

Continental 
The Future in Motion



Continental

Uppförandekod 2019

Bästa medarbetare,

Vi har reviderat Continentals uppförandekod ("Code of Conduct") 2019. I den nya versionen beskriver vi ramarna för Continentals värderingar ännu tydligare. De är baserade på vår gemensamma vision och uppdrag, våra fyra företagsvärderingar: Trust, Passion To Win, Freedom to Act och For One Another, men även på att vårt handlande ska vara hållbart.

Continental's uppförandekod är en fast beståndsdel av vår världsomfattande företagskultur. Den gäller för hela vår organisation. Den stöder oss att handla i enlighet med lagar, föreskrifter och interna riktlinjer. Därigenom får var och en av oss mer klarhet, säkerhet och handlingsfrihet i det egna förhållningssättet.

Vi vinner med rättvisa medel. Det är vår vinnarmentalitet. Illegalt, oetiskt eller oansvarigt handlande skadar däremot vår organisation. Det förstör förtroendet. Det äventyrar vår framgång och vårt goda rykte. Vi skaffar oss förtroende från våra kunder, affärspartners, medarbetare och alla andra intressenter framför allt genom integritet och tillförlitlighet. Bara på detta sätt kan vi skapa värde för våra intressenter och för oss själva. Det är så vi blir övertygande och vinner med våra produkter, system och tjänster i den globala konkurrensen.

Vi värnar om vår företagsvärdering For One Another i vårt världsomfattande Continental-team. Vi engagerar oss i respekt för mänskliga rättigheter och rättvisa arbetsvillkor. Vår arbetsmiljö är fri från alla former av diskriminering. Vi har åtagit oss detta ansvar. Vår mångfald ger oss olika perspektiv. De är källan till vår innovationsförmåga. Med dem höjer vi vår prestationskraft och stärker vår sammanhållning.

Det är för oss självklart att följa lagen. Bara genom hållbart och ansvarigt handlande blir vi redo för framtiden. Därför sparar vi på resurser och främjar klimat- och miljöskydd. Vi tar vårt ansvar gentemot intressenter och samhället. Det gäller oss alla personligen. Alla tar sitt ansvar för det egna handlandet och förhållningssättet genom våra värderingar. Tillsammans ger vi på så sätt ett viktigt bidrag till en sund organisation, sunda framgångar och en sund värld.

Kontakta vår Compliance-organisation om du har frågor eller förslag. Det är en partner som du kan lita på för att vinna rättvist. Och det är bara det som räknas!

Koncernledningen
Continental AG



Hans-Jürgen Duensing

Dr. Ariane Reinhart

Frank Jourdan

Dr. Elmar Degenhart

Helmut Matschi

Christian Kötz

Nikolai Setzer

Wolfgang Schäfer

Andreas Wolf

I. Förord

Continental förbinder sig till uppriktighet och integritet.

Som det beskrivs i vår vision och vårt uppdrag för koncernen är Continental medvetna om sin roll i samhället och det ansvar den medför vad gäller att aktivt bidra till en hållbar utveckling. Vi är övertygade om att våra företagsvärderingar (BASICS) "förtroende, vinnarmentalitet, frihet och förbindelse" gör det möjligt för oss att skapa ett hållbart värde för våra intressenter och de samhällen vi är verksamma i.

För Continental innebär det att handla hållbart och ansvarsfullt, beakta lag och rätt, spara på resurser och att främja skydd för klimat och miljö medan vi tar vårt ansvar gentemot våra medarbetare, partners, leverantörer, kunder och samhället. Vi arbetar med eftertryck mot FN:s mål för hållbar utveckling (UN Sustainable Development Goals). Continental bekänner därmed FN:s Global Compact och stödjer de tio principerna som ingår där gällande mänskliga rättigheter, arbetsnormer, miljöskydd och korruptionsbekämpning.

Continental är medvetna om att de rättsliga och kulturella villkoren kan variera på den globala marknaden. I denna uppförandekod (härefter kallad "Continental Uppförandekod") har viktiga standarder satts, vilka - vid sidan av våra företagsvärden - utgör en obligatorisk grund för Continentals affärsverksamheter världen över.

Continental Uppförandekod föreskriver att varje medarbetare, ledare, direktör och styrelseledamot tar ansvar för sitt agerande och beteende. Den ska även tjäna som riktlinje för dagligt beteende i arbetsvardagen. Uppförandekoden anger dessutom etiska

mål och principer för vår affärsverksamhet och hur vi ska arbeta tillsammans.

Continental förbehåller sig rätten att göra justeringar av denna uppförandekod ifall det skulle visa sig behövas. Justeringar meddelas internt inom koncernen. Den gällande versionen publiceras på hemsidan och på intranätet.

II. Regler, förklaringar och exempel

Continental Uppförandekod innehåller grundläggande regler som vi måste följa, följt av förklaringar och motsvarande exempel. Förklaringarna och exemplen gör inte anspråk på att vara fullständiga, utan finns i illustrationssyfte.

1. Användning

Regeln:

Continental Uppförandekod gäller både Continental AG och samtliga dotterbolag, inklusive minoritetsandelar i företag över vilka Continental-koncernen har företagskontroll (härefter kallat "Continental" eller "Continental-koncern").

Continental Uppförandekod gäller dessutom samtliga medarbetare, ledare, direktörer och styrelseledamöter (härefter omnämnt "vi", "vår/våra", "oss" "ni/du" eller "din/ditt/er/ert").

Dessutom täcker begreppet "Continental-regler" alla godkända eller officiella interna riktlinjer, manualer, normer och bestämmelser på respektive nivå enligt definitionen "House of Rules" (Regelhuset)

(Continental at a Glance>Guidance and Rules>All Continental Rules). Utöver dessa gäller ytterligare principer och anvisningar.

Förklaringar:

Continental Uppförandekod gäller alla juridiska enheter i Continental-koncernen, oavhängigt deras företagsform, vilket land institutionen eller företaget befinner sig i eller har sitt säte. Den gäller även alla medarbetare hos dessa juridiska enheter, oavsett vilken position, funktion, sysselsättningsnivå, liksom varje medlem i dessa enheters företagsorgan.

Exempel:

Continental Uppförandekod gäller bl.a. Continental Automotive GmbH, Tyskland, Continental Automotive Czech Republic s.r.o, Tjeckien, Continental Tyres Ltd., UK, Continental Tyre South Africa (Pty.) Ltd., Continental Tire the Americas, LLC, USA, Continental Automotive Corporation (Lian Yun Gang) Co, Ltd., China, Beneke-Kaliko AG, Tyskland, och Elektrobot Automotive GmbH, Tyskland, liksom alla medarbetare och medlemmar i företagsorganen.

2. Efterlevnad av Continentals Uppförandekod

Regeln:

Vi förpliktar oss att följa Continentals Uppförandekod, vars regler vi godkänner som obligatoriska och som en fast beståndsdel i vårt dagliga arbete. Continental tolererar inga överträdelser av Continentals Uppförandekod ("Nolltolerans").

Ingen ska delta i ett beteende som man rimligen kan anta skulle kunna leda till att en överträdelse av Continentals Uppförandekod inträffar.

Uppförande som bryter mot Continentals Uppförandekod kan även utgöra en överträdelse av lokal lagstiftning. Att inte följa uppförandekoden eller gällande lagstiftning kan leda till disciplinära åtgärder och till uppsägning.

Förklaringar:

Reglerna i Continentals Uppförandekod täcker inte alla problem som kan förekomma. De sammanfattar snarare obligatoriska principer som du ska använda som riktlinjer under det dagliga arbetet.

Skulle frågor eller oklarheter uppstå i samband med att Continentals Uppförandekod används, är det din plikt att använda sunt förnuft.

Du har möjlighet att få kraven i Continentals Uppförandekod förtydligade av era överordnade, personalavdelningen, rättsavdelningen, compliance-avdelningen eller din compliance-koordinator. Kontaktpuppgifterna till avdelningarna man kan vända sig till vid frågor finns att hitta på Continentals intranätsida.

3. Ansvar för vårt handlande och uppförande

Regeln:

Vi tar personligt ansvar för alla våra handlingar och beteenden och agerar efter bästa vetande och samvete i alla situationer som beträffar Continental.

Förklaringar:

Skulle du ha tvivel eller vara osäker angående någon anvisning du har fått av en överordnad kan du vända dig till din personalavdelning, rättsavdelning eller compliance-avdelning för att kontrollera om anvisningen



ligger i linje med Continentals Uppförandekod eller andra regler från Continental som till exempel principer och anvisningar.

4. Efterlevnad av lagar, bestämmelser och koncerninterna regler, standarder och anvisningar

Regeln:

Vi följer samtliga gällande lagar och bestämmelser i de länder vi är verksamma i. Dessutom följer vi alla företagsinterna regler, principer och anvisningar.

Förklaringar:

Efterlevnaden av tillämpliga lagar och bestämmelser är obligatorisk. Eftersom sådana lagar och bestämmelser kan variera från land till land är det inte möjligt att ange dem specifikt här i Continentals Uppförandekod. En överträdelse av tillämpliga lagar och bestämmelser och därmed av Continentals Uppförandekod kan leda till både straffrättsliga åtgärder, böter och förlorat anseende för Continental, liksom personliga sanktioner. Vid frågor eller osäkerheter över ifall ett särskilt förhållningssätt är tillåtet, kontakta rättsavdelningen eller compliance-avdelningen. För interna riktlinjer eller policys, kontakta avdelningen som ansvarar för dem.

Exempel på Continental-regler: Continental-reglerna omfattar bland annat policyerna och manualerna för:

- › Firmatecknare
- › Finansiella investeringar
- › Arkivering av handlingar
- › Standardarbetsordningn
- › Produktintegritet
- › Informationssäkerhet

Exempel 1:

Du ska sluta ett avtal med en leverantör angående leveransen av plasthylsor till nycklar. Förhandlingarna visar sig vara mycket svåra och drar ut långt på tiden. Leveranstiden för slutprodukten som angetts av kunden infaller om endast två månader. Du överväger i syfte att hålla leveranstiden att kringgå Continentals process för underskrift och godkännande och själv skriva under leveransavtalet.

Önskat förhållningssätt:

Trots all tidpress måste de gällande Continental-reglerna följas. Företagsriktlinjen "Sign-off authority and External Representation" (tidigare P 20.1) reglerar de godkännanden som måste inhämtas för varje avtal. Håll dig alltid till "Fyra-ögon-principen".

Exempel 2:

Du upplever att säkerhetsstandarderna i en av Continentals anläggningar eventuellt inte uppfylls. Vad bör du göra?

Önskat förhållningssätt:

Kontakta avdelningen som ansvarar för att standarderna i fråga genomförs, exempelvis USG-företrädaren, kvalitetsavdelningen eller personalavdelningen för att kontrollera ärendet.

5. Respekt för mänskliga rättigheter och arbetsvillkor

Regeln:

Vi bär ett ansvar att respektera de mänskliga rättigheterna och att upprätthålla rättvisa arbetsförhållanden, både som företag och individer. Vi vill bidra aktivt till att dessa omsätts i praktiken genom att vi behandlar våra kollegor, medarbetare, framtida potentiella medarbetare, leverantörer, kunder och

andra personer vi har att göra med i verksamheten rättvist och med respekt. De internationellt erkända standarderna från den Internationella arbetsorganisationen (ILO) är bland andra vägledande för oss. Hit räknas åtminstone: Alla medarbetare har en rätt till föreningsfrihet och att deras intressen företrädes genom valda företrädare. Vi avvisar samtliga former av barn- och tvångsarbete.

Hos oss tolereras inga former av trakasserier eller fysisk och psykisk misshandel. Vi förpliktar oss gemensamt att skapa en arbetsmiljö som är fri från all form av diskriminering på grund av kön, ålder, ras, hudfärg, socialt eller etniskt ursprung, statstillhörighet, sexuell läggning, religiös eller politisk övertygelse och andra egenskaper skyddade av lagen. Vi tilltalar olämpligt beteende på ett aktivt och konstruktivt sätt och försöker lösa konflikter gemensamt. Kontakta din lokala personal- eller compliance-avdelning om du skulle uppleva att olämpligt beteende inträffar.

Vi är stolta över den mångfald våra medarbetare tillför från hela världen till vårt företag. Vi vill gemensamt utnyttja mångfalder som kön, kulturer eller religioner som olika perspektiv för innovation och prestationsförmåga. Vi vill i enlighet med Förenta Nationernas "Women's Empowerment Principles", vilka vi skrivit under, främja att kvinnor kvalificeras till fullständigt deltagande i näringslivet i alla länder och affärsområden. Därmed stärks samhällen genom vår verksamhet.

Förklaringar:

Mänskliga rättigheter, rättvisa arbetsförhållanden och ömsesidig respekt står hos Continental för vårt företagsvärde "förbindelse". Vi är övertygade om att engagemang för att mänskliga rättigheter och rätt-

visa arbetsförhållanden efterlevs stärker vår innovationskraft, prestationsförmåga och sammanhållning. Dessutom befäster det relationer till kunder, leverantörer och andra aktörer samt främjar den ekonomiska utvecklingen på våra marknader och i våra regioner. Oavsett vilka grundläggande villkor varje land vi är verksamma i som företag medför i form av kultur eller lagar, ska varje medarbetare medverka aktivt för att skapa en förtroendeingivande och säker arbetsmiljö som korsar hierarkier. Följaktligen gäller reglerna alla medarbetare och i företagets alla processer. Skulle du ha invändningar eller förslag angående detta kan du vända dig till din lokala personal- eller compliance-avdelning.

Exempel 1:

En försäljningschef ska anställas till sälj-avdelningen. Du har åsikten att försäljning är en "manssak" och överväger att bara behandla ansökningar från manliga sökanden till tjänsten som försäljningschef.

Önskat förhållningssätt:

Du är varken tillåten att söka efter bara manliga kandidater eller avvisa ansökningar från kvinnliga kandidater på grund av hennes kön, därför att det innebär en diskriminering på grund av kön. Ditt sökande måste grunda sig på kvalifikationerna, färdigheterna och erfarenheten hos kandidaten, samt hur dessa uppfyller de grundläggande kraven för tjänsten - oavsett kandidatens kön

Exempel 2:

Du lägger märke till att en kollega kritiserar regelbundet sedan flera månader tillbaka av sin överordnade för att ha utfört ett dåligt arbete. Sedan tre veckor tillbaka skriker den överordnade på kollegan så att alla hör och förolämpar denne med påståenden som att han eller hon väl är för överviktig för att kunna utföra arbetet ordentligt.

Önskat förhållningssätt:

Feedback för det egna arbetet är viktigt för den personliga utvecklingen hos varje medarbetare hos Continental. Denna ska däremot alltid vara konstruktiv och framföras på ett uppskattande sätt.

Det förhållningssätt som beskrivs ovan kan betecknas som verbal misshandel ("mobbing") respektive psykiskt våld och kan få disciplinära och även straffrättsliga konsekvenser för den överordnade. Kontakta den lokala personalavdelningen eller anmäl fallet när som helst anonymt till vår compliance- och antikorrupsions "hotline".

Exempel 3:

Du hör rykten om att en leverantör ni samarbetar med använder sig av barnarbete på en av sina anläggningar.

Önskat förhållningssätt:

Vänd dig till inköpsavdelningen eller compliance- och antikorrupsionslinjen. Inledningsvis gäller oskuldspresumtionen, men fallet bör undersökas närmare. Vi tolererar ingen form av barnarbete, varken i vår verksamhet eller i vår leverantörskedja. Om detta bekräftas, måste affärsförhållandet med leverantören omprövas.

6. Hälsa, säkerhet, miljö och produktintegritet

Regeln:

Säkerhet och hälsoskydd utgör en viktig del av vårt ansvar och vår affärsverksamhet. Vi är förpliktade att ta till åtgärder för säkerheten och hälsoskyddet, följa de relevanta bestämmelserna och arbetsanvisningarna och att använda den skyddsutrustning som krävs enligt lag.

Miljöskydd är en fast beståndsdel av vår företagspolitik. För oss slår inte affärer och miljö ut varandra. De utgör grunden till hållbart mervärde hos Continental. Vi förpliktar oss att utveckla och tillverka säkra produkter.

Med våra processer och produkter ger vi ett viktigt bidrag vad gäller hållbar hantering av resurser, miljöskydd och klimatskydd. Vi bemödar oss att spara på resurser genom kontinuerliga justeringar av vår produktion, kvaliteten och prestandan på våra produkter ur miljösynpunkt, och genom att minska förbrukningen av energi, vatten samt rå- och bränslematerial.

Det är obligatoriskt för alla chefer och medarbetare att följa arbets- och miljöskyddsstandarder. Skulle du ha frågor eller anmärkningar om detta på din arbetsplats kan du kontakta din överordnade eller ESH-manager eller din personalavdelning.

Exempel:

Du måste ha på dig skyddshjälm och säkerhetsskor under arbetet. En dag när du anländer till arbetsplatsen kommer du på att du har glömt att sätta på dig säkerhetsskor. Nu funderar du på ifall du ska gå tillbaka till omklädningsrummet som befinner sig i en annan byggnad för att hämta och ta på dig säkerhetsskorna.

Önskat förhållningssätt:

Det förväntas av alla medarbetare att de följer säkerhetsbestämmelserna i Continentals Uppförandekod och bär den skydds-klädsel som krävs på arbetsplatsen. I vårt exempel måste du alltså hämta dina skydds- och ta på dem innan du upptar ditt arbete.

7. Seriös affärsverksamhet

Regeln:

Vi är rättvisa och ärliga mot Continentals kunder, leverantörer och distributörer. Det samma gäller när du följer Continentals affärsintressen och Continentals konkurrenter. Vi sprider inga ogrundade rykten eller falska påståenden om konkurrenter och/eller deras produkter eller tar till andra knep för att med avsikt skada konkurrenten.

8. Efterlevnad av kartellagar

Regeln:

Vi håller oss till all tillämplig kartellrätt, inklusive bland annat lagar och bestämmelser som har att göra med monopol, ohederlig konkurrens, handels- och konkurrensbegränsningar som till exempel relationer till konkurrenter och kunder.

Vi är medvetna om att överträdelse av kartellrätten kan leda till brutna kontrakt, straffrättsliga sanktioner, böter och förlorat anseende för Continental.

Rådfråga omedelbart compliance-avdelningen så fort tvivel uppstår huruvida en särskild situation hamnar under kartellagarna.

Förklaringar:

Som alla andra företag strävar även Continental efter att öka sina affärsvolymerna och bli det mest framgångsrika företaget på sina olika marknader. Detta måste däremot ske i överensstämmelse med lagen. Kartellrätten ska skydda den fria och rättvisa handeln och säkerställa att den sker i konsumentens bästa intresse.

Exempel 1:

På en mäsas träffar du av en slump en före detta kollega som numera arbetar för en konkurrent. Ni pratar gamla minnen och plötsligt frågar den före detta kollegan om Continental har för avsikt att höja priset på en bestämd produkt på grund av att priset på råvarorna höjts. Hur reagerar du?

Önskat förhållningssätt:

Du avslutar samtalet och gör klart för personen att du inte har tillåtelse att prata om sådana saker med konkurrenter. Du får under inga omständigheter ge information/svar med hänvisning till denna eller liknande frågor/i liknande samtal som handlar om utbyte av känslig affärsmässig information med konkurrenter. Informera compliance-avdelningen. .

Exempel 2:

Du får ett telefonsamtal från en kund (från biltillverkarområdet) som vi gör affärer med i motsvarande område. Han frågar hur Continental bedömer/värderar leverantörer. Hur reagerar du?

Önskat förhållningssätt:

Du förklarar för kunden att du inte kommer att ge några upplysningar. Frågan kommer visserligen från en kund, vi gör däremot affärer i motsvarande områden och är på efterfrågesidan troligtvis konkurrenter. Kontakta compliance-avdelningen vid tvivel.

Ytterligare information om detta hittar du i Continentals manual "Antitrust Compliance" (se intranätssidan: Continental at a Glance > Guidance and Rules > Compliance > Compliance main page - get the full information > Compliance Handbook & Guidances > Antitrust > Corporate Manual Antitrust).



9. Antikorruption

Regeln:

Våra affärsrelationer bestäms genom integritet och vi håller oss strängt till alla tillämpliga antikorruptionslagar och antikorruptionsbestämmelser, inklusive sådana som gäller mutande av utländska ämbetsmän.

Vi strävar efter att bygga upp positiva och kooperativa relationer till våra kunder, leverantörer, aktieägare och andra intressenter. Inbjudningar och små presenter kan stärka relationerna, vi använder dem däremot inte i syfte att påverka affärsrelationer eller beslut på ett ohederligt sätt.

Vi avvisar alla former av korruption, mutor, stöld, förskingring, utpressning eller illegala betalningar och tolererar inte dessa. Vi gör inga illegala betalningar till privatpersoner, företag, internationella organisationer eller offentliga institutioner och beviljar inga andra illegala fördelar som bryter mot gällande lagar för att utöva inflytande över beslutsprocesser.

Vi varken erbjuder, beviljar eller fordrar och tar inte emot några bestickningar, illegala betalningar, mutor, kickback-betalningar, incitament, generösa gåvor, gästfrihet och inbjudningar till tillställningar, tjänster eller andra fördelar eller donationer av värde för att realisera affärsmöjligheter eller i samband med Continentals affärsaktiviteter.

Överträdelse mot antikorruptionslagar kan leda till att kontrakt annulleras, straffrättsliga sanktioner och böter. All medverkan i korruption skadar Continental.

Förklaringar:

Korruption är ett missbruk av anförtrödd makt eller förtroende från allmänheten eller

privatpersoner och grundar sig på personens vilja att inom ramarna för denna makt och auktoritet skaffa sig ohederliga fördelar.

Erbjudanden eller mottaganden av incitament, gåvor och tjänster kan tillhöra affärsvardagen. Till de vanligaste tjänsterna tillhör inbjudningar till middagar och tillställningar. Ytterligare detaljer om vad som är tillåtet för sådana tjänster och andra typiska ämnen som rör antikorruption hittar du i Continentals antikorruptionspolicy (se intranät-sidan: Continental at a Glance > Guidance and Rules > Compliance > Compliance main page – get the full information > Compliance Handbook & Guidances > Corruption Prevention > Corporate Policy Anti-Corruption).

De ovanstående reglerna angående donationer hindrar däremot inte Continental eller dess medarbetare att yttra sina åsikter gällande politik eller regeringars tillvägagångssätt till lagstiftare, statliga myndigheter eller allmänheten.

Exempel 1:

Du uppmanas att ge ett erbjudande för däckleverans till en OEM. Du anmärker att konkurrenterna också skulle be om ett erbjudande i så fall.

Du antar att de har bättre priser och att OEM därför föredrar dem. Du överväger att bjuda in medlemmarna på OEM:s inköpsavdelning inklusive familjemedlemmar till ett sportevenemang och att även stå för kostnaderna för resa och boende för att ge dem en personlig anledning att välja erbjudandet från Continental.

Önskat förhållningssätt:

Eftersom en sådan inbjudan skulle kunna betraktas som inflytande av beslutsprocessen hos OEM kan den sannolikt definieras

som korruption. En sådan inbjudan ska inte göras. Läs Continentals Antikorruptionsriktlinjer.

Exempel 2:

Continental planerar en ny däckanläggning i land A. Ska vi kunna bygga nya anläggningar behövs flera tillstånd och beviljanden från en myndighet i landet. Efter att ha väntat i flera månader på dessa underlag undrar du om tillståndsförfarandena eventuellt skulle kunna snabbas på med hjälp av ett incitament till statstjänstemannen som behandlar ditt ärende.

Önskat förhållningssätt:

Även om du har rätt till beviljandet betraktas ett sådant försök till inflytande på godkännandeprocessen enligt lagarna i de flesta länder som korruption. Dessutom innebär det en entydig överträdelse mot Continentals Antikorruptionsriktlinjer. Du måste lämna en sådan idé bakom dig och göra dig bekant med Continentals Antikorruptionsriktlinjer. Var medveten om att gåvor eller tjänster till ämbetsmän, exempelvis statstjänstemän, kräver att en noggrann bedömning och intern prövning genomförs på högsta nivå av compliance-avdelningen. Kontakta compliance-avdelningen vid tvivel om det har att göra med en ämbetsman.

Exempel 3:

Du arbetar på en inköpsavdelning och en potentiell representant som du förhandlar med erbjuder dig en "särskild gåva": Du skulle få särskilda tjänster av representanten till ett värde av en högre summa än den som hans eller hennes konkurrent erbjuder. Mellanskillnaden mellan detta erbjudande och det från konkurrenten skulle sättas in på ett nummerkonto hos en bank på Caymanöarna dit bara du skulle få tillgång. Du är bekymrad och känner dig osäker på hur du ska reagera på detta erbjudande.

Önskat förhållningssätt:

Avvisa detta erbjudande och förklara att sådan affärsverksamhet möjligen strider mot gällande lagar och/eller Continentals Uppförandekod. Dessutom bör du omgående berätta för din chef, rättsavdelning, compliance-avdelning eller avdelningen för intern revision om detta erbjudande.

Exempel 4:

Du är verksam på säljavdelningen. På grund av de olika konkurrerande produkterna på marknaden är det svårt att sälja den produkt du arbetar med.

En kund föreslår att du ger honom en prisreducering på produkten som Continental försöker sälja honom. Den önskade prisreduceringen ligger inom det tillåtna spannet. Han föreslår att ni delar på mellanskillnaden mellan det vanliga priset och det reducerade priset. Han skulle sedan ge dig din andel i kontant efter varje affär. Vad bör du göra?

Önskat förhållningssätt:

Avvisa erbjudandet och förklara för kunden att sådan affärsverksamhet kan anses vara olaglig och strida mot gällande lagar och bestämmelser samt mot Continentals Uppförandekod. Dessutom bör du omgående berätta för din chef, rättsavdelning, compliance-avdelning eller avdelningen för intern revision om detta erbjudande.

10. Penningtvättsbekämpning

Regeln:

Continental har enligt nationella lagar om penningtvättsbekämpning vissa plikter som kan gälla även internationellt. Därför måste samtliga av Continentals affärsenheter kontrollera diskutabla eller tvivelaktiga transaktioner och betalningar samt öververka sina affärsrelationer.

**Förklaringar:**

Penningtvätt är omvandlingen av vinster från kriminella aktiviteter, exempelvis skattebedrägeri, i till synes lagliga tillgångar. Beträffande penningtvättsaspekten finns en hög risk när betalningar kommer in från tredje part och inte direkt från kunden.

Exempel:

Du gör affärer med en kund från land A. Under betalningsprocessen förklarar kunden utan uppenbar anledning att en tredje part i land B kommer att ta över kostnaderna. Accepterar du det?

Önskat förhållningssätt:

Vi på Continental accepterar generellt inga betalningar från tredje part, särskilt om kunden och/eller tredje part bedriver verksamhet i länder med hög risk. Kontakta rättsavdelningen eller compliance-avdelningen. Ifall tredje part redan genomfört en betalning måste denna kvarstå på kontot som en återbetalning till avsändaren och får inte behandlas som en betalning av fordringen

11. Intressekonflikter**Regeln:**

Våra privata intressen och personliga överväganden influerar inte på något sätt vårt omdöme när det handlar om att agera i Continentals bästa intresse.

Därför undviker vi alla aktiviteter eller situationer som skulle kunna leda till en konflikt mellan våra personliga intressen och Continentals affärsmässiga intressen. Ifall en potentiell intressekonflikt skulle föreligga ska du anmäla detta till din chef, rättsavdelning eller personalavdelning.

Förklaringar:

Continental respekterar medarbetarnas rätt till aktiviteter utanför arbetet som är av privat natur och inte på något sätt står i konflikt med, respektive har en negativ inverkan på, Continental eller dess företagsimage. Därför ska du inte vårda några externa affärsmässiga eller ekonomiska relationer - vare sig de är direkta eller indirekta - om de står i strid med Continentals intressen eller om de begränsar din förmåga att utföra de förpliktelser som ingår i din tjänst, och som ligger i Continentals bästa intresse, fullt ut.

I nedanstående fall kan det uppstå en intressekonflikt:

- › Du har vid sidan av din tjänst hos Continental ett uppdrag hos ett annat företag, särskilt om det företaget är en konkurrent, kund eller leverantör till Continental (eller om företaget skulle kunna bli konkurrent, kund eller leverantör inom en överskådlig framtid);
- › Du har ett uppdrag hos en organisation där en släkting äger aktier, sitter i ledningen eller på annat sätt har en betydande roll i organisationen;
- › Du har betydande ekonomiska intressen i ett företag eller är verksam i ledningen hos ett företag där det handlar om en leverantör eller kund till Continental;
- › Du handlar eller spekulerar om material, utrustning eller drivmedel som köps av Continental eller handlar för egen räkning med produkter som säljs av Continental;
- › Du lånar pengar från kunder eller privatpersoner eller företag som Continental köper tjänster, material, utrustning eller drivmedel ifrån, eller som Continental bedriver handel med.

Listan ovan anger bara exempel och är inte uttömmande.

Exempel 1:

Continental vill ge uppdrag åt en ny leverantör. Din bror driver företaget som valts ut som ny leverantör.

Önskat förhållningssätt:

Under vissa omständigheter kan det vara godtagbart för Continental att sluta ett avtal med din brors företag.

Berätta omedelbart för din chef och inköpsavdelningen om släktskapet och se till att inte vara involverad i anbudsprocessen eller beslut som hör dit. Vänd dig till rätts- eller compliance-avdelningen vid osäkerheter.

Exempel 2:

Du konstaterar att delar som levereras av en av Continentals leverantörer är defekta. Du vet att garantiperioden ännu inte har löpt ut. Företaget som står för leveransen ägs av din syster och du överväger att inte anmäla bristerna.

Önskat förhållningssätt:

Du bör inte vara involverad i affärsmässiga beslut som gäller giltighet av garantiperioder. Redan innan uppdraget ges till din systers företag bör du ha berättat om släktskapet för din chef samt ytterligare involverade avdelningar. Kontakta rätts- eller compliance-avdelningen vid osäkerheter.

12. Användning av Continentals företagsegendom

Regeln:

Vi hanterar Continentals företagsegendom varsamt och med tillräckligt ansvarsmedvetande. Så länge inte någonting annat har

bestämts i de lokala Continental-reglerna är Continentals företagsegendom bestämt till användning inom ramarna för affärsverksamheten.

Förklaringar:

Continental's företagsegendom omfattar fysisk egendom, exempelvis produkter som tillverkats av Continental, utrustning för produktion och kontor, verktyg, anläggningar och fordon, liksom immateriella tillgångar som exempelvis Know-how och immateriella rättigheter.

13. Dataskydd och cybersäkerhet

Regeln:

Vi följer samtliga tillämpliga lagar och bestämmelser som till exempel regler, principer och riktlinjer från Continental angående dataskydd och cybersäkerhet.

Förklaringar:

Att missakta cybersäkerhets- och skyddsåtgärderna kan få allvarliga följder, exempelvis dataförlust, avslöjande av sekretessbelagd information och affärshemligheter samt stöld eller missbruk av personuppgifter. Därför ska du alltid ta kontakt med Continentals ansvariga för dataskydd och cybersäkerhet eller din personalavdelning om du har frågor angående dataskydd.

14. Sekretessbelagd information och immateriell egendom

Regeln:

Att skydda sekretessbelagd affärsinformation och affärshemligheter ("sekretessbelagd information") är nödvändigt för att bevara Continentals intressen och framgång. Därför är vi ansvariga för att säkerställa att all sekretessbelagd information vi får till-

gång till inom ramarna för vår verksamhet behandlas med strikt sekretess, inte missbrukas, och inte avslöjas till kollegor eller tredje part.

Vi är medvetna om att missbruk eller avslöjande av sekretessbelagd information kan leda till att disciplinära åtgärder vidtas upp till uppsägning, detta gäller även om vi inte personligen tjänade något på ett sådant avslöjande. När vi lämnar Continental ger vi ingen sekretessbelagd information vidare eller använder den, utan ger egendom av detta slag, inklusive bland annat sekretessbelagd information, tillbaka till Continental omgående.

Dessutom respekterar vi sekretessbelagd information som tillhör våra leverantörer, kunder och övriga aktörer och använder den uteslutande efter överenskommelse med de gällande lagarna och/eller fastställda förpliktelser.

Förklaringar:

Continental's sekretessbelagda affärsinformation omfattar samtlig information och data, inklusive bland annat avtalsvillkor, alla former av affärsmässig, kommersiell, ekonomisk och immateriell egendom, information om kunder eller teknisk information. Dit hör uppgifter som avslöjas affärspartners emellan inom ramarna för en affärsrelation eller för bestämmandet, utvecklingen, marknadsföringen, försäljningen, tillverkningen eller distributionen av produkter, så länge informationen inte kan hämtas från officiella källor.

Dit hör bland annat även information om personal, kunder, kostnader, prislistor, omställningsuppgifter, driftriktlinjer, rapporter, årsbokslut, löner och affärsverksamheten. Sekretessbelagd affärsinformation får inte

på något sätt offentliggöras, vare sig muntlig, skriftligt eller elektroniskt.

Exempel 1:

Du har sedan flera år tillbaka ett kontrakt med leverantör A. Eftersom du aldrig var riktigt nöjd med produktkvaliteten bestämmer du dig för att avsluta kontraktet med leverantören och istället sluta ett avtal med leverantör B som levererar samma produkt till ett lägre pris. Eftersom leverantör B inte lyckas lösa sina allvarliga problem med kvaliteten, ber han dig om tillgång till den tekniska dokumentationen som du fått av leverantör A. Din kund uppmanar dig vädjande om lösningen på kvalitetsproblemen, du är däremot inte säker på om de ska ge leverantör B den han ber om.

Önskat förhållningssätt:

Ifall leverantör A's tekniska dokumentation är sekretessbelagd information har du inte tillåtelse att offentliggöra den för leverantör B eller på annat sätt ge den till honom. Om den tekniska dokumentationen verkligen är sekretessbelagd information beror på avtalet mellan Continental och leverantör A samt sekretessavtalet som du eventuellt slutit med Continental. Exempelvis kan Continental ha slutit ett sekretessavtal eller en sekretessklausul i avtalet med leverantör A som förbjuder avslöjandet av sådan information.

Dessutom bör det undersökas ifall det är förbjudet att använda den tekniska dokumentationen av andra anledningar, till exempel på grund av upphovs- eller patenträttsliga begränsningar.

Exempel 2:

Continental deltar i ett anbudsförfarande på nätet för en potentiell kund och får av misstag, på grund av ett tekniskt fel, en kon-

kurrents anbud. Du undrar om du ska öppna dokumentet.

Önskat förhållningssätt:

Öppna inte uppgiften och använd den inte på något sätt. Skicka tillbaka den till avsändaren.

Exempel 3:

Under en affärsresa utför du arbete på en bärbar dator. Plötsligt lägger du märke till att passageraren i flygstolen bredvid verkar vara mycket intresserad av vad du gör, tittar på skärmen och tar anteckningar.

Önskat förhållningssätt:

Avsluta arbetet på datorn omedelbart och utför det i en privat miljö istället.

15. Bestämmelse för import och export

Regeln:

Vi är förpliktade att följa gällande lagar om export och import, inklusive bland annat sanktioner, embargon och andra lagar, bestämmelser, regeringsförordningar eller riktlinjer, inklusive riktlinjer från Continentals styrelse för reglering av transport eller avsändning av varor och teknologi genom Continental.

Förklaringar:

Det finns situationer där produkter, mjukvara eller teknologi från Continental inte får skickas eller levereras till vissa länder på grund av embargon eller andra begränsningar. Skulle det finnas förutsättningar för ett tillstånd måste exportkontrollen konsulteras för att upprätthålla ett sådant tillstånd.

Skulle det vara oklart hur bestämmelserna för import och transport ska tillämpas eller om frågor skulle komma upp, bör du klargöra ärendet med personen eller avdel-

ningen som ansvarar för exportkontrollen eller tullen.

Exempel 1:

En kund kontaktar dig och ber dig leverera en produkt till en ny kund med säte i ett land för vilket exportbegränsningar gäller. Du vet inte om du kan eller ska uppfylla förfrågan.

Önskat förhållningssätt:

Fråga exportkontrollen hur man bör behandla denna förfrågan. Om en leverans kan genomföras beror på många olika faktorer, till exempel vilket land varorna ska skickas till, vilken produkt som exporteras och på vilket sätt och av vem produkten kommer att användas.

Exempel 2:

Du arbetar för ett Continental-företag med säte i USA och vill leverera produkter från USA till Israel och Kuba, men vet inte om du kan eller får göra detta. Vad bör du göra?

Önskat förhållningssätt:

Du måste rådfråga exportkontrollen innan du gör affärer som direkt eller indirekt involverar känsliga länder.

Exempel 3:

Du arbetar i Regensburg och förbereder dig för ett möte i ett land utanför EU. Du planerar att ta med prototyper av produktionsmaterial i presentationssyfte. Eftersom produktionsmaterialet är ganska litet funderar du på att ta det i handbagaget. Vad gör du?

Önskat förhållningssätt:

Notera att det ovan beskrivna scenariot med handbagaget medför risker för mistankar om tull- eller skatteflykt. Allt material som importeras eller exporteras måste för-



tullas korrekt och gå igenom exportkontrollens prov. Vid import får leveranser i handbagage inte gå igenom den så kallade gröna kanalen. Säkerställ att du före avresa har informerat dig om alla relevanta bestämmelser angående import och export (inklusive exportkontroll) för länderna du ska resa till. Meddela även tullavdelningen och exportkontrollen. Säkerställ även att du har förberett alla dokument (som gäller import och export) och att du har dem med dig vid gränsövergången. Dessa förklaringar gäller även flygkurirer.

16. Tax Compliance

Regeln:

Vi är medvetna om vårt samhällsansvar att uppfylla vår skatteplikt och förbinder oss uttryckligen till att efterleva de nationella och internationella skattebestämmelserna. Vi ser därför till att inga otillåtna skatteminskningar eller överträdelser av samarbetsplikten gentemot finansförvaltningarna inträffar.

Förklaring:

På grund av våra världsomspännande aktiviteter och när vi går in på nya marknader måste diverse skattemässiga bestämmelser följas. Att ta hänsyn till de skriftliga bestämmelserna skapar förtroende hos kunderna, skattemyndigheterna och hos allmänheten. Kommer det till oregelbundenheter kan det innebära betydande ekonomiska skador för Continental och kan leda till en svår skada på anseendet. Den ansvariga medarbetaren måste också räkna med negativa konsekvenser.

Exempel:

Du ansvarar för att registrera vissa transaktioner i de handelsrättsliga avtalen, som omkostnader för tillgångar (underhållskost-

nader) och tillverkningskostnader. Ett projekt överskrider de kontrollindikatorer man kommit överens om vid en tidigare tidpunkt. Du får därför en instruktion om att bokföra det som underhållskostnader, trots att det tveklöst handlar om en investering och därmed är tillverkningskostnader.

Önskat förhållningssätt:

Bokför enligt de juridiska bestämmelserna. Alla transaktioner måste registreras i bokföringssystemet i enlighet med handelsrättsliga och skattemässiga bestämmelser, eftersom bokföringssystemet är grunden till deklarationen. Fel i bokföringssystemet kan leda till felaktiga deklarerationer och allvarliga skatterättsliga konsekvenser för företaget.

III. Anmälning av överträdelse av Uppförandekoden och skyddad information

Continental uppmuntrar alla medarbetare att anmäla betänkanden i god tro, med fullt förtroende och utan rädsla för vedergällning.

Continental utför inte vedergällning, diskriminering eller disciplinåtgärder mot någon som i god tro har tagit upp förnuftiga invändningar angående ett försök till, faktisk eller förmodad förseelse eller skada mot en bestämmelse i Continentals Uppförandekod.

Överträdelser av Continentals Uppförandekod kan anmälas till Continentals compliance- eller antikorrupsionslinje.

Continental tar alla anmälningar på allvar. Vi skyddar alltid identiteten på de personer som vill vara anonyma. Vi behandlar allt som lämnas in

Kontaktinformation till compliance- och antikorrupsionslinjen:

Internationellt telefonnummer

0049 (0) 1802 38 44 27

Internetlänk

<https://continental.integrityplatform.org>

Continental Aktiengesellschaft

Vahrenwalder Str. 9, D-30165 Hannover

www.continental-corporation.com

For all its subsidiaries

Photos

Nikolaj Georgiew, Hannover (Cover)

Continental AG (Page 3)

Getty Images (Page 11), AdobeStock (Page 6, 14 & 19)