



# CÓDIGO DE CONDUCTA



**SCANIA**

**Lea detenidamente este Código de Conducta.**  
Le ayudará en su trabajo diario.

Versión: 2,2  
Válido a partir del: 1 de julio de 2024  
Última actualización: 1 de abril de 2026

# ÍNDICE

<b>Prólogo del Consejo Ejecutivo de Scania CV AB</b>	<b>3</b>
<b>The Scania Way</b>	<b>4</b>
<b>Somos personas comprometidas</b>	<b>10</b>
Liderazgo ético	11
Derechos humanos	13
Diversidad, igualdad de oportunidades y de trato	15
Alza la voz	17
Representación de los empleados	19
<b>Somos compañeros de confianza</b>	<b>20</b>
Salud y seguridad en Scania	21
Administración de los activos de la empresa	23
Seguridad y protección de la información, saber hacer y propiedad intelectual	25
<b>Somos socios responsables</b>	<b>26</b>
Prohibición de la corrupción	27
Beneficios	29
Donaciones, patrocinio y beneficencia	31
Relaciones con funcionarios y otros cargos públicos	33
Socios empresariales, suministro y ventas	35
Conflictos de interés	37
Prohibición del tráfico de información privilegiada	39
Prohibición del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo	41
Competencia leal y libre	43
Contabilidad e informes	45
Control de exportación	47
<b>Somos buenos ciudadanos corporativos</b>	<b>48</b>
Comunicación y marketing	51
Lobby político	53
Impuestos y aduanas	55
Protección de datos	57
Seguridad de TI	59
Conformidad del producto	61
Protección medioambiental	63
Ética de la inteligencia artificial	65
<b>Soporte</b>	<b>67</b>
<b>Autoevaluación de orientación para la toma de decisiones</b>	<b>69</b>



# PRÓLOGO DEL CONSEJO EJECUTIVO DE SCANIA CV AB

## Estimados colegas:

El éxito de Scania se basa en nuestros valores principales y nuestro sistema de control respaldado por nuestros principios fundamentales, en especial, nuestro compromiso con la mejora continua. Esta es la base de nuestra cultura corporativa única y nos brinda una posición de liderazgo sólida en un mundo cada vez más dependiente de sistemas de transporte seguros, sostenibles y eficientes. Lo llamamos “The Scania Way”.

La dirección estratégica de Scania es impulsar el cambio hacia un sistema de transporte sostenible, con el fin de crear un mundo de movilidad que sea mejor para los negocios, la sociedad y el medioambiente. Aunque el núcleo de nuestra contribución a la sociedad se basa en la transformación del sistema de transporte, eso no significa que nuestra responsabilidad termine ahí. Para Scania, la sostenibilidad también tiene que ver con la manera en la que hacemos negocios: es decir, ser responsables y ofrecer valor en nuestras relaciones y a lo largo de nuestra cadena de valor. Cuanto más nos globalicemos, más importante será tener en cuenta la confianza, la transparencia y la ética.

En Scania siempre nos esforzamos por hacer lo correcto, de la manera correcta. Actuamos de acuerdo con nuestros valores y principios fundamentales y, al mismo tiempo, seguimos todos los estándares legales y de conformidad. Junto con nuestros valores fundamentales y nuestros principios de liderazgo, este Código de Conducta constituye el marco sobre el que operamos.

Este documento contiene lo que todos (el Consejo Ejecutivo, así como todos los managers y todos y cada uno de los empleados) debemos cumplir. El Código de Conducta nos ayuda en nuestra actividad diaria ya que dicta las normas vinculantes y describe cómo podemos afrontar situaciones desafiantes.

Lo animamos a leer este Código de Conducta y a analizar los ejemplos con sus colegas.

Si tiene alguna pregunta, no dude en ponerse en contacto con las funciones indicadas en el capítulo Soporte de este Código de Conducta.

[Enlace al Consejo Ejecutivo de Scania](#)

# THE SCANIA WAY

## Nuestra estrategia operativa: The Scania Way

El objetivo de Scania es impulsar el cambio hacia un sistema de transporte sostenible, con el fin de crear un mundo de movilidad que sea mejor para los negocios, la sociedad y el medioambiente. Nuestra estrategia operativa, The Scania Way, describe cómo queremos que funcione la organización Scania y nuestros procesos, y cómo queremos que piense la gente.

The Scania Way nos brinda la capacidad de ejecutar nuestra misión con nuestra sólida cultura empresarial como base. Esta base consiste de nuestros valores fundamentales y un liderazgo que permite a las personas dedicadas y capacitadas de Scania desarrollar todo su potencial.

## EL MODELO DE PENSAMIENTO



El Modelo de Pensamiento nos ayuda a conectar los valores fundamentales, los principios y nuestra manera de trabajar con los resultados que obtenemos. Estas conexiones se aplican en ambas direcciones. Aquí entra en juego el liderazgo, que allana el camino para el dedicado personal de Scania, que trabaja en equipos multifuncionales.

Un símbolo importante de The Scania Way es la Casa Scania. La casa tiene unos cimientos que representan nuestros valores fundamentales y un suelo, unas paredes y un tejado que representan nuestros principios operativos.

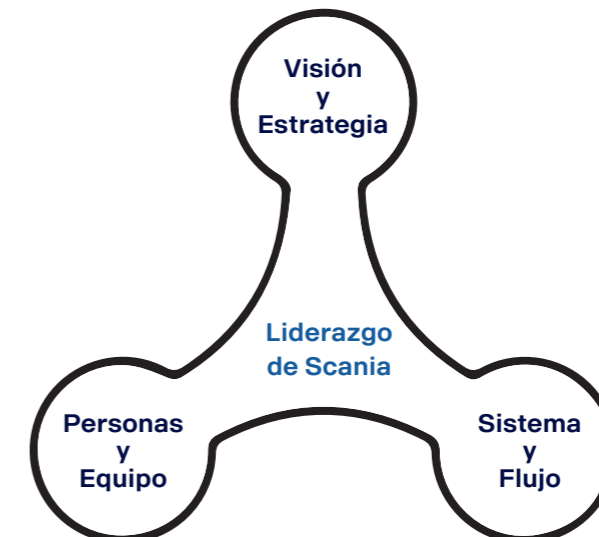
La Casa Scania, junto con el Modelo de Pensamiento, forman la base de nuestra cultura corporativa. Esto es "The Scania Way".

## THE SCANIA WAY Líder en transporte sostenible



## Liderazgo de Scania

El liderazgo en Scania es parte de The Scania Way. El liderazgo une los diferentes extremos de la casa y el modelo de pensamiento. La misión del liderazgo es garantizar que aplicamos nuestra estrategia, llevamos a cabo una operación eficiente y desarrollamos continuamente los equipos y las personas dentro de la empresa. Solo con estas tres áreas en simbiosis, veremos equipos de alto rendimiento y en continuo desarrollo.



## NUESTROS VALORES FUNDAMENTALES

### EL CLIENTE PRIMERO



Nuestros clientes actuales y nuestros posibles futuros clientes son el punto de partida de todo lo que hacemos. La comprensión de las necesidades de nuestros clientes finales define el valor dentro de nuestros procesos.

### RESPECTO



Respetamos a cada individuo. Todos pueden contribuir, tienen el derecho y la obligación de ser escuchados y tienen el potencial de crecer y aprender con el tiempo. El respeto es la base de todos los procesos, de todas las mejoras y de toda creación de valor.

### ESPÍRITU DE EQUIPO



Trabajamos en equipos hacia un objetivo común, unidos por un propósito compartido. Un equipo incluye desde el grupo más pequeño de compañeros, pasando por cada marca, hasta el propio GRUPO TRATON y sus socios. Trabajamos juntos de forma transparente. Y mostramos el mismo espíritu de equipo en todos los equipos.

### RESPONSABILIDAD



Reconocemos que el GRUPO TRATON forma parte de una sociedad más grande. Siempre actuamos con integridad y miramos más allá de nuestras áreas inmediatas de responsabilidad, considerando el impacto de nuestras acciones a largo plazo. Asumimos la responsabilidad, como grupo y como individuos, de la sostenibilidad y el desarrollo de la sociedad y el medioambiente del que formamos parte.

### ELIMINACIÓN DEL DESPERDICIO



El trabajo incansable para identificar y eliminar acciones y actividades que no tienen valor para nuestros clientes finales, por las que nadie está dispuesto a pagar. Este tipo de desperdicio puede adoptar muchas formas: sobreproducción, sobreprocesamiento, subprocesamiento, espera, falta de colaboración, desaprovechamiento del potencial humano, sesgos y muchas otras. Todo lo que añade costes innecesarios a un proceso es un desperdicio, y todo desperdicio es una falta de respeto hacia las personas que trabajan en nuestros procesos. Trabajamos continuamente para minimizar costes innecesarios eliminando los desperdicios.





## SOMOS UNO: NUESTROS FUNDAMENTOS DE INTEGRIDAD Y CONFORMIDAD

El Código de Conducta de Scania es la base ética y de valores para actuar con integridad y de conformidad con el marco de gobierno corporativo de Scania. Sirve como marco vinculante para todos los empleados de todas las funciones en todas las empresas de Scania, en todo el mundo.

Juntos, asumimos la responsabilidad de nuestro lugar de trabajo, así como del impacto de Scania en el medioambiente y la sociedad en su conjunto. Nos tratamos con respeto y equidad, como iguales. Somos comprometidos y valientes, y defendemos nuestros valores y principios, independientemente de la presión económica, social o del tiempo.

Estamos firmemente convencidos de que es fundamental que todos y cada uno de nosotros (empleados, miembros del Consejo Ejecutivo y managers) actuemos con integridad y de buena fe para fomentar la confianza en nuestra empresa, nuestros productos, servicios e innovaciones. Es por eso que las decisiones que tomamos en todas las áreas de trabajo y en todas las funciones deben estar en consonancia con nuestros valores fundamentales y cumplir con las leyes y normativas nacionales e internacionales aplicables, así como con los compromisos voluntarios internos. Esto también es válido para la continua evolución de nuestra empresa,

así como para la selección, adquisición, desarrollo y uso de tecnologías innovadoras como la inteligencia artificial. También determina cómo aportamos valor a nuestros clientes a través de nuestros productos y servicios. La transparencia es importante para nosotros y nuestro enfoque de las tecnologías innovadoras garantiza el respeto de los derechos y la seguridad de los usuarios.

Cada uno de nosotros es personalmente responsable del cumplimiento del Código de Conducta de Scania. A todos nos corresponde familiarizarnos con los principios del Código de Conducta y guiarnos por ellos en nuestra toma de decisiones diaria para proteger a las personas y a la empresa, al medioambiente y a las generaciones futuras.

No toleramos las infracciones del Código de Conducta. Todo aquel que infrinja el Código de Conducta debe atenerse a las consecuencias. Para asegurarnos de que no se produzcan infracciones, pedimos consejo y apoyo a nuestros compañeros, managers y a los contactos definidos en el capítulo Soporte de este Código de Conducta, para que juntos podamos proteger nuestra empresa, sus valores y la reputación de nuestra marca.

# SOMOS PERSONAS COMPROMETIDAS

Adoptamos nuestros valores fundamentales, principios y nuestro marco de gobierno corporativo, promoviendo así una interacción sincera y justa basada en la confianza. Todos somos modelos a seguir.



## LIDERAZGO ÉTICO

Lideramos basándonos en nuestros valores.

### Principio corporativo

Adoptamos nuestros valores fundamentales, principios y nuestro marco de gobierno corporativo. Asumimos la responsabilidad del crecimiento personal y corporativo, y predicamos con el ejemplo. Desempeñamos nuestras funciones y gestionamos nuestros poderes y funciones de manera adecuada, justa y responsable. Esto también se aplica a las relaciones personales en el lugar de trabajo, en particular en la medida en que puedan aprovecharse las dependencias laborales o jerárquicas existentes. Nuestras decisiones se guían por la integridad, demuestran buen juicio y se toman en beneficio de Scania y sus empleados, socios comerciales y accionistas. Fortalecemos la confianza y damos forma al cambio a través de nuestro liderazgo basado en valores.

### Ejemplo

*Para completar un proyecto según lo previsto, a su equipo le gustaría omitir un paso en el proceso. Dicen que el paso es innecesario.*

*Usted señala que las normas válidas deben cumplirse, independientemente de cualquier presión. Juntos, buscarán una solución que cumpla con los requisitos y nuestros valores fundamentales. Se compromete a revisar el proceso en colaboración con todos los implicados y, en la medida de lo posible, a hacerlo más eficiente. Se compromete a ello como manager y miembro del equipo.*

### Mi aportación

Soy consciente de mi función como modelo a seguir tanto dentro de Scania como en un contexto más amplio. Mi conducta y mis acciones se guían por la integridad y la responsabilidad y se basan en el presente Código de Conducta, así como en nuestros valores fundamentales, principios y marco de gobierno corporativo. Defiendo la interacción interpersonal con un espíritu de confianza, honestidad y equidad, y estoy abierto a diferentes puntos de vista.



# DERECHOS HUMANOS

## Asumimos la responsabilidad de los derechos humanos.

### Principio corporativo

El respeto de los derechos humanos es de vital importancia. Estamos convencidos de que la actividad económica sostenible sólo es posible cuando actuamos con ética e integridad. Estamos plenamente comprometidos con nuestra responsabilidad en materia de derechos humanos. Scania se adhiere a la TRATON Policy Statement on Human Rights, que refleja de manera transparente nuestro compromiso y describe las actividades que ya hemos implementado dentro de Scania para el respeto de los derechos humanos.

Confirmamos nuestro compromiso con las leyes y declaraciones internacionales de derechos humanos, en particular la Carta Internacional de Derechos Humanos y las normas laborales fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Rechazamos cualquier implicación en crímenes de guerra, crímenes contra la humanidad, genocidio u otras infracciones graves del derecho internacional humanitario.

Nuestras actividades se basan en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, que determinan los pilares fundamentales de nuestras acciones.

### Mi aportación

Como principio fundamental, contribuyo al respeto de los derechos humanos. Me familiarizo con la [TRATON Policy Statement on Human Rights](#). Si me doy cuenta de un impacto sobre los derechos humanos, actúo. Esto se aplica no sólo a la cooperación dentro de Scania sino también a la conducta de y hacia los socios comerciales. Me abstengo de cualquier forma de amenaza, intimidación o ataque contra defensores de derechos humanos o denunciantes.

Si tengo dudas o recibo indicaciones de impactos sobre los derechos humanos en mi entorno profesional, informo a mi manager o me pongo en contacto con cualquiera de los contactos enumerados en el capítulo "Soporte". Juntos buscamos soluciones para prevenirlos o detenerlos y remediarlos.

### Ejemplo

*Alguien le ha informado de que uno de nuestros proveedores paga a algunos de sus empleados por debajo del salario mínimo y está infringiendo la legislación laboral local y el Código de Conducta para proveedores de Scania al tolerar semanas laborales de 80 horas.*

*Informe a su manager y al Sistema de Denuncias de sus inquietudes sobre la violación de los derechos humanos. Scania investigará las acusaciones con mayor detalle y tomará las medidas necesarias. Esto puede incluir iniciar un diálogo con el proveedor correspondiente, utilizar la influencia de la empresa para alcanzar determinados acuerdos y, como último recurso, poner fin a la relación comercial con el proveedor en cuestión. Los casos relacionados con la cadena de suministro de Scania se gestionan en el Mecanismo de Reclamación de la Cadena de Suministro.*



# DIVERSIDAD, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO

## Vivimos la diversidad.

### Principio corporativo

La diversidad, la equidad y la inclusión, junto con la igualdad de oportunidades y el trato justo, son principios fundamentales que sustentan una convivencia justa, no discriminatoria y respetuosa. Creemos firmemente en la colaboración basada en el espíritu de asociación, en el fomento de la tolerancia y en la defensa del respeto mutuo. Nuestro compromiso se extiende a la promoción de la diversidad dentro de nuestra plantilla y al fomento de un entorno de trabajo inclusivo.

Nos esforzamos por ser justos en todo lo que hacemos. Nos aseguramos de que nuestras decisiones y acciones se basen en razones justas y válidas, tratando a todos con el mismo respeto y cuidado. No permitimos el trato injusto, ya sea por motivos legalmente protegidos o no, pero nos esforzamos por evitar sesgos y prejuicios. Trabajamos arduamente para asegurarnos de que todas nuestras interacciones y decisiones muestren este compromiso, ya sea con nuestros compañeros o con cualquier otra persona.

Valoramos la diversidad, apoyamos activamente la inclusión de todos y trabajamos para crear un lugar de trabajo donde cada empleado se sienta bienvenido y valorado. Animamos a todos a participar y contribuir, y creemos que respetar la singularidad de cada persona es bueno para nuestra empresa.

Seleccionamos, desarrollamos y compensamos a nuestros empleados en función de sus cualificaciones, su rendimiento o habilidades.

### Mi aportación

Observo los principios de diversidad, equidad, inclusión, igualdad de oportunidades y trato justo, y animo a las personas que me rodean a hacer lo mismo.

Si observo alguna infracción de los principios de igualdad de oportunidades e igualdad de trato, como acoso o intimidación, informo a las personas involucradas de su mala conducta. Si no estoy en condiciones de influir directamente en los acontecimientos, notifico el incidente a la función People & Culture inmediatamente o lo comunico a los contactos que se indican en el capítulo "Soporte".

### Ejemplo

*Un compañero que conoce personalmente le dice que probablemente rechazarán a una candidata para un puesto porque lleva un pañuelo en la cabeza, a pesar de que era la candidata más cualificada para el puesto.*

*Ayude a aclarar la situación informando inmediatamente a su manager o a la función People & Culture correspondiente, o comunique esta conducta al Sistema de Denuncias para que se puedan tomar las medidas oportunas.*



# ALZA LA VOZ

## Hablamos sin reservas cuando algo va mal.

### Principio corporativo

Queremos aprender de los errores y mejorar continuamente. Por eso hablamos sin reservas de lo que está mal, o tan pronto como algo no nos parece correcto, aunque resulte incómodo. Para ello, promovemos una cultura de integridad y buscamos activamente el diálogo dentro de nuestro equipo y con nuestro manager directo. Buscamos consejo y apoyo si tenemos preguntas y problemas. Protegemos a todos los que contribuyen a esta cultura.

Para nosotros, el cumplimiento de las normas y reglamentos externos e internos en todo momento es un hecho. No toleramos malas conductas. Creemos que hacer la vista gorda nunca puede ser la solución correcta. Por eso reaccionamos de manera inmediata y adecuada ante las malas conductas y las infracciones de la ley, las políticas internas y, en particular, del Código de Conducta de Scania.

Los managers deben predicar con el ejemplo mediante una conducta acorde con nuestras normas y reglamentos. Deben desempeñar esta importante función ayudando a los empleados a cumplir las normas, promoviendo una cultura de comunicación y haciendo un seguimiento de las infracciones.

### Mi aportación

En caso de dudas sobre sospechas razonables de infracción de una normativa interna o externa o de conducta indebida, solicito asesoramiento en las funciones pertinentes, como Group Investigation Office, Group Compliance, People & Culture y al manager directo. Puedo consultar la política de Scania sobre Denuncia de irregularidades e Investigación interna. Los representantes de los empleados también están disponibles para proporcionar apoyo si es necesario durante la investigación. Como empleado, se me anima a informar de cualquier sospecha razonable de infracción de la normativa a través del Sistema de Denuncias de Scania. Como manager, tengo la obligación de informar inmediatamente de cualquier sospecha razonable de infracción grave de la normativa.

### Ejemplo

*Observa que un manager firma las facturas de un socio comercial del que su mujer es directora general. El manager no ha informado de este conflicto de intereses. De hecho, planea ampliar las relaciones comerciales.*

*Es importante evitar incluso la impresión de un conflicto de intereses y comunicar inmediatamente cualquier conflicto de intereses aparente o real a su manager y a la función People & Culture correspondiente. La transparencia es la única manera de conciliar los intereses personales con los de la empresa.*

*Si detecta una posible conducta indebida, hable sin reservas e informe inmediatamente a Group Investigation Office o presente un informe al Sistema de Denuncias de Scania.*



# REPRESENTACIÓN DE LOS EMPLEADOS

**Trabajamos juntos en estrecha colaboración, de forma constructiva, cooperativa y justa.**

Respetamos la libertad de asociación y la negociación colectiva. Reconocemos el derecho básico de todos los empleados a organizarse libremente y a buscar representación laboral.

Nos comprometemos a trabajar con los representantes de los empleados de buena fe de acuerdo con los valores fundamentales de Scania y los principios de relaciones laborales de Scania:

- **Participación temprana:** la representación laboral debe participar en una fase temprana de los procesos de toma de decisiones, de modo que sus puntos de vista puedan integrarse en el proceso.
- **Confianza mutua y pragmatismo:** la cooperación debe basarse en la confianza mutua y la responsabilidad compartida, ser pragmática y centrarse en la resolución de problemas.
- **Responsabilidad compartida e igualdad:** trabajar juntos es un factor de éxito para Scania. Se debe partir de la base de que la dirección y los representantes laborales son socios iguales con responsabilidad compartida en las decisiones conjuntas.
- **Comunicación conjunta:** las decisiones deben ser comunicadas por las partes de manera conjunta, siempre que sea posible.

El objetivo es mantener un diálogo constructivo y cooperativo, y esforzarse por lograr un equilibrio justo de intereses. El trato profesional con los representantes de los empleados forma parte de nuestra cultura empresarial.

Salvaguardar el futuro de Scania y sus empleados se logra con un espíritu de gestión cooperativa de conflictos y compromiso social, sobre la base y con el objetivo de garantizar la competitividad económica y tecnológica. La eficiencia económica y la protección del empleo son objetivos compartidos y de igual importancia.

# SOMOS COMPAÑEROS DE CONFIANZA

Nos tomamos en serio nuestra responsabilidad en el lugar de trabajo y protegemos lo que es valioso para nuestro equipo, Scania y nuestros clientes.

## SALUD Y SEGURIDAD EN SCANIA

**Preservamos y promovemos la seguridad, la salud y el bienestar en el trabajo.**

### **Principio corporativo**

Nos tomamos muy en serio nuestra responsabilidad con la seguridad y la salud de nuestros empleados. Preservamos y promovemos la seguridad, la salud y el bienestar en el trabajo de acuerdo con los requisitos legales e internos.

La seguridad y la salud de todos los empleados es una prioridad absoluta y fundamental para garantizar un futuro sostenible para Scania y posicionar a Scania como un empleador atractivo. Por ello pretendemos garantizar la seguridad, la salud y el bienestar en el trabajo. Esto requiere la cooperación y participación de todos.

### **Mi aportación**

Cumplo con los requisitos e instrucciones de seguridad y salud. No pongo en peligro mi propia seguridad y salud ni la de mi equipo o terceros. Entiendo la importancia de las normas de seguridad y salud y apoyo a mis compañeros para que trabajen de manera sostenible y segura. Tomo medidas para evitar enfermedades y accidentes. No miro hacia otro lado y acepto ayuda.

Dentro de mi área de responsabilidad, tomo todas las medidas apropiadas y reglamentarias para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable. Llamo la atención sobre acciones o condiciones insalubres e inseguras. Asisto a las formaciones pertinentes y sigo las instrucciones.

### **Ejemplo 1**

*Observa que un dispositivo de su departamento parece tener un defecto eléctrico.*

*No active el dispositivo y notifique al manager responsable para coordinar nuevas medidas. No le está permitido reparar equipos eléctricos por su cuenta ya que podría ser peligroso.*

### **Ejemplo 2**

*Observa que el proyecto en el que está trabajando tiene una programación poco razonable. Además, las responsabilidades y funciones no están claramente descritas.*

*Solicita una reunión con el manager responsable y el manager del proyecto para señalar que existe un riesgo de enfermedad dentro del proyecto.*



# ADMINISTRACIÓN DE LOS ACTIVOS DE LA EMPRESA

**Protegemos nuestros activos, ya sean visibles o invisibles.**

**Principio corporativo**

Respetamos los activos tangibles e intangibles de Scania y no los utilizamos para fines no comerciales, sino únicamente para alcanzar los objetivos comerciales de Scania. Es posible hacer excepciones si las políticas y directrices internas permiten el uso privado.

**Mi aportación**

Cumplo las normas de Scania y tengo cuidado al manejar los activos de la empresa.

**Ejemplo**

*Su portátil profesional cuenta con software de alta gama. Un amigo que sabe esto le pide que le preste su portátil para poder utilizar uno de estos programas con fines privados.*

*Dice que no, porque sabe que la propiedad de Scania y la TI de Scania no pueden ponerse a disposición de terceros.*



# SEGURIDAD Y PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN, SABER HACER Y PROPIEDAD INTELECTUAL

## Protegemos la información y la propiedad intelectual.

### Principio corporativo

Somos conscientes del valor del saber hacer de Scania y nos esforzamos mucho en protegerlo. Respetamos la propiedad intelectual de los competidores, socios comerciales y otros terceros.

### Mi aportación

Gestiono toda la información de Scania con cuidado y no la revelo a personas no autorizadas. Tengo especial cuidado con la información relativa a nuestro saber hacer técnico, las patentes y los secretos comerciales y empresariales.

### Ejemplo

*Su invento técnico está a punto de entrar en producción en serie. Piensa en contárselo a un compañero cuando se encuentren en el tren de camino a casa.*

*Tenga en cuenta que las ideas y patentes también son propiedad intelectual de la empresa y no las comente en público. Si tiene alguna duda, póngase en contacto con su manager o con el departamento correspondiente.*



# SOMOS SOCIOS RESPONSABLES

La confianza es nuestro mayor activo.  
Por eso confiamos en unas relaciones comerciales honestas, fiables, transparentes y justas.

## PROHIBICIÓN DE LA CORRUPCIÓN

**No sobornamos a otros ni aceptamos sobornos nosotros mismos, y nos abstenemos de participar en cualquier tipo de corrupción.**

### Principio corporativo

No toleramos la corrupción.

La corrupción significa que alguien abusa de su posición profesional para obtener una ventaja para sí mismo o para un tercero y así perjudicar a otros.

Realizamos negocios legítimamente con nuestros socios comerciales, clientes u otros terceros externos solo dentro del marco legal permitido y de acuerdo con las normas internas existentes. Nunca debemos aceptar, ofrecer, prometer o realizar pagos o proporcionar cualquier otra cosa de valor directa o indirectamente para influir en la adjudicación de contratos, obtener una ventaja comercial o asegurar concesiones políticas o comerciales.

### Mi aportación

Me abstengo de participar en cualquier transacción o actividad que implique corrupción de cualquier tipo. Me mantengo informado comprobando las normas internas y/o consultando a expertos internos. Si recibo algún indicio de corrupción, o si necesito ayuda o consejo, informo inmediatamente a uno de los contactos que figuran en el capítulo "Soporte". Si necesito ayuda o consejo, actúo inmediatamente.

### Ejemplo

*Trabaja en desarrollo de software y le piden que adjudique un subproyecto importante a un proveedor de servicios externo. Uno de los proveedores de servicios que han sido invitados a presentar una oferta le ofrece una gran suma de dinero si se asegura de que su empresa obtenga el contrato.*

*La conducta del proveedor de servicios constituye intento de corrupción. Rechace claramente el dinero e informe inmediatamente a su manager o a la función Group Compliance.*

# BENEFICIOS

## Comprobamos cuidadosamente todos los beneficios.

### Principio corporativo

Nuestros productos y servicios definen quiénes somos. Por lo tanto, los beneficios como regalos, hospitalidad e invitaciones a eventos solo están permitidos si son apropiados.

Nuestras políticas internas establecen qué beneficios son apropiados y qué pasos deben seguirse a la hora de aceptarlos y/o concederlos.

### Mi aportación

Me familiarizo con las políticas sobre la gestión de regalos, hospitalidad e invitaciones a eventos, y las cumplo estrictamente.

Compruebo si mi comportamiento es apropiado y si puede influir en mis decisiones comerciales.

### Ejemplo

*Un empleado de un proveedor de servicios le hace un regalo.*

*Consulte la política sobre beneficios aplicable para comprobar si el regalo es adecuado. En caso de duda, consulte con su manager. Existe la obligación de notificar a su manager con respecto a la aceptación de un regalo si su valor excede el valor definido en la política aplicable o si puede resultar inapropiado por cualquier otro motivo.*

# DONACIONES, PATROCINIO Y BENEFICENCIA

**Contribuimos a la sociedad de acuerdo con las leyes y normas internas.**

## Principio corporativo

Realizamos donaciones, es decir, contribuciones voluntarias sin expectativa de contraprestación por parte del destinatario, y otorgamos patrocinios, es decir, contribuciones basadas en una contraprestación acordada contractualmente, para contribuir a la sociedad y lograr un impacto positivo en nuestra reputación y percepción pública. Para evitar conflictos de interés y garantizar una conducta estándar dentro de Scania, las donaciones y las medidas de patrocinio solo se permiten en el contexto del marco legal respectivo y de acuerdo con las normas internas aplicables.

Las donaciones y las medidas de patrocinio solo se conceden según un proceso de aprobación transparente. Concedemos donaciones monetarias y en especie para apoyar las siguientes áreas: ciencia, investigación, educación, bienestar, cultura y sostenibilidad. Además, también se permiten medidas de patrocinio en los sectores del deporte y la industria.

## Mi aportación

Si considero que merece la pena apoyar una medida de patrocinio concreta de Scania, me pongo en contacto inicialmente con las funciones adecuadas; por ejemplo, Communications, Group Compliance y People & Culture.

La concesión de donaciones debe ser transparente, es decir, deben documentarse y verificarse la finalidad, el receptor de la donación y la gestión financiera. Cumpló con los procesos internos y las condiciones generales y no inicio ninguna donación que pueda dañar la reputación de Scania.

## Ejemplo

*Un político local le pide una donación de Scania para la campaña electoral.*

*Rechace la solicitud. Las donaciones solo podrán concederse tras pasar por el proceso de aprobación requerido. En este caso concreto, la donación no puede aprobarse porque nuestra directriz interna prohíbe donaciones a partidos políticos, instituciones afines y políticos.*



# RELACIONES CON FUNCIONARIOS Y OTROS CARGOS PÚBLICOS

**Somos prudentes cuando tratamos con cargos públicos.**

## **Principio corporativo**

En vista de la legislación nacional e internacional, existe un mayor riesgo de corrupción cuando se trata con cargos públicos o titulares de cargos políticos, gobiernos, autoridades y otras instituciones públicas. Esto se tiene en cuenta en nuestras políticas internas, que establecen el marco para tratar con los cargos públicos, en particular en relación con los beneficios y los conflictos de interés. No realizamos ningún pago de facilitación o agilización. Estos pagos son sumas abonadas a cargos públicos para acelerar los asuntos rutinarios de la administración.

## **Ejemplo**

*Es el representante de la empresa para el trámite de licencias de importación ante las autoridades aduaneras. Un funcionario de aduanas proporciona apoyo durante todo el proceso. Una vez completados los trámites, le gustaría expresar su agradecimiento con un regalo de empresa adecuado.*

*Independientemente de su conveniencia, absténgase de conceder beneficios a cargos públicos por la prestación de servicios por parte de éstos.*

## **Mi aportación**

Soy consciente de que existe un mayor riesgo de corrupción cuando se trata con cargos públicos. Por lo tanto, me familiarizo con las normas especiales aplicables. Entiendo que tengo la obligación vinculante de consultar con la función Group Compliance en caso de beneficios concedidos a cargos públicos.



# SOCIOS EMPRESARIALES, SUMINISTRO Y VENTAS

## Comprobamos cuidadosamente con quién hacemos negocios.

### Principio corporativo

Seleccionamos cuidadosamente a los intermediarios de ventas, proveedores, prestadores de servicios y otras empresas asociadas basándonos en criterios objetivos y recurriendo a la competencia. Solamente cooperamos con socios comerciales de acuerdo con los requisitos legales, las normas internas y las directrices.

Verificamos cuidadosamente la integridad de los posibles socios comerciales antes de entablar relaciones comerciales y seguimos los procedimientos de contratación y pago establecidos en nuestras políticas y reglamentos.

Cuando compramos o vendemos productos y servicios, implicamos a los departamentos pertinentes en el proceso a su debido tiempo, de acuerdo con las políticas aplicables.

### Mi aportación

Me aseguro de que se ha comprobado la integridad de los posibles socios comerciales antes de entablar relaciones comerciales. No muestro ningún sesgo a favor de un proveedor, prestador de servicios o empresa asociada sin una razón objetiva, y fomento la competencia.

No adquiero ningún producto o servicio sin haberme informado previamente sobre el mercado y los proveedores alternativos. Sigo los procesos de contratación aplicables e implico a la función Purchasing pertinente en una fase temprana antes de la prestación y ejecución previstas de los servicios, de acuerdo con los procesos de compra válidos.

Me aseguro de que la remuneración solamente se pague por los servicios realmente prestados y que los pagos son proporcionales a los servicios prestados para descartar riesgos de corrupción.

### Ejemplo

*Ha llegado a su conocimiento que un colega desea contratar a un proveedor sin implicar al responsable de la función Purchasing, tal y como exigen los principios de contratación aplicables.*

*Informe a su colega sobre el proceso correcto para asegurarse de que se pone en contacto con el departamento responsable de la función Purchasing, con el fin de garantizar que se selecciona la mejor oferta desde una perspectiva global de la empresa y se realizan las comprobaciones de diligencia debida necesarias.*

# CONFLICTOS DE INTERÉS

**Tomamos decisiones basadas en hechos, evitando así conflictos de interés.**

## **Principio corporativo**

Actuamos con integridad. Por eso es especialmente importante para nosotros evitar la creación de posibles conflictos de interés en el desempeño de nuestras responsabilidades laborales y reconocer y revelar los posibles conflictos que enfrentemos u observemos. Existe un conflicto de interés si los intereses privados o personales de los empleados influyen o podrían influir en sus decisiones comerciales. Esto también se aplica a las relaciones personales en el lugar de trabajo, en particular en lo que respecta a las relaciones laborales con dependencia o influencia jerárquica.

Los conflictos de interés pueden surgir tanto de los propios empleados como a través de personas relacionadas con ellos, en particular como resultado de la participación en otras empresas, a través de empleo secundario, en relación con afiliaciones o con respecto a las circunstancias financieras personales de los empleados. En este contexto, las relaciones privadas con socios comerciales, como proveedores, también podrían crear un conflicto de interés.

## **Mi aportación**

Si me enfrento o sospecho que puedo enfrentarme a un posible conflicto de intereses, comunico inmediatamente los hechos a mi manager y lo consulto con las funciones People & Culture y Group Compliance pertinentes, si es necesario. Si existe un conflicto, buscamos juntos una solución que salvaguarde los intereses de Scania y lo documentamos.

## **Ejemplo**

*Su manager le pide que compruebe las ofertas de varias empresas de consultoría de TI. Descubre que una de las ofertas más favorables proviene de una empresa propiedad de un buen amigo.*

*Informe a su manager de la situación, documente el posible conflicto de interés y retírese del proceso de toma de decisiones para evitar cualquier apariencia de conflicto de interés.*

# PROHIBICIÓN DEL TRÁFICO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

## No compartimos información privilegiada.

### Principio corporativo

Gestionamos la información relacionada con el rendimiento de las acciones de Scania de acuerdo con los requisitos del mercado de capitales y no toleramos ningún uso de información privilegiada. La información privilegiada es información de naturaleza precisa que no se ha hecho pública y que, si se hiciera pública, probablemente tendría un efecto significativo en el precio del instrumento financiero relevante, por ejemplo, acciones y participaciones. Solo podemos utilizar los conocimientos relacionados con proyectos y procesos internos relevantes de acuerdo con las políticas internas aplicables y no podemos divulgar dichos conocimientos a terceros, incluidos familiares, por ejemplo, un cónyuge.

### Mi aportación

No participo en el uso de información privilegiada, ni hago tales recomendaciones a terceros ni instigo a terceros a participar en el uso de información privilegiada. Además, no divulgo información privilegiada a menos que sea necesario en el curso de mi trabajo normal y cumplo con las políticas internas pertinentes. Me comprometo a familiarizarme con las normas internas aplicables.

Si tengo acceso a información privilegiada, no compro ni vendo ningún instrumento financiero basándome en dicha información. Esto se aplica no solo a la negociación de acciones de empresas que cotizan en bolsa pertenecientes al Grupo Scania y TRATON o sus derivados, sino también a la negociación de instrumentos financieros en general, es decir, también a los de los proveedores.

### Ejemplo

*Trabaja en el departamento de contabilidad de su empresa. Un amigo que ha comprado a menudo acciones de la empresa para la que usted trabaja le pregunta si puede darle las cifras trimestrales, aunque sean información privilegiada potencialmente relevante y aún no se hayan publicado.*

*No le dé a su amigo la información que le ha solicitado bajo ningún concepto. Esta información puede ser información privilegiada y no puede compartirla con otras personas por ningún motivo. Podría ser procesado si transmitiera esta información directa o indirectamente.*

# PROHIBICIÓN DEL BLANQUEO DE CAPITALES Y DE LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO

**Estamos comprometidos con las prácticas empresariales transparentes.**

## **Principio corporativo**

En casi todos los países del mundo existen leyes contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo. El blanqueo de capitales ocurre cuando fondos u otros activos procedentes directa o indirectamente de delitos penales se ponen en circulación en la economía, haciendo que su origen parezca legal. La financiación del terrorismo se produce cuando se facilita dinero u otros recursos para cometer actos criminales de terrorismo o para apoyar a organizaciones terroristas. Comprobamos cuidadosamente la identidad de los clientes, socios comerciales y otros terceros con los que deseamos hacer negocios. Comprobamos si hay señales de alerta que puedan indicar blanqueo de capitales y aplicamos las medidas de seguimiento adecuadas cuando se identifica una señal de alerta o una transacción sospechosa. No aceptamos ninguna implicación o participación en flujos financieros ilícitos y tomamos medidas responsables para evitarlo. También cumplimos todas las leyes y reglamentos aplicables sobre blanqueo de capitales y financiamiento del terrorismo.

## **Mi aportación**

No emprendo ninguna acción que pueda infringir las disposiciones sobre blanqueo de capitales en mi país o en el extranjero. Estoy atento y evalúo inmediatamente cualquier conducta sospechosa por parte de clientes, socios comerciales y otros terceros. Sigo las políticas y rutinas internas y, si veo algo, tomo medidas. Si necesito ayuda, la solicito a las personas de contacto responsables que figuran en el capítulo "Soporte".

## **Ejemplo**

*Un cliente o socio comercial ha pagado de más y solicita que se le devuelva el importe sobrante a una cuenta abierta en otro país o en efectivo en lugar de mediante transferencia bancaria a la cuenta comercial original.*

*Este tipo de solicitud requiere una explicación. No acepte la sugerencia inmediatamente. Pregunte al cliente por qué no se puede reembolsar el importe a través del mismo canal utilizado para el pago original. Solicite asesoramiento a la persona de contacto responsable de la prevención del blanqueo de capitales.*

# COMPETENCIA LEAL Y LIBRE

**Estamos comprometidos con la competencia leal y libre.**

## Principio corporativo

La competencia leal y libre está protegida por las leyes de competencia vigentes en todo el mundo. El cumplimiento de estas legislaciones garantiza que la competencia en los mercados de referencia no está distorsionada y beneficia a todos los agentes del mercado. La conducta anticompetitiva no sólo tiene el potencial de dañar significativamente la buena reputación de Scania, sino que también puede acarrear multas y sanciones graves y compensaciones económicas por daños y perjuicios. En especial, se prohíben los acuerdos y prácticas concertadas entre competidores que estén destinados a evitar o restringir la libre competencia.

No participamos en acuerdos anticompetitivos con competidores, proveedores o clientes. Esto incluye el intercambio de información sensible en materia de competencia económica, como precios y componentes de precios, términos y condiciones, así como la división de grupos de clientes y territorios, y las restricciones a la innovación.

Si Scania cuenta con una posición dominante en el mercado, no abusa de ella. También nos ocupamos de aplicar correctamente los procedimientos de control de fusiones necesarios en materia de cooperación y transacciones.

Cumplimos con las disposiciones específicas antimonopolio para sistemas de distribución en nuestros acuerdos con nuestros socios de distribución autorizados.

## Mi aportación

Siempre que entro en contacto con la competencia, me aseguro de no proporcionar ni recibir información que permita sacar conclusiones sobre la conducta comercial actual o futura.

Evito conversaciones u otro tipo de contacto con competidores acerca de temas importantes entre la competencia.

Si alguna vez encuentro un foro en el que se llevan a cabo conversaciones anticompetitivas, actúo inmediatamente de acuerdo con las políticas y procesos internos.

## Ejemplo

*Habla con un empleado de la competencia en una feria comercial. Después de un tiempo, observa que intenta sacarle información acerca de la futura planificación comercial. A cambio, el empleado le ofrece revelar la misma información sobre su empresa.*

*Aclare inmediatamente al empleado de la competencia que no hablará sobre esos temas. Este tipo de conversación (además de la divulgación no autorizada de secretos comerciales) también es una infracción de la legislación vigente antimonopolio y de competencia y puede tener consecuencias dramáticas para usted, el Grupo Scania, el empleado de la competencia y la empresa de este empleado. Documente esta conversación e informe inmediatamente a la función Legal & Compliance.*

# CONTABILIDAD E INFORMES

**Nos comprometemos a llevar una contabilidad y unos informes correctos.**

## **Principio corporativo**

Nuestro negocio depende de la confianza. Cumplimos estrictamente con las disposiciones legales para la contabilidad adecuada, así como para los informes financieros o no financieros. La transparencia y la exactitud son nuestras principales prioridades, porque cualquier irregularidad puede tener graves consecuencias tanto para Scania como para las personas responsables. Para ello, informamos periódicamente a todas las partes interesadas sobre nuestros desarrollos comerciales. Publicamos nuestros estados financieros y no financieros periódicos puntualmente y en conformidad con las regulaciones de informes nacionales e internacionales.

## **Mi aportación**

En mi área de responsabilidad, organizo procesos para garantizar que todos los datos financieros y no financieros de la empresa se introduzcan de manera correcta e inmediata en el sistema de contabilidad e informes. Si tengo alguna pregunta sobre el registro correcto de los datos, me pongo en contacto con mi manager o con el departamento correspondiente.

## **Ejemplo**

*Necesita urgentemente un equipo nuevo. Sin embargo, el presupuesto de su departamento para el año fiscal actual ya se ha agotado. Considera adquirir el equipo de todos modos y registrar el coste en el próximo año fiscal, cuando se haya renovado su presupuesto.*

*No emprenda ninguna acción de este tipo. Las entradas siempre deben asignarse correctamente. Publicar entradas de forma incorrecta puede tener graves consecuencias para Scania y para usted como empleado.*

# CONTROL DE EXPORTACIÓN

**Nos comprometemos a garantizar el cumplimiento de todos los controles de exportación y regulaciones de sanciones aplicables.**

**Principio corporativo**

Somos conscientes de nuestra responsabilidad de cumplir con las obligaciones de control de exportaciones y sanciones y nos comprometemos expresamente a cumplir la legislación correspondiente.

Los procesos y transacciones comerciales transfronterizos pueden estar sujetos a prohibiciones, restricciones, requisitos de aprobación u otras medidas de supervisión en el marco de controles y sanciones a la exportación. Pueden estar relacionados con los socios comerciales, bienes, países, recursos financieros o el uso previsto relevantes. Esto se aplica tanto a tecnologías y software como a bienes y productos. Además, se aplica a la transferencia transfronteriza temporal y a las transmisiones técnicas, por ejemplo, por correo electrónico o en la nube. Por otra parte, algunas importaciones pueden estar sujetas a normas de control de las exportaciones.

Garantizamos el cumplimiento de la normativa de control de exportaciones aplicable y las políticas internas correspondientes.

**Mi aportación**

Soy responsable de realizar los procesos y actividades pertinentes de conformidad con los controles y sanciones de exportación. Me mantengo actualizado con las políticas y procedimientos sobre controles y sanciones a las exportaciones. Cuando necesito ayuda en mi trabajo diario, recorro a la función de control de exportaciones de mi unidad.

Si tengo conocimiento del incumplimiento de las normas de control de las exportaciones en mi área de responsabilidad, informaré inmediatamente a la función Group Export Control y contribuiré a remediar dichas infracciones y a evitar que vuelvan a producirse en el futuro.

**Ejemplo**

*Desea entablar una relación comercial con un cliente potencial que podría estar en una lista de sanciones.*

*Asegúrese de cumplir con la legislación vigente. Póngase en contacto con la función Export Control de su unidad para coordinar los siguientes pasos.*

# SOMOS BUENOS CIUDADANOS CORPORATIVOS

Asumimos la responsabilidad ante la sociedad y garantizamos que Scania contribuya al desarrollo sostenible.



# COMUNICACIÓN Y MARKETING

## Nos comunicamos de forma clara y respetuosa.

### Principio corporativo

Nos aseguramos de que nuestra comunicación sea clara y coherente para mantener la confianza de los clientes, empleados, inversores y otras partes interesadas. Antes de comprometerse y/o ejecutar cualquier medida de comunicación o marketing, dichas medidas deberán coordinarse con el departamento correspondiente. La consideración y la interacción respetuosa con los demás es algo natural para nosotros.

### Mi aportación

No realizo ninguna declaración pública en nombre de Scania si no se me designa como portavoz público y siempre envío cualquier solicitud a Scania Press & Media en la función Communications. Si hago comentarios en eventos públicos, comerciales o culturales o en Internet, aclaro que estoy manifestando únicamente mi opinión personal. Consulto las pautas de redes sociales de Scania para que me aconsejen sobre la conducta adecuada en las redes sociales.

### Ejemplo

*Un empleado de Scania ha realizado comentarios a los medios de comunicación sobre la venta de productos de otra marca del Grupo TRATON. Esto da la impresión de que el empleado habla en nombre de la marca a título oficial.*

*Póngase en contacto con el empleado y explíquele que los comentarios oficiales sobre Scania y sus productos, así como sobre otra marca del Grupo TRATON y sus productos, solo pueden ser realizados por unidades autorizadas. Envíe los comentarios a la unidad correspondiente con una solicitud para comprobar si es necesaria una respuesta pública.*

# LOBBY POLÍTICO

**Representamos las posiciones de nuestra empresa de manera responsable y clara.**

## **Principio corporativo**

Como miembro de la sociedad, podemos promover específicamente las posiciones de Scania durante los procesos de toma de decisiones, como las de iniciativas legislativas para la transformación de nuestro sector, mediante el lobby. Llevamos a cabo el lobby de manera central y alineada con los principios de transparencia, responsabilidad y rendición de cuentas. Para ello, se acompañan de forma crítica y constructiva los procesos políticos legislativos que influyen en nuestro modelo de negocio y en la transformación del sector del transporte. No se acepta ni tolera la influencia indebida sobre los responsables políticos o sobre la legislación, que vulnera la ley o nuestros propios principios.

## **Mi aportación**

No pretendo intervenir en las decisiones políticas en nombre de Scania si no cuento con la autorización para ello. Si cuento con la autorización, cumplo con las normas internas pertinentes en el desempeño de mis obligaciones.

## **Ejemplo**

*Tiene un familiar que trabaja para el Ministerio de Transportes y que le pide su opinión sobre un proyecto de ley que afectará a la industria del automóvil. También le pregunta cuál es la posición de Scania sobre esta legislación.*

*No haga comentarios. El lobby político en Scania siempre se coordina de forma centralizada y se lleva a cabo de forma abierta y transparente. El contacto autorizado para las actividades del lobby es Public Affairs en la función Communications.*



# IMPUESTOS Y ADUANAS

## Cumplimos con la normativa fiscal y aduanera.

### Principio corporativo

Como empresa global, somos conscientes de nuestra responsabilidad para cumplir con nuestras obligaciones en materia de comercio exterior, impuestos y aduanas, y cumplimos explícitamente con la legislación nacional e internacional. Se cumplen todas las leyes, reglamentos y normas fiscales relevantes, así como las obligaciones de información y los requisitos de divulgación. Todos los impuestos y gravámenes materiales se presentan y pagan a tiempo.

### Mi aportación

En mi área de responsabilidad, diseño estructuras y procesos internos como forma de asegurar que los impuestos y las aduanas que las respectivas empresas del Grupo Scania deben pagar se calculen de manera correcta, inmediata y completa, se publiquen en un informe y se paguen a las autoridades tributarias correspondientes.

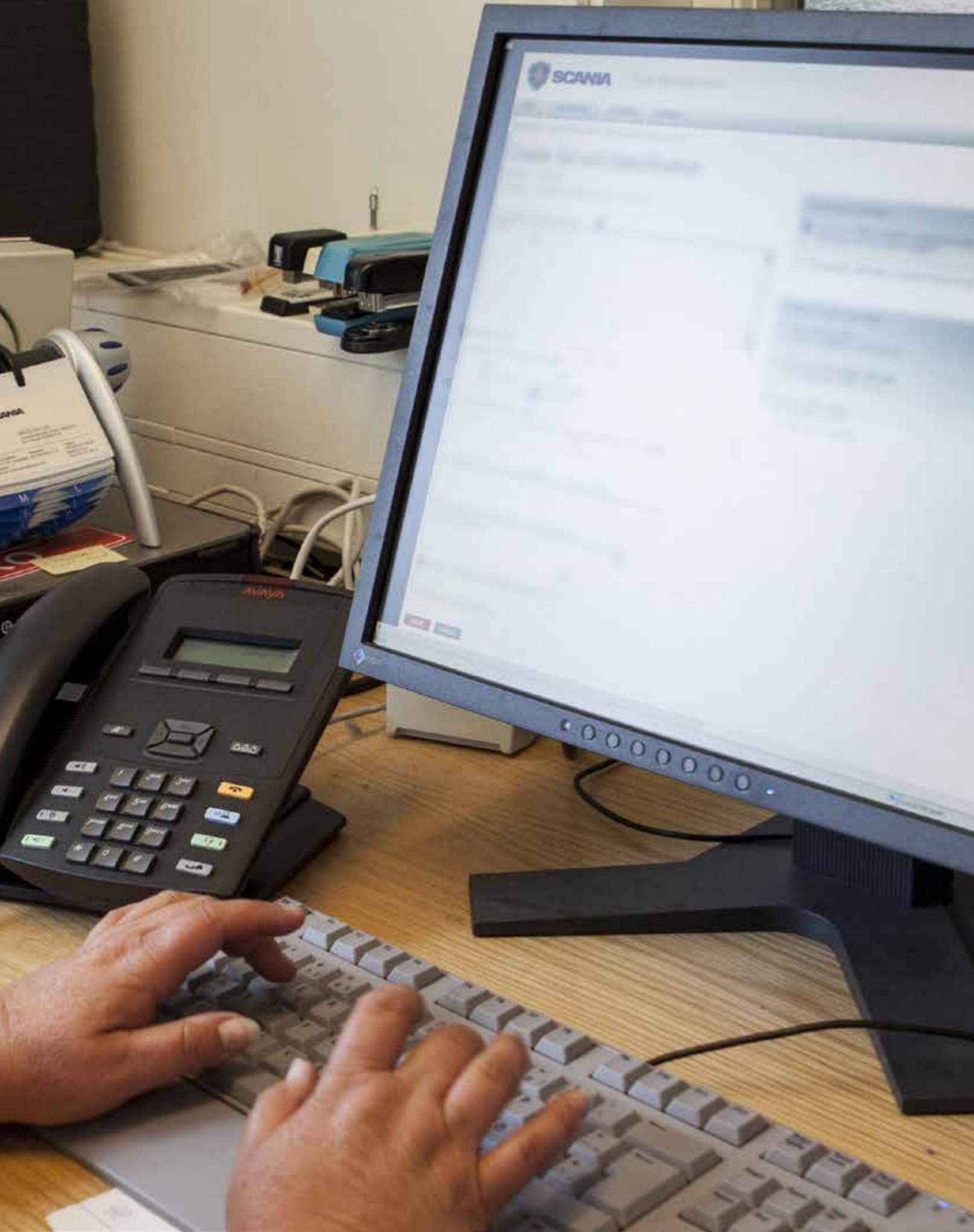
Si tengo información acerca de la infracción de regulaciones tributarias y aduaneras en mi área de responsabilidad, tomo todas las medidas posibles para evitar o detener esta infracción. Si esto no es posible, lo consulto con la función Tax & Customs pertinente.

### Ejemplo

*Es responsable de registrar determinadas transacciones comerciales, por ejemplo, gastos generales como gastos de mantenimiento y costes de producción, en los estados financieros legales. Un proyecto supera determinados parámetros de control al comienzo del año fiscal. Por lo tanto, recibe instrucciones para hacer la entrada en gastos de mantenimiento, aunque la transacción sin duda se relacione con una inversión y deba ser tratada como costes de producción capitalizados.*

*Registre la entrada según los requisitos legales. Se debe informar correctamente de todas las transacciones comerciales según la normativa mercantil y las regulaciones tributarias porque estos registros contables son la base de las declaraciones fiscales. Por lo tanto, los errores contables pueden generar declaraciones fiscales incorrectas y consecuencias graves para Scania y los empleados involucrados según la ley tributaria y aduanera.*





# PROTECCIÓN DE DATOS

**Tratamos los datos personales de manera respetuosa y conforme a las normas.**

## **Principio corporativo**

Al ser uno de nuestros valores fundamentales “Respeto”, respetamos la privacidad de las personas. Damos gran importancia al tratamiento de datos de manera responsable, segura y transparente. Realizamos procesos, lo que incluye, por ejemplo, recopilar, usar, compartir y almacenar datos personales de acuerdo con las disposiciones legales. Protegemos todos los datos personales que procesamos, independientemente de si pertenecen a clientes, conductores, empleados (incluidos antiguos empleados y candidatos) o socios; como proveedores, miembros de la sociedad, etc.

## **Mi aportación**

Soy responsable del tratamiento de los datos personales de acuerdo con la legislación aplicable y las políticas y directrices internas. Integro la protección de datos en mi trabajo diario y me aseguro de que esté integrada desde el principio en los procesos, productos y servicios. Mis responsabilidades pueden incluir el registro del tratamiento de datos personales, ser transparente con los interesados, garantizar la seguridad del tratamiento de datos personales, actuar inmediatamente ante sospechas de filtración de datos personales, etc. En caso de duda, me pongo en contacto con mi manager o con la función de protección de datos correspondiente.

## **Ejemplo**

*Ha organizado un seminario con participantes externos y recibe datos personales en relación con el seminario. Un compañero le solicita que le proporcione las direcciones para poder enviar a los participantes comunicaciones comerciales sobre nuestros productos y servicios.*

*No divulgue esta información sin consultar primero el material de orientación disponible en Reflex o sin ponerse en contacto con la función Group Data Protection. Como regla general, los datos personales solo se deben tratar con la finalidad para la cual se recopilaron inicialmente.*

# SEGURIDAD DE TI

## Protegemos nuestros sistemas informáticos.

### Principio corporativo

Respetamos la seguridad de la tecnología de la información (TI) y cumplimos con las regulaciones de seguridad de la información pertinentes. Las normas de seguridad de la información proporcionan pautas para todos los empleados.

### Ejemplo

*Recibe un correo electrónico solicitándole que haga clic en un enlace y escriba su contraseña. No esperaba este correo electrónico y sospecha que se trata de un correo de phishing en el que alguien intenta engañarle para que revele su contraseña.*

### Mi aportación

Me familiarizo con las regulaciones de seguridad de la información aplicables y cumplo con sus normas. Como parte de la concienciación sobre la seguridad de la información, contribuyo activamente estando alerta en todo momento y asegurándome de que mis conocimientos básicos de seguridad informática estén siempre al día.

*Informa de ello de acuerdo con las instrucciones locales como posible correo electrónico de phishing para que pueda ser investigado y potencialmente bloqueado. Nunca abra archivos adjuntos que parezcan sospechosos o que provengan de direcciones de correo electrónico desconocidas.*





## CONFORMIDAD DEL PRODUCTO

**Nos enorgullece que nuestros productos sean líderes del sector.**

### Principio corporativo

Innumerables personas entran a diario en contacto con nuestros productos y servicios. Damos gran prioridad a la conformidad y seguridad de nuestros productos. Somos responsables de garantizar que, siempre que sea posible, se excluyan los riesgos para la salud, la seguridad, el medioambiente y los activos de nuestros clientes o de terceros derivados del uso de estos productos.

De conformidad con las disposiciones legales, desarrollamos nuestros productos de acuerdo con la tecnología más avanzada, teniendo en cuenta otras obligaciones vinculantes, como los requisitos adicionales de seguridad o climáticos derivados de los últimos conocimientos científicos. Esto se garantiza sistemáticamente mediante estructuras establecidas y procesos estables. Una vez comercializados, nuestros productos se someten a un seguimiento sobre el terreno para poder adoptar rápidamente las medidas adecuadas en caso de posibles discrepancias. No hacemos concesiones a este respecto.

### Mi aportación

Cumplo cuidadosamente con todas las disposiciones pertinentes en mi trabajo diario. Establezco objetivos realistas. Si hay un conflicto de objetivos, la conformidad de nuestros productos siempre tiene la máxima prioridad, independientemente de la presión de tiempo o los costes. Por eso acepto nuestros procesos definidos y los mejoro continuamente. Trabajo junto con mis compañeros para detectar y cerrar brechas en los procesos para cumplir con todas las obligaciones vinculantes. Me pongo en contacto con mi manager o con el equipo de Conformidad del producto si tengo alguna pregunta o duda sobre la conformidad del producto.

### Ejemplo

*Un cliente se pone en contacto con usted para informarle de un problema técnico con un producto. No está seguro de si el problema se debe a un error operativo por parte del cliente, pero no puede descartar definitivamente un defecto de fabricación o de construcción.*

*Siga los procesos aplicables para aclarar el problema e informe inmediatamente del problema a los empleados responsables.*



# PROTECCIÓN MEDIOAMBIENTAL

## Asumimos nuestra responsabilidad con el medioambiente.

### Principio corporativo

Como empresa comercial global, asumimos la responsabilidad de la compatibilidad medioambiental y la sostenibilidad de nuestros productos, ubicaciones y servicios. Nuestra empresa aspira a ser un proveedor mundial de movilidad sostenible y un modelo a seguir en la protección del medioambiente. Nos centramos en tecnologías avanzadas y eficientes para reducir nuestra huella medioambiental, que implementamos durante todo el ciclo de vida de nuestros productos. Desde las primeras fases de desarrollo y producción, nos aseguramos de gestionar cuidadosamente los recursos naturales, reducir continuamente el impacto medioambiental y cumplir con las normas y regulaciones de protección del medio ambiente. Estamos comprometidos con la descarbonización a lo largo de toda nuestra cadena de valor y en todos los ámbitos relevantes. Evitamos la modificación nociva del suelo, la contaminación del agua, la contaminación atmosférica, la emisión de ruidos nocivos o el consumo excesivo de agua.

Además, evaluamos continuamente la compatibilidad ambiental de nuestros productos y procesos de fabricación, y los optimizamos si es necesario.

Somos un miembro responsable de la sociedad y un socio de la política. Buscamos dialogar con estos actores acerca de futuros conceptos de movilidad y sobre la creación de un desarrollo ecológicamente sostenible.

### Mi aportación

Tengo en cuenta la protección medioambiental en mi trabajo y utilizo los recursos y la energía de manera eficiente y económica. Me aseguro de que mis actividades tengan el menor impacto medioambiental posible y de que cumplan con las leyes y regulaciones de protección ambiental pertinentes. Llamo la atención sobre acciones o condiciones inseguras.

### Ejemplo

*Observa que el proyector u otros aparatos eléctricos de la oficina están siempre encendidos aunque no se utilicen constantemente.*

*Apague el proyector u otros aparatos eléctricos después utilizarlos y hable con el equipo sobre el uso sostenible de los equipos y recursos electrónicos.*

# ÉTICA DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

## Principio corporativo

Reconocemos los beneficios del uso de inteligencia artificial (IA), pero nos aseguramos de que se respeten los derechos y libertades de las personas, incluidos nuestros propios empleados, antes de decidir sobre el uso de la IA. Permitimos el manejo y uso seguro de los sistemas de IA identificando los riesgos potenciales, no solo para las personas sino también para la sociedad, el medioambiente y nuestros productos, abordándolos con las medidas adecuadas. Siempre respetamos los derechos de Propiedad Intelectual y somos transparentes sobre dónde, para qué y cómo se utiliza la IA en nuestro trabajo y en nuestros productos y servicios.

## Mi aportación

Cuando desarrollo o encargo el desarrollo de servicios basados en IA, presto especial atención a utilizar únicamente datos de entrada equilibrados para evitar sesgos y discriminación. Me aseguro de que el sistema de IA sea robusto y resistente contra ataques que alteren su funcionamiento. También garantizo la transparencia y la explicabilidad, y propicio la supervisión humana y la responsabilidad.

Cuando uso IA en mi trabajo diario, respeto y habilito la protección de datos, lo que incluye que no comparta datos personales ni información confidencial de Scania con herramientas externas de IA, a menos que se realicen evaluaciones adecuadas. Cuando uso herramientas de IA para generar material (texto, imagen, código, etc.), me aseguro de que se cumplen las instrucciones del proveedor y las directrices/instrucciones de Scania.

## Ejemplo

*Se ofrece una función de chatbot basada en IA generativa como parte de un nuevo sistema que está a punto de adquirirse. El chatbot es llamativo ya que permite la gestión automatizada de muchas solicitudes y preguntas de los clientes, lo que aumenta el tiempo de respuesta y reduce la carga del servicio de atención al cliente. Antes de incluir el chatbot, analiza detenidamente sus características y comprende cómo funciona, qué datos utiliza, tanto personales como información de Scania, y qué uso tiene previsto darle el proveedor. Realiza evaluaciones de riesgos adecuadas que cubran los riesgos tanto para los clientes que interactúan con el chatbot como para los empleados que trabajan en el servicio de atención al cliente. Asegúrese de que los resultados proporcionados por el chatbot puedan explicarse. Es transparente y se asegura de que los usuarios del chatbot sepan que interactúan con IA y les ofrece una alternativa de intervención humana.*

Los “Principios éticos del Grupo Volkswagen para la IA” constituyen las directrices éticas para la adquisición, el desarrollo, el suministro y la aplicación de inteligencia artificial para el Grupo Volkswagen. Se dividen en tres principios básicos, que están respaldados por nueve compromisos.

### 1. PRINCIPIO BÁSICO 1 – RESPETO:

Respetamos los derechos de privacidad y autodeterminación de nuestros usuarios y clientes, así como de nuestros empleados, y nos aseguramos de que sean respetados antes de decidir sobre el uso de inteligencia artificial:

- Nuestros sistemas de IA están en línea con nuestros valores de diversidad y equidad.
- Se aplican nuestros compromisos con la sociedad y los derechos humanos.
- Nuestros sistemas de IA están en línea con nuestros esfuerzos por la sostenibilidad y el medioambiente.
- Respetamos el trabajo humano con una introducción cuidadosa y complementaria de sistemas de IA.

### 2. PRINCIPIO BÁSICO 2 – SEGURIDAD:

Permitimos a nuestros usuarios y clientes, así como a nuestros empleados, gestionar y utilizar de forma segura sistemas de IA identificando riesgos potenciales y abordándolos con las medidas adecuadas:

- Nuestro objetivo es garantizar la seguridad y la solidez técnica a través de criterios claros y medibles.
- Propiciamos la supervisión humana y la responsabilidad.
- Respetamos y propiciamos la protección de datos dentro de los sistemas de IA.

### 3. PRINCIPIO BÁSICO 3 – TRANSPARENCIA:

Queremos crear transparencia sobre dónde y con qué propósito se utiliza la inteligencia artificial en nuestros productos y servicios. De esta forma, queremos dejar claro qué puede y qué no puede hacer la inteligencia artificial en una aplicación concreta:

- Nuestro objetivo es que el uso y la finalidad de la IA sean transparentes.

# SOPORTE

## Ofrecemos soporte para comprender y aplicar el Código de Conducta.

Nuestro primer punto de contacto para cualquier pregunta o inquietud sobre el Código de Conducta es nuestro manager. Asimismo, cada empleado/a puede ponerse en contacto con el departamento Group Compliance en [compliance@scania.com](mailto:compliance@scania.com)

Además, también podemos acudir a otros contactos internos, como el departamento de People & Culture, nuestros representantes de los/as empleados/as o el departamento especializado correspondiente.

### Prevención de conductas indebidas, puntos de contacto y Sistema de Denuncias

Nuestro Código de Conducta proporciona el marco vinculante para actuar con integridad y de conformidad con las normas dentro de Scania. Como empleados/as de Scania, tenemos la responsabilidad de respetar los principios de nuestro Código de Conducta con el fin de prevenir infracciones normativas y evitar así daños al Grupo Scania, a sus empleados/as y a terceros.

Las infracciones normativas son todas aquellas infracciones intencionadas o negligentes de la legislación aplicable o de las normas internas de la empresa (especialmente las infracciones del Código de Conducta de Scania o de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo) cometidas por los/as empleados/as en relación con su empleo en Scania o en base a él.

Si tenemos preguntas o inquietudes, se espera que hablemos con nuestro manager o busquemos asesoramiento experto y proporcionemos toda la información relevante de inmediato. Además, se nos anima a abordar las inquietudes directamente con los departamentos de Human Resources/People & Culture functions, Group Compliance, Group Internal Audit, Corporate Security y la persona de contacto local o regional.

Alternativamente, cualquier persona que tenga alguna duda o motivos para creer que se ha cometido una posible infracción reglamentaria puede denunciar sus sospechas a través del canal de denuncia de irregularidades de Scania, gestionado por Group Investigation Office. Podemos dar nuestro nombre o podemos realizar la denuncia de forma anónima.

Los managers tienen una función especial como modelos a seguir. Las decisiones que toman para Scania deben tener siempre en cuenta los valores y las normativas aplicables. Esto incluye informar inmediatamente de cualquier sospecha razonable de una infracción normativa.

La información recibida a través del sistema de denuncias se revisa de forma imparcial, rápida y con la debida diligencia, y se trata con estricta confidencialidad. La investigación solo se inicia tras una evaluación preliminar de la información y cuando existan sospechas razonables de incumplimiento normativo o conducta indebida. Las denuncias que se determinen que quedan fuera del ámbito del canal de denuncias se remitirán, en su caso, a la función interna correspondiente. Las infracciones normativas o malas conductas justificadas pueden, dependiendo de su naturaleza y gravedad, dar lugar a consecuencias disciplinarias, civiles o penales y también pueden afectar a la remuneración.

El objetivo del Sistema de Denuncias es proteger a Scania, al denunciante y a todas las personas que contribuyen a investigar y poner fin a la conducta indebida. Su discriminación se considera en sí misma una infracción normativa grave.

Al mismo tiempo, el Sistema de Denuncias protege los intereses de las personas interesadas. Para ellas, se aplica la presunción de inocencia mientras no se demuestre la infracción. El trabajo de Group Investigation Office se basa en procesos uniformes y en el tratamiento confidencial y profesional de las denuncias. No se tolera el abuso del Sistema de Denuncias y se sancionará en consecuencia.

El Sistema de Denuncias está accesible a través de los siguientes canales:

**DATOS DE CONTACTO DE GROUP INVESTIGATION OFFICE:**

- Canal de denuncias online (este canal puede utilizarse para realizar denuncias anónimas):  
[Portal web de denuncia de irregularidades de Scania](#)

Correo electrónico: [whistleblower@scania.com](mailto:whistleblower@scania.com)

Dirección postal: SCANIA CV AB, Group Investigation Office, SE 151 87 Södertälje, Suecia

**DATOS DE CONTACTO DE TRATON CENTRAL INVESTIGATION OFFICE:**

- Canal de denuncias online (este canal también puede utilizarse para realizar denuncias anónimas):  
<https://www.traton.com/en/speakup>

Correo electrónico: [investigation-office@traton.com](mailto:investigation-office@traton.com)

Dirección postal: TRATON SE, TRATON Central Investigation Office, Hanauer Strasse 26, 80992 Múnich, Alemania

Los equipos pertinentes están disponibles para hablar con usted en persona, por teléfono, por correo electrónico o en el portal web.

Encontrará más información sobre el Sistema de Denuncias de Scania y los canales de contacto en nuestro sitio web [Sistema de Denuncias](#) | [Grupo Scania](#).

# AUTOEVALUACIÓN DE ORIENTACIÓN PARA LA TOMA DE DECISIONES

Si en algún momento no estoy seguro de si mi comportamiento cumple con los principios establecidos en nuestro Código de Conducta, debo formular las siguientes preguntas:

1. ¿Tuve en cuenta todos los puntos relevantes y los examiné correctamente? (prueba de contenido)
2. ¿Estoy seguro de que mi decisión cumple con las limitaciones legales y los requisitos de la empresa? (prueba de legalidad)
3. ¿Defiendo mi decisión cuando se revela? (prueba de supervisor)
4. ¿Estoy de acuerdo con que todos los casos se decidan de la misma manera en toda la empresa? (prueba de universalidad)
5. ¿Todavía considero que mi decisión es correcta cuando mi empresa la debe defender en público? (prueba del público)
6. ¿Aceptaría mi propia decisión si me afectara? (prueba de implicación)
7. ¿Qué diría mi familia de mi decisión? (segunda opinión)

Si mis respuestas a las preguntas 1 a 6 fueron “sí” y la respuesta de la pregunta 7 es positiva, es muy probable que mi comportamiento esté en conformidad con nuestros principios. Si no contesté alguna pregunta o tengo dudas, debo comunicarme con cualquiera de los puntos de contacto enumerados en este capítulo.

