

Kodex der Geschäftsethik



veoneer

Inhaltsverzeichnis

Nachricht von unserem CEO	4
Unser Versprechen	5
Einführung: Kodex der Geschäftsethik	6
Unsere Verantwortung/Pflicht	8
Unsere ethische Verpflichtung	10
Wir schätzen unsere Kunden	
Engagement für Qualität & Robustheit	12
Fairer Handel und Wettbewerb	14
Wir schätzen unsere Umwelt	
Umweltgrundsatzerklärung von Veoneer	16
Wir schätzen unsere Gemeinschaft	
Beteiligung an der Gemeinschaft	17
Wir schätzen unser Unternehmen	
Unternehmensressourcen	18
Vertraulichkeit	20
Kommunikation unserer Errungenschaften	22
Soziale Medien	23
Erwartungen an die Zulieferer	24
Wir schätzen einander	
Menschenrechte	26
Sicherheit am Arbeitsplatz	28
Respekt am Arbeitsplatz	32
Privatsphäre	33
Zusammenarbeit	34

Wir schätzen Integrität	
Anti- Korruption und Anti- Bestechung	36
Interessenkonflikte	40
Internationaler Handel	41
Wir schätzen Offenheit	
Genaue Buchführung und Datenverwaltung	42
Wir schätzen die kontinuierliche Verbesserung von Produkten	
Schutz unseres geistigen Eigentums	46
Ausbildung	47
Wir schätzen Flexibilität und Anpassungsfähigkeit	48
Wir schätzen die kontinuierliche Verbesserung der Prozesse	49
Unser Engagement	50
Unser Aufruf zum Handeln	52
Nicht- Vergeltung	54
Verzicht	55
Referenzen	56
Ansprechpartner	57
Änderungsindex	57
Veoneer Helpline	58

Einleitung des **CEOs** zum Verhaltenskodex 2024

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Bei Veoneer sind wir der Produktqualität, dem Kundenservice, der Entwicklung unserer Mitarbeitenden sowie dem Umweltschutz stark verpflichtet. Wir möchten das Richtige tun und haben klare Standards in Bezug auf unser ethisches Verhalten in unseren Geschäftsbeziehungen. Diese Standards helfen uns, sicherzustellen, dass wir einander und unsere Geschäftspartner fair, würdevoll und mit Respekt behandeln.



Der Verhaltenskodex von Veoneer definiert die Regeln zur Führung unserer täglichen Geschäfte, sowohl intern als auch mit externen Parteien, wie Kunden, Lieferanten, die Gesellschaft und die Umwelt. Gemeinsam mit dem Verantwortungsgefühl unserer Mitarbeitenden bildet der Verhaltenskodex von Veoneer die Grundlage für unsere Geschäfte und die ethischen Richtlinien, die für alle Veoneer-Mitarbeitenden und -Partner gelten.

Gesetze, Umweltstandards und gesellschaftliche Gegebenheiten unterscheiden sich in den Ländern, in denen wir tätig sind. Unser Verhaltenskodex leitet uns bei der Arbeit in ethischer und rechtlicher Weise. Er beschreibt die Grundsätze der Integrität, die unser Geschäft bestimmt haben, und ich glaube, dass sie für die Kultur von Veoneer von wesentlicher Bedeutung sind. Detaillierte Richtlinien und Verfahren unterstützen unseren Verhaltenskodex und bieten weitere Vorgaben für unsere Arbeit.

Ich schätze es sehr, dass Sie sich die Zeit nehmen, um den Verhaltenskodex von Veoneer zu lesen und diesen zu befolgen. Ich ermutige alle Mitarbeitenden, sich bei Veoneer zu melden und Fragen zu stellen, sollten Sie bezüglich eines möglichen Problems oder ethischen Angelegenheiten unsicher sein. Sie können sich stets an Ihre Führungskraft, und/oder die Personal-, Rechts- und Compliance-Abteilung wenden. Außerdem können Sie vorhandene oder mögliche Verstöße über das web-basierte Drittanbieter-Berichtstool Veoneer-Helpline melden, welches sowohl auf vNet als auch auf der öffentlichen Website von Veoneer verfügbar ist. Vergeltungsmaßnahmen für die Offenlegung von Bedenken in gutem Glauben sind untersagt.

Mit freundlichen Grüßen

Nik Endrud

CEO

Unser **Versprechen**

Jeden bei jedem Aufprall zu schützen

Unser Ziel – **Jeden bei jedem Aufprall zu schützen** – leitet unser Verhalten: mit Dringlichkeit in allem zu handeln, mit Leidenschaft als Team zu gewinnen und jeden Tag Vertrauen zu verdienen.

Einführung: Kodex der Geschäftsethik

Eine Kultur mit hoher Geschäftsethik:

- › Sie definiert die Grundsätze und Normen, die unsere täglichen Entscheidungen leiten, um sicherzustellen, dass wir mit der höchsten Geschäftsethik handeln;
- › Sie skizziert unsere Richtlinien und Punkte der Gesetze und Verordnungen, die unser Unternehmen auf der ganzen Welt beeinflussen
- › Dieser Kodex ist ein Maßstab, an dem wir unser Verhalten in Bezug auf die Prinzipien der Fairness und Gleichheit messen, zu denen sich unser Unternehmen verpflichtet hat.
- › Sie fördert eine Kultur, in der wir alle mit höchster Geschäftsethik und Integrität handeln, in der unethisches Verhalten nicht toleriert wird und in der alle berechtigt sind, sich zu Wort zu melden und Bedenken zu äußern

Unser Verhaltenskodex gilt für jeden von uns

Unser Verhaltenskodex setzt die Norm für alle, die in unserem Unternehmen eine Funktion haben:

- › Jeder Mitarbeiter;
- › Unser Vorstand und unsere leitenden Angestellten
- › Unsere Lieferanten, Vertragspartner und Berater;
- › Unsere Joint Ventures, Tochtergesellschaften und Unternehmen, an denen Veoneer beteiligt ist
- › Alle, die mit Veoneer zu tun haben.

Unser Verhaltenskodex ersetzt kein gutes Urteilsvermögen

Unser Verhaltenskodex bietet einen detaillierten Überblick über die Grundsätze, von denen wir uns leiten lassen, aber er liefert nicht genügend Informationen, um alle Umstände oder alle Gesetze und Verordnungen abzudecken, die uns betreffen. Wir verlassen uns darauf, dass Sie Ihr Urteilsvermögen einsetzen und nach Rat suchen und Fragen stellen, wenn Sie sich nicht sicher sind, was Sie tun sollen. Wenn Sie etwas sehen, das falsch oder widersprüchlich erscheint, wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten oder an die Mitarbeiter der örtlichen Personalabteilung.

Wir nehmen Verstöße ernst

Jede unethische, ungesetzliche, unehrliche oder schädliche Handlung kann eine nachteilige Auswirkung auf unsere Kultur, unser Unternehmen und unsere Fähigkeit zur Rettung von Leben haben. Wir müssen sie sehr ernst nehmen. In einigen Fällen können Verstöße zu Disziplinarmaßnahmen einschließlich der Kündigung führen. Abhängig vom Gesetz können wir auch eine gesetzliche Verpflichtung haben, Verstöße den Vollzugsbehörden zu melden. Tun Sie das Richtige und melden Sie alle eventuellen Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex.

Was muss gemeldet werden?

Tatsächliche oder potenzielle Verstöße gegen Richtlinien, Gesetze und Vorschriften, die Normen von Veoneer oder gegen diesen Verhaltenskodex, die sich Ihrer Meinung nach ereignet haben oder sich ereignen könnten, müssen unverzüglich gemeldet werden.



An wen muss ich mich wenden?

Sie können Bedenken melden an:

- › An Ihren Manager oder einen anderen Manager dem Sie vertrauen
- › Vertreter der Personalabteilung
- › Rechts- und Compliance-Beauftragter

Sie können Ihre Bedenken im Zusammenhang mit verdächtigen Vorfällen auch über die in diesem Dokument und im Intranet nach Ländern aufgeführten Telefonnummern der Veoneer-Helpline melden. Die Helpline wird von einer unabhängigen dritten Partei betrieben. Es ist ein mehrsprachiger Dienst und der Anruf ist kostenlos. Sie können 24 Stunden am Tag und 7 Tage in der Woche vertraulich Bericht erstatten. Sie können auch einen Bericht über potenzielle Verstöße gegen unsere Ethik über unser webbasiertes Meldetool einreichen.

[Helpline.veoneer.com](https://helpline.veoneer.com)

Unsere Verantwortung und Verpflichtung

Wir glauben, dass es genauso wichtig ist, wie wir Geschäfte machen, wie die Geschäfte selbst sind. Jeder von uns hat die Verantwortung und die Pflicht, sich ethisch und rechtlich korrekt zu verhalten und unsere Kultur zu bewahren und zu unterstützen durch die Vorbildwirkung. Wir bitten Sie:

Seien Sie ein Beispiel

- › Kennen Sie den Kodex der Geschäftsethik und alle anderen Richtlinien, Gesetze und Verordnungen, die für Ihre Arbeit
- › Seien Sie entschlossen bei der Befolgung von Richtlinien, Gesetzen und Verordnungen;
- › Fragen Sie um Rat, wenn Sie sich über die Ethik einer Situation nicht sicher sind;
- › Verbessern Sie kontinuierlich Ihre Fähigkeiten und Kenntnisse;
- › Nehmen Sie Verstöße ernst, kooperieren Sie bei Ermittlungen und
- › Machen Sie keine Kompromisse bei der Integrität.

Helfen Sie anderen immer: Seien Sie verantwortlich:

- › Sprechen Sie mit anderen über unseren Kodex der Geschäftsethik;
- › Wenn Sie einen Arbeitskollegen in einer schwierigen Situation sehen, sprechen Sie mit ihm, helfen Sie ihm, unsere Werte zu praktizieren und
- › Bieten Sie eine sichere Umgebung, um Bedenken zu äußern, zu teilen und korrigiert zu werden – lassen Sie keine Vergeltungsmaßnahmen zu, wenn jemand den Mund aufmacht
- › Selen Sie sich selbst und anderen gegenüber für Ihre Handlungen verantwortlich;
- › Belohnen Sie Integrität;
- › Erkennen Sie Vergeltungsmaßnahmen und verhindern Sie diese und
- › Machen Sie den Mund auf, um mögliche Bedenken zu melden, die Sie vielleicht haben oder die Ihnen gegenüber geäußert werden.

Wenn wir alle zusammen an unserem Ziel arbeiten, mit unseren Überzeugungen und unserer Kernstrategie folgen, können wir alles erreichen.

Unsere **ethische Verpflichtung**

Wir schätzen **unsere Kunden**

Wir schätzen **unsere Umwelt**

Wir schätzen **unsere Gemeinschaft**

Wir schätzen **unser Unternehmen**

Wir schätzen **uns gegenseitig**

Wir schätzen **Integrität**

Wir schätzen **Offenheit**

Wir schätzen **kontinuierliche Verbesserung**

Wir schätzen **Flexibilität und Anpassungsfähigkeit**

„Die Zeit ist immer reif, das Richtige zu tun.“

Martin Luther King Jr.

Wenn Sie mit einem ethischen Dilemma konfrontiert sind und nicht sicher sind, was Sie tun sollen, fragen Sie sich:



Wenn Sie eine dieser Fragen mit „NEIN“ beantworten, tun Sie es nicht, oder suchen Sie weitere Unterstützung.

Wir schätzen unsere Kunden

Hingabe an **Qualität** und **Robustheit**

Wir streben nach Produktqualität, die Weltklasseleistung repräsentiert. Unser Unternehmen, unser Ruf und unser Erfolg hängen davon ab, dass unsere Produkte jederzeit funktionieren. Unser Ziel besteht darin, während der gesamten Lebensdauer des Produkts eine fehlerfreie Ausführung zu gewährleisten und Produkte zu liefern, die alle Anforderungen der Interessengruppen erfüllen.

Wir verpflichten uns **gemeinsam**

Die behördlichen und branchenspezifischen Normen einzuhalten;

Auf mögliche Mängel zu achten und diese zu melden;

Qualität zu kennen und in allem anzuwenden, was wir tun;

Alle Qualitätsprobleme sofort zu melden.

Die vertraglichen Vorgaben einzuhalten (rechtzeitige Lieferung in der richtigen Menge an den richtigen Ort)

Nur das Beste zu akzeptieren;

Keine Kompromisse bei der Qualität einzugehen;

Seatbelts

Airbag

Seatbe

Weitere Einzelheiten entnehmen Sie bitte den folgenden Normen: VS 62 Kategorie A Problemmanagement; VS300 Standard für Rechtsangelegenheiten.

RSU

ECU

Airbag

Vehicle Network

F & A

F Wir könnten bei einer Projektlieferung für einen Kunden in Verspätung geraten. Unsere Softwaretests sind noch nicht abgeschlossen, aber wir erwarten keine Abweichungen. Sollten wir das akzeptieren und das Projekt liefern?

A Nein, wir können bei der Qualität keine Kompromisse eingehen. Tragen Sie dieses Problem Ihrem Vorgesetzten vor.

Wir schätzen unsere **Kunden**

Fairer Handel und **Wettbewerb**

Wir arbeiten zusammen, um unsere Kunden mit dem Respekt und Wert zu bedienen, den sie verdienen, und wie wir es für uns selbst und unser Unternehmen erwarten würden. Wir gewinnen das Vertrauen und den Respekt unserer Kunden, indem wir erstklassige Beziehungen und Partnerschaften schaffen, wobei wir offen und ehrlich über unsere Produkte, Preise und Probleme sprechen, die sie direkt betreffen. Wir müssen ehrlich und im Einklang mit den Gesetzen und Vorschriften des Kartellrechts und des fairen Wettbewerbs handeln.

Wir verpflichten uns **gemeinsam**

- Mit unseren Kunden wahrheitsgemäß und genau über unsere Produkte und Dienstleistungen kommunizieren;
- Sicherstellen, dass unsere Marketingmaterialien wahrheitsgemäß und vollständig sind, ohne ungenaue Vergleiche von Wettbewerbern;
- Unsere Preise unabhängig von Kosten, Marktbedingungen und Wettbewerbsfähigkeit festlegen;
- Keine rechtswidrigen Vereinbarungen über Preise, Gebiete oder Märkte treffen, einschließlich informeller oder stillschweigender Vereinbarungen;
- Nur legitime Mittel zur Erlangung von Wettbewerbsinformationen verwenden;
- Die vertraulichen und geistigen Eigentumsrechte unserer Wettbewerber und anderer Dritter respektieren;
- Bei Unsicherheiten bezüglich der oben genannten Punkte stets den Rat der Rechtsabteilung einholen.

Wir handeln im Umgang mit unseren Mitbewerbern ehrlich und im Einklang mit den Gesetzen und Vorschriften des Kartell- und Wettbewerbsrechts – z. B. jenen, die Preisabsprachen, Boykotts von Zulieferern und Kartelle verbieten. Informelle und stillschweigende Vereinbarungen zwischen Ihnen und einem Mitbewerber oder Geschäftspartner können auch unter harmlosen Absichten ein Problem für Sie und unser Unternehmen darstellen. Seien Sie bei Geschäftstreffen oder Konferenzen auf der Hut, beenden Sie sofort das Gespräch, wenn ein solches Thema aufgegriffen wird, und melden Sie den Vorfall der Rechtsabteilung. Veoneer möchte, dass alle Mitarbeiter die geltenden Regeln verstehen, und erwartet von ihnen, dass sie rechtlichen Rat einholen, bevor sie mit dem Wettbewerber interagieren.



F Ich nehme an einer Branchenkonferenz teil, bei der Vertreter des Wettbewerbs anwesend sind. Während der Diskussionen stellte ein Wettbewerber eine Frage zu zukünftigen Preiserwartungen, wie soll ich reagieren?

A Unterbrechen und distanzieren Sie sich von allen Diskussionen oder Geschäften mit Wettbewerbern, die sensible Informationen betreffen, und erklären Sie, dass „es rechtlich unangemessen ist, solche Angelegenheiten zu besprechen“; erfassen Sie das Ereignis und melden Sie es der Rechtsabteilung. Falls notwendig verlassen Sie das Meeting und sorgen Sie dafür, dass Ihr Ablehnung und Ihr Verlassen deutlich bemerkt wurde; denken Sie daran, dass Schweigen als Beteiligung und Zustimmung betrachtet wird.

F Wir haben gerade jemanden eingestellt, der vorher für einen unserer Konkurrenten gearbeitet hat. Ist es in Ordnung, wenn ich ihn über einige der neuen Produkte befrage, die sein Unternehmen entwickelte, bevor er das Unternehmen verließ?

A Nein. Es ist niemals angebracht, frühere Mitarbeiter von Konkurrenten aufzufordern, vertrauliche Unternehmensinformationen zu veröffentlichen. Wir sind dafür verantwortlich, dass Wettbewerbsinformationen auf ethische Weise gesammelt werden.



Weitere Einzelheiten entnehmen Sie bitte den folgenden Normen: VS 312 Kartell- und Wettbewerbsstandard; VS 312 Anhang A Kartell- und Wettbewerbsrichtlinie – Positives und negatives Verhalten.

Wir schätzen unsere **Umwelt**

Umweltgrundsatzerklärung von Veoneer

Bei der Entwicklung von Produkten und Systemen streben wir nach mehr Sicherheit und weniger Umweltbelastung durch nachhaltige Nutzung von Ressourcen, Anwendung sauberer Produktionsprozesse, Erfüllung von Compliance-Verpflichtungen und Kundenanforderungen, Einbeziehung unserer Geschäftspartner und Priorisierung von Transporten mit geringerer Umweltbelastung.

Wir verpflichten uns **gemeinsam**

- › Unsere Mitarbeitenden zu schulen und zu motivieren, um die ökologische Nachhaltigkeit in unserer täglichen Arbeit kontinuierlich zu verbessern
- › Unser Umweltmanagementsystem kontinuierlich zu verbessern, um Compliance-Verpflichtungen zu erfüllen und unsere Umweltleistung zu verbessern

Umweltmanagementsystems, um Compliance-Verpflichtungen zu erfüllen und unsere Umweltleistung zu verbessern



Weitere Details finden Sie unter: VS 30 Norm für das Umweltmanagementsystem

Wir schätzen unsere **Gemeinschaft**

Engagement in der Gemeinschaft

Zum Wohlergehen der Gemeinschaften, in denen wir leben und arbeiten, beizutragen, ist für Veoneer eine Priorität. Wir tun dies durch unseren Beitrag zur lokalen Wirtschaft, durch unsere Geschäftstätigkeit und durch lokal relevantes Engagement in den Gemeinden.

Wir verpflichten uns **gemeinsam**

- › Unsere Gemeinschaft und ihre
- › Bedürfnisse zu unterstützen
- › Unsere Fähigkeiten und unser Wissen zum Wohle der Gesellschaft zu teilen
- › Uns an Aktivitäten zu beteiligen, die sowohl für unsere Geschäftstätigkeit als auch für unsere Gemeinschaften relevant sind
- › Uns gegenseitig dazu zu motivieren, die Gemeinschaft zu erreichen

Beispiele hierfür:

- Verkehrssicherheit
- Ausbildung
- Gesundheits- und Sozialwesen



F Unser Standort hat eine Spendenveranstaltung für eine örtliche Wohlfahrtseinrichtung organisiert. Soll ich unsere Zulieferer zu Beiträgen oder Spenden für diese Veranstaltung aufrufen?

A Nein. Veoneer-Lieferanten um Beiträge oder Spenden für Wohltätigkeits-Events zu bitten, könnte unangemessen erscheinen oder einen Interessenkonflikt schaffen. Wir können Zulieferer zur Teilnahme einladen, aber nicht zu Spenden auffordern.



F Ich habe Ideen, wie unser Unternehmen möglicherweise Energie gewinnen und Kosten sparen könnte. Mit wem sollte ich über diese Ideen sprechen?

A Sie sollten alle umweltbezogenen Ideen unserem Koordinator/Vertreter für Gesundheit, Sicherheit und Umwelt mitteilen.

Wir schätzen unser Unternehmen

Unternehmensressourcen

Die Unternehmensressourcen müssen immer zum Nutzen von Veoneer verwendet werden und dürfen niemals für eigene Zwecke oder zugunsten von externen Unternehmen eingesetzt werden. Ressourcen des Unternehmens sind alle von Veoneer gekauften, erworbenen und im Besitz von Veoneer befindlichen materiellen Vermögensgüter, Informationen, Daten, Aufzeichnungen und geistiges Eigentum wie Marken, Erfindungen, Designs und Urheberrechte.

Wir verpflichten uns gemeinsam

- › Während der Arbeitszeit alle privaten Aktivitäten zu vermeiden, die Ihre Arbeit beeinträchtigen
- › Das Unternehmenseigentum nicht für externe Geschäftsaktivitäten zu nutzen
- › Kein Unternehmenseigentum für illegale oder unethische Aktivitäten wie Glücksspiele, Pornografie oder andere Aktivitäten zu verwenden, die gegen diesen Kodex der Geschäftsethik oder andere Normen von Veoneer verstoßen würden
- › Nur vom Unternehmen genehmigte Software zu installieren
- › Sicherzustellen, dass wir die Erlaubnis haben, bevor wir Unternehmenseigentum veräußern oder entfernen
- › Anzuerkennen, dass alle über unsere Ressourcen gesendeten oder empfangenen Mitteilungen zum Unternehmensvermögen gehören und Veoneer das Recht zu deren Überwachung hat, sofern dies nicht durch örtliche Gesetze untersagt ist



Weitere Details finden Sie unter: VS 262 Richtlinie für Informationstechnologie, oder kontaktieren Sie den Helpdesk für Informationstechnologie



F Kennen Sie Beispiele für den Missbrauch von Unternehmensressourcen?

A Beispiele für den Missbrauch von Unternehmensressourcen sind: Produkte oder Lieferungen für private Zwecke benutzen, persönliche Ausgaben im Spesenbericht des Unternehmens angeben, Unternehmenseigentum (Computer) für persönliche Geschäfte einsetzen oder Vermögen durch Betrug oder Unterschlagung umlenken.



Wir schätzen unser Unternehmen —

Vertraulichkeit

Der Schutz vertraulicher Informationen über Aktivitäten, Leistung, Produkte oder Pläne von Veoneer ist entscheidend für die Wettbewerbsposition und den Ruf unseres Unternehmens. Unternehmensinformationen können verschiedene Arten von Informationen über das Unternehmen, unsere Mitarbeiter, unsere Kunden und unsere Technologiepartner enthalten. Sie müssen Unternehmensinformationen sowohl während Ihrer Anstellung im Unternehmen als auch nach Ihrem Ausscheiden aus dem Unternehmen vertraulich behandeln.

Wir verpflichten uns **gemeinsam**

- › Die Richtlinien bezüglich öffentlicher, interner, vertraulicher und geheimer Informationen zu verstehen und zu befolgen
- › Interne oder vertrauliche Informationen außerhalb des Unternehmens nicht offenzulegen, außer wenn die Offenlegung im Zusammenhang mit den Geschäftszielen erforderlich ist und schriftlich in einem Vertrag vereinbart wird
- › Keine nicht öffentlichen Unternehmensinformationen von Veoneer an Familie, Bekannte oder Kolleginnen und Kollegen weiterzugeben, wenn dafür keine geschäftlichen Gründe bestehen



Weitere Details finden Sie unter: VS 251 Kommunikationsstandard; VS 314 Insiderhandel, VS 265 Datenklassifikation mit Definitionen von Öffentlich, Intern, Vertraulich und Geheim

F&A

F Während einer Geschäftsreise arbeite ich geschäftlich an meinem Laptop. Plötzlich bemerke ich, dass mein Sitznachbar im Flugzeug sich sehr für meine Arbeit interessiert, meinen Bildschirm beobachtet und anfängt, sich Notizen zu machen. Wie sollte ich reagieren?

A Sie sollten sofort mit der Arbeit an Ihrem Laptop aufhören und später weitermachen, wenn Sie niemand beobachtet.

F Ich habe eine interne E-Mail mit vertraulichen Unternehmensinformationen erhalten. Ich weiß, dass ich sie mit niemandem außerhalb unseres Unternehmens teilen kann, der dafür nicht autorisiert ist, aber kann ich sie mit einem Mitarbeiter teilen?

A Sie sollten vertrauliche Unternehmensinformationen nur mit Mitarbeitern teilen, die dafür autorisiert sind und die Informationen als Teil ihrer Arbeitspflichten kennen müssen. Wenn Sie sich nicht sicher sind, kontaktieren Sie Ihren Manager, entweder aus dem Personalwesen, der Rechts- oder der Complianceabteilung.

Wir schätzen unser Unternehmen

Kommunikation unserer Errungenschaften

Wir schätzen unseren Ruf, sodass wir unser Unternehmen schützen, indem wir vorsichtig mit den Informationen umgehen, die wir öffentlich teilen. Alle Fehlinformationen oder unbestätigten Berichte über unsere Produkte, finanziellen Leistungen und/oder Geschäftsaktivitäten können uns schweren Schaden zufügen.

Wir verpflichten uns gemeinsam

- › Bei Medienanfragen zu Unternehmensinformationen an die Kommunikationsabteilung zu verweisen
- › Sicherzustellen, dass nur diejenigen, die speziell dazu befugt sind, Kommentare an die Medien abgeben dürfen
- › Professionell bei jeder Kommunikation zu sein
- › Ungeprüfte, vertrauliche oder unhaltbare Kommentare zu vermeiden
- › Um Erlaubnis zu bitten, wenn wir etwas, das wir kommunizieren, mit der Welt teilen möchten
- › Zu vermeiden, nicht-öffentliche, sensible und/oder vertrauliche Unternehmensaktivitäten auf sozialen Medien oder einer anderen öffentlichen Plattform zu kommentieren



Weitere Details finden Sie unter: VS 251 Kommunikationsstandard; VS 300 Rechtsfragen; VS 265 Datenklassifikation.

F&A

F Ich habe in den sozialen Medien Kommentare über Veoneer gefunden, die nicht der Wahrheit entsprechen. Kann ich Kommentare posten, um diese Informationen zu korrigieren?

A Nein. Öffentliche Kommentare über das Unternehmen dürfen nur Mitarbeiter aus unserer Kommunikationsabteilung abgeben. Bitte informieren Sie die Kommunikationsabteilung über die betreffenden Kommentare.

Soziale Medien

Bei der privaten Nutzung sozialer Medien haben die Mitarbeiter dieselben Rechte zur Meinungsfreiheit wie alle anderen privaten Beitragenden. Trotzdem müssen wir verantwortungsbewusst handeln, um zu vermeiden, dass unser Ruf unbeabsichtigt beschädigt wird oder ungenaue Informationen weitergegeben werden.

Wir verpflichten uns gemeinsam

- › Unsere Kollegen zu respektieren und die Grundsätze des Verhaltenskodex zu erfüllen
- › Darauf zu achten, dass unsere Kommentare, Meinungen oder Informationen, die wir veröffentlichen, nicht unbeabsichtigt die Meinung von Veoneer wiederzugeben scheinen
- › Keine vertraulichen oder geheimen Unternehmensinformationen preiszugeben
- › Nicht ohne vorherige Zustimmung selbst als Sprecher von Veoneer aufzutreten oder Kommentare abzugeben, die als offizielle Position von Veoneer angesehen werden können



Weitere Details finden Sie unter: VS 251 Kommunikationsstandard; VS 311, Anhang B Richtlinie zum Respekt am Arbeitsplatz.

Wir schätzen unser Unternehmen

Erwartungen an die Zulieferer

Veoneer hat eine starke Verpflichtung, seine Geschäfte auf sozial, ethisch und umweltbewusste Weise zu führen, und wir erwarten die gleichen Standards entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

| Wir verpflichten uns **gemeinsam**

- › Erwartungen an unsere Zulieferer zu kommunizieren
- › Neue Lieferanten und Anbieter zu überprüfen, bevor eine formelle Vereinbarung getroffen wird
- › Alle eventuellen Verstöße gegen Gesetze oder unseren Verhaltenskodex für Lieferanten zu melden



Weitere Details finden Sie unter: VS 319 Unternehmerisches Handeln und Geschäftsethik für Lieferanten; VS 313 Norm zur Verhinderung von Korruption und Bestechung.

F & A

F Einer unserer Verkäufer steht im Verdacht, Menschenhandel für unerlaubte Arbeitspraktiken zu betreiben. Da es Veoneer nicht direkt betrifft, ist es nicht unser Problem, oder?

A Nein, das ist nicht richtig. Wir möchten, dass alle, mit denen wir zusammenarbeiten, sich ethisch korrekt verhalten. Die Praktiken des Verkäufers könnten seine Fähigkeiten beeinflussen, unseren Zielen zu dienen und den Ruf von Veoneer schädigen. Sie sollten über den Vorgang sofort berichten, damit wir angemessen reagieren können.

Wir schätzen **einander**

Menschenrechte

Wir streben in unserem Umgang mit den Mitarbeitern nach Exzellenz und verpflichten uns zu fairen Anstellungsbedingungen. Unsere Werte, der Kodex und unsere Strategien der Talentförderung sowie die Beschäftigungsrichtlinien unterstützen die Prinzipien der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und die Grundprinzipien und Grundrechte am Arbeitsplatz der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO).

Wir verpflichten uns **gemeinsam**

- › Leistung auf faire Weise mit angemessenen Löhnen, Arbeitszeiten, Sozialleistungen und anderen Arbeitsbedingungen in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen zu belohnen: existenzsichernde Löhne und gesetzlich festgelegte Mindestlöhne werden stets als Mindestanforderung betrachtet und nicht als empfohlene Richtlinie
- › Vereinigungsfreiheit und das Recht der Mitarbeitenden auf Kollektivverhandlungen anzuerkennen und zu respektieren
- › Menschliche und sichere Arbeitsbedingungen zu gewährleisten
- › Jede Form von moderner Sklaverei, erzwungener, obligatorischer oder unfreiwilliger Arbeit, Kinderarbeit und Menschenhandel zu vermeiden: der Beitritt zum Unternehmen muss immer Ausdruck einer freien Entscheidung sein
- › Ein Arbeitsklima ohne Diskriminierung und Belästigung zu fördern

Unser Verhalten:
mit Dringlichkeit in allem zu handeln,
mit Leidenschaft als Team zu gewinnen
und jeden Tag Vertrauen zu verdienen.

Wir streben
nach Exzellenz in
unserem Umgang
mit Mitarbeitern

Vereinigungsfreiheit

Faire
und gleiche
Gehälter

Verbot von
Zwangsarbeit

Humane und sichere
Arbeitsbedingungen

Arbeitsplatz
ohne
Diskriminierung und
Belästigung

F&A

F Was ist moderne Sklaverei?

A Menschenhandel beinhaltet das Anwerben, Unterbringen oder Transportieren von Menschen in eine Situation der Ausbeutung durch Anwendung von Gewalt, Täuschung oder Nötigung und den Zwang, gegen ihren Willen zu arbeiten.

F Was sind Beispiele für Anzeichen, auf die man achten sollte?

A Beschlagnahme von Personalausweisen, Pässen oder Bildungsnachweisen
Einbehaltung von Lohn
Fehlender offizieller Beschäftigungsstatus
Missbräuchliche Arbeitsbedingungen
Körperliche und sexuelle Gewalt
Schuldknechtschaft, also Darlehen, die zurückgezahlt werden müssen, bevor der Arbeitnehmer seinen Vertrag beenden kann
Rekrutierungsgebühren, d.h. eine Person hat eine Personalvermittlungsfirma für den Job bezahlt und muss arbeiten, bis die Schulden zurückgezahlt sind
Bewegungseinschränkungen, z. B. Mitarbeiter dürfen das Firmengelände nicht verlassen



Weitere Details finden Sie unter: VS 311 Anhang B Respekt in der Arbeitsplatzrichtlinie und VS 270 Personalstandards.

Sicherheit am Arbeitsplatz

Grundsatzerklärung für Gesundheit und Sicherheit von Veoneer:

Gesundheit und Sicherheit haben für uns höchste Priorität, sowohl auf dem Markt als auch am Arbeitsplatz. Wir entwickeln, bauen und vertreiben die modernsten elektronischen Sicherheitssysteme für die Automobilbranche.

- › Nichts ist für Veoneer wichtiger als die Gesundheit, die Sicherheit und das Wohlergehen unserer Mitarbeiter.
- › Die Einhaltung festgelegter Gesundheits- und Sicherheitsstandards ist eine Beschäftigungsbedingung für alle Mitarbeiter.
- › Arbeitsbedingte Unfällen, Verletzungen und Krankheiten sind vermeidbar und es gibt keine Arbeit, die auf unsichere Weise erledigt werden kann.
- › Die Erkennung und Beseitigung unsicherer Zustände und Verhaltensweisen liegt auf allen Ebenen in der Verantwortung jedes Mitarbeiters.

F&A

F Ich habe eine mögliche Sicherheitsgefährdung bemerkt, aber sie ist relativ unwichtig. Weil wir einen Termin für ein wichtiges Projekt einhalten müssen und der Bericht über die Gefährdung eine Verzögerung verursachen würde, ist es in Ordnung, wenn ich mit dem Bericht warte, bis wir das Projekt abgeschlossen haben?

A Nein. Sicherheitsprobleme, auch geringere, sollten immer sofort einem Managementvertreter mitgeteilt werden, auch wenn dadurch ein Projekt verzögert wird.

Wir verpflichten uns **gemeinsam**

- › Kontinuierlich danach zu streben, die menschliche Gesundheit und das Eigentum des Unternehmens zu schützen und gleichzeitig alle geltenden gesetzlichen Bestimmungen einzuhalten;
- › Die erforderlichen Normen für den sicheren Betrieb von Anlagen und den Schutz unserer Mitarbeiter, unserer Kunden und der Menschen in den Gemeinden, in denen wir geschäftlich tätig sind, zu befolgen;
- › Sorgfältig daran zu arbeiten, Arbeitsunfälle und/oder Berufskrankheiten zu verringern und zu beseitigen, weil wir glauben, dass Mitarbeiter unsere wichtigste Ressource sind.



Weitere Details finden Sie unter: [VS 270 Norm für das Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit](#)



“ Bei Bedenken in Bezug auf Ihre unmittelbare Sicherheit oder die Sicherheit anderer wenden Sie sich an die Polizei, den Rettungsdienst oder eine zuständige Behörde. ”

Wir schätzen **einander**

Missbrauch von **Substanzen**

Wir schätzen die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter und streben danach, immer einen sicheren Arbeitsplatz für unsere Mitarbeiter und Besucher zu bewahren.

| Wir verpflichten uns **gemeinsam**

- › Den Missbrauch alkoholischer Getränke und rezeptpflichtiger Medikamente sowie den Verkauf, den Kauf, die Weitergabe, die Verwendung oder den Besitz illegaler Drogen auf dem Gelände des Unternehmens oder während der Tätigkeit für das Unternehmen zu verbieten;
- › Unsere Arbeit nicht unter dem Einfluss von Substanzen auszuführen, welche die Fähigkeit, die Arbeit sicher auszuführen, beeinträchtigen;
- › Bei einem Drogen- oder Alkoholproblem nach Hilfe zu suchen. Wenden Sie sich bei der Suche nach Programmen gegen Drogenmissbrauch in Ihrer Region an die örtliche Personalabteilung.

Keine **Gewalt**

Bei Veoneer gilt eine Nulltoleranz für Gewalt am Arbeitsplatz. Wir verbieten jede Handlung, durch die sich andere Personen bedroht oder verunsichert fühlen könnten.

| Wir verpflichten uns **gemeinsam**

- › Einen Arbeitsplatz bereitzustellen, der frei von Gewalt ist;
- › Waffen am Arbeitsplatz, in unseren Einrichtungen, auf unseren Parkplätzen und bei Firmenveranstaltungen zu verbieten;
- › Unsere Mitarbeiter zu schützen, indem jede Situation mit verbalen Angriffen, Drohungen oder Äußerungen von Feindseligkeiten, Einschüchterungen, Aggressionen, Schikanen oder Waffenbesitz am Arbeitsplatz gemeldet wird.

Bei Bedenken in Bezug auf Ihre unmittelbare Sicherheit oder die Sicherheit anderer wenden Sie sich an die Polizei, den Rettungsdienst oder eine zuständige Behörde.

Wir schätzen **einander**

Respekt am Arbeitsplatz

Veoneer ist in vielen Ländern tätig. Wir behandeln jeden – einschließlich der Mitarbeiter, Bewerber, Kunden, Zulieferer, Partner, Auftragnehmer, Aktionäre und Gemeinden – mit Integrität und Respekt.

Wir verpflichten uns **gemeinsam**

- › Ein positives und abwechslungsreiches Arbeitsumfeld anzustreben
- › Keine Arbeitnehmer oder Bewerber aufgrund von Alter, Rasse, Religion, Hautfarbe, Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, geistiger oder körperlicher Behinderung, nationaler Herkunft/Ethnizität, Familienstand, Personenstand, Schwangerschaft, Größe, Gewicht, Militärdienst/Dienst in Uniform, Veteranenstatus, Staatsangehörigkeit, genetischer Information oder anderen gesetzlich verbotenen oder für die Position irrelevanten Kriterien oder Merkmalen zu diskriminieren
- › Einander zu respektieren und die Beiträge anderer zuschätzen
- › Einander mit Höflichkeit, Rücksicht und Respekt zu behandeln
- › Belästigungen jeglicher Form zu verhindern und nicht zu tolerieren



Weitere Details finden Sie unter: VS 311, Anhang B Richtlinie zum Respekt am Arbeitsplatz.

Privatsphäre

Wir verpflichten uns, das Recht der Mitarbeiter auf Privatsphäre zu achten und wir treffen Vorkehrungen, um die personenbezogenen Daten aller vor unbefugtem Zugriff, unbefugter Verwendung, Speicherung oder Offenlegung zu schützen.

Wir verpflichten uns **gemeinsam**

- › Vertraulich mit Ihren personenbezogenen Daten umzugehen
- › Personenbezogene Daten nur für bestimmte Zwecke in Übereinstimmung mit dem Gesetz und allen legitimen Anforderungen von Veoneer zu verwenden
- › Sie um Ihre Zustimmung zur Weitergabe oder Nutzung für andere Zwecke als die, für welche die Daten erhoben wurden, zu bitten



Weitere Details finden Sie unter: VS 263 Datenschutzrichtlinie.



F Ich habe beobachtet, wie ein Vorgesetzter bei der Arbeit beleidigende und unangemessene Witze machte. Ich fürchte, ich werde meinen Job verlieren, wenn ich das meinem Vorgesetzten mitteile. Sollte ich darüber schweigen?

A Nein. Sie sollten einen Manager, dem Sie vertrauen, das Personalwesen, die Rechts- oder der Complianceabteilung, oder die Veoneer Helpline darüber informieren.



F Welche persönlichen Daten sammelt Veoneer und worin besteht dabei meine Verantwortung?

A Veoneer kann persönliche Daten von unseren Mitarbeitern, den Vorstandsmitgliedern, Lieferanten, Vertragspartnern, Kunden und Anteilseignern erheben. Solche persönlichen Daten dürfen nur im Zusammenhang mit einem bestimmten, legitimen Unternehmensziel transparent erhoben und verwendet werden. Sie müssen bis zu ihrer sicheren Verwendung stets geschützt werden.

Beispiele für persönliche Daten sind Kontaktinformationen wie vollständiger Name, Wohnanschrift, Telefonnummern oder E-Mail-Adressen; regierungsbezogene Identifikationsnummern (z. B. Steuernummer); finanzielle Informationen wie Bankdaten, Gehalt und andere Vergütungsinformationen; und Beschäftigungsdaten wie Leistungsberichte, Boni und Abwesenheitsbelege.

Wir schätzen **einander**

Zusammenarbeit

Die Menschen sind Veoneers Architekten des Erfolgs und wir glauben, dass ein vielfältiges und starkes Team größere Chancen für Innovation bringt als ein einzelnes Individuum. Je mehr Menschen sich mit dem Erkennen von Problemen, der Problemlösung und der Festlegung von Normen usw. beschäftigen, desto mehr werden wir erreichen und umso besser werden wir abschneiden.

Wir verpflichten uns **gemeinsam**

- › Die Stärken und unterschiedlichen Hintergründe des anderen zu respektieren
- › Den Mut zu haben, knifflige Fragen zu stellen
- › Uns gegenseitig zu motivieren, es besser zu machen
- › Den Ideen und Fragen anderer zuzuhören
- › Zum Erreichen von Ergebnissen keine Einsparungen oder Abkürzungen vorzunehmen
- › Zusammenzuarbeiten

Heutige Teams sind weitaus vielfältiger, breiter, digitaler und dynamischer (bei häufigem Wechsel der Zugehörigkeit). Aber während sich Teams neuen Hindernissen gegenübersehen, hängt ihr Erfolg immer noch von einem Kernbereich von Basisaspekten der Gruppenzusammenarbeit ab:

- › Attraktive Richtung; Grundlage jedes guten Teams ist eine Richtung, die seine Mitglieder anfeuert, orientiert und begeistert.
- › Vielfalt in Wissen, Ansichten und Perspektiven sowie bei Alter, Geschlecht und ethnischer Zugehörigkeit kann Teams helfen, kreativer zu sein und Gruppendenken zu vermeiden.
- › Unterstützender Rahmen; die richtige Unterstützung ist die dritte Bedingung für Teameffektivität.
- › Wechselwirkung und geteilte Einstellung, durch die Stärkung einer gemeinsamen Identität und gemeinsames Verständnis sowie die Wertschätzung jedes Einzelnen für seine Beiträge für die Gesamtziele des Teams.

Wir schätzen **Integrität**

Anti-Korruption und Anti-Bestechung

Korruption ist der Missbrauch von anvertrauter Macht zum privaten Gewinn. Korruption gilt als eine der größten Bedrohungen der sozialen Entwicklung und der Marktwirtschaft. Korruption stört den Wettbewerbsmarkt, führt zur Umverteilung von Ressourcen und zu Menschenrechtsverletzungen. Sie untergräbt die Rechtsstaatlichkeit und das Vertrauen der Öffentlichkeit in Wirtschaftsführer. Es liegt in unserer Verantwortung als Unternehmen und als Vertreter des Unternehmens, Korruption in all ihren Formen zu verhindern.

Unser Unternehmen achtet ethische Geschäftspraktiken und das Gesetz, wir akzeptieren keine Form der Bestechung oder bieten sie an. Bestechung ist das Geben oder Anbieten von Geschenken, um auf unlautere Weise Geschäftsentscheidungen oder das Handeln staatlicher Behörden zu beeinflussen.

| Wir verpflichten uns **gemeinsam**

- › Niemals Zahlungen, Vergünstigungen und Ähnliches anzubieten, zu verlangen, anzunehmen oder die Bereitschaft dazu zu signalisieren
- › Keine Bestechungsgelder, Provisionen und Schmiergeldzahlungen anzubieten oder zu akzeptieren
- › Keine Geschenke oder Einladungen (z. B. Essen, Reisen oder Veranstaltungen) anzubieten oder zu akzeptieren, wenn es ungesetzlich oder unangemessen ist
- › Keine Leistungen unter der Voraussetzung zu erbringen, dass der Empfänger etwas bereitgestellt hat, das vom Unternehmen nicht genehmigt wurde
- › Keine verdeckten Aufträge oder Provisionen von Lieferanten, Kunden oder Dritten anzunehmen oder ihnen zu gewähren
- › Keine Nebelieferungen von Produkten oder Dienstleistungen unter dem Marktwert anzubieten

Anti-Korruption und Anti-Bestechung

Regierungsbeamte

Es ist niemals angemessen, einem Regierungsbeamten etwas von Wert zu geben, anzubieten oder zu versprechen, um Aufträge zu erhalten oder zu behalten oder eine bevorzugte Behandlung zu erhalten. Veoneer ist sich bewusst, dass es nicht ungewöhnlich ist, Dritte zur Zahlung von Bestechungsgeldern oder anderen korrupten Zahlungen einzusetzen. Solche Dritten können als Agenten, Lieferanten oder Wirtschaftsberater bzw. als Sponsoren oder Wohltätigkeitsorganisationen auftreten. Diese Praxis stellt eine indirekte Bestechung dar und ist als solche verboten. Vermeiden Sie daher den Einsatz von Vertretern, insbesondere im Umgang mit Regierungsbeamten. Wenn sich dies nicht vermeiden lässt, stellen Sie sicher, dass die Integrität des von Ihnen beauftragten Vertreters sorgfältig geprüft und gemäß unseren internen Regeln genehmigt wird.

| Wir verpflichten uns **gemeinsam**

- › Keine Veranstaltungen, Mahlzeiten, Geschenke und/oder Reisen an/von Regierungsbeamten ohne vorherige Zustimmung der Rechtsabteilung anzubieten oder anzunehmen
- › Uns an die Rechtsabteilung zu wenden, bevor eine Spende an einen Regierungsbeamten oder eine mit der Regierung verbundene Wohltätigkeitsorganisation mit Unternehmensmitteln beantragt wird
- › Weder direkt noch indirekt Mittel des Unternehmens oder andere Ressourcen für Beiträge an eine politische Partei, ein Komitee oder einen politischen Kandidaten zu verwenden

Wir schätzen **Integrität**

Anti-Korruption und Anti-Bestechung

Geschenke und **Veranstaltungen**

Jede der folgenden Leistungen, unabhängig vom Wert, wird als unangemessen angesehen und darf nicht gegeben oder empfangen werden:

- Geldgeschenke (Bargeld, Geschenkgutscheine, Einkaufsgutscheine usw.);
- Geldmarktdarlehen, Sicherheitsleistungen, Forderungsverzichte und Ähnliches unter Bedingungen, die in keinem Verhältnis zum aktuellen Markt stehen.

Wir verpflichten uns **gemeinsam**

- Keine Geschenke und Einladungen auszutauschen, außer dies entspricht den Richtlinien von Veoneer
- Niemals um ein Geschenk, einen Gefallen oder einen Beitrag von einer Person oder Organisation zu bitten, die mit Veoneer Geschäfte macht oder aktiv versucht, Geschäfte mit Veoneer zu machen.



Weitere Details finden Sie unter: VS 313 Norm zur Verhinderung von Korruption und Bestechung

F & A

F Ich kenne jemanden, der für eine staatliche Behörde arbeitet. Er hat mich gefragt, ob ich seine Tochter im Sommer als Praktikantin einstellen kann. Er betonte, dass eine Zusage Veoneer helfen könnte, seine erneute Zulassung zu beschleunigen. Wäre es in Ordnung, wenn ich ihr eine Stelle anbieten oder sie einer anderen Abteilung empfehlen würde?

A Nein. Der Tochter eines Beamten eine Stelle anzubieten oder ihr eine bevorzugte Behandlung im Bewerbungsverfahren zuzusichern könnte als Form von Bestechung betrachtet werden und kann gegen Anti-Bestechungs-Gesetze verstoßen. Auch wenn es nicht gegen das Gesetz verstößt, verletzt es immer noch unsere Richtlinien. Sie sollten das Angebot sofort an die Rechts- oder die Complianceabteilung berichten.

Wir schätzen **Integrität**

Interessenkonflikte

Jeder, der für Veoneer tätig ist, sollte bei der Durchführung seiner Geschäfte in erster Linie die Interessen des Unternehmens in den Mittelpunkt stellen. Zu einem Interessenkonflikt kommt es, wenn Ihre persönlichen Aktivitäten und Beziehungen Ihre Fähigkeit im Interesse von Veoneer zu handeln, beeinträchtigen oder zu beeinträchtigen drohen.

Wir verpflichten uns **gemeinsam**

- › Keine Möglichkeiten, die im Namen des Unternehmens entwickelt wurden, zum eigenen Gewinn oder dem anderer zu nutzen
- › Nicht an Arbeiten außerhalb des Arbeitsplatzes teilzunehmen, die unsere Aufgaben beeinträchtigen, einschließlich der Qualität unserer Arbeit und der gesamten Professionalität
- › Kein signifikantes finanzielles Interesse an einem der Wettbewerber, Kunden oder Lieferanten von Veoneer zu zeigen
- › Anzugeben, ob wir uns in einer Position befinden, in der wir direkte oder indirekte Entscheidungsbefugnisse über ein Familienmitglied oder enge persönliche (z. B. Dating) Partnerschaften haben, die bei Veoneer beschäftigt sind
- › Jeden Anschein von Voreingenommenheit oder Vetternwirtschaft zu vermeiden

Mitarbeiter können an Aktivitäten außerhalb ihrer normalen Tätigkeit teilnehmen. Sie müssen aber Situationen offenlegen, die zu einem Interessenkonflikt führen könnten, wie sie im Verhaltenskodex und in der vollständigen Richtlinie beschrieben werden.



Weitere Details und Anweisungen zu Angabepflichten finden Sie unter: VS 311, Anhang C Richtlinie zu Interessenkonflikten.

F&A

F Meine Schwester arbeitet bei einem Lieferanten, den wir für die Lieferung von Ingenieurdienstleistungen in Betracht ziehen. Ich arbeite in dem Team, das die Auswahl des entsprechenden Lieferanten vornimmt. Was sollte ich tun?

A Die Situation könnte zu einem Konflikt führen. Teilen Sie es sofort Ihrem Vorgesetzten mit, aktualisieren Sie Ihren Konflikt der Interessenveröffentlichung und ziehen Sie sich aus dem Entscheidungsprozess zurück.

Internationaler Handel

Unsere Politik bestimmt die Einhaltung aller geltenden Export-, Import- und Handelsgesetze in allen Ländern, in denen Veoneer geschäftlich tätig ist.

Wir verpflichten uns **gemeinsam**

- › Keine Geschäfte ohne eine Überprüfung durch die Rechtsabteilung in einer Jurisdiktion zu tätigen, die einem Embargo oder einer umfassenden Handelsrestriktion für Waren, Software oder Technologie unterliegt;
- › Die Anti-Boykott-Gesetze zu befolgen;
- › Alle Handelssanktionen einzuhalten, die in unserem Unternehmen gelten.



Weitere Details finden Sie unter: VS 304, Richtlinie für Exportkontrollen

F&A

F Einer unseren Kunden verlangt eine Lieferung an einen Standort, für den Handelsbeschränkungen gelten. Wie sollte ich mit dieser Anfrage umgehen?

A Sie sollten die Rechts- und die Logistikabteilung kontaktieren und um Hilfe und Unterstützung bitten.

Wir schätzen **Offenheit**

Genaue Buchführung und **Datenverwaltung**

Wir alle zeichnen Informationen auf, wenn wir neue Produkte entwerfen, unsere Arbeitsstunden protokollieren oder Verträge mit Zulieferern unterzeichnen. Wenn diese Aufzeichnungen genau sind, können wir fundierte Entscheidungen über den Geschäftsbetrieb und die Zukunftspläne treffen.

Mit den erfassten Aufzeichnungen kann Veoneer auch seine externen Verpflichtungen wie die Veröffentlichung von Finanzdaten, Sicherheitsprotokolle, von Regierungsbehörden verlangte Berichte, Dokumente in Streitsachen und andere Unterlagen erfüllen.

Die Integrität der Aufzeichnungen, die Aufbewahrungspolitik und das Berichtswesen sind für die Einhaltung der Finanz-, Sicherheits- und anderen wichtigen Berichterstattungsvorschriften von größter Bedeutung.

| Wir verpflichten uns **gemeinsam**

- › Stets mit Ehrlichkeit und Integrität zu handeln
- › Genaue und zeitnahe Aufzeichnungen zu führen
- › Aufzeichnungen gemäß den geltenden Gesetzen und Vorschriften zu führen
- › Informationen nicht zum persönlichen Vorteil oder zum Nutzen anderer zu missbrauchen, absichtlich zu verbergen, zu verändern, zu verfälschen oder wegzulassen
- › Bedenken wegen Betrugs oder Missbrauchs zu melden



Weitere Details finden Sie unter: *Veoneer-Finanzhandbuch, VS 303 Norm für Daten und Informationsmanagement, Datenbank für Unternehmensstandards*

F & **A**

F Können wir eine große Ausgabe auf verschiedene Tage verteilen, um eine Anfrage auf Zustimmung durch das Management zu umgehen?

F Ich habe meinen Mitarbeitern mitgeteilt, dass wir unsere Zahlen in diesem Quartal einhalten müssen. Ich habe ihnen gesagt, dass es mir egal ist, wie sie es machen, solange sie unser Ziel einhalten. Schließlich gewinnen wir alle, wenn wir unsere Zahlen einhalten. Habe ich die richtige Botschaft vermittelt?

A Nein. Falschklassifizierung oder Aufteilung von Ausgaben, um bestimmte Ausgaben zu verstecken oder um Zustimmungen zu umgehen, sind nicht erlaubt.

A Nein. Es ist wichtig, Ihr Team zum Einhalten eines Unternehmensziels zu motivieren und Zusammenarbeit bildet ein gemeinsames Verständnis, wie wir Geschäfte machen. Das ist so wichtig wie das Geschäft selbst. Sie sollten die Botschaft aussenden, dass wir unsere Zahlen immer auf dem richtigen Weg erreichen, indem wir das Richtige tun und die Gesetze, unseren Code sowie unsere Richtlinien einhalten.

Wir schätzen kontinuierliche Produktverbesserung

Schutz unseres geistigen Eigentums

Alle neuen Erfindungen, Verfahren, urheberrechtlich geschützten Werke, technologischen Fortschritte oder individuellen Lösungen für geschäftliche Probleme („geistiges Eigentum“) sind wesentlich für unseren anhaltenden Erfolg und müssen geschützt werden.

Wir verpflichten uns **gemeinsam**

- › Dem Management jedes neue geistige Eigentum mitzuteilen
- › Die Informationen vertraulich zu behandeln
- › Unser geistiges Eigentum gemäß den geltenden Patenten, Marken, Urheberrechten oder proprietären Informationsgesetzen und -bestimmungen zu schützen
- › Unsere Geschäftsgeheimnisse nicht offenzulegen
- › Zu verstehen, dass das gesamte geistige Eigentum, das als Teil unserer Arbeit entwickelt wurde, alleiniges Eigentum von Veoneer ist
- › Das geistige Eigentum und die Vertraulichkeitsanforderungen Dritter zu respektieren
- › Alle unsere vertraulichen Geschäftsinformationen und jene unserer Kunden zu schützen



Weitere Details finden Sie unter: VS 103 Patentnorm



F Was ist Geistiges Eigentum?

A Geistiges Eigentum (GE) bedeutet kreative Arbeit (z. B. die Ergebnisse eines Forschungsprogramms), die als Vermögen oder physisches Eigentum behandelt werden kann. Beachten Sie den Unterschied zwischen GE und geistigen Eigentumsrechten (GER). GER sind rechtliche Formen des Schutzes von GE und gehören zu unseren Hauptbereichen: Patent-, Copyright-, Handelsmarken- und Gestaltungsrechte.

Ausbildung

Ausbildung ist eine wichtige Komponente für das weitere Wachstum unseres Unternehmens durch kontinuierliche Innovation.

Wir verpflichten uns **gemeinsam**

- › Nach Möglichkeiten zu suchen, um mehr über unser Gebiet und andere Bereiche zu erfahren
- › Kontinuierliches Wachstum in anderen Bereichen zu fördern
- › Neue Ideen zu unterstützen und zu fördern
- › Nach neuen Technologien zu suchen, die zur Verbesserung unserer Produkte oder zur Entwicklung neuer Produkte verwendet werden können

Veoneer bietet unterschiedliche Möglichkeiten und Ressourcen für Lernen und Entwicklung. Zum Beispiel können Sie sich in die Kurse des Veoneer-Lernsystems einschreiben oder auch an externen Workshops, an der Branchengemeinschaft usw. teilnehmen, um sich Wissen und Techniken anzueignen.

Wir schätzen **Flexibilität und Anpassungsfähigkeit**

Um der Geschwindigkeit der Technologie und unserer Konkurrenten einen Schritt voraus zu sein, müssen wir agil und flexibel sein, um uns mit der Zeit zu verändern und eine Kultur und Systeme zu schaffen, die sich schnell an neue Produkte, Prozesse und Tools anpassen können.

| Wir verpflichten uns **gemeinsam**

- › Eine „wird gemacht“-Einstellung zu besitzen, wenn sich die Dinge ändern
- › Ständiges Lernen und Veränderungen zu begrüßen
- › Nach der Entwicklung neuer Fähigkeiten und Methoden zu suchen, um unseren Wettbewerbern einen Schritt voraus zu sein.

Wir schätzen die kontinuierliche **Verbesserung der Prozesse**

Zum Wachsen und zur Anpassung an die Geschäftswelt, in der wir uns befinden, müssen wir die effizientesten und flexibelsten Prozesse schaffen und dürfen uns nie mit den Gegebenheiten zufrieden geben.

| Wir verpflichten uns **gemeinsam**

- › Nach Möglichkeiten zu suchen, alles, was wir tun, zu verbessern
- › Keine Kompromisse bei Qualität oder Sicherheit einzugehen, um alles schneller oder mit weniger Ressourcen zu erledigen
- › Zu untersuchen, wie andere ihre Arbeit tun, und nach bewährten Praktiken und neuen Ideen zu suchen



Weitere Details finden Sie unter: VS 415 VPS-Grundsätze

Flexibilität und Anpassungsfähigkeit bedeuten eine stärkere technische Orientierung und mehr vom „Silicon Valley Mindset“: Experimente, Geschwindigkeit und Anpassungsfähigkeit.

Wir schätzen das Schaffen neuer und besserer Methoden für die Organisation, um erfolgreich zu sein und um schnell aus Fehlern und Erfolgen zu lernen durch:

- › das Schaffen einer Kultur, in der Experimente für das Finden neuer Lösungen aufgewertet und unterstützt werden.
- › die Schaffen von Fehlern als Teil des Lernprozesses.
- › das Erlernen und Anwenden innovativer Methoden, Tools und Technologie.



F Wonach suche ich, wenn ich versuche, ein Verfahren zu verbessern?

- A** › Die notwendigen Schritte für den Abschluss eines Verfahrens, mit dem man nach überflüssigen oder doppelten Schritten sucht, die eliminiert werden können
- › Ob ein bestimmter Schritt dem Kunden Mehrwert bringt. Falls nicht, versuchen Sie, ihn zu beseitigen.
- › Ob es Wartezeiten gibt, die sich verringern lassen
- › Die Menge der eingesetzten Ressourcen
- › Verschwendung (Überproduktion, Inventar, Transport usw.)

Wir werden Folgendes tun

- › Wir schaffen und bewahren eine Kultur höchster Integrität und Ethik, in der jeder Mitarbeiter respektiert wird und es ihm freisteht, sein Bestes zu geben.
- › Wir praktizieren unsere Werte und den Kodex der Geschäftsethik.
- › Wir nehmen alle Berichte über Verstöße ernst.
- › Wir untersuchen alle Berichte über Verstöße gegen unseren Kodex der Geschäftsethik gründlich und objektiv.
- › Wir tolerieren keine Vergeltungsmaßnahmen in irgendeiner Form zur Meldung vermuteter Verstöße gegen unseren Kodex der Geschäftsethik.

“ Wir schaffen und bewahren eine Kultur höchster Integrität und Ethik, in der jeder Mitarbeiter respektiert wird und es ihm freisteht, sein Bestes zu geben. ”

Unser Aufruf **zum Handeln**

Ein **Vorbild zu sein**

Kennen Sie den Kodex der Geschäftsethik und alle anderen Richtlinien, Gesetze und Verordnungen, die für Ihre Arbeit gelten;

Seien Sie entschlossen bei der Befolgung von Richtlinien, Gesetzen und Verordnungen;

Fragen Sie um Rat, wenn Sie sich über die Ethik einer Situation nicht sicher sind;

Verbessern Sie kontinuierlich Ihre Fähigkeiten und Kenntnisse;

Nehmen Sie Verstöße ernst, kooperieren Sie bei Ermittlungen und

Machen Sie keine Kompromisse bei der Integrität.

Anderen **helfen**

Sprechen Sie mit anderen über unseren Kodex der Geschäftsethik;

Wenn Sie einen Arbeitskollegen in einer schwierigen Situation sehen, sprechen Sie mit ihm, helfen Sie ihm, unsere Werte zu praktizieren und

Bieten Sie eine sichere Umgebung, um Bedenken zu äußern, zu lernen, zu teilen und korrigiert zu werden – lassen Sie keine Vergeltungsmaßnahmen zu, wenn jemand den Mund aufmacht.

Verantwortungsvoll **sein**

Seien Sie sich selbst und anderen gegenüber für Ihre Handlungen verantwortlich;

Belohnen Sie Integrität;

Erkennen Sie Vergeltungsmaßnahmen und verhindern Sie diese und

Machen Sie den Mund auf, um mögliche Bedenken zu melden, die Sie vielleicht haben oder die Ihnen gegenüber geäußert werden.

Keine Vergeltung

Wir sind überzeugt, dass Meldungen, Untersuchungen und konstruktives Feedback eine wichtige Rolle dabei spielen, unser Unternehmen zu einem großartigen Arbeitsplatz zu machen. Wir von Veoneer sind verpflichtet, Personen, die Vorfälle melden oder in gutem Glauben an einer Untersuchung teilnehmen, zu schützen. „In gutem Glauben“ bedeutet, dass Sie ehrlich alle Informationen bereitstellen, über die Sie zum Zeitpunkt der Meldung oder der Teilnahme an einer Untersuchung verfügen. Es spielt keine Rolle, ob Sie im Nachhinein feststellen, dass Sie falsch lagen, oder es sich herausstellt, dass der berichtete Vorfall überhaupt kein Verstoß war.

Vergeltung, Belästigungen und Repressalien, egal in welcher Form, werden bei Veoneer nicht toleriert. Außerdem wirkt es sich für keinen Mitarbeiter nachteilig aus, wenn er es ablehnt, sich an eine Anweisung zu halten, die aus seiner Sicht einen Betrug oder einen Verstoß gegen Gesetze, Vorschriften oder den Verhaltenskodex oder eine andere Norm von Veoneer darstellt. Wenn Sie Kenntnis von einer Vergeltung haben oder vermuten, dass es zu Vergeltungsmaßnahmen kommt, wenden Sie sich an die Rechtsabteilung, die Compliance-Abteilung oder melden es über die Veoneer-Helpline.

Verzichtserklärungen

Die Bestimmungen des Verhaltenskodex gelten ausnahmslos für alle, unabhängig von deren Position.

Unter bestimmten, genau festgelegten, Umständen sind der CEO und die Abteilung Corporate Compliance jedoch gemeinsam berechtigt, auf die Anwendung einer Bestimmung des Verhaltenskodex für die Mitarbeiter zu verzichten.

Ein Verzicht auf die Anwendung des Verhaltenskodex für die Geschäftsführer und Direktoren kann nur von unserem Vorstand oder von einem Komitee des Vorstandes autorisiert werden und wird nach geltenden Gesetzen, Regeln und Vorschriften bekannt gegeben.

Referenzen

VS 310	Veoneer-Norm	Normen des unternehmerischen Handelns und der Geschäftsethikrichtlinien
VS 303	Veoneer-Norm	Informations- und Schriftgutverwaltung
VS 304	Veoneer-Norm	Richtlinie für Exportkontrollen
VS 251	Veoneer-Norm	Kommunikationsrichtlinie und Leitfaden
VS 312	Veoneer-Norm	Kartellrecht und Wettbewerbsrichtlinien
VS 313	Veoneer-Norm	Verhinderung von Korruption und Bestechung
VS 314	Veoneer-Norm	Richtlinie zum Insiderhandel
VS 262	Veoneer-Norm	Informationstechnologie
VS 263	Veoneer-Norm	Datenschutzrichtlinie
VS 300	Veoneer-Norm	Rechtsfragen
VS 305	Veoneer-Norm	Rechtsangelegenheiten – Ermittlungen
VS 319	Veoneer-Norm	Unternehmerisches Handeln und Geschäftsethik für Lieferanten
VS 030	Veoneer-Norm	Umweltmanagementsystem
VS 265	Veoneer-Norm	Datenklassifizierungsrichtlinie
VS 270	HRS-Norm	Norm für das Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit

Veoneer-Finanzhandbuch siehe Vnet/Finanzen

Richtlinien für die Unternehmensführung von Veoneer

Diese Prinzipien lehnen sich an bestehende Menschenrechtsrahmenwerke und -erklärungen an, unter anderem:

- › Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der UN
- › Globale Sullivan-Prinzipien der sozialen Verantwortung
- › Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) zu den grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit
- › OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen
- › Trilaterale Grundsatzerklärung der Internationalen Arbeitsorganisation in Bezug auf Multinationale Unternehmen in der Sozialpolitik

Ansprechpartner

Ressource	Thema
Ihr Supervisor oder Vorgesetzter	Alle Probleme, Bedenken oder Fragen
Ihr örtlicher Vertreter der Personalabteilung	Mitarbeiterbezogene Probleme, Fragen oder Bedenken
Rechts- und Compliance-Abteilung	Alle ethischen Probleme, Fragen oder Bedenken, potenzielle oder bestehende Verstöße gegen Gesetze, Richtlinien, Regeln, Vorschriften oder unseren Verhaltenskodex
Kommunikation und IR	Fragen von den Medien und Investoren

Änderungsindex

Versionsnummer	Datum/Autor	Änderung
3.1	31-MAR-2025	Update

Veoneer-Helpline

Telefonnummern nach Ländern
aufgeschlüsselt:

Land	Gebührenfreie Telefonnummer
Kanada	1-844-545-1398
China	4008423503
Frankreich	0800-91-6207
Deutschland	Erster Anruf 0010-800-225-5288 Zugangscode 844-545-1398
Indien	Erster Anruf 000-117 Zugangscode 844-545-1398
Italien	800-790371
Japan	0120944743
Republik Korea	00798-1-1-003-7544
Rumänien	800477016
Schweden	0201408272
Vereinigtes Königreich	0808-234-2654
Vereinigte Staaten	1-844-545-1398

Internetadresse:

helpline.veoneer.com