



UPPFÖRANDEKOD



SCANIA

Läs uppförandekoden noga.

Den är ett viktigt stöd i ditt dagliga arbete.

Version: 2.2
Giltig från och med: 1 juli 2024
Senaste uppdatering: 1 april 2026

INNEHÅLL

Förord av ledningsgruppen för Scania CV AB	3
The Scania Way	4
Vi är engagerade	10
Etiskt ledarskap	11
Mänskliga rättigheter	13
Mångfald, lika möjligheter och lika behandling	15
Speak Up	17
Arbetstagarrepresentation	19
Vi är tillförlitliga kollegor	20
Säkerhet och hälsa på Scania	21
Hantera företagets egendom	23
Säkerhet och skydd av information, kunskap och immateriell egendom	25
Vi är ansvarsfulla partner	26
Förbud mot korruption	27
Förmåner	29
Donationer, sponsring och välgörenhet	31
Kontakter med beslutshavare i offentlig sektor	33
Affärspartner, inköp och försäljning	35
Intressekonflikter	37
Förbud mot insiderhandel	39
Förbud mot penningtvätt och terrorismfinansiering	41
Rättvis och fri konkurrens	43
Redovisning och rapportering	45
Exportkontroll	47
Vi är goda samhällsmedborgare	48
Kommunikation och marknadsföring	51
Politisk lobbyverksamhet	53
Skatter och tullar	55
Dataskydd	57
IT-säkerhet	59
Produktefterlevnad	61
Miljöskydd	63
Etik för artificiell intelligens	65
Support	67
Självtest för beslut	69



FÖRORD AV LEDNINGSGRUPPEN FÖR SCANIA CV AB

Bästa kollegor!

Scanias framgång bygger på våra kärnvärden och vårt ledningssystem som stöttas av våra huvudprinciper, i synnerhet vårt starka fokus på ständiga förbättringar. Detta är grunden för vår unika företagskultur och ger oss en stark ledande ställning i en värld som i allt större utsträckning är beroende av säkra, hållbara och effektiva transportsystem. Vi kallar det "The Scania Way".

Scanias strategiska inriktning är att vara ledande i övergången till ett hållbart transportsystem som är affärsmässigt lönsamt och samtidigt bättre för miljön och för samhället i stort. Även om vårt huvudsakliga bidrag till samhället handlar om att utveckla transportsystemet tar vårt ansvar inte slut där. För Scania handlar hållbarhet även om hur vi bedriver vår verksamhet – det innebär att ta ansvar och att tillföra värde i våra relationer och i hela värdekedjan. Ju mer globala vi blir, desto viktigare är det att alltid ha förtroende, transparens och etik i åtanke.

På Scania strävar vi alltid efter att göra rätt saker på rätt sätt. Vi agerar i enlighet med vår kultur och våra kärnvärden och uppfyller alla lagar och bestämmelser. Våra kärnvärden och ledarskapsprinciper ger oss tillsammans med uppförandekoden ramarna för hur vi ska bedriva vår verksamhet.

Det här dokumentet innehåller de viktigaste principerna som vi alla måste leva upp till – ledningsgruppen såväl som alla chefer och medarbetare. Uppförandekoden är ett stöd för oss i det dagliga arbetet genom att etablera bindande regler och beskriva hur vi kan agera i utmanande situationer.

Vi uppmanar dig att läsa igenom innehållet i detta dokument och diskutera exemplen med dina kollegor.

Tveka inte att kontakta funktionerna i supportkapitlet i den här uppförandekoden om du har frågor.

[Länk till Scanias ledningsgrupp](#)

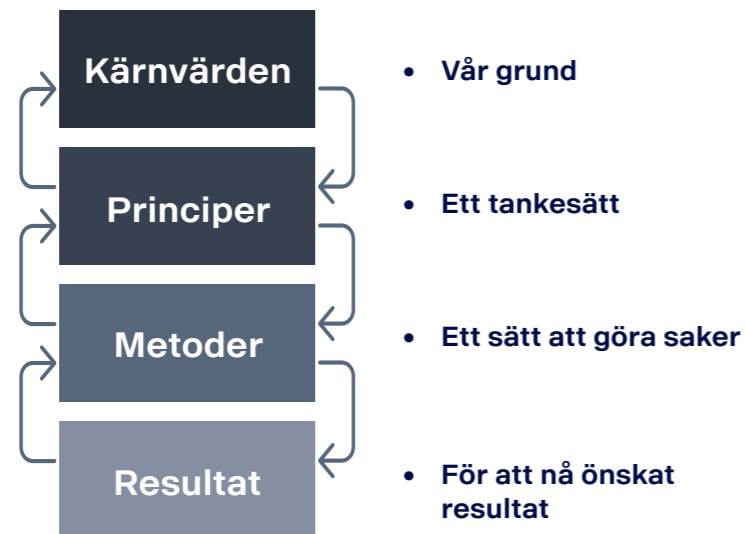
THE SCANIA WAY

Vår verksamhetsstrategi – The Scania Way

Scania har som målsättning att vara drivande inom övergången till ett hållbart transportsystem och skapa en värld av mobilitet som är bättre för både företagare, samhället och miljön. Vår verksamhetsstrategi – The Scania Way – beskriver hur vi vill att Scania-organisationen och våra processer fungerar och hur vi vill att människor ska tänka.

The Scania Way ger oss förmågan att utföra vårt uppdrag med vår sunda företagskultur som grund. Den här grunden bygger på våra kärnvärden och ett ledarskap som gör det möjligt för Scanias engagerade och självständiga medarbetare att uppnå sin fulla potential.

TANKEMODELLEN



Tankemodellen hjälper oss att koppla kärnvärdena, principerna och vårt arbetssätt till de resultat vi får. De här kopplingarna gäller i båda riktningarna. Här spelar ledarskapet en viktig roll, vilket banar väg för Scanias engagerade medarbetare genom arbete i tvärfunktionella team.

En viktig symbol för The Scania Way är Scaniahuset. Huset står på en grund som representerar våra kärnvärden och har golv, väggar och tak som representerar våra verksamhetsprinciper.

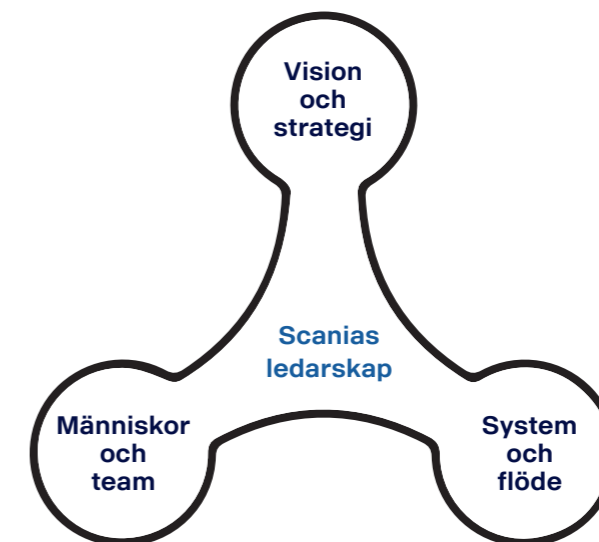
Scaniahuset och tankemodellen utgör tillsammans grunden för vår företagskultur. Det här är The Scania Way.

THE SCANIA WAY Ledare inom hållbara transporter



Scanias ledarskap

Ledarskapet på Scania är en del av The Scania Way. Ledarskapet sammanbinder de olika delarna av huset och tankemodellen. Ledarskapsuppdraget är att säkerställa att vi implementerar vår strategi, driver en effektiv verksamhet och kontinuerligt utvecklar teamen och individerna inom företaget. Endast när dessa tre områden är i symbios kommer vi att ha högpresterande team som utvecklas kontinuerligt.



VÅRA KÄRNVÄRDEN

KUNDEN FÖRST



Våra nuvarande och potentiellt framtida kunder är utgångspunkten för allt vi gör. Vår förståelse för våra slutkunders behov definierar värdet i våra processer.

RESPEKT



Vi respekterar varje individ. Alla kan bidra, har rättigheten och skyldigheten att göra sig hörd och har potential att växa och lära sig med tiden. Respekt är grunden för alla processer, alla förbättringar och allt värdeskapande.

LAGANDA



Vi arbetar i team mot ett gemensamt mål och är förenade av ett gemensamt syfte. Ett team är allt från små grupper av kollegor, inom varje varumärke, upp till hela TRATON GROUP och dess samarbetspartner. Vi arbetar tillsammans på ett transparent sätt. Och vi visar samma laganda i varje team.

ANSVAR

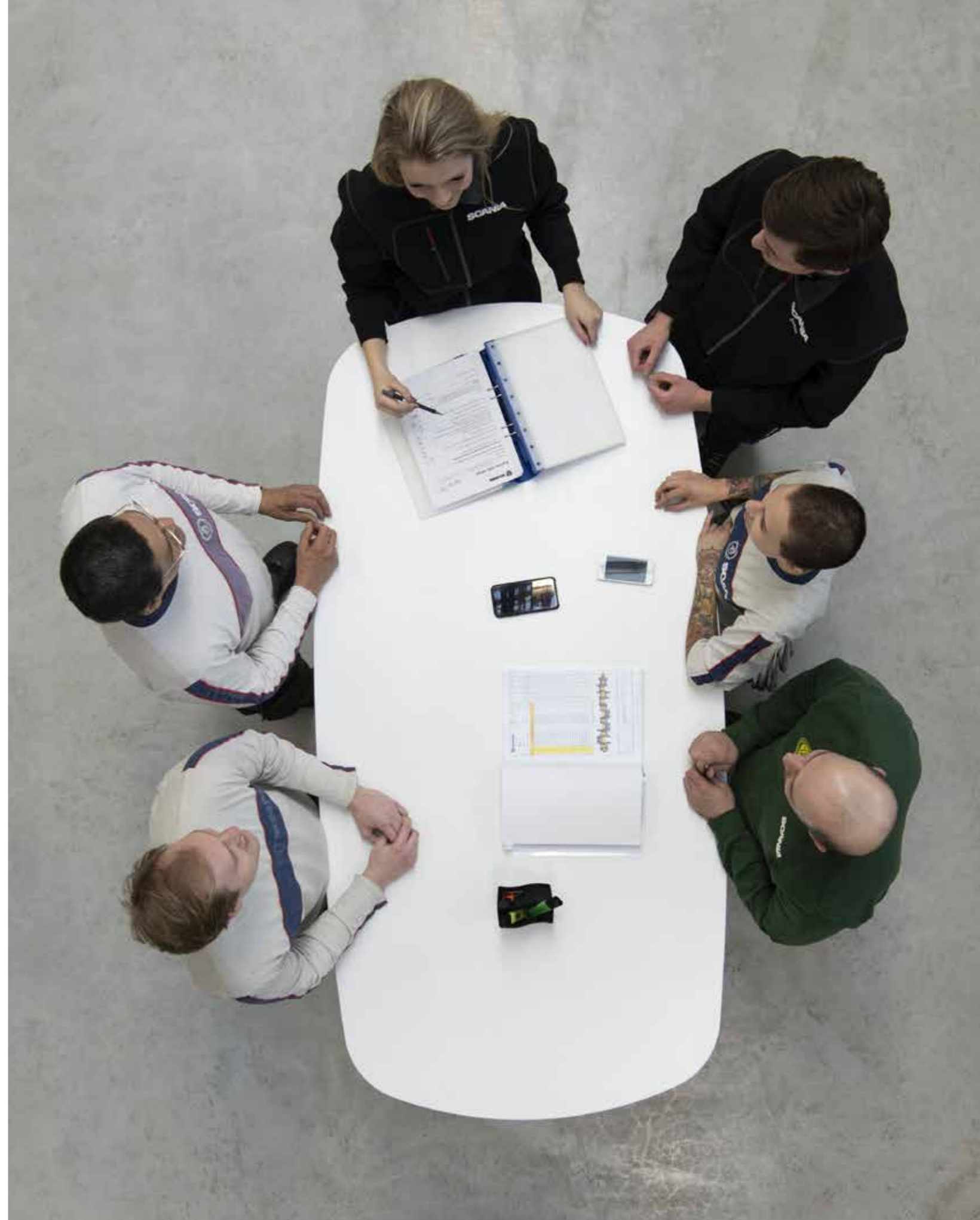


Vi är medvetna om att TRATON GROUP är en del av ett större samhälle. Vi agerar alltid med integritet och ser bortom våra direkta ansvarsområden för att väga in de långsiktiga konsekvenserna av vårt agerande. Vi tar ansvar som grupp och som individer för hållbarheten och utvecklingen hos samhället och miljön vi är en del av.

ELIMINERING AV SLÖSERI



Det ständiga arbetet att identifiera och avlägsna åtgärder och aktiviteter som inte tillför något värde för våra slutkunder – och som ingen är beredd att betala för. Den här typen av slöseri kan ha många former – överproduktion, överbearbetning, underbearbetning, väntetid, bristande samarbete, inte utnyttja mänsklig potential, fördomar och mycket annat. Allt som tillför onödiga kostnader till en process är slöseri och allt slöseri är respektlöst mot de människor som arbetar med våra processer. Vi arbetar kontinuerligt för att minimera onödiga kostnader genom att eliminera slöseri.





VI ÄR ETT: VÅRA GRUNDVÄRDEN INTEGRITET OCH EFTERLEVNAD

Scanias uppförandekod är den etiska och värdebaserade grunden för att agera med integritet och efterlevnad av riktlinjerna för företagsstyrning på Scania. Den fungerar som en sammanbindande riktlinje för alla medarbetare inom alla funktioner på alla Scania-företag — i hela världen.

Tillsammans tar vi ansvar för vår arbetsplats samt för Scanias påverkan på miljön och samhället i stort. Vi behandlar varandra respektfullt och rättvist, som jämlikar. Vi är engagerade och modiga och vi tar ställning för våra värderingar och principer — oavsett vilka ekonomiska, sociala eller tidspressade utmaningar vi står inför.

Vi är övertygade om att det är nödvändigt för var och en av oss — arbetstagare, medlemmar i ledningsgruppen och chefer — att agera med integritet och i god tro för att skapa tilltro till vårt företag, våra produkter, tjänster och innovationer. Det är därför de beslut vi fattar inom alla arbetsområden och i alla roller måste följa våra kärnvärden och följa tillämpliga nationella och internationella lagar, bestämmelser och interna frivilliga åtaganden. Det gäller även för företagets fortsatta utveckling samt urval, anskaffning, utveckling och användning av innovativ teknik som artificiell intelligens. Det avgör även hur vi ger våra kunder mervärde genom

våra produkter och tjänster. Transparens är viktigt för oss och vår inställning till innovativa tekniker säkerställer användarnas rättigheter och att säkerhet respekteras.

Var och en av oss är personligt ansvarig för att följa Scanias uppförandekod. Det är upp till oss alla att bekanta oss med uppförandekodens principer och att vägledas av dem i vårt dagliga arbete för att skydda människor och företaget, miljön och för framtida generationers skull.

Vi tolererar inga överträdelser av uppförandekoden. Personer som bryter mot uppförandekoden får räkna med konsekvenser. För att se till att överträdelser hindras ber vi om råd och stöd från våra kollegor, chefer och de kontakter som anges i kapitlet Support i uppförandekoden så att vi tillsammans kan skydda vårt företag, dess värderingar och varumärkets rykte.

VI ÄR ENGAGERADE

Vi anammar våra kärnvärden, principer och våra riktlinjer för företagsstyrning och främjar ärlig och rättvis kontakt med varandra baserat på tillit. Vi är alla förebilder.



ETISKT LEDARSKAP

Vi leder utifrån våra värderingar.

Företagets princip

Vi anammar våra kärnvärden, principer och våra riktlinjer för företagsstyrning. Vi tar ansvar för både egen utveckling och företagets utveckling och föregår med gott exempel. Vi utför våra uppgifter och hanterar våra befogenheter och roller på ett lämpligt, rättvist och ansvarsfullt sätt. Detta gäller även personliga relationer på arbetsplatsen, framförallt när det gäller hur anställningsbaserade eller hierarkiska beroenden kan utnyttjas. Våra beslut styrs av integritet, gott omdöme och fattas med tanke på Scantias, dess anställdas, affärspartners och intressenters bästa intressen. Vi stärker tilliten och skapar förändring genom vårt värdebaserade ledarskap.

Mitt bidrag

Jag är medveten om min roll som förebild både inom Scania och i ett större sammanhang. Mitt beteende och mina handlingar styrs av integritet och ansvar och baseras på den här uppförandekoden samt våra kärnvärden, principer och våra riktlinjer för företagsstyrning. Jag förespråkar mellanmännliga kontakter som bygger på tillit, ärlighet och rättvisa och jag är öppen för olika synpunkter.

Exempel

Ditt team vill hoppa över ett steg i processen för att hinna klart med ett projekt enligt schemat. De säger att steget inte är nödvändigt.

Du påpekar att gällande regler måste följas, oavsett om det leder till en pressad situation. Tillsammans försöker ni hitta en lösning som uppfyller kraven och våra kärnvärden. Du tar på dig att revidera processen i samarbete med alla inblandade och, där det är möjligt, göra den effektivare. Du åtar dig det som chef och teammedlem.



MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

Vi tar ansvar för mänskliga rättigheter.

Företagets princip

Respekt för mänskliga rättigheter är väsentligt. Vi är övertygade om att hållbar ekonomisk verksamhet endast är möjlig när vi agerar etiskt och med integritet. Vi tar vårt ansvar att följa mänskliga rättigheter på största allvar. Scania följer TRATON Policy Statement on Human Rights, som som på ett transparent sätt återspeglar vårt åtagande och beskriver vilka aktiviteter vi redan har implementerat inom Scania när det gäller att respektera mänskliga rättigheter.

Vi bekräftar vårt åtagande att följa internationella lagar och bestämmelser om mänskliga rättigheter, framförallt det internationella regelverket för mänskliga rättigheter och Internationella arbetsorganisationens (ILO) grundläggande arbetsnormer. Vi tar avstånd från all inblandning i krigsbrott, brott mot mänskligheten, folkmord eller andra brott mot internationell humanitär rätt.

Våra aktiviteter baseras på FN:s vägledande principer om företag och mänskliga rättigheter samt OECD:s riktlinjer för multinationella företag, som utgör de viktigaste hörnstenarna för vårt handlande.

Mitt bidrag

Som en grundläggande princip bidrar jag till att respektera mänskliga rättigheter. Jag bekantar mig med [TRATON Policy Statement on Human Rights](#). Om jag blir medveten om påverkan på mänskliga rättigheter vidtar jag åtgärder. Det gäller inte bara samarbetet inom Scania utan även beteendet hos och mot affärspartner. Jag undviker alla former av hot eller angrepp mot människorättsaktivister eller visselblåsare.

Om jag är orolig för eller får indikationer på att det förekommer kränkningar av mänskliga rättigheter i min arbetsmiljö meddelar jag min chef eller kontakter någon av de kontakter som anges i kapitlet "Support". Tillsammans söker vi efter lösningar för att förebygga eller stoppa och åtgärda dem.

Exempel

Någon har informerat dig om att en av våra leverantörer betalar vissa av sina arbetstagare under minimilön och bryter mot lokal arbetsrätt och Scantias uppförandekod för leverantörer genom att tillåta 80-timmarsveckor.

Informera din chef och visselblåsarsystemet om din oro för brott mot mänskliga rättigheter. Scania undersöker anklagelserna ingående och vidtar nödvändiga åtgärder. Detta kan inkludera att inleda en dialog med den aktuella leverantören, att utnyttja företagets förhandlingsutrymme för att nå vissa överenskommelser och som en sista utväg att avsluta affärsrelationen med den aktuella leverantören. Ärenden som är kopplade till Scantias leveranskedja hanteras i leveranskedjans klagomålsmekanism.



MÅNGFALD, LIKA MÖJLIGHETER OCH LIKA BEHANDLING

Vi är mångfald.

Företagets princip

Mångfald, jämställdhet och inkludering, tillsammans med lika möjligheter och rättvis behandling är grundläggande principer som möjliggör en rättvis, icke diskriminerande och respektfull samexistens. Vi har stark tilltro till samarbete som bygger på partnerskap, att uppmontra tolerans och att upprätthålla ömsesidig respekt. Vårt engagemang sträcker sig till att uppmontra mångfald i arbetsstyrkan och att understödja en inkluderande arbetsmiljö.

Vi strävar efter att vara rättvisa i allt vi gör. Vi ser till att våra beslut och åtgärder baseras på rättvisa och välgrundade skäl och vi behandlar alla med samma respekt och omsorg. Vi tillåter inte orättvis behandling, oavsett om det är av skäl som är skyddade i lag eller inte, men strävar efter att undvika partiskhet och fördomar. Vi anstränger oss hårt för att se till att alla våra interaktioner och beslut uppvisar det här engagemanget, såväl för våra kollegor som för alla övriga.

Vi värderar mångfald, ger aktivt stöd för att inkludera alla och arbetar för att skapa en arbetsplats där alla arbetstagare känner sig välkomna och värderade. Vi uppmontrar alla att delta och bidra och vi anser att respekt för varje individs unika sidor är värdefullt för företaget.

Vi väljer, utvecklar och kompenserar våra arbetstagare utifrån deras kvalifikationer, prestationer eller färdigheter.

Mitt bidrag

Jag följer principerna för mångfald, jämlikhet, inkludering, lika möjligheter och rättvis behandling och uppmontrar människor omkring mig att göra detsamma.

Om jag se överträdelser av principerna för lika möjligheter och lika behandling, som trakasserier eller kränkningar gör jag de inblandade personerna medvetna om överträdelserna. Om jag inte har möjlighet att direkt påverka händelser kontakter jag omedelbart People & Culture-funktionen om detta eller tar kontakt med personerna som anges i kapitlet "Support".

Exempel

En kollega som du känner personligen berättar för dig att en sökande till ett jobb sannolikt avvisades på grund av att hon använder huvudduk, trots att hon var den mest kvalificerade sökande.

Hjälp till att reda ut situationen genom att informera din chef eller den aktuella People & Culture-avdelningen omedelbart, eller rapportera det här beteendet till visseblåsarsystemet så att nödvändiga steg kan vidtas.



SPEAK UP

Vi säger ifrån när något är fel.

Företagets princip

Vi vill lära oss av misstag och förbättra oss kontinuerligt. Det är därför vi säger ifrån om missförhållanden, eller så fort något inte känns rätt, även om det är besvärligt och obekvämt. För att möjliggöra det uppmuntrar vi en integritetskultur och skapar aktivt dialog i vårt team och med vår närmaste chef. Vi ber om råd och stöd om vi har frågor och problem. Vi skyddar alla som bidrar till den här kulturen.

För oss är efterlevnad av externa och interna regler och bestämmelser vid alla tillfällen självklart. Vi accepterar inte överträdelser. Vi anser att det aldrig är rätt att låtsas som att ingenting har hänt. Därför reagerar vi omedelbart och på lämpligt vis vid olämpligt beteende och överträdelser av lagar, interna policyer och framförallt Scantias uppförandekod.

Chefer ska föregå med gott exempel genom att uppträda på ett sätt som följer våra regler och förordningar. De ska utföra den här viktiga funktionen genom att stötta arbetstagare att följa reglerna, främja en kultur där man vågar säga ifrån och följa upp överträdelser.

Mitt bidrag

Vid frågor om skäliga misstankar om överträdelse av interna eller externa bestämmelser eller olämpligt beteende ber jag om råd från aktuella funktioner som Group Investigation Office, Group Compliance, People & Culture och närmaste chef. Jag kan läsa Scantias policy om visselblåsarfunktionen och internutredningar. Arbetstagarrepresentanterna finns också tillgängliga för att ge stöd under utredningar. Som arbetstagare uppmuntras jag att rapportera eventuella skäliga misstankar om regelöverträdelser via Scantias visselblåsarssystem. Som chef är jag ansvarig att omedelbart rapportera eventuella skäliga misstankar om allvarliga regelöverträdelser.

Exempel

Du noterar att en chef signerar fakturor från en affärspartner där hans fru är verkställande direktör. Chefen har inte rapporterat den här intressekonflikten. Han planerar till och med att utöka affärssamarbetet.

Det är viktigt att undvika till och med intrycket av en intressekonflikt och att meddela alla möjliga eller faktiska intressekonflikter för din chef och den aktuella People & Culture-funktionen omedelbart. Att vara transparent är det enda sättet att kombinera personliga intressen med företagets intressen.

Om du lägger märke till möjliga överträdelser ska det rapporteras: informera Group Investigation Office omedelbart eller rapportera till Scantias visselblåsarssystem.



ARBETSTAGARREPRESENTATION

Vi samarbetar i ett nära partnerskap – konstruktivt, samarbetsinriktat och rättvist.

Vi respekterar föreningsfrihet och kollektivavtal. Vi erkänner arbetstagarnas grundläggande rättighet att organisera sig och utnyttja arbetstagarrepresentation.

Vi strävar efter att arbeta med arbetstagarrepresentanter i god tro enligt Scantias kärnvärden och Scantias principer för arbetsrelationer:

- **Tidigt deltagande** – Arbetstagarrepresentanter ska involveras på ett tidigt skede i beslutsfattandeprocesserna så att deras synpunkter kan integreras i processen.
- **Ömsesidig tillit och pragmatism** – Samarbetet ska baseras på ömsesidig tillit och delat ansvar, vara pragmatiskt och fokusera på problemlösning.
- **Delat ansvar och jämlikhet** – Att arbeta tillsammans är en framgångsfaktor för Scania. Antagandet ska vara att ledningen och arbetstagarrepresentanterna är jämlika parter med delat ansvar för gemensamma beslut.
- **Gemensam kommunikation** – Beslut ska kommuniceras gemensamt av parterna om möjligt.

Målet är att föra en konstruktiv dialog som präglas av samarbete och att eftersträva en rättvis balans mellan olika intressen. Professionella kontakter med arbetstagarrepresentanter är en del av vår företagskultur.

Vi värnar om Scantias och arbetstagarnas framtid i en anda av samarbetsinriktad konflikthantering och socialt engagemang med utgångspunkt i och med mål att säkerställa ekonomisk och teknisk konkurrenskraft. Ekonomisk effektivitet och sysselsättningskydd är gemensamma mål som värderas lika högt.

VI ÄR TILLFÖRLITLIGA KOLLEGOR

Vi tar vårt ansvar på arbetsplatsen på allvar och skyddar det som är viktigt för vårt team, Scania och våra kunder.

SÄKERHET OCH HÄLSA PÅ SCANIA

Vi bevarar och främjar säkerhet, hälsa och välbefinnande på arbetet.

Företagets princip

Vi tar vårt ansvar för arbetstagarnas hälsa och säkerhet på största allvar. Vi bevarar och främjar säkerhet, hälsa och välbefinnande på arbetet i enlighet med lagstadgade och interna krav.

Säkerhet och hälsa för alla arbetstagare är en viktig prioritet och grundläggande för att säkerställa en hållbar framtid för Scania och lyfta fram Scania som en attraktiv arbetsgivare. Vi strävar därför efter att säkerställa säkerhet, hälsa och välbefinnande på arbetet. Det kräver att alla samarbetar och deltar i arbetet.

Mitt bidrag

Jag följer kraven och anvisningarna för säkerhet och hälsa. Jag utsätter inte min egen, eller gruppens eller tredje parts säkerhet och hälsa för risker. Jag förstår vikten av säkerhets- och hälsoregler och jag stöttar mina kollegor att arbeta på ett hållbart och säkert sätt. Jag vidtar åtgärder för att undvika ohälsa och olyckor. Jag blundar inte för problem och jag tar emot hjälp.

Inom mitt ansvarsområde vidtar jag alla lämpliga och lagstadgade åtgärder för att säkerställa en säker och hälsosam arbetsmiljö. Jag uppmärksammar ohälsosamma och farliga åtgärder och situationer. Jag deltar i relevanta utbildningar och följer anvisningarna.

Exempel 1

Du noterar att en enhet på din avdelning verkar ha ett elfel.

Låt bli att aktivera enheten och meddela den ansvariga chefen för att samordna ytterligare åtgärder. Du får inte reparera elektrisk utrustning själv eftersom det kan vara farligt.

Exempel 2

Du noterar att projektet du arbetar på har ett orimligt schema. Dessutom är ansvarsområden och roller inte tydligt beskrivna.

Du ber om ett möte med den ansvariga chefen och projektledaren för att påpeka att det finns risk för ohälsa inom projektet.



HANTERA FÖRETAGETS EGENDOM

Vi skyddar vår egendom — oavsett om den är synlig eller osynlig.

Företagets princip

Vi respekterar Scantias immateriella och materiella egendom och använder den inte för syften som inte är knutna till verksamheten, utan endast för att uppnå Scantias verksamhetsmål. Undantag är möjliga om interna policyer och riktlinjer tillåter privat användning.

Mitt bidrag

Jag följer Scantias regler och är varsam när jag hanterar företagets egendom.

Exempel

Avancerad mjukvara är installerad på din bärbara företagsdator. En vän som känner till detta ber att få låna din dator så att han kan använda ett av programmen i privata syften.

Du säger nej eftersom du vet att Scantias egendom och Scantias IT-lösningar inte får göras tillgängliga för tredje part.



SÄKERHET OCH SKYDD AV INFORMATION, KUNSKAP OCH IMMATERIELL EGENDOM

Vi skyddar information och immateriell egendom.

Företagets princip

Vi är medvetna om värdet av företagets know-how och bemödar oss om att noga skydda den. Vi respekterar immateriella rättigheter som tillhör konkurrenter, affärspartner och andra tredje parter.

Mitt bidrag

Jag hanterar all information som tillhör Scania noggrant och lämnar inte ut den till obehöriga personer. Jag är särskilt noga med information rörande tekniska kunskaper, patent och handels- och affärshemligheter.

Exempel

Din tekniska uppfinning ska snart börja serietillverkas. Du funderar på att berätta för en kollega om detta när ni möts på tåget på vägen hem.

Var medveten om att idéer och patent också är immateriell egendom som tillhör företaget, så diskutera dem inte offentligt. Om du har några frågor, kontakta din chef eller den aktuella avdelningen.



VI ÄR ANSVARSFULLA PARTNER

Tillit är vår viktigaste tillgång. Därför är vi beroende av ärliga, tillförlitliga, transparenta och rättvisa affärsrelationer.

FÖRBUD MOT KORRUPTION

Vi mutar inte andra och tar inte emot mutor och vi undviker att delta i någon form av korruption.

Företagets princip

Vi accepterar inte korruption.

Korruption innebär att någon utnyttjar sin ställning för att få en fördel för sig själv eller för tredje part och därigenom skada andra.

Vi gör affärer på lagligt sätt med våra affärspartner, kunder eller andra externa tredje parter endast inom de tillåtna juridiska ramarna och i enlighet med befintliga interna regler. Vi får aldrig ta emot, erbjuda, lova att betala eller betala eller tillhandahålla något annat av värde direkt eller indirekt för att påverka tilldelning av kontrakt, få affärsfördelar eller få politiska eller affärsmässiga medgivanden.

Mitt bidrag

Jag avstår från att delta i transaktioner eller aktiviteter som inkluderar korruption av någon form. Jag håller mig informerad genom att kontrollera interna regler och/eller konsultera interna experter. Om jag får några indikationer på korruption eller om jag behöver hjälp eller råd informerar jag omedelbart en av kontakterna i kapitlet "Support". Om jag behöver hjälp eller råd agerar jag omedelbart.

Exempel

Du arbetar inom mjukvaruutveckling och du ombeds tilldela ett större delprojekt till en extern tjänsteleverantör. En av tjänsteleverantörerna som har inbjudits att delta i anbudsförandet erbjuder dig en stor summa pengar om du ser till att deras företag får kontraktet.

Tjänsteleverantörens beteende utgör ett försök till korruption. Säg tydligt nej till pengarna och informera din chef eller Group Compliance omedelbart.

FÖRMÅNER

Vi granskar alla förmåner noga.

Företagets princip

Våra produkter och tjänster definierar vilka vi är. Därför tillåts förmåner som gåvor, representation och inbjudningar till evenemang endast om de är lämpliga.

Våra interna policyer fastslår vilka förmåner som är lämpliga och vilka steg som måste vidtas när de tas emot och/eller delas ut.

Mitt bidrag

Jag bekantar mig med policyerna för att hantera gåvor, representation och inbjudningar till evenemang och följer dem strikt.

Jag kontrollerar om mitt beteende är lämpligt och om det kan påverka mina affärsbeslut.

Exempel

En medarbetare hos en tjänsteleverantör ger dig en gåva.

Kontrollera den tillämpliga policyn om förmåner för att kontrollera om gåvan är lämplig.

Kontakta din chef om du är osäker. Det finns ett obligatoriskt krav att meddela din chef när det gäller att ta emot en gåva om gåvans värde överskrider värdet som anges i den aktuella policyn eller om det kan vara olämpligt av någon annan anledning.

DONATIONER, SPONSRING OCH VÄLGÖRENHET

Vi bidrar till samhället i enlighet med lagar och interna regler.

Företagets princip

Vi ger donationer, dvs. frivilliga bidrag utan förväntan på en motprestation från mottagaren och deltar i sponsring, dvs. bidrag som bygger på en avtalsreglerad motprestation, för att bidra till samhället och ha en positiv inverkan på vårt rykte och den allmänna bilden av företaget. För att undvika intressekonflikter och säkerställa standardiserat beteende inom Scania tillåts donationer och sponsring endast enligt gällande lagar och tillämpliga interna regler.

Donationer och sponsring ges endast i enlighet med en transparent godkännandeprocess. Vi beviljar penningdonationer och icke monetära gåvor för att stödja följande områden: vetenskap, forskning, utbildning, välfärd, kultur och hållbarhet. Dessutom är sponsringsåtgärder tillåtna inom sport och industrin.

Mitt bidrag

Om jag anser att en särskild sponsringsåtgärd för Scania är värd vårt stöd börjar jag med att kontakta de lämpliga funktionerna, t.ex. Communications, Group Compliance och People & Culture.

Beviljande av donationer måste vara transparent, vilket innebär att syftet, mottagaren av donationen och den ekonomiska transaktionen måste dokumenteras och verifieras. Jag följer interna processer och allmänna villkor och initierar inte några donationer som kan skada Scanias rykte.

Exempel

En lokal politiker ber dig om en donation från Scania till valkampanjen.

Tacka nej till förfrågan. Donationer får endast ges efter att ha genomgått den nödvändiga godkännandeprocessen. I det här särskilda fallet kan donationen inte godkännas eftersom våra interna riktlinjer förbjuder donationer till politiska partier, partianknutna institutioner och politiker.



KONTAKTER MED BESLUTSHAVARE I OFFENTLIG SEKTOR

Vi är försiktiga i kontakter med beslutshavare i offentlig sektor.

Företagets princip

Med tanke på nationell och internationell lag finns en ökad risk för korruption när du är i kontakt med beslutshavare i offentlig sektor eller politiska tjänstemän, regeringar, myndigheter och andra offentliga institutioner. Detta vägs in i våra interna policyer, som beskriver riktlinjerna för kontakter med beslutshavare i offentlig sektor, framförallt när det gäller förmåner och intressekonflikter. Vi gör inga underlättande eller påskyndande betalningar. Sådana betalningar är summor som betalas till beslutshavare i offentlig sektor för att påskynda administrativa rutinärenden.

Mitt bidrag

Jag är medveten om att det finns en ökad risk för korruption vid kontakter med beslutshavare i offentlig sektor. Därför bekantar jag mig med de tillämpliga specialreglerna. Jag förstår att jag har ett bindande ansvar att konsultera Group Compliance-funktionen vid förmåner som ska ges till beslutshavare i offentlig sektor.

Exempel

Du är företagets representant vid hanteringen av importlicenser gentemot tullmyndigheterna. En tulltjänsteman ger stöd under hela processen. När formaliteterna har slutförts skulle du vilja uttrycka din uppskattning med en lämplig affärsgåva.

Oavsett gåvans lämplighet ska du undvika att ge förmåner till beslutshavare i offentlig sektor för att de tillhandahåller tjänster.



AFFÄRSPARTNER, INKÖP OCH FÖRSÄLJNING

Vi kontrollerar noga de personer vi gör affärer med.

Företagets princip

Vi väljer noggrant ut mellanhänder, leverantörer, tjänsteleverantörer och andra partnerföretag baserat på objektiva kriterier och främjar konkurrens. Vi samarbetar endast med företagspartner som efterlever lagstadgade krav, interna regler och riktlinjer.

Vi kontrollerar noggrant integriteten hos potentiella affärspartner innan vi inleder samarbete med dem och följer de uppdrags- och betalningsrutiner som anges i våra policyer och regler.

När vi köper och säljer produkter och tjänster involverar vi relevanta avdelningar i processen i god tid i enlighet med rådande policyer.

Mitt bidrag

Jag ser till att integriteten hos potentiella affärspartner har kontrollerats innan ett samarbete inleds. Jag är inte partisk till förmån för en leverantör, en tjänsteleverantör eller ett partnerföretag utan en objektiv anledning, och jag främjar konkurrens.

Jag köper inga produkter eller tjänster utan att först ha samlat in information om marknaden och om alternativa leverantörer. Jag följer rådande anskaffningsprocesser och involverar relevanta funktioner för inköp under ett tidigt stadium före planerad leverans och tjänster som är av en kvalitet i enlighet med giltiga inköpsprocesser.

Jag säkerställer att, i syfte att minska risken för korruption, ersättning endast betalas ut för tjänster som faktiskt har angetts och att betalningarna motsvarar den angivna tjänsten.

Exempel

Du upptäcker att en medarbetare vill anlita en leverantör utan att blanda in ansvarig funktion för inköp så som krävs enligt rådande upphandlingsprinciper.

Berätta för din kollega om rätt process för att se till att kollegan tar kontakt med ansvarig inköpsavdelning för att säkerställa att bästa möjliga erbjudande för företaget som helhet kan väljas, och att nödvändiga due diligencekontroller genomförs.

INTRESSEKONFLIKTER

Vi fattar beslut utifrån fakta och undviker intressekonflikter.

Företagets princip

Vi agerar med integritet. Därför är det särskilt viktigt för oss att undvika att skapa potentiella intressekonflikter när vi utför våra arbetsuppgifter och att identifiera och rapportera möjliga intressekonflikter som vi står inför eller noterar. En intressekonflikt existerar om arbetstagarnas privata eller personliga intressen påverkar eller kan påverka deras affärsbeslut. Detta gäller även personliga relationer på arbetsplatsen, särskilt när det gäller anställningsrelationer med hierarkiskt beroende eller påverkan.

Intressekonflikter kan uppstå både från arbetstagarna själva eller genom personer som är relaterad till dem, framförallt genom engagemang i andra företag, genom sekundär sysselsättning, i samband med medlemskap eller med hänsyn till arbetstagarnas personliga ekonomiska omständigheter. I det här sammanhanget kan privata relationer med affärspartner såsom leverantörer också skapa en intressekonflikt.

Mitt bidrag

Om jag står inför eller misstänker att jag kan ställas inför en potentiell intressekonflikt avslöjar jag omedelbart aktuella fakta för min chef och kontaktar de aktuella People & Culture- och Group Compliance-funktionerna vid behov. Om en konflikt föreligger söker vi gemensamt en lösning som säkerställer Scanias intressen och dokumenterar detta.

Exempel

Din chef ber dig att kontrollera bud från flera IT-konsultföretag. Du upptäcker att ett av de bästa buden kommer från ett företag som ägs av en god vän.

Informera din chef om situationen, dokumentera den möjliga intressekonflikten och lämna beslutsfattandeprocessen för att undvika att det kan tolkas som att det finns en intressekonflikt.

FÖRBUD MOT INSIDERHANDEL

Vi delar inte insiderinformation.

Företagets princip

Vi hanterar information som påverkar Scantias aktieutveckling i enlighet med kapitalmarknadens krav och tolererar ingen insiderhandel. Insiderinformation är information av ett specifikt slag som inte har offentliggjorts och som, om den offentliggjordes, sannolikt skulle ha en väsentlig effekt på kursen för det aktuella värdepappret, till exempel aktier. Vi får endast använda kunskap om projekt och processer med insider-anknytning internt och enligt tillämpliga interna policyer. Sådan kunskap får inte avslöjas till utomstående parter, däribland familjemedlemmar som make eller maka.

Mitt bidrag

Jag ägnar mig inte åt insiderhandel och gör inga rekommendationer till en tredje part eller uppmanar en tredje part att delta i insiderhandel. Jag lämnar inte heller ut någon insiderinformation om detta inte ingår i mina ordinarie arbetsuppgifter och jag följer gällande interna policyer. Jag ser till att bekanta mig med gällande interna regler.

Om jag har tillgång till insiderinformation köper och säljer jag inte några värdepapper utifrån den här informationen. Detta gäller inte endast aktier i börsnoterade företag som tillhör Scania och TRATON Group eller derivat därav, utan också handel med värdepapper och finansiella instrument i allmänhet, det vill säga även sådana som är knutna till leverantörer.

Exempel

Du arbetar på företagets redovisningsavdelning. En vän som ofta har köpt aktier i företaget du arbetar på frågar om du kan ge honom kvartalssiffrorna trots att de är potentiellt insider-relaterade och inte har offentliggjorts än.

Ge inte din vän informationen han efterfrågar under några omständigheter. Den här informationen kan vara insiderinformation och du får under inga omständigheter dela denna information med andra. Att dela denna kunskap direkt eller indirekt är åtalbart.

FÖRBUD MOT PENNINGTVÄTT OCH TERRORISMFINANSIERING

Vi använder etiska affärsmetoder.

Företagets princip

Lagar mot penningtvätt och finansiering av terrorism gäller i nästan alla länder runt om i världen. Penningtvätt innebär att pengar eller andra tillgångar som kommer direkt eller indirekt från brottslig verksamhet förs in i ekonomin och till slut verkar ha lagligt ursprung. Finansiering av terrorism sker när pengar eller andra resurser görs tillgänglig för att utföra brottsliga terroristdåd eller för att stötta terrororganisationer. Vi gör noggranna identitetskontroller av kunder, affärspartner och andra tredje parter som vi vill göra affärer med. Vi söker efter varningstecken som kan tyda på penningtvätt och utför lämpliga uppföljningsåtgärder när ett varningstecken eller en misstänkt transaktion identifieras. Vi godtar inte inblandning eller deltagande i några olagliga ekonomiska flöden och vidtar ansvarsfulla åtgärder för att undvika detta. Vi följer även alla gällande lagar och bestämmelser gällande penningtvätt och finansiering av terrorism.

Mitt bidrag

Jag vidtar inga åtgärder som kan bryta mot penningtvättsbestämmelserna nationellt eller internationellt. Jag är uppmärksam på och undersöker omedelbart allt misstänkt beteende hos kunder, affärspartner och andra tredje parter. Jag följer interna policyer och rutiner och jag vidtar åtgärder om jag uppmärksammar något. Om jag behöver hjälp frågar jag de ansvariga kontaktpersonerna som anges i kapitlet "Support".

Exempel

En kund eller affärspartner har betalat för mycket och ber att det överskjutande beloppet ska betalas till ett konto i ett annat land eller i kontanter istället för via banköverföring till det ursprungliga affärskontot.

Den här typen av förfrågan kräver en förklaring. Godta inte förslaget direkt utan fråga kunden varför beloppet inte kan återbetalas på samma sätt som användes vid den ursprungliga betalningen. Be om råd från kontaktpersonen som ansvarar för undvikande av penningtvätt.

RÄTTVIS OCH FRI KONKURRENS

Vi tror på rättvis och fri konkurrens.

Företagets princip

En rättvis och fri konkurrens skyddas i gällande konkurrens- och antitrustlagstiftning som gäller i hela världen. Att följa denna lagstiftning är en förutsättning för att konkurrensen på marknaden inte ska snedvridas – och gagnar samt är av intresse för alla marknadsaktörer. Konkurrenshämmande beteenden kan inte bara orsaka allvarlig skada på Scantias goda rykte utan det kan leda till höga böter, påföljder och skadestånd. I synnerhet är det förbjudet med överenskommelser och gemensamma åtgärder konkurrenter emellan som syftar till att hindra eller begränsa den fria konkurrensen.

Vi sluter aldrig avtal med konkurrenter, leverantörer eller kunder som motverkar fri konkurrens. Detta inkluderar utbyte av konkurrenskänslig information som priser och priskomponenter och villkor samt att dela upp kundgrupper och områden samt innovationsbegränsningar.

Om Scania har en dominerande marknadsposition utnyttjar vi inte den här ställningen. Vi är även noga med att implementera nödvändiga kontrollförfaranden för sammanslagningar när det gäller samarbete och transaktioner.

Vi följer de specifika antitrustbestämmelserna för distributionssystem i våra kontakter med våra auktoriserade återförsäljare.

Mitt bidrag

När jag har kontakt med konkurrenter är jag noga med att ingen information ges eller tas emot som kan leda till att slutsatser kan dras om aktuella eller framtida affärsverksamhet.

Vid diskussioner eller alla andra typer av kontakt med konkurrenterna undviker jag ämnen som kan vara av relevans för konkurrensen sinsemellan.

Om jag kommer i kontakt med ett forum där konkurrenshämmande diskussioner sker agerar jag omedelbart i linje med interna policyer och processer.

Exempel

Du talar med en arbetstagare hos en konkurrent under en mässa. Efter en stund märker du att personen försöker få dig att säga något om Scantias framtida affärsplaner. I gengäld erbjuder sig personen att avslöja samma information om sitt företag.

Gör omedelbart klart för konkurrentens medarbetare att du inte diskuterar sådana frågor. Den här typen av samtal – förutom att det skulle vara otillåtet att avslöja affärshemligheter – är också ett brott mot gällande konkurrens och antitrustlagar och kan få allvarliga följder för dig personligen, Scania, konkurrentföretaget och personen du pratat med. Dokumentera samtalet och informera Legal- och Compliance-funktionen omedelbart.



REDOVISNING OCH RAPPORTERING

Vi följer korrekta redovisnings- och rapporteringsprinciper.

Företagets princip

Vår verksamhet bygger på tillit. Vi följer de lagstadgade reglerna för korrekta redovisningsförfaranden samt finansiell och icke finansiell rapportering strikt. Transparens och korrekthet är våra viktigaste prioriteringar eftersom eventuella avvikelser kan få allvarliga konsekvenser för Scania samt för de ansvariga personerna. I detta syfte informerar vi regelbundet alla kapitalmarknadsaktörer om vår finansiella ställning och verksamhetsutveckling. Vi publicerar våra delårsrapporter punktligt i enlighet med nationella och internationella redovisningsprinciper.

Mitt bidrag

Inom mitt ansvarsområde organiserar jag processerna för att säkerställa att alla verksamhetsrelaterade finansiella och icke finansiella data matas in korrekt och i god tid i redovisnings- och rapporteringssystemet. Om jag har frågor om korrekt registrering av data kontaktar jag min chef eller den aktuella avdelningen.

Exempel

Du har ett brådskande behov för ny utrustning. Tyvärr har din avdelnings budget för det aktuella skatteåret redan förbrukats. Du överväger att köpa utrustningen ändå och bokföra kostnaden under nästa skatteår när budgeten har förnyats.

Gör aldrig något sådant. Posterna måste redovisas korrekt. Att redovisa poster felaktigt kan få allvarliga konsekvenser för Scania och för dig som medarbetare.

EXPORTKONTROLL

Vi strävar efter att säkerställa efterlevnad av alla tillämpliga exportkontroller och sanktioner.

Företagets princip

Vi är medvetna om vårt ansvar för att uppfylla exportkontroll- och sanktionsskyldigheterna och förbinder oss uttryckligen att följa relevant lagstiftning.

Gränsöverskridande affärsprocesser och transaktioner kan bli föremål för förbud, restriktioner, godkännandekrav eller andra tillsynsåtgärder inom ramen för exportkontroller och sanktioner. Dessa kan gälla relevanta affärspartner, varor, länder, ekonomiska resurser eller avsedd användning. Bestämmelserna i exportkontrolllagstiftningen gäller förutom varor även teknik och programvara. Utöver export som sådan kan exportkontroller även omfatta tillfälliga förflyttningar över gränser, till exempel av föremål och tekniska ritningar som man har med sig på en affärsresa, eller tekniköverföringar via e-post eller molnet. Dessutom kan vissa importers omfattas av regler för exportkontroll.

Vi ser till att tillämpliga exportkontrollbestämmelser och relevanta interna policyer följs.

Mitt bidrag

Jag ansvarar för att relevanta processer och aktiviteter genomförs i enlighet med exportkontroller och sanktioner. Jag håller mig uppdaterad om policyer och procedurer för exportkontroller och sanktioner. När jag behöver hjälp med detta i det vardagliga arbetet kontaktar jag den funktion som ansvarar för exportkontroll.

Om jag blir medveten om att exportkontrollregler överträds inom mitt ansvarsområde informerar jag Group Export Control-funktionen omedelbart och bidrar till att åtgärda överträdelserna och att hindra att de uppstår igen i framtiden.

Exempel

Du vill ingå en affärsrelation med en potentiell kund som kan vara med på en sanktionslista.

Se till att du uppfyller gällande lagar. Kontakta din exportkontrollfunktion för att samordna nästa steg..

VI ÄR GODA SAMHÄLLS- MEDBORGARE

Vi tar ansvar för samhället och säkerställer
att Scania bidrar till hållbar utveckling.



KOMMUNIKATION OCH MARKNADSFÖRING

Vi kommunicerar tydligt och respektfullt.

Företagets princip

Vi säkerställer att vår kommunikation är tydlig och konsekvent för att bibehålla kundernas, investerarnas och andra intressenters förtroende. Innan vi godkänner och/eller genomför några kommunikations- eller marknadsföringsåtgärder ska dessa åtgärder samordnas med den aktuella avdelningen. Omtanke och respektfull interaktion med varandra faller sig naturligt för oss.

Mitt bidrag

Jag gör inga offentliga uttalanden för Scania räkning om jag inte är utsedd till offentlig talesperson och hänvisar alltid eventuella frågor till Scania Press and Media inom Communications-funktionen. Om jag gör några uttalanden vid offentliga, affärsrelaterade eller kulturella evenemang eller på internet ska jag tydligt påpeka att dessa endast utgör mina personliga åsikter. Jag läser Scania riktlinjer för sociala medier för att få vägledning om lämpligt beteende i sociala nätverk.

Exempel

En arbetstagare på Scania har uttalat sig i media om produktförsäljning från ett annat varumärke inom TRATON Group. Det ger intrycket att arbetstagaren uttalar sig officiellt för varumärket.

Kontakta arbetstagaren och förklara att officiella uttalanden om Scania och dess produkter samt övriga varumärken inom TRATON Group och dess produkter får endast göras av behöriga enheter. Skicka uttalandena till den aktuella enheten med en förfrågan om att kontrollera om det krävs ett offentligt uttalande.



POLITISK LOBBYVERKSAMHET

Vi representerar vårt företags hållning på ett ansvarsfullt och tydligt sätt.

Företagets princip

Som samhällsmedlemmar kan vi lyfta fram Scantias ställning under beslutsprocesser, till exempel när det gäller lagstiftningsplaner för omställning av vår bransch, genom politisk lobbyverksamhet. Vi utövar lobbyverksamheten centralt och i enlighet med principerna öppenhet och ansvar. Därför följer vi politiska lagstiftningsprocesser som påverkar vår affärsmodell och omvandlingen av transportindustrin kritiskt och konstruktivt. Olämplig påverkan på politiska beslutsfattare eller på lagstiftningen som bryter mot lagen eller våra egna principer godtas inte.

Mitt bidrag

Jag försöker inte ingripa i politiska beslut för Scantias räkning om jag inte har fått befogenhet att göra detta. Om jag har sådan befogenhet följer jag aktuella interna policier när jag utför mina uppgifter.

Exempel

Du har en släkting som arbetar för transportmyndigheterna som frågar dig om din åsikt om ett lagförslag som kommer att påverka fordonsindustrin. Han frågar också om Scantias uppfattning om lagstiftningen.

Kommentera inte. Politisk lobbyverksamhet på Scania samordnas alltid centralt och utförs öppet och transparent. Den behöriga kontakten för sådan lobbyverksamhet är Public Affairs inom Communications-funktionen.



SKATTER OCH TULLAR

Vi följer skatte- och tullbestämmelserna.

Företagets princip

Som ett globalt företag är vi medvetna om vårt ansvar att uppfylla våra skyldigheter när det gäller utrikeshandel, skatter och tullar och vi följer uttryckligen nationell och internationell lagstiftning. Alla relevanta skattelagar, bestämmelser och regler följs, såväl som rapporteringsansvar och upplysningskrav. Alla väsentliga skatter och avgifter redovisas och betalas i tid.

Mitt bidrag

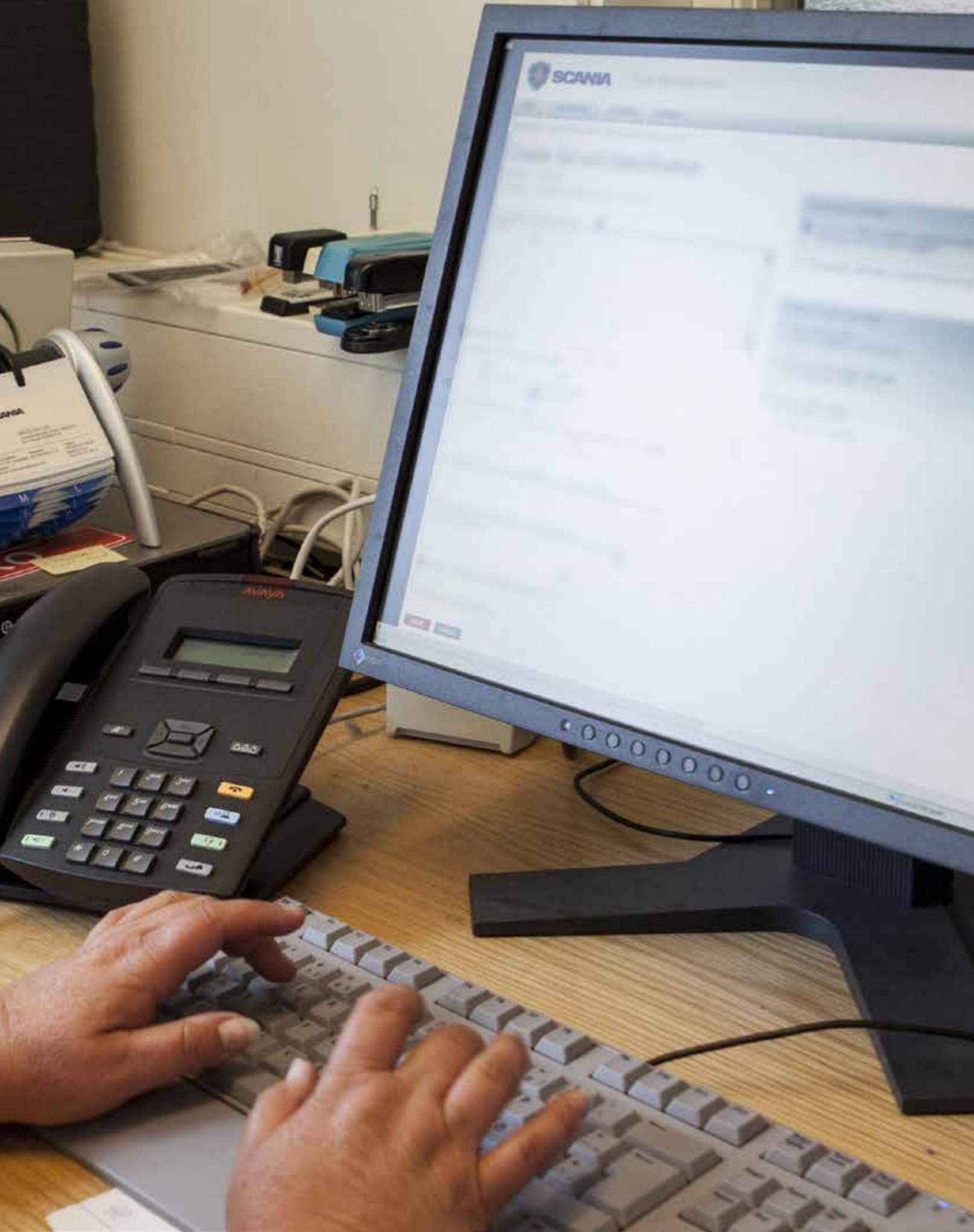
Inom mitt ansvarsområde utformar jag interna strukturer och processer för att säkerställa att de skatter och tullavgifter som ska betalas av respektive Scaniabolag beräknas korrekt, punktligt och fullständigt, tas upp i rapporteringen och betalas till aktuella skattemyndigheter.

Om jag har information om en överträdelse av skatte- och tullregler inom mitt ansvarsområde vidtar jag alla åtgärder jag kan för att hindra eller stoppa den här överträdelsen. Om det inte är möjligt söker jag råd från den aktuella skatte- och tullfunktionen.

Exempel

Du är ansvarig för att registrera vissa affärstransaktioner, till exempel allmänna omkostnader som underhållskostnader och produktionskostnader i de lagstadgade finansiella räkenskaperna. Ett projekt överskrider vissa kontrollparametrar tidigt under skatteåret. Du får därför instruktioner att redovisa en post under underhållskostnader även om transaktionen klart och tydligt gäller en investering och därför ska behandlas som aktiverade produktionskostnader.

Redovisa posten enligt lagkraven. Alla affärstransaktioner måste redovisas korrekt enligt handels- och skattelagar eftersom dessa redovisningsposter utgör underlag för inkomstdeklarationer. Redovisningsfel skulle därför kunna leda till felaktiga inkomstdeklarationer och få allvarliga konsekvenser för Scania och ansvariga medarbetare enligt skatte- och tulllagstiftningen.



DATASKYDD

Vi behandlar personuppgifter med respekt och enligt gällande lagstiftning.

Företagets princip

När vi lever enligt kärnvärdet "Respekt" respekterar vi människors integritet. Det är mycket viktigt för oss att hantera data ansvarsfullt, säkert och transparent. Vi behandlar personuppgifter i enlighet med gällande lagstiftning och behandlingen inkluderar insamling, användning, delning och lagring. Vi skyddar alla personuppgifter som vi behandlar oavsett om de tillhör kunder, förare, arbetstagare — inklusive tidigare anställda och sökande, partner som leverantörer, allmänheten osv.

Mitt bidrag

Jag ansvarar för att hantera personuppgifter i enlighet med gällande lagstiftning och interna policyer och riktlinjer. Jag integrerar dataskydd i mitt dagliga arbete och ser till att det inkluderas från grunden i alla processer, produkter och tjänster. Mina ansvarsområden kan innefatta registrering av personuppgiftsbehandling, att vara transparent mot registrerade personer, säkerställa säkerheten i personuppgiftshantering, agera direkt vid misstänkta intrång i personuppgifter osv. Om jag är osäker kontaktar jag min chef eller den aktuella dataskyddsfunktionen.

Exempel

Du har anordnat ett seminarium med externa deltagare och tar emot personuppgifter i samband med seminariet. En kollega ber dig att vidarebefordra adresserna för att skicka kommersiell kommunikation om våra produkter och tjänster.

Skicka inte vidare dessa data utan att först läsa tillgängligt vägledningsmaterial på Reflex eller kontakta funktionen Group Data Protection. Som en allmän princip får personuppgifter endast behandlas för det syfte de först samlades in för.

IT-SÄKERHET

Vi säkrar våra IT-system.

Företagets princip

Vi respekterar IT-säkerhet och följer tillämpliga bestämmelser för informationssäkerhet. Bestämmelserna om informationssäkerhet ger riktlinjer för alla arbetstagare.

Mitt bidrag

Jag bekantar mig med de gällande bestämmelserna om informationssäkerhet och följer reglerna i dem. Som en del av medvetenheten om informationssäkerhet bidrar jag aktivt genom att alltid vara vaksam och se till att mina grundläggande IT-säkerhetskunskaper alltid är uppdaterade.

Exempel

Du får ett e-postmeddelande där du ombeds klicka på en länk och skriva in ditt lösenord. Du förväntade dig inte det här meddelandet och misstänker att det är ett nätfiskemeddelande där någon försöker få dig att avslöja ditt lösenord.

Du rapporterar detta som ett potentiellt nätfiskemeddelande enligt de lokala anvisningarna så att det kan undersökas och möjligen blockeras. Öppna aldrig bilagor som verkar vara misstänkta eller som kommer från okända e-postadresser.





PRODUKTEFTERLEVNAD

Vi är stolta över att göra våra produkter marknadsledande.

Företagets princip

Otaliga människor kommer i kontakt med våra produkter och tjänster varje dag. Vi lägger stor vikt vid våra produkters överensstämmelse och säkerhet. Vi ansvarar för att se till att risker för hälsa, säkerhet, miljön och våra kunders och tredje parts egendom som uppstår genom användning av dessa produkter exkluderas om möjligt.

I enlighet med gällande lagar utvecklar vi våra produkter med den senaste tekniken och följer andra bindande skyldigheter som ytterligare säkerhets- eller klimatbaserade krav som följer av de senaste vetenskapliga rönen. Detta säkerställs systematiskt genom etablerade strukturer och stabila processer. När våra produkter har lanserats på marknaden övervakas de på fältet så att lämpliga åtgärder kan vidtas snabbt vid eventuella avvikelser. Vi kompromissar inte i det här avseendet.

Mitt bidrag

Jag följer alla relevanta bestämmelser noga i mitt dagliga arbete. Jag sätter upp realistiska mål. Om det finns en målkonflikt har våra produkters överensstämmelse alltid högsta prioritet, oavsett tids- eller kostnadspress. Därför anammar jag våra utarbetade processer och förbättrar dem kontinuerligt. Jag samarbetar med mina kollegor för att identifiera och täppa till luckor i processerna för att uppfylla alla bindande skyldigheter. Jag kontaktar min chef eller Product Compliance-teamet om jag har frågor eller farhågor gällande produktefterlevnad.

Exempel

En kund kontaktar dig för att rapportera ett tekniskt problem med en produkt. Du är inte säker på om problemet beror på ett hanteringsfel hos kunden, men du kan inte definitivt utesluta ett tillverknings- eller konstruktionsfel.

Följ de tillämpliga processerna för att klargöra problemet och rapportera det direkt till de ansvariga medarbetarna.



MILJÖSKYDD

Vi tar ansvar för miljön.

Företagets princip

Som ett globalt kommersiellt företag bär vi ansvar för att våra produkter, driftställen och tjänster är miljövänliga och hållbara. Vårt företag strävar efter att vara en global leverantör av hållbara transportsystem och en förebild när det gäller miljöskydd. Vi fokuserar på avancerad och effektiv teknik för att minska vårt miljöavtryck, vilket vi implementerar genom hela livscykeln för våra produkter. Från de tidigaste utvecklings- och produktionsfaserna säkerställer vi att vi hanterar naturresurserna varsamt, kontinuerligt minskar vår miljöpåverkan och följer miljöskyddslagarna och förordningar. Vårt mål är att minska koldioxidutsläppen i hela vår värdekedja och i alla relevanta områden. Vi undviker skadlig modifiering av jord, vatten- och luftföroreningar, miljöskadligt buller eller överdriven vattenförbrukning.

Dessutom gör vi konstanta omvärderingar av våra produkters och tillverkningsprocessers miljökompatibilitet och optimerar dem vid behov.

Vi är en ansvarstagande samhällsmedlem och en partner för politikerna. Vi söker kontakt med dessa parter om framtidens transportkoncept och för att forma en ekologiskt hållbar utveckling.

Mitt bidrag

Jag är medveten om miljöskydd i mitt arbete och använder resurser ekonomiskt och effektivt. Jag ser till att mina aktiviteter har minsta möjliga inverkan på miljön och att de uppfyller gällande lagar och bestämmelser för miljöskydd. Jag uppmärksammar farliga åtgärder eller villkor.

Exempel

Du noterar att projektorn eller andra elektriska enheter på kontoret alltid är påslagna trots att de inte används.

Stäng av projektorn och andra elektriska enheter efter användning och tala med teamet om hållbar användning av elektronisk utrustning och resurser.

ETIK FÖR ARTIFICIELL INTELLIGENS

Företagets princip

Vi erkänner fördelarna med att använda artificiell intelligens (AI), men ser till att individers, inklusive våra egna arbetstagare, rättigheter och friheter respekteras innan vi beslutar att använda AI. Vi möjliggör säker och trygg hantering och användning av AI-system genom att identifiera potentiella risker, inte bara för individerna utan även för samhället, miljön och våra produkter och genom att hantera dem med lämpliga åtgärder. Vi respekterar alltid immateriella rättigheter och är transparenta om var, i vilket syfte och hur AI används i vårt arbete och i våra produkter och tjänster.

Mitt bidrag

När jag utvecklar eller beställer utveckling av tjänster som bygger på AI är jag extra uppmärksam på att endast använda balanserade indata för att undvika fördomar och diskriminering. Jag ser till att AI-systemet är robust och motståndskraftigt mot angrepp som kan ändra dess funktion. Jag säkerställer även transparens och begriplighet samt säkrar mänsklig insyn och ansvar.

När jag använder AI i mitt daglig arbete respekterar jag och möjliggör dataskydd, inklusive att jag inte delar personuppgifter eller känslig Scaniainformation med externa AI-verktyg såvida inte nödvändiga kontroller har utförts. När jag använder AI-verktyg för att generera material (text, bilder, kod osv.) ser jag till att följa återförsäljarens anvisningar och Scantias riktlinjer/anvisningar.

Exempel

En chattrobotfunktion som baseras på generativ AI erbjuds som en del av ett nytt system som du håller på att upphandla. Chattroboten är lockande eftersom den erbjuder automatiserad hantering av en stor mängd kundförfrågningar och frågor, förbättrar svarstiden och minskar belastningen på kundtjänstavdelningen. Innan du inkluderar chattroboten analyserar du dess funktioner noga så att du förstår hur den fungerar, vilka data den använder, både personuppgifter och Scaniainformation och vilken avsedd användning återförsäljaren har av den. Du utför lämpliga riskbedömningar som täcker risker både för kunder som interagerar med chattroboten och medarbetare som arbetar på kundtjänstavdelningen. Du säkerställer att utdata från chattroboten kan förklaras. Du är transparent mot chattrobotens användare och ser till att de är medvetna om att de interagerar med AI och du ger dem ett alternativ för mänsklig interaktion.

Volkswagen Groups etiska principer för AI utgör de etiska riktlinjerna för upphandling, utveckling, tillhandahållande och tillämpning av artificiell intelligens för Volkswagen Group. De är indelade i tre vägledande principer, som stöds av nio åtaganden.

1. VÄGLEDANDE PRINCIP 1 – RESPEKT:

Vi respekterar våra användares, kunders och arbetstagares sekretess och självbestämmanderätt och säkerställer att de respekteras innan vi beslutar att använda artificiell intelligens:

- Våra AI-system är i linje med våra värderingar mångfald och rättvisa.
- Våra åtaganden för samhället och mänskliga rättigheter gäller.
- Våra AI-system är i linje med vårt arbete för hållbarhet och miljö.
- Vi respekterar mänsklig arbetskraft genom att introducera AI-system försiktigt och som en kompletterande resurs.

2. VÄGLEDANDE PRINCIP 2 – SÄKERHET:

Vi gör det möjligt för våra kunder, användare och arbetstagare att hantera och använda AI-system säkert genom att identifiera potentiella risker och hantera dem genom lämpliga åtgärder:

- Vårt mål är att säkerställa säkerhet och teknisk robusthet genom tydliga och mätbara kriterier.
- Vi möjliggör mänsklig insyn och ansvar.
- Vi respekterar och möjliggör skydd av data i AI-system.

3. VÄGLEDANDE PRINCIP 3 – TRANSPARENS:

Vi vill skapa transparens om var och i vilket syfte artificiell intelligens används i våra produkter och tjänster. På så vis vill vi göra det klart vad artificiell intelligens kan och inte kan göra i en specifik applikation:

- Det är vårt mål att göra användningen av och syftet med AI transparent.

SUPPORT

Vi erbjuder stöd i att förstå och implementera uppförandekoden.

Vår första kontaktpunkt för eventuella frågor om uppförandekoden är vår chef. Dessutom kan alla arbetstagare kontakta Group Compliance-funktionen på compliance@scania.com.

Utöver detta kan vi också använda ytterligare interna kontakter som funktionen People & Culture, våra arbetstagarrepresentanter eller den relevanta expertfunktionen.

Hindra överträdelser, kontaktpunkter och visseblåsarsystemet

Vår uppförandekod ger de bindande riktlinjerna för att agera med integritet och enligt Scantias interna regler. Som Scania-medarbetare har vi ett ansvar att följa uppförandekodens principer för att undvika lagöverträdelser och därigenom undvika skada på Scania Group, dess medarbetare och tredje parter.

Regelöverträdelser är alla medvetna eller försumliga överträdelser av lagar eller interna företagsbestämmelser (särskilt överträdelser av Scantias uppförandekod eller skyldigheter enligt anställningsavtalet) som utförs av arbetstagare i samband med eller baserat på deras anställning hos Scania.

Om vi har några frågor eller funderingar förväntas vi prata med vår chef eller söka expertråd och omedelbart tillhandahålla all relevant information. Dessutom uppmuntras vi att ta upp problem direkt med Human Resources-/People & Culture-funktionen, Group Compliance, Group Internal Audit, Corporate Security och den lokala eller regionala kontaktpersonen.

Alternativt kan alla som känner oro eller har anledning att tro att en potentiell regelöverträdelse har begåtts rapportera sina misstankar via Scantias visseblåsarkanal, som drivs av Group Investigation Office. Vi kan ange vårt namn eller lämna in rapporten anonymt.

Chefer spelar en särskild roll som föredömen. De beslut de fattar för Scania måste alltid väga in värderingar och bestämmelser. Detta innefattar att omedelbart rapportera skäligen misstankar om regelöverträdelser.

Information som tas emot genom visseblåsarsystemet granskas opartiskt, skyndsamt och omsorgsfullt samt hanteras strikt konfidentiellt. En utredning inleds först efter en preliminär bedömning av informationen och om det finns en rimlig misstanke om bristande efterlevnad av regelverket eller överträdelse. Rapporter som bedöms falla utanför ramen för visseblåsarkanalens hänvisas i tillämpliga fall till den relevanta interna funktionen. Styrkta regelöverträdelser eller förseelser kan, beroende på deras karaktär och allvarlighetsgrad, leda till disciplinära, civilrättsliga eller straffrättsliga konsekvenser och de kan även påverka ersättningen.

Syftet med visseblåsarsystemet är att skydda Scania, visseblåsaren och alla personer som bidrar till att utreda och sätta stopp för det felaktiga beteendet. Diskriminering mot visseblåsare anses vara ett allvarligt regelbrott.

Samtidigt skyddar visseblåsarsystemet de berörda personernas intressen. För dem gäller antagandet att de är oskyldiga tills en överträdelse kan bevisas. Arbetet som Group Investigation Office utför bygger på enhetliga processer och konfidentiell, professionell hantering av rapporter. Överträdelser mot visseblåsarsystemet accepteras inte och leder till tillämpliga disciplinära åtgärder.

Visselblåsarsystemet är tillgängligt via följande kanaler:

KONTAKTUPPGIFTER FÖR GROUP INVESTIGATION OFFICE:

- Rapportkanal online (den här kanalen kan användas för att lämna in anonyma rapporter):
[Scanias webbportal för visselblåsning](#)

E-post: whistleblower@scania.com

Postadress: SCANIA CV AB, Group Investigation Office, 151 87 Södertälje

KONTAKTUPPGIFTER FÖR TRATON CENTRAL INVESTIGATION OFFICE:

- Rapportkanal online (den här kanalen kan också användas för att lämna in anonyma rapporter):
<https://www.traton.com/en/speakup>

E-post: investigation-office@traton.com

Postadress: TRATON SE, TRATON Central Investigation Office, Hanauer Strasse 26, 80992 München, Tyskland

De relevanta teamen är redo att tala med dig personligen, via telefon, via e-post eller på webbportalen.

Ytterligare information om Scanias visselblåsarsystem och kontaktkanaler finns tillgänglig på vår webbplats på [Whistleblowing](#) | [Scania Group](#).

SJÄLVTEST FÖR BESLUT

Om jag är osäker på om mitt beteende följer principerna i vår uppförandekod ska jag ställa mig följande frågor:

1. Har jag övervägt alla relevanta aspekter tillräckligt noga? (innehållstest)
2. Är jag säker på att mitt beslut ligger inom ramen för lagar och företagets bestämmelser? (regeltest)
3. Kan jag stå för mitt beslut när det blir offentligt? (ansvarstest)
4. Skulle jag tycka att det var rätt att alla sådana frågor beslutades på samma sätt runt om i företaget? (allmängiltighetstest)
5. Tycker jag fortfarande att mitt beslut är rätt om mitt företag måste motivera det offentligt? (offentlighetstest)
6. Skulle jag acceptera mitt eget beslut om jag själv var berörd? (engagemangstest)
7. Vad skulle min familj säga om mitt beslut? (second opinion)

Om jag svarar ja på fråga 1–6 och svaret på fråga 7 är positivt är det högst sannolikt att mitt uppförande sannolikt är helt i linje med våra principer. Om några frågor är obesvarade eller om jag är osäker ska jag ta kontakt med någon av kontaktpersonerna i det här kapitlet.

