

Valid for Organization Volvo Group, AA10000	Information Type Policy		
Issued by Function Group Compliance, AA14100	Valid for Locations Global		
Information Owner Lieske Lothar	Document ID 0001-27-544	Information Class Internal	
Approver Frändberg Sofia	Version 7.0	Reviewed Date 3/3/2023	Page 1 (8)

Denuncias e investigaciones

Índice

1. INTRODUCCIÓN Y FINALIDAD	2
2. DEFINICIONES.....	2
3. QUIÉN PUEDE DENUNCIAR.....	3
4. QUÉ SE PUEDE DENUNCIAR Y CUÁNDO HACERLO	3
4.1. Debe proporcionar el mayor número de datos relevantes lo antes posible.....	3
4.2. Temas susceptibles de denuncia	3
4.3. Cómo denunciar	4
4.4. Denuncias de buena fe.....	4
5. NUESTROS COMPROMISOS	5
5.1. Derecho al anonimato.....	5
5.2. Confidencialidad	5
5.3. Independencia y objetividad	5
5.4. Respuesta al denunciante	5
5.5. Principio de no represalia	6
5.6. Respeto de los derechos legales de todas las partes.....	6
5.7. Medidas correctivas y de subsanación	7
5.8. Denuncias de mala fe	7
5.9. Tratamiento de datos personales	7
6. OTRAS CUESTIONES	7
6.1. Desviaciones	7
6.2. Idioma	7
6.3. Revisión periódica	7
7. HISTORIAL DE VERSIONES.....	7

Information Owner Lieske Lothar	Document ID 0001-27-544		
Document Title Denuncias e investigaciones	Version 7.0	Reviewed Date 2023-03-03	Page 2 (8)

1. Introducción y finalidad

En el Grupo Volvo, creemos que denunciar de forma activa situaciones irregulares es un elemento crucial para el éxito de la empresa, puede ayudar a descubrir conductas indebidas y a prevenir infracciones de la ley.

En esta Política describimos quién puede informar de una preocupación, qué tipo de preocupaciones deben notificarse y cómo debe hacerse. También pretendemos fomentar que las personas sepan que pueden denunciar, comprometiéndonos a proteger a los denunciantes, a no tomar represalias y a realizar un seguimiento objetivo, imparcial y oportuno.

Nos tomamos en serio todas las preocupaciones notificadas y haremos una evaluación caso por caso.

2. Definiciones

Término	Definición
Empleado	cualquier responsable, director o empleado del Grupo Volvo
Respuesta	comunicación al denunciante con información sobre las medidas previstas o adoptadas como seguimiento
Seguimiento	toda medida adoptada por el destinatario de una denuncia para evaluar la exactitud de las alegaciones formuladas en ella y, en su caso, para subsanar la infracción denunciada, incluidas medidas como la investigación interna, la gestión de los resultados y el cierre del procedimiento
Persona implicada	persona física o jurídica a la que se hace referencia en la denuncia como persona relacionada con la preocupación
Denuncia	comunicación oral o escrita de infracciones reales o presuntas del Código de conducta del Grupo Volvo, y de las leyes y los reglamentos locales o internacionales aplicables, así como una amenaza o daño al interés público
Informante	persona física que informa de una preocupación (también puede denominarse “denunciante”)
Facilitador	persona física que asiste al Informante en el proceso de información en un contexto relacionado con el trabajo, y cuya asistencia debe ser confidencial y demostrada o evidenciada por el Informador
Represalias	todo acto u omisión directa o indirecta que se produzca en un contexto laboral provocado por la denuncia interna y que cause un perjuicio injustificado al denunciante y/o a los participantes en el seguimiento
Grupo Volvo o Volvo	todas las empresas en las que AB Volvo tiene, directa o indirectamente, la propiedad mayoritaria o el control de la gestión

Information Owner Lieske Lothar	Document ID 0001-27-544		
Document Title Denuncias e investigaciones	Version 7.0	Reviewed Date 2023-03-03	Page 3 (8)

3. Quién puede denunciar

El Grupo Volvo fomenta la denuncia y el uso de nuestros canales de denuncia de manera muy amplia. Esperamos que nuestros empleados informen y actúen de manera adecuada ante las sospechas de mala conducta. En determinadas situaciones, y dependiendo de la jurisdicción, los empleados pueden tener la obligación legal de denunciar una conducta indebida.

También invitamos a terceras partes externas, como socios comerciales, clientes, proveedores, concesionarios, consultores, antiguos empleados, empleados potenciales o cualquier otra persona que esté relacionada con la actividad del Grupo Volvo, a que nos comuniquen sus preocupaciones.

4. Qué se puede denunciar y cuándo hacerlo

4.1. Debe proporcionar el mayor número de datos relevantes lo antes posible.

Queremos estar al tanto de las preocupaciones lo antes posible, ya que nuestro objetivo es identificar, detener y prevenir las conductas indebidas.

Esto significa que, para presentar una denuncia, no debe esperar a tener la certeza de que se ha producido una infracción. Además, no es necesario investigar un asunto por su cuenta para reunir pruebas antes de presentar una denuncia. Comparta con nosotros las observaciones, los hechos y las percepciones que le hicieron sospechar. Incluya tantos detalles como sea posible. Nos aseguraremos de que nuestros recursos expertos hagan un seguimiento de su preocupación de manera profesional.

Cuando presente una denuncia por escrito, respete la legislación vigente en materia de protección de datos personales en relación con todas las personas implicadas. Esto significa que solo debe incluir en la denuncia los datos personales mínimos necesarios para que podamos entender las circunstancias concernientes a su preocupación.

4.2. Temas susceptibles de denuncia

Volvo Group desea identificar, detener y prevenir violaciones de las leyes, de nuestras políticas y regulaciones internas y de otros comportamientos poco éticos, incluidos los siguientes:

- Infracciones de la legislación local o internacional o amenazas al interés público, especialmente corrupción, soborno, fraude, infracciones de la legislación antimonopolio o de la competencia, control de las exportaciones y sanciones comerciales, blanqueo de dinero y financiación del terrorismo, fraude en situaciones financieras, contrabando de drogas, transacciones en el mercado negro y producción/venta de productos falsificados, operaciones con información privilegiada o uso no permitido de la propiedad intelectual por parte del Grupo Volvo o de un tercero relacionado.
- Infracciones de los derechos humanos, como indicios de esclavitud moderna, trabajo infantil, tráfico de personas, trabajo forzado, en régimen de servidumbre u obligatorio, relacionados con las operaciones del Grupo Volvo o de un socio comercial del Grupo Volvo.
- Incumplimiento de los requisitos de seguridad y medio ambiente, como riesgos relacionados con la salud, la seguridad (incluida la seguridad de los productos) y la seguridad en el lugar de trabajo, derrames de residuos peligrosos, vertidos u otros problemas medioambientales.
- Incumplimiento de políticas o procedimientos internos del Grupo Volvo, o uso indebido de los activos de la empresa, como conflictos de intereses no declarados, robo o uso indebido del inventario, efectivo, equipos, suministros u otros activos de la empresa, o divulgación no autorizada de información confidencial.

Information Owner Lieske Lothar	Document ID 0001-27-544		
Document Title Denuncias e investigaciones	Version 7.0	Reviewed Date 2023-03-03	Page 4 (8)

- Incumplimiento de los principios de un lugar de trabajo justo o de la legislación laboral, incluida la discriminación por razón de género, identidad o expresión de género, edad, nacionalidad, raza, etnia, color de la piel u origen cultural, religión o creencias, discapacidad, genética o información sobre la salud, incluido el embarazo, la orientación sexual o la afiliación sindical, o el acoso y las amenazas, como el abuso de poder y el acoso sexual.

4.3. Cómo denunciar

Como denunciante interno, tiene varias posibilidades.

Esperamos que todos nuestros directivos estén abiertos a recibir y tratar las preocupaciones con profesionalidad. Por lo tanto, nuestra preferencia es que plantee inicialmente cualquier preocupación que pueda tener directamente a su gerente, al gerente de su gerente o a su representante legal, de cumplimiento, de recursos humanos, de finanzas o de seguridad, o a cualquier miembro del equipo de dirección designado por su empleador. Depende de usted cómo se dirija a ellos: puede presentar la denuncia durante una reunión (física o en línea), escribir un correo electrónico, una carta o llamarles por teléfono. En los lugares en los que se disponga de un método de denuncia física o por correo electrónico, también puede utilizarlo.

Si no se siente cómodo con estas opciones de denuncia, o si cree que su denuncia no se ha gestionado de forma satisfactoria o puede dar lugar a represalias, le animamos a que comunique su preocupación al Equipo de denuncias e investigaciones globales del Grupo Volvo a través del canal de denuncias “Volvo Group Whistle” (sección “About Us” en www.volvogroup.com o sección “About Volvo Group” en Violin).

Usar el canal “Volvo Group Whistle” es la mejor opción si quiere permanecer en el anonimato.

También puede ponerse en contacto con el Equipo de denuncias e investigaciones globales del Grupo Volvo a través del correo electrónico thewhistle@volvo.com o escribiendo una carta a:

Chief Compliance Officer
AB Volvo
Department AA14100, VGHQ6C
SE-405 08 Gothenburg
Sweden

Si no es empleado del Grupo Volvo y desea expresar su preocupación, utilice el canal “Volvo Group Whistle” o póngase en contacto con el Equipo de denuncias e investigaciones globales del Grupo Volvo, tal y como se indica más arriba.

Tenga en cuenta que, en algunos países, es posible que no se le permita notificar ciertos tipos de preocupaciones a través de determinados canales de notificación. En tal caso, es posible que no podamos tramitar su denuncia y que le recomendemos otros canales para hacerlo.

4.4. Denuncias de buena fe

Le rogamos que informe de sus preocupaciones con honestidad y de buena fe. Esto significa que su denuncia debe basarse en hechos y observaciones que usted cree que son verdaderos. Si no está seguro de sus hechos u observaciones, le pedimos que destaque sus dudas y preocupaciones en la denuncia.

Information Owner Lieske Lothar	Document ID 0001-27-544		
Document Title Denuncias e investigaciones	Version 7.0	Reviewed Date 2023-03-03	Page 5 (8)

5. Nuestros compromisos

5.1. Derecho al anonimato

Aunque animamos encarecidamente a los denunciantes a que se identifiquen, aceptamos las denuncias anónimas y las tratamos con el mismo nivel de atención y diligencia con el que trataríamos otras denuncias.

Cuando una persona presenta una denuncia a través de nuestro canal “Volvo Group Whistle”, podremos intercambiar información con el denunciante y ofrecerle una respuesta, incluso si la denuncia se presentó de forma anónima (puede encontrar más información en el sitio web de “Volvo Group Whistle”).

En algunas jurisdicciones, es posible que no podamos aceptar determinados tipos de informes anónimos debido a restricciones legales.

5.2. Confidencialidad

Gestionamos todas las denuncias recibidas como altamente confidenciales y solo compartimos la información en función de la necesidad de conocerla y bajo la aplicación del principio de necesidad. Esto significa que solo compartiremos la información de su denuncia con las personas implicadas en el proceso de seguimiento en la medida en que sea necesario.

No revelaremos la identidad de un denunciante a nadie más allá de las personas autorizadas a gestionar las denuncias sin obtener primero el consentimiento explícito del denunciante. Esto también se aplica a los datos de contacto del denunciante o a toda otra información de la que pueda deducirse directa o indirectamente la identidad del denunciante.

En el contexto de las actividades de aplicación de la ley, los procedimientos legales o administrativos, el Grupo Volvo puede estar legalmente obligado a revelar a las autoridades policiales o judiciales la información del caso, la identidad del denunciante, las personas implicadas o los testigos. Informaremos al denunciante antes de que se revele su identidad, en la medida en que dicha información esté permitida por la ley y no ponga en peligro las investigaciones o procedimientos judiciales relacionados.

5.3. Independencia y objetividad

Nos comprometemos a gestionar todas las actividades de seguimiento de forma justa, imparcial y objetiva, respetando a todas las personas implicadas, incluidos el denunciante, la persona afectada y cualquier otro individuo, por ejemplo, los testigos. Esto significa también que en las actividades de seguimiento no participarán personas que puedan tener un conflicto de intereses personal en el asunto denunciado.

5.4. Respuesta al denunciante

Cuando un denunciante comunique un problema a través de uno de los canales de información designados por el Grupo Volvo, le proporcionaremos un acuse de recibo como mucho 7 días después de la recepción de la denuncia. Dicha confirmación puede ser oral o escrita.

De acuerdo con nuestros procedimientos ordinarios, actualizaremos al denunciante sobre el estado de la denuncia en un plazo de 3 meses a partir del acuse de recibo.

Cuando se cierre la investigación, informaremos al denunciante del resultado de la misma. Dicha información se limitará normalmente a información de alto nivel, teniendo cuidado de proteger los derechos de privacidad de las personas afectadas de acuerdo con nuestras obligaciones de confidencialidad.

Se dará respuesta a los informantes, incluso si son anónimos, a menos que sea imposible proporcionar dicha respuesta (por ejemplo, si la denuncia se realiza de forma anónima a través de una carta impresa).

Information Owner Lieske Lothar	Document ID 0001-27-544		
Document Title Denuncias e investigaciones	Version 7.0	Reviewed Date 2023-03-03	Page 6 (8)

5.5. Principio de no represalia

No toleramos ninguna forma de represalia, incluidas las amenazas y los intentos de represalia contra cualquier denunciante, facilitador o cualquier otro participante en el seguimiento que actúe de buena fe.

Esto es válido independientemente del resultado de la investigación, es decir, de si la preocupación comunicada por el denunciante está justificada o no.

El principio de no represalia se aplica a los denunciantes anónimos y no anónimos, así como a aquellos cuya identidad se conoce durante el seguimiento (incluida la investigación).

Para hacer cumplir nuestro compromiso de no represalia, evaluaremos si una acción tuvo efectos perjudiciales para un denunciante o cualquier otro participante en el seguimiento. Si ese es el caso, evaluaremos además si existe una justificación que demuestre que la acción no estaba vinculada de ninguna manera a la denuncia o a la participación en el seguimiento. En ausencia de tal justificación, tomaremos medidas correctivas razonables dentro de los límites de la ley. Esto puede incluir una acción disciplinaria que puede llegar hasta el despido de la persona que tomó represalias.

Más allá de las formas más obvias de represalia, como la discriminación, el acoso o la intimidación, las siguientes acciones son también ejemplos de acciones con efectos perjudiciales:

- Medidas disciplinarias como la suspensión, el despido o similares.
- Degradación o retención de promoción.
- Transferencia de funciones, cambio de ubicación o lugar de trabajo, cambio de horario de trabajo.
- Reducción del salario o de las primas.
- Retención de la formación.
- Evaluación de rendimiento o referencia de empleo negativa e injusta.
- No convertir un contrato de trabajo temporal en uno permanente, cuando el trabajador tenía expectativas legítimas de que se le ofrecería un empleo permanente.
- No renovación o terminación anticipada de un contrato de trabajo temporal.
- Rescisión anticipada o cancelación de un contrato de bienes o servicios.

Animamos a las personas que sufran represalias como consecuencia de haber denunciado de buena fe un problema o de haber participado en un seguimiento a que presenten un informe por separado al Equipo de denuncias e investigaciones globales del Grupo de cumplimiento normativo de AB Volvo, tal y como se indica en la sección "Cómo denunciar", describiendo la situación en detalle para permitir una investigación imparcial.

5.6. Respeto de los derechos legales de todas las partes

En las actividades de seguimiento, tenemos en cuenta los derechos legales del denunciante, así como de la(s) persona(s) afectada(s), cualquier testigo u otras personas nombradas en la denuncia.

Se invitará a la(s) persona(s) afectada(s) a dar su opinión sobre los hechos relativos a la preocupación, en un momento en que dicha notificación no ponga en peligro las actividades de seguimiento y en la medida en que dicha notificación no ponga en peligro el anonimato del denunciante. Si durante el seguimiento se pone de manifiesto que la preocupación carece de fundamento, los encargados de la denuncia considerarán si informar a la(s) persona(s) afectada(s) sobre las alegaciones puede influir negativamente en su bienestar o aumentar el riesgo de represalias.

Information Owner Lieske Lothar	Document ID 0001-27-544		
Document Title Denuncias e investigaciones	Version 7.0	Reviewed Date 2023-03-03	Page 7 (8)

5.7. Medidas correctivas y de subsanación

Adoptaremos las medidas correctivas adecuadas si durante el seguimiento se detecta la necesidad de dichas medidas. Esto es válido independientemente del resultado de la investigación.

Ejemplos de acciones correctivas pueden ser controles internos y mejoras de los procesos, formación, comentarios y asesoramiento, cambio organizativo, diversas formas de acciones disciplinarias o procedimientos legales.

En los casos de impactos negativos sobre los derechos humanos, nos proponemos proporcionar o cooperar en la subsanación cuando nuestras actividades hayan causado impactos negativos sobre los derechos humanos o hayan contribuido a ellos. Además, trataremos de desempeñar un papel en la subsanación cuando estemos directamente relacionados con nuestras operaciones, productos, servicios o relaciones comerciales.

Algunos ejemplos de acciones de subsanación pueden ser las disculpas, la restitución, la rehabilitación, la compensación financiera o no financiera y la prevención de futuros daños mediante garantías de no repetición.

5.8. Denuncias de mala fe

No toleramos las denuncias presentadas de mala fe, por ejemplo, los informes maliciosos, frívolos o abusivos, deliberadamente inexactos o engañosos. El anterior compromiso de no represalia no se aplica a las denuncias de mala fe. Cuando lo consideremos necesario para proteger la integridad de nuestro sistema de denuncia o la reputación de la(s) persona(s) afectada(s), o de los participantes en el seguimiento o de la empresa, consideraremos la posibilidad de tomar medidas disciplinarias o legales contra la persona que denuncie de mala fe.

5.9. Tratamiento de datos personales

Procesamos todos los datos personales de acuerdo con las políticas pertinentes del Grupo Volvo y las leyes aplicables.

Esto significa, por ejemplo, que los encargados de tramitar una denuncia solo recopilarán y procesarán los datos sobre las personas que sean necesarios para un seguimiento adecuado.

6. Otras cuestiones

6.1. Desviaciones

Cualquier desviación de esta Política, como los procedimientos locales de denuncia de irregularidades establecidos por las empresas del Grupo Volvo para cumplir las leyes y los reglamentos locales, requiere la aprobación del Director de cumplimiento del Grupo Volvo.

6.2. Idioma

Este documento se ha redactado originalmente en inglés. Si se traduce a otros idiomas, la versión inglesa es la decisiva en caso de conflicto.

6.3. Revisión periódica

Los redactores de esta Política son responsables de asegurar que se realiza una revisión de la misma cada dos años.

7. Historial de versiones

Fecha	Descripción de los cambios
2018-04-10	Primera versión, llamada Directiva sobre Procedimientos de Denuncia.

V O L V O

Information Owner Lieske Lothar	Document ID 0001-27-544		
Document Title Denuncias e investigaciones	Version 7.0	Reviewed Date 2023-03-03	Page 8 (8)

2020-01-28	Segunda versión, refleja que la Política de Denuncia reemplazó a la Directiva sobre Procedimientos de Denuncia modificada el 8 de diciembre de 2010 por el Comité de Auditoría de AB Volvo, establecida por primera vez el 18 de junio de 2003 y posteriormente modificada el 7 de diciembre de 2005. En esta política, el contenido ha sido actualizado para incluir los cambios realizados con respecto a la formalización de acciones correctivas y disciplinarias.
2021-01-22	Actualizaciones relativas a los datos de contacto y la gestión del proceso de Denuncias. Se ha publicado una nueva versión menor.
2021-12-16	Cambio de nombre a Política de Denuncias e Investigaciones y reescritura general de la Política, para, entre otras cosas, cumplir con la Directiva Europea sobre la protección de las personas que denuncien infracciones de las leyes de la Unión Europea.
2023-06-30	Se ha añadido la definición de Facilitador y se ha modificado la definición de Denuncia. Actualizaciones menores y aclaraciones