

Policy P_006

Sistema di Whistleblowing

VERSION: 4.0
VALID FROM: 01/01/2024
POLICY MANAGER: Piergiorgio Lunardelli
PUBLISHER: IG/G Compliance
FURTHER CONTACTS: Compliance, Integrity, and Risk – IG/G
Legal and Governance – IG/F
PCMS – IG/E
Quality Management System – IG/Q

VERSION	RELEASE DATE	CHANGES HISTORY
1.0	22/01/2019	First emission – Implements VW KRL 3 Version 3.0
2.0	17/09/2019	Second emission – Implements VW KRL 3 Version 4.0
3.0	01/10/2022	Third emission – Implements VW KRL 3 Version 5.0
4.0	01/01/2024	Policy aggiornata rispetto ai requisiti introdotti dal Decreto Legislativo n. 24/2023, in particolare: Capitolo 1 - Applicazione della legge Capitolo 2 - Tutela dei whistleblower e dei nuovi destinatari, e.g.i facilitatori Capitolo 2.9 - Decreto Legislativo n. 24/2023 e Decreto Legislativo n. 231/01 come violazioni delle leggi applicabili. Capitolo 3.2.2 - Referenti dedicati all'interno di AIO come "case-handler" per Italdesign.

		<p>Capitolo 3.9 Organismo di Vigilanza</p> <p>Capitolo 4.2 Approfondimento sulla tutela dei whistleblower ai sensi del Decreto Legislativo 24/2023</p> <p>Capitolo 8.3.1 Coinvolgimento dell'ODV attraverso il referente locale</p> <p>Capitolo 3.1 Dati personali e violazione ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023</p> <p>Allegato 2</p> <p>Capitolo 1.1.1. Ricezione e registrazione ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023</p> <p>Capitolo 3.5 Feedback al segnalante</p>
--	--	---

Index

1. OBIETTIVO.....	6
1.1 AMBITO DI APPLICAZIONE.....	7
2. TERMINI E ABBREVIAZIONI.....	7
3. POSIZIONI NEL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING.....	14
3.1 Responsabile diretto (Line Manager).....	14
3.2 Uffici Investigativi.....	15
3.2.1 Istituzione e compiti dell'Ufficio investigativo Centrale.....	15
3.2.2 Istituzione degli Uffici Investigativi di Brand.....	15
3.2.3 Istituzione dell'Ufficio Investigativo Regionale Cina.....	16
3.3 Organizzazione di Compliance.....	16
3.4 Comitato Disciplinare per il Top Management.....	17
3.5 Suitable Body.....	17
3.6 Difensori Civici (Ombudspersons).....	17
3.6.1	17
3.6.2	18
3.6.3	18
3.6.4	18
3.7 Dipartimento delle risorse umane (HR) e Coordinatore HR.....	18
3.8 Unità Investigative.....	18
3.9 Organismo di Vigilanza.....	19
4. PRINCIPI PROCEDURALI.....	19
4.1 Principi procedurali e garanzie.....	19
4.2 Divieto di discriminazione, pregiudizio od impedimento.....	19
4.2.1	19
4.2.2	20
4.2.3	20
4.2.4	20
4.2.5	20
5. SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI.....	20
5.1.....	20
5.2.....	20
5.3.....	21
5.4.....	21
6. RESPONSABILITA' PER LA GESTIONE DI ATTIVITA' SOSPETTE.....	21

6.1.....	21
6.2.....	21
6.3.....	21
6.4.....	21
6.5.....	21
6.6.....	21
6.7.....	22
6.8.....	22
7. PROCEDURA.....	22
7.1 Gestione delle segnalazioni di attività sospette.....	22
7.2 Rimedio di condizioni illecite.....	22
7.3 Obbligo di cooperazione.....	22
8. ALTRI COMPITI DEGLI UFFICI INVESTIGATIVI.....	23
8.1 Mantenimento dei canali di segnalazione interni.....	23
8.1.1 Focus dei canali di segnalazione interni.....	23
8.1.2 Argomenti non coperti.....	23
8.2 Gestione dei casi attraverso un sistema IT.....	24
8.2.1	24
8.2.2	24
8.2.3	24
8.2.4	24
8.3 Obblighi di notifica.....	24
8.3.1	24
8.3.2	24
8.3.3	25
8.3.4	25
8.4 Istituzione di un Comitato di coordinamento.....	25
8.4.1	25
8.4.2	25
8.4.3	25
8.5 Qualifiche.....	25
9. ALTRI COMPITI DELL'UFFICIO INVESTIGATIVO CENTRALE (VW).....	25
9.1 Tempistiche per l'elaborazione dei casi.....	26
9.1.1	26
9.1.2	26
9.1.3	26

9.1.4	26	
9.2	Requisiti di contenuto.....	26
9.3	Reportistica a livello di Gruppo.....	26
9.4	Informazione al Supervisory Board e all’Audit Committee.....	26
9.5	Garanzia di Qualità.....	27
9.5.1	27	
9.5.2	27	
9.5.3	27	
9.6	Informazioni ai rappresentanti dei lavoratori e ai Dipendenti.....	27
9.7	Supporto a HR compliance.....	27
10.	SPECIFICHE PER LE SOCIETÀ DEL GRUPPO.....	27
10.1	Implementazione della policy di Gruppo.....	27
10.2	Supporto al sistema Whistleblower.....	28
10.3	Altri organi interni di segnalazione.....	28
10.4	Referente locale dedicato per il sistema Whistleblower.....	28
10.4.1	28	
10.4.2	28	
10.4.3	28	
10.4.4	29	
11.	AUDITING DEL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING.....	29
11.1	29
11.2	29
11.3	29
11.4	29
12.	IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/01.....	29
	ALLEGATO 1.....	31
	ALLEGATO 2.....	36
	ALLEGATO 3.....	51

1. **OBIETTIVO**

L'integrità e il rispetto delle leggi e delle regole sono alla base dell'attività aziendale e hanno la massima priorità all'interno di Italdesign e dell'intero Gruppo Volkswagen. Costituiscono la base per la buona reputazione del Gruppo e dei suoi marchi, per la fiducia dei suoi clienti e partner commerciali, per il benessere dei suoi dipendenti e per un successo economico sostenibile, che non deve essere diminuito dal rischio di gravi danni finanziari derivanti da multe, sanzioni, pagamenti obbligatori di risarcimento o indagini penali.

Italdesign ripone la sua fiducia in tutti i dipendenti. Si aspetta che siano guidati nelle loro azioni da valori etici, che si comportino con integrità, agiscano in modo equo tra di loro, con clienti e partner commerciali, rispettino la legge e le regole applicabili in Italdesign (in particolare il Codice Etico) e rispettino gli obblighi del loro contratto di lavoro. Italdesign si aspetta che i suoi manager siano all'altezza della loro funzione di modelli di comportamento.

Le violazioni normative, in particolare le violazioni contro la legge o il Codice Etico, non sono tollerate. Sono adeguatamente puniti e possono essere denunciati alle competenti autorità. Le sanzioni per le violazioni normative sono in linea con il principio di proporzionalità. Oltre alla gravità della violazione, vengono presi in considerazione, tra l'altro, i dati sociali (ad es. il periodo di permanenza in azienda), le prestazioni in azienda, la responsabilità in Italdesign e le ulteriori circostanze specifiche del singolo caso.

Al fine di prevenire le violazioni normative, identificarle in modo tempestivo, porvi fine immediatamente e intraprendere azioni disciplinari nei confronti dei responsabili, è necessaria una cultura aziendale radicata nell'integrità, un attento reclutamento e sviluppo del personale, così come una formazione regolare sulla legislazione attualmente applicabile e sui regolamenti interni. Ciò richiede vigilanza da parte di tutti i Dipendenti, la loro disponibilità a segnalare potenziali violazioni in caso di Ragionevole Sospetto e un chiarimento tempestivo e oggettivo delle Segnalazioni di Attività Sospette nonché sanzioni da parte di Italdesign per le violazioni rilevate.

Allo stesso tempo, gli informatori devono essere protetti contro la discriminazione e le ritorsioni. I dipendenti sono trattati in modo equo quando sono oggetto di indagine su possibili violazioni normative. Sono sempre presunti innocenti fino a prova contraria.

Il Gruppo Volkswagen, AUDI AG e le sue Società del Gruppo Marchi hanno istituito un'organizzazione di compliance al fine di prevenire le violazioni, garantire che ogni violazione sia scoperta e dare consulenza sul rispetto della legge e dei regolamenti interni. Sono stati istituiti gli uffici investigativi e sono stati nominati difensori civici (Ombudspersons) per ricevere e gestire le segnalazioni di violazioni normative relative al gruppo del marchio Audi. L'Audi Investigation Office gestisce l'indagine interna sulle gravi violazioni normative per conto del "Head of the Whistleblower System" (HWS).

La presente Policy disciplina in modo esaustivo e definitivo le attività dell'Ufficio Investigativo e delle Unità Investigative nell'Investigazione delle Violazioni Normative segnalate attraverso i canali del Sistema Whistleblower. Le Unità investigative possono adottare disposizioni supplementari nella misura in cui non contraddicano la presente Policy e le sue disposizioni.

Sistema di Whistleblowing

La presente Policy non limita l'indipendenza dell'Internal Audit in relazione ai suoi doveri e alle sue attività al di fuori della presente Policy, in particolare per quanto riguarda gli audit del programma o gli audit speciali, nonché per quanto riguarda i diritti di segnalazione diretta al Consiglio di Amministrazione e al Comitato di Audit del Consiglio di Sorveglianza.

La presente policy disciplina altresì il canale di segnalazione interno in conformità con il D.lgs. 24/2023.

1.1 AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente policy si applica a tutti i dipendenti di Italdesign-Giugiaro S.p.A.

Implementa la Policy di Gruppo Volkswagen Group Whistleblower System (KRL 3) e contiene standard, nonché regole procedurali generali per l'implementazione, la struttura e i processi del Sistema Whistleblower e le indagini interne, oltre a definire le aree di autorità, le responsabilità e la necessità di cooperazione all'interno di Italdesign.

La presente Policy disciplina in modo conclusivo e completo le attività sia dell'Ufficio Investigativo AUDI che delle Unità Investigative nel corso dell'Indagine su potenziali Violazioni Normative segnalate attraverso i canali di segnalazione del Sistema Whistleblower. Contiene standard e regole procedurali generali per implementare, strutturare ed eseguire i Sistemi Whistleblower e le indagini interne all'interno del Gruppo Volkswagen e disciplina le competenze e le responsabilità, nonché le necessità di cooperazione, all'interno del Gruppo Volkswagen.

Le Unità investigative possono adottare disposizioni supplementari nella misura in cui tali disposizioni non siano in contraddizione con la presente Policy.

La presente Policy non limita l'indipendenza degli Audit di Gruppo in relazione ai loro doveri e processi al di fuori della presente Policy, in particolare per quanto riguarda gli Audit del Programma e Speciali, nonché per quanto riguarda i diritti di segnalazione diretta al Consiglio di Gestione e al Comitato di Audit del Consiglio di Sorveglianza di Volkswagen AG.)

2. TERMINI E ABBREVIAZIONI

Ufficio Investigativo Audi (anche Audi Investigation Office) (AAO)

Ufficio istituito presso AUDI AG in conformità con la presente Policy. In conformità con la presente Informativa, l'AAO è responsabile delle segnalazioni sui casi ricevuti e del loro trattamento in tutto il gruppo del marchio Audi.

Commissione Disciplinare Audi (anche Audi Disciplinary Committee) (ADK)

Comitato istituito sotto la guida del "Head of the Whistleblower System" e composto dal "Head of the Whistleblower System", dal responsabile di "Legal Services General Business Law" (I/FL-4) e dal responsabile di "HR Strategy, HR Planning, Top Management" (I/SX). Il capo dell'unità investigativa competente partecipa in qualità di membro senza diritto di

Sistema di Whistleblowing

	<p>voto. Il Presidente del Consiglio Generale di Fabbrica di AUDI AG è anche membro senza diritto di voto della Commissione Disciplinare Audi. Tutti i membri possono essere rappresentati da deleghe caso per caso e/o coinvolgere altri membri dei loro dipartimenti nelle riunioni.</p>
Commissione di Coordinamento Audi (anche Audi Coordination Committee)	<p>Organo di coordinamento e consulenza istituito sotto la guida del "Responsabile del Sistema Whistleblower" e composto da membri delle Unità Investigative e dal Coordinatore HR (o dai rappresentanti di quest'ultimo).</p>
Audi Security Organization	<p>In conformità con la presente Policy è composto da "Corporate Security" (I/PU) e dai dipartimenti/funzionari di sicurezza locali presso i singoli stabilimenti o dell'intero gruppo di marchi Audi.</p>
Ragionevole sospetto	<p>Il sospetto ragionevole esiste se sono presenti indicazioni specifiche e fattuali di una violazione normativa.</p>
Dipendenti	<p>Dipendenti del gruppo Italdesign, tra cui apprendisti, dirigenti e consiglieri.</p> <p>I dipendenti ai sensi della presente Policy di gruppo sono anche persone:</p> <ul style="list-style-type: none">• il cui contratto di lavoro o di servizio è sospeso, perché sono impiegati per un determinato periodo di tempo in una NCS (partecipazione non controllata),• che sono esenti dal loro obbligo di lavoro, ad esempio nel corso di congedi, regimi di attività a tempo, regolamenti di pensionamento parziale, o• che hanno lasciato il Gruppo Italdesign con la garanzia di reimpiego <p>Ai sensi del D.lgs. 24/2023, sono considerati alla stregua di dipendenti anche i lavoratori autonomi, i collaboratori, i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività o forniscono servizi alle società del Gruppo</p>
Facilitatori	<p>persone fisiche che assistono un whistleblower nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la</p>

Sistema di Whistleblowing

cui assistenza deve essere mantenuta riservata. Essi, al pari dei soggetti del medesimo contesto lavorativo del segnalante e ad esso legati da uno stabile rapporto affettivo o di parentela, nonché dei colleghi del segnalante che abbiano con esso un rapporto abituale e corrente, godono della tutela accordata dall'art. 3 co. 5 D.lgs. 24/2023.

Persone implicate

Dipendenti sospettati di violazioni delle normative.

Managers

Dipendenti di livello dirigenziale (MK).

Misure di follow-up

Le misure di follow-up sono ulteriori misure che l'ufficio investigativo competente intraprende in relazione a una segnalazione di attività sospette dopo aver completato la procedura di convalida. Le misure di follow-up comprendono in particolare:

- Svolgimento di un'indagine interna su una sospetta grave violazione normativa da parte di un'unità investigativa,
- Svolgimento di un'indagine interna su una sospetta altra violazione normativa da parte di un suitable body o, in casi particolari, di un'unità investigativa,
- Svolgimento di un'indagine approfondita dei fatti,
- Rinvio dell'informatore o inoltro della Segnalazione di attività sospette a un altro organismo, o
- Chiusura del procedimento.

Il processo per la gestione di una segnalazione di attività sospette è regolato in dettaglio nell'allegato 2: "Processo per la gestione delle segnalazioni di attività sospette"

Capo gruppo del sistema whistleblower (anche Group Head of the Whistleblower System) (GHWS)

Il "Group Head of the Whistleblower System" gestisce il Sistema Whistleblower del Gruppo Volkswagen. Il Capo dell'Ufficio Centrale d'Inchiesta riferisce al "Capo Gruppo del Sistema Whistleblower". Il "Group Chief Compliance Officer del Gruppo Volkswagen" svolge la funzione di "Group Head of the Whistleblower System". Il "Group Chief Compliance

Sistema di Whistleblowing

	<p>Officer del Gruppo Volkswagen" è autorizzato a delegare in tutto o in parte la sua autorità come "Group Head of the Whistleblower System".</p>
<p>Responsabile del Sistema Whistleblower (anche Head of the Whistleblower System) (HWS)</p>	<p>L' "Head of the Whistleblower System" (HWS) gestisce l'Audi Group Whistleblower System. Il Capo dell'Audi Investigation Office riferisce al "Responsabile del Sistema Whistleblower". La funzione di "Head of the Whistleblower System" è delegata dal "Divisional Compliance Officer of the Audi Brand Group" al Compliance Officer di AUDI AG.</p>
<p>Segnalazioni</p>	<p>Informazioni ricevute sulle violazioni normative tramite canali di segnalazione come telefono, e-mail, posta, strumento online (BKMS), comunicazioni orali e difensori civici.</p>
<p>Categorizzazione</p>	<p>La categorizzazione è definita come classificazione di un rapporto di attività sospette da parte dell'ufficio investigativo competente dopo aver completato la procedura di convalida.</p> <p>Il processo per la gestione delle segnalazioni di attività sospette è regolato in dettaglio nell'allegato 2: "Processo per la gestione delle segnalazioni di attività sospette"</p>
<p>Rilevante per il gruppo</p>	<p>Un Rapporto di attività sospette è rilevante per il Gruppo se:</p> <ul style="list-style-type: none"> • riguarda i dipendenti di diverse società che rientrano nella competenza di vari Uffici Investigativi, o • è così grave che potrebbe avere effetto sul Gruppo Volkswagen.
<p>Uffici investigativi di Brand</p>	<p>L'Audi Investigation Office e gli uffici istituiti presso le società del Gruppo Traton SE e Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG.</p>
<p>Principio "need to know"</p>	<p>Principio applicabile alla gestione delle segnalazioni e all'indagine e sanzione delle violazioni normative, in base al quale il gruppo di persone informate sulla segnalazione, sulle persone implicate e sull'elaborazione e l'esito della segnalazione, nonché le informazioni fornite loro, deve essere limitato al minimo necessario se non diversamente specificato nella presente Policy o dalla legge.</p>
<p>Difensori civici (Ombudspersons)</p>	<p>Avvocati esterni incaricati da Volkswagen AG o da una società del Gruppo che sono obbligati a mantenere la segretezza e che ricevono indizi di potenziali violazioni normative.</p>

Coordinatore RISORSE UMANE

La persona nominata dal membro del Consiglio di amministrazione responsabile per "Risorse umane e organizzazione" (S) presso AUDI AG che svolge compiti relativi alle risorse umane su base centralizzata in conformità con la presente Policy e che può anche agire attraverso un rappresentante.

Violazioni normative

Violazioni intenzionali o negligenti di

- regolamenti di legge applicabili (ad es. leggi, regolamenti, violazioni rilevanti secondo il Dlgs 24/2023 e secondo il Dlgs 231/01 ecc.) o

- regolamenti interni aziendali, in particolare violazioni del Codice Etico o

- obblighi contrattuali di lavoro

da parte dipendenti in relazione o in base al loro rapporto di lavoro con il gruppo Audi.

Il processo per indagare e sanzionare tali violazioni distingue tra **gravi** e **altre** violazioni normative. Le potenziali sanzioni non sono determinate da questa distinzione. Altre violazioni normative potrebbero anche portare a qualsiasi misura ai sensi del diritto del lavoro, anche alla cessazione del rapporto di lavoro.

Grave violazione normativa

È una violazione normativa

- che incida in modo significativo sugli interessi del Gruppo Volkswagen o di una delle sue società del Gruppo, in particolare interessi reputazionali o di finanziari, o
- che violi in modo significativo i valori etici del Gruppo Volkswagen.

Ogni caso richiede un'analisi individuale specifica.

Esempi di circostanze che in linea di principio costituiscono una grave violazione normativa sono:

Sistema di Whistleblowing

-
- Reati in materia di corruzione, antitrust o diritto della concorrenza,
 - Violazioni dei diritti umani (ad es. divieto di lavoro minorile),
 - Riciclaggio di denaro e finanziamento del terrorismo;
 - Violazioni del diritto tributario che comportano procedimenti penali o amministrativi;
 - Violazioni del diritto ambientale che comportano procedimenti penali o amministrativi e altre violazioni delle normative statunitensi sulla protezione ambientale;
 - Violazioni sostanziali della sicurezza del prodotto o delle normative di conformità tecnica specifiche del veicolo;
 - Violazioni sostanziali della legge sulla protezione dei dati,
 - Violazioni commesse da dipendenti a livello di senior management e superiori (OMK) che contraddicono la loro funzione di modello di compliance e integrità come definito nel Codice Etico,
 - Violazioni del divieto di discriminazione, menomazione o ostruzione ai sensi dei paragrafi da 4.2.1 a 4.2.3 della presente Policy;
 - Uso improprio del sistema whistleblower per mezzo di false accuse;
 - Mancato rispetto dell'obbligo di segnalazione ai sensi del paragrafo 5.2 della presente Policy;
 - Altre violazioni normative, in particolare reati,
-

Sistema di Whistleblowing

-
- Cui consegua un danno finanziario o un rischio di danno finanziario per la società del Gruppo interessata superiore a 50.000 euro;
 - Cui consegua un elevato rischio di sanzioni considerevoli per la società (ad es. multe e prelievi; esclusione dagli affari con le autorità, perdita di licenze di esercizio commerciale);
 - contro l'autodeterminazione sessuale
 - che comportino conseguenze molto gravi per la salute fisica o mentale; o
 - commessi congiuntamente o commessi sfruttando sistematicamente le strutture organizzative esistenti.

L'Audi Investigation Office fornirà le spiegazioni vincolanti stabilite dall'Ufficio investigativo centrale per classificare un caso come una violazione normativa grave o di altro tipo in base alla materialità, alla portata e all'importo del danno causato, agli effetti sull'ambiente, sulla vita e sulla salute, e le pubblicherà sulla ***pagina Audi mynet***.

Altre violazioni normative

Qualsiasi violazione normativa che non sia una grave violazione normativa. Altre violazioni normative sono indagate e sanzionate prevalentemente in conformità con processi definiti al di fuori della presente Policy.

Ciò vale in particolare per gli errori di lavoro causati dai dipendenti derivanti da negligenza (esecuzione errata o incompleta di processi operativi definiti nonostante istruzioni appropriate) e comportamenti che incidono semplicemente sulla qualità del lavoro (ad es. ritardo nell'inizio del lavoro, disturbo dei processi operativi, mancanza di dovuta diligenza).

Raccomandazione sanzionatoria

Una raccomandazione sanzionatoria emessa dall'ufficio investigativo competente contiene una raccomandazione per adeguate misure disciplinari delle risorse umane nei casi in cui è stata confermata una grave violazione normativa.

Investigazione	Chiarimento interno di possibili violazioni normative dal momento della ricezione di una segnalazione di attività sospette presso un ufficio investigativo fino alla chiusura della procedura, con o senza sanzione.
Segnalazione di attività sospette	Una segnalazione di attività sospette è qualsiasi informazione o avviso relativo a potenziali violazioni normative ricevuto da un ufficio investigativo, tramite telefono, e-mail, posta, strumento Internet (BKMS), apparizione di persona e tramite difensori civili.
Caso sospetto	Un caso sospetto è un rapporto di attività sospette categorizzato in relazione al quale è stato identificato un ragionevole sospetto di una violazione normativa o di altre violazioni legali durante la procedura di convalida.
Procedura di convalida	<p>La procedura di convalida è la valutazione di una segnalazione di attività sospette ricevuta dall'ufficio investigativo competente in merito agli aspetti fattuali e giuridici sulla base dei quali esistono sospetti ragionevoli per una violazione normativa.</p> <p>Questo è regolato in dettaglio nell'allegato 2: "Processo per la gestione delle segnalazioni di attività sospette".</p>
Ufficio investigativo centrale (ZAO)	Sede centrale presso "Group Compliance" (K-IC); riferisce al "Group Head of the Whistleblower System" e quindi al "Group Chief Compliance Officer del Gruppo Volkswagen".

3. POSIZIONI NEL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING

3.1 Responsabile diretto (Line Manager)

Ogni Responsabile ha il compito di reagire al comportamento scorretto dei dipendenti. In particolare, i responsabili diretti, o Line Manager disciplinari e la direzione Risorse Umane sono obbligati a esaminare ogni possibile altra violazione normativa nel rispetto delle policy, della struttura organizzativa e dei processi (HR) pertinenti e a rispondere in modo appropriato a qualsiasi comportamento scorretto accertato, in particolare imponendo una sanzione appropriata. Per quanto riguarda le potenziali gravi violazioni normative, i responsabili devono osservare le norme, in particolare per quanto riguarda le responsabilità e le procedure (cfr. tra l'altro la sezione 5.2 della presente Policy). In caso di dubbio sulla differenziazione tra Gravi e Altre Violazioni Normative, chiederanno consiglio all'ufficio Compliance o all'Ufficio Investigativo competente.

I responsabili sostengono in particolare il lavoro del sistema di segnalazione e garantiscono che, nell'ambito della loro area di responsabilità, i loro dipendenti ricevano informazioni adeguate sui diritti e gli obblighi ai sensi della presente Policy.

3.2 Uffici Investigativi

Quando la presente Policy menziona gli Uffici Investigativi, intende l'Ufficio Investigativo Centrale, gli Uffici Investigativi di Brand e l'Ufficio Investigativo Regionale.

I loro compiti e responsabilità sono specificati in dettaglio nella presente Policy (cfr., tra l'altro, la sezione 8) e in particolare nell'Allegato 2 "Processo per l'elaborazione delle segnalazioni di attività sospette".

3.2.1 Istituzione e compiti dell'Ufficio investigativo Centrale

L'Ufficio Investigativo Centrale è istituito all'interno della funzione Group Compliance.

L'Ufficio investigativo centrale è l'Ufficio investigativo di Volkswagen AG e di tutte le entità del Gruppo che non sono assegnate a un Ufficio investigativo di Brand o all'Ufficio investigativo regionale Cina ai sensi dei paragrafi 3.2.2 e 3.2.3 della presente Policy. Gestisce le Segnalazioni di attività sospette relative a qualsiasi entità del Gruppo che siano rilevanti per il Gruppo ai sensi della Sezione 2.8 della presente Policy.

L'Ufficio investigativo centrale assume inoltre una funzione coordinativa a livello di gruppo, come indicato nella sezione 9. Ha la competenza di monitorare e coordinare gli Uffici Investigativi di Marchio e l'Ufficio Investigativo Regionale. Emana regolamenti uniformi e a livello di Gruppo per la gestione delle segnalazioni di attività sospette come definito nella presente Policy. L'Ufficio investigativo centrale è anche responsabile della segnalazione a livello di Gruppo relativa alle segnalazioni di attività sospette.

Il capo dell'Ufficio investigativo centrale riferisce al Group Chief Compliance Officer del Gruppo Volkswagen.

L'Ufficio Investigativo Centrale riferisce direttamente al Group Chief Compliance Officer del Gruppo Volkswagen e al membro del Consiglio di Amministrazione responsabile della Compliance. Le relazioni devono essere presentate regolarmente e caso per caso.

Il capo dell'Ufficio centrale investigativo informa regolarmente il presidente del comitato aziendale del gruppo sullo stato attuale del sistema di segnalazione tramite un report anonimizzato.

3.2.2 Istituzione degli Uffici Investigativi di Brand

Audi AG, Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG e Traton SE istituiscono uffici investigativi di Brand per sé stessi e le loro filiali. Possono decidere a quale area funzionale assegnare organizzativamente l'Ufficio Investigativo di Brand.

Le competenze e i compiti dell'Ufficio Investigativo di Brand devono essere essenzialmente strutturati in conformità con la presente Policy. Deve essere garantita una stretta collaborazione tra l'Ufficio Investigativo di Brand e l'Ufficio investigativo centrale..

Sistema di Whistleblowing

All'interno di Audi Investigation Office sono individuate persone dedicate alla gestione delle segnalazioni rilevanti ex D.lgs. 24/2023 per Italdesign Giugiaro S.p.A (i gestori del caso). In questo senso, Audi Investigation Office viene identificato come fornitore del servizio di gestione delle segnalazioni ai sensi dell'art. 4 co. 1 e 2 del medesimo decreto.

3.2.3 Istituzione dell'Ufficio Investigativo Regionale Cina

Per garantire la conformità alle leggi della Repubblica Popolare Cinese in materia di trasferimento dei dati in Germania, Volkswagen China Investment Company Ltd. (VCIC) mantiene l'Ufficio investigativo regionale Cina all'interno del proprio dipartimento compliance. È responsabile della gestione delle segnalazioni di attività sospette riguardanti i dipendenti di VCIC e dei dipendenti assegnati a questa società, a meno che questi dipendenti non appartengano al consiglio di amministrazione di VCIC o siano dipendenti del dipartimento di compliance di VCIC.

Altre società del Gruppo con sede nella Repubblica Popolare Cinese possono, se legalmente consentito in coordinamento con l'Ufficio Centrale Investigativo, delegare la gestione delle Segnalazioni di Attività Sospette riguardanti i propri Dipendenti o le persone a loro assegnate all'Ufficio Investigativo Regionale Cina.

Le competenze e i compiti dell'Ufficio Investigativo Regionale devono essere essenzialmente strutturati in conformità alla presente Policy. Deve essere garantita una stretta cooperazione con l'Ufficio investigativo centrale. In particolare, all'Ufficio investigativo centrale sarà concesso l'accesso – nella misura consentita dalla legge – ai dati conservati presso l'Ufficio investigativo regionale cinese e il diritto di assumere il trattamento delle segnalazioni di attività sospette, indipendentemente dal fatto che siano rilevanti per il Gruppo.

3.3 Organizzazione di Compliance

L'intera organizzazione Volkswagen Group Compliance, compresa l'organizzazione Compliance di AUDI AG e le sue Brand Group Companies, supporta il lavoro del Whistleblower System.

I Compliance Officer delle società del Gruppo hanno un ruolo importante all'interno del Sistema Whistleblower. I loro compiti per quanto riguarda il sistema Whistleblower comprendono, tra l'altro:

- Consigliare e formare la loro direzione in merito ai compiti, ai requisiti, ai processi e alle responsabilità in relazione al sistema Whistleblower.
- Eseguire e fornire regolarmente misure di comunicazione e formazione sul Sistema Whistleblower all'interno della rispettiva società del Gruppo e sui requisiti che ne derivano. Riceveranno supporto da Group Compliance, dal competente Compliance Department o dal competente Ufficio Investigativo.
- Fornire consulenza ai dipendenti sul sistema whistleblower. Ciò include anche consigli sull'opportunità di inviare una segnalazione di attività sospette al sistema di segnalazione in un caso specifico. La consulenza legale descritta nella Policy P_019 "Legal" rimane inalterata da tale consultazione di compliance.
- Essere a disposizione degli Uffici Investigativi come persona di contatto per la gestione delle Segnalazioni di Attività Sospette. In questa funzione, supportano gli Uffici Investigativi nello

svolgimento dei compiti in conformità con la presente Policy. I controlli personali e le Indagini relative alle Segnalazioni di Attività Sospette ai sensi del paragrafo 2.11 della presente Policy, in particolare quelle che coinvolgono altre funzioni, non fanno espressamente parte della funzione consultiva di un Compliance Officer e devono pertanto essere condotte solo previo consenso dell'Ufficio Investigativo competente.

3.4 Comitato Disciplinare per il Top Management

Il rispettivo Comitato Disciplinare per il Top Management è responsabile della deliberazione e della raccomandazione di misure del personale in merito a gravi violazioni normative comprovate da parte dei dipendenti dal Top Management Circle in su (TMK).

I requisiti per l'istituzione, la composizione e le responsabilità del Comitato Disciplinare per l'Alta Direzione sono regolati nell'Allegato 3: "Comitato Disciplinare per il Top Management".

3.5 Suitable Body

L'Ufficio Investigativo AUDI può incaricare i cosiddetti Suitable body per la gestione di Segnalazioni di Attività Sospette di Altre Violazioni Normative o per l'esecuzione di un chiarimento approfondito dei fatti.

Qualsiasi unità organizzativa può essere commissionata come Suitable body se – sulla base delle sue responsabilità e delle capacità dei suoi Dipendenti – si può presumere che tale unità organizzativa sia in grado di svolgere adeguatamente le responsabilità di un Suitable body.

Le norme pertinenti sulle responsabilità interne di Italdesign sono prese in considerazione durante la selezione del Suitable body.

3.6 Difensori Civici (Ombudspersons)

3.6.1

Il Group Chief Compliance Officer del Gruppo Volkswagen, in accordo con il membro del Consiglio di Amministrazione responsabile della Compliance, incarica avvocati esterni come Ombudsperson che:

- ricevono segnalazioni di potenziali Violazioni Normative (anche in forma anonima se desiderato dal segnalante);
- consigliano gli informatori in relazione alla sottomissione delle segnalazioni;
- comunicano con gli informatori e pongono tutte le domande necessarie; e

- quindi inoltrano le segnalazioni in accordo con l'informatore all'Ufficio investigativo centrale. Non eseguono ulteriori indagini.

3.6.2

I difensori civici nominati sono vincolati dal segreto professionale ai sensi della legge applicabile. Per mantenere l'anonimato di un informatore, si garantisce che al Gruppo Volkswagen non sia data alcuna possibilità di ottenere l'accesso ai dati memorizzati dai difensori civici.

3.6.3

Le relazioni per le quali i paragrafi 6.5 o 6.6 della presente Policy stabiliscono responsabilità specifiche sono indirizzate dai difensori civici direttamente agli organi responsabili.

3.6.4

In consultazione con l'Ufficio Investigativo le società del Gruppo al di fuori della Germania che abbiano già nominato dei Difensori Civici a proprie spese, possono mantenerli nella misura in cui le attività dei Difensori civici siano strutturate e svolte in conformità con le regole di cui ai paragrafi da 3.6.1 a 3.6.3 della presente Policy.

3.7 Dipartimento delle risorse umane (HR) e Coordinatore HR

I dipartimenti delle risorse umane supportano i Responsabili e l'Ufficio Investigativo Audi con l'indagine adeguata e rapida di eventuali violazioni normative da parte dei dipendenti, nonché con la sanzione di comprovate violazioni normative da parte dei dipendenti.

AUDI AG nomina un Coordinatore delle risorse umane che svolge centralmente i compiti del dipartimento delle risorse umane definiti dalla presente Policy in relazione a gravi violazioni normative comprovate. Il Coordinatore delle Risorse Umane può agire per delega.

3.8 Unità Investigative

Le Unità Investigative di AUDI AG sono l'Unità Investigativa – "Special Audits Whistleblower System" presso "Integrity, Compliance, Risk Management" (I/GC), l'Audi Security Organization, "Corporate Legal Service" (I/FL), "Internal Audit" (I/GK) e le unità designate per condurre indagini all'interno della giurisdizione degli Uffici investigativi del marchio.

Nella misura in cui le Unità Investigative agiscono ai sensi della presente Policy, agiscono come parte della Seconda Linea e devono rispettare le istruzioni dell'Audi Investigation Office.

Sistema di Whistleblowing

Tale autorità di impartire istruzioni riguarda solo le attività in qualità di unità investigativa ed è pertanto limitata nel tempo allo svolgimento di un'indagine e di persona al membro o ai membri del personale messi a disposizione per eseguire il compito dell'unità investigativa.

3.9 Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza (O.d.V.), istituito ai sensi del D.lgs. 231/2001, verifica la funzionalità del sistema di gestione delle segnalazioni ai sensi dell'art. 4 co.1 D.lgs. 24/2023.

In particolare, l'O.d.V. si assicura che i canali di segnalazione siano attivi e gestiti in modo conforme alla normativa, nel rispetto dei termini definiti per fornire riscontro al segnalante, che le segnalazioni siano gestite da soggetti autorizzati e formati, e che i canali siano dotati di tutti i requisiti di sicurezza minimi al fine di garantire la riservatezza dei soggetti coinvolti e del segnalante.

Inoltre, ogni violazione potenzialmente rilevante ai sensi del D.lgs. 231/2001 deve essere portata a conoscenza dell'O.d.V., anche mediante l'individuazione di un referente locale (Local Contact Person).

4. PRINCIPI PROCEDURALI

4.1 Principi procedurali e garanzie

Le regole procedurali di cui all'Allegato 1: "Principi procedurali e garanzie" devono sempre essere osservate quando si gestiscono le segnalazioni di attività sospette nel sistema di segnalazione, in particolare per quanto riguarda le indagini su potenziali casi di gravi e altre violazioni normative da parte o per conto dell'Audi Investigation Office.

4.2 Divieto di discriminazione, pregiudizio od impedimento

4.2.1

1 La discriminazione, l'intimidazione e l'ostilità nei confronti dei whistleblower, così come ogni altra condotta ritorsiva, ivi comprese le condotte indicate nell'art. 17 co. 4 D.lgs. 24/2023, attuate nei confronti di coloro che abbiano effettuato segnalazioni in conformità al decreto, sono inammissibili e non devono essere tollerate.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, sono considerati atti ritorsivi il licenziamento, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro, la sospensione o misure equivalenti; il demansionamento o la mancata promozione; il mutamento di funzioni.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, si presume che gli atti ritorsivi siano stati posti in essere in conseguenza della segnalazione.

Le medesime garanzie di riservatezza, il divieto di ritorsione e la presunzione di cui all'art. 17, co. 2 D.lgs. 24/2023 si applicano inoltre ai lavoratori autonomi, ai collaboratori, ai liberi professionisti, ai consulenti, nonché ai volontari e tirocinanti, retribuiti e non, che prestino o abbiano prestato la propria attività presso Italdesign e che abbiano segnalato violazioni rilevanti ai sensi del D.lgs. 24/2023.

4.2.2

Inoltre, chiunque partecipi in buona fede a un'indagine, in particolare fornendo documenti e informazioni nel contesto delle indagini, non sarà soggetto a svantaggi, intimidazioni, ostilità o altrimenti soggetto a ritorsioni a causa di tale partecipazione. .This is also valid for the facilitators.

4.2.3

È proibito compromettere o ostacolare le indagini, in particolare influenzare i testimoni e distruggere o manipolare documenti o altre prove..

4.2.4

I segnalanti e i dipendenti che supportano i segnalanti o le indagini avviate a causa di segnalazioni di attività sospette devono essere protetti il più possibile, entro i limiti delle possibilità dell'azienda, da discriminazioni e ritorsioni dovute alle loro allegazioni o alla loro partecipazione all'indagine.

4.2.5

I segnalanti o altri dipendenti che subiscono o vengono a conoscenza di discriminazioni a causa delle loro allegazioni, dichiarazioni o altre informazioni devono contattare l'ufficio investigativo competente. L'Ufficio investigativo deve aprire un caso e indagare sui fatti in conformità con la presente Policy (ad esempio il paragrafo 2.9.1).

5. SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI

5.1

I dipendenti devono segnalare sospetti di violazioni normative.

Le potenziali gravi violazioni normative dovrebbero essere segnalate direttamente all'ufficio investigativo competente o ai difensori civici attraverso uno dei canali di assunzione disponibili.

Potenziali altre violazioni normative possono anche essere segnalate all'ufficio investigativo competente o al difensore civico; tuttavia, dovrebbero essere preferibilmente indirizzati al rispettivo Line Manager, al Compliance Officer locale o direttamente agli organi competenti all'interno del Gruppo.

5.2

I dipendenti a livello manageriale sono tenuti a segnalare qualsiasi ragionevole sospetto relativo a gravi violazioni normative all'Ufficio investigativo centrale, all'Ufficio investigativo del Brand competente o ai difensori civici.

Questo obbligo non pregiudica eventuali altri obblighi esistenti, stipulati altrove, per la documentazione e le informazioni. I manager possono inoltre adempiere all'obbligo di segnalazione riportando al proprio responsabile, alla rispettiva direzione risorse umane (IG/S), all'Ufficio Legale Aziendale (IG/F), al Dipartimento Compliance (IG/G) o al Management Committee di Italdesign. I destinatari delle funzioni sopra menzionate sono tenuti a documentare le segnalazioni ricevute e ad inoltrarle immediatamente e integralmente all'Ufficio Investigativo Audi e all'Organismo di Vigilanza.

5.3

Per quanto riguarda le potenziali violazioni delle normative sulla sicurezza dei prodotti e delle normative di conformità tecnica specifiche del veicolo, l'obbligo di segnalazione ai sensi del paragrafo 5.2 della presente Informativa è soddisfatto, se i rispettivi fatti sono presentati a un comitato decisionale o di escalation responsabile (ad esempio il Comitato per la sicurezza dei prodotti per il Gruppo, il Comitato direttivo del Gruppo conformità del veicolo o comitati simili a livello di una società madre del marchio).

I predetti destinatari sono tenuti a documentare le segnalazioni ricevute e ad inoltrarle integralmente e senza ritardo all'Ufficio Investigativo competente.

5.4

Le disposizioni di cui sopra non pregiudicano i diritti e gli obblighi dei dipendenti di riferire alle rappresentanze dei dipendenti, ai punti di segnalazione esterni, alle autorità governative e ufficiali.

6. RESPONSABILITÀ PER LA GESTIONE DI ATTIVITÀ SOSPETTE

6.1

L'Ufficio investigativo centrale è responsabile della gestione di tutte le segnalazioni di attività sospette, a meno che un altro organismo non sia responsabile ai sensi dei paragrafi da 6.2 a 6.6 della presente Policy di gruppo.

6.2

Gli Uffici Investigazione dei Brand sono responsabili della gestione delle Segnalazioni di Attività Sospette relative ai Dipendenti della società che gestisce l'Ufficio Investigativo o di una delle sue controllate.

6.3

L'Ufficio Investigativo Regionale è responsabile della gestione delle Segnalazioni di Attività Sospette riguardanti Dipendenti di società di cui è stata incaricata (come descritto al paragrafo 3.2.3 della presente Policy).

6.4

Se l'Ufficio investigativo centrale determina la rilevanza per il gruppo di segnalazioni di attività sospette originariamente gestite da un ufficio investigativo di Brand, può assumere la gestione della segnalazione di tali attività sospette.

6.5

Il Presidente del Comitato di Audit del Consiglio di Sorveglianza della rispettiva società per azioni è responsabile della gestione delle Segnalazioni di Attività Sospette riguardanti i membri del Consiglio di Amministrazione di Volkswagen AG, Audi AG, Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG o Traton SE.

6.6

Sistema di Whistleblowing

Il membro del Consiglio di Amministrazione responsabile della Compliance di AUDI AG e il Responsabile dell'Audit di Gruppo di AUDI AG sono congiuntamente responsabili della gestione delle Segnalazioni di Attività Sospette riguardanti i Dipendenti dell'Ufficio Investigativo Centrale Audi o il Group Chief Compliance Officer di AUDI AG.

Audi AG, Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG o Traton SE affidano parimenti a un membro del loro Consiglio di Amministrazione la responsabilità della gestione delle Segnalazioni di Attività Sospette riguardanti i Dipendenti del rispettivo Ufficio Investigativo o il rispettivo Chief Compliance Officer.

6.7

Nella misura in cui vi siano opinioni divergenti tra gli Uffici Investigativi in merito alla loro competenza per la gestione delle Segnalazioni di Attività Sospette, deciderà il Group Chief Compliance Officer di Volkswagen AG.

6.8

Le competenze degli organi di sorveglianza basate sul diritto societario (ad es. consigli di sorveglianza di società per azioni pubbliche) rimangono inalterate.

7. PROCEDURA

7.1 Gestione delle segnalazioni di attività sospette

Le fasi procedurali specifiche per la gestione delle segnalazioni di attività sospette, compresi i compiti e le responsabilità pertinenti e le eventuali misure di follow-up, sono definite in dettaglio nell'allegato 2: "Processo per la gestione delle segnalazioni di attività sospette".

Le linee guida e le norme di processo delle unità investigative o dei suitable body si applicano in modo supplementare.

7.2 Rimedio di condizioni illecite

Se un Ufficio investigativo viene a conoscenza del persistere di condizioni illecite, deve, nel rispetto dei principi procedurali e della salvaguardia procedurale (cfr. allegato 1: "Principi procedurali e garanzie"), informare immediatamente un organismo responsabile di porre rimedio alle rispettive violazioni, indipendentemente dalla categorizzazione.

7.3 Obbligo di cooperazione

Tutte le Società del Gruppo Brand e le società del Gruppo e i loro dipendenti sono tenuti a supportare pienamente le Indagini svolte in conformità con la presente Policy durante tutte le fasi.

Ciò include in particolare mettere a disposizione documenti e dati completi e fornire informazioni complete e veritiere.

8. ALTRI COMPITI DEGLI UFFICI INVESTIGATIVI

8.1 Mantenimento dei canali di segnalazione interni

Gli Uffici investigativi Audi gestiscono canali di segnalazione attraverso i quali i dipendenti del Gruppo AUDI AG e delle sue Società del Gruppo di Marchi e altre persone fisiche possono contattare l'Ufficio investigativo Audi per presentare segnalazioni di attività sospette verbalmente o per iscritto. Con riferimento ai canali di segnalazione, occorre prestare attenzione alle possibili sinergie. Pertanto, devono essere utilizzati principalmente i canali di segnalazione a livello di Gruppo gestiti dall'Ufficio investigativo centrale – adattati se necessario.

8.1.1 Focus dei canali di segnalazione interni

Tali canali di segnalazione sono dedicati a ricevere, in particolare, segnalazioni di situazioni sospette riguardanti:

- Gravi Violazioni Normative come definite nel paragrafo 2 della presente Policy;
- altre violazioni di qualsiasi legge applicabile, altri regolamenti pubblici o atti direttamente applicabili dell'Unione Europea (comprese tali violazioni da parte dei fornitori diretti di Volkswagen AUDI AG o di una delle sue società del Gruppo) che possono essere attribuibili a Volkswagen AUDI AG o a una delle sue società del Gruppo Brand; così come
- altre pratiche potenzialmente abusive di Volkswagen AUDI AG o di una delle sue società del Brand Group.

Il Chief Compliance Officer di Volkswagen AG può estendere l'ambito dei canali di segnalazione (di gruppo) per includere anche segnalazioni relative a violazioni degli obblighi di due diligence relativi ai diritti umani o all'ambiente nelle catene di fornitura di Volkswagen AG o delle sue controllate.

8.1.2 Argomenti non coperti

I canali di segnalazione non sono generalmente destinati ad essere utilizzati per:

- domande, richieste e reclami da parte dei clienti e di altri utenti dei prodotti del Gruppo, di AUDI AG o di una delle sue Società del Gruppo di Brand, a meno che non si tratti di violazioni normative;
- critiche alla Policy commerciale generale del Gruppo, di AUDI AG o di una delle sue Società del Gruppo Brand e delle sue società;
- richieste di riesame degli incidenti relativi allo stato occupazionale contrattuale della persona segnalante;

Sistema di Whistleblowing

- richieste di riesame delle decisioni prese da Volkswagen AUDI AG o da una delle società del gruppo del marchio relative alla persona segnalante, che sono o sono già state oggetto di procedimenti dinanzi a tribunali statali o in meccanismi di arbitrato comparabili.

8.2 Gestione dei casi attraverso un sistema IT

8.2.1

Gli uffici investigativi Audi gestiscono i casi con un sistema informatico. Essi documentano e archiviano, nell'ambito della propria area di competenza, le Segnalazioni di Indagini su Attività Sospette in particolare quelle contenenti sospetti di Gravi Violazioni Normative (comprese eventuali misure disciplinari adottate).

8.2.2

Su questa base, producono statistiche anonime significative che saranno incluse nella valutazione del rischio della funzione Compliance e che devono essere prese in considerazione nell'ulteriore sviluppo del sistema di gestione della compliance del Gruppo Volkswagen o dei rispettivi Brand. Le statistiche sulle comprovate violazioni normative possono essere pubblicate internamente in forma anonima e in conformità con le normative applicabili in materia di protezione dei dati.

8.2.3

I sistemi informatici degli Uffici Investigativi dei Brand devono essere progettati in modo tale che gli estratti dei dati non personali ivi conservati possano essere immediatamente forniti all'Ufficio Investigativo Centrale per valutazioni e analisi statistiche. I dettagli sono determinati dall'Ufficio investigativo centrale.

8.2.4

Occorre prestare attenzione alle possibili sinergie riguardanti i sistemi informatici degli Uffici Investigativi. Fatti salvi impedimenti obbligatori di diritto o di fatto, tutti gli uffici investigativi dovrebbero utilizzare i sistemi informatici implementati nell'ufficio centrale investigativo.

8.3 Obblighi di notifica

8.3.1

Nella sua area di competenza, l'Audi Investigation Office informerà i Compliance Officer delle società del Brand in merito ai casi rilevanti per tale società nella misura consentita dalla normativa applicabile in materia di protezione dei dati e senza compromettere la protezione dei segnalanti, la protezione delle persone implicate o il successo dell'Indagine. Gli uffici investigativi Audi stabiliscono un intervallo di tempo appropriato per fornire tali informazioni. In ogni caso, gli uffici investigativi di Gruppo provvederanno a far pervenire all'O.d.V. qualsiasi segnalazione di violazioni rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 attraverso il Referente Locale

8.3.2

L'Ufficio Investigativo Audi supporta le organizzazioni di Compliance e di Risk Management per quanto riguarda l'esecuzione dell'analisi dei rischi e l'ulteriore sviluppo dei sistemi di compliance e

gestione dei rischi fornendo informazioni e approfondimenti appropriati ottenuti dall'elaborazione dei Rapporti di Attività Sospette.

8.3.3

Gli Uffici Investigativi Audi sono obbligati ad adempiere agli obblighi di segnalazione all'Internal Audit e al Risk management nell'ambito del sistema di gestione dei rischi.

8.3.4

Gli obblighi di segnalazione esistenti per l'audit di gruppo e la gestione dei rischi nel quadro del sistema di gestione dei rischi rimangono inalterati e sono trattati in aggiunta. AUDI AG e le società del Gruppo Audi Brand possono chiedere all'Ufficio investigativo Audi se i dipendenti il cui ricorso è pendente sono interessati da segnalazioni in corso di sospetto di gravi violazioni normative o se i dipendenti contro i quali devono essere adottate misure per il personale sono sotto la protezione degli informatori. Al fine di garantire il rispetto della legge sulla protezione dei dati, i dipartimenti coinvolti in "Compliance/Integrity" (I/GC-CH) e "HR Governance" (I/SG) coordinano un processo da applicare sulla base del processo concordato presso Volkswagen Aktiengesellschaft. Il suddetto processo per quanto riguarda le nomine è regolato dal contratto di lavoro "Fact and Background Check".

8.4 Istituzione di un Comitato di coordinamento

8.4.1

L'Audi Investigation Office istituisce un Comitato di Coordinamento al fine di facilitare lo scambio di informazioni relativamente alle parti interessate coinvolte nell'intero processo investigativo. Il capo dell'Audi Investigation Office convoca e presiede le riunioni del Comitato di Coordinamento.

8.4.2

Il Comitato di Coordinamento ha lo scopo di scambiare opinioni tra l'Audi Investigation Office e gli altri dipartimenti partecipanti e supporta l'efficienza della gestione delle indagini interne. Le sessioni possono essere tenute tramite telefono, Skype, Teams o metodi simili.

8.4.3

L'Audi Investigation Office fissa il ciclo di riunioni e l'ordine del giorno e stabilisce il regolamento interno.

8.5 Qualifiche

I dipendenti degli Uffici investigativi Audi e delle Unità investigative devono essere formati regolarmente, in particolare per quanto riguarda i requisiti di protezione dei dati per la gestione delle segnalazioni di attività sospette.

9. ALTRI COMPITI DELL'UFFICIO INVESTIGATIVO CENTRALE (VW)

9.1 Tempistiche per l'elaborazione dei casi

9.1.1

Per garantire un trattamento efficiente e rapido delle Segnalazioni di Attività Sospette, l'Ufficio Investigativo Centrale stabilisce tempistiche vincolanti per la durata della gestione dei casi, e le comunica agli altri Uffici Investigativi, alle Unità Investigative e al Coordinatore HR del Gruppo. I Responsabili degli Uffici Investigazione del Brand informeranno le loro Unità Investigative e il rispettivo Coordinatore delle Risorse Umane.

9.1.2

L'Ufficio investigativo competente informerà il rispettivo Chief Compliance Officer di eventuali superamenti significativi delle Tempistiche target e discuterà con esso possibili azioni correttive. Se le azioni correttive non hanno successo, il Chief Compliance Officer informa il membro responsabile del Consiglio di amministrazione.

9.1.3

L'adeguatezza delle tempistiche target deve essere riesaminata annualmente dall'Ufficio centrale di indagine. Devono essere presi in considerazione gli sviluppi giuridici e i miglioramenti dell'efficienza nella gestione.

9.1.4

Nel corso dell'elaborazione e della revisione delle tempistiche target, l'Ufficio investigativo centrale consulta i capi degli altri uffici investigativi, delle unità investigative e del coordinatore delle risorse umane del gruppo. In particolare, l'Ufficio investigativo centrale riceve, su richiesta, informazioni e dati significativi sulle indagini o sull'attuazione delle misure in materia di risorse umane, compresi i tempi di elaborazione e il superamento delle tempistiche target.

9.2 Requisiti di contenuto

L'Ufficio Investigativo Centrale può stabilire requisiti supplementari in merito all'elaborazione di segnalazioni di attività sospette e all'indagine su potenziali gravi violazioni normative.

9.3 Reportistica a livello di Gruppo

Con cadenza almeno trimestrale, l'Ufficio Investigativo Centrale emette analisi statistiche sullo stato del Sistema Whistleblower a livello di Gruppo. Tali analisi saranno prese in considerazione nella valutazione dei rischi e nell'ulteriore sviluppo del Sistema di Gestione della Compliance del Gruppo Volkswagen.

9.4 Informazione al Supervisory Board e all'Audit Committee

Almeno una volta all'anno, il Chief Compliance Officer del Gruppo Volkswagen riferisce sullo stato del Sistema Whistleblower a livello di Gruppo al Supervisory Board di Volkswagen AG e, almeno semestralmente, all'Audit Committee del Supervisory Board di Volkswagen AG. Oltre alle statistiche, questa relazione dovrebbe sempre contenere informazioni - per quanto legalmente consentito (in termini di normativa sulla protezione dei dati) - in merito a segnalazioni di Attività Sospette che

Sistema di Whistleblowing

sono potenzialmente rilevanti per le attività del Supervisory Board e del all'Audit Committee; in particolare, sulle Segnalazioni relative a violazioni che potrebbero essersi verificate su indicazioni o con la partecipazione di, un membro del Board of Management di Volkswagen AG.

9.5 Garanzia di Qualità

9.5.1

L'Ufficio Investigativo Centrale può verificare l'organizzazione, le attrezzature e il funzionamento degli Uffici Investigativi del Brand per garantire una qualità uniforme delle Indagini in tutto il Gruppo. Ciò può essere fatto, in particolare, mediante analisi a campione e revisioni in loco.

9.5.2

Se l'Ufficio Investigativo Centrale rileva gravi carenze di processo presso gli Uffici Investigativi dei Brand, può prendere in carico i casi interessati.

9.5.3

Oltre al report di chiusura, l'Ufficio Investigativo Centrale può richiedere spiegazioni agli Enti incaricati all'interno di Volkswagen AG e, per quanto legalmente consentito, i documenti corrispondenti.

9.6 Informazioni ai rappresentanti dei lavoratori e ai Dipendenti

L'Ufficio investigativo centrale Audi fornisce al Comitato aziendale Audi AG e alla Volkswagen Management Association e.V. informazioni statistiche annuali sui casi sospetti, comprese informazioni sul numero di casi, i luoghi interessati, la natura delle violazioni normative, lo stato e i risultati delle indagini

9.7 Supporto a HR compliance

L'Ufficio Investigativo Centrale supporta il dipartimento di Compliance, all'interno del Dipartimento Risorse Umane del Gruppo, diffondendo i requisiti generali a livello di Gruppo e gli standard minimi che riguardano una investigazione su "altre" violazioni normative.

10. SPECIFICHE PER LE SOCIETÀ DEL GRUPPO

10.1 Implementazione della policy di Gruppo

Le società del Gruppo come Italdesign Giugiaro S.p.A., Italdesign Barcelona SLU e Italdesign Deutschland GmbH, devono adottare secondo la Policy di Gruppo n. 1 "Specifiche per le Policy all'interno del Gruppo" policy locali autonome per l'attuazione di questa Policy di gruppo 3 Vers. 5 – che è alla base di questa Policy – senza indebito ritardo.

Deviazioni dal contenuto della Policy di Gruppo sono consentiti solo se obbligatoriamente richiesti da disposizioni di legge nazionali, regolamenti pubblici o accordi specifici con la rispettiva società. Queste circostanze obbligatorie devono essere segnalate, per iscritto e senza indugio, all'Ufficio

Sistema di Whistleblowing

centrale investigativo. Eventuali modifiche necessarie devono essere concordate con l'Ufficio centrale investigativo.

Le società del Gruppo per le quali la Policy di Gruppo non prevede un ufficio investigativo separato creeranno tutti i requisiti organizzativi e legali necessari per consentire al competente Ufficio Investigativo (ai sensi della sezione 6 della presente Policy di Gruppo 3) di adempiere ai propri compiti e responsabilità definiti nella presente Policy nei confronti dei Dipendenti della rispettiva società del Gruppo.

10.2 Supporto al sistema Whistleblower

Tutte le società del Gruppo devono sostenere pienamente il Sistema Whistleblower a livello di Gruppo e promuovere ulteriormente la conoscenza del Sistema all'interno delle rispettive società del Gruppo. Per quanto riguarda le misure di comunicazione, esse devono osservare i requisiti dell'Ufficio Investigativo Centrale.

10.3 Altri organi interni di segnalazione

La presente Policy di Gruppo non preclude la creazione o il mantenimento di canali locali a livello di società del Gruppo volti a consentire la segnalazione di violazioni normative, a condizione che sia garantito che le informazioni relative a potenziali gravi violazioni normative siano trasmesse all'Ufficio investigativo centrale competente. L'Ufficio Investigativo Centrale è autorizzato a emanare specifiche sulla struttura dei canali locali e a verificare il corretto svolgimento dei loro compiti. Le società del Gruppo non devono implementare e mantenere canali di segnalazione interni supplementari senza la preventiva consultazione e approvazione dell'Ufficio Investigativo Centrale.

10.4 Referente locale dedicato per il sistema Whistleblower

10.4.1

Le società del Gruppo con sede in Europa e con più di 50 dipendenti, come Italdesign Giugiaro S.p.A., Italdesign Barcelona SLU e Italdesign Deutschland GmbH, devono designare un referente locale dedicato al Sistema Whistleblower in coordinamento con l'Ufficio Investigativo. La designazione e/o eventuali cambiamenti devono essere notificati tempestivamente all'Ufficio Investigativo Centrale. Tale informazione deve essere resa nota dalla società del Gruppo in merito al Sistema Whistleblower.

10.4.2

I referenti locali saranno a disposizione dei dipendenti della società del Gruppo pertinente per qualsiasi domanda relativa al Sistema Whistleblower. Supportano e consigliano il rispettivo Ufficio Investigativo nello svolgimento delle attività secondo la presente Policy di Gruppo, in particolare per quanto riguarda le normative locali rilevanti per l'elaborazione delle Segnalazioni di Attività Sospette.

10.4.3

Se e nella misura in cui le segnalazioni di attività sospette non possono essere inoltrate o trattate dall'Ufficio investigativo competente per motivi legali in singoli casi, le persone di contatto locali assumeranno i compiti dell'Ufficio investigativo competente e rispetteranno i requisiti di cui

Sistema di Whistleblowing

all'articolo 9 della direttiva (UE) 2019/1937. Nello svolgimento di tali compiti, essi devono coordinarsi – per quanto consentito dalla legge – in ciascun caso con detto Ufficio Investigativo competente. L'Ufficio Investigativo competente può esaminare la correttezza e la qualità dello svolgimento dei compiti, analogamente alla Sezione 9.5 della presente Policy di Gruppo.

10.4.4

Il referente locale dovrebbe preferibilmente appartenere alla funzione compliance e deve essere regolarmente formato in relazione ai requisiti per il funzionamento del sistema di segnalazione e la gestione delle segnalazioni di attività sospette.

11. AUDITING DEL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING

11.1

Il Board of Management di Volkswagen AG condurrà regolarmente un audit basato sul rischio sul Sistema Whistleblower del Gruppo VW incaricando una società di revisione, uno studio legale o un'altra società esterna idonea ad effettuare audit. L'ambito dell'audit e il fornitore di servizi devono essere approvati dal Audit Committee del Consiglio di Sorveglianza di Volkswagen AG.

11.2

L'Ufficio Centrale Investigativo è responsabile della preparazione del contenuto e del monitoraggio operativo dell'audit.

11.3

L'oggetto dell'audit è il processo end-to-end di tutte le sue fasi nelle rispettive unità. L'audit comprende gli uffici investigativi dei Brand, le unità investigative (anche nei Brand), il coordinatore delle risorse umane (anche nei Brand) e le società del Gruppo selezionate in base al rischio.

11.4

I dettagli dell'audit sono stabiliti dall'Audit Committee del Consiglio di Sorveglianza di Volkswagen AG. I report di revisione della società esterna devono essere presentati al dall'Audit Committee del Consiglio di Sorveglianza e al Board of Management Volkswagen AG.

12. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/01

Il Modello Organizzativo 231/01, in vigore dal 2010, rimane valido, così come immutato è il ruolo dell'Organismo di Vigilanza (i.e. OdV). I canali di segnalazione di Gruppo riguardanti la ricezione e l'elaborazione delle segnalazioni su possibili gravi violazioni normative commesse dai dipendenti saranno divulgati localmente.

Sistema di Whistleblowing

In ogni caso qualsiasi segnalazione rilevante ai sensi del D.lgs. 231/2001 verrà condivisa con l'OdV dall' Audi Investigation Office, in base alle regole contenute in questa policy, riguardo all'analisi di plausibilità, al mandato di indagine, al report d'indagine.

Inoltre, tutte le informazioni che potrebbero essere classificate come rilevanti ai sensi del D.Lgs. n.231 sono gestite dall'Organismo di Vigilanza mentre gli indizi che potrebbero essere classificati come altre violazioni normative sono gestiti dall'U.O. interno o dal Suitable body nominato localmente, come descritto nella procedura interna emanata secondo la presente policy.

ALLEGATO 1**Principi procedurali e garanzie**

I seguenti principi procedurali e garanzie si applicano al trattamento delle segnalazioni di attività sospette nel sistema whistleblower, in particolare per quanto riguarda le indagini sulle segnalazioni di attività sospette di gravi e altre violazioni normative da parte o per conto dell'Ufficio investigativo Audi. Questo vale per tutte le unità che prendono parte al processo..

1. Procedura equa**11**

Le indagini sono soggette al principio di una procedura equa.

12

Durante l'elaborazione delle segnalazioni di attività sospette e durante le indagini, devono essere rispettate tutte le leggi applicabili, comprese le leggi sulla protezione dei dati pertinenti, oltre alle policy interne del gruppo nella loro versione corrente. A fini investigativi, vengono utilizzati solo metodi di indagine legalmente consentiti e possono essere prese in considerazione solo le informazioni legalmente ammissibili.

13

Le persone implicate e i segnalanti (segnalanti, testimoni, ecc.) devono essere trattati in modo equo e rispettoso. Prima del primo colloquio, devono essere debitamente informati sui loro diritti in base alle leggi locali. Le misure investigative, in particolare il contenuto delle dichiarazioni delle persone implicate e dei segnalanti, devono essere documentate in modo appropriato.

14

Ai dipendenti non deve essere affidato il compito di elaborare o indagare in altro modo sulle segnalazioni di attività sospette se vi sono motivi, in particolare di natura aziendale, finanziaria o personale, che facciano pensare che possa sorgere un conflitto di interessi.

2 Presunzione di innocenza

Le indagini devono essere condotte in modo neutrale e obiettivo, nel rispetto della presunzione di innocenza. Oltre alle prove incriminanti, devono essere esaminate anche quelle potenzialmente scagionanti.

La presunzione di innocenza non preclude le misure personali che possono essere adottate sulla base di un sospetto concreto.

3 Riservatezza, principio della necessità di sapere (need to know principle) e anonimato

3.1

I dipendenti incaricati dell'elaborazione delle segnalazioni di attività sospette devono generalmente trattare le informazioni di cui vengono a conoscenza in modo confidenziale nei confronti di altre persone. Ciò vale in particolare per i dati personali, che in caso di indagini relative a presunte violazioni rilevanti ai sensi del D.lgs. 24/2023 non possono in alcun caso essere comunicati a soggetti diversi da quelli autorizzati a dare diligente seguito alle segnalazioni, in assenza di espresso consenso del segnalante.

3.2

Il principio della necessità di sapere si applica nell'elaborazione delle segnalazioni di attività sospette. Pertanto, il numero di persone che sono informate di una segnalazione di attività sospette e l'esito della sua indagine, in particolare sulle accuse e sulla persona implicata, devono essere strettamente limitati. Solo le persone strettamente necessarie possono essere informate, se non espressamente previsto diversamente nella policy o ai sensi della legge applicabile. Analogamente, la portata delle informazioni condivise è limitata al minimo richiesto.

3.3

Le dichiarazioni dei segnalanti e dei dipendenti che collaborano all'indagine saranno mantenute riservate. Nella misura consentita dalla legge, l'identità dei segnalanti non deve essere divulgata, se lo richiedono.

3.4

Le segnalazioni anonime da parte dei segnalanti sono sempre possibili, a meno che non sia espressamente vietato dalla legge specifica del paese applicabile. Il successo dell'indagine successiva è spesso maggiore quando i segnalanti rivelano la loro identità per consentire una comunicazione diretta che potrebbe essere utile per le indagini successive. Se non desiderano che la loro identità venga rivelata ad altri uffici o dipartimenti del Gruppo Volkswagen, il loro anonimato sarà garantito. Anche l'Ufficio investigativo Audi e i difensori civici riceveranno ed elaboreranno tali segnalazioni anonime.

3.5

I segnalanti che hanno fornito informazioni di contatto saranno, in generale, informati se è stata identificata una violazione normativa.

3.6

Le disposizioni di cui ai paragrafi da 3.1 a 3.5 del presente allegato non pregiudicano gli obblighi legali e ufficiali di divulgazione e comunicazione.

4 Principio di legalità

L'Audi Investigation Office è tenuto a esaminare ogni segnalazione di attività sospette. Se un sospetto iniziale è accertato dopo la procedura di valutazione, deve essere effettuata un'indagine, a meno che il principio di proporzionalità non disponga diversamente. Se vengono dimostrate violazioni normative, è necessario avviare i processi HR pertinenti relativi all'azione disciplinare.

5 Proporzionalità

Gli atti investigativi devono rispettare il principio di proporzionalità, vale a dire essere idonei, necessari e appropriati per soddisfare lo scopo dell'indagine.

Particolare attenzione deve essere prestata alla proporzionalità delle indagini, in particolare nel contesto della procedura di valutazione.

L'Audi Investigation Office può astenersi da ulteriori indagini sulle violazioni normative per motivi di proporzionalità o limitarle, se le circostanze sono state sufficientemente chiarite (ad esempio, a causa di un esame preventivo dei processi o della segnalazione della persona implicata) e non sono necessarie (ulteriori) misure delle risorse umane o sembrano non avere una possibilità di successo per motivi legali.

Deve essere tenuto in debita considerazione se la persona implicata contribuisce al chiarimento delle circostanze. In casi specifici, l'Audi Investigation Office può, in consultazione con l'HR responsabile o le rispettive commissioni competenti, imporre restrizioni vincolanti sulle possibili reazioni dell'azienda alle violazioni normative commesse dalla persona implicata. Questo può accadere nel caso in cui una grave violazione normativa possa essere rilevata o prevenuta principalmente grazie alla cooperazione della persona implicata.

6 Nessuna indagine senza sospetti

Le attività investigative rimangono nell'ambito dell'oggetto dell'indagine. Non saranno eseguite indagini in assenza di sospetti.

7 Principio dei "quattro occhi"

Tutte le decisioni essenziali nel contesto delle indagini, in particolare la valutazione delle segnalazioni di attività sospette e la decisione sulle misure di follow-up, sono adottate da almeno due persone (principio dei "quattro occhi").

8 Svolgimento rapido delle indagini

8.1 Le indagini devono essere condotte rapidamente.

8.2 L'elaborazione corretta e completa delle Segnalazioni di attività sospette non deve essere influenzata dalle Tempistiche target (paragrafo 9.1 della Policy) o dal principio del trattamento tempestivo.

9 Diritto di essere ascoltati, informativa delle persone interessate

9.1 Le persone implicate saranno informate di essere sotto indagine, nonché dell'oggetto principale di essa il più presto possibile e, per quanto possibile, senza compromettere lo scopo dell'indagine.

9.2 Alle persone implicate è data la possibilità, al più tardi prima della fine dell'indagine, di fare una dichiarazione sulle accuse. A tal fine, i risultati essenziali dell'indagine sono presentati alla persona implicata. Le persone implicate ricevono, in linea di principio, anche un'adeguata documentazione delle loro testimonianze nel corso delle indagini. Questa dichiarazione sarà presa in considerazione.

9.3 Se diventa chiaro in una fase iniziale dell'indagine che non si è verificata una violazione normativa, l'obbligo di informare la persona implicata e il diritto di tale persona di fare una dichiarazione possono essere ignorati, nella misura in cui ciò sia consentito dalle norme sulla protezione dei dati.

9.4 Una volta completata l'indagine su un caso sospetto, le persone implicate saranno informate del risultato in base ai processi definiti nell'allegato 2: "Processo per la gestione delle segnalazioni di attività sospette" anche se il rapporto di indagine non specifica una violazione normativa.

10 Rispetto dei diritti dei rappresentanti dei lavoratori / diritto di assistenza

10.1 I diritti di co-determinazione dei rappresentanti dei lavoratori saranno rispettati durante l'intero processo.

10.2 La Persona Implicata ha il diritto di chiedere consiglio e supporto a un membro dei Rappresentanti dei Lavoratori durante l'Indagine.

10.3 In particolare, in qualsiasi momento durante un'indagine, la persona implicata ha il diritto di consultare un membro della rappresentanza dei lavoratori responsabile, un avvocato e/o un esperto legale e di essere accompagnata durante i colloqui. Ciò non pregiudica il diritto di AUDI AG di stabilire un calendario per l'indagine. La persona implicata sosterrà generalmente le spese del suo avvocato.

11 Riabilitazione

Se l'indagine conclude che non si è verificata alcuna Violazione Normativa, la Persona Implicata può richiedere misure di riabilitazione adeguate e appropriate da parte della Società, in particolare un chiarimento nella sua area di impiego che le accuse non sono state confermate.

Le misure di riabilitazione sono eseguite solo su richiesta della Persona Implicata dall'Ufficio Investigativo Audi o da un altro organismo richiesto dalla Persona Implicata, in particolare dal Supervisore o da altra autorità di gestione della Persona Implicata.

La persona implicata per la quale non è stata confermata alcuna violazione normativa può decidere se il suo Responsabile debba essere informato, nella misura in cui non sia ancora stato informato a causa di altri requisiti.

12. CANALE ESTERNO

Italdesign fornisce informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ai sensi del D.lgs. 24/2023, mediante pubblicazione sul proprio sito internet di un'apposita sezione dedicata al Whistleblower System.

Tale sezione fornisce inoltre le necessarie informazioni per l'effettuazione delle segnalazioni cd. esterne verso l'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC), riportando direttamente al sito dell'Autorità, precisando che sussiste la possibilità di effettuare una segnalazione ad ANAC solo nell'ipotesi in cui si ritenesse che:

- i canali interni sono inefficaci, ad esempio il canale interno non è stato attivato, la segnalazione non ha avuto efficace seguito o
- l'informatore ha ragionevoli motivi per temere che dalla stessa possa derivare il rischio di ritorsione, o
- l'informatore ha ragionevoli motivi per ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

ALLEGATO 2

Processo per la gestione delle segnalazioni di attività sospette

1. Reports Procedura di valutazione per le segnalazioni di attività sospette

1.1 Ricevuta e registrazione

- 1.1 L'Ufficio investigativo Audi riceve, registra e documenta le segnalazioni di attività sospette di violazioni normative da tutti i canali di ricezione, compresi i difensori civici. A tal fine, esistono canali di ricezione che garantiscono la segnalazione e la comunicazione anonime.

Il Canale di comunicazione interno per la segnalazione delle violazioni rilevanti ai sensi del D.lgs. 24/2023 è costituito da un'apposita piattaforma messa a disposizione da Audi Investigation Office (BKSM), nonché da una hotline 24/7.

All'interno di Audi Investigation Office sono individuate almeno due persone come gestori delle segnalazioni (case handlers) per le segnalazioni relative a Italdesign.

A tal fine, i canali di segnalazione garantiscono al segnalante la possibilità di individuare, nella fase preliminare all'effettuazione della segnalazione, la società del gruppo cui indirizzare la stessa. I canali di segnalazione interna ai sensi del D.lgs. 24/2023 consentono l'effettuazione di segnalazioni in lingua italiana.

Nella fase preliminare alla segnalazione, inoltre, il segnalante può esprimere il proprio consenso affinché il gestore della segnalazione, nel dare diligente seguito alla stessa, coinvolga anche altre funzioni aziendali o soggetti (Referente Locale, O.d.V, HR, Legal, nonché le unità investigative di cui alla sezione 3.8 della presente policy).

In assenza di tale consenso, è possibile condividere la segnalazione con altre funzioni solo nel caso in cui ciò sia necessario per dare diligente seguito alla stessa, e comunque non fornendo dati sull'identità del segnalante o documenti da cui si possa comunque evincere tale identità.1.1.1 L'Ufficio investigativo Audi consegna immediatamente i rapporti di attività sospette per i quali non ha competenza all'organismo responsabile.

In caso di passaggio di consegne al Presidente del Comitato di audit del Consiglio di sorveglianza di AUDI AG, il membro del Consiglio di amministrazione responsabile della compliance e il Chief Compliance Officer di AUDI AG devono essere informati contemporaneamente, a meno che non siano essi stessi interessati dalla segnalazione.

Nel caso in cui una segnalazione rientrante nel perimetro del D.Lgs. 24/2023 dovesse pervenire ad un soggetto diverso dal gestore e tramite canali diversi da quelli individuati, il soggetto ricevente è tenuto ad inoltrarla al Gestore in modo tempestivo.

1.2 Procedura di Valutazione

- 1.2.1 In preparazione alla categorizzazione, l'Audi Investigation Office esamina il rapporto di attività sospette ricevuto per vedere se ci sono sufficienti indicazioni fattuali per una violazione normativa.
- 1.2.2 In preparazione alla categorizzazione, l'Audi Investigation Office esamina il rapporto di attività sospette ricevuto per vedere se ci sono sufficienti indicazioni fattuali per una violazione normativa.

Se necessario e possibile, l'Audi Investigation Office invierà domande al segnalante per ottenere ulteriori informazioni ai fini della Categorizzazione.

Per quanto consentito dalla legge e necessario per la procedura di valutazione, l'Ufficio investigativo Audi può richiedere informazioni e la presentazione di documenti ai dipendenti, nonché l'accesso ai sistemi.

L'Audi Investigation Office può incaricare le Unità Investigative e altre unità, previa consultazione con esse, di eseguire azioni volte a chiarire i fatti nell'ambito della Procedura di Valutazione.

- 1.2.3 In particolare, nel corso della procedura di valutazione, occorre prestare particolare attenzione al principio di proporzionalità.
- 1.2.4 Qualora le Segnalazioni di Attività Sospette riguardino Italdesign, l'Ufficio Investigativo Audi informerà il Compliance Officer responsabile nel corso della Procedura di Valutazione in merito al Rapporto di Attività Sospette in conformità con i principi procedurali e le garanzie di cui all'Allegato 1 della presente Policy.

Il Compliance Officer è tenuto a supportare l'Audi Investigation Office nell'elaborazione del Suspicious Activity Report. Tuttavia, a meno che non siano soggette a diverse normative legali, i Responsabili della compliance non adotteranno alcuna misura in merito al Rapporto di attività sospette senza il previo consenso dell'Ufficio investigativo Audi e sono obbligati a mantenere la massima riservatezza sia internamente che esternamente.

1.2.5 Il risultato della procedura di valutazione deve essere documentato. Ciò può essere fatto anche mediante un mandato di indagine o nell'ambito dell'assegnazione di un caso a un suitable body.

1.3 Accordo su ulteriori procedure in casi particolari

Prima di categorizzare una segnalazione di attività sospette che non sia manifestamente inaccurata o inconsistente, l'Ufficio investigativo Audi si coordina con le persone elencate ai punti da 1.3.1 a 1.3.3 del presente allegato che decidono in merito a ulteriori azioni in relazione alle segnalazioni di attività sospette riguardanti:

- membri del Consiglio di Sorveglianza di una Società del Gruppo Brand registrata come società per azioni,
- membri del Consiglio di Amministrazione o Amministratori Delegati delle Società del Gruppo Brand, a condizione che siano anche Membri del Top Management Circle in crescita, o
- membri dell'Ufficio del Segretario Generale Aziendale.

A tal fine, la relazione sulle attività sospette, una sintesi dei risultati ottenuti durante la procedura di valutazione e una proposta di misure di follow-up sono presentate alla persona autorizzata a prendere decisioni dopo la conclusione della procedura di valutazione.

Il membro del consiglio di amministrazione responsabile della compliance e il chief compliance officer di AUDI AG sono informati contemporaneamente e ricevono copie dei suddetti documenti, a meno che non siano essi stessi interessati dal rapporto di attività sospette.

Se l'area di attività Cina di AUDI AG è interessata, l'Ufficio investigativo Audi informerà contemporaneamente anche il membro responsabile del Consiglio di amministrazione di AUDI AG, a condizione che quest'ultimo non sia interessato dal Rapporto di attività sospette.

1.3.1 Segnalazioni di attività sospette riguardanti membri di un Consiglio di Sorveglianza

In caso di potenziali violazioni normative da parte dei membri del Consiglio di sorveglianza, il Presidente del Consiglio di amministrazione di AUDI AG è la persona autorizzata a prendere una decisione.

1.3.2 TMK Segnalazioni di attività sospette riguardanti membri del Consiglio di Amministrazione o Amministratori Delegati di Società del Gruppo Brand con lo status TMK

In caso di potenziali violazioni normative da parte di membri del Consiglio di Amministrazione o amministratori delegati di Società del Gruppo Brand che sono anche membri del Circolo di Top Management verso l'alto, il rispettivo Presidente del Consiglio di Sorveglianza o dell'organo responsabile della supervisione della direzione esecutiva secondo le disposizioni statutarie della società è la persona autorizzata a prendere una decisione.

1.3.3 Segnalazioni di attività sospette riguardanti membri dell'Ufficio del Segretario Generale aziendale

In caso di potenziali violazioni normative da parte dei membri dell'Ufficio del Segretario Generale Aziendale, il membro del Consiglio responsabile della Compliance sarà la persona autorizzata a prendere una decisione.

1. Categorizzazione e misure di follow-up

Dopo il completamento della procedura di valutazione, l'Audi Investigation Office valuterà le circostanze e assegnerà almeno una delle seguenti misure di follow-up alla segnalazione di attività sospette:

2.1 Svolgimento di indagini interne su casi sospetti di gravi violazioni normative

Durante la Procedura di valutazione, nella misura in cui l'Ufficio investigativo Audi trovi sufficienti indicazioni fattuali per una grave violazione normativa (come definito nel paragrafo 2.9.1. della presente Policy), deve essere condotta un'indagine come caso sospetto di una grave violazione normativa ai sensi della sezione 3 del presente allegato.

2.2 Svolgimento di indagini interne su casi sospetti di altre violazioni normative

Durante la Procedura di valutazione, nella misura in cui l'Audi Investigation Office trovi sufficienti indicazioni fattuali per un'altra violazione normativa (come definita al punto 2.9.2. della presente Policy) e sia del parere che non sia necessaria alcuna procedura ai sensi del paragrafo 2.3 del presente Allegato, le indagini devono essere svolte come caso sospetto di un'altra violazione normativa ai sensi della sezione 4 del presente allegato.

2.3 Svolgimento di indagini interne su casi sospetti di altre violazioni normative analoghe alle normative relative a casi sospetti di gravi violazioni normative

Sistema di Whistleblowing

- 2.3.1 L'Ufficio investigativo Audi può decidere di trattare casi sospetti di altre violazioni normative in base alle disposizioni che disciplinano i casi sospetti di gravi violazioni normative (sezione 3 del presente allegato) se la natura specifica del singolo caso richiede l'elaborazione centrale e la gestione delle indagini interne da parte dell'Ufficio investigativo Audi.
- 2.3.2 Il trattamento centralizzato da parte delle Unità investigative (specializzate) può essere richiesto, in particolare, nelle seguenti circostanze:
- Portata o difficoltà della situazione di fatto o di diritto,
 - Collegamento ad altri casi sospetti di gravi violazioni normative,
 - Coinvolgimento di diverse società del Gruppo o Brand Group Companies di AUDI AG,
 - una particolare necessità di protezione dell'informatore, in particolare se il sospetto è diretto contro il proprio responsabile professionale o disciplinare, la direzione di livello superiore o persone con autorità comparabile a impartire istruzioni, o
 - Coinvolgimento degli organi di gestione delle Società del Gruppo Brand o dei Dipendenti dell'Upper Management Circle.

2.4 Nomina di un suitable body per l'indagine dettagliata delle circostanze

- 2.4.1 Qualora il rispettivo Ufficio Investigazione Audi accerti, nel corso della Procedura di Valutazione, che sussistono indicazioni specifiche per possibili violazioni di leggi (es. atti, regolamenti, ecc.) imputabili ad AUDI AG o a Italdesign, senza indicazioni di singoli comportamenti scorretti da parte dei Dipendenti, potrà incaricare un Suitable body di effettuare un'analisi approfondita delle circostanze.
- 2.4.2 Nell'ambito dell'analisi approfondita, il Suitable body deve assumersi esso stesso la responsabilità di esaminare le circostanze, in particolare per quanto riguarda i motivi di una potenziale violazione delle leggi, nonché i rischi che ne derivano. Nella misura necessaria, l'organismo competente adotta le misure necessarie, in particolare miglioramenti dei processi di attenuazione dei rischi.
- 2.4.3 Anche i principi procedurali di base e le garanzie di cui all'allegato 1 di questa Policy devono essere rispettati nel contesto dell'analisi approfondita.
- 2.4.4 Se, durante l'analisi approfondita, il Suitable body nominato scopre circostanze che indicano una violazione normativa, deve informare l'Ufficio investigativo AUDI che può avviare o riprendere l'elaborazione ai sensi della Policy U_003 di AUDI AG.

Sistema di Whistleblowing

2.4.5 Il Suitable body informa l'Audi Investigation Office dei risultati dell'analisi approfondita e di eventuali misure adottate sulla base dei loro risultati. Le informazioni fornite devono consentire all'Audi Investigation Office di informare adeguatamente l'informatore in merito alle misure adottate dall'azienda a causa della sua segnalazione di attività sospette.

2.5 Rinvio dell'informatore a un'altra funzione, in particolare al dipartimento di gestione dei reclami

2.5.1 Nel caso in cui le Segnalazioni di Attività Sospette non indichino Violazioni Normative da parte dei Dipendenti, ma riguardino una delle aree tematiche di cui al paragrafo 10.1.2 della presente Policy, le parti segnalanti devono essere indirizzate alla funzione pertinente (es. relazioni con gli investitori, risorse umane, sistemi giuridici, ecc.) per elaborare tali richieste.

2.5.2 Nel caso in cui le segnalazioni di attività sospette non indichino né un caso sospetto di una grave violazione normativa né un caso sospetto di un'altra violazione normativa relativa al problema del diesel e che si basino su un atto o un'omissione che si è verificata più di cinque anni prima della presentazione del rapporto di attività sospette, la parte segnalante deve essere indirizzata al dipartimento delle risorse umane che deciderà i prossimi passi.

2.6 Inoltro ad altre funzioni del Gruppo

Se non vengono adottate misure di follow-up ai sensi dei paragrafi da 2.1 a 2.5, ma vi sono indicazioni di una possibile debolezza in un processo o di una potenziale violazione normativa presso un partner commerciale di una società del Gruppo / Società del Gruppo, i fatti saranno trasmessi alle funzioni pertinenti all'interno del Gruppo, nella misura in cui ciò sia legalmente consentito (ai sensi delle norme sulla protezione dei dati).

2.7 Consegna a un'agenzia governativa

2.7.1 Se, nel corso della procedura di valutazione, l'Ufficio investigativo Audi ritiene che le informazioni o il coinvolgimento di un'autorità statale siano necessari o appropriati, può, in consultazione con il responsabile della compliance di AUDI AG / le rispettive società del gruppo di marchi e il servizio legale aziendale di AUDI AG, consegnare il rapporto di attività sospette all'autorità statale competente nella misura in cui ciò sia legalmente consentito (ai sensi delle norme sulla protezione dei dati).

2.7.2 Il membro del Consiglio di amministrazione responsabile della compliance e il Chief Compliance Officer di AUDI AG sono informati della consegna del rapporto di attività sospette e ricevono copie dei suddetti documenti, a meno che non siano essi stessi interessati dal rapporto di attività sospette.

Se l'area di attività Cina di AUDI AG è interessata, l'Ufficio investigativo Audi informerà contemporaneamente anche il membro responsabile del Consiglio di amministrazione di AUDI AG, a condizione che quest'ultimo non sia interessato dalla Segnalazione di attività sospette..

2.7.3 Per quanto riguarda la notifica alle autorità investigative statali, prevale il paragrafo 3.7 del presente allegato.

2.8 Chiusura del procedimento, in particolare in assenza di un sufficiente sospetto di comportamento scorretto del dipendente

Se non verranno applicate misure di follow-up ai sensi dei paragrafi da 2.1 a 2.7 del presente allegato, in particolare perché non vi sono sufficienti indicazioni fattuali di un potenziale comportamento scorretto dei dipendenti, l'ulteriore gestione della segnalazione di attività sospette da parte dell'Ufficio investigativo Audi deve essere formalmente chiusa.

2. Indagine su casi sospetti di gravi violazioni normative

3.1 Apertura dell'indagine interna

Se vi sono sufficienti indicazioni fattuali per una Grave Violazione Normativa (come definito nel paragrafo 2.9.1. della presente Policy), l'Ufficio Investigativo Audi emetterà un mandato di indagine e selezionerà un'Unità Investigativa o uno studio legale adatto, uno studio contabile o un'altra società adatta per indagini interne. Nel caso in cui uno studio legale venga incaricato, il servizio legale aziendale di AUDI AG è responsabile della selezione e della supervisione di tale studio.

I mandati investigativi devono essere rilasciati dal capo dell'Audi Investigation Office.

3.1.1 Qualora un'Unità Investigativa si opponga alla sua selezione, essa può, d'intesa con un'altra Unità Investigativa, proporre all'Audi Investigation Office il cambiamento dell'Unità Investigativa. L'Audi Investigation Office decide quindi su un cambio dell'Unità Investigativa. Se un'unità investigativa non è d'accordo con la decisione dell'Ufficio investigativo Audi, può chiedere al Chief Compliance Officer di AUDI AG di rivedere la decisione, che deciderà l'ulteriore linea d'azione.

3.1.2 Il mandato di indagine descrive il risultato della procedura di valutazione, compresa la valutazione dei requisiti in materia di protezione dei dati, e l'oggetto dell'indagine, compresa la nomina delle persone implicate. L'Audi Investigation Office può fornire linee guida

vincolanti per quanto riguarda lo svolgimento dell'indagine su un caso sospetto di gravi violazioni normative e per la preparazione del rapporto di indagine. Questo può anche essere fatto da istruzioni generalizzate o creando modelli. Insieme al mandato investigativo, l'Audi Investigation Office fornisce all'Unità Investigativa le informazioni e i documenti necessari già raccolti.

3.2 Indagine delle unità investigative

- 3.2.1 Le indagini su casi sospetti di gravi violazioni normative da parte delle unità investigative sono consentite solo sulla base di un mandato di indagine. Ciò non si applica alle indagini svolte dall'internal audit di AUDI AG per conto del Consiglio di amministrazione o del Consiglio di sorveglianza di AUDI AG.
- 3.2.2 Le indagini su casi sospetti di gravi violazioni normative devono essere svolte dall'Unità investigativa in conformità con il mandato di indagine e le istruzioni dell'Ufficio investigativo Audi. I regolamenti interni dell'Unità investigativa si applicano in modo supplementare e secondario alla presente Policy.
- 3.2.3 Il mandato di indagine conferito all'Unità investigativa può decidere che le indagini siano svolte da un team interdisciplinare di Unità investigative e/o dall'Audi Investigation Office.
- 3.2.4 In consultazione con l'Audi Investigation Office, l'Unità Investigativa può chiedere ad altre funzioni all'interno del Gruppo compiti specifici di supporto e subappaltare ad altre Unità Investigative e alle proprie divisioni decentralizzate. L'unità investigativa, tuttavia, rimane responsabile dei risultati dell'indagine, compresa la loro qualità. Per quanto consentito dalla legge e necessario per l'indagine, le rispettive Unità Investigative possono richiedere informazioni e la presentazione di documenti da parte delle società e dei Dipendenti del Gruppo, nonché l'accesso ai sistemi.
- 3.2.5 L'Unità Investigativa deve coinvolgere i rispettivi Rappresentanti dei Lavoratori, nella misura in cui sussistono diritti di partecipazione, durante le Indagini su Casi Sospetti di Gravi Violazioni Normative.
- 3.2.6 Le Unità Investigative devono informare l'Audi Investigation Office sullo stato delle indagini a intervalli regolari appropriati e su richiesta. L'Audi Investigation Office fornirà consulenza all'Unità Investigativa. Se necessario, i membri degli Uffici Investigativi possono decidere di partecipare ai colloqui dei titolari delle informazioni e delle Persone Implicate e ottenere l'accesso alla documentazione e ai documenti.

3.2.7 Non appena è prevedibile per le Unità Investigative che non rispetteranno le Scadenze Target per lo svolgimento delle indagini (paragrafo 9.1 della presente Policy), esse informeranno immediatamente il capo dell'Ufficio Investigativo Audi e ne spiegheranno i motivi.

3.2.8 Se durante l'indagine vengono scoperte circostanze che indicano violazioni normative che esulano dall'ambito dell'indagine, l'unità investigativa informerà immediatamente l'Ufficio investigativo Audi in modo che possa decidere se estendere il mandato di indagine o aprire un nuovo fascicolo.

3.3 Deviazioni in caso di rischio imminente

In caso di rischio imminente, in particolare se una perdita di prove è imminente, le unità investigative possono attuare le misure di indagine richieste individualmente prima che un mandato di indagine sia emesso o prorogato, tenendo conto dei principi di procedura descritti nell'allegato 1 della presente Policy. Le Unità Investigative devono informare immediatamente l'Audi Investigation Office mediante un rapporto sulle circostanze (ad es. un rapporto di audit regolare) e garantire che l'Ufficio Investigativo sia in grado di svolgere i suoi compiti in conformità con la presente Policy.

3.4 Rapporto di indagine

3.4.1 Una volta completata l'indagine sui casi sospetti di gravi violazioni normative, l'Unità investigativa preparerà un rapporto di indagine e lo invierà esclusivamente all'Ufficio investigativo Audi.

3.4.2 L'Audi Investigation Office verifica il rapporto investigativo per verificare se il mandato di indagine è stato completato in modo completo e debita. Può chiedere all'unità investigativa di integrare o rivedere la relazione.

Se un'Unità Investigativa non è d'accordo con la decisione dell'Ufficio Investigativo Audi, può chiedere al Chief Compliance Officer di Audi AG di rivedere la decisione, che deciderà quindi sull'ulteriore linea d'azione.

3.4.3 Se l'indagine su casi sospetti di gravi violazioni normative da parte dell'Unità investigativa conferma il sospetto di violazioni normative, l'Ufficio investigativo Audi può (ancora una volta) dare alla persona implicata l'opportunità di fare una dichiarazione completa sulle accuse che li riguardano e sui risultati dell'indagine sulla base di una sintesi significativa dei risultati dell'indagine.

La concessione di una nuova possibilità di fare una dichiarazione può essere derogata se alla persona implicata sono già state date sufficienti opportunità di essere ascoltata durante l'indagine.

3.4.4 L'Ufficio Investigativo Audi determinerà la correttezza e la completezza del rapporto di indagine, dopo eventuali aggiunte o modifiche.

3.4.5 The Audi Investigation Office will inform the Person Implicated if a Regulatory Violation has not been confirmed in the investigation report.

3.5 Riscontro al whistleblower

Entro sette giorni dalla ricezione della segnalazione, l'ente che riceve la segnalazione provvede ad inviare al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione, mediante un messaggio di posta elettronica.

La comunicazione contiene altresì l'avviso che il trattamento dei dati personali avverrà in conformità degli artt. 13 e 14 GDPR, e che nella gestione della segnalazione sarà garantita la riservatezza del segnalante. Il segnalante viene altresì informato della possibilità che egli sia chiamato, ove necessario, ad integrare la propria dichiarazione.

Al segnalante è dato poi avviso che nel caso in cui all'esito del procedimento di gestione la contestazione risulti fondata, in tutto o in parte, sulla sua segnalazione, e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo con il suo consenso espresso alla rivelazione della propria identità.

Entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione, il gestore provvede ad inviare un'ulteriore comunicazione al segnalante circa l'esito della segnalazione stessa. In particolare, la comunicazione deve dare conto dell'avvenuta gestione della segnalazione in conformità a quanto stabilito dai regolamenti interni, nonché dell'eventuale adozione di misure disciplinari.

3.6 Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni

Le segnalazioni relative a violazioni rilevanti ai sensi del D.lgs. 24/2023, nonché la relativa documentazione, sono conservate esclusivamente per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

3.7 Procedura per le violazioni normative rilevate da parte dei dipendenti al di sotto del livello Top Management Circle

- 3.7.1 In caso di violazioni normative da parte di dipendenti al di sotto del Top Management Circle, l'Audi Investigation Office emetterà una raccomandazione per misure appropriate per le risorse umane (una cosiddetta Sanction Recommendation).
- 3.7.2 Nei casi in cui deve essere raccomandato un licenziamento o in cui è richiesta una conoscenza speciale del diritto del lavoro, che va oltre la conoscenza della legge degli avvocati interni dell'Audi Investigation Office, l'Audi Investigation Office chiederà consulenza all'ufficio legale responsabile del diritto del lavoro prima di raccomandare misure HR.
- 3.7.3 L'Audi Investigation Office trasmetterà la Raccomandazione sulle sanzioni e il rapporto di indagine al Coordinatore delle risorse umane responsabile.
- 3.7.4 Nei limiti delle sue possibilità e della sua autorità, il Coordinatore delle risorse umane attuerà immediatamente le misure raccomandate in conformità con la legge applicabile e sulla base dei regolamenti e dei processi esistenti nel rispettivo dipartimento delle risorse umane stesso o da una suddivisione del dipartimento delle risorse umane, tenendo conto dei principi procedurali e delle garanzie (vedi allegato 1 della presente Policy) e dei regolamenti operativi. Esso o il dipartimento delle risorse umane responsabile garantirà inoltre che le persone implicate siano adeguatamente informate come parte dell'attuazione della raccomandazione di sanzione.
- 3.7.5 Se viene dimostrato che è stata commessa una violazione normativa, durante l'attuazione della raccomandazione di sanzione il coordinatore delle risorse umane o il dipartimento delle risorse umane responsabile informerà anche il superiore gerarchico (Line Manager) della persona implicata o una persona che è più in alto nella gerarchia, a meno che non vi siano importanti motivi contrastanti per non farlo. Queste persone devono valutare se il risultato dell'indagine possa dare luogo a ulteriori misure organizzative.
- 3.7.6 Non appena il Coordinatore delle Risorse Umane si rende conto che è prevedibile che le tempistiche Target (paragrafo 9.1 della presente Policy) non saranno rispettate, dovrà informare immediatamente il capo dell'Ufficio Investigativo Audi e spiegarne i motivi..
- 3.7.7 Dopo il completamento dei processi HR, il Coordinatore delle Risorse Umane riferisce sull'implementazione all'Ufficio Investigazione Audi.

Sistema di Whistleblowing

Se l'attuazione si discosta dalla raccomandazione dell'Audi Investigation Office, il coordinatore delle risorse umane o il dipartimento delle risorse umane nominato per l'attuazione deve spiegarlo immediatamente e in modo completo.

3.7.8 L'Audi Investigation Office verifica se e in che misura le misure HR implementate possano essere comunicate internamente in forma anonima nel rispetto dei principi procedurali e delle garanzie (Allegato 1 alla presente Policy) in particolare a fini preventivi o formativi.

Ciò non limita la comunicazione interna delle misure HR da parte dei dipartimenti HR e Communication.

L'Audi Investigation Office valuta e verifica regolarmente l'attuazione delle Raccomandazioni sanzionatorie per le tendenze e le potenziali contraddizioni in merito al soggetto, all'ubicazione e alla classificazione delle persone coinvolte.

3.8 Determinate violazioni normative da parte dei dipendenti appartenenti al Top Management Circle (TMK)

3.8.1 In caso di gravi violazioni normative da parte di dipendenti dal Top Management Circle in su, l'Ufficio Investigativo Audi convoca una riunione del Comitato Disciplinare competente per la Direzione istituito in conformità con la presente Policy 3 e il suo Allegato 3. Il Comitato Disciplinare delibera sull'esito delle indagini e sulla raccomandazione di misure appropriate in materia di risorse umane come indicato nell'allegato 3.

3.8.2 Il Comitato Disciplinare trasmetterà le sue decisioni sulle raccomandazioni per misure appropriate in materia di risorse umane (compresa la considerazione della remunerazione variabile e le richieste di risarcimento danni) all'Ufficio Investigativo Audi che le inoltrerà al Coordinatore delle Risorse Umane.

3.8.3 Restano impregiudicati i poteri statuari degli Organi di Vigilanza nei confronti dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo.

3.9 Accuse penali e indagini in caso di gravi violazioni normative

3.9.1 L'Ufficio investigativo Audi, in collaborazione con l'Unità investigativa e l'ufficio legale competente, decide in merito alla presentazione di accuse penali e alla presentazione di richieste di azione penale nei confronti della persona implicata e di terzi, nonché la divulgazione di violazioni legali alle autorità inquirenti.

3.9.2 In assenza di un obbligo legale di divulgazione, nella decisione tengono conto di quanto segue:

- gli interessi di AUDI AG e delle sue Società del Gruppo Brand e
- il comportamento della Persona Implicata e di terzi, in particolare la loro collaborazione durante l'Indagine e la loro disponibilità a risarcire e a risarcire i danni.

Il membro del Consiglio di amministrazione di AUDI AG responsabile della compliance è coinvolto nella decisione nei casi relativi al Consiglio di amministrazione o ai suoi membri.

3.9.3 Sotto la guida del Corporate Legal Service e insieme all'Audi Investigation Office, corporate legal service è responsabile dei contatti con l'ufficio del pubblico ministero e altre autorità investigative. Possono anche incaricare l'unità investigativa di farlo.

4. Indagine su casi sospetti di altre violazioni normative

4.1 Principio Generale

4.1.1 Nella misura in cui una Segnalazione di attività sospette è stata classificata come caso sospetto di un'altra violazione normativa in conformità con la presente Policy e non è stato ordinato che l'indagine sia condotta in conformità al paragrafo 2.3 del presente allegato, quindi, secondo i regolamenti per le indagini su casi sospetti di gravi violazioni normative (sezione 3 del presente allegato), l'ulteriore trattamento da parte del Suitable Body sarà sempre effettuato in conformità alle regole e alle procedure generali di Italdesign, in particolare disciplinate dai rispettivi processi.

4.1.2 A causa degli obblighi di documentazione e notifica relativi alle segnalazioni al Sistema Whistleblower, devono inoltre essere rispettati i seguenti requisiti.

4.2 Selezione del the Suitable Body

4.2.1 Per un caso sospetto di altre violazioni normative categorizzato da Audi Investigation Office, quest'ultimo selezionerà un Suitable Body presso AUDI AG o Italdesign.

4.2.2 Nella misura in cui altri regolamenti non specificano responsabilità dettagliate, il Superiore, il dipartimento delle risorse umane o il responsabile della compliance saranno generalmente selezionati come Suitable Body.

4.2.3 Per motivi professionali, altri dipartimenti, come l'Audit, la Security, la Protezione dei dati o il dipartimento Finance della rispettiva Società, possono essere nominati Suitable body.

4.3 Assegnazione della gestione a un Suitable Body

4.3.1 L'Audi Investigation Office assegna al Suitable body, in forma testuale, l'Indagine indipendente e l'avvio delle azioni di rimedio e sanzione delle comprovate Violazioni Normative.

4.3.2 Insieme all'incarico, l'Audi Investigation Office fornisce al Suitable body le informazioni e i documenti già disponibili.

4.4 Compiti del Suitable Body

4.4.1 Il Suitable body è tenuto a chiarire i fatti in modo indipendente, esaustivo e tempestivo. Garantirà inoltre che siano avviati i processi per porre fine e sanzionare le violazioni normative comprovate.

4.4.2 Per quanto richiesto nel singolo caso, il Suitable body sarà supportato da altre funzioni all'interno del Gruppo. Il Suitable body può, se necessario, includere altre funzioni per indagare e sanzionare le Violazioni Normative.

4.4.3 Se il Suitable body nominato riscontra nuove circostanze che indicano una grave violazione normativa o giustificano una rivalutazione come segnalazione di attività sospetta di una grave violazione normativa, informerà l'Ufficio investigativo Audi, che, se necessario, aprirà o riclassificherà il caso come caso sospetto di una grave violazione normativa e lo elaborerà in base alla presente Policy.

4.4.4 A seguito della conclusione dell'Indagine, il Suitable body nominato documenta debitamente l'Indagine fornendo una breve descrizione dello svolgimento della stessa e dell'esito per ciascuna delle Persone Coinvolte (Violazione Normativa identificata o non identificata).

4.4.5 L'attuazione delle misure HR derivanti dall'Indagine (in particolare azioni cautelari, avvertimenti formali e licenziamenti) deve essere debitamente documentata dal Suitable body o dalla funzione da esso incaricata di attuare le misure HR (ad es. il dipartimento HR

competente o il manager). Gli audit, in conformità con la sezione 11 della presente Policy 3, possono esaminarlo attraverso controlli casuali.

5. Informazioni all'Audi Investigation Office

Una volta completata l'elaborazione, il Suitable Body invia all'Audi Investigation Office la data di completamento e una nota finale contenente una descrizione sintetica dei risultati dell'indagine. La nota finale dovrebbe consentire all'Audi Investigation Office di fornire al whistleblower informazioni sulle misure adottate dalla società in base alla segnalazione di attività sospette.

ALLEGATO 3

Comitato Disciplinare per il Top Management

1 Istituzione del Comitato Disciplinare per il Top Management

1.1 AUDI AG istituisce un comitato disciplinare per il Top Management sotto la guida del Chief Compliance Officer di AUDI AG.

2 Compiti e Competenze

2.1 Il Comitato disciplinare per il Top Management istituito presso AUDI AG fornisce una raccomandazione per le misure HR da adottare (anche in considerazione della remunerazione variabile e dell'affermazione di danni) in risposta a comprovate gravi violazioni normative da parte dei dipendenti appartenenti al Top Management Circle (TMK). I dipendenti del Top Management Circle sono persone che sono state nominate o assunte in conformità con il corrispondente processo (gruppo) e che sono impiegate da AUDI AG o da una delle sue società del gruppo di marchi.

2.2 I membri delle Commissioni Disciplinari per il Top Management riceveranno una segnalazione anonima su tutte le Indagini completate di Segnalazioni di Attività Sospette, contenente sospetti contro i membri di TMK ogni sei mesi in una riunione del Comitato Disciplinare. Se entro questo periodo di riferimento non si svolge alcuna riunione, la relazione sarà effettuata alla riunione successiva.

3 Membri del Comitato Disciplinare per il Top Management di AUDI AG

3.1 Il Comitato Disciplinare per il Top Management è composto dal Chief Compliance Officer di AUDI AG, dal Responsabile del Corporate Legal Service e dal Responsabile del Top Management dei Business Partner HR. Il Chief Compliance Officer di AUDI AG funge da Presidente.

3.2 Il Coordinatore del Personale, il Capo del Dipartimento di Diritto del Lavoro di AUDI AG e il Presidente del Comitato Aziendale di AUDI AG sono membri consultivi permanenti senza diritto di voto.

3.3 Il rispettivo Supervisore (Line Manager) può partecipare come membro consultivo senza diritto di voto alle riunioni in cui vengono discusse le accuse riguardanti i Dipendenti assegnati al Supervisore.

3.4 Responsabili dell'Internal Audit, il Capo dell'Audi Security Organization e il Capo dell'Unità Investigativa "Special Audits Whistleblower System" partecipano in qualità di membri consultivi senza

diritto di voto a tali riunioni che si occupano dei Rapporti di indagine preparati dalla rispettiva Unità Investigativa.

3.5 Tutti i membri possono inviare sostituti in singoli casi e/o possono essere accompagnati da altri membri dei loro servizi nelle riunioni.

4 Requisiti minimi del Comitato Disciplinare per il Top Management

4.1 Il Comitato disciplinare si riunisce caso per caso e decide – tenendo conto dei principi procedurali – esclusivamente sulla base del rapporto di indagine, della raccomandazione di sanzione dell'Audi Investigation Office e delle informazioni acquisite nella sua riunione.

4.2 Alla Persona Implicata sarà data la possibilità di fare una dichiarazione nella riunione del Comitato Disciplinare.

4.3 Per consentire la preparazione di una dichiarazione, la Persona Implicata riceve una descrizione scritta dettagliata dei risultati dell'Indagine in una fase precoce, generalmente almeno una settimana prima della riunione del Comitato Disciplinare.

4.4 In casi urgenti, in particolare quando ciò è indicato dai termini di legge (in particolare per la risoluzione per giusta causa ai sensi del § 626 capoverso 2 del codice civile tedesco), il periodo di preparazione può essere abbreviato in modo appropriato, per cui dovrebbe essere concesso un periodo di preparazione di almeno 2 giorni lavorativi interi.

5 Regolamento interno

Il Comitato Disciplinare Audi adotta un regolamento interno che ne disciplina le attività in modo più dettagliato.