

Política do Grupo 3: Sistema de Denúncias (Whistleblower System) do Grupo Volkswagen – Versão 5.0

Company instruction nr. SQ-ADF-F-0100

Válido desde:	01.06.2022
Última alteração::	
Verificação de Validade:	01.06.2029
Departamento responsável pelo processo:	Integridade Risco e Conformidade - AGC
Nome:	Integridade Risco e Conformidade Manager (Adélia Felício)
Telefone:	+351 21 211 2732
Departamento emissor:	Integridade Risco e Conformidade - AGC
Nome:	Integridade Risco e Conformidade Manager (Adélia Felício)
Telefone:	+351 21 211 2732



Índice

Preâmbulo.....	4
1 Âmbito de aplicação.....	5
2 Termos e definições.....	5
2.1 Representantes dos Trabalhadores	5
2.2 Suspeita Razoável.....	5
2.3 Colaboradores	5
2.4 Colaboradores do Grupo de Chefias	6
2.5 Pessoas Implicadas	6
2.6 Denúncia	6
2.7 Medidas de Seguimento	6
2.8 Categorização.....	7
2.9 Denúncia Relevante	7
2.10 Violações Regulamentares.....	7
2.11 Recomendação de Sanção	10
2.12 Investigação.....	10
2.13 Denúncia de Atividades Suspeitas	10
2.14 Caso Suspeito	10
2.15 Procedimento de Avaliação.....	10
2.16 O Denunciante (<i>Whistleblower</i>)	10
3 Funções no Sistema de Denúncias (<i>Whistleblower System</i>)	11
3.1 Superior Hierárquico.....	11
3.2 Gabinetes de Investigação	12
3.3 Organização de Compliance	13
3.4 Comissão Disciplinar para a Gestão de Topo (Gestão nível 1).....	14
3.5 Órgão Competente	14
3.6 Mandatários Externos.....	15
3.7 Departamento de RH e Coordenador de RH	15
3.8 Unidades de Investigação	16
4 Princípios processuais	16
4.1 Princípios e salvaguardas processuais	16
4.2 Proibição de retaliação	16
5 Comunicação de violações.....	17
6 Responsabilidade pelo tratamento de Denúncias de Atividades Suspeitas.....	18
7 Procedimento.....	19
7.1 Tratamento de Denúncias de Atividades Suspeitas	19
7.2 Sanação de situações ilegais.....	19
7.3 Obrigação de cooperação	19
8 Outras funções dos Gabinetes de Investigação.....	19
8.1 Manutenção dos canais de receção internos	20
8.2 Funcionamento de um Sistema de IT de Gestão de Casos	21
8.3 Obrigações de notificação.....	21
8.4 Criação de um Comité de Coordenação.....	22
8.5 Formação	22
9 Outras funções do Gabinete Central de Investigação.....	22
9.1 Prazos previstos para o tratamento	22
9.2 Requisitos de conteúdo.....	23
9.3 Denúncias a nível de todo o Grupo	23
9.4 Informação do Conselho Fiscal e da Comissão de Auditoria	23
9.5 Garantia de Qualidade	24
9.6 Informação à Comissão de Trabalhadores e aos Colaboradores.....	24

9.7	Apoio ao Compliance de RH	24
10	Especificações para empresas do Grupo	24
10.1	Implementação da Política do Grupo	24
10.2	Apoio do Sistema de Denúncias (<i>Whistleblower System</i>).....	25
10.3	Outros órgãos internos de denúncia.....	25
10.4	Pessoa de contacto local para o Sistema de Denúncias (<i>Whistleblower System</i>) 25	
11	Auditoria do sistema	26
12	Data de entrada em vigor da Política do Grupo	26
Anexo 1:	Princípios e Salvaguardas Processuais	28
Anexo 2:	Processo de Tratamento de Denúncias de Atividades Suspeitas.....	32
Anexo 3:	Comissão Disciplinar para a Gestão de Topo (Gestão nível 1)	44

Preâmbulo

A integridade e o cumprimento das leis e regulamentos (*compliance*/conformidade), são os princípios norteadores das atividades comerciais e as principais prioridades do Grupo Volkswagen. São a base para a excelente reputação do Grupo e das suas marcas, para a confiança dos seus clientes e dos seus parceiros comerciais, para o bem-estar dos seus Colaboradores, bem como para o sucesso económico sustentável, que não deve ser afetado pelo risco de perdas financeiras significativas com qualquer tipo de sanções, seja de que espécie ou natureza for.

O Grupo Volkswagen transmite confiança a todos os seus Colaboradores, dos quais se espera que se pautem por valores éticos nas suas tomadas de decisão, esperando que atuem de forma honesta e justa perante os seus colegas, os seus clientes e os seus demais parceiros comerciais. É esperado que os Colaboradores cumpram as leis, as regras e as políticas aplicáveis no Grupo Volkswagen (em particular o Código de Conduta), bem como as obrigações previstas nos respetivos contratos de trabalho. O Grupo Volkswagen espera que a atuação dos elementos da sua Direção, sejam um modelo a seguir pelos seus Colaboradores.

Não serão admitidas violações à lei, aos regulamentos e/ou a quaisquer políticas em vigor no Grupo Volkswagen. Essas violações serão sancionadas e, se necessário, levadas ao conhecimento das autoridades competentes. A aplicação de quaisquer sanções deve observar o princípio da proporcionalidade. Além da gravidade da violação, são levados em conta dados sociais, o desempenho dentro da empresa, as responsabilidades dentro do Grupo Volkswagen e as circunstâncias específicas do caso concreto.

Por forma a prevenir violações, qualquer desconformidade deve ser identificada, com a maior celeridade possível, de forma a permitir a adoção de medidas corretivas e, a ser o caso, a aplicação de sanções. São necessárias sessões regulares de formação, de forma a garantir o cumprimento das leis, regulamentos e políticas internas aplicáveis, bem como para garantir uma cultura corporativa baseada na integridade. Estes objetivos exigem a adoção de um comportamento preventivo de todos os Colaboradores, que são incentivados a denunciar potenciais violações, caso existam suspeitas razoáveis de infrações.

Os denunciantes devem ser protegidos contra a discriminação e retaliação. Os colaboradores devem ser tratados de forma justa no decurso da investigação da denúncia. Até prova em contrário, presume-se a sua inocência.

Para prevenir e detetar desconformidades, assim como para garantir o cumprimento das leis e regulamentos internos, o Grupo Volkswagen criou uma organização de Compliance. Foram também criados Gabinetes de Investigação e nomeados Mandatários Externos para receber e processar as denúncias que possam ocorrer sobre Violações Regulamentares que sejam detetadas no seio do Grupo Volkswagen.

A presente política é elaborada em conformidade com as disposições legais e regulamentares aplicáveis ao Grupo Volkswagen e em congruência e cumprimento do disposto na Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, cujo fim essencial é do da proteção dos denunciantes de infrações.

1 Âmbito de aplicação

A presente Política do Grupo aplica-se a todas as empresas controladas pelo Grupo Volkswagen, nomeadamente a Volkswagen Autoeuropa, devendo a mesma ser implementada com a maior brevidade possível.

Esta Política do Grupo pretende regulamentar de forma conclusiva e abrangente as atividades, tanto dos Gabinetes de Investigação como das Unidades de Investigação no decurso da investigação de potenciais Violações Regulamentares, que hajam sido denunciadas através dos canais do Sistema de Denúncias (*Whistleblower System*). Esta Política contém ainda normas e regras processuais gerais para a implementação, estruturação e execução dos sistemas de denúncia de irregularidades e investigações internas no Grupo Volkswagen e define as competências e responsabilidades, bem como as necessidades de cooperação, no âmbito do Grupo Volkswagen.

As Unidades de Investigação podem definir disposições complementares, desde que não entrem em contradição com a presente Política do Grupo.

Esta Política do Grupo não limita a independência da equipa de Auditoria do Grupo no que respeita às suas competências, funções e processos fora do âmbito da presente Política, em particular no que diz respeito às Auditorias Programa e Especiais e, bem assim, aos processos de denúncia direta que sejam formulados ao órgão de administração e/ou à Comissão de Auditoria do Conselho Fiscal da Volkswagen AG.

2 Termos e definições

2.1 Representantes dos Trabalhadores

Os representantes dos trabalhadores são os membros da Comissão de Trabalhadores.

2.2 Suspeita Razoável

Existe uma suspeita razoável caso se verifiquem indícios concretos e factuais de uma Violação Regulamentar.

2.3 Colaboradores

Incluem-se no conceito de Colaboradores do Grupo Volkswagen os trabalhadores vinculados a qualquer das empresas do Grupo, incluindo estagiários e aprendizes, gestores, administradores e membros dos órgãos de direção.

Na aceção desta Política do Grupo, os Colaboradores são também:

- Indivíduos cujo contrato de trabalho ou serviço esteja suspenso por terem sido destacados por um tempo específico para uma participação não controlada;
- Indivíduos que estejam dispensados da sua obrigação de trabalho, por exemplo, durante períodos de licença, esquemas de ativos sob a forma de tempo, regulamentos de aposentadoria parcial, ou
- Indivíduos que cessaram o vínculo com o Grupo Volkswagen, mas com uma garantia de reemprego.

2.4 Colaboradores do Grupo de Chefias

São os colaboradores com funções de chefia de acordo com os seguintes níveis de Gestão:

- Gestão nível 3: MK
- Gestão nível 2: OMK
- Gestão nível 1: TMK.

2.5 Pessoas Implicadas

As Pessoas Implicadas são os Colaboradores suspeitos de Violações Regulamentares.

2.6 Denúncia

A denúncia pode ter por objeto violações cometidas no passado, que estejam a ser cometidas no presente ou cujo cometimento futuro se possa razoavelmente prever, bem como tentativas de ocultação de tais violações.

2.7 Medidas de Seguimento

As Medidas de Seguimento são medidas adicionais que o Gabinete de Investigação (ou Gabinete de Investigação Regional) toma, relativamente a uma Denúncia de Atividades Suspeitas após a conclusão do Procedimento de Validação. As Medidas de Seguimento incluem especificamente as seguintes:

- Realização de uma investigação interna sobre uma suspeita de Violação Regulamentar Grave por uma Unidade de Investigação;
- Realização de uma investigação interna de uma suspeita de Outra Violação Regulamentar por um Órgão Competente ou, em casos especiais, por uma Unidade de Investigação;
- Realização de uma investigação aprofundada dos factos;
- Encaminhamento do denunciante ou encaminhamento da Denúncia de Atividades Suspeitas para outro órgão; ou
- Encerramento do processo.

O processo de tratamento de uma Denúncia de Atividades Suspeitas é regulamentado em pormenor no Anexo 2: «Processo de Tratamento de Denúncias de Atividades Suspeitas»

2.8 Categorização

A Categorização é definida como a classificação de uma Denúncia de Atividades Suspeitas pelo Gabinete de Investigação relevante, após a conclusão do Procedimento de Validação.

O processo de tratamento de Denúncias de Atividades Suspeitas é regulamentado em pormenor no Anexo 2: «Processo de Tratamento de Denúncias de Atividades Suspeitas»

2.9 Denúncia Relevante

Uma Denúncia de Atividades Suspeitas é relevante para o Grupo se:

- Afetar Colaboradores de várias empresas, sob a esfera de competência de vários Gabinetes de Investigação; ou
- O seu nível de gravidade é tal que pode ter efeitos para o Grupo Volkswagen.

2.10 Violações Regulamentares

São consideradas como Violações Regulamentares, natureza intencional ou negligente as:

- Violações das leis aplicáveis (por exemplo, leis, regulamentos, etc.);
- Violações das regras internas da empresa, em particular violações do Código de Conduta; e

- Violações das obrigações previstas nos contratos de trabalho ou decorrentes do / inerentes ao vínculo estabelecido com o Grupo Volkswagen.

A presente Política do Grupo diferencia entre **Violações Regulamentares Graves e Outras Violações Regulamentares**. Esta diferenciação é apenas relevante para a determinação das **competências** e do tipo de **procedimento** para o tratamento de Denúncias de Atividades Suspeitas. Essa classificação não determina a punição. **Outras Violações Regulamentares** também podem resultar em ações disciplinares, incluindo despedimento.

2.10.1 Violação Regulamentar Grave

Uma Violação Regulamentar Grave é uma Violação Regulamentar:

- Que afeta significativamente os interesses do Grupo Volkswagen ou de uma das empresas do Grupo, em especial os interesses de reputação ou interesses financeiros; ou
- Que viola significativamente os valores éticos do Grupo Volkswagen.

Cada caso exige uma análise individual específica. São exemplos de circunstâncias que, em princípio, constituem uma Violação Regulamentar Grave os seguintes:

- Corrupção, infrações à legislação *anti-trust* ou em matéria de concorrência;
- Violações dos direitos humanos (por exemplo, proibição de trabalho infantil);
- Branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo;
- Violações do direito fiscal que impliquem processos penais ou administrativos;
- Violações da legislação ambiental que constituam ilícitos penais ou meramente administrativos e outras violações da legislação aplicável em matéria de proteção ambiental;
- Violações significativas da regulamentação relativa à segurança dos produtos ou à conformidade técnica específica dos veículos;
- Violações substanciais do direito de proteção de dados;
- Violações substanciais cometidas por colaboradores com nível de Gestão 2 (OMK) e superior (TMK – nível de Gestão 1 e outros), suscetíveis de por em causa o desempenho da sua função como um exemplo de integridade e conformidade a seguir, tal como estabelecido no Código de Conduta;
- Violações da proibição de discriminação, impedimento ou obstrução, de acordo com os pontos 4.2.1 a 4.2.3 da presente Política do Grupo;
- Utilização abusiva do Sistema de Denúncias (*Whistleblower System*), em violação

do princípio da boa-fé (p.ex. denúncia assente em indícios falsos);

- Incumprimento da obrigação de denúncia, de acordo com o ponto 5.2 desta Política do Grupo;
- Outras Violações Regulamentares, nomeadamente infrações penais:
 - Que sejam suscetíveis de provocar danos financeiros ou sejam suscetíveis de causar um risco de danos financeiros para a empresa do Grupo afetada que excedam 50 000 euros;
 - Que acarretem um elevado risco de aplicação de sanções significativas à empresa do Grupo afetada (por exemplo, multas e penalidades; exclusão das relações comerciais com as autoridades, perda de licenças de exploração comercial);
 - Que limitem a autodeterminação sexual;
 - Que possam envolver consequências muito graves para a saúde física ou mental de um Colaborador; ou
 - Que sejam cometidas em conjunto, ou cometidas através da exploração sistemática das estruturas organizacionais existentes.

O Gabinete Central de Investigação poderá disponibilizar esclarecimentos vinculativos adicionais sobre a Categorização de um caso como Violação Regulamentar Grave ou Outra Violação Regulamentar, com base na materialidade, no risco potencial para a empresa, nos efeitos sobre o ambiente e a integridade física, devendo publicá-las na intranet. As empresas do Grupo são obrigadas a dar e a publicitar esses esclarecimentos de forma adequada e proporcional.

O procedimento de investigação de Casos Suspeitos de Violações Regulamentares Graves é regulamentado em pormenor no Anexo 2: «Processo de Tratamento de Denúncias de Atividades Suspeitas».

2.10.2 Outras Violações Regulamentares

É considerada **Outra Violação Regulamentar** qualquer **Violação Regulamentar** que não seja qualificada como **Violação Regulamentar Grave**.

Salvo disposição em contrário, nesta Política do Grupo ou nos seus anexos, a investigação e a sanção de **Outras Violações Regulamentares** serão geralmente realizadas fora do âmbito desta Política do Grupo, mas de acordo com os procedimentos que, em matéria laboral e de recursos humanos, sejam legalmente admissíveis. Isto aplica-se, em especial, à **violação de obrigações laborais** imputáveis a trabalhadores a título de negligência (desempenho incorreto ou incompleto de processos operacionais definidos, apesar da instrução adequada) e a comportamentos que, por qualquer forma, afetem a **qualidade do trabalho** (por exemplo, atraso no início do trabalho, perturbação dos processos operacionais, falta de diligência devida).

2.11 Recomendação de Sanção

Uma Recomendação de Sanção emitida pelo Gabinete de Investigação competente deve conter uma recomendação para medidas disciplinares de RH adequadas, nos casos em que haja sido confirmada uma Violação Regulamentar Grave.

2.12 Investigação

A investigação é a clarificação interna de potenciais Violações Regulamentares desde a receção de uma Denúncia de Atividades Suspeitas por um Gabinete de Investigação até ao encerramento do procedimento, com ou sem aplicação de sanções.

2.13 Denúncia de Atividades Suspeitas

Uma Denúncia de Atividades Suspeitas é qualquer informação ou alerta sobre potenciais Violações Regulamentares recebidas por um Gabinete de Investigação, através de telefone, *e-mail*, correio, ferramenta na Internet (BKMS), pessoalmente e através da figura dos Mandatários Externos.

2.14 Caso Suspeito

Um Caso Suspeito é uma Denúncia de Atividades Suspeitas categorizada, cometidas no passado, em cometimento no presente ou cuja ocorrência se possa razoavelmente prever, relativamente à qual foi identificada uma Suspeita Razoável de Violação Regulamentar ou outras violações legais durante o Procedimento de Validação.

2.15 Procedimento de Avaliação

O Procedimento de Avaliação consiste na avaliação de uma Denúncia de Atividades Suspeitas recebida pelo Gabinete de Investigação Regional, sobre os aspetos factuais e jurídicos relativos à existência de Suspeitas Razoáveis de Violações Regulamentares. Este aspeto é regulamentado em pormenor no Anexo 2: «Processo de Tratamento de Denúncias de Atividades Suspeitas».

2.16 O Denunciante (*Whistleblower*)

Será protegida como Denunciante uma pessoa singular que, agindo de boa fé e tendo boas razões para acreditar que a informação é verdadeira no momento da denúncia ou da divulgação pública, denuncie ou revele publicamente uma infração. Também um

Denunciante anónimo, que seja subseqüentemente identificado, beneficiará da proteção.

Podem ser considerados como Denunciantes:

- Os Colaboradores da Volkswagen Autoeuropa;
- Os trabalhadores do sector privado, público ou social;
- Os prestadores de serviços, empreiteiros, subcontratantes e fornecedores, bem como quaisquer pessoas que atuem sob a sua supervisão e direção;
- Os acionistas e pessoas pertencentes a órgãos administrativos ou de gestão ou órgãos fiscais ou de supervisão de pessoas coletivas, incluindo membros não executivos;
- Os voluntários e estagiários, remunerados ou não.

Um Denunciante externo só beneficia da proteção se, no momento da apresentação da Denúncia, não tiver tido conhecimento destas regras sem culpa.

A proteção é alargada a:

- Pessoas singulares que assistem o Denunciante no procedimento de Denúncia e cuja assistência deva ser confidencial;
- Um terceiro que esteja ligado ao Denunciante (por exemplo, um colega de trabalho ou familiar que também possa sofrer represálias);
- Pessoas coletivas ou entidades similares que sejam propriedade ou controladas pelo Denunciante.

O estatuto de Denunciante aplica-se também a pessoas singulares que tenham tido uma relação profissional com o Grupo Volkswagen, entretanto terminada (por exemplo, ex-empregado) ou a pessoas singulares que, ainda que não tenham estabelecido com o Grupo Volkswagen uma relação jurídica efetiva, tenham obtido a informação em causa numa fase de negociação pré-contratual.

3 Funções no Sistema de Denúncias (*Whistleblower System*)

3.1 Superior Hierárquico

O Superior Hierárquico tem o dever de reagir a más condutas dos Colaboradores, que estejam sob a sua gestão direta.

Em especial, os Superiores Hierárquicos com poderes disciplinares, bem como o departamento de Recursos Humanos, encontram-se obrigados a examinar quaisquer potenciais Outras Violações Regulamentares, devendo cumprir as políticas, as regras de estrutura organizativa e os processos (RH) relevantes, e a reagir adequadamente a quaisquer irregularidades, devendo para o efeito promover as diligências necessárias para que sejam impostas as sanções disciplinares adequadas.

No que se refere a potenciais Violações Regulamentares Graves, os Superiores

Hierárquicos têm de observar os regulamentos, em especial no que se refere às responsabilidades e aos procedimentos (ver, nomeadamente, o ponto 5.2 desta Política do Grupo). Em caso de dúvida quanto à categorização das Violações e diferenciação entre Violações Regulamentares Graves e Outras Violações Regulamentares, devem procurar aconselhamento junto da Organização de Compliance ou do Gabinete de Investigação Competente.

Os Superiores Hierárquicos devem, nomeadamente, apoiar o trabalho do Sistema de Denúncias (*Whistleblower System*) e assegurar que, dentro da sua área de responsabilidade, os seus Colaboradores recebem as informações adequadas sobre os direitos e as obrigações decorrentes desta Política do Grupo.

3.2 Gabinetes de Investigação

Para efeitos da presente Política do Grupo, os Gabinetes de Investigação são o Gabinete Central de Investigação, os Gabinetes de Investigação da Marca e o Gabinete Regional de Investigação.

As suas tarefas e responsabilidades são discriminadas em pormenor nesta Política do Grupo (ver, entre outros, o ponto 8) e, em particular, o Anexo 2 «Processo de tratamento de Denúncias de Atividades Suspeitas».

3.2.1 Estabelecimento e tarefas do Gabinete Central de Investigação

O Gabinete Central de Investigação é criado dentro do Departamento de Compliance do Grupo Volkswagen.

O Gabinete Central de Investigação é o Gabinete de Investigação da Volkswagen AG e de todas as entidades do Grupo que não estejam atribuídas a um Gabinete de Investigação da Marca ou ao Gabinete de Investigação Regional para Portugal, de acordo com os pontos 3.2.2 e 3.2.3 desta Política do Grupo.

O Gabinete Central de Investigação assume ainda uma função de coordenação a nível do Grupo, conforme descrito no ponto 9. Tem a competência de monitorizar e coordenar os Gabinetes de Investigação da Marca e o Gabinete de Investigação Regional. Emite regulamentos uniformes para todo o Grupo aplicáveis ao tratamento de Denúncias de Atividades Suspeitas, conforme definido nesta Política do Grupo e respetivos anexos. O Gabinete Central de Investigação também é responsável pela elaboração de relatórios de Denúncias de Atividades Suspeitas em todo o Grupo.

O chefe do Gabinete Central de Investigação reporta ao *Chief Compliance Officer* do Grupo Volkswagen.

O Gabinete Central de Investigação reporta diretamente ao *Chief Compliance Officer* do Grupo Volkswagen, bem como ao membro do Conselho de Administração responsável pela área de Compliance. Os relatórios devem ser apresentados de forma regular e caso-a-caso.

O chefe do Gabinete Central de Investigação informa regularmente o Presidente da Comissão de Trabalhadores do Grupo Volkswagen sobre o estado atual do Sistema de Denúncia (*Whistleblower System*) através de um relatório anonimizado.

3.2.2 Criação de Gabinetes de Investigação da Marca

A Audi AG, Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG e Traton SE estabelecem Gabinetes de Investigação da Marca para as suas empresas e para as suas respetivas subsidiárias. Cada empresa pode decidir a que área funcional é atribuído, do ponto de vista organizativo, o Gabinete de Investigação da Marca.

As competências e as tarefas do Gabinete de Investigação da Marca devem ser estruturadas, essencialmente, de acordo com esta Política do Grupo. Deve ser assegurada uma estreita cooperação entre o Gabinete de Investigação da Marca e o Gabinete Central de Investigação.

3.2.3 Criação do Gabinete de Investigação Regional de Portugal

Para garantir o cumprimento das leis portuguesas em relação à transferência de dados para a Alemanha, a Volkswagen Autoeuropa mantém o Gabinete de Investigação Regional de Portugal dentro do seu departamento de Compliance. Este Gabinete é responsável pelo tratamento de Denúncias de Atividades Suspeitas referentes aos Colaboradores da Volkswagen Autoeuropa e dos Colaboradores que estejam destacados ou por qualquer forma afetos a esta empresa, a menos que esses Colaboradores pertençam ao Conselho de Gerência da Volkswagen Autoeuropa ou sejam Colaboradores do departamento de Compliance da Volkswagen Autoeuropa.

Quaisquer outras empresas do Grupo com sede em Portugal podem, se legalmente permitido e em coordenação com o Gabinete Central de Investigação, delegar o tratamento das Denúncias de Atividades Suspeitas referentes aos seus Colaboradores ou pessoas destacadas ao Gabinete de Investigação Regional de Portugal.

As competências e as tarefas do Gabinete de Investigação Regional devem ser estruturadas essencialmente de acordo com esta Política do Grupo. Deve ser assegurada uma estreita cooperação com o Gabinete Central de Investigação. Em particular, o Gabinete Central de Investigação terá acesso, desde que legalmente permitido, aos dados armazenados pelo Gabinete Regional de Investigação de Portugal, tendo o direito de assumir o tratamento de Denúncias de Atividades Suspeitas, independentemente de serem qualificadas como relevantes para o Grupo.

3.3 Organização de Compliance

Toda a Organização de Compliance do Grupo Volkswagen apoia o processo inerente ao Sistema de Denúncias (*Whistleblower System*).

Os *Compliance Officers* das empresas do Grupo têm um papel importante dentro do Sistema de Denúncias (*Whistleblower System*). As suas tarefas em relação ao Sistema de Denúncias (*Whistleblower System*) incluem, entre outras:

- Aconselhamento e formação dos seus quadros de gestão relativamente às

tarefas, requisitos, processos e responsabilidades relacionados com o Sistema de Denúncias (*Whistleblower System*).

- Execução regular e prestação de comunicação e medidas de formação sobre o Sistema de Denúncias (*Whistleblower System*) na respetiva empresa do Grupo, bem como os requisitos daí resultantes. Receberão apoio da *Compliance* do Grupo, do Gabinete Central de Investigação ou do Gabinete de Investigação Regional.
- Consulta de Colaboradores sobre o Sistema de Denúncias (*Whistleblower System*). Tal inclui também recomendações sobre se uma Denúncia de Atividades Suspeitas deve ser submetida ao Sistema de Denúncias (*Whistleblower System*) num caso específico. A consultoria jurídica descrita na «Política do Grupo 34» «Jurídico» não resulta afetada pelo aqui disposto.
- Estar disponível para os Gabinetes de Investigação como a pessoa responsável para o tratamento das Denúncias de Atividades Suspeitas. Nesta função, apoiam os Gabinetes de Investigação na execução das tarefas em conformidade com esta Política do Grupo. A realização dos seus próprios controlos pessoais e investigações relativos a Denúncias de Atividades Suspeitas, em conformidade com o ponto 2.12 da presente Política do Grupo, em especial os que envolvem outros departamentos, não faz expressamente parte da função consultiva de um *Compliance Officer*, pelo que só deve ser realizada com o consentimento prévio do Gabinete de Investigação Regional.

3.4 Comissão Disciplinar para a Gestão de Topo (Gestão nível 1)

A Comissão Disciplinar para a Gestão de Topo é responsável pela análise, ponderação, deliberação e recomendação de medidas de RH relativas a Violações Regulamentares Comprovadas, por parte de Colaboradores que detenham uma posição na estrutura igual ou superior aos Gestores de Topo (Gestão nível 1 – TMK).

Os requisitos para o estabelecimento, a composição e as responsabilidades da Comissão Disciplinar para a Gestão de Topo são regulados no Anexo 3: «Comissão Disciplinar para a Gestão de Topo».

3.5 Órgão Competente

O Gabinete de Investigação Regional pode encarregar os Órgãos Competentes de efetuar o tratamento das Denúncias de Atividades Suspeitas de Outras Violações Regulamentares, podendo ainda proceder a um esclarecimento aprofundado dos factos.

Qualquer unidade organizacional pode ser encarregue como Órgão Competente se, com base nas suas responsabilidades e nas capacidades dos seus Colaboradores, se puder

presumir que essa unidade organizacional é capaz de desempenhar adequadamente as responsabilidades de um Órgão Competente.

As regras relevantes sobre as responsabilidades internas da respectiva empresa do Grupo devem ser tomadas em consideração na seleção do Órgão Competente.

3.6 Mandatários Externos

3.6.1 O *Chief Compliance Officer* do Grupo Volkswagen, em articulação com o membro do Conselho de Administração responsável pela Compliance, mandata advogados externos para:

- Receber denúncias de potenciais Violações Regulamentares (também anonimamente, se desejado pelo denunciante);
- Aconselhar os denunciantes relativamente à realização de denúncias;
- Comunicar com os denunciantes e fazer as perguntas necessárias; e
- Em seguida, transmitir as denúncias de acordo com o denunciante ao Gabinete Central de Investigação.

O *Chief Compliance Officer* não realiza, ele próprio, quaisquer investigações adicionais.

3.6.2 Os Mandatários Externos nomeados estão vinculados pelo sigilo profissional nos termos do direito aplicável. A fim de manter o anonimato de um denunciante, é assegurado que o Grupo Volkswagen não tem qualquer possibilidade de aceder aos dados armazenados pelos Mandatários Externos.

3.6.3 As denúncias sobre as quais os pontos 6.5 ou 6.6 da presente Política do Grupo estipulem responsabilidades específicas, devem ser dirigidas diretamente aos órgãos responsáveis pelos Mandatários Externos.

3.6.4 Em consulta com o Gabinete de Investigação, as empresas do Grupo fora da Alemanha que já tenham nomeado Mandatários Externos a suas expensas, podem mantê-los, desde que as atividades dos Mandatários Externos sejam estruturadas e executadas de acordo com as regras previstas nos pontos 3.6.1 a 3.6.3 desta Política do Grupo.

3.7 Departamento de RH e Coordenador de RH

Compete aos Departamentos de RH auxiliar os Superiores Hierárquicos e os Gabinetes de Investigação, de forma a permitir uma investigação célere e adequada de quaisquer possíveis Violações Regulamentares por parte dos Colaboradores, bem como com a aplicação de sanções disciplinares aos colaboradores do Grupo Volkswagen devido a violações regulamentares comprovadas.

O Diretor Executivo de Relações Laborais da Volkswagen AG (*Arbeitsdirektor*) nomeia um Coordenador de RH que executa centralmente as tarefas do Departamento de RH, definidas por esta Política do Grupo em relação a Violações Regulamentares Graves que forem comprovadas. O Coordenador de RH pode ser mandatado como representante da empresa do Grupo Volkswagen.

Procedimentos equivalentes devem ser adotados para os Gabinetes de Investigação da Marca.

3.8 Unidades de Investigação

As Unidades de Investigação são a *Auditoria do Grupo*, a *Segurança do Grupo* e o *Departamento Jurídico do Grupo*, assim como as unidades designadas para conduzir Investigações dentro da jurisdição dos Gabinetes de Investigação da Marca.

As Unidades de Investigação atuam de acordo com a Política do Grupo, sendo parte de uma Segunda Linha, tendo de cumprir as instruções do Gabinete Central de Investigação.

A autoridade da Unidade de Investigação para emitir instruções é somente válida no decurso de uma investigação e para a (s) pessoa(s) que tenham executado a respetiva investigação.

4 Princípios processuais

4.1 Princípios e salvaguardas processuais

Devem ser respeitadas as regras processuais estabelecidas no Anexo 1: «Princípios e Salvaguardas Processuais», aquando do tratamento das Denúncias de Atividades Suspeitas no âmbito do Sistema de Denúncias (*Whistleblower System*), nomeadamente no que se refere às investigações sobre casos potenciais de Violações Regulamentares Graves e Outras Violações Regulamentares por, ou em nome do Gabinete de Investigação Regional.

4.2 Proibição de retaliação

4.2.1 A discriminação, intimidação e hostilidade contra os denunciantes, assim como outras formas de retaliação decorrentes de Denúncias de Atividades Suspeitas são inadmissíveis e não são toleradas.

4.2.2 Além disso, quem participar de boa-fé numa investigação, nomeadamente quem fornecer documentos e informações no contexto de investigações, não ficará sujeito a quaisquer desvantagens, intimidações, hostilidades ou outras represálias devido a essa participação.

- 4.2.3 Não é permitido impedir ou dificultar as investigações, nem influenciar as testemunhas e suprimir ou manipular documentos ou outras provas.
- 4.2.4 Os denunciante e os Colaboradores que apoiam os denunciante ou as Investigações iniciadas devido a Denúncias de Atividades Suspeitas devem ser protegidos de discriminação e represálias, dentro dos limites das possibilidades da empresa.
- 4.2.5 Os denunciante ou outros Colaboradores que sofram ou tenham conhecimento de discriminação devido às suas denúncias, declarações ou outro tipo de informação, devem contactar o Gabinete de Investigação Regional. O Gabinete de Investigação deve dar início a um processo e deve proceder à investigação dos factos, em conformidade com esta Política do Grupo (por exemplo: ponto 2.10.1).

5 Comunicação de violações

5.1 Os Colaboradores devem denunciar suspeitas de Violações Regulamentares.

Potenciais Violações Regulamentares Graves devem ser denunciadas diretamente ao Gabinete de Investigação Regional ou aos Mandatários Externos através de um dos canais de receção disponíveis.

Podem igualmente ser comunicadas Outras Violações Regulamentares potenciais ao Gabinete de Investigação competente ou ao Mandatário Externo; no entanto, devem, de preferência, ser dirigidas ao respetivo Superior Hierárquico, ao *Compliance Officer* local ou diretamente aos órgãos competentes do Grupo.

- 5.2 Os colaboradores do Grupo de Chefias (Gestão de nível 3, 2 e 1 - MK, OMK e TMK) são obrigados a comunicar ao Gabinete Central de Investigação, ao Gabinete de Investigação da Marca competente ou aos Mandatários Externos sobre quaisquer suspeitas razoáveis relativas a Violações Regulamentares Graves.

Esta obrigação não afeta quaisquer outras obrigações existentes, estipuladas noutras políticas, em matéria de documentação e informação.

- 5.3 A obrigação de apresentar denúncias nos termos do ponto 5.2 da presente Política do Grupo é igualmente cumprida se esta for dirigida ao respetivo superior hierárquico, ao departamento de RH competente, ao serviço jurídico competente, ao serviço de Compliance competente ou a um membro do Conselho de Gerência da respetiva empresa. A pessoa que reporta a denúncia deve documentar a sua submissão aos recetores mencionados.

No que se refere a potenciais violações da regulamentação relativa à segurança dos produtos e da regulamentação específica no que concerne à conformidade técnica dos veículos, a obrigação de apresentar denúncias nos termos do ponto 5.2, da presente Política do Grupo é cumprida se os respetivos factos forem apresentados a um comité responsável de tomada de decisão ou de escalada (por exemplo, a Comissão de Segurança dos Produtos para o Grupo, o Comité Diretor de Conformidade dos Veículos ou comités/comissões semelhantes ao nível de uma Empresa-mãe da Marca).

Os destinatários acima referidos devem documentar as denúncias recebidas e transmiti-las, na íntegra e sem demora, ao Gabinete de Investigação Regional.

- 5.4 As regras acima descritas não prejudicam os direitos e as obrigações dos Colaboradores, nomeadamente a obrigação de notificar a Comissão de Trabalhadores, os pontos de informação externos e outros organismos governamentais e oficiais.

6 Responsabilidade pelo tratamento de Denúncias de Atividades Suspeitas

- 6.1 O Gabinete Central de Investigação é responsável pelo tratamento de todas as Denúncias de Atividades Suspeitas, a menos que outro órgão seja responsável nos termos dos pontos 6.2 a 6.6 da presente Política do Grupo.
- 6.2 Os Gabinetes de Investigação da Marca são responsáveis pelo tratamento das Denúncias de Atividades Suspeitas relativas aos Colaboradores da empresa que opera o Gabinete de Investigação, ou de uma das suas subsidiárias.
- 6.3 O Gabinete de Investigação Regional é responsável pelo tratamento das Denúncias de Atividades Suspeitas relativas aos Colaboradores das empresas pelas quais é responsável (como descrito no ponto 3.2.3 da presente Política do Grupo).
- 6.4 Se o Gabinete Central de Investigação determinar a relevância para o Grupo de Denúncias de Atividades Suspeitas, inicialmente tratadas por um Gabinete de Investigação da Marca, este poderá assumir a continuação do tratamento da Denúncia de Atividades Suspeitas.
- 6.5 O Presidente da Comissão de Auditoria do Conselho Fiscal da respetiva empresa é responsável pelo tratamento das Denúncias de Atividades Suspeitas relativas aos membros do Conselho de Administração da Volkswagen AG, Audi AG, Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG ou Traton SE.
- 6.6 O membro do Conselho de Administração responsável pela Compliance e o Chefe de Auditoria do Grupo são conjuntamente responsáveis pelo tratamento das Denúncias de Atividades Suspeitas, relativas aos Colaboradores do Gabinete Central de Investigação

ou do *Chief Compliance Officer* do Grupo Volkswagen.

A Audi AG, Dr. Ing. h.c. F. A Porsche AG ou a Traton SE confiarão igualmente a um membro do respetivo Conselho de Administração a responsabilidade pelo tratamento de Denúncias de Atividades Suspeitas relativas aos Colaboradores do respetivo Gabinete de Investigação ou do respetivo *Chief Compliance Officer*.

- 6.7 Na medida em que haja opiniões divergentes entre os Gabinetes de Investigação no que diz respeito à sua competência para o tratamento de Denúncias de Atividades Suspeitas, o *Chief Compliance Officer* do Grupo da Volkswagen AG decidirá em conformidade.
- 6.8 As competências dos órgãos de fiscalização baseadas no direito das sociedades (por exemplo, os conselhos fiscais das sociedades anónimas) não são afetadas.

7 Procedimento

7.1 Tratamento de Denúncias de Atividades Suspeitas

As etapas processuais específicas para o tratamento das Denúncias de Atividades Suspeitas, incluindo as tarefas e as responsabilidades relevantes e as eventuais Medidas de Seguimento, são definidas em pormenor no Anexo 2: «Processo de Tratamento de Denúncias de Atividades Suspeitas».

As orientações e as normas de processo das Unidades de Investigação ou dos Órgãos Competentes são aplicáveis de forma complementar.

7.2 Sanação de situações ilegais

Se um Gabinete de Investigação tiver conhecimento de que continuam a existir situações ilegais deve, respeitando os princípios e as salvaguardas processuais (ver Anexo 1: «Princípios e Salvaguardas Processuais»), informar imediatamente um órgão responsável para sanar as respetivas violações, independentemente da Categorização.

7.3 Obrigação de cooperação

Todas as empresas do Grupo e respetivos Colaboradores são obrigados a apoiar plenamente as investigações levadas a cabo em conformidade com esta Política do Grupo, durante todas as suas fases e em todas as diligências que envolva. O dever de cooperação inclui, em particular, a disponibilização integral de documentos e dados e a prestação de informações completas e verdadeiras.

8 Outras funções dos Gabinetes de Investigação

8.1 Manutenção dos canais de recepção internos

Os Gabinetes de Investigação mantêm canais de recepção através dos quais os Colaboradores do Grupo e outras pessoas singulares podem contactar os Gabinetes de Investigação para apresentarem Denúncias de Atividades Suspeitas, quer verbalmente, quer por escrito.

Devem ser verificadas e potencialmente aproveitadas as sinergias existentes. Por conseguinte, deve ser privilegiada a utilização dos canais de recepção a nível do Grupo, mantidos pelo Gabinete Central de Investigação e adaptados, se necessário.

8.1.1 Foco dos canais de recepção internos

Estes canais de recepção internos destinam-se a receber, em especial, denúncias de situações suspeitas relativas a:

- Violações Regulamentares Graves, tal como definidas no ponto 2.10.1 da presente Política do Grupo;
- Outras violações de quaisquer leis, regulamentos públicos ou atos diretamente aplicáveis da União Europeia (incluindo violações por parte de fornecedores diretos da Volkswagen AG ou de uma das empresas do Grupo) que possam, direta ou indiretamente, vir a ser imputadas à Volkswagen AG ou a uma das empresas do Grupo; bem como
- Outras práticas potencialmente abusivas da Volkswagen AG ou de uma das empresas do Grupo

O *Chief Compliance Officer* da Volkswagen AG pode alargar o âmbito dos canais de recepção para neles incluir também a possibilidade de denúncias sobre violações das obrigações de diligência relacionadas com os direitos humanos ou o ambiente nas cadeias de abastecimento da Volkswagen AG ou das demais empresas do Grupo.

8.1.2 Utilização indevida dos canais de recepção internos

Os canais de denúncia não se destinam, em geral, a ser utilizados para:

- Perguntas, submissões e reclamações de clientes e outros utilizadores dos produtos do Grupo, a menos que envolvam Violações Regulamentares;
- Críticas à política comercial geral do Grupo ou de qualquer das suas empresas;
- Pedidos de revisão de incidentes relacionados com o estatuto do Denunciante;
- Pedidos de revisão das decisões tomadas pela Volkswagen AG ou por uma das empresas do Grupo relativamente ao Denunciante, sempre que tais decisões estejam, ou hajam sido submetidas a tribunais ou a mecanismos de arbitragem equivalentes.

8.2 Funcionamento de um Sistema de IT de Gestão de Casos

- 8.2.1 Os Gabinetes de Investigação operam um Sistema de Gestão de Casos baseado em IT. Estes Gabinetes documentam e arquivam, no âmbito das suas competências, a Investigação de Denúncias de Atividades Suspeitas, em especial aquelas que contenham suspeitas de Violações Regulamentares Graves (incluindo quaisquer medidas disciplinares tomadas).
- 8.2.2 Nesta base, produzem estatísticas significativas e anónimas que serão incluídas na avaliação de riscos dos Departamentos de Compliance e que devem ser tidas em conta no desenvolvimento futuro do Sistema de Gestão de Compliance do Grupo Volkswagen ou das respetivas marcas. As estatísticas sobre Violações Regulamentares comprovadas podem ser publicadas internamente de forma anónima e em conformidade com a regulamentação aplicável em matéria de proteção de dados.
- 8.2.3 Os sistemas informáticos dos Gabinetes de Investigação da Marca devem ser concebidos de modo a que os dados não pessoais neles armazenados possam ser imediatamente fornecidos ao Gabinete Central de Investigação para avaliação e análise estatísticas. As especificidades dessa conceção competem ao Gabinete Central de Investigação.
- 8.2.4 Devem ser verificadas e aproveitadas possíveis sinergias existentes em matéria de sistemas de IT. Todos os Gabinetes de Investigação devem utilizar os sistemas de IT implementados no Gabinete Central de Investigação, salvo se essa utilização estiver impedida por imperativos legais ou operacionais.

8.3 Obrigações de notificação

- 8.3.1 Na sua esfera de competência, o Gabinete de Investigação deve informar os *Compliance Officers* das empresas do Grupo, sobre os casos relevantes para a referida empresa, na medida do permitido pela regulamentação aplicável em matéria de proteção de dados e sem pôr em causa a proteção dos Denunciantes, a proteção das Pessoas Implicadas ou o sucesso da investigação. Os Gabinetes de Investigação devem determinar um intervalo apropriado para o fornecimento de tais informações.
- 8.3.2 O respetivo Gabinete de Investigação apoia a Organização de Compliance e a Gestão de Risco no que respeita à realização de análises de risco e ao desenvolvimento dos sistemas de conformidade e de gestão de risco, fornecendo informações e conhecimentos adequados, que devem ser obtidos a partir do tratamento de denúncias de atividades suspeitas.

- 8.3.3 Os Gabinetes de Investigação são obrigados a cumprir as obrigações de comunicação aos responsáveis de Auditoria e Gestão do Risco no âmbito do Sistema de Gestão de Risco.
- 8.3.4 As obrigações de comunicação existentes à Auditoria e à Gestão de Risco do Grupo no âmbito do Sistema de Gestão de Risco, mantêm-se inalteradas, devendo ser-lhes dado cumprimento independentemente dos procedimentos e obrigações que resultam da presente Política.

8.4 Criação de um Comité de Coordenação

- 8.4.1 Cada Gabinete de Investigação estabelece um Comité de Coordenação de forma a facilitar o intercâmbio profissional dos intervenientes envolvidos em todo o processo de Investigação. O respetivo chefe do Gabinete de Investigação convocará e presidirá às reuniões do Comité de Coordenação.
- 8.4.2 O Comité de Coordenação serve para o intercâmbio de opiniões entre o Gabinete de Investigação e os outros departamentos participantes e apoia a eficiência da gestão das investigações internas. As sessões podem ser realizadas por telefone, Skype, Teams ou através de métodos semelhantes.
- 8.4.3 O Gabinete de Investigação definirá a periodicidade das suas reuniões e a agenda, devendo ainda estabelecer as suas regras de funcionamento.

8.5 Formação

Os Colaboradores dos Gabinetes de Investigação e das Unidades de Investigação devem receber formação regular, especialmente no que diz respeito aos requisitos de proteção de dados no âmbito do procedimento de Denúncias de Atividades Suspeitas.

9 Outras funções do Gabinete Central de Investigação

9.1 Prazos previstos para o tratamento

- 9.1.1 Para assegurar o tratamento eficiente e expedito das Denúncias de Atividades Suspeitas, o Gabinete Central de Investigação estabelece um calendário de prazos vinculativos aplicável às diferentes etapas de tratamento e comunica-o aos outros Gabinetes de Investigação, às Unidades de Investigação e ao Coordenador de RH do Grupo. Os Chefes dos Gabinetes de Investigação da Marca devem informar as suas Unidades de Investigação e o respetivo Coordenador de RH.
- 9.1.2 O Gabinete de Investigação relevante deve informar o respetivo *Chief Compliance*

Officer sobre situações em que o calendário de prazos haja sido significativamente excedido, devendo também, em conjunto, discutir a aplicação das ações corretivas. Se as ações corretivas não forem eficazes, o *Chief Compliance Officer* deve informar o membro responsável do Conselho de Administração.

- 9.1.3 A adequação do calendário de prazos previstos deve ser revista anualmente pelo Gabinete Central de Investigação, devendo essa revisão considerar eventuais alterações legislativas e assegurar como objetivo a melhoria da eficiência do processo.
- 9.1.4 Na elaboração e revisão do calendário de prazos, o Gabinete Central de Investigação deverá consultar os chefes dos outros Gabinetes de Investigação, Unidades de Investigação e o Coordenador de RH do Grupo. Em particular, o Gabinete Central de Investigação deverá, mediante solicitação, receber informações e dados significativos sobre as Investigações ou a implementação de medidas de RH, incluindo tempos de tratamento e situações de não observância dos prazos previstos.

9.2 Requisitos de conteúdo

O Gabinete Central de Investigação pode estabelecer requisitos suplementares relativamente ao tratamento de Denúncias de Atividades Suspeitas e à Investigação de potenciais Violações Regulamentares Graves.

9.3 Denúncias a nível de todo o Grupo

Pelo menos trimestralmente, o Gabinete Central de Investigação produz análises estatísticas sobre o estado do Sistema de Denúncia (*Whistleblower System*) em todo o Grupo. Estas devem ser tidas em conta na avaliação de risco e no desenvolvimento do Sistema de Gestão de Compliance do Grupo Volkswagen.

9.4 Informação do Conselho Fiscal e da Comissão de Auditoria

Pelo menos anualmente, o *Chief Compliance Officer* do Grupo Volkswagen informa sobre a situação do Sistema de Denúncia (*Whistleblower System*) de todo o Grupo ao Conselho Fiscal da Volkswagen AG e, pelo menos bianualmente, à Comissão de Auditoria do Conselho Fiscal da Volkswagen AG. Além das estatísticas, este relatório deve conter sempre informações – na medida do legalmente permitido, designadamente por força de regulamentação da proteção de dados – sobre Denúncias de Atividades Suspeitas potencialmente relevantes para as atividades do Conselho Fiscal e da Comissão de Auditoria; no relatório deve ainda ser feita nota particular sobre Denúncias de Atividades Suspeitas que respeitem a violações ocorridas mediante instrução de, ou com a participação de, um membro do Conselho de Administração da Volkswagen AG ou de outra empresa do Grupo.

9.5 Garantia de Qualidade

- 9.5.1 O Gabinete Central de Investigação pode verificar a organização, o equipamento e o funcionamento dos Gabinetes de Investigação da Marca para garantir a qualidade uniforme das investigações em todo o Grupo. Isto pode ser feito, em particular, por meio de amostragens aleatórias e fiscalizações no local.
- 9.5.2 Se o Gabinete Central de Investigação detetar deficiências graves de processamento nos Gabinetes de Investigação da Marca, poderá assumir o tratamento das situações em causa.
- 9.5.3 Além da declaração de encerramento, o Gabinete Central de Investigação pode solicitar explicações aos órgãos competentes da Volkswagen AG e, na medida do legalmente permitido, os documentos correspondentes.

9.6 Informação à Comissão de Trabalhadores e aos Colaboradores

O Gabinete Central de Investigação fornece à Comissão de Trabalhadores do Grupo e à Volkswagen Management Association e.V. informações estatísticas anuais sobre casos suspeitos, incluindo informações sobre o número de casos, locais afetados, a natureza das Violações Regulamentares, o estado e os resultados das Investigações.

9.7 Apoio ao Compliance de RH

O Gabinete Central de Investigação apoia o departamento de Compliance de RH do Grupo na sua tarefa de fixar requisitos gerais para todo o Grupo e normas mínimas para a investigação e prossecução de Outras Violações Regulamentares.

10 Especificações para empresas do Grupo

10.1 Implementação da Política do Grupo

Sem retardo injustificado, as empresas do Grupo devem adotar políticas locais autónomas para a implementação desta Política do Grupo, de acordo com a Política do Grupo N.º 1 «Especificações das Políticas dentro do Grupo», .

Os desvios ao conteúdo desta Política do Grupo só são permitidos se forem impostos por disposições imperativas de direito nacional, regulamentos públicos ou acordos específicos que vinculem a respetiva empresa. Estas circunstâncias obrigatórias devem ser comunicadas, por escrito e com a maior celeridade, ao Gabinete Central de Investigação. Quaisquer alterações necessárias devem ser acordadas com o Gabinete Central de Investigação.

As empresas do Grupo para as quais esta Política do Grupo não preveja um Gabinete de Investigação autónomo, devem criar todos os requisitos organizacionais e legais necessários para permitir que o Gabinete de Investigação Regional (de acordo com o ponto 6 desta Política do Grupo) cumpra as suas tarefas e responsabilidades aqui definidas relativamente aos Colaboradores da respetiva empresa do Grupo.

10.2 Apoio do Sistema de Denúncias (*Whistleblower System*)

Todas as empresas do Grupo devem apoiar plenamente o Sistema de Denúncias (*Whistleblower System*) em todo o Grupo e divulgar o Sistema de Denúncias (*Whistleblower System*) dentro da respetiva empresa do Grupo. No que diz respeito às medidas de comunicação, têm de cumprir os requisitos do Gabinete Central de Investigação.

10.3 Outros órgãos internos de denúncia

Esta Política de Grupo não impede que sejam mantidos ou criados canais locais, a nível da empresa do Grupo, especificamente concebidos para permitir a denúncia de Violações Regulamentares, desde que seja garantido que as informações relativas a potenciais Violações Regulamentares Graves sejam encaminhadas para o Gabinete de Investigação relevante. O Gabinete Central de Investigação está autorizado a emitir instruções sobre as especificidades dos canais locais e a verificar o bom desempenho dos mesmos.

As empresas do Grupo não devem implementar e manter canais internos complementares de comunicação, sem consulta e aprovação prévia do Gabinete Central de Investigação.

10.4 Pessoa de contacto local para o Sistema de Denúncias (*Whistleblower System*)

10.4.1 As empresas do Grupo com sede no Espaço Económico Europeu com mais de 50 Colaboradores devem designar uma pessoa de contacto local para o Sistema de Denúncias (*Whistleblower System*), em coordenação com o respetivo Gabinete de Investigação. A nomeação e quaisquer alterações devem ser notificadas ao Gabinete Central de Investigação, sem demora injustificada. A pessoa de contacto local deve ser incluída nas publicações e comunicações a que haja lugar na respetiva empresa do Grupo que sejam relacionados com o Sistema de Denúncias (*Whistleblower System*).

10.4.2 A pessoa de contacto local deve manter-se à disposição dos Colaboradores da respetiva empresa do Grupo para esclarecimento de eventuais questões relacionadas com o Sistema de Denúncias (*Whistleblower System*). Deve ainda apoiar e aconselhar o respetivo Gabinete de Investigação na execução da presente Política do Grupo, em particular no que diz respeito aos regulamentos locais relevantes para o tratamento de

Denúncias de Atividades Suspeitas.

- 10.4.3 Se e na medida em que as Denúncias de Atividades Suspeitas não possam ser encaminhadas ou tratadas pelo Gabinete de Investigação Regional por razões legais em casos individuais, as pessoas de contacto locais assumirão as tarefas do Gabinete de Investigação competente e cumprirão os requisitos do artigo 9.º da Diretiva (UE) 2019/1937. No desempenho destas tarefas, devem assegurar a coordenação com o Gabinete de Investigação Regional, na medida do que seja legalmente permitido. O Gabinete de Investigação Regional pode fazer a verificação de desempenho da pessoa de contacto local, em termos análogos aos previstos no ponto 9.5 desta Política do Grupo.
- 10.4.4 A pessoa de contacto local deve, de preferência, ser um colaborador integrado no Departamento de Compliance e deve receber formação regular em relação aos requisitos de funcionamento do Sistema de Denúncias (*Whistleblower System*) e ao processo de tratamento de Denúncias de Atividades Suspeitas.

11 Auditoria do sistema

- 11.1.1 O Conselho de Administração da Volkswagen AG deve ordenar a realização regular de auditorias de risco ao Sistema de Denúncias (*Whistleblower System*) do Grupo Volkswagen por uma empresa de auditoria adequada, gabinete de advogados ou outra empresa externa que entenda competente para o efeito. Os âmbitos da auditoria, bem como o prestador de serviços adequado, devem ser aprovados pela Comissão de Auditoria do Conselho Fiscal da Volkswagen AG.
- 11.1.2 O Gabinete Central de Investigação é responsável pela definição do âmbito da auditoria e pelo respetivo acompanhamento operacional.
- 11.1.3 A auditoria incide sobre o processo completo, em todas as suas etapas e fases. A auditoria deve incluir os Gabinetes de Investigação da Marca, as Unidades de Investigação (também nas marcas), o Coordenador de RH (também nas marcas), bem como as empresas do Grupo selecionadas com base no risco.
- 11.1.4 Os detalhes e conclusões da auditoria são determinados pela Comissão de Auditoria do Conselho Fiscal da Volkswagen AG. Os relatórios de auditoria da empresa externa devem ser submetidos à Comissão de Auditoria do Conselho Fiscal e ao Conselho de Administração da Volkswagen AG.

12 Data de entrada em vigor da Política do Grupo

Esta Política do Grupo entra em vigor na data indicada na página de rosto e aplica-se às Denúncias de Atividades Suspeitas recebidas a partir dessa data.

O tratamento de Denúncias de Atividades Suspeitas recebidas antes dessa data será regido pela versão da Política do Grupo aplicável na data da recepção da denúncia.

O Conselho de Gerência

Anexo 1 da Política do Grupo 3

Princípios e salvaguardas processuais

Os princípios e salvaguardas processuais a seguir aplicam-se ao tratamento de Denúncias de Atividade Suspeita no âmbito do Sistema de Denúncias (*Whistleblower System*), em especial no que se refere às investigações de Denúncias de Atividade Suspeita concernentes a violações regulamentares graves e não só, por ou em nome dos respectivos gabinetes de investigação.

1 Processo equitativo

- 1.1 As investigações estão sujeitas ao princípio do processo equitativo.
- 1.2 No tratamento de Denúncias de Atividade Suspeita e durante as investigações, devem ser respeitadas todas as leis aplicáveis, incluindo as leis pertinentes em matéria de proteção de dados, para além das políticas internas do grupo. Para efeitos de investigação, só são utilizados métodos de investigação legalmente autorizados e só podem ser tidas em conta as informações legalmente admissíveis.
- 1.3 As Pessoas Implicadas e os denunciantes devem ser tratados de forma justa e com respeito. Antes da primeira entrevista, devem ser devidamente informados dos seus direitos, em conformidade com os requisitos legais locais.
- 1.4 Os empregados não devem ser incumbidos de tratar ou investigar as Denúncias de Atividade Suspeita, se existirem razões, nomeadamente de natureza comercial, financeira ou pessoal, que suscitem preocupações de parcialidade (conflito de interesses).

2 Presunção de inocência

As investigações devem ser conduzidas de forma neutra e objetiva, em conformidade com a presunção de inocência. Para além de provas incriminatórias, também devem ser examinadas provas potencialmente ilibatórias.

A presunção de inocência não obsta a que sejam tomadas medidas relacionadas com o pessoal com base em suspeitas concretas.

3 Confidencialidade, princípio da «necessidade de saber» e anonimato

- 3.1 Em geral, os empregados encarregados do tratamento de Denúncias de Atividade Suspeita devem tratar confidencialmente as informações de que tomem conhecimento em relação a outras pessoas. Isto aplica-se em especial aos dados pessoais.
- 3.2 O princípio da necessidade de saber aplica-se ao tratamento das Denúncias de Atividade Suspeita. Por conseguinte, o número de pessoas que são informadas sobre uma Denúncia

de Atividade Suspeita e o resultado da Investigação associada, em especial sobre as alegações e a Pessoa Implicada, deve ser estritamente limitado. Apenas as pessoas estritamente necessárias podem ser informadas, salvo disposição expressa em contrário na Política do Grupo 3 ou na legislação aplicável. Do mesmo modo, o âmbito das informações partilhadas deve limitar-se ao mínimo necessário.

- 3.3 As declarações dos denunciantes e dos Colaboradores no âmbito da investigação serão mantidas confidenciais. Na medida em que tal seja permitido por lei, a identidade dos denunciantes não será divulgada, se assim o solicitarem.
- 3.4 As denúncias anónimas por denunciantes são sempre possíveis, a menos que expressamente proibidas pela lei específica do país. O êxito da investigação subsequente é frequentemente maior quando os denunciantes divulgam a sua identidade para permitir uma comunicação direta que pode ser útil para as investigações subseqüentes. Se não desejarem que a sua identidade seja revelada a outros serviços ou departamentos do Grupo Volkswagen, o seu anonimato será assegurado. O respetivo Gabinete de Investigação e os Provedores receberão e tratarão igualmente essas denúncias anónimas.
- 3.5 Os denunciantes que tenham fornecido informações de contacto serão, em geral, informados sobre se foi identificada uma violação regulamentar.
- 3.6 As obrigações legais e oficiais em matéria de divulgação e comunicação de informações não são afetadas pelas disposições previstas nos pontos 3.1 a 3.5 do presente anexo.

4 Princípio da legalidade

O Gabinete de Investigação competente é obrigado a examinar todas as Denúncias de Atividade Suspeita. Se uma suspeita inicial for aceite após o Procedimento de Avaliação, deve ser realizada uma investigação, a menos que o princípio da proporcionalidade recomende outra ação. Se forem comprovadas Violações Regulamentares, devem ser iniciados os processos de RH no que se refere à ação disciplinar.

5 Proporcionalidade

As medidas de investigação devem respeitar o princípio da proporcionalidade, ou seja, devem ser convenientes, necessárias e apropriadas ao objetivo da investigação.

Deve ser dada especial atenção à proporcionalidade das investigações, nomeadamente no contexto do Procedimento de Avaliação.

O respetivo Gabinete de Investigação pode abster-se de investigar mais aprofundadamente as Violações Regulamentares por razões de proporcionalidade ou restringir essa investigação, se as circunstâncias tiverem sido suficientemente esclarecidas (por exemplo, devido a um exame prévio dos processos ou à comunicação da Pessoa Implicada) e se não forem necessárias (outras) medidas de RH ou parecer não haver hipóteses de êxito por razões jurídicas

Se a Pessoa Implicada contribuir para o esclarecimento das circunstâncias, tal deve ser devidamente tido em consideração. Em casos específicos, o respetivo Gabinete de Investigação pode, em consulta com o RH competente ou com os respetivos comités competentes, impor restrições vinculativas às eventuais reações da empresa às Violações Regulamentares cometidas pela Pessoa Implicada. É o que acontece, em especial, se for possível detetar ou prevenir uma Violação Regulamentar particularmente Grave, sobretudo graças à cooperação da Pessoa Implicada.

6 Sem suspeita, não há lugar a investigação

As investigações são mantidas no âmbito do objeto sob investigação. Não serão efetuadas investigações sem suspeita.

7 Princípio dos «quatro olhos»

Todas as decisões essenciais no contexto das Investigações, nomeadamente a avaliação de Denúncias de Atividade Suspeita e a decisão sobre as medidas de seguimento, devem ser tomadas por, pelo menos, duas pessoas (princípio dos «quatro olhos»).

8 Realização rápida das investigações

8.1 As investigações devem ser efetuadas de forma célere.

8.2 O tratamento adequado e completo das Denúncias de Atividade Suspeita não deve ser afetado pelos prazos previstos (ponto 9.1 da Política do Grupo) nem pelo princípio do tratamento atempado.

9 Direito de audição, informação dos interessados

9.1 As Pessoas Implicadas serão informadas de que estão a ser alvo de investigação e do principal objeto de investigação o mais rapidamente possível e, na medida do possível, sem que tal comprometa o objetivo da investigação.

9.2 As Pessoas Implicadas devem ter a oportunidade, o mais tardar antes do final da investigação, de fazer uma declaração sobre as alegações. Para o efeito, os resultados essenciais da investigação serão apresentados à Pessoa Implicada. Em princípio, as Pessoas Implicadas devem receber igualmente documentação adequada dos seus testemunhos no decurso da investigação. Esta declaração será tomada em consideração.

9.3 Se, numa fase inicial da investigação, se verificar que não houve Violação Regulamentar, a obrigação de informar a Pessoa Implicada e o direito de essa pessoa produzir declarações podem ser ignorados, na medida em que tal seja permitido pela regulamentação em matéria de proteção de dados.

9.4 Após a conclusão da Investigação de um Caso Suspeito, as Pessoas Implicadas serão informadas do resultado em conformidade com os processos definidos no Anexo 2:

«Processo de tratamento de Denúncias de Atividade Suspeita», mesmo que o Relatório da Investigação não especifique uma Violação Regulamentar.

10 Respeito dos direitos dos Representantes dos Colaboradores/direito de assistência

- 10.1 Os direitos de codeterminação dos Representantes dos Colaboradores serão respeitados ao longo de todo o processo.
- 10.2 A Pessoa Implicada tem o direito de procurar aconselhamento e apoio de um membro dos Representantes dos Colaboradores durante a Investigação.
- 10.3 Em especial, em qualquer momento durante uma investigação, a Pessoa Implicada tem o direito de consultar um membro da Representação dos Colaboradores responsável, um advogado e/ou um perito legal e de ser acompanhada durante as entrevistas. Tal não afetará o direito do Grupo Volkswagen de estabelecer um calendário para a investigação. A Pessoa Implicada suportará, em geral, as despesas do seu advogado.

11 Reabilitação

Se a investigação concluir que não houve Violação Regulamentar, a Pessoa Implicada pode exigir à empresa medidas de reabilitação convenientes e apropriadas, em especial uma clarificação na sua área de emprego de que as alegações investigadas não foram confirmadas.

As medidas de reabilitação só são executadas a pedido da Pessoa Implicada pelo respetivo Gabinete de Investigação ou por outra entidade solicitada pela Pessoa Implicada, nomeadamente pelo Supervisor ou outra autoridade de gestão da Pessoa Implicada.

A Pessoa Implicada em relação à qual não tenha sido confirmada qualquer violação regulamentar pode decidir se o Supervisor deve ser informado, na medida em que ainda não tenha sido informado devido a outros requisitos.

Anexo 2 da Política de Grupo 3

Processo de tratamento de Denúncias de Atividade Suspeita

1 Procedimento de Avaliação de Denúncias de Atividade Suspeita

1.1. Receção e registo

1.1 O Gabinete de Investigação competente recebe, regista e documenta as Denúncias de Atividade Suspeita de Violações Regulamentares enviadas através de todos os canais de admissão, incluindo dos Provedores. Para o efeito, existem canais de admissão que asseguram a comunicação e a denúncia anónimas.

1.1.1 O Gabinete de Investigação competente entrega imediatamente ao organismo responsável as Denúncias de Atividade Suspeita para as quais não tenha competência. Em caso de transferência para o Presidente do Comité de Auditoria do Conselho Fiscal da Volkswagen AG, o membro do Conselho de Administração responsável pela Conformidade e o *Chief Compliance Officer* do Grupo Volkswagen devem ser informados em simultâneo, a menos que sejam eles próprios afetados pela denúncia.

1.2 Procedimento de Avaliação

1.2.1 Em preparação para a Categorização, o respetivo Gabinete de Investigação examina a Denúncia de Atividade Suspeita recebida para verificar se existem indícios factuais suficientes de ocorrência de uma Violação Regulamentar.

1.2.2 O Procedimento de Avaliação compreende a análise preliminar, tanto do ponto de vista factual como jurídico, das circunstâncias descritas na Denúncia de Atividade Suspeita.

Se necessário e possível, o Gabinete de Investigação competente enviará perguntas ao denunciante para obter informações adicionais para efeitos de Categorização.

Na medida em que tal seja legalmente permitido e necessário para o Procedimento de Avaliação, o Gabinete de Investigação respetivo pode requerer informações e a apresentação de documentos junto das empresas do Grupo e dos Colaboradores, bem como o acesso aos sistemas.

O Gabinete de Investigação competente pode encarregar as Unidades de Investigação e outras unidades do Grupo, após consulta prévia das mesmas, de realizar ações destinadas a esclarecer os factos no âmbito do Procedimento de Avaliação.

1.2.3 Em particular, durante o Procedimento de Avaliação, deve ser dada especial atenção ao princípio da proporcionalidade.

.

- 1.2.4 Se as Denúncias de Atividade Suspeita afetarem as empresas do Grupo, o respetivo Gabinete de Investigação informará o Compliance Officer responsável pela empresa do Grupo relevante, no decurso do Procedimento de Avaliação, sobre a Denúncia de Atividade Suspeita, em conformidade com os princípios e salvaguardas processuais previstos no Anexo 1 da Política do Grupo 3.

Em geral, as informações devem ser sempre fornecidas anonimamente.

O respetivo *Compliance Officer* é obrigado a apoiar o Gabinete de Investigação no tratamento da Denúncia de Atividade Suspeita. No entanto, a menos que sujeito a normas legais diferentes, os *Compliance Officers* não tomarão quaisquer medidas relativas à Denúncia de Atividade Suspeita sem o consentimento prévio do respetivo Gabinete de Investigação, sendo obrigados a manter a estrita confidencialidade, tanto interna como externamente.

- 1.2.5 O resultado do Procedimento de Avaliação será documentado. Isto também pode ser feito através de um mandato de Investigação ou como parte da atribuição de um processo a um Órgão Competente.

1.3 Acordo sobre procedimentos adicionais em casos especiais

Antes de categorizar uma Denúncia de Atividade Suspeita que não seja manifestamente imprecisa ou insubstancial, o respetivo Gabinete de Investigação deverá coordenar com as pessoas listadas nos parágrafos 1.3.1 a 1.3.3 deste Anexo que decidem sobre outras ações relacionadas com Denúncias de Atividade Suspeita que digam respeito a:

- membros do Conselho Fiscal de uma empresa do Grupo matriculada como empresa anónima,
- membros do Conselho de Administração¹ ou Administradores das empresas do Grupo, desde que também façam parte dos níveis a partir do Círculo de Quadros Superiores, ou
- membros do Gabinete do Secretário Geral Corporativo.

Para este efeito, a Denúncia de Atividade Suspeita, um resumo das conclusões obtidas durante o Procedimento de Avaliação e uma proposta de Medidas de Seguimento serão apresentados à pessoa habilitada para tomar decisões após a conclusão do Procedimento de Avaliação.

O respetivo Membro do Conselho de Administração responsável pela Conformidade e o respetivo *Chief Compliance Officer* serão informados, ao mesmo tempo, e receberão cópias dos documentos acima mencionados, a menos que eles próprios sejam afetados pela Denúncia de Atividade Suspeita.

Se a área de negócios China da Volkswagen AG for afetada, o Gabinete Central de Investigação também informará ao mesmo tempo o membro responsável do Conselho

¹ A menos que exista uma responsabilidade diferente, de acordo com a secção 6.5. da Política do Grupo 3

de Administração da Volkswagen AG, desde que ele próprio não seja afetado pela Denúncia de Atividade Suspeita.

1.3.1 Denúncias de Atividade Suspeita referentes a membros de um Conselho Fiscal
No caso de eventuais Violações Regulamentares por parte dos membros do Conselho Fiscal, o Presidente do Conselho de Administração da respetiva empresa é a pessoa habilitada a tomar uma decisão.

1.3.2 Denúncias de Atividade Suspeita referentes a membros do Conselho de Administração ou dos Administradores Delegados das empresas do Grupo com estatuto TMK

Em caso de eventuais Violações Regulamentares por parte dos membros do Conselho de Administração ou dos Administradores Delegados das empresas do Grupo que façam parte dos níveis a partir do Círculo de Quadros Superiores, o respetivo Presidente do Conselho Fiscal ou do órgão responsável pela supervisão da gestão executiva de acordo com as disposições estatutárias da empresa será a pessoa habilitada a tomar uma decisão.

1.3.3 Denúncias de Atividade Suspeita referentes aos membros do Gabinete do Secretário Geral Corporativo

Em caso de possíveis Violações Regulamentares por parte dos membros do respetivo Gabinete do Secretário Geral Corporativo, o membro do Conselho responsável pela Conformidade será a pessoa habilitada a tomar uma decisão.

2 Classificação e Medidas de Seguimento

Após a conclusão do Procedimento de Avaliação, o Gabinete de Investigação avaliará as circunstâncias e atribuirá pelo menos uma das seguintes Medidas de Seguimento à Denúncia de Atividade Suspeita:

2.1 Realização de Investigações Internas de Casos Suspeitos de Violações Regulamentares Graves

Durante o Procedimento de Avaliação, na medida em que o Gabinete de Investigação encontre indícios factuais suficientes para uma Violação Regulamentar Grave (conforme definido no parágrafo 2.9.1. da Política do Grupo 3), tem de ser realizada uma Investigação como Caso Suspeito de Violação Regulamentar Grave de acordo com a secção 3 deste Anexo.

2.2 Realização de Investigações Internas de Casos Suspeitos de Outras Violações Regulamentares

Durante o Procedimento de Avaliação, na medida em que o Gabinete de Investigação encontre indícios factuais suficientes para uma Outra Violação Regulamentar (conforme definido no parágrafo 2.9.2. da Política do Grupo 3) e seja da opinião de que não é necessário qualquer procedimento de acordo com o parágrafo 2.3 deste Anexo, as

Investigações devem ser realizadas como um Caso Suspeito de Outra Violação Regulamentar de acordo com a secção 4 deste Anexo.

2.3 **Realização de investigações internas de Casos Suspeitos de Outras Violações Regulamentares análogas aos regulamentos relativos a Casos Suspeitos de Violações Regulamentares Graves**

2.3.1 O respetivo Gabinete de Investigação pode decidir tratar Casos Suspeitos de **Outras Violações Regulamentares** de acordo com as disposições que regem os Casos Suspeitos de **Violações Regulamentares Graves** (secção 3 deste Anexo) se a natureza específica do caso individual exigir o tratamento e a gestão centralizados das Investigações internas pelo Gabinete de Investigação competente.

2.3.2 O tratamento centralizado pelas Unidades de Investigação (especializadas) pode ser necessário, em particular, nas seguintes circunstâncias:

- Escala ou dificuldade notória da situação factual ou jurídica,
- Ligação a outros Casos Suspeitos de Violações Regulamentares Graves,
- Envolvimento de várias empresas do Grupo,
- Uma necessidade especial de proteção do denunciante, particularmente se a suspeita for dirigida contra o seu próprio Supervisor profissional ou disciplinar, quadros superiores ou pessoas com autoridade comparável para dar ordens, ou
- Envolvimento dos órgãos de gestão das empresas do Grupo ou dos Empregados do Círculo de Quadros Superiores.

2.4 **Incumbência de um Órgão Competente da Investigação detalhada das circunstâncias**

2.4.1. Se o respetivo Gabinete de Investigação determinar, no decurso do Processo de Avaliação, que existem indicações específicas para possíveis violações da lei (por exemplo, diplomas, regulamentos, etc.) atribuíveis à Volkswagen AG ou a uma empresa do Grupo, sem indícios de má conduta individual por parte dos Empregados, poderá incumbir um Órgão Competente de realizar uma análise aprofundada das circunstâncias.

2.4.2. No contexto da análise aprofundada, o próprio Órgão Competente deve assumir a responsabilidade de examinar as circunstâncias, particularmente no que diz respeito às razões de uma potencial violação da lei, bem como os riscos decorrentes da mesma. Na medida do necessário, o Órgão Competente deve tomar as medidas necessárias, em particular a melhoria dos processos de mitigação de riscos.

2.4.3 Os princípios e as salvaguardas processuais básicos de acordo com o Anexo 1 da Política do Grupo 3 também devem ser seguidos no contexto da análise aprofundada.

2.4.4. Se, durante a análise aprofundada, o Órgão Competente designado descobrir circunstâncias que indiciem uma Violação Regulamentar, deverá informar o respetivo

Gabinete de Investigação, que poderá iniciar ou continuar o tratamento de acordo com a Política do Grupo 3.

- 2.4.5 O Órgão Competente deve informar o Gabinete de Investigação relevante sobre os resultados da análise aprofundada, bem como sobre quaisquer medidas tomadas com base nos seus resultados. As informações fornecidas devem permitir ao Gabinete de Investigação informar adequadamente o denunciante sobre as medidas tomadas pela empresa na sequência da sua Denúncia de Atividade Suspeita.

2.5 **Encaminhamento do denunciante para outra função, particularmente para o Departamento de Gestão de Reclamações**

- 2.5.1 Caso as Denúncias de Atividade Suspeita não indiquem Violações Regulamentares por parte dos Empregados, mas digam respeito a uma das áreas temáticas mencionadas no parágrafo 10.1.2 da Política do Grupo 3, as partes denunciantes devem ser encaminhadas para a função relevante (por exemplo, relações com investidores, recursos humanos, sistemas jurídicos, etc.) para que a situação seja tratada.
- 2.5.2 Caso as Denúncias de Atividade Suspeita não indiquem um Caso Suspeito de Violação Regulamentar Grave ou um Caso Suspeito de Outra Violação Regulamentar relacionada à questão do diesel, e que se baseiem num ato ou omissão que tenha ocorrido mais de cinco anos antes da apresentação da Denúncia de Atividade Suspeita, a parte denunciante deve ser encaminhada para o departamento de RH. Este departamento decidirá sobre os passos seguintes.

2.6 **Encaminhamento para outras funções do Grupo**

Se não forem tomadas Medidas de Seguimento de acordo com os parágrafos 2.1 a 2.5, mas houver indícios de um possível ponto fraco num processo ou de uma potencial Violação Regulamentar num parceiro de negócios de uma empresa do Grupo, os factos devem ser encaminhados para as funções relevantes dentro do Grupo, na medida em que tal seja legalmente permitido (ao abrigo dos regulamentos de proteção de dados).

2.7 **Entrega a uma agência governamental**

- 2.7.1 Se, no decurso do Procedimento de Avaliação, o Gabinete de Investigação considerar que a informação ou o envolvimento de uma autoridade estatal é necessária ou apropriada, pode, em consulta com o *Compliance Officer* das respetivas empresas do Grupo e o departamento jurídico do Grupo, entregar a Denúncia de Atividade Suspeita à autoridade estatal competente, na medida em que tal seja legalmente permitido (ao abrigo dos regulamentos de proteção de dados).
- 2.7.2 O respetivo Membro do Conselho de Administração responsável pela Conformidade e o respetivo *Chief Compliance Officer* serão informados sobre a entrega da Denúncia de Atividade Suspeita e receberão cópias dos documentos acima mencionados, a menos que eles próprios sejam afetados pela Denúncia de Atividade Suspeita.

Se a área de negócios China da Volkswagen AG for afetada, o Gabinete Central de

Investigação também informará ao mesmo tempo o membro responsável do Conselho de Administração da Volkswagen AG, desde que ele próprio não seja afetado pela Denúncia de Atividade Suspeita.

- 2.7.3 No que diz respeito à notificação às autoridades estatais de investigação, o parágrafo 3.7 deste Anexo tem prioridade.

2.8 Encerramento do processo, especialmente na ausência de suspeita suficiente de má conduta por parte do Empregado

Se não forem aplicadas Medidas de Seguimento de acordo com os parágrafos 2.1 a 2.7 deste Anexo, especificamente porque não existem indicações factuais suficientes de uma potencial má conduta por parte do Empregado, o tratamento da Denúncia de Atividade Suspeita pelo Gabinete de Investigação deve ser formalmente encerrado.

3 Investigação de Casos Suspeitos de Violações Regulamentares Graves

3.1 Início da investigação interna

Se houver indicações factuais suficientes para uma Violação Regulamentar Grave (conforme definido no parágrafo 2.9.1. da Política do Grupo 3), o Gabinete de Investigação competente emitirá um mandato de investigação e selecionará uma Unidade de Investigação ou um gabinete de advogados adequado, um gabinete de contabilidade ou outra empresa adequada para Investigações internas. No caso de ser contratado um gabinete de advogados, o Departamento Jurídico do Grupo ou o departamento jurídico responsável pelo Gabinete de Investigação da Marca é responsável pela seleção e supervisão desse gabinete.

- 3.1.1 Caso uma Unidade de Investigação se oponha à sua seleção, pode, de modo coordenado com outra Unidade de Investigação, propor ao Gabinete de Investigação a mudança da Unidade de Investigação. O Gabinete de Investigação decide então sobre uma mudança na Unidade de Investigação. Se uma Unidade de Investigação não concordar com a decisão do Gabinete de Investigação, poderá solicitar ao *Chief Compliance Officer* responsável pelo Gabinete de Investigação que reveja a decisão, cabendo-lhe decidir sobre o curso de ação futura.

- 3.1.2 O mandato de investigação descreve o resultado do Procedimento de Avaliação, incluindo a avaliação dos requisitos de proteção de dados, e o objeto da investigação, incluindo a nomeação das Pessoas Implicadas. O Gabinete de Investigação pode fornecer orientações vinculativas sobre a condução da investigação de um Caso Suspeito de Violações Regulamentares Graves e sobre a preparação do relatório da investigação. Isto também pode ser feito através de instruções generalizadas ou através da criação de modelos. Juntamente com o mandato de investigação, o Gabinete de Investigação fornece à Unidade de Investigação as informações e os documentos necessários já recolhidos.

3.2 Investigação por Unidades de Investigação

- 3.2.1 As Investigações de Casos Suspeitos de Violações Regulamentares Graves por Unidades de Investigação só são permitidas com base num mandato de investigação. Isto não se aplica às Investigações realizadas pela Auditoria do Grupo em nome do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal da Volkswagen AG.
- 3.2.2 As investigações de Casos Suspeitos de Violações Regulamentares Graves têm de ser realizadas pela Unidade de Investigação, de acordo com o mandato de investigação e as instruções do Gabinete de Investigação. Os regulamentos internos da Unidade de Investigação deverão ser aplicados complementar e secundariamente a esta Política do Grupo.
- 3.2.3 O mandato de investigação conferido à Unidade de Investigação pode decidir que as investigações sejam efetuadas por uma equipa interdisciplinar de Unidades de Investigação e/ou pelo respetivo Gabinete de Investigação.
- 3.2.4 Em consulta com o Gabinete de Investigação, a Unidade de Investigação pode solicitar a outras funções no âmbito do Grupo apoio específico e subcontratar tarefas a outras Unidades de Investigação, bem como às suas próprias divisões descentralizadas. No entanto, a Unidade de Investigação continua a ser responsável pelos resultados da investigação, incluindo pela sua qualidade. Na medida em que tal seja legalmente permitido e necessário para a Investigação, as Unidades de Investigação respetivas podem requerer informações e a apresentação de documentos junto das empresas do Grupo e dos Colaboradores, bem como o acesso aos sistemas.
- 3.2.5 A Unidade de Investigação deve envolver os respetivos Representantes dos Colaboradores, na medida em que existam direitos de participação, durante a Investigação de Casos Suspeitos de Violações Regulamentares Graves.
- 3.2.6 As Unidades de Investigação devem informar o Gabinete de Investigação competente sobre o estado da Investigação a intervalos regulares apropriados e mediante pedido. O respetivo Gabinete de Investigação prestará aconselhamento à Unidade de Investigação. Se necessário, os membros dos Gabinetes de Investigação podem decidir participar em entrevistas de detentores de informação e Pessoas Implicadas e obter acesso a documentação e documentos.
- 3.2.7 Assim que for previsível para as Unidades de Investigação que não irão cumprir os Prazos Previstos para a realização das investigações (parágrafo 9.1 da Política do Grupo 3), deverão informar imediatamente o chefe do respetivo Gabinete de Investigação e explicar as razões.
- 3.2.8 Se forem descobertas circunstâncias durante a Investigação que indiquem Violações Regulamentares fora do âmbito da investigação, a Unidade de Investigação deverá informar imediatamente o Gabinete de Investigação competente para que este possa decidir se deve alargar o mandato de investigação ou abrir um novo processo.

3.3 **Desvios em caso de risco iminente**

Em casos de risco iminente, especialmente se a perda de provas for iminente, as Unidades de Investigação podem levar a cabo medidas de investigação individualmente necessárias antes da emissão ou alargamento de um mandato de investigação, tendo

em conta os princípios de procedimento descritos no Anexo 1 da Política de Grupo 3. As Unidades de Investigação devem informar imediatamente o Gabinete de Investigação competente através de um relatório sobre as circunstâncias e assegurar que o Gabinete de Investigação será capaz de desempenhar as suas tarefas de acordo com esta Política do Grupo.

3.4 **Relatório de investigação**

3.4.1 Após a conclusão da investigação de Casos Suspeitos de Violações Regulamentares Graves, a Unidade de Investigação preparará um relatório de investigação e enviá-lo-á exclusivamente ao Gabinete de Investigação competente.

3.4.2 O respetivo Gabinete de Investigação verifica o Relatório de Investigação para determinar se o mandato de investigação foi concluído de forma completa e adequada. Pode solicitar à Unidade de Investigação que complemente ou reveja o relatório.

Se uma Unidade de Investigação não concordar com a decisão do Gabinete de Investigação, poderá solicitar ao *Chief Compliance Officer* responsável pelo Gabinete de Investigação que reveja a decisão. Este decidirá sobre o curso de ação a seguir.

3.4.3 Se a Investigação de Casos Suspeitos de Violações Regulamentares Graves por parte da Unidade de Investigação confirmar a suspeita de Violações Regulamentares, o Gabinete de Investigação competente pode (mais uma vez) dar à Pessoa Implicada a oportunidade de fazer uma declaração abrangente sobre as alegações que lhe dizem respeito e sobre os resultados da Investigação, com base num resumo significativo dos resultados da investigação.

A concessão de uma nova oportunidade para fazer uma declaração pode ser dispensada se a Pessoa Implicada já tiver tido oportunidade suficiente para ser ouvida durante a Investigação.

3.4.4 O Gabinete de Investigação competente determinará a correção e a exaustividade do relatório de investigação, após eventuais aditamentos ou alterações.

3.4.5 O Gabinete de Investigação competente informará a Pessoa Implicada se uma Violação Regulamentar não tiver sido confirmada no relatório da investigação.

3.5 **Procedimento a aplicar caso sejam detetadas Violações Regulamentares por Empregados abaixo do nível do Círculo de Quadros Superiores**

3.5.1 Nos casos de Violações Regulamentares por Empregados abaixo do nível do Círculo de Quadros Superiores, o Gabinete de Investigação emitirá uma recomendação de medidas apropriadas de RH (uma chamada Recomendação de Sanção).

3.5.2 Nos casos em que seja recomendável o despedimento ou em que seja necessário um conhecimento especial da legislação laboral, que extravase os conhecimentos legais dos advogados internos do respetivo Gabinete de Investigação, o Gabinete de Investigação competente deverá procurar aconselhamento jurídico junto do Departamento Jurídico responsável pela legislação laboral antes de recomendar

medidas de RH.

- 3.5.3 O Gabinete de Investigação entregará a Recomendação de Sanção e o relatório de investigação ao Coordenador de RH responsável.

Dentro dos limites das suas possibilidades e da sua autoridade, o Coordenador de RH implementará imediatamente as medidas recomendadas de acordo com a lei aplicável e com base nos regulamentos e processos existentes no próprio departamento de RH ou por uma subdivisão do departamento de RH, tendo em conta os princípios e as salvaguardas processuais (ver Anexo 1 da Política do Grupo 3), bem como os regulamentos operacionais. Ele ou o departamento de RH responsável também garantirá que as Pessoas Implicadas são devidamente informadas como parte da implementação da Recomendação de Sanção.

- 3.5.4 O Gabinete de Investigação procurará assegurar que o Coordenador de RH ou o departamento de RH podem implementar as medidas de RH. Apoia-os nesta tarefa, juntamente com as Unidades de Investigação.

- 3.5.5 Se for comprovada uma Violação Regulamentar, o Coordenador de RH ou o departamento de RH responsável também informará o Superior Hierárquico disciplinar da Pessoa Implicada (gestor direto) ou uma pessoa acima na hierarquia durante a implementação da Recomendação de Sanção, a menos que existam importantes razões contraditórias para não o fazer. Estas pessoas devem avaliar se o resultado da Investigação dá origem a outras medidas organizacionais.

- 3.5.6 Assim que for previsível para o Coordenador de RH que os prazos previstos (parágrafo 9.1 da Política do Grupo 3) não serão cumpridos, deverá informar imediatamente o chefe do respetivo Gabinete de Investigação e explicar as razões.

- 3.5.7 Após a conclusão dos processos nos Recursos Humanos, o Coordenador de RH reporta sobre a implementação ao Gabinete de Investigação competente.

Se a implementação se desviar da recomendação do respetivo Gabinete de Investigação, o Coordenador de RH ou o departamento de RH nomeado para a implementação deve explicar as razões de forma imediata e abrangente.

- 3.5.8 O Gabinete de Investigação competente verifica se e em que medida as medidas de RH implementadas podem ser comunicadas internamente de forma anónima, em conformidade com os princípios e salvaguardas processuais (Anexo 1 da Política do Grupo 3), especialmente para fins de prevenção ou formação.

Isto não restringe a comunicação interna das medidas de RH pelos departamentos de RH e Comunicação.

O respetivo Gabinete de Investigação avalia e testa regularmente a implementação das Recomendações de Sanção quanto a tendências e potenciais contradições em relação ao tema, localização e classificação das Pessoas Implicadas.

3.6 **Violações Regulamentares por Empregados que façam parte dos níveis a partir do Círculo de Quadros Superiores**

- 3.6.1 Nos casos de Violações Regulamentares Graves por parte dos Empregados que façam

parte dos níveis a partir do Círculo de Quadros Superiores do Grupo, o Gabinete de Investigação convocará uma reunião da Comissão Disciplinar competente para a direção estabelecida de acordo com a Política do Grupo 3 e o Anexo 3 da Política do Grupo.

3.6.2 A Comissão Disciplinar deverá transmitir as suas decisões sobre recomendações de medidas apropriadas de RH (incluindo a consideração de remuneração variável e pedidos de indemnização) ao Coordenador de RH responsável e, ao mesmo tempo, encaminhá-las ao Gabinete de Investigação competente.

3.6.3 Os poderes estatutários dos Conselhos Fiscais em relação aos membros do Conselho de Administração e da Comissão Executiva permanecem inalterados.

3.7 Investigações e acusações criminais em Casos de Violações Regulamentares Graves

3.7.1 O respetivo Gabinete de Investigação, em conjunto com a Unidade de Investigação, bem como o departamento jurídico responsável, decide sobre a apresentação de acusações criminais e a apresentação de pedidos de ação penal contra a Pessoa Implicada e terceiros, bem como a divulgação de violações legais às autoridades de investigação.

3.7.2 Na ausência de uma obrigação legal de divulgação, devem ter em conta o seguinte na decisão:

- os interesses do Grupo Volkswagen e os das empresas do Grupo e
- o comportamento da Pessoa Implicada e de terceiros, em particular a sua cooperação durante a Investigação e a sua vontade de reparação e de pagamento de danos.

O membro do Conselho de Administração da Volkswagen AG responsável pela Conformidade estará envolvido na decisão nos casos relacionados com o Conselho de Administração ou com os seus membros.

3.7.3 Sob a liderança do respetivo Departamento Jurídico, e em conjunto com o respetivo Gabinete de Investigação, é responsável pelo contacto com o Ministério Público e outras autoridades de investigação. Podem igualmente encarregar a Unidade de Investigação de o fazer.

4 Investigação de Casos Suspeitos de outras Violações Regulamentares

4.1 Princípio Geral

4.1.1 Na medida em que uma Denúncia de Atividade Suspeita tenha sido categorizada como um Caso Suspeito de Outra Violação Regulamentar de acordo com esta Política do Grupo e não tenha sido ordenado que a Investigação seja conduzida de acordo com o parágrafo 2.3 deste Anexo, então, de acordo com os regulamentos para Investigação de Casos Suspeitos de Violações Regulamentares Graves (secção 3 deste Anexo), o tratamento posterior pelo Órgão Competente será sempre realizado de acordo com as

regras e os procedimentos gerais na respetiva empresa do Grupo, em particular regido pelos respetivos processos (RH).

- 4.1.2 Devido às obrigações de documentação e notificação relativas a denúncias feita no Sistema de Denúncias (*Whistleblower System*), os seguintes requisitos devem ser adicionalmente cumpridos.

4.2 Seleção do Órgão Competente

- 4.2.1 Para um Caso Suspeito de Outra Violação Regulamentar categorizada, o Gabinete de Investigação deverá selecionar um Órgão Competente na empresa relevante do Grupo.
- 4.2.2 Na medida em que outros regulamentos não especifiquem responsabilidades detalhadas, o Superior relevante, o departamento de RH relevante ou o *Compliance Officer* relevante deverá ser geralmente selecionado como o Órgão Competente.
- 4.2.3 Por razões profissionais, outro departamento, como o de Auditoria, Segurança, Proteção de Dados ou o departamento fiscal da respetiva empresa do Grupo, pode ser nomeado como Órgão Competente.

4.3 Atribuição de tratamento a um Órgão Competente

- 4.3.1 O respetivo Gabinete de Investigação atribui ao Órgão Competente, por escrito, a Investigação independente e o início das medidas de sanção e disciplinares relativas às Violações Regulamentares comprovadas.
- 4.3.2 Juntamente com a missão, o Gabinete de Investigação deverá fornecer ao Órgão Competente as informações e os documentos já disponíveis.

4.4 Tarefas do Órgão Competente

- 4.4.1 O Órgão Competente é obrigado a esclarecer os factos de forma independente, abrangente e oportuna. Também garantirá o início dos processos, para terminar e aplicar medidas disciplinares relativamente às Violações Regulamentares comprovadas.
- 4.4.2 Na medida do necessário em cada caso, o Órgão Competente deve ser apoiado por outras funções do Grupo. O Órgão Competente pode, se necessário, incluir outras funções para investigar e disciplinar as Violações Regulamentares.
- 4.4.3 Se o Órgão Competente designado encontrar novas circunstâncias que indiquem uma Violação Regulamentar Grave ou justifiquem uma reavaliação na qualidade de Denúncia de Atividade Suspeita de uma Violação Regulamentar Grave, informará o Gabinete de Investigação relevante, que, se necessário, abrirá ou reclassificará o caso como um Caso Suspeito de Violação Regulamentar Grave e o tratará de acordo com esta Política do Grupo.
- 4.4.4 Após a conclusão da Investigação, o Órgão Competente nomeado deverá documentar devidamente a Investigação, fornecendo uma breve descrição do desenrolar da Investigação e o resultado para cada uma das Pessoas Implicadas (Violação Regulamentar identificada ou não identificada).

- 4.4.5 A implementação das medidas de RH resultantes da Investigação (em particular advertências, avisos formais e demissões) deve ser devidamente documentada pelo Órgão Competente ou pela função por ele designada para implementar as medidas de RH (por exemplo, o departamento de RH relevante ou o gestor). As auditorias, em conformidade com o ponto 11 da Política do Grupo 3, podem examinar este aspeto através de controlos aleatórios.

4.5 **Informação ao Gabinete de Investigação**

Após a conclusão do tratamento, o Órgão Competente enviará ao Gabinete de Investigação a data de conclusão e uma nota final contendo uma descrição sumária dos resultados da investigação. A nota final deve permitir ao Gabinete de Investigação fornecer ao denunciante informações sobre as medidas tomadas pela empresa com base na sua Denúncia de Atividade Suspeita.

Anexo 3 da Política de Grupo 3

Comissão Disciplinar para os Quadros Superiores

1 Criação da Comissão Disciplinar para os Quadros Superiores

- 1.1 A Volkswagen AG institui uma Comissão Disciplinar para os Quadros Superiores sob a direção do *Chief Compliance Officer* do Grupo Volkswagen
- 1.2 As empresas do Grupo que tenham criado Gabinetes de Investigação da Marca podem também instituir, cada uma delas, uma Comissão Disciplinar da Marca para os Quadros Superiores, desde que sejam cumpridos os requisitos mínimos previstos na Política do Grupo 3 e neste anexo.

2 Tarefas e Competências

- 2.1 A Comissão Disciplinar para os Quadros Superiores instituída na Volkswagen AG fornece uma recomendação de medidas de RH a serem tomadas (incluindo a consideração da remuneração variável e a reivindicação de danos) em resposta a Violações Regulamentares Graves comprovadas cometidas por Empregados que façam parte dos níveis do Círculo de Quadros Superiores (TMK) e acima, a menos que, de acordo com a Secção 2.2, essa responsabilidade recaia sobre uma Comissão Disciplinar da Marca. Funcionários do Círculo Superior de Gestão são pessoas que foram nomeadas ou contratadas de acordo com o processo correspondente do Grupo.
- 2.2 Uma Comissão Disciplinar da Marca para os Quadros Superiores fornece uma recomendação para que sejam tomadas medidas de RH (incluindo a consideração de remuneração variável e reivindicação de danos) em resposta a Violações Regulamentares Graves comprovadas por empregados que façam parte dos níveis do Círculo de Quadros Superiores (TMK) e acima ao serviço da respetiva empresa ou de uma das suas filiais.
- 2.3 Os membros das Comissões Disciplinares para os Quadros Superiores receberão um relatório anónimo sobre todas as investigações concluídas de Denúncias de Atividade Suspeita, contendo suspeitas contra membros do TMK, de seis em seis meses, numa reunião da Comissão Disciplinar. Se não se realizar qualquer reunião durante este período de referência, o relatório será elaborado na reunião seguinte.

3 Membros da Comissão Disciplinar para os Quadros Superiores da Volkswagen AG

- 3.1 A Comissão Disciplinar para os Quadros Superiores é composta pelo *Chief Compliance Officer* do Grupo Volkswagen, pelo Diretor do Departamento Legal do Grupo e pelo

Chefe dos Recursos Humanos para os Quadros Superiores do Grupo Volkswagen. O *Chief Compliance Officer* do Grupo Volkswagen atua como Presidente.

- 3.2 O Coordenador de Pessoal do Grupo Volkswagen, o Chefe do Departamento de Direito do Trabalho da Volkswagen AG e o Presidente do Conselho de Empresa da Volkswagen AG são membros permanentes, sem direito de voto, com funções consultivas.
- 3.3 O Supervisor respetivo (Gestor direto) pode participar, como membro consultivo sem direito de voto, em reuniões em que sejam discutidas alegações relativas a Empregados sob a direção do Supervisor.
- 3.4 Os Chefes de Auditoria do Grupo e o Chefe de Segurança do Grupo participam como membros consultivos sem direito de voto nas reuniões que tratam dos relatórios de investigação elaborados pela respetiva Unidade de Investigação.
- 3.5 Todos os membros podem enviar substitutos em casos individuais e/ou ser acompanhados por outros membros dos seus departamentos nas reuniões.

4 Membros das Comissões Disciplinares da Marca para os Quadros Superiores

As empresas que tenham instituído um Gabinete de Investigação da Marca podem determinar a presidência e a composição da Comissão Disciplinar da Marca. A composição da Comissão Disciplinar da Marca deve orientar-se pela composição da Comissão Disciplinar para os Quadros Superiores da Volkswagen AG.

5 Requisitos mínimos da Comissão Disciplinar para os Quadros Superiores

- 5.1 A Comissão Disciplinar reúne-se caso a caso e decide – tendo em conta os princípios processuais – exclusivamente com base no relatório de investigação, na Recomendação de Sanções do Gabinete de Investigação competente e nas informações obtidas na sua reunião.
- 5.2 A Pessoa Implicada tem a possibilidade de fazer uma declaração na reunião da Comissão Disciplinar.
- 5.3 A fim de permitir a preparação de uma declaração, a Pessoa Implicada receberá uma descrição escrita pormenorizada dos resultados da investigação numa fase inicial, geralmente pelo menos uma semana antes da reunião da Comissão Disciplinar.
- 5.4 Em casos urgentes, em especial quando tal for indicado pelos prazos legais (em especial para rescisão por justa causa, de acordo com o artigo 626.º, n.º 2, do Código Civil alemão), o período de preparação pode ser reduzido de forma adequada, devendo ser concedido um período de preparação de, pelo menos, dois dias úteis completos.

6 Regulamento interno

A respetiva Comissão Disciplinar adotará um regulamento interno que regula a sua atividade mais pormenorizadamente.