabteilung Recht & Compliance abklärst, bevor Du Vereinbarungen über ein Wettbewerbsverbot oder Beschäftigungsbeschränkungen mit Drittparteien aushandelst
- die Konzernabteilung Recht & Compliance kontaktierst, wenn Du Bedenken in Bezug auf Wettbewerbsangelegenheiten hast



Was sind wettbewerbsrelevante vertrauliche Informationen?

Alle Informationen, die eine kommerzielle Entscheidung von Ericsson oder einem Wettbewerber beeinflussen könnten. Dies könnte Angaben zu Preisen, Kosten, Margen, Angeboten oder Mengen, sowie Zuordnungen von Produkt, Märkten und Gebieten beinhalten.



### Weitere Informationen

Steering Dokumente

- [Group Policy, Antitrust law](#)

Hilfreiche Links

- [Antitrust Compliance Guide webpage](#)
- [Compliance Consultation Desk webpage](#)

Unser Code  
 Unsere Mitarbeiter  
 Unser Geschäft  
 Unsere Werte  
 Unser Engagement

## Tätige Geschäfte nur mit Dritten, die sich ebenfalls zu Integrität verpflichten

Wir arbeiten nur mit Dritten zusammen, die die gleichen Integritätsstandards einhalten, die wir von uns selbst verlangen.

Die Zusammenarbeit mit Dritten kann erhebliche Risiken mit sich bringen, die wir sorgfältig abwägen müssen, damit die Werte, für die wir stehen, nicht gefährdet werden. Bei Ericsson arbeiten wir nur mit Lieferanten und anderen Partnern zusammen, die unsere hohen Standards in Bezug auf Integrität, Menschenrechte, Gesundheit und Sicherheit sowie Umwelt teilen.

### Es wird erwartet, dass Du:

- nur mit qualifizierten, zugelassenen Dritten arbeitest, die unseren erweiterten Prozess für die Verwaltung Dritter (TPM) durchlaufen haben
- sicherstellst, dass Drittanbieter und Geschäftspartner unseren [Ericsson-Verhaltenskodex für Geschäftspartner](#) oder ein ähnliches Dokument unterzeichnet haben und sich an diese Bestimmungen halten
- die Leistung unserer Drittparteien aktiv auf die Einhaltung des Verhaltenskodex für Geschäftspartner und aller anderen Bedingungen, auf deren Grundlage eine Genehmigungsentscheidung getroffen wurde, überwachst
- niemals Dritte dazu veranlasst, etwas zu tun, was Mitarbeiter\*innen von Ericsson nicht erlaubt ist



Eine politisch exponierte Person (PEP) ist jemand, der eine prominente öffentliche Position innehat (oder früher innehatte) oder ein Familienmitglied oder enger Mitarbeiter\*in einer solchen Person. PEPs haben aufgrund ihrer Position und ihres Einflusses ein höheres Risiko, in Korruption verwickelt zu werden. Gehe bei der Arbeit mit PEPs besonders sorgfältig vor.



### Weitere Informationen

#### Steering Dokumente

- [Group Directive, Third Party Management](#)
- [Group Directive, Anti-Corruption](#)
- [Group Directive, Partnering](#)

#### Hilfreiche Links

- [Ericsson Responsible sourcing page](#)

Unser Code  
 Unsere Mitarbeiter  
 Unser Geschäft  
 Unsere Werte  
 Unser Engagement

#### Weitere Informationen

##### Steering Dokumente

- [Group Directive, Trade Compliance](#)
- [Group Directive, Customer Finance](#)
- [Group Directive, Third Party Management](#)
- [Group Directive, Sourcing](#)
- [Group Instruction, Trade Compliance](#)
- [Instruction, Recusal of U.S. persons for sanctions purposes](#)

##### Hilfreiche Links

- [GFLA Trade Compliance webpage](#)
- [Trade Compliance Global Operations webpage](#)

# Einhaltung der internationalen Handelsgesetze und Richtlinien gegen Geldwäsche

Wir halten uns an die geltenden Gesetze und Vorschriften zur Regulierung des internationalen Handels und der Verhinderung von Geldwäsche.

Die Europäische Union (EU), die Vereinigten Staaten (USA) und andere Länder haben Handels- und Sanktionsgesetze erlassen; dazu gehören Export- und Zollkontrollen, Embargos und Sanktionen. Solche Gesetze gelten für Menschen, Länder und Einrichtungen, mit denen wir Geschäfte tätigen können. Außerdem gelten sie auch für die Hardware, Software, Dienstleistungen und Lösungen, deren Verkauf uns erlaubt ist

#### Es wird erwartet, dass Du:

- Dir über alle Sanktionen, Import- oder Exportkontrollen bewusst bist, die für Deine Geschäfte im Namen von Ericsson gelten könnten, bevor Du solche Geschäfte machst und dass Du sicherstellst, dass bei Bedarf eine Lizenz erworben wird
- sicherstellst, dass Ericssons Sanktionsprüfungsverfahren vor dem Einbinden neuer Drittparteien und danach regelmäßig durchgeführt wird

- im Zweifelsfall die Abteilung Trade Compliance innerhalb der Konzernfunktion Recht & Compliance kontaktierst.

Wir unterstützen den freien und fairen Handel und verpflichten uns zur Einhaltung der geltenden Anti-Boycott-Bestimmungen. Lass dich immer von der Konzernabteilung Rechtsangelegenheiten & Compliance beraten, wenn du dir über die Rechtmäßigkeit einer Aktion unsicher bist oder wenn du auffordert wirst, dich an einem Boykott zu beteiligen.



Eine „Person aus den Vereinigten Staaten“ ist ein US-Bürger, Green-Card-Inhaber oder eine Person, die sich physisch in den USA befindet. Wenn Du eine solche Person bist, kannst Du von der Teilnahme an bestimmten Geschäftsaktivitäten nach US-Sanktionsgesetzen eingeschränkt sein und musst Dich unter bestimmten Umständen zurückziehen.

Geldwäsche ist eine illegale Aktivität, bei der jemand versucht, die wahre Herkunft des Geldes zu verbergen, das durch Verbrechen erlangt wurde. Bei der Terrorismusfinanzierung werden Finanzmittel zur Unterstützung terroristischer Aktivitäten verwendet. Ericsson erlaubt keine Aktivitäten, die Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung unterstützen..

#### Es wird erwartet, dass Du:

- Dich niemals auf eine geschäftliche Transaktion einlässt, wenn Du vermutest, dass damit Gelder aus kriminellen Aktivitäten verbunden sind
- alle Anforderungen von Ericsson für verantwortungsvolle Beschaffung und Sorgfaltspflicht einhältst





Unser Code  
Unsere Mitarbeiter  
Unser Geschäft  
Unsere Werte  
Unser Engagement

# Unsere materiellen Vermögenswerte und unser geistiges Eigentum

Wir verpflichten uns, die Vermögenswerte und das geistige Eigentum unseres Unternehmens sowie die Informationen und Vermögenswerte zu schützen, die uns von unseren Kollegen, Kunden und Dritten anvertraut wurden.

4.1	Schutz vertraulicher Informationen und geistigen Eigentums	23
4.2	Verantwortungsvolle Nutzung von Unternehmensinformationen und Vermögenswerten	24
4.3	Schutz personenbezogener Daten	25
4.4	Durchführen ordnungsgemäßer Finanzkontrollen und Verhindern von Betrug	26
4.5	Verantwortungsvolle Kommunikation	27

# 04

Unser Code  
 Unsere Mitarbeiter  
 Unser Geschäft  
 Unsere Werte  
 Unser Engagement

# Schutz vertraulicher Informationen und geistigen Eigentums

## Wir behandeln vertrauliche Informationen und geistiges Eigentum mit großer Sorgfalt.

Bei Ericsson sind unsere technischen und finanziellen Informationen sowie unser geistiges Eigentum entscheidend für unseren Erfolg. Dazu gehören Daten aus Forschung und Entwicklung, Patente, Geschäfts- und Produktpläne und -strategien sowie Kunden- und Lieferanteninformationen. Wir müssen sicherstellen, dass solche Daten nur für ordnungsgemäße und berechnigte Zwecke genutzt werden.

### Es wird erwartet, dass Du:

- vertrauliche Informationen nicht an öffentlichen Orten oder im Internet diskutierst
- nur dann auf vertrauliche Informationen zugreifst oder diese weitergibst, wenn ein legitimer geschäftlicher Grund dafür besteht
- vertrauliche Daten nur auf von Ericsson genehmigten Geräten und Cloud-Diensten speicherst
- Deine Besucher in den Büros und Einrichtungen von Ericsson begleitest

- vertrauliche Daten von Ericsson nicht mitnimmst oder verwendest, wenn Du das Unternehmen verlässt
- nicht versuchst, vertrauliche Daten anderer Unternehmen oder Dritter unrechtmäßig zu erhalten

Du solltest stets auf der Hut sein vor Cyberbedrohungen – wie etwa Malware oder Phishing – und bewährte Praktiken anwenden, um die Daten und Systeme von Ericsson vor Angriffen zu schützen.

### Es wird erwartet, dass Du:

- Deinen Computer und mobile Geräte auf die neueste Softwareversion aktualisierst und Deine Kennwörter änderst
- Benutzerkennungen (Anmeldedaten) oder Kennwörter nicht weitergibst
- außerhalb des Firmenstandorts die Software für die sichere Einwahl Deines Laptops in das Netzwerk von Ericsson verwendest
- niemals nicht genehmigte Software oder Geräte herunterlädst oder verwendest
- E-Mails mit vertraulichen oder persönlichen Informationen verschlüsselst



Denke daran, dass alle relevanten Vorfälle bezüglich der Informationssicherheit über das [Security Incident Management System \(SIMS\)](#) gemeldet werden müssen.



Ich habe vor kurzem bei Ericsson angefangen und besitze vertrauliche Informationen über meinen ehemaligen Arbeitgeber, der ein Wettbewerber ist. Ist es in Ordnung, über dessen Vertriebsstrategie zu sprechen?

Nein. Diese Informationen gehören Dir nicht und es ist nicht in Ordnung, sie für Deine eigenen oder für die Zwecke von Ericsson zu nutzen. Indem Du solche Informationen Ericsson gegenüber offenlegst, verstößt Du möglicherweise gegen Gesetze oder Deine Verpflichtungen gegenüber Deinem ehemaligen Arbeitgeber. Bitte wende Dich an das [Compliance Consultation Desk](#), wenn Du weitere Ratschläge zu möglichen Interessenkonflikten benötigst.



Welche Schritte sind für das Onboarding neuer Lieferanten erforderlich, die Zugang zu vertraulichen und geschützten Informationen von Ericsson benötigen?

Jede Offenlegung vertraulicher und geschützter Informationen gegenüber Dritten setzt die Unterzeichnung einer Geheimhaltungsvereinbarung (Non-Disclosure Agreement, NDA) oder ähnlicher Bestimmungen voraus. Du kannst Dich an den zuständigen Ansprechpartner der Sourcingabteilung oder der Rechts- und Compliance-Abteilung von Ericsson wenden, wenn Du weitere Fragen hast oder Unterstützung brauchst.

## Weitere Informationen

### Steering Dokumente

- [Group Policy, Intellectual Property Rights](#)
- [Group Policy, Security](#)
- [Group Directive, Intellectual Property Rights](#)
- [Group Directive, Handling of financial information within Ericsson Operating Units](#)
- [Group Directive, Information Security Management System](#)

### Hilfreiche Links

- [Reporting Security and Privacy Incidents webpage](#)
- [Compliance Consultation Desk webpage](#)
- [Security at Ericsson](#)

Unser Code  
 Unsere Mitarbeiter  
 Unser Geschäft  
 Unsere Werte  
 Unser Engagement

## Verantwortungsvolle Nutzung von Unternehmensinformationen und Vermögenswerten

Wir beteiligen uns in keinerlei Hinsicht an Insiderhandel und wir verwenden das Unternehmensvermögen ausschließlich für legitime Zwecke.

Insiderdaten sind nicht-öffentliche und wichtige Daten über Ericsson oder andere Unternehmen, die einen erheblichen Einfluss auf den Preis von Finanzinstrumenten und Wertpapieren, wie z. B. Aktien, Anleihen oder Derivaten, haben würden, wenn sie veröffentlicht werden. Diese Daten zu nutzen oder sie anderen bereitzustellen, um mit Finanzinstrumenten und Wertpapieren zu handeln, ist illegal. Dies wird als Insiderhandel bezeichnet und muss ausnahmslos unterlassen werden.

Es wird erwartet, dass Du:

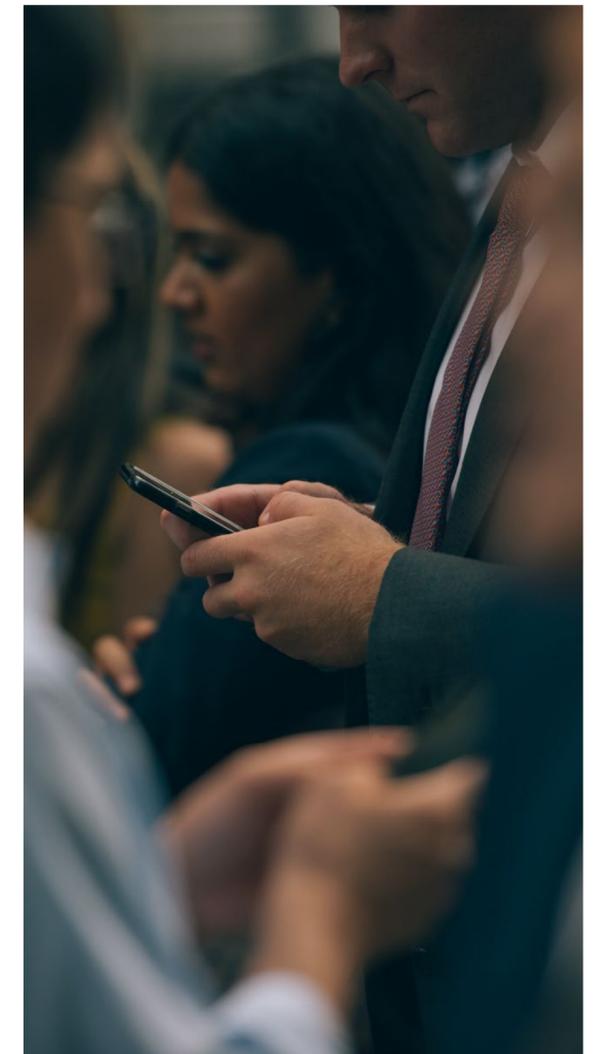
- keine Finanzinstrumente und Wertpapiere kaufst oder verkaufst, wenn Du über Insider-Daten verfügst, oder anderen rätst, dies zu tun
- Insiderinformationen ausschließlich an Kollegen weitergibst, die davon Kenntnis haben müssen wie vom Projektleiter genehmigt
- vor einem Börsengeschäft mit dem zuständigen Ansprechpartner der Rechts- und Compliance-Abteilung des Konzerns Rücksprache hältst, wenn Du Dir nicht sicher bist, ob Du im Besitz von Insiderinformationen bist



Allen Ericsson-Mitarbeiter\*innen wird empfohlen, während eines Zeitraums von 30 Tagen vor der Veröffentlichung von Finanzberichten nicht mit Finanzinstrumenten und Wertpapieren von Ericsson zu handeln, auch wenn sie nicht im Besitz von Insiderinformationen sind.



Verwende die IT-Systeme und Ressourcen von Ericsson nur für geschäftsbezogene Aktivitäten. Du bist für den Schutz von Unternehmensvermögen vor missbräuchlicher Nutzung, Verschwendung, Diebstahl und Verlust verantwortlich. Dazu gehört, dass Du die IT von Ericsson nicht für Aktivitäten nutzt, die rechtswidrig, belästigend, sexuell orientiert, verleumderisch, rassistisch, menschenrechtsverletzend oder im Zusammenhang mit Kindesmissbrauch sind.



### Weitere Informationen

#### Steering Dokumente

- [Group Policy, Insider Rules](#)
- [Group Policy, Security](#)
- [Group Instruction, Handling of Inside Information](#)

#### Hilfreiche Links

- [Security at Ericsson](#)

Unser Code  
 Unsere Mitarbeiter  
 Unser Geschäft  
 Unsere Werte  
 Unser Engagement

#### Weitere Informationen

##### Steering Dokumente

- [Group Policy, Privacy](#)
- [Group Directive, Data Privacy Management](#)
- [Group Directive, Processor Binding Corporate Rules relating Data Privacy](#)
- [Group Directive, Binding Corporate Rules for Data Controller](#)
- [Group Instruction Product Security and Privacy](#)

##### Hilfreiche Links

- [Reporting Security and Privacy Incidents webpage](#)

# Schutz personenbezogener Daten

Wir verarbeiten personenbezogene Daten verantwortungsvoll und gemäß den Datenschutzvorschriften.

Wir schützen personenbezogene Daten und unterstützen globale Bemühungen zu deren Schutz. Wir sind der Einhaltung der globalen Grundsätze zum Schutz von Daten sowie geltender Gesetze verpflichtet, einschließlich der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Wir haben auch verbindliche Unternehmensregeln und vertragliche Vereinbarungen, die regeln, wie wir Daten verarbeiten und weitergeben.

#### Es wird erwartet, dass Du:

- personenbezogene Daten in Übereinstimmung mit den Gesetzen und den Richtlinien von Ericsson erhebst und verarbeitest
- sicherstellst, dass Personen, von denen wir personenbezogene Daten erhalten, verstehen, warum sie erfasst und verarbeitet werden
- personenbezogene Daten nur für legitime geschäftliche Zwecke und genehmigte Verwendungen nutzt, die im Rahmen Deiner Tätigkeit erforderlich sind

- personenbezogene Daten nur an Personen (innerhalb und außerhalb von Ericsson) weitergibst, die zu deren Erhalt berechtigt sind
- alle vermuteten Datenschutzverletzungen sofort an das [Security Incident Management System \(SIMS\)](#) meldest



#### Was sind „personenbezogene Daten“?

Personenbezogene Daten sind Informationen, die eine identifizierbare Person betreffen können. Beispiele hierfür sind Name, Adresse, Telefonnummer, IMEI (International Mobile Equipment Identity), IMSI (International Mobile Subscriber Identity), E-Mail- und Bank- oder Kreditkarteninformationen.



Unser Code  
 Unsere Mitarbeiter  
 Unser Geschäft  
 Unsere Werte  
 Unser Engagement

## Durchführen ordnungsgemäßer Finanzkontrollen und Verhindern von Betrug

Wir erfassen alle Finanzinformationen sorgfältig, genau und wahrheitsgemäß.

Wir sind alle gehalten, Maßnahmen zu ergreifen, um Betrug und finanzielle Unregelmäßigkeiten zu verhindern. Wir sollten immer sicherstellen, dass die wahre Art und der wahre Umfang unserer geschäftlichen Transaktionen transparent und genau aufgezeichnet werden. Es ist ausdrücklich verboten und möglicherweise strafbar, falsche oder irreführende Angaben in unseren Aufzeichnungen zu machen oder interne Kontrollen zu umgehen.

### Es wird erwartet, dass Du:

- schriftliche (nie mündliche) Verträge mit Kunden und Dritten abschließt
- sicherstellst, dass die Verträge dem Inhalt des Handelsgeschäfts entsprechen
- vermeidest, unübliche Anreize anzubieten oder Bedingungen zustimmst, die nicht im besten Interesse von Ericsson liegen
- Unterschriften- und Ausgabenbefugnisse sowie relevante Genehmigungsprozesse befolgst

- alle finanziellen Transaktionen in Übereinstimmung mit den geltenden Regeln und den Ericsson Buchhaltungsrichtlinien und -anweisungen aufzeichnest
- niemals die Zahlung von unklaren oder fragwürdigen Ausgaben oder Rechnungen Dritter genehmigst, die unzureichend dokumentiert oder unvollständig sind
- sicherstellst, dass Spesenabrechnungen vollständig, wahrheitsgemäß und genau sind
- Unternehmenskreditkarten nur für legitime Geschäftsausgaben verwendest
- alle erforderlichen Belege vorlegst, die für einen korrekten Jahresabschluss erforderlich sind
- wende Dich an die Finanzabteilung des Konzerns oder an Deinen zuständigen Ansprechpartner, wenn Du Dir nicht sicher bist, was Du tun sollst, oder wenn Du Fragen oder Bedenken bezüglich der Finanzen hast



Melde Bedenken an, wenn Du beispielsweise auf etwas aufmerksam wirst:

- Zahlungen an oder von Dritten in einem anderen Land als dem, in dem die Dienstleistung erbracht wurde
- Zahlungen an einen Dritten in einem Land, das als „Steuerose“ bekannt ist“
- Zahlungen an oder von Dritten, die sich von den in den genehmigten Vereinbarungen genannten unterscheiden
- falsche, irreführende oder unvollständige Geschäftsdatensätze, einschließlich der Daten zur Zeiterfassung
- Druck, eine unrichtige Buchung in unserer Buchhaltung vorzunehmen oder relevante Daten auszulassen
- nicht erfasste Geldmittel oder Finanzkonten
- Einnahmen oder Ausgaben, die unberechtigterweise zwischen Zeiträumen verschoben wurden. Splitten von Bestellungen oder Rechnungen, um Genehmigungsstufen zu umgehen

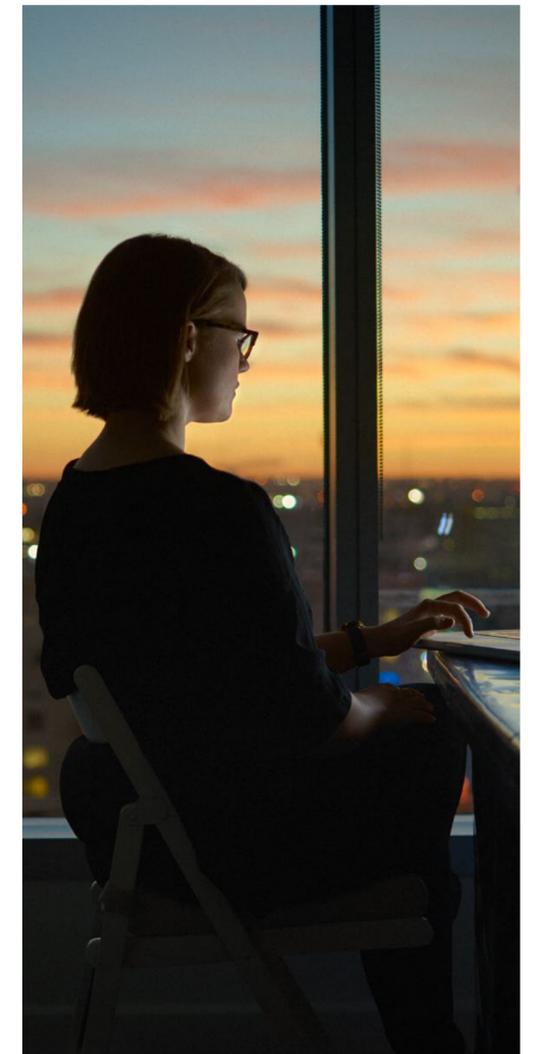
### Weitere Informationen

#### Steering Dokumente

- [Group Directive, Ericsson Operating Model](#)
- [Group Directive, Travel & Expenses](#)
- [Group Directive, Financial Authorization](#)
- [Group Directive, Signatory Powers](#)
- [Group Directive, Sourcing](#)
- [Group Directive, Ericsson Sales Directive](#)
- [Group Instruction, Time Reporting for Employees](#)

#### Hilfreiche Links

- [Ericsson Governance](#)



Unser Code  
 Unsere Mitarbeiter  
 Unser Geschäft  
 Unsere Werte  
 Unser Engagement

## Verantwortungsvolle Kommunikation

Wir sprechen nur dann im Namen des Unternehmens, wenn wir dazu berechtigt sind, und lassen beim Posten in sozialen Medien Vorsicht walten.

Unsere Reputation hängt von der Transparenz, Genauigkeit und Konsistenz unserer öffentlichen Erklärungen ab. Deshalb haben wir Maßnahmen ergriffen, um sicherzustellen, dass korrekte Daten herausgegeben werden. Diese Maßnahmen gelten für Aussagen, die Du öffentlich in sozialen Medien oder in Artikeln, Zeitungen, Vorträgen oder anderen Stellungnahmen mit Relevanz für die Geschäftstätigkeit von Ericsson machst. Während wir die freie Meinungsäußerung befürworten, ist jeder von uns für Social-Media-Posts verantwortlich und kann zur Rechenschaft gezogen werden, wenn diese mit unseren Werten und dem Kompass unvereinbar sind.

### Es wird erwartet, dass Du:

- gutes Urteilsvermögen walten lässt und vertrauliche Informationen über Ericsson schützt.
- kenntlich machst, dass Deine Ansichten Deine eigenen sind und Du nicht für Ericsson sprichst (es sei denn, Du bist dazu berechtigt).
- keine Inhalte postest, die den Ruf von Ericsson in Verlegenheit bringen oder ihm schaden würden.

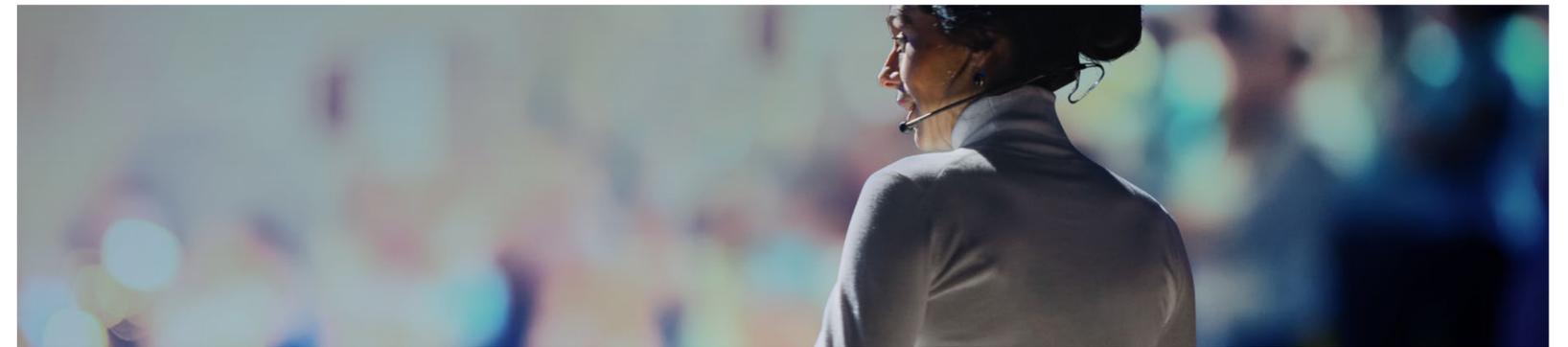
### Weitere Informationen

#### Steering Dokumente

- [Group Policy, Communications](#)
- [Group Directive, Spokesperson](#)
- [Group Directive, Investor Relations](#)
- [Group Instruction, External Social Media and Security at Ericsson](#)

#### Hilfreiche Links

- [Security at Ericsson](#)



Ich wurde eingeladen, einen Vortrag auf einem Fachkongress zu halten. Benötige ich dafür eine Erlaubnis? Was kann ich über Ericsson oder meine Tätigkeit für das Unternehmen sagen?

Der erste Schritt ist, die Genehmigung Deines Vorgesetzten einzuholen und die Abteilung Marketing & Corporate Relations zu informieren. Grundsätzlich solltest Du bei Vorträgen auf Konferenzen den Schwerpunkt auf Deinen eigenen Verantwortungsbereich und Deine persönlichen Meinungen und Beobachtungen legen – gib keine sensiblen oder vertraulichen Daten aus dem Unternehmen weiter.



Ein Freund hat mir eine einfache Frage zum Unternehmen gestellt. Darf ich sie beantworten?

Wir sprechen gern über unsere Arbeit für Ericsson, aber es hängt im Wesentlichen davon ab, was gefragt wurde. Du darfst keine vertraulichen Informationen offenlegen, aber wir ermutigen Dich natürlich, offiziell veröffentlichte Informationen weiterzugeben. Wichtig ist, dass Du Dir einen Moment Zeit für eine sorgfältige Abwägung nimmst, bevor Du antwortest. Du kannst bei Deinem Vorgesetzten nachfragen, wenn Du weitere Ratschläge brauchst, welche Themen offen diskutiert werden können und welche nicht.



Unser Code  
Unsere Mitarbeiter  
Unser Geschäft  
Unsere Werte  
Unser Engagement

## Unser soziales und ökologisches Engagement

Wir engagieren uns für die Achtung der Menschenrechte, die Verringerung der Umweltauswirkungen und die Unterstützung der sozioökonomischen Entwicklung in den Gemeinden, in denen wir arbeiten.

5.1	Förderung des Rechts auf Privatsphäre und Meinungsfreiheit	29
5.2	Bekanntnis zu unserer Verpflichtung für Umweltverträglichkeit	30
5.3	Stärkung und Unterstützung lokaler Gemeinschaften	31

# 05

Our Code  
 Our people  
 Our business  
 Unsere Werte  
 Unser Engagement

## Förderung des Rechts auf Privatsphäre und Meinungsfreiheit

Wir respektieren das Recht auf Privatsphäre und das Recht auf freie Meinungsäußerung als die beiden wichtigsten Menschenrechte im Zusammenhang mit der von uns angebotenen Technologie.

Wir glauben grundsätzlich daran, dass unsere Hardware, Software, Dienstleistungen und Lösungen positive Veränderungen für die Menschen bringen. Gleichzeitig arbeiten wir daran, das Risiko eines potenziellen Missbrauchs unserer Technologie zu minimieren und abzuschwächen. Wir tun dies, indem wir bei unseren Verkaufsaktivitäten eine Due Diligence durchführen, um potenzielle negative Auswirkungen auf die Menschenrechte zu bewerten, zu verhindern und abzumildern.

Wir setzen uns auch nachdrücklich für die Meinungsfreiheit und den Schutz der Privatsphäre ein. Dazu gehört auch, Bedenken in Bezug auf neue gesetzliche Regelungen, Verwaltungsvorschriften, Lizenzierungsregeln oder Strafverfolgungsrichtlinien zu äußern, wenn diese die Freiheit des Einzelnen, seine Meinung zu äußern, negativ beeinflussen oder andere vor Übergriffen schützen könnten

Es wird erwartet, dass Du:

- die Menschenrechte durch verantwortungsvolle Entscheidungen achtest, förderst und unterstützt – auch während der Produktentwicklung, beim Einsatz und Verkauf unserer Technologie sowie in Geschäftsbeziehungen mit Kunden und Lieferanten
- von außen herangetragene Anfragen und Forderungen, die sich auf die Meinungsfreiheit oder das Recht auf Privatsphäre von Einzelpersonen auswirken können, prüfst und sicherstellst, dass solche Anfragen rechtmäßig, verhältnismäßig und notwendig sind, bevor Du auf sie reagierst
- die Risiken des Missbrauchs unserer Technologie im Rahmen von Geschäftsbeziehungen berücksichtigst, die richtigen Verfahren befolgst, um solche Risiken zu mindern, und Bedenken äußerst, wenn solche Risiken ignoriert oder nicht ordnungsgemäß berücksichtigt werden



### Weitere Informationen

Steering Dokumente 

- [Group Policy, Sensitive Business](#)
- [Statement, Business and Human Rights](#)

Hilfreiche Links 

- [Ericsson respect for human rights webpage](#)

Our Code  
 Our people  
 Our business  
 Unsere Werte  
 Unser Engagement

## Bekenntnis zu unserer Verpflichtung für Umweltverträglichkeit

Unsere Umweltverträglichkeitsprogramme setzen ein wichtiges Zeichen für die Welt um uns herum und schaffen Mehrwert für alle Interessengruppen.

Wir verwenden einen wissenschaftsorientierten und dreifach ausgerichteten (wirtschaftlich-sozial-ökologisch) Ansatz für den Unternehmenserfolg, um positive Auswirkungen für alle Interessengruppen im Unternehmen, in unserem gesamten Portfolio und in der Gesellschaft zu erzielen.

Wir haben uns dazu verpflichtet, die negativen Auswirkungen all unserer Tätigkeiten und Aktivitäten auf die Umwelt zu verringern und sind auf dem besten Weg, bis 2030 in unserem eigenen Betrieb klimaneutral zu sein. Wir entwickeln Hardware, Software, Dienstleistungen und Lösungen mit Blick auf den Lebenszyklus und die Kreislaufwirtschaft – mit dem Streben nach hoher Energieeffizienz und einer nachhaltigen Material- und Designauswahl. Und wir nehmen ausgediente Produkte zurück und recyceln sie verantwortungsvoll.

Die Umweltverträglichkeit ist ein integrierter Ansatz über alle unsere Geschäftseinheiten hinweg – ein Denkansatz, den wir alle als Teil der Belegschaft von Ericsson teilen.

**Es wird erwartet, dass Du:**

- Deinen Beitrag für die Ziele und Vorhaben von Ericsson hinsichtlich der Umweltauswirkungen unserer Aktivitäten und unserer Produktnachhaltigkeit leistest
- Geschäftsreisen einschränkst und bevorzugt Fahrten mit Bahn oder Auto statt Flugreisen machst
- alle umweltbezogenen Produkthanforderungen, Richtlinien und Empfehlungen befolgst
- überlegst, wie Du Deine Arbeit so ausführen kannst, dass sie sich positiv auf die Umweltbilanz unserer Kundenangebote auswirkt
- Risiken oder Vorfälle mit potenziell negativen Umweltauswirkungen mithilfe des [Global Incident Reporting Tool](#) meldest

Bei Ericsson engagieren wir uns aktiv in Partnerschaften und entwickeln Hardware, Software, Dienstleistungen und Lösungen, die Branchen und Gesellschaften bei ihren Bemühungen unterstützen, die UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung zu verwirklichen.



### Weitere Informationen

#### Steering Dokumente

- [Group Policy, Sustainability](#)
- [Group Directive, Product Take-Back](#)

#### Hilfreiche Links

- [Ericsson sustainability and corporate responsibility webpage](#)
- [Ericsson and the Sustainable Development Goals webpage](#)
- [Design for Environment webpage](#)
- [Ericsson requirements on material declarations](#)
- [Ericsson List of Banned and Restricted Substances](#)

Our Code  
Our people  
Our business  
Unsere Werte  
Unser Engagement

## Stärkung und Unterstützung lokaler Gemeinschaften

Wir möchten positive Veränderungen herbeiführen und stärken und unterstützen daher lokale Gemeinschaften, ohne im Gegenzug Vorteile zu erwarten.

Um dem Anspruch einer „Good Corporate Citizenship“ gerecht zu werden, verpflichten wir uns, in den Ländern, in denen wir tätig sind, die geltenden lokalen Steuern zu zahlen. Im Rahmen unseres Engagements als verantwortungsvoller „Corporate Citizen“ unterstützen wir durch Sponsoring, Spenden und ehrenamtliche Tätigkeiten die Einbindung von Interessengruppen und stärken unsere lokalen und regionalen Gemeinschaften.

Sponsoring und Spenden werden von uns sorgfältig hinsichtlich der Übereinstimmung mit der Strategie von Ericsson dahingehend geprüft, dass unsere Unterstützung unserer Meinung nach die größte Wirkung entfalten kann. Wir führen hierfür auch eine Due Diligence durch, um sicherzustellen, dass Sponsoring und Spenden frei von tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikten sind und nicht mit unangemessenen Zahlungen in Verbindung stehen.

Es wird erwartet, dass Du:

- Genehmigungen für Hilfen, die unter die Richtlinie für Sponsoring und Spenden fallen, über das [Formular für Sponsoring und Spenden](#) beantragst.
- Genehmigungen für andere Sponsoring-Aktivitäten und Zuwendungen über das [Compliance Consultation Deskeinholst](#)
- sicherstellst, dass eine Due Diligence bedarfsgerecht entsprechend den Richtlinien durchgeführt wird.
- mögliche Verbindungen zwischen Sponsoring oder Spenden und Kunden, Lieferanten und Partnern von Ericsson, Inhabern öffentlicher Ämter oder derzeitigen oder ehemaligen Mitarbeitern von Ericsson offenlegst.

Wir sind stolz auf unser [Ericsson Volunteer Programm](#) (EVP). Es ermöglicht Mitarbeiter\*innen, sich mit ihren Fähigkeiten ehrenamtlich in lokalen Organisationen zu engagieren und einen positiven Beitrag für die Gesellschaft zu leisten. Teilnahmeberechtigt sind alle aktiven Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten von Ericsson.

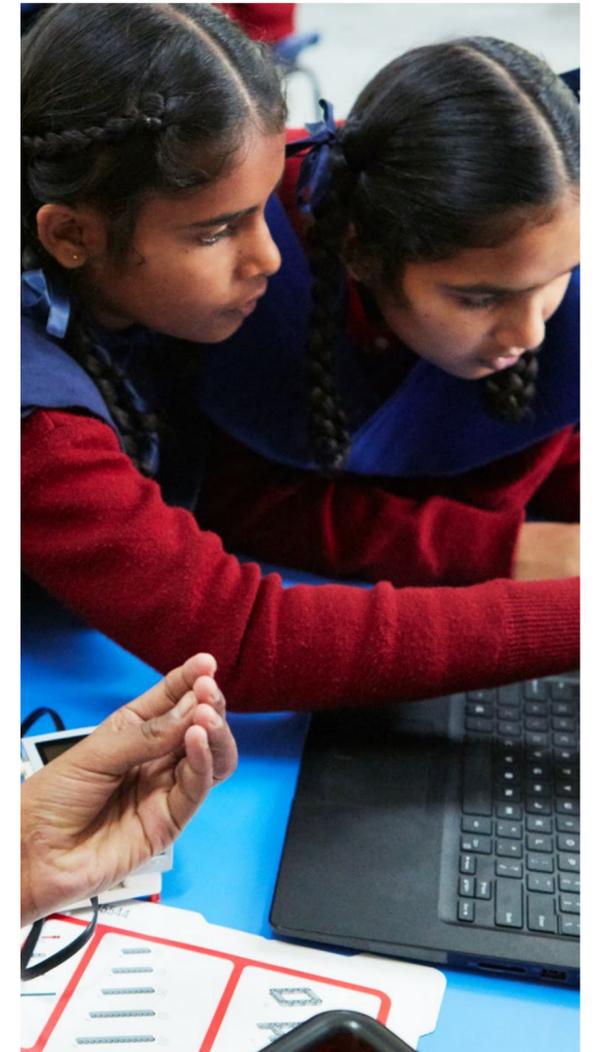
Vor der Aufnahme der ehrenamtlichen Tätigkeit musst Du die Programmbedingungen und

die Richtlinien für teilnahmeberechtigte ehrenamtliche Aktivitäten akzeptieren – sowohl die von Ericsson als auch die der empfangenden Organisation.



Darf ich die jährliche Gala einer lokalen Wohltätigkeitsorganisation sponsern, die von einem wichtigen Kunden veranstaltet wird?

Es kommt darauf an. Wenn z. B. eine bedeutende Geschäftschance beim Kunden in Aussicht steht, könnte es den Anschein haben, dass die Geschäftsentscheidungen des Kunden durch das Sponsoring beeinflusst worden sind oder beeinflusst werden könnten. In allen Fällen solltest Du eine Anfrage über das [Formular für Sponsoring und Spenden](#) zur Bewertung stellen. So hast Du in jedem Fall ein sicheres Gefühl, richtig gehandelt zu haben.



### Weitere Informationen

#### Steering Dokumente

- [Group Policy, Finance](#)
- [Group Policy, Sponsorships and Donations](#)
- [Group Directive, Sponsorships and Donations](#)
- [Group Instruction, General Expenses](#)

#### Hilfreiche Links

- [Sponsorships and Donations webpage](#)
- [Ericsson Response webpage](#)
- [Ericsson employee volunteering framework](#)



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