



Alerte et protection des lanceurs d’alerte

Whistleblowing and non-retaliation policy

Richtlinie zum Hinweisgebersystem

Política de funcionamiento del Sistema de Alerta Whistleblowing y no-represalias

Política de funcionamento do Sistema de Denúncia Whistleblowing e não represálias

Content / Table des matières / Inhalt

French.....	2
English.....	6
German	10
Spanish	14
Portuguese.....	18

POLITIQUE D'ALERTE ET DE PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE DU GROUPE PSA

Français

I. Objet

Le Groupe PSA s'engage à respecter les lois applicables dans les pays où il exerce son activité.

A ce titre, le Groupe PSA établit cette « politique d'alerte et de protection des lanceurs d'alertes » conformément aux exigences légales et dans le souci de développer une culture où chacun se sent libre de partager ses préoccupations concernant le fonctionnement de l'entreprise, sans crainte de conséquences négatives sur sa carrière, son emploi ou son bien-être au travail.

Ainsi dans le cadre de cette politique, le Groupe PSA établit qu'à la condition qu'elle le fasse **de bonne foi** et de façon **désintéressée**, toute personne qui utilise ce système d'alerte peut partager ses préoccupations en toute confiance et sans crainte de représailles.

(Remarque: les italiques désignent les mots qui font l'objet d'une définition dans le document.

II. Périmètre

Cette politique s'applique à tous les membres du Groupe, à tous les niveaux, y compris les ouvriers, les employés, les cadres, les cadres dirigeants ou supérieurs et les membres du Comité Exécutif.

III. Définitions

Bonne foi : certitude sincère de l'existence d'une pratique / d'un comportement inapproprié ou d'un problème de sécurité potentiel. La bonne foi exige que le rapport fourni soit complet et précis.

Pratique / Comportement inapproprié : Pratique ou comportement qui n'est pas conforme aux lois, règlements, ou code éthique, sachant que l'étendue des infractions peut varier en fonction des exigences légales locales. *Parmi les exemples non limitatifs : la fraude, le vol, la corruption, la violence au travail, la discrimination, le harcèlement, l'utilisation abusive des ressources de l'entreprise, les conflits d'intérêts, les fuites d'information, les contrôles comptables inappropriés, la collusion en matière d'achats et d'autres comportements contraires à l'éthique. Ces pratiques inappropriées peuvent également concerner le non-suivi des règles de sécurité du Groupe PSA –*

Représailles - Toute mesure prise contre une personne pour avoir signalé **de bonne foi** un fait ou un comportement inapproprié. De telles mesures peuvent être constituées de menaces, intimidation, exclusion des événements d'équipe harcèlement, discrimination, limitation des opportunités de carrière, changement d'affectation, imputation rétroactive sur la performance, indépendamment de déficiences réelles ou résiliation du contrat.

Prestataire de service - Business Keeper AG

IV. Politique

Le Groupe PSA ne tolère aucune mesure de représailles à l'encontre d'un employé qui, **de bonne foi, fait part d'un doute ou d'un problème concernant** les opérations du Groupe PSA.

Si vous croyez avoir été victime de représailles ou si vous êtes témoin de représailles indues contre quelqu'un d'autre, vous devez immédiatement signaler la situation en utilisant les processus décrits ci-dessous. Le Groupe PSA enquêtera sur toutes les allégations de ce type et prendra des mesures disciplinaires pour régler les cas avérés.

A) Utilisez les canaux internes établis!

Tous les employés de Groupe PSA devraient pouvoir signaler leurs préoccupations, doutes ou problèmes . Tout salarié peut signaler à tout moment les éventuels problèmes de sécurité des véhicules ou du lieu de travail, ou toute pratique ou comportement potentiellement illégal de la part de Groupe PSA, de sa direction, de ses managers de ses employés ou de ses agents.

Les employés sont invités à signaler leurs préoccupations en premier lieu à leur supérieur hiérarchique ; Ils peuvent également faire appel à leur contact RH, au service de sécurité, à leur contact juridique ou à la direction locale. N'hésitez pas à choisir parmi les canaux appropriés mentionnés ci-dessus celui avec lequel vous êtes à l'aise.

Sur tous les sites de fabrication du Groupe et de nombreux autres sites, les employés et autres collaborateurs sont invités à signaler les problèmes de sécurité au travail dans le cadre du SMST ou d'autres processus de signalement locaux existants.

B) Système d'alerte

Si vous ne vous sentez pas à l'aise pour signaler les cas par le biais de canaux internes établis (décrits ci-dessus) ou si vous avez tenté d'alerter mais que vos alertes ne sont pas traitées de manière appropriée, vous pouvez le signaler par le biais **du système d'alerte**.

Cet outil est un système de reporting **volontaire** basé sur le Web, exploité par un prestataire de service indépendant. Toutes les entités du Groupe PSA bénéficient du même système qui fonctionne à partir des bureaux du prestataire en Allemagne. Ce système a vocation à traiter uniquement les thèmes définis ci-dessous.

1) Peuvent être signalés dans l'application Whistleblowing des faits et pratique concernant:

- La corruption
- Droit de la concurrence
- Confidentialité des données privées
- Conception ou conformité de production, normes environnementales ou de sécurité produit, sincérité de l'information donnée au consommateur
- Contrôle des exportations
- Vol, fraude
- Propriété intellectuelle, Cybersécurité, Communication externe
- Droits de l'Homme ou réglementations santé et sécurité.

2) Comment soumettre un rapport

Les employés peuvent effectuer leur signalement en utilisant l'application disponible sur Internet: _____ (lien).

3) Rapports anonymes

Le Groupe PSA encourage la transparence dans la communication afin de maintenir une culture d'intégrité et de respect des lois applicables. Il recommande fortement que le lanceur d'alerte s'identifie, d'autant que le Groupe PSA s'engage à assurer la confidentialité de cette identité.

Le processus d'enquête est en outre facilité lorsque l'entité qui reçoit l'alerte a le nom et les coordonnées de l'employé qui soumet l'alerte et est en mesure de contacter cette personne pour obtenir des informations ou des détails supplémentaires.

Toutefois, dans les cas où les employés souhaitent émettre une alerte toujours avec cette condition de bonne foi, sans fournir leur identité, ils peuvent rester anonymes **à moins que cela ne soit interdit par la législation locale**. Notons que dans ce cas :

- le lanceur d'alerte devra créer une boîte aux lettres s'il souhaite avoir un retour. Sinon l'examiner n'aura aucun moyen de le contacter.
- le rapport anonyme ne sera traité que s'il porte sur des faits graves et suffisamment étayés.

Si les employés choisissent de s'identifier lors du dépôt de l'alerte, le Groupe PSA et toute entité impliquée s'engage à prendre toutes les mesures pour assurer la confidentialité de cette identité, notamment à l'égard des personnes accusées d'actes répréhensibles. Le groupe y est tenu par la loi

Cependant, dans certaines circonstances, une entité de Groupe PSA peut être légalement obligée de partager ses informations, y compris le nom de l'employé déclarant et toutes autres données personnelles qui ont été enregistrées dans le processus, par exemple auprès de l'autorité judiciaire.

4) Réception de l'alerte et réponse

- Les rapports d'alerte envoyés par les employés au moyen d'une application parviennent au serveur du fournisseur de services.
- Le rapport devient alors disponible pour un « examiner », choisi pour son expertise, formé, tenu par un NDA et affecté à une certaine catégorie et / ou région au sein du Groupe PSA.
- L'examiner évalue si le problème signalé relève ou non du périmètre du système.

A) Si le rapport s'inscrit dans le périmètre, le représentant du Groupe PSA examine le rapport et décide si une enquête plus approfondie est justifiée.

- Le rapport ne sera traité que par un nombre limité d'enquêteurs du Groupe PSA spécialement formés qui sont situés en Europe pour les marchés européens du Groupe PSA ou dans d'autres pays pour des enquêtes sur les marchés non européens du Groupe PSA.
- Ces personnes et fournisseurs de services sont eux aussi tenus de respecter la confidentialité des informations reçues. Seuls les membres de la direction de Groupe PSA, les sociétés affiliées au Groupe PSA ou les entités du Groupe PSA qui ont besoin d'en connaître seront informées du contenu des rapports et des résultats des enquêtes.
- Dans le cadre du rapport d'alerte, les employés peuvent mettre en place une boîte postale sécurisée. Cette boîte aux lettres peut être utilisée pour communiquer plus avant entre l'examineur du Groupe PSA et le déclarant.

B) Lorsque le signalement est hors périmètre, le rapport sera traité de la même manière:

- lorsque les intérêts vitaux de l'entité Groupe PSA, d'une société affiliée à Groupe PSA sont en jeu.
- Lorsque l'intégrité morale des employés est en jeu.
- S'il existe une obligation légale de communiquer les informations aux organismes publics ou aux autorités compétentes pour la poursuite des délits ou crimes.

5) Protection des données personnelles

Le Groupe PSA, les sociétés affiliées au Groupe PSA ou les entités du Groupe PSA traiteront de manière confidentielle toute information faisant partie d'un signalement, conformément aux lois applicables en matière de protection des données personnelles. Ils exigeront du Prestataire qu'il en fasse de même. Plus spécifiquement, les conditions suivantes s'appliquent: **(lien vers la politique de confidentialité)**.

Veuillez noter que les informations personnelles que vous fournissez dans votre signalement à propos de vous-même et d'autres personnes doivent être adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire par rapport à l'objectif de votre rapport. Les lanceurs d'alerte doivent s'abstenir de fournir des données personnelles non pertinentes, surtout en ce qui concerne l'objet du rapport.

6) Conservation des données

Une fois qu'il est établi qu'un signalement est non fondé, toutes les données à caractère personnel traitées dans le cadre du processus seront supprimées rapidement et, dans tous les cas, au plus tard **deux mois** après la clôture de l'enquête. Lorsque des procédures judiciaires ou des mesures disciplinaires sont engagées par la suite, les données personnelles recueillies dans le cadre du processus seront conservées jusqu'à la conclusion de ces procédures et la période autorisée pour un appel, tel que déterminé par la loi de la juridiction applicable.

7) Transfert de données personnelles

Les informations (y compris les données personnelles) qui seront remontées dans le cadre du Système d'alerte seront stockées sur le serveur du fournisseur de services en Allemagne. Le Groupe PSA est le responsable du traitement de ces données personnelles. Le fournisseur de services du système d'alerte est le processeur de données.

8) Abus

Un signalement non fondé peut avoir des conséquences graves pour l'accusé. Par conséquent, le Groupe PSA, les sociétés affiliées au Groupe PSA ou les entités du Groupe PSA se réservent le droit de prendre des mesures disciplinaires contre tout employé qui abuse du processus d'alerte en faisant remonter un signalement de mauvaise foi.

Les questions relatives au système d'alerte du Groupe PSA peuvent être adressées à SG/DPAR/METRIC

WHISTLEBLOWING AND NON RETALIATION POLICY

ENGLISH

I. Purpose

Groupe PSA is committed to respect the applicable laws in countries where *Groupe PSA* does business.

In line with local legal requirements as well as in order to establish and develop a culture where everyone feels free to share concerns regarding the operation of the business without the fear of *retaliation*, *Groupe PSA* has developed this Whistleblowing and Non-Retaliation Policy ("Policy").

This Policy establishes *Groupe PSA*'s position on whistleblowing and on non- *retaliation* against anyone who speaks up to share concerns made in *good faith and disinterested*. It is intended to help you speak up with confidence and without fear of *retaliation*.

(Note: Italics indicate words that are specifically defined in the Definitions section of this document.)

II. Applicability

This Policy applies to everyone in our Company, at every level, including employees, supervisors, board members.

III. Definitions

Good Faith – A genuine belief that a potential safety issue exists or that possible misconduct has occurred. Good faith requires that a complete and accurate report is given.

Misconduct – Conduct that does not comply with laws, regulations, or Code of Ethics providing that the scope of reporting can be limited due to the local legal requirements. Examples include but are not limited to *fraud, theft, bribery, corruption, workplace violence, discrimination, harassment, misuse of company resources, conflicts of interest, information breaches, improper accounting controls or purchasing arrangements, failing to cooperate with investigations, covering up situations that should be reported, and other unethical behaviors*. Misconduct can also include not following safety rules.

Retaliation – Any negative action taken against a person for reporting a safety concern or misconduct in *good faith*. Such actions include threats, intimidation, exclusion from team events, harassment, discrimination, limiting career opportunities, reassignment, negative performance feedback independent of actual performance deficiencies, or termination.

Service provider - Business Keeper AG

IV. Policy

Groupe PSA will not tolerate *retaliation* against anyone who in *good faith* reports a concern *about Groupe PSA* operations.

If you believe you have been retaliated against, or if you witness *retaliation* against someone else, you should immediately report the situation using the processes described below. *Groupe PSA* will investigate all allegations of *retaliation*, and take disciplinary action to address incidences of *retaliation*.

A. Use established internal channels!

All *Groupe PSA* employees should report their concerns or *misconduct*. Anyone can report potential vehicle-or workplace safety issues or potential *misconduct* by *Groupe PSA*, its management, supervisors, employees or agents, at any time.

Employees are encouraged to report concerns first to their supervisor, HR contact, Security Department, Compliance committee or METRICS / Ethics and Compliance group, Legal Staff contact, or local leadership. Please feel free to choose from the above mentioned appropriate channels the one you are comfortable with.

The Employee Safety Concern Process exists at every manufacturing site and many other sites globally. Employees and others are encouraged to first report workplace safety concerns through the Employee Safety Concern Process or other existing local reporting processes.

B. Whistleblowing System

If you are uncomfortable reporting through established internal channels (described above), or if you have exhausted efforts to raise awareness and your reports are not appropriately addressed, you can report through the Whistleblowing system. This tool is a voluntary web-based reporting system operated by an independent *Service provider* for all *Groupe PSA* entities from its offices in Germany and intended to deal only with the issues as defined below.

1) The issues related to the areas as defined below can be reported through the Whistleblowing application:

- Corruption
- Competition Law
- Data privacy
- Design or production compliance, Environmental or product safety regulations, Consumer information sincerity
- Export control regulations
- Theft, Fraud and Policy violation
- Intellectual property, Cybersecurity, External communication
- Human Rights or Health & safety regulations.

2) How to submit a report

Employees can report Whistleblowing issues by using the application available on the public internet at: _____(link).

3) Anonymous Reporting

Groupe PSA encourages open internal communication to maintain a corporate culture that supports ethical behavior and compliance with applicable laws. It strongly recommends to have whistleblower identify themselves. The investigation process is facilitated when the appropriate *Groupe PSA* entity has the names and contact information of employees who submit reports and is able to contact these individuals for additional information or details. However, in cases where employees prefer to file a report in good faith and disinterested way without providing their identity, they can remain anonymous unless it is prohibited by the local legislation. Note that in this case:

- the whistleblower will have to create a postbox if he wants to get feedback. Otherwise the examiner will not have any means to contact the whistleblower back.

- the anonymous report will be treated only if it is sufficiently substantiated

If employees choose to provide contact information when filing a report, *Groupe PSA* and any *Groupe PSA* entity that is involved will take measures to protect their identity from being revealed to individuals accused of wrongdoing. However, in certain circumstances a *Groupe PSA* entity may be legally obliged to share its information, including the reporting employee's name and any other personal data that was recorded in the process, for instance with the appropriate judicial/law enforcement authority

4) Whistleblowing Report Receipt and Response

- Whistleblowing reports submitted by employees by means of an application get to the *Service provider's* server.
- The report becomes available for a trained examiner assigned to a certain category and region within *Groupe PSA*.

An examiner evaluates whether or not the reported issue falls within the scope of the Whistleblowing program.

A) If the report is within the scope of the Whistleblowing program, the *Groupe PSA's* representative will review the report and decide whether further investigation is warranted.

The report will be handled by only a limited number of specially trained *Groupe PSA* investigators who are located in Europe for European *Groupe PSA* markets or in other countries for investigation concerning non-European *Groupe PSA* markets.

- These persons and *Service provider* are required to respect the confidentiality of the information received. Only those members of the management of *Groupe PSA*, involved *Groupe PSA* affiliates or the *Groupe PSA* entities who have a need to know will be informed about the contents of Whistleblowing reports and the results of investigations.

- As a part of a report submission, employees can set up a secured mailbox. This mailbox can be used to further communicate between the *Groupe PSA* examiner and the reporting person.

B) When the Whistleblowing report is out of scope, the report will be handled in the same way

- when the vital interests of *Groupe PSA* entity, a *Groupe PSA* affiliated company or of the employee
- or moral integrity of employees are at stake,
- or when, under national law there is a legal obligation to communicate the information to public bodies or authorities competent for the prosecution of crimes.

5) Protection of Personal Data

Groupe PSA, involved *Groupe PSA* affiliates or the *Groupe PSA* entities will handle any information that is part of a Whistleblowing report confidentially and in accordance with applicable personal data protection laws and will require *Service provider* to do the same. More specifically the following will apply: **(link for the Privacy policy)**.

Please be advised that the personal information you provide within the report about yourself and other individuals should be adequate, relevant and limited to what is necessary in relation of the purpose of your report. Whistleblowers should abstain from providing any irrelevant personal information, especially in terms of the subject of the report.

6) Retention of data

Once it is determined that a Whistleblowing report is unsubstantiated, any personal data processed as part of the process will be deleted promptly and in any event, no later than two months following closure of the investigation. When legal proceedings or disciplinary measures are initiated as a result of the Whistleblowing process, personal data collected as part of the process will be retained until conclusion of these proceedings and the period allowed for any appeal, as determined by the law of the applicable jurisdiction.

7) Transfer of personal data

The information (including personal data) that will be reported through the Whistleblowing will be stored on the *Service provider* server in Germany. *Groupe PSA* is the data controller in terms of those personal data. Whistleblowing *Services provider* is the data processor.

8) Abuse

Whistleblowing reporting can have serious consequences for any accused person, and unfair consequences for anyone unjustly accused without reason. Therefore *Groupe PSA*, involved *Groupe PSA* affiliates or the *Groupe PSA* entities reserve the right to take disciplinary action against any employee who abuses the Whistleblowing process by submitting reports in bad faith.

Questions pertaining to the Groupe PSA Whistleblowing can be addressed to SG/DPAR/METRIC)

Richtlinie zum Hinweisgebersystem

I. Zweck

Die Groupe PSA verpflichtet sich dazu, die in den Ländern geltenden Gesetze einzuhalten, in denen die Groupe PSA tätig ist. Um im Einklang mit lokalen gesetzlichen Anforderungen zu sein, sowie eine Kultur zu etablieren und zu entwickeln, in der sich jeder frei fühlen kann und Bedenken bezüglich der Operationen des Geschäfts teilen kann ohne Angst vor Vergeltung zu haben, hat die Groupe PSA die Whistleblowing- und Non-Retaliation-Richtlinien ("Richtlinien") entwickelt. Diese Richtlinie legt die Position der Groupe PSA zu Whistleblowing und dem Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen fest, gegenüber jedem der sich dafür ausspricht, Bedenken in gutem Glauben und uneigennützig zu teilen. Es soll Ihnen helfen, im Vertrauen und ohne Angst vor Vergeltung Ihre Bedenken zu äußern.

(Hinweis: Kursiv geschriebene Wörter, sind in den Begriffsbestimmungen dieses Dokuments speziell definiert.)

II. Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle im Unternehmen, in jedem Level, einschließlich Angestellte, Vorgesetzte, Geschäftsführer und Vorstandsmitglieder.

III. Begriffsbestimmungen

Guter Glaube: Die ehrliche Meinung, dass ein potenzielles Sicherheitsproblem besteht oder ein mögliches Fehlverhalten vorliegt. Dazu gehört auch, dass ein vollständiger und wahrheitsgetreuer Bericht geliefert werden muss.

Fehlverhalten: Verhaltensweisen, die gegen Gesetze, Verordnungen, Richtlinien, Verfahren oder den grundsätzlichen Verhaltenskodex verstoßen. Dazu gehören beispielsweise Betrug, Diebstahl, Bestechung, Korruption, Gewalt am Arbeitsplatz, Diskriminierung, Belästigung, Missbrauch von Unternehmenseigentum, Interessenkonflikte, Datenmissbrauch, unangemessene Buchungen oder Einkaufsvereinbarungen, die Verweigerung der Zusammenarbeit im Rahmen von Untersuchungen, die Vertuschung von Situationen, die zu melden wären, sowie andere unethische Verhaltensweisen. Auch die Nichtbefolgung von Sicherheitsvorschriften kann als Fehlverhalten gelten.

Vergeltung: Alle aufgrund der in gutem Glauben erfolgten Meldung von Sicherheitsbedenken oder Fehlverhalten gegen Personen gerichteten negativen Handlungen. Dazu gehören etwa Bedrohungen, Einschüchterung, Ausschluss von Teamveranstaltungen, Belästigung, Diskriminierung, Einschränkung von Karrieremöglichkeiten, Versetzung, unabhängig von tatsächlichen Leistungsdefiziten erteilte negative Leistungsbeurteilungen und Kündigung.

Service provider - Business Keeper AG

IV. Richtlinie

Die Groupe PSA duldet keine Vergeltung gegen Personen, die in gutem Glauben Bedenken in Bezug auf den Geschäftsbetrieb von der Groupe PSA melden.

Wenn Sie finden, dass Sie Vergeltung ausgesetzt werden oder Kenntnis von Vergeltung gegenüber anderen erlangen, sollten Sie dies unverzüglich im Rahmen der unten beschriebenen Prozesse melden. Die Groupe PSA geht allen Vorwürfen über Vergeltung nach und ergreift gegebenenfalls Disziplinarmaßnahmen.

A. Verwenden Sie etablierte interne Kanäle!

Alle bei der Groupe PSA Beschäftigten sind verpflichtet, Sicherheitsbedenken und Fehlverhalten zu melden. Jede Person, kann jederzeit potenzielle fahrzeug- und arbeitsplatzbezogene Sicherheitsprobleme und mutmaßliche Fälle von Fehlverhalten durch die Groupe PSA, dessen Geschäftsleitung, Vorgesetzte, Angestellte oder Vermittler melden.

Die Beschäftigten werden aufgefordert, Bedenken zunächst ihrem Vorgesetzten, ihrem Ansprechpartner in der Personalabteilung, der Abteilung für Sicherheit, dem Compliance Komitee, der METRICS / Ethik und Compliance Gruppe, ihrem Ansprechpartner in der Rechtsabteilung oder den lokalen Führungskräften zu melden. Bitte wählen Sie aus den oben genannten geeigneten Kanälen den aus, mit dem Sie sich am wohlsten fühlen.

Der Meldeprozess für Sicherheitsverstöße existiert an jeder Produktionsstätte und vielen anderen Betriebsstätten weltweit. Mitarbeiter und andere Personen werden ermutigt, Sicherheitsbedenken am Arbeitsplatz zuerst durch den Prozess der Arbeitnehmersicherheit oder andere bestehende lokale Berichterstattungsprozesse zu melden.

B. Whistleblowing System

Wenn es Ihnen Unwohlsein bereitet, über die etablierten internen Kanäle zu berichten (wie oben beschrieben) oder wenn alle Bemühungen ausgeschöpft sind und ihre Berichte nicht passend adressiert werden, können Sie über das Whistleblowing System berichten. Dieses Tool ist ein freiwilliges webbasiertes Berichtssystem, betrieben von einem unabhängigen Dienstleister für alle PSA-Gesellschaften und ist in erster Linie dafür bestimmt, sich nur mit den unten definierten Problemen zu befassen.

Probleme im Zusammenhang mit den unten definierten Bereichen können durch das

Whistleblowing System gemeldet werden:

- Korruption
- Wettbewerbsrecht
- Datenschutz
- Design- bzw. Produktionskonformität, Umwelt- bzw. Produktsicherheitsvorschriften, Richtigkeit von Verbraucherinformationen
- Exportkontrollvorschriften
- Diebstahl & Betrug
- Immaterialgüter & Cybersicherheit
- Menschenrechte bzw. Arbeitsschutzvorschriften

2) Wie man einen Bericht einreicht

Die Mitarbeiter können ihre Whistleblowing Angelegenheiten über die Anwendung die im öffentlichen Internet auf <https://www.bkms-system.net/psa> adressieren

3) Anonyme Berichterstattung

Die Groupe PSA fördert eine offene interne Kommunikation zur Aufrechterhaltung einer Unternehmenskultur, die ethisches Verhalten und die Einhaltung der geltenden Gesetze unterstützt. Wir empfehlen Ihnen, sich auch als Whistleblower namentlich zu identifizieren. Der Untersuchungsprozess wird erleichtert, wenn die zuständige Groupe PSA Gesellschaft Namen und Kontaktdaten des Mitarbeiters hat, der Berichte einreicht, um in der Lage zu sein diese Person für zusätzliche Informationen und Details zu kontaktieren. Im Falle, dass ein Mitarbeiter es vorzieht, einen Bericht in gutem Glauben und uneigennützig ohne Angabe seiner Identität zu erstatten, darf er anonym bleiben, es sei denn es ist durch die lokale Gesetzgebung verboten. In diesem Fall ist Folgendes zu beachten:

- Für ein Feedback muss der Hinweisgeber eine Postbox einrichten.

Andernfalls hat der Bearbeiter keine Möglichkeit den Hinweisgeber zu kontaktieren.

- der anonyme Bericht wird nur behandelt, wenn er ausreichend begründet ist.

Wenn Mitarbeiter bei der Erstellung eines Berichts Kontaktinformationen angeben, werden die Groupe PSA und alle anderen beteiligten PSA-Gesellschaften der Groupe Maßnahmen ergreifen, um ihre Identität bei der Offenlegung gegenüber der Person, die des Fehlverhaltens beschuldigt wird, zu schützen. Unter bestimmten Umständen kann eine PSA-Gesellschaft jedoch gesetzlich dazu verpflichtet sein, seine Informationen zu teilen, einschließlich des Namens des Hinweisgebers und anderer personenbezogener Daten, die in dem Prozess erfasst wurden, zum Beispiel mit der zuständigen Justiz- / Strafverfolgungsbehörde

Whistleblowing Bericht Empfang und Antwort

Der Bericht wird verfügbar für einen geschulten Ermittler, der einer bestimmten Kategorie und Region innerhalb der Groupe PSA zugewiesen ist. Ein Ermittler bewertet, ob das gemeldete Problem in den Anwendungsbereich des Whistleblowing-Programms fällt oder nicht.

A) Wenn der Bericht im Rahmen des Whistleblowing-Programms der Groupe PSA ist, wird der Vertreter von PSA den Bericht überprüfen und entscheiden, ob eine weitere Untersuchung gerechtfertigt ist. Der Bericht wird nur von einer begrenzten Anzahl speziell geschulter Groupe PSA Ermittler bearbeitet, die für die European Groupe PSA Märkte in Europa angesiedelt sind oder in anderen Ländern für Ermittlungen bei Nicht-Europäischen Märkten.

-Diese Personen und Dienstleister sind verpflichtet, die Vertraulichkeit der empfangenen Informationen zu wahren. Nur die Mitglieder der Geschäftsleitung der Groupe PSA, involvierte Groupe PSA Tochtergesellschaften oder die Groupe PSA Gesellschaften, die von dem Fall wissen, werden über den Inhalt von Whistleblowing - Berichten und über die Ergebnisse der Untersuchungen informiert. Im Rahmen einer Berichtsvorlage können Mitarbeiter eine gesicherte Postbox einrichten. Diese Postbox kann zur weiteren Kommunikation zwischen der Groupe PSA, dem Ermittler und dem Hinweisgeber verwendet werden.

B) Wenn der Whistleblowing –Bericht außerhalb des festgelegten Rahmens liegt, wird der Report auf gleiche Art und Weise behandelt

- Wenn die wesentlichen Interessen der Groupe PSA Einheit , einer Groupe PSA Tochtergesellschaft oder des Angestellten betroffen sind,

- oder wenn die moralische Integrität der Arbeitnehmer auf dem Spiel steht,

- oder wenn nach geltendem Recht eine Verpflichtung besteht, die Informationen an öffentliche Stellen oder Behörden, die für die Strafverfolgung von Verbrechen zuständig sind zu melden.

5) Schutz personenbezogener Daten

Groupe PSA, involvierte Groupe PSA-Tochtergesellschaften oder die Groupe PSA-Gesellschaften werden alle Informationen die Teil eines Whistleblowing-Berichts sind, vertraulich und in Übereinstimmung mit dem anzuwendenden Datenschutzgesetz behandeln und von dem Dienstleister verlangen das gleiche zu tun. Im Einzelnen gilt folgendes:

Bitte beachten Sie, dass die persönlichen Informationen, die Sie im Bericht über sich selbst und andere Personen angeben, angemessen und relevant sein müssen und sich auf das wesentlich Notwendige begrenzen sollen. Der Hinweisgeber sollte darauf verzichten, irrelevante persönliche Informationen zu liefern, insbesondere in Bezug auf den Beschuldigten. Version 1.0, Dated 27JUNE2018 Page 16

Whistleblowing and non-retaliation policy Alerte et protection des lanceurs d'alerte Richtlinie zum Hinweisersystem

6) Aufbewahrungsfrist der Daten

Sobald festgestellt wird, dass ein Whistleblowing-Bericht unbegründet ist, werden jegliche personenbezogene Daten, die im Rahmen des Verfahrens verarbeitet wurden, umgehend und spätestens zwei Monate nach Abschluss der Untersuchungen gelöscht.

Wenn Gerichtsverfahren oder Disziplinarmaßnahmen als Folge des Whistleblowing-Prozesses eingeleitet werden, können persönliche Daten als Teil des Prozesses gesammelt werden und bis zum Abschluss dieses Verfahrens und der zulässigen Frist, die von der anwendbaren Rechtsprechung festgelegt wurde, behalten werden.

7) Übertrag personenbezogener Daten

Die Informationen (einschließlich personenbezogener Daten), die über das Whistleblowing System empfangen wurden werden auf dem Server des Service Providers in Deutschland gespeichert. Die Groupe PSA ist der Datenverantwortliche in Bezug auf diese personenbezogenen Daten. Der Whistleblowing Dienstleister ist der Datenverarbeiter.

8) Missbrauch

Whistleblowing-Berichterstattung kann schwerwiegende Folgen für jeden Beschuldigten haben und ungerechte Folgen für jemanden, der ohne Grund angeklagt wird. Deshalb behalten sich die Groupe PSA, die Groupe PSA Tochtergesellschaften und die Groupe PSA Gesellschaften das Recht vor, disziplinarische Maßnahmen gegen jeden Mitarbeiter zu ergreifen, der den Whistleblowing-Prozess missbraucht, indem er in böser Absicht Berichte vorlegt.

Fragen im Zusammenhang mit dem Groupe PSA Whistleblowing System können an SG/DPAR/METRIC gerichtet werden.

Política de funcionamiento del Sistema de Alerta Whistleblowing y no-represalias del Grupo PSA

I. Objeto

El Grupo PSA se compromete a respetar las leyes aplicables en los países donde está presente. De conformidad con las exigencias legales de cada país, así como con el fin de establecer y desarrollar una cultura en la que todos/as se sientan libres de compartir inquietudes sobre el funcionamiento de la empresa sin temor a represalias, el Grupo PSA ha desarrollado esta Política de Sistema de Alerta y No Represalias ("Política"). Esta Política establece la posición del Grupo PSA sobre denuncia de irregularidades y sobre no represalias ante cualquier persona que exprese sus inquietudes de buena fe y de forma desinteresada. El objetivo es ayudarle a hablar con confianza y sin temor a represalias.

(Nota: la letra cursiva indica las palabras que se definen específicamente en la sección Definiciones de este documento).

II. Ámbito de aplicación

Esta Política se aplica a todas las personas del Grupo, en todos los niveles, incluidos los/as empleados/as, jerarquías y miembros del Comité Ejecutivo.

III. Definiciones

Buena fe - una creencia legítima de que existe un posible problema de seguridad o que se ha producido una posible conducta inadecuada. La buena fe requiere que se proporcione un informe completo y preciso.

Conducta indebida - Conducta que no cumple con las leyes, normativa o el Código Ético siempre que el alcance de la información pueda ser limitado debido a los requisitos legales de cada país. Ejemplos de ello, no limitativos, incluyen: fraude, robo, soborno, corrupción, violencia en el trabajo, discriminación, acoso, uso indebido de recursos de la empresa, conflictos de intereses, violaciones de información, controles contables inapropiados o acuerdos de compras, no cooperar con las investigaciones, encubrir situaciones que deban ser informadas, y otros comportamientos no éticos. La conducta inadecuada también puede incluir el no seguir las normas de seguridad.

Represalias - Cualquier acción negativa adoptada contra una persona por informar un problema de seguridad o conducta inadecuada de buena fe. Tales acciones incluyen amenazas, intimidación, exclusión de eventos de equipo, acoso, discriminación, limitación de oportunidades de carrera, reasignación, comentarios negativos de rendimiento independientemente de las deficiencias de rendimiento real, o de su finalización.

IV. Política

El Grupo PSA no tolerará represalias contra ninguna persona que de buena fe informe sobre una incidencia obre las operaciones del Grupo PSA.

Si cree que se han tomado represalias en su contra, o si es testigo de represalias contra otra persona, debe informar inmediatamente la situación utilizando los procesos que se describen a continuación. El Grupo PSA investigará todas las denuncias de represalias y adoptará medidas disciplinarias para abordar incidencias relacionadas con represalias.

A. ¡Utilice los canales internos establecidos!

Todos/as los/as empleados/as del Grupo PSA deben informar sus preocupaciones o las conductas inadecuadas. Cualquier persona puede informar sobre posibles problemas de seguridad del vehículo o del lugar de trabajo o conductas inadecuadas por parte del Grupo PSA, su gestión, jerarquías, empleados/as o agentes, en cualquier momento.

Se anima a los/as empleados/as a informar sobre sus inquietudes primero a su jerarquía, responsable de Recursos Humanos, Departamento de Seguridad, comité de vigilancia o el grupo de METRICS / Ética y Cumplimiento Normativo, contacto de asesoría legal o directivos locales. Por favor, siéntase libre de elegir entre los canales apropiados mencionados con el que se sienta cómodo.

El proceso SMST existe en todos los centros de producción y en muchos otros sitios a nivel mundial. Se anima a los/as empleados/as y a otras personas a que primero informen sobre las inquietudes de seguridad en el lugar de trabajo a través del proceso SMST u otros procesos de información locales existentes.

B. Sistema Whistleblowing

Si no se siente cómodo/a de informar a través de los canales internos establecidos (descritos anteriormente), o si ha agotado los esfuerzos para crear conciencia y su información no se aborda adecuadamente, puede informar a través del sistema Whistleblowing. Esta herramienta es un sistema voluntario de notificación basado en la web gestionada por un proveedor de servicios independiente para todas las entidades del Grupo PSA desde sus oficinas en Alemania y destinado a tratar únicamente los problemas definidos a continuación.

1) Pueden informarse a través de la aplicación de Whistleblowing incidentes relacionados con las siguientes áreas tal como se definen a continuación:

- Corrupción
- Ley de Competencia
- Privacidad de datos
- Diseño o cumplimiento de la producción, normas ambientales o de seguridad del producto, información transparente al consumidor
- Normativa de control de exportación
- Robo, fraude y violación de la política
- Propiedad intelectual, ciberseguridad, comunicación externa
- Derechos humanos o normativa de seguridad y salud.

2) Cómo enviar información

Los/as empleados/as pueden denunciar los temas en Whistleblowing mediante el uso de la aplicación disponible en Internet.

3) Información Anónima

El Grupo PSA fomenta la comunicación interna abierta para mantener una cultura de empresa que respalde el comportamiento ético y el cumplimiento de las leyes aplicables.

Es necesario que los/as denunciantes se identifiquen con nombre y apellidos. El proceso de investigación se facilita cuando la entidad del Grupo PSA apropiada tiene los nombres y la información de contacto de los/as empleados/as que presentan la información y puede contactar a estas personas para obtener información o detalles adicionales.

Si los/as empleados/as eligen proporcionar información de contacto cuando presenten la información, el Grupo PSA y cualquier entidad del Grupo PSA implicada adoptará medidas para proteger su identidad de ser revelada a personas acusadas de irregularidades. Sin embargo, en determinadas circunstancias, una entidad del Grupo PSA puede estar legalmente obligada a compartir su información, incluido el nombre del empleado/a informante y cualquier otro dato personal que haya sido registrado en el proceso, por ejemplo con la autoridad judicial o policial correspondiente.

4) Recepción de la alerta y respuesta

- Los informes de denuncia de irregularidades enviados por los/as empleados/as por medio de una solicitud llegan al servidor del proveedor de servicios.
- La información está disponible para un/una evaluador/a capacitado/a asignado/a a una determinada categoría y región dentro del Grupo PSA.
- Un/una evaluador/a valora si el problema informado está o no dentro del ámbito del programa Whistleblowing.

A) Si la información está en el ámbito del programa Whistleblowing, el/la representante del Grupo PSA revisará la información y decidirá si se requiere más investigación.

El informe será tratado solo por un número limitado de investigadores/as especialmente formados/as del Grupo PSA que estén ubicados/as en Europa para los mercados europeos del Grupo PSA o en otros países con respecto a los mercados del Grupo PSA no europeos.

- Estas personas y el proveedor de servicios deben respetar la confidencialidad de la información recibida. Solo los/las miembros de la dirección del Grupo PSA, entidades vinculadas con el Grupo PSA o las entidades del Grupo PSA que tengan necesidad de conocerlo serán informadas sobre el contenido de la información de Whistleblowing y los resultados de las investigaciones.
- Como parte de la presentación de la información, los/as empleados/as pueden configurar un buzón de correo seguro. Este buzón se puede utilizar para comunicaciones posteriores entre el/la evaluador/a del Grupo PSA y la persona que informa.

B) Cuando la información de denuncia no sea de aplicación, el informe se tratará de la misma forma

- cuando los intereses vitales de la entidad del Grupo PSA, una empresa vinculada al Grupo PSA o del empleado/a
- o la integridad moral de los/as empleados/as está en juego,
- o cuando, en virtud de la legislación nacional, exista la obligación legal de comunicar la información a los organismos o autoridades públicas competentes para el enjuiciamiento de los delitos.

5) Protección de datos personales

El Grupo PSA, las empresas vinculadas al Grupo PSA o las entidades del Grupo PSA tratarán la información que sea parte de un informe Whistleblowing de manera confidencial y de acuerdo con las leyes de protección de datos personales aplicables y requerirán que el proveedor de servicios haga lo mismo. Más específicamente se aplicará lo siguiente: (enlace a la política de privacidad).

Por favor, tenga en cuenta que la información personal que proporcione en el informe sobre usted y otras personas debe ser adecuada, relevante y limitada a lo que sea necesario en relación con el propósito de su información. Los/as denunciantes deben abstenerse de proporcionar información personal irrelevante, especialmente en relación con el tema del informe.

6) Conservación de datos

Una vez que se determina que un informe de denuncia de irregularidades no está fundado, cualquier dato personal procesado como parte del proceso se eliminará rápidamente y, en cualquier caso, a más tardar dos meses después del cierre de la investigación. Cuando se inicien procedimientos legales o medidas disciplinarias como resultado del proceso de Denuncia de irregularidades, los datos personales recopilados como parte del proceso se conservarán hasta la conclusión de este procedimiento y el período permitido para cualquier alegación será el que determine la ley de la jurisdicción aplicable.

7) Transferencia de datos personales

La información (incluidos los datos personales) que se comunique a través de Whistleblowing se almacenará en el servidor del proveedor del servicio en Alemania. El Grupo PSA es el responsable de los datos en relación con esos datos personales. El proveedor de Whistleblowing Services es el procesador de datos.

8) Abuso

La denuncia no fundada puede tener consecuencias graves para cualquier persona acusada y consecuencias injustas para cualquier persona injustamente acusada sin motivo. Por ello, El Grupo PSA, las entidades vinculadas al Grupo PSA o las entidades del Grupo PSA se reservan el derecho de adoptar medidas disciplinarias contra cualquier empleado/a que abuse del proceso de denuncia de irregularidades enviando informaciones de mala fe.

Las preguntas relacionadas con la denuncia de irregularidades del Grupo PSA pueden dirigirse a SG/DPAR/METRIC)

Política de funcionamento do Sistema de Denúncia Whistleblowing e não represálias do Grupo PSA

I. Objeto

O Grupo PSA compromete-se a respeitar as leis vigentes nos países onde está presente.

De acordo com as exigências legais de cada país, e com o objetivo de estabelecer e desenvolver uma cultura em que todos/as se sintam livres para manifestar as suas opiniões sobre o funcionamento da empresa sem medo de *represálias*, o Grupo PSA desenvolveu esta Política de Sistema de Denúncia e Não *Represálias* (“Política”).

Esta Política define a posição do Grupo PSA sobre denúncia de irregularidades e sobre não *represálias* a qualquer pessoa que manifeste as suas denúncias de *boa fé* e de forma desinteressada. O objetivo é ajudar a que as pessoas possam falar com confiança e sem medo de *represálias*.

(Nota: a letra itálica indica as palavras que são definidas especificamente na secção Definições deste documento).

II. Âmbito de aplicação

Esta Política aplica-se a todas as pessoas do Grupo, em todos os níveis, incluindo os/as colaboradores/as, hierarquias e membros do Comité de Direção.

III. Definições

Boa fé - crença legítima de que existe a prática de um comportamento inadequado ou um potencial problema de segurança. A boa fé implica que se faça um relato completo e preciso.

Conduta indevida – Prática ou comportamento não conforme com as leis, as normas e o Código Ético sabendo que a dimensão das infrações pode ser limitada em função das exigências legais de cada país. Exemplos não limitativos, incluem: fraude, roubo, suborno, corrupção, violência no trabalho, discriminação, assédio, uso indevido dos recursos da empresa, conflitos de interesse, violações de informação, controlos de contabilidade inapropriados, acordos de compras, não cooperação com as investigações, ocultar situações que devem ser informadas e outros comportamentos não éticos. A conduta indevida também pode incluir o não respeito pelas normas de segurança.

Represálias – *Todas as ações negativas usadas contra uma pessoa por ter denunciado de boa fé uma ação ou comportamento inadequado. Essas ações incluem ameaças, intimidação, exclusão de eventos de equipa, assédio, discriminação, limitação, reafectação, imputação retroativa sobre o desempenho, independentemente das deficiências reais ou de rescisão de contrato.*

IV. Política

O Grupo PSA não consentirá represálias contra nenhuma pessoa que de boa fé denuncie uma ocorrência sobre as operações do Grupo PSA.

Se considera ser vítima de represálias ou se testemunhou represálias contra outra pessoa, deve informar imediatamente essa situação através dos processos que se descrevem a seguir. O Grupo PSA investigará todas as denúncias de represálias e tomará as medidas disciplinares necessárias para regularizar os casos comprovados.

A. Utilize os canais internos definidos!

Todos/as os/as colaboradores/as do Grupo PSA devem comunicar as suas preocupações ou condutas inadequadas. Qualquer pessoa pode informar sobre possíveis problemas de segurança dos veículos ou do local de trabalho e/ ou de condutas inadequadas por parte do Grupo PSA, da direção, das hierarquias, dos/as colaboradores/as ou agentes, em qualquer momento.

Os/As colaboradores/as são convidados a informar, sobre as suas preocupações, em primeiro lugar as suas hierarquias, seguindo-se o/a responsável de Recursos Humanos, o departamento de segurança, o comité de Ética e os contatos de assessoria legal locais. Não hesite em escolher dos canais indicados aquele com que se sinta mais cómodo.

O processo SMST existe em todos os centros de produção e em muitos outros locais a nível mundial. Pelo que se convidam os/as colaboradores/as e outras pessoas que, sobre as preocupações de segurança no local de trabalho, denunciem em primeiro lugar através do processo SMST ou outros processos de informação local existentes.

B. Sistema Whistleblowing

Se não se sente confortável a denunciar através dos canais internos estabelecidos (descritos anteriormente), ou se esgotou os seus esforços para que a sua informação seja abordada adequadamente, pode denunciar através do sistema Whistleblowing. Esta ferramenta é um sistema voluntário de denúncia baseado numa web gerida por um fornecedor de serviços independente para todas as entidades do Grupo PSA a partir dos seus escritórios na Alemanha e com o objetivo de tratar apenas os problemas referidos de seguida.

1). Podem comunicar-se através da aplicação Whistleblowing ocorrências relacionadas com as seguintes áreas:

- Corrupção
- Lei da Competência
- Privacidade de Dados
- Compliance da produção, normas ambientais ou de segurança do produto, informação inequívoca ao consumidor.
- Norma de controlo de exportação.
- Roubo, fraude e violação da política
- Propriedade intelectual, cibersegurança, comunicação externa
- Direitos humanos ou normas de segurança e saúde.

2) Como enviar informação

Os/As colaboradores/as podem denunciar os temas no Whistleblowing através do uso da aplicação disponível na internet.

3) Informação Anónima

O Grupo PSA promove uma comunicação interna aberta para manter uma cultura de empresa que reflita o comportamento ético e o cumprimento das leis aplicáveis.

- O/a denunciante terá que criar uma caixa de correio para receber os comentários, caso contrário o/a whistleblower (o/a examinador do Grupo PSA) não terá nenhum meio de contactar o denunciante.

- a informação anónima só será tratada se estiver suficientemente fundamentada.

Se os/as colaboradores/as decidirem indicar alguma informação de contato quando apresentem a sua denúncia, o Grupo PSA e qualquer outra entidade do Grupo envolvida, tomará as medidas necessárias para proteger a entidade de ser revelada. No entanto, em determinadas circunstâncias, alguma entidade do Grupo PSA pode estar legalmente obrigada a partilhar informação, incluindo o nome do/a colaborador/a denunciante e qualquer outro dado pessoal que tenha sido registado no processo, nomeadamente perante a autoridade judicial ou policial.

4) Receção da denuncia e resposta

- As notificações de denuncia enviadas pelos/as colaboradores/as através de uma aplicação chegam ao servidor do prestador de serviços.

- A informação será examinada por um avaliador formado e designado de acordo com a categoria da informação e a região dentro do Grupo PSA.

Um/a avaliador verifica se o problema denunciado está ou não no âmbito do programa Whistleblowing.

A) Se a informação estiver no âmbito do programa Whistleblowing, o/a representante do Grupo PSA analisará a informação e verificará se é necessária mais investigação.

A informação será tratada por um número restrito de investigadores/as do Grupo PSA, formados e situados na Europa para os mercados europeus onde o Grupo esteja implantado, ou noutros países para os mercados não europeus.

- Estas pessoas, tal como o fornecedor de serviços, devem respeitar a confidencialidade da informação recebida. Só os membros da direção do Grupo PSA, entidades relacionadas com o Grupo ou as entidades do Grupo PSA, que tenham necessidade de conhecer a informação, serão informadas sobre o conteúdo da denúncia feita no Whistleblowing e dos resultados da investigação.

- Os/as colaboradores/as podem criar uma caixa de correio segura, que pode ser utilizada para as comunicações posteriores entre o/a examinador/a do Grupo PSA e a pessoa que faz a denúncia.

B) Quando a informação de denúncia esteja fora do âmbito do programa, será tratada da mesma forma :

- quando estejam em causa os interesses físicos da entidade do Grupo PSA, de uma entidade vinculada ao Grupo PSA ou do próprio/a colaborador/a.

- ou a integridade moral dos/as colaboradores/as;

- ou quando, em virtude da legislação nacional, exista a obrigação legal de comunicar a denúncia aos organismos ou autoridades públicas competentes para o juízo das infrações.

5) Proteção de dados pessoais

O Grupo PSA, as empresas vinculadas ao Grupo PSA ou as entidades do Grupo examinarão de forma confidencial toda a informação que faça parte de uma denúncia Whistleblowing, de acordo com as leis de proteção de dados pessoais aplicáveis e solicitarão ao fornecedor de serviços que faça o mesmo. Aplica-se o seguinte: (linc para a política de privacidade).

Informamos que a informação pessoal que indique na denúncia sobre si mesmo/a ou sobre terceiros deve ser adequada, relevante e limitada ao que seja necessário de acordo com o objetivo da denúncia. Os/as denunciantes devem abster-se de fornecer informação pessoal sem relevância para o tema da denúncia.

6) Manutenção dos dados

Uma vez determinado que uma informação de denúncia de irregularidades não está fundamentada, qualquer dado pessoal processado como parte do processo será eliminado rapidamente, o mais tardar 2 meses depois do encerramento da investigação.

Quando sejam iniciados procedimentos legais ou medidas disciplinares, como resultado da denúncia de irregularidades, os dados pessoais que fazem parte do processo mantêm-se até à conclusão dos referidos procedimentos pelo período previsto pela lei da jurisdição aplicável.

7) Transferência de dados pessoais

A informação (incluindo os dados pessoais) que se comunique através de Whistleblowing será armazenada no servidor do prestador de serviços na Alemanha. O Grupo PSA é responsável pelo tratamento desses dados pessoais, e o fornecedor de Whistleblowing Services é o processador dos dados.

8) Abuso

A denúncia não fundamentada pode ter consequências graves para a pessoa que a faz e para a(s) pessoas(s) acusada(s) sem motivo. Por isso, o Grupo PSA, as entidades vinculadas ao Grupo PSA ou as entidades do Grupo PSA reservam-se o direito de tomar medidas disciplinares contra qualquer colaborador/a que abuse do sistema de denúncia de irregularidade enviando informações de má fé.

As perguntas relacionadas com a denúncia de irregularidades do Grupo PSA podem ser enviadas a SG/DPAR/METRIC.