

# ETISKA RIKTLINJER

**AKWEL**

EFFICIENT AUTOMOTIVE  
SOLUTIONS



OKTOBER 2024

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

## **1. INLEDNING - S. 03**

- . Styrelseordförandens förord
- . Varför behövs etiska riktlinjer?
- . AKWELS värderingar
- . Hur ska de etiska riktlinjerna användas?

## **2. ETISKA REGLER I ARBETET - S. 08**

- . Jämlikhet mellan kvinnor och män
- . Diskriminering
- . Tvångsarbete och barnarbete
- . Hälsa och säkerhet i arbetet
- . Föreningsfriheten och den kollektiva förhandlingsfriheten
- . Utbildning och kompetensutveckling

## **3. SEKRETESSBESTÄMMELSER - S. 12**

- . Lojalitet i vår kommunikation
- . Definition av konfidentiella uppgifter
- . Konfidentialitet i kommunicerandet av finans- och aktieinformation
- . Skydd av personuppgifter
- . Skydd av industriell eller immateriell äganderätt

## **4. SÄKERHET OCH PRODUKTKVALITET - S. 16**

## **5. SAMHÄLLSANSVAR - S. 17**

- . Miljöhänsyn

## **6. AFFÄRSINTEGRITET - S. 19**

- . Intressekonflikter
- . Avståndstagande från korruption
- . Bedrägeri och penningtvätt
- . Sund konkurrens

## **7. UTVIDGAT ANSVAR FÖR LEVERANTÖRER - S. 23**

- . Utvärdering av leverantörer

## **KONTAKTUPPGIFTER**

# 1. INLEDNING



# STYRELSEORDFÖRANDEN HAR ORDET

Ända sedan familjekoncernen AKWEL bildades år 1972 av familjen Coutier baseras företaget på värderingarna **enkelhet, tillförlitlighet, gemenskap och prestation.** Dessa värderingar överförs till våra arbetsgrupper, affärspartner och kunder.

AKWELS företagsanda har legat till grund för vår etablering internationellt, och i dag tjänar vi fordonstillverkarna i hela världen.

För att koncernen ska fortsätta röra sig framåt och utvecklas för kommande generationer har ledningen åtagit sig att främja och sprida vår företagskultur och våra grundläggande värderingar. Vi ska även främja efterlevnaden av de etiska riktlinjer som sedan många år är en central del av företaget.

Med tanke på koncernens storlek har vi önskat formalisera de metoder som vägleder vårt beteende i form av en uppsättning etiska riktlinjer.

Syftet med detta dokument är att ge vägledning till alla i företaget. Här definieras de regler som styr vår verksamhet och våra affärsrelationer med intressenter över hela världen.

För att ge resultat ska de etiska riktlinjerna tillämpas av alla våra medarbetare och företagsledningen. Var och en av oss måste följa dem, oavsett position i företaget.

Mathieu Coutier  
*Styrelseordförande*



# VARFÖR BEHÖVS ETISKA RIKTLINJER?

AKWEL-koncernen bedriver verksamhet i en miljö i ständig utveckling och med många olika intressen och intressenter (kunder, konkurrenter, leverantörer och affärspartner, lokala myndigheter, investerare osv.).

Säkerhet, kvalitet, kundtillfredsställelse, laglydighet, mänskliga rättigheter och miljöhänsyn är centrala frågor i vår verksamhet och vårt dagliga arbete. Var och en av AKWELS medarbetare och de externa aktörer som arbetar med oss måste ha en ansvarsfull attityd och larma om varje situation som identifieras som en risk eller som kan skada våra principer och värderingar, så att vi kan komma till rätta med problemet.

AKWEL-koncernens etiska riktlinjer ska ge tydliga riktmärken som kan vägleda vårt beteende, utan att för den skull omfatta alla ämnen eller besvara alla frågor. AKWEL-koncernens etiska riktlinjer, som beskrivs i detta dokument, baseras på de grundläggande principerna om mänskliga rättigheter, respekt för lagstiftningen i

de länder där vi verkar och för de olika koder, riktlinjer, bestämmelser och avtal som styr koncernens interna arbete.

Eftersom respekt för lagstiftningen är vårt främsta etiska krav ska alla våra arbetsplatser tillämpa lagkraven i de länder där vi är verksamma.

I en koncern av vår storlek utgör de etiska reglerna en röd tråd att hålla oss till i vardagen, en global referensram för alla våra enheter och medarbetare så att vi tillsammans strävar mot en gemensam riktning.

AKWEL-koncernen och ledningen ser det som sin plikt att se till att alla principer i detta dokument efterlevs. De baseras på den värdegrund som inspirerar oss i våra val och sporrar vårt engagemang.

# AKWELS VÄRDERINGAR

**SEDAN AKWEL-  
KONCERNEN  
BILDADES HAR VI  
ODLAT DE JORDNÄRA  
OCH GENUINA  
VÄRDERINGAR SOM  
ÄR KÄNNETECKNANDE  
FÖR ETT  
FAMILJEFÖRETAG.  
DESSA VÄRDERINGAR  
UTTRYCKS SOM FYRA  
CENTRALA IDÉER:**

## **ENKELHET**

Ord som enkelhet, realism och pragmatism vägleder oss sedan starten, såväl i de lösningar vi erbjuder som i de relationer vi bygger.

## **TILLFÖRLITLIGHET**

Tillförlitlighet är det kitt som håller samman organisationen. I vardagen tar den sig uttryck i det förtroende, den respekt, det ömsesidiga engagemang och den sammanhållning, pålitlighet och känsla för rättvisa som vi vill dela med våra intressenter.

## **GEMENSKAP**

Vi bygger och utvecklar koncernens verksamhet med fokus på sammanhållning och teamwork, såväl internt som externt med våra kunder och leverantörer, för att alla ska få möjlighet att utvecklas.

## **PRESTATION**

Den industriella prestationskulturen är, liksom effektivitet, resultat och kundtillfredsställelse, sedan länge kärnvärden i vårt utvecklingsarbete.

# HUR SKA DE ETISKA RIKTLINJERNA ANVÄNDAS?

Utöver att säkerställa efterlevnaden av nationell och internationell lagstiftning syftar våra riktlinjer till att AKWEL-koncernens principer ska tillämpas och spridas. Riktlinjerna ska hjälpa våra medarbetare och affärspartner att närma sig de etiska frågor som de kan konfronteras med i sin dagliga yrkesutövning.

För varje större tema som berörs ger dokumentet en allmän riktlinje som ska fungera som grund för handlandet eller beslutet. Ibland ges även exempel för att ge ett sammanhang. Slutligen finns det referenser till externa dokument eller relevanta interna dokument för eventuell fördjupning.

AKWEL är verksam i flera olika länder som styrs av lokala lagar, sedvänjor och metoder som är specifika för respektive land. När lokala krav skiljer sig från de normer som vi tillämpar måste vi använda oss av den bestämmelse som är mest begränsande.

De etiska riktlinjerna är tillgängliga för alla AKWEL-koncernens medarbetare, kunder och affärspartner över hela världen. Det här dokumentet är tillgängligt och sökbart såväl på vår webbsida som på medarbetarportalen (koncernens interna informationssystem).

## VÄGLEDNING FÖR HANDLANDE OCH EN FÖRUTSÄTTNING FÖR ANMÄLAN

Alla våra medarbetare och alla externa intressenter som agerar för AKWELS räkning ska ha en ansvarsfull attityd och larma om varje situation som identifieras som en risk för att vi ska kunna förbättra eller rätta till situationen.

Med detta i åtanke fastställer koncernens etiska riktlinjer en uppförandekod och tydliga gemensamma riktmärken. Den är dock utformad som ett generell referensram och kan inte ge detaljerade svar på alla frågor, förutsäga alla slags situationer eller beröra alla ämnen. Vid tvivel eller kvarstående frågor kan den däremot identifiera situationer då en anmälan är nödvändig.

## RÄTT ATT ANMÄLA

-

I enlighet med AKWEL celtrala rutin för att göra en anmälan ska...*"ingen medarbetare drabbas av repressalier, friställas eller bli föremål för diskriminerande åtgärder för att ha vittnat om eller redogjort för sådana oegentligheter som definieras här."*

Var och en av oss kan således agera tryggt: en inledd anmälningsprocess ska handläggas under sekretess och AKWEL-koncernen strävar efter att på alla sätt leva upp till förväntningarna.

För att anmäla beteenden eller situationer som strider mot de etiska riktlinjerna ska medarbetaren i första hand använda sig av de traditionella kanalerna (organisationsstrukturen, specialkommittéer) innan de använder sig av rutinerna för att anmäla missförhållanden. Medarbetaren måste också försäkra sig om att följa de lagar och regler som är tillämpliga i det land där han/hon bor eller är verksam.

En medarbetare som stöter på en fråga eller observerar en situation eller ett beteende som verkar strida mot innehållet i de etiska riktlinjerna, de koder som koncernen tillämpar samt AKWELS principer kan vända sig till följande personer:

- sin chef, direkt eller indirekt (prioriterad kontakt)
- relevanta lokala förhandlingspartner (ansvarig personalavdelning, säkerhets-, kvalitets- och miljöansvarig, styrekonom, dataskyddsansvarig)
- juridiskt ansvarig på platsen där situationen har observerats
- som sista utväg till Compliance Officer (ethics@akwel-automotive.com).



### INTERN KÄLLA:

AKWEL-koncernens rutiner för att anmäla missförhållanden och tillhörande dokument

## 2. ETISKA RIKTLINJER I ARBETET

**Den balans och mångfald som råder inom AKWEL-koncernens arbetsgrupper berikar företaget.**

Vi stöder och prioriterar skyddet av "de grundläggande mänskliga rättigheterna, den enskilda människans värdighet och värde samt mäns och kvinnors lika rättigheter" i enlighet med den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna och i principerna 1 och 2 i FN's Global Compact.





# JÄMLIKHET MELLAN KVINNOR OCH MÄN

I enlighet med Internationella arbetsorganisationen (ILO) och de principer som uttrycks i Global Compact anger AKWEL-gruppen konkreta åtgärder relaterade till lön, utbildning, yrkesutveckling för att främja yrkesmässig jämställdhet mellan män och kvinnor. I det dagliga arbetet innebär det att vi har en gemensam process när det gäller rekrytering, utvecklingssamtal, tillgång till information samt ersättningar. Denna process tillämpas på alla våra arbetsplatser. Dessa insatser bygger uteslutande på våra medarbetares och potentiella medarbetares kompetens. När det gäller karriärutveckling vill koncernen främja



#### INTERN KÄLLA:

*Rutin för administration av personalresurser, Personalhantering och omstrukturering av personalstyrkan (SUP04)*

den professionella utvecklingen. Våra platsannonser är tillgängliga för samtliga medarbetare på global nivå - internt på medarbetarportalen och externt på koncernens webbsida och särskilda rekryteringssidor.



#### EXTERNA KÄLLOR:

*Konventionerna nr 1, 30 och 100 i Internationella arbetsorganisationen (ILO), principerna nr 1, 2 och 6 i FN:s Global Compact. FN:s mål för hållbar utveckling, nr 5 och 10.*

## DISKRIMINERING

AKWEL Group respekterar och främjar mångfald och inkludering i team samt förbjuder alla former av diskriminering i enlighet med direktiven från Internationella arbetsorganisationen och interna bestämmelser på var och en av dess platser.

Således får "ingen person uteslutas från en rekrytering, praktikplats eller utbildningsperiod i företaget. Ingen medarbetare får heller bli föremål för repressalier, friställning eller diskriminerande åtgärder, direkt eller indirekt, särskilt i fråga om ersättning, utbildning, omplacering, utnämning, kvalifikationer, klassificering,



#### INTERN KÄLLA:

*Interna regelverk på varje arbetsplats*

befordran, förflyttning eller förnyelse av anställningsavtal på grund av ursprung, kön, kultur, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, ålder, familjesituation eller graviditet, genetiska särdrag, faktisk eller förmodad tillhörighet eller icketillhörighet till en etnisk grupp, nation eller ras, politiska åsikter, fackligt engagemang, religiös övertygelse eller annan trosuppfattning, fysiska egenskaper, efternamn, hälsotillstånd eller funktionsnedsättning".



#### EXTERNA KÄLLOR:

*Konventionen nr 111 från Internationella arbetsorganisationen, princip nr 6 och 10 i FN:s Global Compact. FN:s mål för hållbar utveckling, nr 10.*

# TVÅNGSARBETE OCH BARNARBETE

Koncernen AKWEL fördömer alla former av tvångsarbete eller annat påtvingat arbete.

Koncernen har åtagit sig att se till att våra medarbetare inom ramen för arbetsrelationen är fria att acceptera eller tacka nej till en anställning eller en utvecklingsmöjlighet inom koncernen och att medarbetarna är fria att uttrycka sig, tillhöra en fackförening och säga upp sitt anställningsavtal enligt den lagstiftning och praxis som är gällande i det aktuella landet.



#### INTERN KÄLLA:

*Rutin för administration av personalresurser  
Personalhantering och omstrukturering av personalstyrkan  
(SUP04)*

I enlighet med Internationella arbetsorganisationens direktiv för minimiålder och inom ramen för den nationella lagstiftningen strävar AKWEL-koncernen efter att avskaffa barnarbete genom att inte anställa sökande som inte har uppnått minimiåldern och/eller som inte uppfyller de juridiska krav som gäller i landet där han/hon arbetar.



#### EXTERNA KÄLLOR:

*Internationella arbetsorganisationens konvention nummer 29, 105, 138  
och 182  
Princip nr 4 och 5 i FN:s Global Compact*

# HÄLSA OCH SÄKERHET I ARBETET

Alla koncernens medarbetare har rätt till en sund och säker arbetsmiljö.

Säkerheten är ett prioriterat område för oss. Den är en central del i våra arbetsprocesser, varje dag, i varje arbetsmoment och på varje arbetsplats. Den person som interagerar med AKWEL, vare sig det är en medarbetare, ett serviceföretag eller en leverantör, måste kunna vara säker på att utvecklas i en sund och säker arbetsmiljö.

För att säkerställa detta har AKWEL-koncernen integrerat säkerheten och skyddet av medarbetarnas hälsa i företagets ledningssystem "Kvalitet, säkerhet, miljö och energi" (QSE<sup>2</sup>). Policyn för säkerhet i arbetet och de mål som är förknippade med den anpassas och fastställs lokalt med hänsyn till de särskilda förhållanden som råder på varje enskild anläggning.



#### INTERNA KÄLLOR:

*Rutinerna för att anmäla missförhållanden  
Koncernens och dess enheters policy för kvalitet, säkerhet,  
miljö och energi (QSE<sup>2</sup>).*

Denna rutin uppdateras kontinuerligt och är tillgänglig för alla medarbetare som ett komplement till nationella lagar och bestämmelser.

Koncernen tillämpar och följer även de bestämmelser som rör trakasserier. AKWEL tillåter inget beteende som skulle kunna klassas som trakasserier eller sexuella trakasserier.

En medarbetare som observerar en fara för sig själv eller någon annan måste medelbart informera antingen sin chef eller personalansvarig. Alla ärenden behandlas under sekretess enligt den inom företaget centrala rätten att göra en anmälan.



#### EXTERNA KÄLLOR:

*Internationella arbetsorganisationens  
konvention nummer 155  
Standarder: IATF 16949, ISO 45001 och ISO 50001  
FN:s mål för hållbar utveckling, nr 3 och 8.*

# FÖRENINGSFRIHETEN OCH DEN KOLLEKTIVA FÖRHANDLINGSFRIHETEN

I enlighet med Internationella arbetsorganisationens konvention om föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten inom ramen för de nationella lagarna prioriterar AKWEL-koncernen dialog mellan personalrepresentanter och ledning för ett konstruktivt åsiktsutbyte om relationer och arbets- och anställningsförhållanden.

I enlighet med bestämmelserna för föreningsfriheten och skyddet för organisationsrätten respekterar AKWEL-koncernen medarbetarnas rätt att ansluta sig till en fackförening, att utnämna en representant och att bli valda enligt bestämmelserna i respektive land.



## EXTERNA KÄLLOR:

*Internationella arbetsorganisationens konventioner nummer 87 och 98*  
*Princip 3 i FN:s Global Compact*

# UTBILDNING OCH KOMPETENSUTVECKLING

Medarbetarna deltar i ett introduktionsprogram som är kopplat till deras specifika kompetensområde. Introduktionen sköts av chefer och/eller mentorer. Den kompletteras med utbildningar i koncernens verktyg och processer för att underlätta introduktionen i arbetsmiljön.

Utbildningen av medarbetarna hanteras självständigt på varje arbetsplats. Den ska dock följa koncernens

direktiv för att utveckla och anpassa medarbetarnas kompetens efter den tekniska och den marknads- och yrkesmässiga utvecklingen, i syfte att uppfylla våra kunders efterfrågan. Informationssessioner om olika frågor anordnas också.

Detta område täcks av en dedikerad process inom AKWEL Management System.



## INTERN KÄLLA:

*Rutin för administration av personalresurser*  
*Personalhantering och omstrukturering av personalstyrkan (SUPO4)*



## EXTERN KÄLLA:

*Normerna ISO 9001 och IATF 16949*

# 3. SEKRETESS- BESTÄMMELSER



# LOJALITET I VÅR KOMMUNIKATION

AKWEL-koncernen är fast besluten att ha en förtroendefull relation med våra intressenter i enlighet med företagets värderingar.

Mot denna bakgrund ska vi använda oss av kommunikationssätt som är anpassade för dialogen med våra olika intressenter:

- en medarbetarportalsamt webbsidor för medarbetarna med så omfattande och transparent information som möjligt,
- en webbsida med information till alla våra externa intressenter (kunder, aktieägare, leverantörer, arbetssökande osv.).

## DEFINITION AV KONFIDENTIELLA UPPGIFTER

Viss information anses som konfidentiell, oavsett om det gäller skydd av personuppgifter, kommunikationssätt för finans- och aktieinformation eller industriell eller immateriell äganderätt.

Det kan gälla, men är inte begränsat till:

- företagets opublicerade finansiella information
- företagets opublicerade information om transaktioner med kunder och leverantörer, sammanslagningar, uppköp och avyttringar
- upplysningar som är kopplade till marknaden för våra produkter, kunder, priser, avtalsvillkor och marknads- och försäljningsstrategier, liksom information om våra leverantörer och vår konkurrensinriktade verksamhet
- all personlig information som är kopplad till medarbetare inklusive ersättningar, bonusar och ansökningshandlingar

- företagets policys samt arbetsinstruktioner och arbetsrutiner.
- all information som rör innovationer, utformningen eller tillverkningen av en produkt inklusive skisser, statistik över prestanda, processer, tillverkningsinformation, testinformation samt specifikationer.

Denna information omfattas av uppföranderegler som är anpassade efter gällande bestämmelser.



EXTERN KÄLLA:  
ISO 27001 och TISAX

# SEKRETESS VID KOMMUNIKATION AV FINANS- OCH AKTIEINFORMATION

När det gäller finansiell kommunikation måste vi säkerställa att den information vi delar är jämlig, enhetlig, exakt och precis, samtidigt som vi måste stödja oss mot såväl våra egna kontrollrutiner som allmänt erkända referenssystem, bland annat franska finansinspektionens rekommendationer och direktiv och de internationella bokföringsreglerna (IFRS).

Börsnoteringen av AKWEL-koncernens verksamhet ålägger företaget att följa de bestämmelser som rör marknadsmissbruk och insiderhandel. Våra etiska riktlinjer för börsinformation är en påminnelse för varje berörd person (verkställande direktör, medarbetare eller extern intressent) om det tillämpliga ramverket när det gäller undanhållande, kommunikation samt utnyttjande av insiderinformation\*.



## INTERN KÄLLA:

*Etiska riktlinjer för börsinformation*



## EXTERNA KÄLLOR:

*Europeiska värdepappers- och marknadsmyndigheten (ESMA)  
Livret II - franska finansinspektionens generella regelverk (AMF)*

*Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 596/2014 om marknadsmissbruk*

\* se faktaruta.

## TERMINOLOGI: INSIDERINFORMATION

Information anses som "insiderinformation" när den inte är känd för allmänheten och samtidigt är tillräckligt utmärkande för att användningen eller offentliggörandet av den skulle påverka såväl AKWELS aktiekurs som andra börsnoterade värdepapper: insiderinformation kan handla om ekonomiska resultat som ännu är opublicerade, förvärv eller avyttringar som koncernen har gjort, tecknande eller uppsägning av stora kontakt eller undersökningar, forskning och utveckling som bedrivs av koncernen.

Vi förbjuder uttryckligen att insiderinformation används som underlag för beslut om att sälja eller köpa aktier i AKWEL-koncernen eller i andra företag som kan påverkas av informationen, direkt eller indirekt, för vår eller annans räkning.

Vi måste säkerställa att insiderinformation behandlas konfidentiellt och av ett begränsat antal personer inom koncernen. Om vi har tillgång till sådan information får vi inte kommunicera den till våra närstående eller använda den för personliga ändamål.

Om det råder tveksamheter ska vi, innan vi agerar i AKWELS namn, kontakta koncernens Compliance Officer på följande e-postadress: [ethics@akwel-automotive.com](mailto:ethics@akwel-automotive.com)

# SKYDD AV PERSONUPPGIFTER

AKWEL-koncernen åtar sig att se till att alla personuppgifter, oavsett om de rör medarbetare, aktieägare, leverantörer, kunder eller någon annan intressent, skyddas och behandlas under sekretess.

För att göra det agerar vi enligt det strikta ramverk som nationella och överstatliga lagar fastställer och som reglerar insamlandet, behandlingen och åtkomsten till personuppgifter för att säkerställa respekten för privatlivet.

Denna ansats är integrerad i våra metoder, avtal och processer, liksom i de interna dokument som alla AKWELS medarbetare får ta del av.

# SKYDD AV INDUSTRIELL ELLER IMMATERIELL ÄGANDERÄTT

Immateriella rättigheter (patent, modeller, varumärken) och skyddet av dessa är helt avgörande för att koncernen ska kunna behålla sin ledande ställning inom teknikområdet.

Den immateriella rättigheten skyddar även rättighetsinnehavaren till en industriell äganderätt (bland annat, men inte begränsat till, varumärken och patent).

En kränkning av den immateriella rättigheten inkluderar, men är inte begränsad till, otillåten spridning, distribution eller representation av ett verk, ett varumärke eller ett skyddat patent, liksom skapandet och spridandet av otillåtna kopior av en skyddad immateriell rättighet.

Inom AKWEL-koncernen säkerställer innovationsavdelningen skyddet av uppfinningar genom att tillämpa och följa respektive lands särskilda lagstiftning vid ansökan om patent.

## ANVÄNDNING AV FÖRETAGETS TILLGÅNGAR

Begreppet "materiella tillgångar" syftar på alla de arbetsverktyg som AKWEL-koncernen ställer till sina medarbetares förfogande (skyddsutrustning, IT-utrustning, dokument, diverse installationer).

Det är inte önskvärt att denna infrastruktur och professionell utrustning används för personliga ändamål. En rimlig användning accepteras dock så länge den inte stör yrkesutövningen, skadar företagets anseende eller påverkar säkerheten.

När det gäller AKWEL-koncernens immateriella tillgångar är all information som erhålls och behandlas inom yrkesutövningen strikt konfidentiell och medarbetaren måste följa nödvändiga sekretessbestämmelser.

# 4. SÄKERHET OCH PRODUKTKVALITET

**Faktorer som kvalitet och prestanda är centrala för att AKWELS kunder ska vara nöjda.** För att behålla kundernas förtroende måste vi kunna garantera såväl produkternas kvalitet som ett ständigt förbättringsarbete, från utformningen av produkten till leveransen.

Därför strävar vi också efter att där vi är verksamma följa de normer och bestämmelser som gäller för de produkter vi tillverkar.

Vi genomför kontroller och använder oss av nödvändiga indikatorer för att hålla vår höga kvalitetsnivå i alla steg i produkternas livscykel, från idéfas till leverans, i såväl våra egna som leverantörernas fabriker.

På våra arbetsplatser runt om i världen strävar vi efter att ständigt förbättra våra produkters kvalitet och tillverkningsprocess. Det sker genom teknologisk övervakning, genom att vi följer lokala och internationella kvalitetsnormer och genom att vi tar hänsyn till våra kunders och affärspartners returer.



EXTERNA KÄLLOR:  
IATF 16949  
Kundnormer





# 5. SAMHÄLLS- ANSVAR

**Som första klassens underleverantör till bilindustrin i hela världen har AKWEL-koncernen ett ekonomiskt och socialt ansvar** i alla de områden där vi är verksamma: vi skapar lokala arbetstillfällen och förbinder oss att erbjuda försörjning och utveckling i enlighet med lokala lagar och metoder. Vi fokuserar på att tillverka våra produkter så nära våra kunder som möjligt.

Genom att säkerställa tillväxten för verksamheten säkerställer vi samtidigt varaktiga arbetstillfällen och skapar värde där vi är etablerade.



# MILJÖHÄNSYN

I alla sina aktiviteter är AKWEL-gruppen medveten om sitt miljöansvar och energiförbrukningens påverkan av sin verksamhet, och vidtar frivilliga åtgärder för att eliminera farliga material och undvika situationer som kan äventyra anställdas eller tredje parts hälsa eller säkerhet, och för att minimera energiförbrukningen och CO2-utsläppen. Denna filosofi är en del av koncernens vardagliga tankesätt i dess implementering av ett skräddarsytt ledningssystem för kvalitet, säkerhet, miljö och energi vid varje enhet.

Av denna anledning är minskning av vår miljöpåverkan och att generera besparingar på naturresurser en integrerad del av vår verksamhet för att skydda biologisk mångfald, ekosystem och bidra till att förhindra avskogning samt markomvandling. Vi erbjuder våra kunder innovativa lösningar och koncept för att bidra till att lösa såväl miljöfrågor (lättare fordon, minskade föroreningar) som energifrågor (lokalproduktion, återvinning).

- Vi bidrar till att minska den övergripande miljö- och energipåverkan från våra produkter (e-CO2, GHG,...) genom vår strategi att använda grön energi och lokal produktion, minimera transporter och förorenande logistik som bidrar till klimatförändringarna.
- Vi agerar i egenskap av ansvarsfull industriaktör på alla våra etableringar (minska energiförbrukningen, utsläpp och avfall). Policyn och de miljö- och energimål som är förknippade med den anpassas och fastställs lokalt med hänsyn till de särskilda förhållanden som råder på varje enskild plats.
- På initiativ av AKWELs team måste alla partners (leverantörer, underleverantörer, arbetare, etc.) engagera sig i detta arbete för att skydda miljön (minimera föroreningar och växthusgasutsläpp) och förbättra energiprestanda (effektivitet, förbrukning och användning).



**INTERN KÄLLA:**  
*policies i AKWELs ledningssystem*

## INNOVATIONER OCH EKODESIGN

- Vid skapandet av framtida innovationer ska olika lösningar och möjliga material (användning av hållbara resurser, återvinning av produkter och miljövänligt material) identifieras från tillverkningsfasen till slutet av produktens livscykel.
- AKWEL-koncernens produktutvecklingsarbete är inriktat på att göra fordonen lättare för att minska förbrukningen, att minska utsläppen av föroreningar samt att öka säkerheten genom enkla och konkurrenskraftiga lösningar.
- Genom rådgivning och forskning för att ta fram innovativa lösningar samarbetar AKWEL-koncernen och dess inköpsavdelning med befintliga och potentiella leverantörer för att skapa tekniska och industriella lösningar som är hållbara och som uppfyller bilindustrins krav.



**EXTERN KÄLLOR:**  
*Princip 7, 8 och 9 i FN:s Global Compact  
Normer: ISO 14001 och ISO 50001  
Förenta nationernas mål för hållbar utveckling, nr 7, 12 och 13.*

# 6. AFFÄRS- INTEGRITET



# INTRESSEKONFLIKTER

Intressekonflikter uppstår när en medarbetares personliga intressen konkurrerar med företagets. Därför ska AKWELS medarbetare alltid se till att deras aktiviteter och personliga intressen inte på något vis strider mot koncernens.

Alla våra val, avvägningar och aktiviteter ska vägledas av en professionell objektivitet, opartiskhet och etik.

Varje situation som potentiellt kan leda till en intressekonflikt ska anmälas för att undvika risker och bibehålla en trygg arbetsmiljö. Vid minsta tvekan ska medarbetaren informera sin chef, personalansvarig och/eller koncernens Compliance Officer om risksituationen för att skydda såväl sig själv som företaget. Dessa personer kommer sedan att utvärdera risken och besluta om vad som ska ske.

Det är dock inte alltid uppenbart att en situation kan ge upphov till en intressekonflikt och en och samma situation uppfattas inte alltid på samma sätt av alla. Några exempel på vad som kan leda till en intressekonflikt:

- många olika externa arbeten eller aktiviteter, varav vissa kan inverka på vår professionella hållning
- hanteringen av de personliga relationerna inom yrkesutövandet (leverantörer, kunder, konkurrenter, intressenter), även relationerna till släkt och vänner.



**INTERNA KÄLLOR:**  
*AKWELS etiska riktlinjer*  
*AKWELS kundspecifika krav*



**EXTERN KÄLLA:**  
*Franska finansinspektionen (AMF)*

# AVSTÅNDSTAGANDE FRÅN KORRUPTION

AKWEL-koncernen fördömer alla former av korruption. Vi avvisar uttryckligen all verksamhet som kan likna korruption i våra yrkesmässiga förbindelser och utbyten, vare sig det handlar om våra kopplingar till affärspartner, institutioner eller myndigheter i de länder där vi är verksamma.

Konkret innebär detta att vi inte accepterar någon ekonomisk eller annan förmån som vi blir erbjudna med syfte att gynna en person eller ett företag. Vi erbjuder inte heller presenter eller erbjudanden om tjänster till en kund med syfte att vinna eller behålla ett kontrakt. Våra affärer ska alltid bedrivas med största möjliga opartiskhet.

En enstaka gåva kan ibland ges eller tas emot under förutsättning att värdet är obetydligt och gåvan är av lämplig beskaffenhet (till exempel en reklamgåva) och i överensstämmelse med lokala bestämmelser och



#### INTERNA KÄLLOR:

*Etiska riktlinjer för börsinformation*  
*AKWELS kundspecifika krav*  
*Riktlinjer mot korruption och otillbörlig påverkan*

affärsmetoder och att den inte påverkar – eller skulle kunna ge intryck av att påverka – affärstransaktionerna. Alla andra gåvor ska avvisas. Man måste alltid vara extra vaksam när det gäller gåvor till offentliga tjänstemän.

På samma sätt kan enstaka uttryck av gästfrihet erbjudas eller tas emot under förutsättning att de är motiverade av legitima affärsmässiga skäl och är rimliga och proportionerliga.

Eftersom vi är måna om fullständig transparens finns alla våra anti-korrupsionsregler tillgängliga i alla våra kommunikationsnätverk för att alla våra medarbetare, men också våra kunder, leverantörer, intressenter och andra affärspartner, ska få kännedom om dem.



#### EXTERN KÄLLOR:

*Europeiska värdepappers- och marknadsmyndigheten (ESMA)*  
*Franska finansinspektionen (AMF)*  
*Princip 10 i FN:s Global Compact*  
*Förenta nationernas mål för hållbar utveckling, nr 16.*

# BEDRÄGERI OCH PENNINGTVÄTT

Ärlighet och integritet är vägledande för hela AKWEL-koncernens verksamhet. Vi avvisar och tillåter inga former av bedrägligt beteende. Företagets deklarationer och underlag för redovisning och beskattning måste vara ytterst exakta och fullständiga. Vi reglerar alla våra skatter och andra avgifter i de länder där vi verkar.

Vi avvisar all verksamhet som misstänks kunna klassas som penningtvätt, bland annat kontanta transaktioner. Om sådana transaktioner är oundvikliga och lagliga



#### INTERN KÄLLA:

*AKWELS manual för bokföringsprinciper och metoder*

måste det fastställas ett övre tak och de ska godkännas skriftligen av en behörig tjänsteman på plats. Spårbarheten måste också säkerställas (registrering, dokumentation).

Vi måste alltid se till att varje redovisnings- och skattedeklaration som lämnas till en myndighet är exakt och tillförlitlig, och detta gäller för alla våra arbetsplatser.



#### EXTERN KÄLLA:

*Europeiska värdepappers- och marknadsmyndigheten (ESMA)*

## SUND KONKURRENS

Efterlevnaden av konkurrensrätten främjar en dynamisk ekonomisk miljö för i första hand i konsumenternas och i andra hand i företagens intressen. AKWEL-koncernen arbetar ständigt för att agera enligt alla de regler och lagar som reglerar marknadsaktörernas autonomi i de länder där företaget är verksamt.

I större delen av världen leder överträdelser av konkurrenslagstiftningen till höga böter, skadestånd, hävning av berörda avtal och till att företagets anseende skadas. Dessutom föreskriver lagen också i många fall straffrättsliga påföljder för den berörda medarbetaren.



#### EXTERN KÄLLOR:

*Europeiska värdepappers- och marknadsmyndigheten (ESMA)*  
*Franska finansinspektionen (AMF)*

För att se till att vi alltid håller oss inom ramen för en fri och lojal konkurrens:

- avvisar och tillåter inte AKWEL något strategiskt eller konfidentiellt informationsutbyte. Vi sluter inte överenskommelser med våra konkurrenter för att bestämma försäljningspriser, dela upp en marknad eller tillämpa en konkurrenshämmande bojkott.
- AKWEL förbinder sig att aldrig missbruka en makt- eller monopolposition. Koncernen förbinder sig också att aldrig försöka uppnå en sådan situation annat än med godkända medel (innovationer, unik och specifik expertis eller lokalisering).

# 7. UTVIDGAT ANSVAR FÖR LEVERANTÖRER

**AKWEL-koncernens internationella etablering ställer krav på att vi följer den lagstiftning som gäller på varje plats där vi gör inköp.** Den dokumentation som rör inköp är tillgänglig på vår webbsida.

Koncernen kräver av våra leverantörer att de respekterar de åtaganden som beskrivs i de etiska riktlinjerna och de olika underlag som intressenterna blir uppmärksammade under sin beslutsprocess.

Vi påminner också leverantörerna om att de måste följa de mänskliga rättigheterna, Internationella arbetsorganisationens grundläggande konventioner samt den lokala lagstiftningen.

Vi lägger särskild vikt vid säkerheten i arbetet, förbudet mot barnarbete, förbudet mot tvångsarbete, icke-diskriminering samt miljöhänsyn.

AKWEL strävar efter att tillämpa principerna för ansvarsfulla inköp av delar och komponenter inklusive råvaror och mineraler. Med det i åtanke uppmanas leverantörer att deklarerat ursprunget för använda mineraler, särskilt från konflikttrubbade och högriskområden (CAHRA), inklusive men inte begränsat till volfram, tantal, tenn och guld (känd som 3TG).



# UTVÄRDERING AV LEVERANTÖRER

Inköpsavdelningen har implementerat ett utvärderingssystem av leverantörer när det gäller förpliktelser, lagstiftning och tillämpliga bestämmelser i deras respektive länder eller i Europeiska unionen, och i vidare bemärkelse i alla de länder där deras varor, produkter eller delar används eller säljs används (REACH, konfliktmineral, ...).



#### INTERNA KÄLLOR:

*AKWELS kundspecifika krav  
Allmänna inköpsvillkor  
Standard köpvillkor, AKWEL North America  
Leverantörsmål och AKWEL ESG Partnership-åtagande*

Dessutom säkerställer AKWEL att dess leverantörer är engagerade i en miljö- och säkerhets-ledningsspolicy, särskilt genom att erhålla ISO 14001- och/eller ISO 45001-certifieringar. AKWEL kräver också att dess leverantörer åtar sig att följa ESG (environmental, social and governance) och att de utvärderas av Ecovadis.



#### EXTERNA KÄLLOR:

*ISO 9001 - IATF 16949 - ISO 14001*



## KONTAKTUPPGIFTER

### UNDRAR DU ÖVER NÅGOT? HAR DET UPPSTÅTT FRÅGOR NÄR DU HAR LÄST OM RIKTLINJERNA?

Tveka i så fall inte att kontakta:

- i första hand din chef
- i andra hand personalansvarig
- I sista hand koncernens Compliance Officer på:  
[ethics@akwel-automotive.com](mailto:ethics@akwel-automotive.com)

#### AKWEL HUVUDKONTOR

975, route des Burgondes  
01410 Champfromier  
France

Tel: +33 (0)4 50 56 98 98  
Fax: +33 (0)4 50 56 95 45

[akwel-automotive.com](http://akwel-automotive.com)

**AKWEL**

EFFICIENT AUTOMOTIVE  
SOLUTIONS