

2025-08-27, 00.00.00

INTRESSEKONFLIKTER

ECARX-KONCERNEN

Innehåll

1. Inledning	2
1.1 Syfte.....	2
1.2 Omfattning och tillämplighet.....	2
1.3 Roller och ansvar	2
2. Principer.....	3
2.1 Identifiera.....	3
2.2 Undvika	3
2.3 Upplysa	4
2.4 Bemöta.....	4
3. Typer av intressekonflikter	5
3.1 Externa uppdrag.....	5
3.1.1 Verksamhet och anställning utanför företaget.....	5
3.1.2 Externa befogenheter hos icke-närstående parter	6
3.2 Personliga ekonomiska intressen	6
3.3 Konkurrerande affärsmöjligheter	8
3.4 Närstående parter och transaktioner med dessa	8
3.5 Familj och personliga relationer	8
3.5.1 Familj och personliga relationer vid ECARX	8
3.5.2 Familj och personliga relationer utanför ECARX	9
3.6 Gåvor, möten, resor och underhållning.....	9
3.7 Övrigt	9
4. Interna kontroller	10
5. Brott mot dessa riktlinjer	10
6. SpeakUp.....	10
7. Definitioner	10
8. Revidering.....	11
9. Relaterade och refererade dokument	12
10. Dokumentägare	12
11. Dokumenthistorik	12

1. Inledning

1.1 Syfte

ECARX har åtagit sig att följa de högsta affärsmässiga och etiska standarderna. Vi vill behandla alla individer och våra affärsintressenter med integritet och respekt och främja en känsla av tillit.

Dessa globala riktlinjer om intressekonflikter ("riktlinjerna") bygger vidare på vår uppförandekod för att se till att våra personliga intressen inte påverkar vår bedömning eller vårt beslutsfattande när vi gör affärer. Vi måste hantera intressekonflikter på ett professionellt och etiskt korrekt sätt för att undvika situationer där intressekonflikter skadar vårt personliga rykte och ECARX rykte.

En viktig del av att visa vår objektivitet och integritet när vi tar oss an vårt ansvar och våra uppdrag vid ECARX är att identifiera, ta upp och undvika och/eller lämna information om intressekonflikter.

Termer definieras i avsnitt 7.

1.2 Omfattning och tillämplighet

Omfattning: Dessa riktlinjer innehåller ECARX globala standarder och de gäller för anställda vid alla företag som ingår i ECARX-koncernen.

Tillämplighet: I dessa riktlinjer fastställs roller och ansvar, principer, typer av intressekonflikter i syfte att

- a. identifiera en intressekonflikt och situationer som kan resultera i en faktisk, potentiell eller upplevd intressekonflikt, och
- b. hantera en intressekonflikt på lämpligt sätt i enlighet med rättsliga krav och målen vad gäller ansvarsskyldighet och transparens.

I vissa länder kan tillämpliga lagar och regler vara striktare och har företräde framför principerna i dessa riktlinjer. Se lokala råd och/eller tala med ditt lokala juridiska ombud.

1.3 Roller och ansvar

Roller	Ansvar
Alla anställda	Alla anställda har ansvar för att förstå och följa de principer som fastställs i dessa riktlinjer. Anställda måste identifiera situationer som är eller skulle kunna upplevas som intressekonflikter och undvika dem där så är möjligt. När man inte kan undvika en intressekonflikt är det den enskilda anställdas ansvar att lämna information om intressekonflikten så

	snart den uppstår och se till att genomföra alla överenskomna åtgärder för att undanröja eller mildra intressekonflikten.
Chefer	Chefer bör sträva efter att skapa en miljö där alla anställda känner sig trygga med att diskutera och upplysa om alla potentiella intressekonflikter. Alla chefer förväntas göra följande: • Informera sina anställda och andra som rapporterar direkt till dem om dessa riktlinjer och hur viktiga de är. • Leda genom att föregå med gott exempel och visa att de alltid följer dessa riktlinjer. • Fungera som primär kontaktpunkt för anställda och ge vägledning kring intressekonflikter och hur man bör upplysa om dem. • Se till att anställda fyller i en årlig obligatorisk förklaring om intressekonflikter.

2. Principer

I det här avsnittet presenteras fyra principer som anställda och chefer bör använda som stöd för hur de bör agera vid intressekonflikter – identifiera, undvika, upplysa och bemöta.

2.1 Identifiera

Anställda förväntas vara medvetna om när de potentiellt sett har, eller skulle kunna uppfattas ha, en intressekonflikt.

En intressekonflikt uppstår när anställda använder sin position vid ECARX eller sätter sina personliga intressen före ECARX intressen och när en sådan position eller ett sådant personligt intresse på olämpligt sätt påverkar, eller skulle kunna ses som att det påverkar, deras affärsmässiga bedömningar, beslut eller åtgärder i syfte att skaffa sig en otillbörlig fördel för personlig vinning eller för den anställdas familjer och vänners vinning.

Det kan vara svårt att göra bedömningar, fatta beslut eller vidta åtgärder på ett objektivt sätt när man ställs inför en intressekonflikt och det kan få juridiska, ryktesrelaterade eller regulatoriska konsekvenser både för den enskilda individen och för ECARX.

Alla ECARX anställda som tvekar kring om det föreligger en intressekonflikt eller inte bör tala med sin chef, HR-affärspartner och/eller den juridiska avdelningen eller avdelningen för efterlevnad för att få råd.

2.2 Undvika

ECARX respekterar de anställdas rättigheter och val och vill inte lägga sig i de anställdas privatliv. Du som anställd har dock en skyldighet, som en del av din anställning vid ECARX, att upprätthålla högsta möjliga standard för integritet i alla dina affärsrelationer, aldrig använda din auktoritet eller ställning för personlig vinning och att alltid agera på ett opartiskt och oberoende sätt med integritet.

Anställda bör därför undvika intressekonflikter och särskilt de som anges i **avsnitt 3. Typer av intressekonflikter** som är uttryckligen förbjudna. Om det inte är möjligt att undvika en sådan intressekonflikt ska anställda upplysa om den.

2.3 Upplysa

Det är inte nödvändigtvis fel att ha en intressekonflikt, men det kan bli ett problem för individen eller ECARX.

Anställda är därför skyldiga att upplysa om alla faktiska, potentiella eller upplevda intressekonflikter i onlineverktyget för upplysning om intressekonflikter (Col Tool). Om du misstänker att någon annan har en intressekonflikt bör du följa vårt SpeakUp-förfarande som finns i vår SpeakUp-policy.

För länder som, på grund av tekniska och/eller juridiska eller regulatoriska skäl, inte har tillgång till onlineverktyget för upplysning om intressekonflikter, bör pappersbaserade upplysningsformulär användas för att upplysa om intressekonflikter. Principerna och förfarandet är desamma oavsett om upplysningen lämnas online eller på papper.

Upplysningen måste lämnas så snart som den anställda identifierar att han eller hon kan ha en intressekonflikt. Anställda måste se till att alla upplysningar som lämnas är uppdaterade om omständigheterna förändras.

Anställda är skyldiga att varje år tillhandahålla en bekräftelse i intressekonfliktverktyget (via intressekonfliktformuläret) om att

- de har lämnat upplysning om alla intressekonflikter, eller
- inte har några intressekonflikter.

Personal- och HR-avdelningen måste dela ECARX uppförandekod och dessa riktlinjer om intressekonflikter med de kandidater som får jobberbjudanden och be dem att upplysa om alla intressekonflikter som de kan ha gentemot ECARX innan de tackar ja till något erbjudande. Upplysningar som lämnas under anställningsprocessen bör diskuteras med och tas upp av den rekryterande chefen innan ett anställningserbjudande lämnas.

2.4 Bemöta

Första steget är att upplysa om en intressekonflikt. Alla intressekonflikter måste tas upp av en anställd och alla andra parter enligt vad som är relevant för att eliminera, minska eller godkänna och upplysa om tillhörande risker.

De flesta intressekonflikter kan bemötas genom en proaktiv och öppen dialog mellan anställda och de interna funktioner som har behörighet att hjälpa. ECARX förväntar sig att alla anställda ska göra följande:

- Bedöma intressekonflikten som den anställda upplyst om.

- På ett rättvist sätt utvärdera alternativen för att bemöta konflikten.
- Rådfråga HR-affärspartnern, den juridiska avdelningen och/eller efterlevnadsavdelningen om hur konflikten bör bemötas beroende på kategori av intressekonflikt, som beskrivs nedan:

Typ av intressekonflikter	Relevant part som ingår i granskning, avslutande och upplysning
Närstående parter och transaktioner mellan dem	Juridisk avdelning, ekonomiavdelning och ECARX styrelse
Extern befogenhet hos icke-närstående parter Personliga ekonomiska intressen	Juridisk avdelning Juridisk avdelning
Anställning och verksamhet utanför företaget Familj och personliga relationer Icke-verkställande chefsposition	Juridisk avdelning HR/personalorganisation Juridisk avdelning
Andra externa uppdrag Gåvor, måltider, resor, underhållning och andra tjänster Relationer med tredje parter och partner	Efterlevnadsavdelningen Efterlevnadsavdelningen Efterlevnadsavdelningen
Andra situationer som inte anges ovan	Efterlevnadsavdelningen

- Fatta ett pragmatiskt och välinformerat beslut för att bemöta intressekonflikten så att risker för ECARX minimeras och deras personliga intressen som anställda skyddas så långt det är möjligt.

Funktioner som är involverade i att lösa intressekonflikter är skyldiga att göra följande:

- Meddela beslutet och skälen till den anställda och följa upp för att se till att den anställda förstår och följer det.
- Behålla dokumentation om dessa beslut och åtgärder via verktyget för upplysning om intressekonflikter (eller på papper, om det onlinebaserade systemet inte finns på plats). I det senare fallet ska en kopia på dokumentationen tillhandahållas den anställda.

3. Typer av intressekonflikter

I följande avsnitt anges några vanliga typer av intressekonflikter. Det bör noteras att listan och exemplen inte är uttömmande.

Observera att en intressekonflikt inte automatiskt förbjuds i dessa riktlinjer, om det inte uttryckligen anges.

3.1 Externa uppdrag

3.1.1 Verksamhet och anställning utanför företaget

Uttryckligen förbjudet

Anställning eller verksamhet utanför företaget som är uttryckligen förbjudet i dessa riktlinjer inkluderar:

- Alla typer av betalda eller obetalda uppdrag hos en leverantör, affärspartner, kund eller konkurrent till ECARX, om det inte är tydligt att det inte påverkar och inte kan uppfattas som att det påverkar en anställds affärsbedömning eller uttryckligen begärs av ECARX och dokumenteras på så sätt.
- Externa uppdrag – oavsett om det inbegriper en leverantör, affärspartner, konkurrent eller kund – som skulle kräva att ECARX konfidentiella information användes eller avslöjades.

Övervägs från fall till fall

Andra externa uppdrag (inklusive sysselsättning utanför ECARX) kan skapa, eller verka skapa, en intressekonflikt. Detta problem gäller inte bara traditionella anställningar, utan även mottagande av ersättning för konsultuppdrag, honorar och andra betalningar för tjänster.

Alla situationer bör bedömas från fall till fall och följa de principer som anges i avsnitt 2.

3.1.2 Externa befogenheter hos icke-närstående parter

Externa befogenheter är alla befogenheter som en anställd har i en styrelse, en rådgivande styrelse eller liknande tillsynsorgan vid en extern organisation ***i vilken den anställda inte har något ekonomiskt intresse.***

(Om den anställda har ett ekonomiskt intresse i organisationen, se 3.2 Ekonomiska intressen)

Uttryckligen förbjudet

En anställd får inte sitta i ett annat företags styrelse eller rådgivande organ om företaget

- gör eller vill göra affärer med ECARX
- konkurrerar med ECARX
- på annat sätt skulle kunna påverka ECARX.

Skälet till detta är att sådana situationer skulle kunna

- leda till uppfattningen att den anställda offrar ECARX affärsintressen i syfte att gynna det företag som den anställda sitter i styrelsen för
- leda till frågor om huruvida den anställda skyddar ECARX konfidentiella information, eller
- hindra den anställdas möjlighet att utföra sina uppgifter för ECARX på grund av den tid som åtgår för styrelseaktiviteter.

Övervägs från fall till fall

Alla andra externa befogenheter med icke-närstående parter bör bedömas från fall till fall och följa de principer som fastställs i avsnitt 2.

3.2 Personliga ekonomiska intressen

Personliga investeringar kan skapa intressekonflikter om anställda fattar beslut för ECARX som gäller ett företag i vilket de har ett personligt ekonomiskt intresse.

Uttryckligen förbjudet

Ägande av aktier och/eller andra ekonomiska intressen

Anställda får inte (direkt eller indirekt) äga aktier eller ha andra ekonomiska intressen i ett börshandlat bolag motsvarande eller över 5 procent i ett företag som konkurrerar eller gör (eller önskar göra) affärer med ECARX. Om den anställdas ägarintresse (direkt eller indirekt) i ett sådant börshandlat bolag överstiger 5 procent måste den anställda omedelbart upplysa sin chef eller den juridiska avdelningen om detta som en intressekonflikt.

Inga anställda får ha ägarintresse i ett icke börshandlat bolag som konkurrerar med ECARX.

Inga anställda får ha ägarintresse i ett företag som har en affärsrelation till ECARX om en sådan anställds uppgifter vid ECARX inbegriper att leda eller överinse ECARX affärsrelationer med det företaget.

Inga anställda får ha ekonomiska intressen (ägande eller annat), antingen direkt eller indirekt via en make/maka eller annan familjemedlem, i en annan verksamhet eller ett annat företag om ett sådant intresse har en negativ påverkan på den anställdas utövande av sina uppgifter eller sitt ansvar gentemot ECARX eller kräver att den anställda lägger tid på det under den anställdas arbetstider vid ECARX.

Lån eller andra ekonomiska transaktioner

Inga anställda får ta lån eller garantier för personliga åtaganden från, eller ingå i andra personliga ekonomiska transaktioner med, ett företag som är en väsentlig kund, leverantör eller konkurrent till ECARX. Dessa riktlinjer förbjuder inte transaktioner på armlängds avstånd med erkända banker eller andra finansinstitut.

Tillåtna ekonomiska intressen

En styrelseledamot eller familjemedlem till en styrelseledamot (sammantaget "närstående till styrelseledamot") eller en anställd med högre befattning eller en familjemedlem till en anställd med högre befattning (sammantaget "närstående till tjänsteman") kan fortsätta att inneha sina investeringar eller andra ekonomiska intressen i en verksamhet eller ett företag (ett "berört företag") som

1) gjordes eller erhöles antingen

- innan ECARX investerade i eller på annat sätt blev intressent i en sådan verksamhet eller ett sådant företag, eller
- innan styrelseledamoten eller den anställda med högre befattning kom till ECARX (det gäller alltså oavsett om ECARX hade eller ännu inte hade investerat i eller på annat sätt blivit intresserat av en sådan verksamhet eller ett sådant företag vid tiden när styrelseledamoten eller den anställda med högre befattning kom till ECARX),

2) i framtiden kan göras eller erhållas av styrelseledamoten eller den anställda med högre befattning

- under förutsättning att ECARX, när en sådan investering eller ett sådant ekonomiskt intresse görs eller erhålls, ännu inte har investerat i eller på annat sätt blivit intressent i en sådan verksamhet eller ett sådant företag, eller

- under förutsättning att en sådan styrelseledamot eller anställd med högre befattning upplyser styrelsen om en sådan investering eller annat ekonomiskt intresse.

Alla närstående till en styrelseledamot ska avstå från att delta i diskussioner bland anställda med högre befattning vid ECARX vad gäller berörda företag och ska inte ingå i några föreslagna transaktioner mellan ECARX och ett berört företag.

Innan en närstående till en styrelseledamot eller till en tjänsteman

- (i) investerar, eller på annat sätt förvärvar aktier eller andra finansiella instrument, i en verksamhet eller ett företag som konkurrerar med ECARX, eller
- (ii) ingår i någon transaktion med ECARX

ska den berörda styrelseledamoten eller anställda med högre befattning inhämta godkännande från styrelsens revisionsutskott.

3.3 Konkurrerande affärsmöjligheter

Uttryckligen förbjudet

Inga anställda har rätt att använda företagets egendom, information om företaget eller sin position vid ECARX för att säkra en affärsmöjlighet som annars skulle vara tillgänglig för ECARX. Om en anställd upptäcker en affärsmöjlighet som faller inom ECARX verksamhetsområde genom att använda ECARX egendom, företagsinformation eller position måste den anställda först lägga fram affärsmöjligheten för ECARX innan han/hon själv utnyttjar affärsmöjligheten.

3.4 Närstående parter och transaktioner med dessa

ECARX behöver genomföra en lämplig granskning och ha löpande översikt över alla transaktioner med närstående parter. Alla transaktioner med närstående parter måste godkännas av ECARX revisionsutskott eller ett annat oberoende styrelseorgan.

Den juridiska avdelningen i varje land där ECARX har sitt kontor är ansvarig för att se till att ECARX använder de lokala policyer och processer som krävs för att hantera närstående parter och transaktioner med dess på lämpligt sätt och tillhandahålla nödvändig information för att uppfylla ECARX skyldigheter vad gäller upplysning och rapportering.

Ekonomiavdelningen ska, under överinsyn av den juridiska avdelningen, upprätthålla en lista över närstående parter. Leverantörer och tredje parter ska kontrolleras mot denna lista.

3.5 Familj och personliga relationer

3.5.1 Familj och personliga relationer vid ECARX

Att anställa en familjemedlem kan leda till frågor vad gäller sekretess, objektivitet, rättvisa och integritet i arbetsrelationerna. Detta kan påverka ECARX möjlighet att bibehålla anställda negativt och på annat sätt försämra ECARX rykte vad gäller etiskt och rättvist uppträdande.

Dessutom kan romantiska och/eller sexuella relationer mellan anställda, som är samtyckande vuxna personer, störa anställdas bedömningar i specifika situationer.

Uttryckligen förbjudet

En anställd får inte

- vara överordnad, underordnad eller ha en kontrollfunktion (t.ex. påverka anställningsvillkoren) gentemot familjemedlemmen eller en anställd som han eller hon har en romantisk eller sexuell relation med, eller
- delta i beslut om anställning/fortsatt anställning vad gäller familjemedlemmar eller den anställda som han eller hon har en sexuell relation med (inklusive intern/extern anställning, fortsatt anlitande av externa tjänsteleverantörer/uppdragstagare och interna överföringar).

3.5.2 Familj och personliga relationer utanför ECARX

ECARX erkänner att en anställd kan ha en familjemedlem som arbetar för en leverantör, kund eller konkurrent. Detta betyder inte automatiskt att det inte föreligger en intressekonflikt.

Anställda bör upplysa om relationen och diskutera den med antingen sin chef, HR/personalorganisation, juridisk avledning eller efterlevnadsavdelning eftersom sådana situationer behöver utvärderas, med tanke på

- om den anställda vid ECARX ingår i en av ECARX affärsrelationer med familjemedlemmen och
- den tillgång som varje individ har till sin respektive arbetsgivares konfidentiella information.

3.6 Gåvor, möten, resor och underhållning

Det kan vara viktigt för affärerna att ta emot gåvor, måltider, gästfrihet, resor och underhållning. Men anställda måste vara försiktiga och undvika beteende som skulle kunna utgöra en intressekonflikt. Det finns gränser angivna i ECARX policyer vad gäller gåvor, måltider och gästfrihet och dessa måste tillämpas och följas.

Uttryckligen förbjudet

Anställda får inte direkt eller indirekt från en faktisk eller potentiell leverantör, kund eller konkurrent till ECARX begära eller ta emot

- kontanter eller likvida medel (t.ex. aktier, presentkort, rabatter som inte baseras på kollektivavtal osv.)
- gåvor, om det inte är rimligt att anse att mottagande av gåvan inte påverkar, och inte kan uppfattas som att det påverkar, den anställdas affärsmässiga bedömningar. Om det rimligen kan tolkas som en förolämpning eller pinsamhet att inte ta emot en gåva kan den tas emot för ECARX räkning och måste redovisas.
- Måltider, gästfrihet, resor eller underhållning, som inte enbart tjänar den anställdas affärsintressen, ska ske tillsammans med en representant för det företag som tillhandahåller detta och påverkar inte (och kan inte ses som att det påverkar) den anställdas affärsmässiga bedömningar.

3.7 Övrigt

Eftersom det inte är möjligt att lista alla situationer som kan ge upphov till en intressekonflikt är de situationer som beskrivs ovan exempel på vanliga intressekonflikter och är inte uttömmande.

Alla andra situationer som kan uppstå och som involverar en anställds personliga intressen och som strider mot ECARX intressen bör upplysas om och bemötas i enlighet med allmänna principer i denna policy OCH eventuella lokala lagar, förordningar och ECARX policyer i det land där den anställda är baserad.

4. Interna kontroller

Interna kontroller för dessa riktlinjer om intressekonflikter lagras i ECARX register över interna kontroller.

5. Brott mot dessa riktlinjer

Såsom anges i vår uppförandekod kommer brott mot våra policyer och riktlinjer eller lokala lagar att resultera i avhjälpande, korrigerande eller disciplinära åtgärder upp till och inklusive uppsägning.

6. SpeakUp

Faktiskt eller misstänkt olämpligt agerande i relation till intressekonflikter ska rapporteras via ECARX SpeakUp.

ECARX garanterar frihet från repressalier och sekretess, i den mån det är lagligen möjligt, för rapporter i god tro av sådana brott mot riktlinjerna.

7. Definitioner

Term	Definition
Intressekonflikt	En intressekonflikt uppstår när anställda använder sin position vid ECARX eller sätter sina personliga intressen före ECARX intressen och när en sådan position eller ett sådant personligt intresse på olämpligt sätt påverkar, eller skulle kunna ses som att det påverkar, deras affärsmässiga bedömningar, beslut eller åtgärder i syfte att skaffa sig en otillbörlig fördel för personlig vinning eller för den anställdas familjer och vänner vinning. Specifika exempel finns i avsnitt 3.
Anställd	En anställd vid ECARX-koncernen eller något av dess närstående bolag.
Tredje parter eller tredje part	Ett företag som anlitats av ett företag som ingår i ECARX-koncernen på uppdragsbasis, eller en enskild anställd eller representant för ett företag som anlitats av ett företag som ingår i ECARX-koncernen.
Familjemedlem	Ett barn, bonusbarn, förälder, bonusförälder, äkta make/maka, syskon, svärmor, svärfar, svärson, svärdotter, sväger eller

	svägerska till någon och alla (förutom en hyresgäst eller anställd) som delar hushåll med en sådan person.
Närstående part	En person som är eller var verkställande direktör, styrelseledamot eller nominerad till en plats i styrelsen vid ECARX och en sådan persons familjemedlemmar, alla aktieägare som äger mer än 5 procent av röstberättigade aktier eller familjemedlem till en sådan person.
Transaktioner med närstående part	Alla transaktioner, arrangemang eller relationer, eller serie av liknande transaktioner arrangemang eller relationer, där (i) ECARX eller dess dotterbolag deltar eller kommer att delta och (ii) alla närstående parter som har eller kommer att ha ett direkt eller indirekt intresse <i>för båda sidor av transaktionen</i>. Detta inkluderar även alla väsentliga tillägg eller ändringar av en befintlig transaktion med en närstående part.
ECARX, ECARX-koncernen eller ECARX koncernföretag	ECARX eller ECARX-koncernen och alla företag som är dotterbolag eller närstående företag till ECARX.
	Detta inkluderar företag där ECARX ingår i ett samriskföretag (joint-venture).
Vedergällning	All form av bestraffning – fysisk, psykologisk eller ekonomisk – av en individ - för att i god tro ha tagit upp en oro för misstänkt eller faktiskt olämpligt agerande via vilken kanal som helst eller - för att ha samarbetat i en utredning om olämpligt agerande.
SpeakUp	Den globala kanalen – via telefon, webb eller app – som tillhandahålls av ECARX för att rapportera misstänkt eller faktiskt olämpligt agerande
	OCH
	Rapporterade problem med misstänkt eller faktiskt olämpligt agerande som tagits upp av en individ och meddelats till någon av följande: • En chef • En medlem av personalteamet • Landschefen • Landets HR-chef • Alla medlemmar av det juridiska teamet • Alla medlemmar vid efterlevnadsfunktionen
Rapportering i "god tro"	Rapportering av misstänkt eller faktiskt olämpligt agerande på ett ärligt och öppet sätt utan dolda motiv.

8. Revidering

Dessa riktlinjer kommer att revideras en gång vartannat år i enlighet med ändringar av uppförandekoden, eller tidigare om en revidering krävs av lagstiftningsrelaterade eller regulatoriska skäl.

9. Relaterade och refererade dokument

Dokument
ECARX uppförandekod
ECARX riskhanteringspolicy för tredje parter

10. Dokumentägare

Detta dokument ägs av ECARX-koncernens efterlevnadsavdelning

11. Dokumenthistorik

Version	Datum för godkännande	Datum för ikraftträdande	Ändring	Nästa revideringsdatum
1.0	11 juli 2023	30 september 2023	Inga – första utgåvan	11 juli 2025
2.0	27 augusti 2025	27 augusti 2025	Inga – andra utgåvan	27 augusti 2027