

V O L V O

Verhaltenskodex

Unsere Art, Geschäfte zu machen.

VOLVO CAR GROUP

Inhalt

VORWORT VON JIM ROWAN	03
UNSERE ART, GESCHÄFTE ZU MACHEN – MIT VERANTWORTUNGSVOLLEM UND ETHISCHEM HANDELN ZUM ERFOLG	04
Unsere strategischer Blueprint.....	04
Unsere Werte und unsere Kultur als Grundlage für unser Handeln.....	06
Wir entwickeln Führungskräfte, die dafür sorgen, dass unser Verhaltenskodex in der Praxis umgesetzt wird.....	10
AN WEN RICHTET SICH DIESER KODEX UND WIE WIRD ER IN DER PRAXIS UMGESETZT?	12
ETHIK-CHECK	14
WIE WIR HANDELN – UNSERE UNTERNEHMENSRICHTLINIEN	15
Mitarbeiterrichtlinie.....	16
Antikorruptionsrichtlinie	20
Richtlinie zu Interessenskonflikten.....	24
Datenschutzrichtlinie.....	26
Wettbewerbsrichtlinie	28
Richtlinie zum Schutz von geistigem Eigentum	30
Richtlinie zum Schutz von Firmenvermögen	32
Vertraulichkeitsrichtlinie.....	34
Kommunikationsrichtlinie.....	36
Richtlinie zu Handelssanktionen und Ausfuhrbeschränkungen.....	38
Insiderrichtlinie.....	40
Richtlinie zur internen Berichterstattung	42
KONTAKTDATEN	44

*Mit unserem Verhaltenskodex
stellen wir sicher, dass sich alle
Mitglieder der Volvo Car Group
der Art und Weise bewusst sind,
wie wir Geschäfte machen, um auf
verantwortungsvolle und ethische
Weise Ergebnisse zu erzielen*





Vorwort von Jim Rowan

*Gemeinsam sind wir:
Von unserem Ziel überzeugt. Von unseren Werten geleitet.
Durch unsere Kultur gestärkt.*

Ich freue mich, Teil eines Unternehmens zu sein, das ein klares Ziel vor Augen hat und dieses entschlossen verfolgt. Dies ist für mich Grundlage und Voraussetzung für alles, was wir bei Volvo Cars tun. Indem wir Vertrauen aufbauen und für eine gute Zusammenarbeit sorgen, tun wir das Richtige für unser Unternehmen, unsere Mitarbeitenden, den Planeten und die Allgemeinheit. Davon bin ich überzeugt.

Ich glaube fest daran, dass Vertrauen und eine Kultur die auf unseren Werten basiert, ein entscheidender Faktor sind, um auf verantwortungsvolle und ethische Weise erfolgreich zu sein. Wenn wir eine vertrauensvolle Beziehung zu all unseren Stakeholdern aufbauen, können wir unser Potenzial als Team voll ausschöpfen und gleichzeitig die attraktivsten Produkte und Dienstleistungen anbieten. Als Präsident und CEO werde ich immer mein Möglichstes tun, um mit gutem Beispiel voranzugehen, aber nur gemeinsam wird es uns gelingen, einen Unterschied zu machen.

Als wir diesen Kodex zusammengestellt haben, taten wir dies in der Absicht, unsere Art und Weise, Geschäfte zu machen, zu definieren und dich zu inspirieren.

Betrachte den Kodex als einen Leitfaden für deine tägliche Arbeit. Und denke bitte immer daran: Wenn du dich einmal unsicher fühlst und nicht wissen solltest, wie du dich zu verhalten hast, nutze den „Ethik-Check“ oder bitte um Hilfe. Hierfür stehen dir viele Kommunikationswege und Personen zur Verfügung, zum Beispiel dein Vorgesetzter oder das Compliance & Ethics Office.

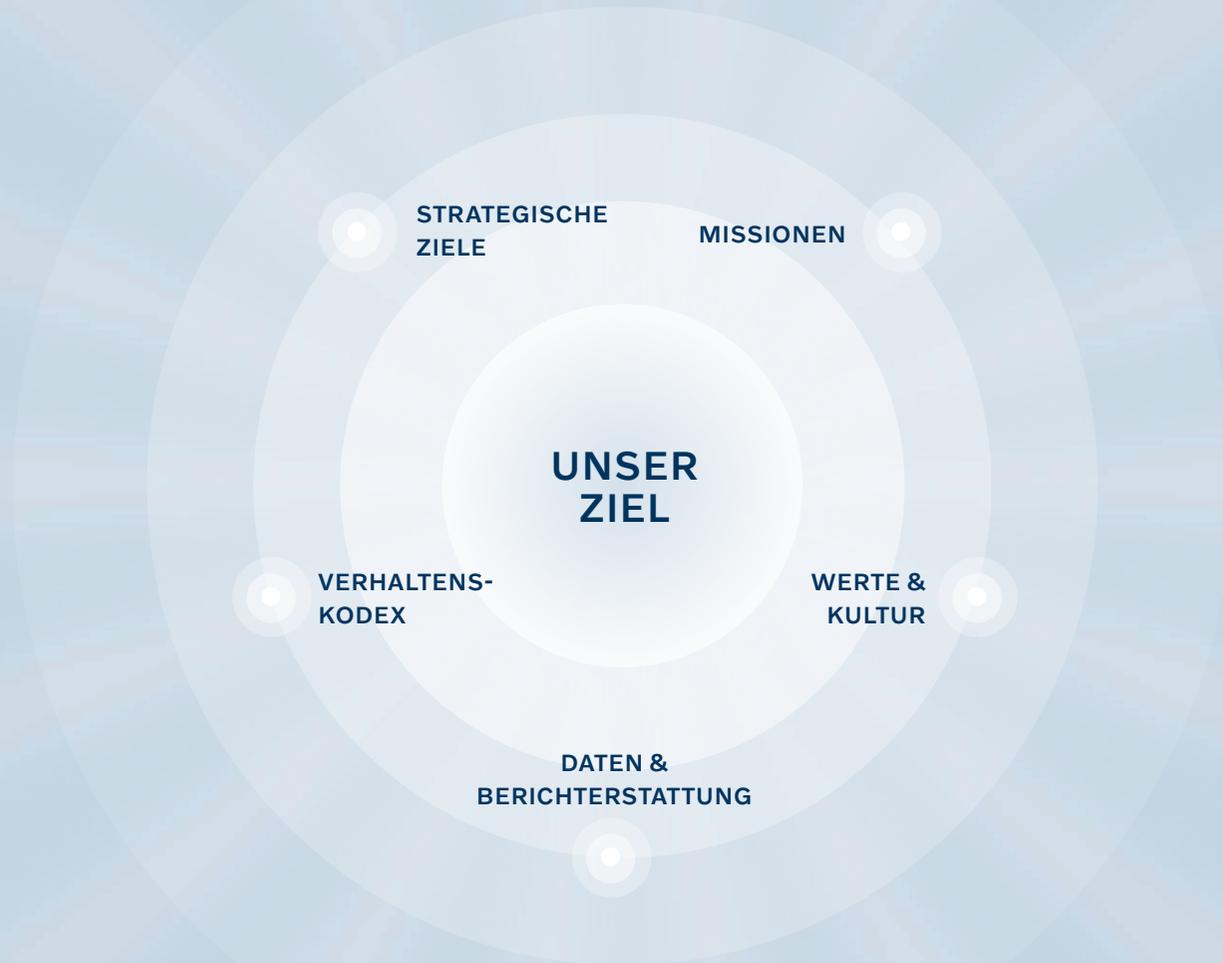
„Jeder, der bei oder mit Volvo Cars arbeitet, muss die Möglichkeit haben, sich hinsichtlich ethischer Gesichtspunkte und entsprechender Verstöße gegenseitig die Verantwortung zu nehmen, und diesbezügliche Fragen und Bedenken frei und offen äußern können, ohne Angst vor negativen Konsequenzen zu haben.“

Wir sind eine Marke für Menschen, die sich um andere Menschen und unsere Umwelt kümmern. Das ist unsere Art, Geschäfte zu machen und verantwortungsvoll und mit ethisch korrektem Handeln Ergebnisse zu erzielen.

Jim Rowan
President and Chief Executive Officer
Volvo Car Group

Unsere strategische Blaupause

Unsere Art, ein Unternehmen zu führen – mit verantwortungsvollem und ethisch korrektem Handeln zum Erfolg



Die Welt um uns herum verändert sich, und wir verändern uns mit ihr

Tatsächlich befinden wir uns mitten in der größten Transformation, die unser Unternehmen je erlebt hat. Wir werden vollelektrisch, weiten unsere globale Präsenz aus und gewinnen neue Spitzentalente für unser Team. Gleichzeitig verändern wir auch unser Geschäftsmodell und die Art und Weise, wie wir mit unseren Kunden interagieren. Manche Dinge werden sich aber nie ändern, etwa unser Streben, Ergebnisse auf verantwortungsvolle und ethisch korrekte Weise zu erzielen.

Jede Transformation bringt Herausforderungen und ein gewisses Maß an Unsicherheit mit sich. Wenn wir bei allem, was wir tun, unserem Ziel, unseren Werten und unserer Kultur treu bleiben, schaffen wir die Grundlage, die wir brauchen, um diese Herausforderungen zu meistern. Auf diese Weise können wir das Unbekannte erforschen und neue Wege beschreiten, ohne unkalkulierbare Risiken einzugehen.

Mit diesem Verhaltenskodex beschreiben wir unsere Art, Geschäfte zu machen, um auf verantwortungsvolle und ethische Weise Ergebnisse zu erzielen. Er soll uns bei unserer täglichen Arbeit inspirieren und leiten, damit wir unser Ziel niemals aus den Augen verlieren:

*Den Menschen die Freiheit zu geben,
sich selbstbestimmt, nachhaltig und sicher zu bewegen
– ein Leben lang.*



Unsere Werte und unsere Kultur als Grundlage für unser Handeln

Unsere Werte

Sicherheit & Nachhaltigkeit: Wir schützen das, was dir und den kommenden Generationen wichtig ist – und zwar zu jeder Zeit.

Integrität & Vertrauen: Wir stellen den Menschen in den Mittelpunkt und setzen auf Ehrlichkeit, Transparenz, Respekt, Selbstbefähigung und Authentizität. Wir machen keine Abstriche.

Einfachheit & Umsetzbarkeit: Da wir die Bedürfnisse der Menschen genau kennen und in der Lage sind, schnell zu lernen, machen wir das Leben für unsere Mitarbeitenden, Kunden und Partner ein Stück unkomplizierter.

Inklusion & Zusammenarbeit: Im Team sind wir am stärksten. Wir schätzen Unterschiede und alle Aspekte der Diversität. Nur so können wir wirklich innovativ sein und die besten Lösungen finden.

Kreativität & Mut: Wir erforschen das Unbekannte und beschreiten neue Wege, ohne unkalkulierbare Risiken einzugehen. Wir leben unsere Ideen und stehen zu unseren Überzeugungen.

Unsere Kultur

Unsere Kultur ist die Kombination aus unseren Werten und der Art und Weise, wie wir uns verhalten. Unsere Führungskräfte fungieren als Vorbilder für unsere Kultur. Ungeachtet dessen sind wir alle dafür verantwortlich, dass wir gemeinsam den besten Weg finden, unser Ziel zu erreichen, und zwar in einer Art und Weise, die mit unseren Werten und unserer Kultur im Einklang steht. Dies ist sicher nicht immer einfach. Es erfordert Engagement, Vertrauen und eine enge Zusammenarbeit. Im Team sind wir am stärksten, und wenn wir unseren Werten treu bleiben und im Einklang mit unserer Kultur handeln, legen wir die Grundlage, die wir brauchen, um unsere Ziele zu erreichen. Gemeinsam können wir etwas bewegen.

Wir sind neugierig, kooperativ und mutig und arbeiten zusammen an gemeinsamen Zielen.

Durch unsere Worte und Taten machen wir den Unterschied und bewirken positive Veränderungen.

Wir sind Vorreiter beim Schutz von Mensch und Umwelt.

Unsere Art, Geschäfte zu machen

– mit verantwortungsvollem und ethisch korrektem Handeln zum Erfolg

Von unserem Ziel überzeugt. Von unseren Werten geleitet. Durch unsere Kultur gestärkt. Wir sind eine Marke für Menschen, die sich um andere Menschen und unsere Umwelt kümmern. Das ist der Kern unseres Tuns und unsere Art, Geschäfte zu machen. Mit vertrauensvoller Zusammenarbeit und Teamwork können wir Ergebnisse auf verantwortungsvolle und ethische Weise erzielen.

Indem wir auf Klimaneutralität hinarbeiten, die Kreislaufwirtschaft unterstützen und unsere Geschäfte verantwortungsbewusst führen, helfen wir dem Planeten, tragen zu einer gerechteren und gleichberechtigteren Gesellschaft bei und unterstützen unser profitables Wachstum. Unser Einsatz für eine verantwortungsvolle, ethische und nachhaltige Geschäftstätigkeit ist fester Bestandteil unseres Handelns und Auftretens als Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Mitglied der breiteren Gemeinschaft.

Das ist unsere Art, Geschäfte zu machen:



Wir kümmern uns um Menschen

Die Marke Volvo wird seit über 90 Jahren sorgfältig aufgebaut und steht dafür, dass sie Mensch, Nachhaltigkeit und Sicherheit in den Mittelpunkt all unseres Handelns stellt. Wir sind stolz auf unsere Rolle innerhalb der Gesellschaft und setzen uns für die Wahrung und Förderung der Menschenrechte ein, einschließlich der Rechte von Kindern.

„Bei uns steht der Mensch im Mittelpunkt. Wir schätzen Unterschiede und alle Aspekte der Diversität. Nur so können wir wirklich innovativ sein und die besten Lösungen finden“

Wir kümmern uns um unsere Kunden

Produktsicherheit und -qualität stehen zu jeder Zeit an erster Stelle. Da wir die Bedürfnisse der Menschen genau kennen und in der Lage sind, schnell zu lernen, machen wir das Leben für unsere Mitarbeitenden, Partner und Kunden ein Stück unkomplizierter. Die überragende Sicherheit und das erstklassige Design unserer Fahrzeuge sind der Schlüssel, um das Vertrauen unserer Kunden zu bewahren und unseren Ruf zu erhalten.

- Der Leitgedanke bei allem, was wir bei Volvo Cars erschaffen, ist und bleibt die Sicherheit.
- Jeder, der an unseren geschäftlichen Aktivitäten beteiligt ist, von den ersten Designkonzepten bis hin zum Verkauf der neuen Volvo-Autos, muss die Gesamtqualität der Produkte im Blick haben. Um dies zu erreichen, stellen wir sicher, dass in jeder Phase strenge Qualitätskontrollen durchgeführt werden, von der Produktentwicklung bis hin zum Fertigungs- und Vertriebsprozess.
- Wir erfüllen alle einschlägigen regulatorischen Anforderungen, mit denen unsere Produkte und Dienstleistungen konform sein müssen. Wir machen keine Abstriche.
- Wir verpflichten uns zur Einhaltung der höchsten Nachhaltigkeitsstandards, um unsere gemeinsame Welt zu schützen.
- Alle etwaigen Bedenken hinsichtlich der Produktsicherheit oder -qualität müssen unverzüglich untersucht und angegangen werden.
- Wir richten uns nach den aktuellen und zukünftigen Bedürfnissen unserer Kunden – wir sind nicht nur Autohersteller, sondern auch Anbieter von Mobilitätsdienstleistungen.

Wir wollen ein bevorzugter Arbeitgeber sein

Wir wollen das Beste aus unseren Mitarbeitenden herausholen und zum bevorzugten Arbeitgeber für alle werden, die etwas bewegen wollen.

Unsere Kultur zielt darauf ab, Engagement, Neugier und Weiterentwicklung zu fördern und damit unsere unternehmerische Leistung und unsere Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern. Bei Volvo Cars sind wir davon überzeugt, dass die Menschen ihr Bestes geben, wenn sie inspiriert und unterstützt werden und ihre Stärken ausspielen können. Wir glauben an gemeinsames Arbeiten, an das gemeinsame Entwickeln von Innovationen und an das gemeinsame Lösen von Problemen. Im Team sind wir am stärksten.

Von unseren Führungskräften erwarten wir, dass sie die Grundrichtung vorgeben und mit gutem Beispiel vorangehen. Mit Integrität und Vertrauen sollen sie kontinuierlich eine Kultur fördern, die unsere Werte widerspiegelt. Wir glauben an Neugierde, fortwährendes Lernen und ein offenes und global ausgerichtetes Unternehmen. Wir schätzen Unterschiede und alle Aspekte der Diversität. Diese Attribute tragen dazu bei, dass die besten Leute zu uns kommen und die besten Teams entstehen, welche wiederum die besten Lösungen entwickeln. Lösungen, die uns die Freiheit verschaffen, uns auf persönliche, nachhaltige und sichere Weise fortzubewegen – ein Leben lang.



Wir kümmern uns um Gesellschaft und Umwelt

Wir setzen uns für die Wahrung und Förderung der Menschenrechte ein

Wir sind ein globales Unternehmen und in vielen Ländern tätig, genau wie unsere Geschäftspartner. Wir achten besonders auf die Einhaltung internationaler Menschenrechtsstandards gemäß der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen und den grundlegenden Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation. Wir sind Gründungsmitglied des Global Compact der Vereinten Nationen und respektieren die darin festgelegten zehn Prinzipien. Wir übernehmen die Perspektive der Rechteinhaber und sind in Zusammenarbeit mit unseren Partnern bemüht, potenzielle Menschenrechtsrisiken im Zusammenhang mit unserer Wertschöpfungskette zu identifizieren, zu adressieren und zu beheben. Als Unternehmen engagieren wir uns insbesondere im Kampf gegen moderne Sklaverei und Zwangsarbeit sowie beim Schutz von Kinderrechten.

Wir leisten einen Beitrag zu globalen und nationalen Bemühungen zur Schaffung einer besseren und wohlhabenderen Gesellschaft und sind Vorreiter beim Schutz von Mensch und Umwelt.

„Wir schützen das, was uns und den kommenden Generationen wichtig ist – und zwar zu jeder Zeit“

Wir sind der Ansicht, dass wir die Transformation der Automobilindustrie im Hinblick auf den Klimawandel anführen und proaktiv alle relevanten regulatorischen Anforderungen erfüllen müssen, die an unsere Produkte und Dienstleistungen gestellt werden. Wir verpflichten uns zu folgenden Maßnahmen:

- Ermittlung der Umweltauswirkungen unserer Produkte, Dienstleistungen und Aktivitäten, um Ziele festzulegen und die Umweltauswirkungen unserer Produkte, Dienstleistungen und Schlüsselaktivitäten kontinuierlich zu reduzieren. Dies schließt Produktentwicklung, Herstellung und Betrieb, Vertrieb und Logistik, Lieferkette und Abfallmanagement ein.
- Kontinuierliche Verbesserung unserer Leistung durch unser Managementsystem für Nachhaltigkeit unter Verwendung modernster Technologien in Produkten und Betrieben, um einen nicht nachhaltigen Ressourcenverbrauch zu verhindern und die Umwelt vor Verschmutzung zu schützen. Dazu gehört auch der allmähliche Ausstieg aus der Nutzung fossiler Brennstoffe.

- Absteckung ehrgeiziger Umweltziele, die uns bei der Umsetzung unseres Vorhabens unterstützen, bis 2040 ein klimaneutrales Unternehmen zu werden und somit das Pariser Abkommen zu erfüllen.
- Unterstützung der lokalen Entwicklung durch die Einhaltung der Steuergesetze und die Zahlung aller Steuern, zu deren Zahlung wir verpflichtet sind. Das heißt, wir nutzen keine juristischen Einheiten für die steuerliche Gestaltung und melden unsere Steuerpositionen nach einschlägigen Vorschriften.
- Etablierung von Partnerschaften für eine nachhaltige Entwicklung und die Förderung der Verkehrssicherheit in Zusammenarbeit mit lokalen und internationalen Organisationen.
- Verantwortungsbewusste Beschaffung von Metallen und Mineralien, die in unserem Unternehmen verwendet werden. Wir wollen nur Mineralien und Metalle verwenden, die so gewonnen und gehandelt wurden, dass sie nicht zu Menschenrechtsverletzungen, schweren Umweltschäden oder zur Finanzierung von Konflikten beitragen. Von unseren Lieferanten erwarten wir, dass sie gleichartige Verpflichtungen eingehen.

Wir setzen auf Transparenz und kommunizieren offen über unsere Erfolge, Ziele und Herausforderungen in diesen Bereichen.



Wir kümmern uns um unsere Geschäftspartner

Wir sind neugierig, kooperativ und mutig und streben danach, langfristige, von Vertrauen geprägte Beziehungen zu unseren Geschäftspartnern aufzubauen. Bei der Auswahl unserer Geschäftspartner gehen wir fair und objektiv vor – Integrität und Vertrauen stehen im Mittelpunkt unseres Handelns. Unsere Geschäftspartner müssen den besten Wert für Volvo Cars bieten und gleichzeitig den Ruf und die Marke von Volvo Cars schützen.

„Im Team sind wir am stärksten“

Das bedeutet, dass:

- die Bieterverfahren offen und transparent sein müssen und die Partner auf Grundlage einer offenen Ausschreibung ausgewählt werden. Angebote müssen verglichen und fair bewertet werden.
- unseren Geschäftspartnern die Grundsätze unseres Verhaltenskodex für Geschäftspartner verständlich erklärt, von ihnen verinnerlicht und in vertragliche Vereinbarungen aufgenommen werden müssen. Unsere Geschäftspartner müssen diese Grundsätze jederzeit befolgen und dafür sorgen, dass diese Grundsätze auch von ihren Mitarbeitenden und Subunternehmern eingehalten werden. Wir sollten nicht mit Geschäftspartnern zusammenarbeiten, die unseren Verhaltenskodex für Geschäftspartner nicht respektieren.



Wir treffen Vorsichtsmaßnahmen und befolgen unsere Richtlinien

Aufgrund unserer ethischen Einstellung wenden wir „vorbeugende Maßnahmen“ an. Das bedeutet, dass immer dann besondere Vorkehrungen getroffen werden müssen, wenn es Grund zu der Annahme gibt, dass sich eine mögliche Handlung negativ auf die Gesundheit oder Sicherheit einer Person, die Gesellschaft oder die Umwelt auswirken könnte.

„Wir machen keine Abstriche“

Wir respektieren die lokalen Gesetze und Gepflogenheiten

Wir verpflichten uns grundsätzlich zur Einhaltung sämtlicher Gesetze, Bestimmungen und Standards in allen Ländern, in denen wir tätig sind.

Wo immer es möglich ist, sollten wir sicherstellen, dass wir auf die kulturellen und sozialen Traditionen der Gemeinschaften, mit denen wir in Kontakt kommen, Rücksicht nehmen, vorausgesetzt, unser Verhalten bleibt im Einklang mit den geltenden gesetzlichen Anforderungen und unserem Verhaltenskodex.

Alle Mitarbeitenden müssen gemäß den Grundsätzen unseres Verhaltenskodex und unseren Unternehmensrichtlinien und -leitlinien handeln. Es kann Situationen geben, in denen sich diese Grundsätze von dem lokalen Recht oder den Sitten in einem bestimmten Land unterscheiden. Wenn das der Fall ist und das lokale Recht oder die lokalen Gepflogenheiten höhere Standards als die im Kodex festgelegten Standards vorschreiben, sind das lokale Recht und die lokalen Gebräuche anzuwenden. Wenn unser Verhaltenskodex jedoch einen höheren Standard vorsieht, so hat dieser Vorrang, es sei denn, dies würde zu illegalen Aktivitäten führen.



Wir fördern eine Kultur der Offenheit, in der die Mitarbeitenden ihre persönlichen Bedenken äußern können

Wir ermutigen die Mitarbeitenden, ihre Ansichten und Meinungen zu äußern und auf inakzeptables Verhalten und Handeln hinzuweisen. Wenn Mitarbeitende mit ethischen Problemen konfrontiert werden oder Bedenken hinsichtlich bestimmter Praktiken haben, benötigen und erhalten sie Beratung und Anleitung, um diese zu lösen.

„Wir setzen auf Ehrlichkeit, Transparenz, Respekt, Empowerment und Authentizität“

Der normale Weg für die Beratung oder das Ansprechen derartiger Probleme führt über den Vorgesetzten bis hin zum zuständigen Mitglied des Executive Teams, dem du unterstellt bist. Wenn du dich aus irgendeinem Grund bei diesem Weg nicht wohlfühlst, wende dich an deinen People Experience(PX)-Beauftragten, an Legal oder an das Compliance & Ethics Office.

Es können im jeweiligen Land auch weitere Ressourcen zur Verfügung stehen, etwa ein Compliance & Ethics Champion oder Mitarbeitervertreter, an den du dich wenden kannst.



Zusätzlich zu den oben genannten Optionen stellen wir außerdem die „Tell us“-Hotline bereit. Weitere Informationen findest du auf den Seiten 42–44.

Wir entwickeln Führungskräfte, die dafür sorgen, dass unser Verhaltenskodex in der Praxis umgesetzt wird



WENN WIR UNS AUF DIE ENTWICKLUNG UNSERER FÜHRUNGSKOMPETENZEN KONZENTRIEREN, SORGEN WIR FÜR EIN MINDSET, IN DEM FÜHRUNGSKRÄFTE:

- unsere Werte leben und eine klare Richtung und ein klares Ziel vorgeben
- ein sicheres, vertrauensvolles und inklusives Umfeld schaffen, in dem Menschen innovativ sein, schnell lernen und wachsen können
- im Rahmen einer Kultur des kontinuierlichen Feedbacks ihr Team stärken, unterstützen und anleiten
- für Umsetzbarkeit sorgen und die Messlatte für unsere Leistung höher legen.

Indem du dir unsere fünf Führungskompetenzen zu eigen machst und diese unter Beweis stellst, handelst du im Einklang mit unseren Werten und agierst als Vorbild für unsere Kultur. Damit schaffst du die Grundlage dafür, dass unser Verhaltenskodex fester Bestandteil unseres gesamten Handelns ist.



STÄRKUNG DER EIGENVERANTWORTUNG

Sich selbst und andere in die Verantwortung nehmen, Verpflichtungen zu erfüllen.



ENTWICKLUNG VON TALENTEN

Entwicklung von Mitarbeitenden, um sowohl deren Karriereziele als auch die Ziele des Unternehmens zu erreichen.



UMGANG MIT UNKLAREN SITUATIONEN

Effizientes Arbeiten, auch wenn die Dinge oder der weitere Weg nicht klar ist.



WERTSCHÄTZUNG VON UNTERSCHIEDEN

Anerkennung des Wertes, den unterschiedliche Perspektiven und Kulturen für ein Unternehmen bedeuten.



STRATEGISCHES MINDSET

Zukünftige Möglichkeiten vorausschauend erkennen und daraus bahnbrechende Strategien entwickeln.

Du kannst von deiner Führungskraft erwarten, dass sie sich angemessen verhält, so wie deine Führungskraft von dir erwartet, dass du unsere Kultur lebst. Mit dieser doppelten Verantwortung wollen wir sicherstellen, dass jeder von uns auf verantwortungsvolle und ethisch korrekte Weise Ergebnisse erzielt.



An wen richtet sich dieser Kodex und wie wird er in der Praxis umgesetzt?

Unser Verhaltenskodex beschreibt die Verpflichtungen und Grundsätze, die für alle juristischen Einheiten gelten, die von uns kontrolliert werden und die Teil der Volvo Car Group sind. Jeder, der für diese Einheiten arbeitet, trägt die Verantwortung, diese Verpflichtungen und Grundsätze einzuhalten. Unsere nicht konsolidierten strategischen Tochtergesellschaften Polestar, Novo Energy, Lynk & Co und World of Volvo haben einen eigenen Verhaltenskodex mit Grundsätzen, die denen aus diesem Kodex ähneln.

Mit unserem Verhaltenskodex stellen wir sicher, dass sich alle Mitglieder der Volvo Car Group der Art und Weise bewusst sind, wie wir Geschäfte machen, um auf verantwortungsvolle und ethische Weise Ergebnisse zu erzielen. Er soll uns bei unserer täglichen Arbeit inspirieren und leiten, damit wir unser Ziel niemals aus den Augen verlieren: den Menschen die Freiheit zu geben, sich persönlich, nachhaltig und sicher zu bewegen – ein Leben lang.



Der Verhaltenskodex ist in mehreren Sprachen verfügbar (die englische Version ist das Referenzdokument) und wird auf dem **Mitarbeiterportal von Volvo Cars (dem Intranet)** und auf der Unternehmenswebsite veröffentlicht.

VON DEN MITGLIEDERN VON VOLVO CARS WIRD ERWARTET, DASS SIE:

- ① Unseren Verhaltenskodex lesen und verstehen.
- ② Integer und im Einklang mit den Grundsätzen unseres Verhaltenskodex, den Unternehmensrichtlinien und den zugehörigen Leitlinien handeln.
- ③ Ethische Probleme erkennen und etwaige Grauzonen ansprechen.
- ④ Vor dem Handeln den „Ethik-Check“ anwenden.
- ⑤ Im Zweifelsfall unseren Verhaltenskodex sowie die Unternehmensrichtlinien und die zugehörigen Leitlinien als Grundlage für weitere Entscheidungen verwenden. Wer keine passende Antwort findet oder sich bezüglich einer Sache unsicher ist, sollte um Hilfe bitten und sich beraten lassen.
- ⑥ Mutmaßliche Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex melden. Weitere Informationen findest du auf den Seiten 42–43 unter „Richtlinie zur internen Berichterstattung“. Zögere nicht, deine Meinung oder etwaige Bedenken zu äußern!

VON FÜHRUNGSKRÄFTEN WIRD ERWARTET, DASS SIE:

- ① Mit gutem Beispiel vorangehen und den Mitarbeitern eine Orientierung bieten. Handel integer, schaffe Vertrauen und übernehme Verantwortung für die Verpflichtungen und Werte von Volvo Cars!
- ② Ethisches Verhalten fördern und insbesondere die Mitglieder deines Teams über die Verpflichtungen und Anforderungen von Volvo Cars, wie sie in unserem Verhaltenskodex und in unseren Unternehmensrichtlinien festgelegt sind, informieren. Behalte unsere Werte und unsere Verpflichtungen stets im Blick und fordere dies auch von deinem Team.
- ③ Unseren Verhaltenskodex und die Unternehmensrichtlinien genau kennen. Als Entscheidungsträger stehen wir möglicherweise vor komplexeren und schwierigeren ethischen Herausforderungen.
- ④ Mitarbeiter unterstützen, die Fragen stellen und ethische Bedenken äußern.
- ⑤ Dafür sorgen, dass niemand, der sich zu einer Situation äußert, negative Konsequenzen fürchten muss.
- ⑥ Berichte und Bedenken eskalieren, wenn dies gerechtfertigt ist.

WEITERE EMPFEHLUNGEN FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

Denke daran, dass die Erfüllung der finanziellen oder geschäftlichen Ziele und die Einhaltung des Kodex perfekt kompatibel sind – und in direkter Verbindung stehen. Richtiges Handeln aus den richtigen Gründen und auf die richtige Art und Weise liegt im Interesse von Volvo Cars.

Wie gehen Sie mit gutem Beispiel voran?

- Bitte oder ermutige dein Team **niemals**, die Verpflichtungen und Grundsätze von Volvo Cars zu missachten.
- Nimm dir sich Zeit, um neuen Mitarbeitenden die Verpflichtungen und den Verhaltenskodex von Volvo Cars zu erklären.
- Nimm dir sich im Laufe des Jahres Zeit, um einen offenen Dialog mit deinen Teammitgliedern über ethische Fragen zu führen.
- Mach dir Gedanken über ethische Probleme, die sich während der Arbeit ergeben könnten, und spreche darüber mit deinem Team.
- Spreche mit deinem Team über Problemfälle und einen Lösungsweg. Davon können deine Mitarbeiterinnen/er profitieren.
- Würdige und wertschätze das besonders ethische und mutige Verhalten von Mitarbeitenden.





Ethik-Check

Wenn du dir nicht sicher bist, ob ein Verhalten, eine Entscheidung oder eine Handlung mit unserem Kodex übereinstimmt, dann stelle dir folgende Fragen:

Ist die Handlung **mit dem Gesetz vereinbar**?

Entspricht meine Handlung **dem Kodex** und unseren Unternehmensrichtlinien und -leitlinien?

Fühle ich mich **mit der Entscheidung oder Handlung wohl**?

Würde ich mich mit meiner Entscheidung auch dann noch wohlfühlen, wenn Personen **davon erfahren**, die nicht zu Volvo Cars gehören?

Wenn über meine Vorgehensweise **in den Medien berichtet** wird. Würde ich mich dann immer noch wohlfühlen?

Lautet die Antwort auf all diese Fragen **Ja**? Dann mache weiter so!

Wenn du eine dieser Fragen mit **Nein** beantwortet hast, wende dich bitte an deinen Vorgesetzten oder an einen anderen Manager, das People Experience Team an das Compliance & Ethics Office.



Wie wir handeln – unsere Unternehmensrichtlinien

Volvo Cars hat 12 Unternehmensrichtlinien eingeführt, die unser starkes Engagement für eine verantwortungsvolle Geschäftstätigkeit widerspiegeln. Diese Richtlinien enthalten die Mindestanforderungen, die für uns alle im Arbeitsalltag gelten und die auf den folgenden Seiten zusammengefasst sind. Wir alle sollten diese 12 Unternehmensrichtlinien, die allesamt im Intranet zu finden sind, sorgfältig lesen und uns über eventuelle Aktualisierungen auf dem Laufenden halten. Wenn du dennoch Fragen hast oder bezüglich einer Vorgehensweise unsicher bist, wende dich bitte an deinen Vorgesetzten, an People Experience, die Rechtsabteilung oder an Compliance & Ethics.

**Mitarbeiter-
richtlinie**

**Antikorruptions-
richtlinie**

**Richtlinie
zu Interessens-
konflikten**

**Datenschutz-
richtlinie**

**Wettbewerbs-
richtlinie**

**Richtlinie
zum Schutz
von geistigem
Eigentum**

**Richtlinie
zum Schutz von
Firmenvermögen**

**Vertraulichkeits-
richtlinie**

**Kommunikations-
richtlinie**

**Richtlinie zu
Handelssanktionen
und Ausfuhr-
beschränkungen**

Insiderrichtlinie

**Richtlinie
zur internen
Berichter-
stattung**

Mitarbeiter- richtlinie

*Meine Kollegen machen sich regelmäßig über mich lustig.
Ist das Mobbing?*

*Ich habe ein Sicherheitsbedenken, aber wenn ich es jetzt
anspreche, wird es die Produktion verlangsamen, und die
Einführung unseres neuen Modells kann sich verzögern.
Was soll ich tun?*

*Mein Team besteht nur aus Männern. Ich überlege, eine offene
Position in meinem Team mit einer Frau zu besetzen, aber ich
fürchte, sie wird sich unter all diesen Männern nicht wohlfühlen.
Soll ich sie trotzdem einstellen?*

Wir wollen ein bevorzugter Arbeitgeber sein und wir verpflichten uns, die Menschenrechte zu respektieren

Volvo Cars will allen Mitarbeitenden ein nachhaltiges Arbeitsumfeld mit fairen Beschäftigungsbedingungen bieten. Darüber hinaus halten wir internationale Menschenrechtsstandards ein. Wir alle sollten zu diesem Engagement beitragen, sowohl am Arbeitsplatz als auch wenn wir Volvo Cars außerhalb des Arbeitsplatzes vertreten (zum Beispiel bei der Teilnahme an einer Veranstaltung als Mitarbeitender von Volvo Cars).

Wir schätzen Vielfalt und Inklusion

Vielfältig und inklusiv zu sein, bedeutet, dass wir Mitarbeitende mit unterschiedlichen Stärken anziehen und uns diese Stärken zunutze machen. Wir suchen aktiv Menschen mit unterschiedlichen Kompetenzen, Hintergründen, Kulturen, Geschlechtern, Erfahrungen und Persönlichkeiten. Diese Vielfalt individueller Talente in unserer Belegschaft stärkt unsere Kreativität und unterstützt unsere innovative und integrative globale Kultur. Sie hilft uns außerdem dabei, ein bevorzugter Arbeitgeber zu sein.

Ein wichtiger Aspekt von Diversität ist die faire und gleiche Bezahlung aller Mitarbeitenden. Deshalb haben wir klare Vergütungsgrundsätze und einen strukturierten Gehaltsprozess.

Wir verbieten Diskriminierung, Belästigung und Mobbing

Ein vielfältiger und inklusiver Arbeitsplatz bedeutet, dass wir keine Toleranz gegenüber Diskriminierung, Belästigung und Mobbing zeigen. Jeder hat das Recht, mit Respekt und Würde behandelt zu werden. Daraus ergeben sich die folgenden Grundsätze:

- Alle Mitarbeitenden haben das Recht auf Chancengleichheit hinsichtlich Kompetenz, Erfahrung und Leistung und niemand darf aufgrund von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religionszugehörigkeit, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, Nationalität, politischer Anschauung, Gewerkschaftszugehörigkeit, sozialer Herkunft und/oder anderen durch Gleichbehandlungsgesetze geschützten Merkmalen benachteiligt werden. Dieses Diskriminierungsverbot gilt nicht nur für den Einstellungsprozess, sondern auch für alle Entscheidungen im Zusammenhang mit Ausbildung, Beförderung, Weiterbeschäftigung und Arbeitsbedingungen im Allgemeinen sowie für unsere Beziehungen zu Lieferanten, Kunden, Geschäftspartnern und anderen Dritten.

- Alle Mitarbeitende begegnen anderen mit Respekt, Würde und Höflichkeit. Respektloses Verhalten am Arbeitsplatz, wie Mobbing oder unerwünschtes verbales oder körperliches Verhalten mit oder ohne sexuellem Hintergrund, ist nicht erlaubt.

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz genießen höchste Priorität bei allem, was wir tun.

Wir alle haben ein Recht auf ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld, und zwar unabhängig vom geografischen Standort. Alle unsere Tätigkeiten, Mitarbeitende und Auftragnehmer unterliegen unseren globalen Gesundheits- und Sicherheitsstandards sowie den einschlägigen Vorschriften.

Wir alle sind für die Sicherheit am Arbeitsplatz verantwortlich. Bei sämtlichen Entscheidungen muss sie oberste Priorität haben. Übernehme Verantwortung und melde dich, wenn du ein Sicherheitsproblem erkennst oder vermutest. Auf diese Weise können wir alle zu einem sicheren Arbeitsplatz für alle beitragen.

Illegale Drogen und andere unter besonderer Kontrolle liegende Substanzen sind auf dem Gelände von Volvo Cars verboten, und es ist untersagt zu arbeiten, während du unter dem Einfluss solcher Substanzen stehst. Gleiches gilt für Alkohol, wobei

Mitarbeiter-
richtlinie

Alkoholkonsum bei Unternehmensfeiern und auf Dienstreisen auf ein akzeptables Maß beschränkt werden sollte.

Mitarbeitende haben Anspruch auf faire Beschäftigungsbedingungen

Bei Volvo Cars bieten wir unseren Mitarbeitenden faire Beschäftigungsbedingungen, um die Motivation aufrechtzuerhalten.

Dazu gehört auch das Recht auf:

- einen schriftlichen Vertrag in einer Sprache, die sie leicht verstehen können, und in dem die Beschäftigungsbedingungen festgehalten sind;
- ein wettbewerbsfähiges Vergütungspaket, das alle gesetzlichen und brancheninternen Standards erfüllt und mindestens das Existenzminimum sichert;
- Renten- und Versicherungsleistungen;
- Freizeit und eine Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeiten, bei der die Work-Life-Balance gewährleistet bleibt. Diese Regelung wird stets im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und dem einschlägigen Tarifvertrag über die Arbeitszeit stehen.

Wir respektieren und fördern die Menschenrechte

Unserer Verpflichtung zur Wahrung und Förderung der Menschenrechte (siehe Seite 8) entsprechend:

- Haben unsere Mitarbeitenden das Recht, Gewerkschaften (oder andere Verbände) ihrer Wahl zu gründen und Tarifverträge auszuhandeln, sowie das Recht, dies nicht zu tun.
- Beteiligen wir uns nicht an Kinderarbeit und Zwangsarbeit und arbeiten auch nicht wissentlich mit jemandem zusammen, der an Kinderarbeit, Zwangsarbeit oder anderen unlauteren oder illegalen Praktiken beteiligt ist.

Die Mitarbeiterrichtlinie und die damit verbundenen Unternehmensleitlinien findest du im Mitarbeiterportal (Intranet) →



Mitarbeiter-
richtlinie



Antikorruptions- richtlinie

Die lokale Regierungsvertreterin, die für die Erteilung unserer Zulassungen zuständig ist, hat mich gefragt, ob ich ihrem Neffen einen Praktikumsplatz bei Volvo Cars beschaffen könnte.

Was soll ich tun?

Während der Verhandlung mit einem großen Kunden fragte dieser mich, ob Volvo Cars einen Beitrag zum Wohltätigkeitsprojekt seines Unternehmens leisten könne.

Was soll ich tun?

Wir dulden keine Form von Korruption oder Bestechung

Unsere Marke und unser Unternehmen basieren auf Vertrauen, Transparenz und Ehrlichkeit. Korruption und Bestechung, ob unter Beteiligung von Regierungsbeamten oder Privatpersonen, entsprechen nicht unseren Werten und können unseren Ruf ruinieren. Korruption ist nicht nur falsch, sondern auch eine Bedrohung für die gesellschaftliche Entwicklung und eine gut funktionierende Marktwirtschaft. Sie ist generell in den Ländern, in denen wir tätig sind, illegal

Daher dulden wir keine Form von Zahlungen oder Anreizen zum Zweck einer unangemessenen Beeinflussung geschäftlicher Entscheidungen. Unsere Geschäftsbeziehungen müssen auf Vertrauen, Transparenz, Ehrlichkeit und Rechenschaft beruhen. Und denke daran: Es entstehen keinem Mitarbeitenden negative Konsequenzen, weil er oder sie Bestechungs- oder Schmiergelder abgelehnt hat – selbst dann nicht, wenn damit ein entgangenes Geschäft einhergeht.

In der Praxis bedeutet unsere Verpflichtung zur Korruptionsbekämpfung Folgendes:

Wir bieten bzw. nehmen keine unangemessenen Geschenke, Gefälligkeiten oder Bewirtungen an

Der Austausch von Geschenken, Gefälligkeiten und Bewirtung kann das Wohlwollen fördern und die Geschäftsbeziehungen verbessern. Aber unter bestimmten Umständen kann dies als Bestechung gelten und/oder zu einem Interessenkonflikt zwischen deinem persönlichen Interesse und deiner beruflichen Pflicht führen.

Angebote oder erhaltene Geschenke, Gefälligkeiten und Bewirtungen sind in der Regel nur dann akzeptabel, wenn sie:

- ohne korrupte Absicht angeboten oder empfangen werden. Sie dürfen nicht zur Anbahnung eines Geschäfts oder mit der Erwartung, im Gegenzug einen Gefallen zu erhalten, angeboten werden;
- nicht angefordert oder erbeten werden;
- nicht ihrer Art nach unangemessen sind. Beispielsweise Geschenke in Form von Geld oder Gutscheinen oder Angebote, die in den Bereich der Erwachsenenunterhaltung fallen;

- weder offensichtlich noch dem Anschein nach zu einer Verpflichtung seitens des Empfängers führen;
- von angemessenem Wert sind und nicht zu häufig kan das erfolgen. Andernfalls Geschenk als unangemessen betrachtet werden;
- eine Geschäftsentscheidung wahrscheinlich nicht unangemessen beeinflussen. Bitte beachte, dass im Umgang mit Regierungsbeamten die Bedingungen für Geschenke, Gefälligkeiten und Bewirtung strenger sind.

Wir zahlen keine Schmiergelder

Zahlungen zur Sicherung oder Beschleunigung behördlicher Routinevorgänge sind in den meisten Ländern illegal und auch bei Volvo Cars streng verboten.

Wir verwenden kein Firmenvermögen von Volvo Cars für politische Aktivitäten oder politische Spenden jedweder Art

Volvo Cars leistet keine Spenden an politische Parteien, Politiker und verwandte Institutionen.


 Antikorruptions-
richtlinie

Wir sollten die Mittel und Ressourcen von Volvo Cars (einschließlich Arbeitszeit, Telefone und E-Mail-Konten) nicht verwenden, um persönliche politische Aktivitäten auszuüben oder zu unterstützen. Als Privatperson haben Sie natürlich das Recht, am politischen Prozess teilzunehmen, solange Sie klar und deutlich angeben, dass Sie nicht Volvo Cars vertreten.

Gespräche mit Vertretern von Behörden oder politischen Parteien über Verordnungen (besser bekannt als Lobbyarbeit) werden ausschließlich von Government Affairs und/oder autorisierten Mitarbeitern geführt.

Wir nehmen keinen unangemessenen Einfluss auf Regierungsvertreter, um ein für Volvo Cars vorteilhaftes Ergebnis zu erwirken.

Wir arbeiten mit ethischen Geschäftspartnern zusammen

Wir sollten unsere Geschäftspartner stets mit Sorgfalt auswählen und überwachen, insbesondere in Ländern, in denen ein hohes Korruptionsrisiko besteht. Wir können für ihre Handlungen, einschließlich Korruptionsvergehen und anderer illegaler Aktivitäten, verantwortlich gemacht werden.

Der Einsatz von Vermittlern ist insbesondere im Umgang mit Amtsträgern zu vermeiden. In den wenigen Fällen, in denen der Einsatz eines Vermittlers nicht vermieden werden kann, sollten wir stets darauf achten, dass die Integrität des Vermittlers sorgfältig geprüft und der Vermittler gemäß unseren internen Regeln aktiv ist.

Wir müssen auch sicherstellen, dass unsere Geschäftspartner über unsere ethischen Standards, insbesondere in Bezug auf die Korruptionsbekämpfung, informiert und verpflichtet werden und diese auch dauerhaft einhalten.

Wir sind vorsichtig mit Unternehmensspenden

Bestechungsgelder und andere korrupte Zahlungsformen werden oft unter dem Deckmantel von Unternehmensspenden und Sponsoring vorgenommen. Wir dürfen niemals einer Wohltätigkeitsorganisation oder einer ähnlichen Organisation Geld oder andere Dinge von hohem Wert anbieten, versprechen oder überreichen, um einen unangemessenen Vorteil für Volvo Cars zu sichern.

Alle legitimen Aufwendungen müssen durch entsprechende Dokumentation gestützt und in unserer Buchhaltung genau erfasst werden.

Die Antikorruptionsrichtlinie und die damit verbundenen Unternehmensleitlinien findest du im Mitarbeiterportal (Intranet) →

Antikorruptions-
richtlinie



**Richtlinie zu
Interessens-
konflikten**

Meine Schwester arbeitet für einen Wettbewerber.

Muss ich dies angeben?

Einer unserer Lieferanten hat mir angeboten, Vorstandsmitglied zu werden. Dabei könnten einige Vorteile für Volvo Cars herauspringen, da ich wertvolle Informationen über den Zulieferer erhalten würde.

Kann ich annehmen?

Eines meiner Teammitglieder geht seit einigen Monaten mit einem ihrer unterstellten Mitarbeitenden aus. Ich respektiere ihr Privatleben, aber es ärgert mich.

Was soll ich tun?

Wir treffen geschäftliche Entscheidungen und agieren stets im besten Interesse von Volvo Cars

Ein Interessenkonflikt kann entstehen, wenn unser berufliches Urteilsvermögen, unsere Leistung oder unsere Entscheidungsfähigkeit durch einen potenziellen Nutzen für uns selbst, ein Familienmitglied oder einen Freund beeinflusst werden kann. Interessenkonflikte können auch dann entstehen, wenn unsere Nebenaktivitäten Volvo Cars schaden könnten, zum Beispiel wenn wir Konkurrenzaktivitäten ausüben.

Wenn du glaubst, dass du einen potenziellen oder mutmaßlichen Interessenkonflikt erkannt hast, sprich mit deinem Vorgesetzten und versucht gemeinsam, ihn zu lösen. Wenn ein Konflikt gelöst wurde, sollte dies dem Compliance & Ethics Office gemeldet werden. Ein potenzieller Interessenkonflikt, der nicht gelöst wurde, muss dem Compliance & Ethics Office zur Überprüfung und Genehmigung gemeldet werden.

Darüber hinaus sollten die Executive Management Teams alle finanziellen und sonstigen Beteiligungen an einer Organisation außerhalb von Volvo Cars offenlegen.

Die Richtlinie zu Interessenkonflikten und die damit verbundenen Unternehmensvorgaben findest du im Mitarbeiterportal (Intranet) →

Datenschutz- richtlinie

Einer unserer Anbieter benötigt Kundendaten, um eine neue Software zu testen.

Können wir personenbezogene Daten unserer Kunden an diesen Anbieter weitergeben?

Ich muss Kundendaten an eine Regulierungsbehörde in einem anderen Land übermitteln.

Wen soll ich um Rat fragen?

Was muss ich tun, wenn ein Kunde wissen will, welche personenbezogenen Daten wir über ihn oder sie gespeichert haben, und

die Löschung dieser Daten verlangt?

Wir respektieren das Recht auf Privatsphäre und ergreifen alle geeigneten Maßnahmen zum Schutz personenbezogener Daten

Unser Ziel ist es, die persönlichen Daten unserer Kunden, Mitarbeiter und Geschäftspartner zu schützen. Sie alle vertrauen darauf, wenn sie ihre personenbezogenen Daten mit uns teilen, und dieses Vertrauen dürfen wir nicht verspielen.

Bei der Erhebung personenbezogener Daten stellen wir Folgendes sicher:

- Wir haben ein berechtigtes geschäftliches Interesse und das Recht, die erhobenen personenbezogenen Daten zu nutzen und anderweitig zu verarbeiten. In den erforderlichen Fällen müssen wir immer die Zustimmung der betroffenen Person einholen. Eine weitergehende Nutzung personenbezogener Daten setzt voraus, dass der neue Zweck mit dem ursprünglichen Zweck vereinbar ist.
- Personen, deren personenbezogene Daten wir erhoben haben, erhalten detaillierte Informationen über die Erhebung und sonstige Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten.

- Wir erheben ausschließlich personenbezogene Daten, die für den vorgesehenen Zweck erforderlich sind.

Nach der Erhebung personenbezogener Daten müssen wir Folgendes sicherstellen:

- Alle verwendeten personenbezogenen Daten bleiben korrekt und aktuell.
- Personenbezogene Daten werden nicht länger als unbedingt notwendig gespeichert.
- Wir respektieren die Rechte der Personen, deren personenbezogene Daten verarbeitet werden.
- Personenbezogene Daten werden von uns jederzeit auf sichere Weise verarbeitet. Der Zugriff auf personenbezogene Daten darf nur Personen gewährt werden, die diese unbedingt kennen müssen.
- Wir geben personenbezogene Daten nur dann an Dritte weiter, wenn wir dafür eine gültige Rechtsgrundlage haben.

- Wir befolgen bei der Übermittlung personenbezogener Daten an ein Unternehmen mit Sitz in einem anderen Land alle relevanten Vorschriften.

Die Datenschutzrichtlinie und die damit verbundenen Unternehmensleitlinien findest du im Mitarbeiterportal (Intranet) →

Wettbewerbs- richtlinie

Als ich an einem Treffen des Handelsverbands teilgenommen habe, begann einer unserer Wettbewerber, über die Preisgestaltung zu sprechen. Ich habe den Raum sofort verlassen.

War das richtig?

Beim Besuch eines Lieferanten deutete dieser an, dass er Hinweise auf die Strategie eines unserer Wettbewerber hatte.

Soll ich ihn um weitere Informationen bitten?

Ich muss ein Benchmarking durchführen, um strategische Informationen über Wettbewerber zu sammeln.

Wie soll ich vorgehen?

Wir respektieren und unterstützen den freien und fairen Wettbewerb

Mithilfe von Wettbewerbsgesetzen, auch Kartellgesetze genannt, soll der freie Wettbewerb auf dem Markt geschützt werden. Diese Gesetze sind auf der ganzen Welt ähnlich, und Volvo Cars verpflichtet sich, diese Gesetze zu befolgen und den freien Wettbewerb zu schützen. Wir treten immer in einen fairen Wettbewerb und unternehmen nichts, um den Wettbewerb unangemessen zu behindern.

Im Umgang mit Händlern und Importeuren:

- Vermeiden wir jede Praxis, die als unangemessene Absprache mit Einzelhändlern, eigenen Direktvertriebskanälen und Importeuren angesehen werden könnte (z. B. Preisabsprachen oder illegale Aufteilung von Märkten/Kunden).
- Geben wir keine vertraulichen Informationen über Einzelhändler oder Importeure an andere Einzelhändler, eigene Direktvertriebskanäle oder Importeure weiter. Dies könnte als Preisabsprache oder eine andere illegale wettbewerbswidrige Handlung angesehen werden.
- Können bestimmte vertrauliche Informationen über Volvo Cars mit Händlern oder Importeuren in ihrer Funktion als Geschäftspartner geteilt werden.

Im Umgang mit einem Wettbewerber:

- Vermeiden wir alles, was als wettbewerbswidrige Vereinbarung, zum Beispiel Preisabsprache,

Angebotsmanipulation und Aufteilung von Märkten, zwischen uns und unseren Wettbewerbern angesehen werden kann. Die Bereitstellung von Informationen an Wettbewerber oder der Erhalt von Informationen von Wettbewerbern kann als wettbewerbswidrig und illegal angesehen werden, selbst wenn die Weitergabe der Informationen über Dritte erfolgt.

Allgemein gilt, dass wir keine vertraulichen oder sensiblen Informationen mit unseren Wettbewerbern austauschen. Besondere Vorsicht ist geboten, wenn wir:

- vertrauliche Informationen über einen Wettbewerber, entweder auf ungebetene Weise (zum Beispiel von einem neuen Mitarbeiter, der früher für einen Wettbewerber gearbeitet hat) oder über Benchmarking-Aktivitäten erhalten. Wir sammeln niemals Wettbewerbsinformationen auf illegale Weise oder indem wir die Annahme solcher Informationen nicht verweigern, falls sie vom Vertreter des Wettbewerbers offengelegt werden.
- an einem Treffen teilnehmen, an dem auch Wettbewerber teilnehmen.
- einen Wettbewerber während einer Veranstaltung oder im informellen privaten oder gesellschaftlichen Rahmen treffen.
- an Handelsverbänden oder anderen Branchentreffen teilnehmen, bei denen Wettbewerber anwesend sind.

- an Projekten oder gemeinsamen Kooperationen mit Wettbewerbern teilnehmen.
- die Fabrik oder die Anlagen eines Wettbewerbers besuchen oder entsprechende Besuche eines Wettbewerbers annehmen.

Wenn Sie versehentlich vertrauliche Informationen über einen Wettbewerber erhalten haben oder einem Wettbewerber vertrauliche Informationen über Volvo Cars mitgeteilt haben, informieren Sie sofort Compliance & Ethics oder die Rechtsabteilung.

Wenn im Rahmen der Kommunikation auf einen Wettbewerber oder dessen Produkte oder Dienstleistungen Bezug genommen wird, verzichtet Volvo Cars auf jegliche öffentliche Kommunikation, die einen Wettbewerber diskreditiert.

Die Wettbewerbsrichtlinie und die damit verbundenen Unternehmensleitlinien findest du im Mitarbeiterportal (Intranet) →

**Richtlinie
zum Schutz
von geistigem
Eigentum**

Ich habe einige wirklich gute und kreative Ideen, wie wir unsere Geschäftsprozesse verbessern können.

Soll ich versuchen, sie zu schützen?

Ich arbeite an einem dringenden Projekt und muss sehr bald einen Lieferanten/Geschäftspartner kontaktieren.

Kann ich Informationen frei mit Lieferanten oder anderen Geschäftspartnern teilen?

Einer unserer Lieferanten hat eine sehr innovative Technologie eingeführt.

Kann ich einige Informationen über diese Technologie mit einem anderen Lieferanten teilen (der nicht im Wettbewerb zum anderen Lieferanten steht)?



Richtlinie
zum Schutz
von geistigem
Eigentum

Unsere Innovationen und Ideen stehen im Mittelpunkt unseres Handelns. Wir müssen sie schützen.

- Die weltweite Wettbewerbsposition von Volvo Cars hängt von unserer Fähigkeit ab, kontinuierlich neue innovative Produkte und Dienstleistungen zu entwickeln. Um den Wettbewerbsvorteil von Volvo Cars zu erhalten oder weiter auszubauen und unsere neuen innovativen Produkte und Dienstleistungen zu schützen, ist es in der heutigen Wirtschaft von entscheidender Bedeutung, in geistige Eigentumsrechte zu investieren und unsere Geschäftsgeheimnisse zu schützen. Daher gilt: Wir schützen unsere strategischen Technologien und Unternehmensinnovationen durch die Erlangung von Patent-, Marken-, Muster- und anderen Schutzrechten.
- Wir verwenden die Rechte an geistigem Eigentum von Volvo Cars korrekt und in einer Weise, die die Marke und die Wettbewerbsposition von Volvo Cars schützt.

- Wir treffen Vorkehrungen, damit die Geschäftsgeheimnisse von Volvo Cars ordnungsgemäß gewahrt bleiben.
- Wir ergreifen entsprechende Maßnahmen gegen diejenigen, die unsere Rechte an geistigem Eigentum missbrauchen.
- Vor der Lizenzierung der Rechte an geistigem Eigentum von Volvo Cars holen wir die entsprechende Genehmigung ein.

Ebenso verpflichten wir uns, die Rechte am geistigen Eigentum anderer, d. h. Dritter, zu respektieren. Daher gilt:

- Wir verwenden geistige Eigentumsrechte anderer nicht ohne vorherige schriftliche Genehmigung.
- Wir halten uns strikt an die Bedingungen und Lizenzen, die für das geistige Eigentum Dritter gelten.

- Wir behandeln Geschäftsgeheimnisse unserer Geschäftspartner, von denen wir Kenntnis erlangen, vertraulich.

Diese Maßnahmen unterstützen uns in unseren Bemühungen, die Marke, das geschäftliche Ansehen, den Wert und die Wettbewerbsposition von Volvo Cars zu stärken.

Die Richtlinie zum Schutz von geistigem Eigentum und die damit verbundenen Unternehmensleitlinien findest du im Mitarbeiterportal (Intranet) →

Richtlinie zum Schutz von Firmenvermögen

Ich habe den Verdacht, dass eines meiner Teammitglieder ein externes Beratungsgeschäft betreibt und während seiner Arbeitszeit bei Volvo Cars für Kunden arbeitet. Ich bin mit jemandem aus der IT-Abteilung befreundet, der die E-Mails meines Teammitglieds überprüfen kann.

Ist das eine gute Idee?

Ich habe gerade die ehemalige Position eines Managers übernommen, der früher die Kostenberichte seiner Teammitglieder genehmigt hat, ohne diese wirklich zu überprüfen. Ich möchte das ändern, weil Kostenberichte bekanntermaßen ein Bereich sind, in dem es viel Betrug gibt und ich alles richtig machen will, aber ich möchte dem Team auch nicht zu pingelig erscheinen.

Was soll ich tun?

Ein mit Volvo Cars verbundenes Unternehmen hat uns gebeten, Lizenzen ohne schriftliche Vereinbarung und zu einem ermäßigten Preis an sie zu verkaufen.

Was soll ich tun?

Wir sind dafür verantwortlich, das Firmenvermögen von Volvo Cars zu schützen und korrekt zu verwenden

Das Firmenvermögen gehört zu Volvo Cars und soll uns dabei helfen, unsere Arbeit bestmöglich zu erledigen. Der Missbrauch des Vermögens von Volvo Cars kann sich negativ auf die betriebliche und finanzielle Leistungsfähigkeit von Volvo Cars auswirken. Diebstahl und Betrug werden bei Volvo Cars unter keinen Umständen geduldet.

Von uns allen wird erwartet, dass wir:

- Sorgfältig mit dem Vermögen von Volvo Cars umgehen und es nicht missbrauchen.
- Das Vermögen von Volvo Cars nur für legitime geschäftliche Zwecke nutzen. Sie können das Firmenvermögen gelegentlich und innerhalb bestimmter Grenzen für private, aber nicht gewerbliche Zwecke nutzen, wenn diese Nutzung nicht dem Interesse des Unternehmens entgegensteht, nicht übermäßig geschieht und sich nicht nachteilig auf Ihre Arbeit oder die Leistung anderer auswirkt. Das betrifft vor allem die Nutzung von IT-Ressourcen wie Smartphones, Tablets und Laptops.

- Das Firmenvermögen von Volvo Cars vor Diebstahl, Betrug, Beschädigung und unsachgemäßer Nutzung schützen, indem wir jederzeit alle relevanten Sicherheitsmaßnahmen beachten.
- Das Firmenvermögen von Volvo Cars, insbesondere die IT-Ressourcen, ordnungsgemäß nutzen. Es darf nicht für illegale oder nicht ethische Zwecke verwendet werden.
- Uns jederzeit an die Regeln für Geschäfte mit verbundenen Parteien halten, die in der Richtlinie zu verbundenen Parteien festgelegt sind, und sicherstellen, dass alle Geschäfte mit verbundenen Parteien zu marktüblichen Bedingungen getätigt werden.

Zum Firmenvermögen von Volvo Cars zählen auch Geschäftsunterlagen. Wir alle sind verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass alle unsere Finanz- oder sonstigen Geschäftsunterlagen:

- akkurat, aufrichtig, vollständig und detailliert genug sind.

- jederzeit sicher verwahrt werden, damit jegliche unbefugte Nutzung oder Veränderung, Offenlegung, Beschädigung oder jeglicher Verlust verhindert wird.
- in Übereinstimmung mit den geltenden Aktenaufbewahrungsvorschriften verwahrt werden.

Die Richtlinie zum Schutz von Firmenvermögen und die damit verbundenen Unternehmensleitlinien wie die Richtlinie zu verbundenen Parteien finden Sie im Mitarbeiterportal (Intranet) →

Vertraulichkeits- richtlinie

Ich habe gesehen, wie einer meiner Kollegen, der Volvo Cars verlässt, viele Daten auf ein privates Laufwerk heruntergeladen hat.

Was soll ich tun?

Vor kurzem saß ich mit einem alten Hochschulfreund, den ich seit Ewigkeiten nicht gesehen hatte, beim Abendessen. Er interessiert sich brennend für Autos und wollte alles über unsere neuen Produkte wissen. Ich weiß, dass er nicht für einen Wettbewerber arbeitet.

Darf ich diese Informationen an ihn weitergeben?

Als ich am Schreibtisch eines neuen Mitarbeiters vorbeikam, sah ich, dass er mehrere Dokumente aus seiner früheren Beschäftigung benutzte, die als vertraulich gekennzeichnet waren.

Ist das erlaubt?

Wir sind verpflichtet, vertrauliche Informationen zu schützen

Informationen sind ein wichtiges Gut, besonders, wenn sie als vertraulich eingestuft sind. Wenn unseren vertraulichen Informationen unerlaubter Weise offengelegt werden, kann dies unserem Geschäft und unserer Wettbewerbsfähigkeit schwer schaden. Daher ist es wichtig, mit vertraulichen Informationen korrekt umzugehen und sie zu schützen. Wenn du Zugang zu Insider-Informationen hast, d. h. Informationen, die sich wahrscheinlich auf den Kurs von börsennotierten Volvo Cars-Aktien oder -Wertpapieren auswirken würden, ist es noch wichtiger, mit Sorgfalt zu handeln und diese Informationen niemals an Personen innerhalb und außerhalb von Volvo Cars weiter zu geben, wenn Sie dazu nicht berechtigt sind.

Wir schützen die Informationen von Volvo Cars auf folgende Weise:

- Informationen von Volvo Cars sollten nach ihrer Sensibilität klassifiziert und entsprechend gekennzeichnet und verwendet werden.
- Bewahre alle vertraulichen Informationen, sowohl in Papierform als auch in elektronischer Form, sicher auf. Achte immer darauf, angemessene Maßnahmen

zum Schutz vertraulicher Informationen zu ergreifen. Das ist besonders wichtig, wenn du an öffentlichen Orten wie Restaurants, Bahnhöfen und Flughäfen arbeitest oder etwas besprichst.

- Gebe vertrauliche Informationen nur an Personen weiter, die diese berechtigterweise kennen müssen. Wenn du vertrauliche Informationen mit Dritten teilst, stelle sicher, dass alle relevanten Vorabgenehmigungen eingeholt wurden und eine Vertraulichkeitsvereinbarung unterzeichnet wurde.
- Jeder Verlust von vertraulichen Informationen und jeder unerlaubte Zugriff auf diese ist an das Compliance & Ethics Office zu melden.
- Halte dich über Unternehmensvorschriften für den Umgang mit Informationen auf dem Laufenden.

Wenn du Volvo Cars aus irgendeinem Grund jemals verlassen solltest, bleibt deine Verpflichtung zur Vertraulichkeit auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen. Bevor du das Unternehmen verlässt, gib alle vertraulichen Informationen, die sich in Ihrem Besitz befinden,

an deinen Vorgesetzten zurück. Vertrauliche Informationen dürfen niemals an einen neuen Arbeitgeber weitergegeben oder zu diesem mitgenommen oder anderweitig offengelegt werden.

Wenn du Zugang zu vertraulichen Informationen hast, die einem Dritten gehören, musst du diese ebenfalls vor einer Offenlegung schützen. Darüber hinaus ist es nicht gestattet, die vertraulichen Informationen eines früheren Arbeitgebers an Dritte bei Volvo Cars weiterzugeben.

Die Vertraulichkeitsrichtlinie und die damit verbundenen Unternehmensleitlinien findest du im Mitarbeiterportal (Intranet) →

Kommunikations- richtlinie

Autos sind meine Leidenschaft und ich habe einen Blog erstellt.
*Sollte ich mich offen zu meiner Verbindung zu Volvo Cars
bekennen? Welche Vorsichtsmaßnahmen muss ich treffen?*

Ich bin dabei, ein Marketing-Programm für ein neues Produkt zu entwickeln. Mein Vorgesetzter besteht auf die Worte „Fahren Sie einen Volvo, der Sicherheit Ihrer Familie zuliebe“.

Was soll ich tun?

Ein Journalist hat mich heute angerufen und mich gebeten, das Quartalsergebnis von Volvo Cars zu kommentieren. Durch meine Arbeit in der Finanzabteilung kenne ich das Ergebnis, aber es wurde noch nicht extern bekannt gegeben.

Was soll ich tun?

Eine klare und eindeutige Kommunikation ist essenziell für unsere Arbeitsweise. Alles muss jederzeit korrekt dargestellt werden.

Kommunikation hat schon immer eine kritische Rolle bei Volvo Cars gespielt, wenn es darum ging, unsere Marke aufzubauen und unser Geschäft zu erweitern. Unsere Kommunikation hat das Ziel, Vertrauen zu schaffen – bei Kunden, Verbraucherinnen und Verbrauchern, Kolleginnen und Kollegen, Investoren und Kapitalmarktakteuren, Geschäftspartnern und in den Gemeinschaften, in denen wir tätig sind. Was wir kommunizieren und wie wir dies tun, sollte immer im Einklang mit unseren Werten stehen und allen geltenden Gesetzen, Vorschriften und Standards entsprechen.

Volvo Cars trägt die rechtliche Verantwortung für den Inhalt der Kommunikation, wobei es keine Rolle spielt, ob diese Inhalte direkt von Volvo Cars stammen oder von Dienstleistern, die im Auftrag von Volvo Cars agieren.

Der CEO von Volvo Cars ist der erste Sprecher von Volvo Cars. Der CFO hat mit Unterstützung des Head of Investors Relations (IR) die Verantwortung für die Kommunikation von Finanz- und Aufsichtsinformationen, einschließlich Insiderinformationen. Der Head of

Corporate Communication ist für die interne und externe Kommunikation allgemeiner Unternehmensinformationen verantwortlich, die nicht zu den Insiderinformationen zählen. Dazu gehören Produkt-, Unternehmens- und Markeninformationen.

Sofern du nicht dazu befugt bist, solltest du nicht im Namen von Volvo Cars sprechen, schreiben oder Verpflichtungen eingehen.

Wir kommunizieren nur wahrheitsgetreue und korrekte Informationen:

- Unsere Kommunikation muss klar, transparent und verständlich sein. Die gesamte Kommunikation muss außerdem zuverlässig, aktuell und genau sein, der Wahrheit entsprechen und rechtzeitig erfolgen. Die Kommunikation falscher, irreführender oder übertriebener Informationen ist nicht gestattet.
- Die gesamte Kommunikation von Volvo Cars muss auf nachweisbaren und relevanten Fakten und Zahlen basieren. Du musst die Korrektheit von allem, was du kommunizierst, belegen können.

Wenn wir über unsere Produkte und Dienstleistungen kommunizieren, sollten wir eine faire, präzise, wahrheitsgetreue und faktenbasierte Beschreibung unserer Produkte und Dienstleistungen sowie ihrer Leistungsmerkmale abgeben. Achte darauf, dass du nicht deine eigene Meinung oder Ihre persönlichen Interessen mit denen von Volvo Cars verwechselst. Dies gilt insbesondere in den sozialen Netzwerken.

Sofern du nicht dazu autorisiert bist, nimm keine vertraulichen Informationen über Volvo Cars oder seine Produkte in deiner Kommunikation auf.

Die Kommunikationsrichtlinie und die damit verbundenen Unternehmensleitlinien findest du im Mitarbeiterportal (Intranet) →

**Richtlinie zu
Handelssanktionen
und Ausfuhr-
beschränkungen**

Wir sind dabei, eine neue sensible Technologie in die nächste Fahrzeuglinie einzubetten.

Müssen wir in Bezug auf Handelssanktionen oder Ausfuhrbeschränkungen etwas beachten?

Einer unserer Importeure hat uns gebeten, eine große Sendung an sein Lager in Dubai anstatt an seine normale Lieferadresse zu senden.

Was sollen wir tun?

Wir planen eine Testexpedition in China, in deren Rahmen es auch zum Export bestimmter Testgeräte in das Land kommen kann.

Gibt es irgendetwas, was wir tun müssen?


 Richtlinie zu
Handelssanktionen
und Ausfuhr-
beschränkungen

Wir halten uns strikt an für Volvo Cars geltende Handelssanktionen und an die Gesetze und Vorschriften zu Ausfuhrbeschränkungen

Handelssanktionen sowie Gesetze und Vorschriften zu Ausfuhrbeschränkungen werden von internationalen und regionalen Gremien (wie der EU oder den Vereinten Nationen), aber auch von Ländern einseitig verhängt. Handelssanktionen beschränken oder verbieten bestimmte Handels- und Finanztransaktionen, während Ausfuhrbeschränkungen die Aus- und Wiederausfuhr bestimmter Waren, Software und Technologien ohne die erforderliche Ausfuhrlizenz oder sonstige Genehmigung einschränken. Diese Regeln dienen der Verhinderung von völker- oder menschenrechtlichen Verstößen, der Verbreitung von Massenvernichtungswaffen, internationalem Terrorismus oder Umschlag von Waren, die für militärische oder interne Repressionszwecke genutzt werden könnten.

Um sicherzustellen, dass wir geltende Handels-sanktionen und Ausfuhrbeschränkungen einhalten, denke immer daran:

- Bei der Auswahl von Geschäftspartnern mit der nötigen Sorgfalt vorzugehen, um sicherzustellen, dass wir keine Transaktion mit sanktionierten Ländern, Unternehmen, Organisationen und Einzelpersonen tätigen.
- Handelssanktionen und Klauseln zu Ausfuhrbeschränkungen in Vereinbarungen mit Drittparteien zu implementieren, um Geschäfte mit sanktionierten Ländern, Unternehmen, Organisationen oder Einzelpersonen zu verhindern.
- Sicherzustellen, dass keine Waren, Software oder Technologie ausgeführt bzw. wiederausgeführt werden, ohne dass ausreichende Ausfuhrlicenzen

oder andere Genehmigungen vorliegen, die z. B. die Ausfuhrlistennummer solcher Güter enthalten.

- Das Compliance & Ethics Office im Falle einer Ermittlung oder Untersuchung im Zusammenhang mit Handelssanktionen oder Ausfuhrbeschränkungen unverzüglich zu informieren.

Die Richtlinie zu Handelssanktionen und Ausfuhrbeschränkungen und die dazugehörigen Unternehmensleitlinien findest du im Mitarbeiterportal (Intranet) →



Insiderrichtlinie

Ich bin kein Rechtsexperte.

Was genau sind Insiderinformationen?

Ich arbeite an einem neuen Projekt, das für Volvo Cars strategisch wichtig ist. Über das Projekt wurden keine Informationen veröffentlicht. Ich werde morgen von einem Journalisten interviewt.

Kann ich das Projekt bereits erwähnen?

Eine Kollegin hat von einer großen Übernahme gehört, an der ich arbeite. Sie ist nicht an dem Projekt beteiligt, aber heute Morgen hat sie einige Fragen dazu gestellt.

Darf ich diese beantworten?

Wir vermeiden die unerlaubte Offenlegung und den Handel mit Insiderinformationen

Volvo Car AB ist mit Aktien an der Börse Nasdaq Stockholm und mit Anleihen an der Luxemburger Börse notiert. Infolgedessen unterliegt Volvo Cars bestimmten Vorschriften rund um den Insiderhandel und Marktmissbrauch. Diese Regeln entsprechen unseren Werten und sollen das Vertrauen der Finanzmärkte und anderer in Volvo Cars aufrechterhalten.

Insiderinformationen sind der Öffentlichkeit nicht zugängliche Informationen, die sich wahrscheinlich auf den Preis der von einem Unternehmen ausgegebenen Finanzinstrumente auswirken. Generell gilt, dass du, wenn du Insiderinformationen über Volvo Cars oder ein anderes Unternehmen besitzt, keine Wertpapiere kaufen oder verkaufen darfst, die von dem Unternehmen ausgegeben werden, auf das sich die Insiderinformationen beziehen. Dies würde dir einen unfairen Vorteil verschaffen, weil du im Besitz wichtiger Informationen bist, die anderen fehlen. Es ist dir auch nicht gestattet, Insiderinformationen an Dritte weiterzugeben, da es diesen dadurch möglich wäre, mit den Insiderinformationen unangemessen zu

handeln oder andere durch entsprechende, auf die Insiderinformationen bezogene Empfehlungen zum Kauf oder Verkauf von Wertpapieren oder zum Widerruf bzw. zur Änderung eines Handelsauftrags in Bezug auf derartige Wertpapiere zu verleiten. Diese Regeln gelten, bis die Informationen über die entsprechenden Kanäle veröffentlicht werden oder keine Insiderinformationen mehr darstellen.

Infolge der oben genannten Punkte gilt weiterhin, dass du:

- Strikte Vertraulichkeit zu nicht öffentlichen Insiderinformationen bewahren musst, auf die du aufgrund deiner Arbeit bei Volvo Cars möglicherweise Zugriff haben könntest. Eine versehentliche Offenlegung ist immer zu vermeiden;
- Insiderinformationen über Volvo Cars nicht an die Öffentlichkeit weitergibst, wenn du dazu nicht berechtigt bist – wir sprechen mit einer Stimme, wenn wir mit den Medien, den Wirtschafts- oder Finanzanalysten und der Öffentlichkeit kommunizieren.

Für die Mitglieder des Executive Management Teams und des Board of Directors (PDMRs) gelten gesonderte, strengere Regeln. Es wird erwartet, dass sie diese Regeln kennen und einhalten.

Weitere Informationen zu den allgemeinen Grundsätzen, die in Bezug auf Vertraulichkeit und Kommunikation von Informationen gelten, finden Sie auf den Seiten 34–37.

Die Insiderrichtlinie findest du zusammen mit der Insiderleitlinien und der PDMR-Leitlinie im Mitarbeiterportal (Intranet) →

**Richtlinie
zur internen
Berichter-
stattung**

Muss ich mir Sorgen über Vergeltungsmaßnahmen machen,
wenn ich Fehlverhalten melde?

Ich möchte das Verhalten eines meiner Kollegen melden,
aber ich fürchte die Folgen.

Kann ich die Sache vertraulich melden?

Wir sehen nicht weg, wenn wir Verstöße beobachten oder vermuten

Volvo Cars setzt sich für eine Kultur der Offenheit ein, in der wir Fragen stellen und Bedenken äußern können, ohne Vergeltung fürchten zu müssen. Wir ermutigen unsere Mitarbeitenden auch dazu, in gutem Glauben jedes Verhalten zu melden, von dem sie glauben, dass es gegen unseren Verhaltenskodex, unsere Unternehmensrichtlinien oder -Leitlinien oder gegen Gesetze oder Vorschriften verstößt.

Etwaige Bedenken solltest du zunächst mit deinem Vorgesetzten oder dem lokalen People Experience (PX)-Beauftragten besprechen. In den meisten Fällen sollte dies ausreichen, um die Angelegenheit zu regeln. Wenn du dich aus irgendeinem Grund hierbei nicht wohlfühlst, kannst du dich auch an einen höherrangigen Manager, das Compliance & Ethics Office, die Rechtsabteilung oder einen Compliance & Ethics Champion in deiner lokalen Organisation wenden. Manager und andere Empfänger von Informationen über schweres Fehlverhalten müssen diese umgehend dem Compliance & Ethics Office melden.

Manchmal ist es nicht möglich oder angemessen, Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex oder gegen Gesetze wie oben beschrieben zu melden. Wenn dies der Fall ist oder du die oben genannten Meldemöglichkeiten aus anderen Gründen nicht nutzen möchtest, kannst du auch den Whistleblowing-Kanal von Volvo Cars nutzen: die „Tell us“-Hotline. Die „Tell us“-Hotline ist für gravierende Verstöße vorgesehen, die die Betroffenen nicht über die normalen Meldekanäle mitteilen möchten. Die „Tell us“-Hotline wird von einem externen Partner betrieben, ist stets erreichbar und bietet dem Anrufenden volle Anonymität. Meldungen werden in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen bearbeitet und behandelt.

Alle Berichte über Fehlverhalten werden geprüft und untersucht. Volvo Cars verpflichtet sich, im größtmöglichen Umfang Verschwiegenheit über die Person, die den Verstoß gemeldet hat, zu wahren.

Informationen über einen Bericht werden nur an Personen weitergegeben, die einen berechtigten Grund haben, diese zu kennen. Wenn du von einem Bericht oder einer Untersuchung Kenntnis erlangst, behalte dieses Wissen für dich.

Du bist außerdem verpflichtet, bei Untersuchungen und Prüfungen vollständig und wahrheitsgetreu zu kooperieren.

Volvo Cars toleriert keine Form von Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die sich in gutem Glauben äußern und Bedenken melden.

Die Richtlinie zur internen Berichterstattung ist im Mitarbeiterportal (Intranet) zu finden →

Sie können das Volvo Cars Compliance & Ethics Office auf folgendem Weg kontaktieren:

E-MAIL:

Compliance & Ethics Office:

cceoffic@volvocars.com

Augusta Speiser, Chief Compliance & Ethics Officer:

augusta.speiser@volvocars.com

POSTANSCHRIFT:

Volvo Cars
Compliance & Ethics Office
Torslanda HABVS
SE-405 31 Göteborg, Schweden

„TELL US“-HOTLINE:

Verfügbar im Mitarbeiterportal von Volvo Cars (Intranet) und auf <https://www.volvocars.com/intl/v/legal/tell-us-reporting-line>





DATUM:

Dieser Kodex wurde vom Volvo Car AB Board of Directors am 05. Dezember 2022 verabschiedet. Der Kodex wird alle zwei Jahre oder nach Bedarf überprüft.

VERÖFFENTLICHT VON:

Volvo Cars – Compliance & Ethics Office

Das Compliance & Ethics Office ist dafür verantwortlich, dass die aktuelle Version des Kodex veröffentlicht wird und allen Mitarbeitern im Mitarbeiterportal (Intranet) von Volvo Cars zur Verfügung steht.

Volvo Car AB

Firmensitz:

Volvo Car AB, 405 31 Göteborg, Schweden

Organisationsnr. 556810-8988

Dieser Kodex ist nicht als Arbeitsvertrag auszulegen und gibt niemandem das Recht auf Weiterbeschäftigung durch Volvo Cars.

V O L V O

VOLVOCARS.COM