

Code d'éthique



veoneer

Table des **matières**

Message de notre PDG	4
Notre mission	5
Introduction : Code d'éthique	6
Notre responsabilité et notre devoir	8
Notre engagement éthique	10
Nous accordons une grande valeur à nos clients	
Dédiés à la qualité et à la solidité	12
Agir et intervenir de manière juste	14
Nous accordons une grande valeur à l'environnement	
Déclaration de politique environnementale de Veoneer ...	16
Nous accordons une grande valeur à notre communauté	
Engagement communautaire	17
Nous accordons une grande valeur à notre entreprise	
Ressources de la société	18
Confidentialité	20
Communiquer nos résultats	22
Réseaux sociaux	23
Attentes envers les fournisseurs	24
Nous accordons une grande valeur à chacun d'entre nous	
Droits de l'homme	26
Sécurité sur le lieu de travail	28
Respect sur le lieu de travail	32
Protection des données	33
Collaboration	34
Nous accordons une grande valeur à l'intégrité	
Lutte contre la corruption et contre la fraude	36
Conflits d'intérêt	40
Commerce international	41
Nous accordons une grande valeur à la transparence	
Conservation et gestion des archives précises	42
Nous accordons une grande valeur à l'amélioration continue de nos produits	
Protéger notre propriété intellectuelle	46
Formation	47
Nous accordons une grande valeur à la flexibilité et à l'adaptabilité	48
Nous accordons une grande valeur aux processus d'amélioration continue	49
Notre engagement	50
Notre appel à l'action	52
Absence de représailles	54
Dérogations	55
Références	56
Principaux contacts	57
Index des modifications	57
Assistance en ligne Veoneer	58

Message de notre PDG

Chers collègues,

Chez Veoneer, nous sommes résolument engagés en ce qui concerne la qualité de nos produits, le service à la clientèle, le développement des salariés et la protection de l'environnement. Nous voulons agir correctement et avons établi des normes claires en matière de comportement éthique dans nos relations professionnelles. Ces normes nous aident à nous assurer que nous traitons les autres et nos partenaires commerciaux équitablement et avec dignité et respect.



Le Code d'éthique de Veoneer définit les règles de conduite dans le cadre de nos activités quotidiennes, à la fois en interne et avec les parties externes telles que nos clients, nos fournisseurs, la société et l'environnement. Combiné avec le sens des responsabilités de nos associés, le Code d'éthique de Veoneer établit les règles fondamentales de conduite et les lignes directrices en matière d'éthique applicables à tous les salariés et partenaires de Veoneer.

Les lois, normes environnementales et situations sociales varient selon les pays dans lesquels nous sommes présents. Le code d'éthique nous guide donc afin de réaliser notre travail de manière éthique et dans le respect des lois. Il décrit les principes d'intégrité qui ont façonné notre entreprise et qui sont, j'en suis convaincu, essentiels à la culture de Veoneer. Des politiques et procédures détaillées viennent à l'appui de notre Code d'éthique et constituent des lignes directrices supplémentaires pour nos activités.

J'apprécie que vous preniez le temps de lire et de respecter le Code d'éthique de Veoneer et j'encourage tous les salariés de Veoneer à s'exprimer et à poser des questions en cas d'incertitude concernant un problème potentiel ou une question éthique. Vous pouvez, à tout moment, en discuter avec votre responsable et/ou les services des ressources humaines, juridique et de conformité, ou signaler des violations existantes ou potentielles via l'outil de signalement en ligne Veoneer Helpline, hébergé sur un site tiers, disponible sur Vnet et sur le site Web public de Veoneer. Les représailles faisant suite à un signalement effectué en toute bonne foi sont strictement interdites.

Cordialement,

Nik Endrud

PDG

Notre
mission

to Protect Everyone

Protéger tout le monde

*in Every Crash
dans chaque collision*

Notre mission – **Protéger chaque personne dans chaque collision** – guide nos comportements : agir avec urgence dans tout ce que nous faisons, gagner avec passion en équipe et conquérir la confiance chaque jour.

Introduction : Code d'éthique

Une culture caractérisée par des exigences élevées en matière d'éthique :

- › définir les principes et normes qui guident nos décisions quotidiennes afin de s'assurer que nous agissons dans le respect des plus hauts niveaux d'éthique ;
- › expliquer nos politiques et les points des lois et réglementations qui ont un impact sur nos activités à travers le monde ;
- › servir de référence pour évaluer notre conduite par rapport aux principes d'impartialité et d'équité que notre entreprise s'engage à préserver ;
- › promouvoir une culture où chacun de nous agit dans le respect des plus hauts niveaux d'éthique et d'intégrité, où les manquements déontologiques ne sont pas tolérés et où chacun a la possibilité de s'exprimer et de faire part de ses préoccupations.

Notre Code s'applique à chacun d'entre nous

Notre Code définit la norme pour tous ceux qui jouent un rôle au sein de notre entreprise :

- › Chaque employé,
- › Notre Conseil d'administration et nos Mandataires sociaux,
- › Nos fournisseurs, prestataires et consultants,
- › Nos co-entreprises, filiales et sociétés dans lesquelles Veoneer détient des participations,
- › Tous ceux qui sont en relation avec Veoneer.

Notre Code ne se substitue pas au bon sens

Notre Code fournit une présentation détaillée des principes qui nous guident, mais il ne donne pas suffisamment d'informations pour couvrir toutes les situations ou l'ensemble des lois ou réglementation qui s'appliquent à nous. Nous comptons sur vous pour faire preuve de discernement et, en cas d'incertitude quant à la conduite à tenir, demander conseil et poser des questions. Si vous constatez quelque chose qui vous semble incorrect ou non conforme, contactez votre supérieur hiérarchique ou votre personnel local des Ressources humaines.

Nous prenons les violations au sérieux

Toute action contraire à l'éthique, illégale, malhonnête ou malveillante peut porter préjudice à notre culture, à nos activités et à notre capacité à sauver des vies. Nous devons les prendre très au sérieux. Dans certains cas, les violations peuvent entraîner des mesures disciplinaires, y compris le licenciement. Selon la législation, il se peut que nous soyons tenus par la loi de signaler des violations aux autorités chargées de l'application des lois. Faites le bon choix et signalez toute violation potentielle de notre Code.

Que dois-je signaler ?

Les violations avérées ou potentielles des politiques, des lois et des réglementations, des normes de Veoneer ou du présent Code qui se sont, selon vous, produites ou qui sont sur le point de se produire, doivent immédiatement être signalées.



Qui dois-je contacter ?

Vous pouvez signaler vos inquiétudes à :

- › Votre Responsable ou un autre Responsable en qui vous avez confiance
- › Un représentant des Ressources humaines
- › Un représentant de la Conformité ou du service Juridique

Vous pouvez également signaler vos préoccupations concernant d'éventuels problèmes au service Veoneer Helpline aux numéros indiqués dans la liste par pays du présent document et sur l'Intranet. Notre Helpline est gérée par un tiers indépendant. Ce service est multilingue et l'appel est gratuit. Les signalements peuvent y être réalisés en toute confidentialité 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. Vous pouvez également envoyer un rapport lié aux violations potentielles de notre éthique grâce à notre outil de signalement en ligne.

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

Notre **responsabilité** et **notre devoir**

Nous sommes persuadés que la façon dont nous menons nos affaires est aussi importante que leur nature. Chacun d'entre nous a la responsabilité et le devoir de se conduire de façon éthique et légale ainsi que de favoriser et promouvoir notre culture en prenant des initiatives. Nous vous demandons de :

Soyez un exemple

- Ayez connaissance du Code d'éthique et de toute autre politique, loi et réglementation s'appliquant au travail que vous réalisez
- Respectez les politiques, les lois et les réglementations de façon réfléchie
- Demandez des conseils en cas de doute concernant l'aspect éthique d'une situation
- Améliorez en permanence vos compétences et vos connaissances
- Prenez les violations au sérieux et coopérez aux recherches
- Ne faites aucun compromis en matière d'intégrité

Aidez toujours les autres

- Parlez de notre Code d'éthique aux autres
- Lorsque vous constatez qu'un membre de votre équipe est en difficulté, parlez-lui et aidez-le à appliquer nos valeurs
- Créez un climat sûr pour les préoccupations formulées de vive voix, apprenez, partagez et soyez correct, n'autorisez aucunes représailles suite à un signalement

Soyez responsable

- Soyez responsable de vos actions envers vous-même et envers les autres
- Récompensez l'intégrité
- Soyez vigilant et empêchez les représailles
- Signalez tout problème potentiel que vous constatez ou qui est porté à votre connaissance

Lorsque nous travaillons tous ensemble à notre mission, avec nos convictions et en suivant notre stratégie fondamentale, nous pouvons tout réussir.

Notre engagement éthique

Nous accordons une grande valeur à **nos clients**

Nous accordons une grande valeur à **l'environnement**

Nous accordons une grande valeur à **notre communauté**

Nous accordons une grande valeur à **notre entreprise**

Nous accordons une grande valeur à **chacun d'entre nous**

Nous accordons une grande valeur à **l'intégrité**

Nous accordons une grande valeur à **la transparence**

Nous accordons une grande valeur à **l'amélioration continue**

Nous accordons une grande valeur à la **flexibilité et à l'adaptabilité**

« C'est toujours le bon moment pour faire ce qui est juste. »

Martin Luther King Jr.

Si vous êtes confronté à un dilemme éthique et que vous n'êtes pas sûr de ce que vous devez faire, demandez-vous :



Si vous répondez à l'une de ces questions par « NON », ne le faites pas, ou demandez une assistance supplémentaire.

Nous accordons une grande valeur à nos **clients**

Dédié à la **qualité** et à la **robustesse**

Nous recherchons une qualité de produits représentant des performances de classe mondiale. Notre activité, notre réputation et notre succès dépendent de la capacité de nos produits à fonctionner sans défaillance. Notre objectif est un fonctionnement parfait pendant la durée de vie du produit et la fourniture de produits répondant à l'ensemble des exigences de nos partenaires.

Ensemble, nous nous **engageons à**

Respecter les normes gouvernementales et industrielles

Nous conformer aux spécifications contractuelles (livraison dans les délais impartis, de la quantité correcte et à la destination correcte)

Faire attention aux défauts éventuels et les signaler

Accepter uniquement le meilleur

Identifier et appliquer la qualité à tout ce que nous faisons ;

Ne faire aucun compromis en matière de qualité ;

Signaler immédiatement tout problème de qualité.

Veillez vous reporter aux normes suivantes pour plus d'informations : VS 62 Gestion des problèmes de catégorie A ; VS300 Norme relative aux questions légales.

ECU

Vehicle Network

Q & R

Q Nous risquons de retarder la livraison d'un projet pour un client. Nos tests logiciels ne sont pas encore validés, mais nous ne prévoyons aucun retard. Devrions-nous accepter cela et remettre le projet ?

R Non, ne pouvons pas mettre en péril la qualité. Faites remonter le problème à votre responsable.

Nous accordons une grande valeur à nos **clients**

Équité et concurrence **loyale**

Nous travaillons ensemble pour servir nos clients avec le respect et la valeur qu'ils méritent, et que nous attendrions pour nous-même et notre société. Nous gagnons la confiance et le respect de nos clients en instaurant un écosystème et des partenariats internationaux, en faisant preuve de transparence et d'honnêteté quant à nos produits, à nos prix ainsi qu'aux problèmes que nous pouvons rencontrer et qui ont un impact direct sur eux. Nous devons agir honnêtement et conformément aux lois et règles antitrust et concernant la concurrence loyale.

Ensemble, nous nous **engageons à**

- › Communiquer des informations honnêtes et précises à nos clients concernant nos produits et services ;
- › Nous assurer que nos documents marketing sont exacts et complets et ne comportent pas de comparaisons imprécises avec nos concurrents ;
- › Fixer nos prix indépendamment en fonction des coûts, des conditions du marché et des prix de la concurrence ;
- › Ne pas conclure d'accords illégaux relatifs aux prix, aux territoires ou aux marchés, qu'ils soient informels ou tacites ;
- › Utiliser uniquement des moyens légitimes pour obtenir des informations sur nos concurrents ;
- › Respecter les droits de propriété intellectuelle de nos concurrents ou de tierces parties ;
- › Toujours demander conseil au Service juridique en cas d'incertitude concernant l'un des éléments ci-dessus.

Pour toutes les transactions avec nos concurrents, nous devons agir honnêtement et conformément aux lois et règles antitrust et sur la concurrence loyale, en particulier les lois interdisant la fixation des prix, le boycott de fournisseurs et les cartels. Un accord informel ou tacite entre vous et un concurrent ou un partenaire commercial pourrait vous causer du tort à vous et à notre Société, même si vous n'avez pas de mauvaises intentions. Restez vigilant face à ces situations lors de réunions ou de conférences, et si l'un de ces sujets est abordé, coupez court de suite à la conversation et signalez-le au Service juridique. Veoneer souhaite que tous ses employés comprennent les règles applicables et qu'ils demandent conseil au service juridique avant d'interagir avec un concurrent.

Q & R

Q Je participe à une conférence du secteur à laquelle assistent des représentants de la concurrence. Au cours des discussions, l'un des concurrents a soulevé une question au sujet des futures prévisions de prix. Comment devrais-je réagir ?

R Arrêtez et écarterez-vous de toute discussion ou négociation avec des concurrents impliquant des informations sensibles et déclarez que « c'est illégal de discuter de ces questions » ; enregistrez et signalez l'événement au service juridique. Si nécessaire, quittez la réunion et assurez-vous que votre objection et votre départ ont été dûment notés ; rappelez-vous que garder le silence est considéré comme une participation et un accord tacite.

Q Nous venons d'embaucher quelqu'un qui travaillait pour l'un de nos concurrents. Puis-je lui demander des exemples de produits récents, que sa société concevait avant son départ ?

R Non, il n'est jamais bon de demander aux anciens employés de concurrents de divulguer des informations commerciales confidentielles. Notre responsabilité nous engage à recueillir des informations sur la concurrence en respectant notre code d'éthique.



Veillez vous reporter aux normes suivantes pour plus d'informations : VS 312 Norme antitrust et sur la concurrence ; VS 312 Annexe A Politique anti-trust et sur la concurrence : choses à faire et à ne pas faire.

Nous accordons une grande valeur à **l'environnement**

Déclaration de politique environnementale de Veoneer

Lors de la conception de nos produits et systèmes, nous cherchons toujours à augmenter la sécurité et réduire l'impact environnemental grâce à l'utilisation durable des ressources, l'application de processus de production propres, le respect des obligations de conformité et des exigences du client, en impliquant nos partenaires commerciaux et faisant appel en premier aux transports à l'impact environnemental le plus faible.

Ensemble, nous nous engageons à

- › Former et impliquer nos collaborateurs pour améliorer continuellement la durabilité environnementale de notre activité quotidienne.
- › Améliorer en permanence notre système de gestion environnementale afin de satisfaire à nos obligations en matière de conformité et d'améliorer nos performances environnementales



*Veillez vous reporter à ce qui suit pour plus d'informations :
VS 30 Norme relative au système de gestion environnementale.*

Nous accordons une grande valeur à notre **communauté**

Engagement communautaire

Contribuer au bien-être des communautés au sein desquelles nous vivons et exerçons nos activités est une priorité pour Veoneer. Pour ce faire, nous prenons part à l'économie locale à travers nos activités et nous nous impliquons de façon pertinente et locale au sein de la communauté.

Ensemble, nous nous engageons à

- › Soutenir notre communauté et ses besoins
- › Partager nos compétences et nos connaissances pour le bénéfice de la société
- › Prendre part à des activités pertinentes à la fois pour nos activités et nos communautés
- › Nous encourager les uns et les autres à interagir avec la communauté
- › Parmi les exemples de ces interactions, on trouve notamment :
 - la sécurité routière ;
 - la formation ;
 - les services de santé et sociaux.



Q Notre site a organisé un événement de bienfaisance pour une œuvre de charité locale. Puis-je contacter nos fournisseurs afin de solliciter des contributions ou des dons pour cet événement ?

R Non, le fait de solliciter les fournisseurs de Veoneer dans le cadre de contributions ou de dons pour des événements de bienfaisance peut donner l'impression d'une pratique peu honnête, voire de conflit d'intérêts. Nous pouvons inviter les fournisseurs à participer, mais ne pouvons pas solliciter de dons.



Q J'ai des idées sur la façon dont notre entreprise pourrait éventuellement réaliser des économies d'énergie et de coûts. Avec qui devrais-je en parler ?

R Nous vous incitons à faire part de vos idées à notre représentant / coordinateur local en matière de Santé, Sécurité et Environnement.

Nous accordons une grande valeur à notre **entreprise**

Ressources **de la société**

Les ressources de la Société doivent toujours être utilisées pour le bénéfice de Veoneer, et non dans un intérêt personnel ou au profit d'organisations extérieures. Les ressources de la Société incluent tous les biens matériels, achetés, acquis et détenus par Veoneer, les informations, les données, les archives, et la propriété intellectuelle, comme les marques, les inventions, les créations et les droits d'auteur.

Ensemble, nous nous **engageons à**

- › Éviter toute activité personnelle pendant les heures de travail qui pourrait affecter votre travail
- › Ne pas utiliser les biens de la société pour des activités externes
- › Ne pas utiliser les biens de la société pour des activités illégales ou non conformes à notre déontologie, tels que les jeux d'argent, la pornographie ou d'autres activités représentant une violation du présent Code d'éthique ou d'autres normes de Veoneer
- › Installer uniquement les logiciels approuvés par la société
- › Veiller à disposer de l'autorisation requise avant de mettre au rebut ou d'emporter des biens de la société
- › Accepter que toutes les communications reçues ou envoyées à l'aide des ressources de la société soient considérées comme des biens de Veoneer qui dispose donc d'un contrôle sur elles, sauf si les lois locales l'interdisent



Veillez vous reporter à ce qui suit pour plus d'informations : VS 262 Politique informatique, ou contactez le Service d'assistance des technologies de l'information .



Quels sont les exemples de mauvaise exploitation des ressources de l'entreprise ?

R Prendre des produits ou des fournitures pour un usage personnel, imputer des dépenses personnelles sur les notes de frais de voyage de l'entreprise, utiliser les biens de l'entreprise (ordinateur) pour des affaires personnelles ou détourner des actifs par fraude ou détournement sont des exemples d'exploitation abusive des ressources de l'entreprise.



Nous accordons une grande valeur à notre **entreprise**

Confidentialité

Protéger les informations confidentielles relatives aux activités, à la performance, aux produits ou aux projets de Veoneer est essentiel à la position concurrentielle et à la réputation de notre Société. Les informations sur la Société peuvent inclure différents types d'informations concernant la Société, nos employés, nos clients et nos partenaires en matière de technologie. Nous vous demandons de préserver la confidentialité des informations sur la Société pendant la durée de votre emploi, mais également après votre départ de la Société.

| Ensemble, nous nous **engageons à**

- › Comprendre et respecter les directives relatives aux informations Publiques, Internes, Confidentielles et Secrètes
- › Ne pas divulguer d'informations Internes ou Confidentielles à toute personne externe à la Société, sauf si cette divulgation est utile à des fins commerciales et si elle fait l'objet d'un accord écrit
- › Ne pas communiquer d'informations non publiques relatives à la Société Veoneer à de la famille, à des amis ou à des collègues de Veoneer sauf pour des raisons professionnelles.



Veillez vous reporter à ce qui suit pour plus d'informations : VS 251 Norme relative à la communication; VS 314 Délit d'initié, VS 265 Classification des données, incluant les définitions des termes Publique, Interne, Confidentielle et Secrète.

Q & R

Q Pendant un voyage d'affaires, je travaillais sur mon ordinateur portable. Tout à coup, je me suis aperçu que la personne assise à côté de moi dans l'avion était très intéressée par mon travail, regardait mon écran avec attention et commençait à prendre des notes. Comment dois-je réagir ?

R Vous devez immédiatement cesser de travailler sur votre ordinateur portable jusqu'à ce que vous soyez dans un cadre plus intime.

Q J'ai reçu un courrier électronique interne contenant des informations commerciales confidentielles. Je sais que je ne peux pas les partager avec des personnes extérieures à notre société non autorisées à les voir. Puis-je toutefois les partager avec un collègue ?

R Vous ne devez partager des informations commerciales confidentielles qu'avec des employés autorisés à les consulter et ayant besoin de connaître ces informations dans le cadre de leurs obligations professionnelles. En cas de doute, veuillez contacter votre responsable, les Ressources Humaines, votre service juridique ou de conformité.

Nous accordons une grande valeur à notre **entreprise**

Communiquer nos résultats

Nous accordons une grande valeur à notre réputation, et nous protégeons notre société en adoptant la plus grande prudence quant aux informations que nous rendons publiques. Toute information erronée ou allégation non vérifiée concernant nos produits, nos performances financières et/ ou nos activités professionnelles est susceptible de nous causer d'importants préjudices.

Ensemble, nous nous **engageons à**

- › Transmettre toute requête des médias concernant des informations de la société au service Communications
- › Veiller à ce que seules les personnes explicitement autorisées à le faire puissent effectuer des commentaires aux médias
- › Adopter une attitude professionnelle dans toutes nos communications
- › Éviter d'effectuer des commentaires non vérifiés, confidentiels ou inacceptables
- › Demander l'autorisation pour effectuer une communication à l'échelle internationale
- › Éviter d'effectuer des commentaires concernant des activités non publiques, sensibles et/ou confidentielles de la Société sur des réseaux sociaux ou toute autre plate-forme publique.



Veillez vous reporter à ce qui suit pour plus d'informations : VS 251 Norme relative à la communication ; VS 300 Questions légales ; VS 265 Classification des données.

Q & R

Q J'ai remarqué des commentaires sur les réseaux sociaux à propos de Veoneer qui ne sont pas justifiés. Puis-je répondre à ces commentaires, afin de rétablir la vérité ?

R Non. Le service Communication est le seul autorisé à commenter publiquement au sujet de la compagnie. Veuillez informer le service Communication au sujet de ces commentaires.

Réseaux sociaux

En matière d'usage personnel des réseaux sociaux, les employés de la Société jouissent des mêmes droits de liberté d'expression que toute autre personne. Toutefois, nous devons agir de façon responsable pour éviter de porter accidentellement préjudice à notre réputation ou de partager des informations inexactes.

Ensemble, nous nous **engageons à**

- › Respecter nos collègues et à satisfaire aux principes du Code
- › Veiller à ce que les commentaires, les opinions ou les informations que nous postons sur des réseaux sociaux ne semblent pas refléter par inadvertance les opinions de Veoneer
- › Ne pas divulguer d'informations confidentielles ou secrètes relatives à la Société
- › Ne pas se présenter comme porte-parole de Veoneer ou faire des commentaires qui pourraient laisser croire qu'il s'agit de commentaires officiels de Veoneer sans autorisation préalable



Veillez vous reporter à ce qui suit pour plus d'informations : VS 251 Norme relative à la communication ; VS 311 Annexe B Politique de respect sur le lieu de travail

Nous accordons une grande valeur à notre **entreprise**

Attentes envers les fournisseurs

Veoneer s'engage fermement à travailler de manière responsable, du point de vue éthique, social et environnemental, et nous attendons la même attitude sur toute la chaîne de valeur.

Ensemble, nous nous **engageons à**

- › Communiquer nos attentes à nos fournisseurs
- › Effectuer une enquête approfondie concernant de nouveaux fournisseurs et prestataires avant de conclure un quelconque accord formel
- › Signaler toute violation éventuelle des lois ou de notre Code de conduite des fournisseurs



Veillez vous reporter à ce qui suit pour plus d'informations : VS 319 Code de conduite et d'éthique destiné aux fournisseurs; VS 313 Norme de lutte contre la corruption

Q&R

Q L'un de nos fournisseurs est placé sous enquête pour traite d'êtres humains, en raison de pratiques de travail inadéquates. Étant donné que cela n'affecte pas directement Veoneer, cela ne nous concernera pas, est-ce exact ?

R Non, c'est faux. Nous attendons de chacun d'entre nous qu'il travaille de façon exemplaire. Les pratiques du fournisseur pourraient compromettre sa capacité à répondre à nos besoins et nuire à la réputation de Veoneer. Vous devriez signaler le problème immédiatement afin que nous puissions réagir comme il se doit.

Nous accordons une grande valeur à chacun d'entre nous

Droits de l'Homme

Veoneer vise l'excellence en ce qui concerne le traitement de ses employés et s'engage à proposer des conditions d'embauche équitables. Notre mission, notre Code, nos stratégies de développement de nos talents et nos politiques d'embauche viennent à l'appui des principes contenus dans la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies et les principes fondamentaux de l'Organisation internationale du travail ainsi que les Normes relatives au travail.

Ensemble, nous nous engageons à

- Récompenser la performance de manière équitable, avec des salaires justes, des horaires de travail adaptés, des avantages et d'autres conditions d'emploi conformes aux lois en vigueur. Les salaires décents et les salaires minimums légaux sont toujours considérés comme un seuil minimal, et non comme un niveau recommandé.
- Reconnaître et respecter le droit des employés à la liberté d'association et à la négociation collective
- Fournir des conditions de travail humaines et en toute sécurité
Interdire toute forme d'esclavage moderne, de travail forcé, obligatoire ou punitif, le travail des enfants et le trafic d'êtres humains. Toute association avec la Société doit être le résultat d'un libre choix
- Promouvoir un lieu de travail sans discrimination ni harcèlement

Nos comportements :

Agir avec urgence dans tout ce que nous faisons, gagner avec passion en équipe et conquérir la confiance chaque jour.



Veillez vous reporter à ce qui suit pour plus d'informations : VS 311 Annexe B Politique de respect sur le lieu de travail et VS 270 Normes des Ressources humaines.



Q Qu'est-ce que l'esclavage moderne ?

R Le trafic d'êtres humains inclut de recruter, abriter ou transporter des personnes dans une situation d'exploitation en faisant usage de violence, tromperie ou sous la contrainte et de les forcer à travailler contre leur gré.

Q À quels signes faut-il être particulièrement attentifs, par exemple ?

R Confiscation des papiers d'identité, passeports ou diplômes

Retenues illégales des salaires

Absence de statut professionnel officiel

Conditions de travail abusives

Violence physique et sexuelle

Servitude pour dettes, c'est-à-dire prêts devant être remboursés pour que l'employé puisse rompre son contrat

Frais de recrutement, ce qui signifie qu'une personne a payé une entreprise pour obtenir l'emploi et doit travailler jusqu'à ce que la dette soit remboursée

Restrictions de mouvements, par ex. les employés ne sont pas autorisés à quitter les installations de la société

Nous accordons une grande valeur à **chacun d'entre nous**

Sécurité sur le lieu de travail

Déclaration de politique de santé et de sécurité de Veoneer

La santé et la sécurité sont notre priorité absolue, dans les relations professionnelles comme sur le lieu de travail. Nous concevons les meilleurs systèmes électronique de sécurité automobile au monde.

- › Chez Veoneer, rien n'a plus d'importance que la santé, la sécurité et le bien-être de nos employés.
- › Respecter les normes établies en matière de santé et de sécurité est une condition d'embauche pour tous nos employés.
- › Les accidents, les blessures et les maladies liées au travail peuvent être évités et aucun travail ne vaut la peine d'être effectué dans des conditions non sécurisées.
- › L'identification et la suppression des conditions et des comportements non sécurisés sont de la responsabilité de chacun des employés à tous les échelons.

Ensemble, nous nous engageons à

- › Nous efforcer en permanence de protéger la santé humaine et les biens de la société tout en respectant la conformité à l'ensemble des exigences réglementaires applicables
- › Respecter les normes requises afin d'assurer un fonctionnement sécurisé de nos installations et la protection de nos employés, de nos clients et des habitants des collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités
- › Mettre tout en œuvre pour réduire et supprimer les blessures et/ou maladies liées au travail car nous pensons que nos employés sont notre ressource la plus précieuse



Veillez vous reporter à ce qui suit pour plus d'informations : VS 270 Norme du système de gestion de la santé et de la sécurité



Q & R

Q J'ai remarqué un éventuel danger pour la sécurité, mais ce danger est relativement mineur. Étant donné que nous devons respecter un délai pour un projet important et que signaler ce risque entraînerait un retard, puis-je attendre d'avoir terminé le projet pour rédiger un rapport ?

R Les problèmes de sécurité, même mineurs, doivent toujours être signalés à un représentant de la direction, même si cela risque de retarder un projet.



“ Si vous avez des inquiétudes en ce qui concerne votre sécurité immédiate ou celle d'autrui, contactez les autorités locales, la police ou les services d'urgence. ”

Nous accordons une grande valeur à **chacun d'entre nous**

Abus de **substances**

Nous accordons une grande valeur à la santé et au bien-être de nos employés et nous nous efforçons de préserver leur sécurité sur leur lieu de travail ainsi que celle de nos visiteurs.

| Ensemble, nous nous **engageons à**

- › Interdire l'utilisation illégale de boissons alcoolisées, de médicaments sur ordonnance ou la vente, l'achat, le transfert, l'utilisation ou la possession de drogues illégales dans les locaux de la Société ou pendant l'exercice du travail au sein de la Société
- › Réaliser les tâches nous incombant sans être sous l'influence d'une quelconque substance interférant avec notre capacité à exécuter notre travail en toute sécurité
- › Demander de l'aide en cas de problème de drogue ou d'alcool Contactez votre service des Ressources humaines locales pour obtenir de l'aide concernant les programmes locaux relatifs à l'abus de substances dans votre région.

Non-**violence**

Veoneer a une tolérance zéro en ce qui concerne la violence sur le lieu de travail. Nous interdisons tout acte, quel qu'il soit, susceptible de menacer une autre personne ou de générer un sentiment d'insécurité.

| Ensemble, nous nous **engageons à**

- › Fournir un lieu de travail sans violence
- › Interdire les armes sur le lieu de travail, dans nos locaux, dans nos parkings et lors des événements de notre Société
- › Protéger nos collègues en signalant toute situation incluant des agressions verbales, des menaces ou toute expression d'hostilité, d'intimidation, d'agression, un bizutage ou la possession d'armes sur le lieu de travail

Si vous avez des inquiétudes en ce qui concerne votre sécurité immédiate ou celle d'autrui, contactez les autorités locales, la police ou les services d'urgence.

Nous accordons une grande valeur à chacun d'entre nous

Respect

sur le lieu de travail

Veoneer exerce ses activités dans de nombreux pays et traite chacun, y compris ses employés, candidats, clients, fournisseurs, partenaires, contractuels, actionnaires et communautés avec intégrité et respect.

Ensemble, nous nous engageons à

- Nous efforcer de proposer un environnement de travail alliant positivité et diversité
- Ne pratiquer aucune discrimination à l'encontre d'aucun employé ou candidat à l'embauche en raison de son âge, de sa race, de sa religion, de sa couleur, de son sexe, de son identité sexuelle, de son orientation sexuelle, de son handicap mental ou physique, de son pays d'origine/ethnie, de son statut familial, de son statut marital, de sa grossesse, de sa taille, de son poids, de son service militaire/en uniforme, de son statut de vétéran, de sa citoyenneté, de ses données génétiques ou de tout(e) autre critère ou caractéristique interdit par la loi ou sans rapport avec le poste concerné
- Respecter les uns les autres, et accorder de l'importance aux contributions de chacun
- Nous comporter envers autrui dans un esprit de courtoisie, de considération et de respect
- Éviter et ne tolérer aucun harcèlement d'aucune sorte



Veillez vous reporter à ce qui suit pour plus d'informations : AS 311 Annexe B Politique de respect sur le lieu de travail



Q J'ai assisté à des blagues offensantes et inappropriées par l'un des supérieurs. J'ai peur de perdre mon travail si je signale la situation à mon supérieur. Dois-je garder le silence ?

R Non. Vous devez en parler à un responsable de confiance, des Ressources Humaines, du service juridique, de la conformité ou de l'équipe d'assistance de Veoneer.

Protection des données

Nous nous engageons à respecter la vie privée de tous nos employés et nous prenons les précautions nécessaires pour protéger les données personnelles de chacun de tout accès, toute utilisation, toute conservation, et/ou toute divulgation non autorisés.

Ensemble, nous nous engageons à

- Préserver la confidentialité de vos données personnelles
- Utiliser vos données personnelles uniquement à des fins spécifiques conformément à la loi et à toutes les exigences légitimes de Veoneer
- Demander votre permission pour partager ou utiliser vos données personnelles à des fins autres que celles pour lesquelles elles ont été collectées



Veillez vous reporter à ce qui suit pour plus d'informations : VS 263 Politique de confidentialité des données



Quelles données personnelles est-ce que Veoneer recueille et en quoi consistent mes responsabilités?

Veoneer peut recueillir des données personnelles concernant ses employés, son conseil d'administration, ses fournisseurs, ses entrepreneurs, ses clients et ses actionnaires. Ces données personnelles ne peuvent être recueillies et utilisées que de manière transparente et conformément à un objectif commercial spécifique et légitime. Ces données doivent être protégées jusqu'à leur élimination sécurisée.

Des exemples de données personnelles incluent: les coordonnées, telles que le nom complet, les adresses domiciliaires, les numéros de téléphone ou les adresses e-mail; les numéros d'identification attribués par l'État (par ex. numéro d'identification fiscale); les informations financières telles que les coordonnées bancaires, les salaires et autres informations sur la rémunération; ainsi que les données sur l'emploi, telles que les dossiers de performance, les avantages et les congés.

Nous accordons une grande valeur **à chacun d'entre nous**

Collaboration

Ce sont les personnes qui sont les architectes du succès de Veoneer et nous croyons qu'une équipe diverse et autonome suscitera de meilleures opportunités d'innovation que n'importe quel individu. Plus les personnes participent à l'identification des problèmes, à leur résolution et à la définition des normes, etc., plus nous accomplirons de choses et mieux nous les réaliserons.

| Ensemble, nous nous **engageons à**

- › Respecter les forces et les expériences propres à chacun
- › Oser aborder les questions difficiles
- › Encourager chacun à faire de son mieux
- › Écouter les idées et questions des uns et des autres
- › Ne pas rogner sur les coûts ou prendre des raccourcis pour atteindre des résultats
- › Collaborer

Les équipes d'aujourd'hui sont beaucoup plus diversifiées, dispersées, numériques et dynamiques (avec des changements fréquents de composition). Mais alors que les équipes sont confrontées à de nouveaux obstacles, leur succès repose toujours sur un ensemble de principes fondamentaux pour la collaboration de groupe:

- › Direction convaincante ; le fondement de toute grande équipe est une direction qui dynamise, oriente et engage ses membres.
- › La diversité des connaissances, des points de vue et des perspectives, ainsi que de l'âge, du sexe et de l'origine, peut aider les équipes à être plus créatives et à éviter la pensée unique.
- › Contexte favorable ; avoir le bon soutien est la troisième condition qui permet l'efficacité de l'équipe.
- › Interdépendance et mentalité partagée, en favorisant une identité commune et une compréhension commune et en veillant à ce que tout le monde se sente apprécié pour ses contributions aux objectifs globaux de l'équipe.

Nous accordons une grande valeur à **l'intégrité**

Lutte contre la **corruption** et contre la **fraude**

La corruption est l'utilisation abusive du pouvoir confié à une personne pour en tirer un gain privé. La corruption est considérée comme l'une des plus grandes menaces au développement social et à l'économie de marché. La corruption perturbe les marchés concurrentiels, entraîne à une réaffectation des ressources et à des violations des droits de l'homme. Elle met en péril l'état de droit et la confiance du public dans les dirigeants d'entreprise. Il est de notre responsabilité, en tant qu'entreprise et en tant que personne représentant la Société, d'empêcher la corruption sous toutes ses formes.

Notre Société accorde une grande valeur à des pratiques professionnelles éthiques et à la loi, nous n'acceptons ni ne proposons aucune forme de corruption. La corruption consiste à donner ou offrir quelque chose de valeur à une personne pour influencer indûment une décision commerciale ou une action gouvernementale.

| Ensemble, nous nous **engageons à**

- › Ne jamais offrir, demander, accepter ou faire preuve d'une volonté d'effectuer ou d'accepter un tel paiement, avantage, ou autre chose similaire
- › Ne pas proposer ou accepter de pots de vin ou de paiements de facilitation
- › Ne pas donner ou accepter de cadeaux ni offrir de marques d'hospitalité (par exemple, repas, voyage ou divertissements) dans les régions où cela est considéré comme illégal ou inapproprié
- › Ne pas accorder d'avantages si le destinataire fournit en échange quelque chose qui ne soit pas approuvée par la société
- › Ne pas accepter ou fournir de commissions dissimulées ou de pots de vin aux fournisseurs, clients ou autres
- › Ne pas fournir de livraison complémentaire de produits ou services pour une valeur inférieure à celle du marché

Lutte contre la **corruption** et contre la **fraude**

Représentants **gouvernementaux**

Il n'est jamais approprié de donner, offrir ou promettre quoi que ce soit de valeur à un représentant gouvernemental afin d'obtenir une commande ou la conserver, ou encore pour bénéficier d'un traitement de faveur. Veoneer reconnaît qu'il n'est pas inhabituel d'utiliser des tierces parties pour payer des pots de vin ou d'autres paiements de corruption. De telles tierces parties peuvent être des agents, des fournisseurs, des consultants commerciaux ou prendre la forme de parrainage ou encore d'organisme de charité. Cette pratique s'apparente à de la corruption indirecte et est interdite en tant que telle. Par conséquent, évitez d'avoir recours à des agents notamment pour vos relations avec des représentants gouvernementaux. Si vous ne pouvez l'éviter, assurez-vous que l'intégrité de l'agent que vous embauchez a fait l'objet d'une enquête minutieuse conformément à nos règles internes.

| Ensemble, nous nous **engageons à**

- › Ne pas offrir ou accepter de divertissements, de repas, de cadeaux et/ou de voyage à/provenant de représentants gouvernementaux sans l'accord préalable du Service juridique
- › Consulter le Service juridique préalablement à toute demande de don à un représentant gouvernemental ou à un organisme de charité affilié au gouvernement mettant en œuvre des ressources de la société
- › Ne pas impliquer directement ou indirectement des fonds ou d'autres ressources de la Société pour financer un parti politique, un comité ou un candidat politique

Nous accordons une grande valeur à **l'intégrité**

Lutte contre la **corruption** et contre la **fraude**

Cadeaux et **divertissements**

Tout ce qui suit, quelle que soit la valeur, est considéré comme inapproprié et ne doit être ni donné ni reçu :

- Les cadeaux monétaires (espèces, chèques-cadeaux, bons d'achat, etc.)
- Les prêts monétaires, octroi de titres, renonciations à des créances et similaires, à des conditions disproportionnées par rapport au marché actuel

Ensemble, nous nous **engageons à**

- N'échangez pas de cadeaux ou de divertissements à moins que ceux-ci ne soient conformes à la politique Veoneer
- Ne demandez jamais un cadeau, une faveur ou une contribution à un individu ou une organisation qui fait des affaires avec Veoneer ou cherche activement à faire des affaires avec Veoneer.



Veillez vous reporter à ce qui suit pour plus d'informations : VS 313 Norme de lutte contre la corruption.

Q&R

Q Je connais quelqu'un qui travaille pour une autorité de l'État. Il m'a demandé si je serais prêt à embaucher sa fille en tant que stagiaire pour l'été. Il a laissé entendre que lui offrir le poste pourrait aider Veoneer à accélérer le renouvellement de notre permis. Serait-ce correct de lui proposer un poste ou de la recommander à un autre service pour un poste ?

R Non. Le fait de proposer un poste à la fille du fonctionnaire ou faire en sorte qu'elle bénéficie d'une attention particulière dans le processus de recrutement pourrait être considéré comme une forme de corruption et pourrait enfreindre les lois anti-corruption. Même si vous n'enfreindriez pas la loi, cela irait à l'encontre de nos politiques internes. Vous devriez signaler immédiatement la proposition au service juridique ou chargé de la conformité.

Nous accordons une grande valeur à **l'intégrité**

Conflits d'intérêt

Les intérêts de Veoneer doivent toujours rester prioritaires dans l'esprit de toute personne travaillant pour la Société dans l'exercice de ses fonctions. Un conflit d'intérêt survient lorsque vos activités et relations personnelles interfèrent, ou sont susceptibles d'interférer, avec votre capacité à agir dans le meilleur intérêt de Veoneer.

Ensemble, nous nous engageons à

- › Ne pas profiter, à des fins personnelles ou en faveur d'autres personnes, des opportunités développées au nom de la Société
- › Ne pas prendre part à tout travail exercé à l'extérieur interférant avec nos devoirs, y compris la qualité de notre travail et notre professionnalisme de façon générale
- › Ne pas détenir un intérêt financier important au sein de l'un des concurrents, clients ou fournisseurs de Veoneer
- › Signaler si nous occupons un poste dont le pouvoir décisionnel direct ou indirect s'exerce sur un membre de notre famille ou d'une personne proche (ex. relation sentimentale) employés par Veoneer
- › Éviter tout parti pris ou favoritisme

Les employés peuvent prendre part à des activités en dehors de leurs emplois normaux mais ils doivent signaler les situations représentant potentiellement un risque de conflit d'intérêt ainsi qu'il est décrit dans le Code et dans la politique complète.



Veillez vous reporter à ce qui suit pour plus d'informations et d'instructions concernant les exigences relatives au signalement : AS 311 Annexe C Politique relative aux conflits d'intérêt.



Q Ma sœur travaille pour l'un des fournisseurs que nous évaluons, dans le cadre de services d'ingénierie. Je travaille pour l'équipe en charge de la sélection du fournisseur. Que dois-je faire ?

R Cette situation pourrait créer un conflit. Informez-en immédiatement votre superviseur, mettez à jour votre déclaration de conflit d'intérêts et retirez-vous du processus de prise de décision.

Commerce international

Nous avons pour politique de respecter toutes les lois de conformité applicables en matière d'exportation, d'importation et de commerce dans tous les pays avec lesquels Veoneer exerce ses activités.

Ensemble, nous nous engageons à

- › Ne pas faire d'affaires dans une juridiction qui fait l'objet d'un embargo ou d'une restriction générale des échanges, qu'il s'agisse de marchandises, de logiciels ou de technologie, sans en référer au Service juridique
- › Respecter les lois contre le boycott
- › Nous conformer aux sanctions commerciales appliquées à notre Société



Veillez vous reporter à ce qui suit pour plus d'informations : VS 304 Politique de contrôle des exportations.



Q L'un de nos clients a demandé la livraison à un endroit soumis à des restrictions commerciales. Comment devrais-je gérer cette demande ?

R Vous devriez contacter le service juridique et logistique pour obtenir des conseils et un soutien.

Nous accordons une grande valeur à la **transparence**

Conservation et gestion des **archives précises**

Nous archivons des informations lors de la création de nouveaux produits, de la consignation des heures de travail effectuées ou de la signature de contrats avec des fournisseurs. Grâce à ces archives détaillées, nous pouvons prendre des décisions éclairées quant à la gestion de nos activités et nos projets pour l'avenir.

Ces archives aident également Veoneer à remplir ses obligations externes, telle que la diffusion de données financières, de rapports de sûreté, de rapports exigés par le gouvernement, de documents concernant un litige, et de toute autre documentation archivée.

L'intégrité de la tenue des registres de la politique de conservation des archives et des systèmes de rapports de Veoneer est essentielle pour nous permettre de nous conformer aux règlements financiers, de sécurité ou autres règlements majeurs sur les rapports.

| Ensemble, nous nous **engageons à**

- Agir avec honnêteté et intégrité
- Conserver des archives précises et en temps opportun
- Gérer les archives conformément aux lois et réglementations applicables
- Ne pas faire mauvais usage, dissimuler intentionnellement, modifier, falsifier ou omettre des informations dans un intérêt personnel ou au profit d'autrui
- Signaler les préoccupations concernant la fraude ou l'abus



Veillez vous reporter à ce qui suit pour plus d'informations : Manuel financier de Veoneer, VS 303 Norme de gestion des informations et des archives de Veoneer, Base de données des normes d'entreprise.

Q&R

Q Pouvons-nous diviser une dépense importante en plusieurs jours pour éviter d'avoir à demander l'approbation de la direction ?

R Non. La mauvaise classification ou la répartition délibérée des dépenses pour cacher certaines dépenses ou pour éviter les approbations est interdite.

Q J'ai informé mes employés que nous devons réaliser nos chiffres ce trimestre. Je me suis assuré de leur faire savoir que je me moquais de la manière dont ils s'y prenaient, du moment qu'ils atteignaient leurs objectifs. Après tout, lorsque nous atteignons nos chiffres, nous y gagnons tous. Ai-je transmis le bon message ?

R Non. Bien qu'il soit important d'encourager votre équipe à atteindre l'objectif de l'entreprise, et que le travail en équipe crée un sentiment d'unité, notre façon de travailler compte autant que notre activité. Vous devez envoyer le message que nous atteignons toujours nos chiffres de la bonne manière, en faisant ce qui est juste dans le respect de la loi, notre Code et nos politiques.

Nous accordons de la valeur à l'amélioration continue des produits

Protéger notre propriété intellectuelle

Les nouvelles inventions, œuvres d'auteur, avancées technologiques, solutions personnalisées ou nouveaux procédés adaptés aux problèmes commerciaux (« Propriété Intellectuelle ») sont essentiels à la poursuite de notre réussite et doivent être protégés.

Ensemble, nous nous engageons à

- › Communiquer à la direction toute nouvelle Propriété intellectuelle
- › Préserver la confidentialité des informations
- › Protéger notre propriété intellectuelle en vertu d'un brevet, d'une marque déposée, de droits d'auteur ou des lois et réglementations
- › Ne pas divulguer nos secrets industriels
- › Comprendre que toute propriété intellectuelle développée dans le cadre de notre travail est l'unique propriété de Veoneer
- › Respecter la Propriété intellectuelle et les exigences de confidentialité de tierces parties
- › Garantir la sécurité de toutes nos informations d'entreprise confidentielles et de celles de nos clients



Veillez vous reporter à ce qui suit pour plus d'informations : VS 103 Norme sur les brevets.



Qu'est-ce que la propriété intellectuelle ?

R La propriété intellectuelle (PI) désigne un travail créatif (par ex- les résultats d'un programme de recherche) qui peut être traité comme un actif ou une propriété physique. Prendre soin de noter la distinction entre propriété intellectuelle et droits de propriété intellectuelle (DPI). Les DPI sont des formes juridiques de protection de la propriété intellectuelle et se divisent en quatre domaines principaux: les droits de brevet, les droits d'auteur, les droits de marque et les droits de conception.

Formation

La formation est un élément fondamental du développement de notre entreprise grâce à l'innovation continue.

Ensemble, nous nous engageons à

- › Rechercher des opportunités pour en savoir plus sur notre domaine et sur d'autres
- › Promouvoir la croissance continue dans d'autres domaines
- › Soutenir et encourager de nouvelles idées
- › Rechercher de nouvelles technologies qui pourraient être utilisées pour améliorer nos produits ou en développer de nouveaux

Veoneer offre différentes opportunités et ressources pour l'apprentissage et le développement. Par exemple: vous pouvez vous inscrire aux cours des systèmes d'apprentissage Veoneer; ou vous pourriez également vous joindre à un atelier externe, à une communauté industrielle, etc. pour apprendre des connaissances et des techniques.

Nous accordons une grande valeur à la **flexibilité et à l'adaptabilité**

Afin de conserver en permanence une longueur d'avance face à l'évolution rapide de la technologie et de nos concurrents, nous devons faire preuve de flexibilité et d'agilité pour évoluer avec le temps et créer une culture et des systèmes en mesure de s'adapter à de nouveaux produits, processus et outils.

Ensemble, nous nous **engageons à**

- Adopter une attitude volontaire lorsque les choses changent
- Être enthousiaste concernant la formation et le changement continus
- Chercher à développer de nouvelles compétences et méthodologies pour devancer la concurrence

Nous accordons une grande valeur aux **processus d'amélioration continue**

Pour nous développer et nous adapter au monde économique actuel, il nous faut créer les processus les plus efficaces et flexibles possibles et ne jamais se satisfaire de l'état actuel des choses.

Ensemble, nous nous **engageons à**

- Rechercher des façons d'améliorer tout ce que nous faisons
- Ne faire aucun compromis en termes de qualité ou de sécurité pour aller plus vite ou utiliser moins de ressources
- Observer comment les autres font leur travail pour trouver de meilleures pratiques et de nouvelles idées



Veillez vous reporter à ce qui suit pour plus d'informations : VS 415 Principes VPS.

La flexibilité et l'adaptabilité signifient une orientation technologique plus forte et davantage de "Silicon Valley Mindset": Expérimentation, Rapidité et Adaptabilité.

Nous apprécions de créer de nouveaux et meilleurs moyens de réussite pour la société, en tirant rapidement des leçons des échecs et des réussites que nous avons expérimentés en :

- Créant une culture où l'expérimentation pour trouver de nouvelles solutions est valorisée et favorisée.
- Créant des erreurs dans le cadre du processus d'apprentissage.
- Apprenant et appliquant des méthodes, des outils et des technologies innovants.



Que dois-je rechercher en essayant d'améliorer un processus ?

R

- Les étapes à franchir jusqu'à l'achèvement d'un processus pour rechercher les étapes inutiles ou les doublons à éliminer
- Si une certaine étape apporte de la valeur ajoutée au client. Sinon, essayez de l'éliminer.
- Si le temps d'attente peut être réduit
- La quantité de ressources mobilisées
- Déchets (surproduction, inventaire, transport, etc.)

Notre ENGAGEMENT

Nous allons

- Créer et promouvoir une culture basée sur l'intégrité et l'éthique la plus grande au sein de laquelle chaque employé est respecté et libre de faire son travail au mieux.
- Mettre en pratique nos réglementations internes et notre code d'éthique.
- Prendre au sérieux tous les signalements d'une violation.
- Effectuer une recherche approfondie et objective concernant tout signalement de violation de notre Code d'éthique.
- Ne pas tolérer de représailles sous quelque forme que ce soit suite à un signalement de violations suspectées de notre Code d'éthique.

“ Nous créerons et promouvrons une culture basée sur l'intégrité et l'éthique la plus grande au sein de laquelle chaque employé est respecté et libre de faire son travail au mieux. ”

Notre appel à l'action

Soyez **un exemple**

Ayez connaissance du Code d'éthique et de toute autre politique, loi et réglementation s'appliquant au travail que vous réalisez ;

Respectez les politiques, les lois et les réglementations de façon réfléchie ;

Demandez des conseils en cas de doute concernant l'aspect éthique d'une situation ;

Améliorez en permanence vos compétences et vos connaissances ;

Prenez au sérieux les violations ; coopérez dans le cadre des enquêtes ; et

N'acceptez aucun compromis en matière d'intégrité.

Aidez **les autres**

Parlez de notre Code d'éthique aux autres ;

Lorsque vous constatez qu'un membre de votre équipe est en difficulté, parlez-lui et aidez-le à appliquer nos valeurs ; et

Créez un climat sûr pour les préoccupations formulées de vive voix, apprenez, partagez et soyez correct, n'autorisez aucune représaille suite à un signalement.

Soyez **responsable**

Soyez responsable de vos actions envers vous-même et envers les autres ;

Récompensez l'intégrité ;

Soyez vigilant et empêchez les représailles ; et

Signalez tout problème potentiel que vous constatez ou qui est porté à votre connaissance.

Interdiction des **représailles**

Nous sommes convaincus que les signalements, les enquêtes et les retours d'informations constructifs contribuent de façon importante à faire de notre Société un lieu de travail agréable. Chez Veoneer, nous nous engageons à protéger les personnes qui effectuent un signalement ou participent à une enquête en toute bonne foi. L'expression « bonne foi » signifie que vous fournissez honnêtement toutes les informations dont vous disposez lorsque vous effectuez un signalement ou que vous participez à une enquête. Peu importe si vous vous rendez ensuite compte que vous vous étiez trompé(e) ou s'il ressortait finalement que l'incident signalé ne constituait pas une infraction.

Les représailles, le harcèlement ou la vengeance quels qu'ils soient ne sont pas tolérés chez Veoneer. En outre, aucun salarié ne pourra subir d'effets défavorables résultant de son refus d'exécuter une instruction qui représente, selon lui, une infraction ou une violation des lois, des réglementations ou du Code ou encore de toute norme Veoneer. Si vous constatez ou suspectez des représailles, signalez la situation au Service juridique ou à Veoneer Helpline.

Dérogations

De manière générale, personne n'est dispensé de respecter une quelconque disposition de ce Code, quelle que soit sa fonction.

Cependant, dans certains cas précis, le PDG ainsi que le service en charge de la conformité peuvent renoncer à l'application d'une mesure de ce Code pour des employés.

Seul le conseil d'administration, ou également un comité du Conseil d'administration, peut autoriser les directeurs généraux ou les directeurs à déroger au présent Code. Cette dérogation sera rendue publique conformément aux lois, règles et réglementations applicables.

Références

VS 310	Norme Veoneer	Normes de conduite commerciale et lignes directrices en matière d'éthique
VS 303	Norme Veoneer	Gestion des informations et archives
VS 304	Norme Veoneer	Politique de contrôle des exportations
VS 251	Norme Veoneer	Règlementations et politiques de communication
VS 312	Norme Veoneer	Lois antitrust et relatives à la concurrence
VS 313	Norme Veoneer	Lutte contre la corruption et contre la fraude
VS 314	Norme Veoneer	Politique sur les opérations d'initiés
VS 262	Norme Veoneer	Informatique
VS 263	Norme Veoneer	Politique de confidentialité des données
VS 300	Norme Veoneer	Questions juridiques
VS 305	Norme Veoneer	Questions juridiques - enquêtes
VS 319	Norme Veoneer	Code de conduite et d'éthique destiné aux fournisseurs
VS 030	Norme Veoneer	Système de gestion de l'environnement
VS 265	Norme Veoneer	Politique de classification des données
VS 270	Norme HRS	Système de gestion de la santé et de la sécurité

Manuel financier de Veoneer voir Vnet/Finance

Les directives de gouvernance de l'entreprise Veoneer, voir sur www.Veoneer.com

Ces principes s'appuient sur les chartes et déclarations des droits de l'Homme, y compris sur les documents suivants :

- Déclaration universelle des droits de l'homme (Nations Unies)
- Principes de responsabilité sociale à l'échelle européenne
- Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail sur les droits et principes fondamentaux au travail
- Recommandations de l'OCDE à l'attention des entreprises multinationales
- Déclaration tripartite de l'Organisation internationale du travail sur les entreprises multinationales et la politique sociale

Contacts clés

Ressources	Contact concernant
Votre supérieur hiérarchique ou responsable	Tout problème, toute préoccupation ou question
Votre représentant local des Ressources humaines	Tout problème, toute question ou préoccupation concernant un employé
Le département de la Conformité ou le service Juridique	Tout problème, toute question ou préoccupation, toute violation potentielle ou existante de la loi, des politiques, des règles ou des réglementations ou de notre Code d'éthique
Le service Communication et relations avec les investisseurs	Questions des médias et investisseurs

Historique de révision

N° de version	Date/Auteur	Modification
3.1	31-MAR-2025	Update

Assistance en ligne **veoneer**

Numéros de téléphone par pays :

Pays	Numéro gratuit
Canada	1-844-545-1398
Chine	4008423503
France	0800-91-6207
Allemagne	Composer d'abord le 0-800-225-5288 code d'accès 844-545-1398
Inde	Composer d'abord 000-117 code d'accès 844-545-1398
Italie	800-790371
Japon	0120944743
République de Corée	00798-1-1-003-7544
Roumanie	800477016
Suède	0201408272
Royaume-Uni	0808-234-2654
États-Unis	1-844-545-1398

Adresse Web :

helpline.veoneer.com