
举报滥用行为的规定 (举报行为)

2019年1月1日

目录

1. 目的	3
2. 适用范围	3
3. 举报法	3
4. 报告管理处	3
5. 举报内容	4
6. 身份保密性	4
7. 滥用法律的举报	4
8. 举报过程	4
9. 制裁禁令	5
10. 被控员工的保护	5
11. 数据保护	5
11.1 信息义务	5
11.2 知情权	6
11.3 数据存储	6
12. 禁止将举报透漏给第三方	6
13. 咨询	6
14. 生效	6

1. 目的

Arbonia AG 及其集团公司（以下“Arbonia”）针对员工、业务伙伴、股东和公众的行为以诚信、公平和专业性为特点。公司不论是战略考量还是日常业务都以最高伦理和法律标准为基础。Arbonia 不接受董事会、执行董事会、部门主管、总经理、员工、客户、供应商和其他业务合作伙伴的任何非法行为或违反行为准则以及违反对《Arbonia 行为准则》（以下统称“行为准则”）。为了以最高诚信实施该义务并及时避免 Arbonia 及其客户和员工的损失，Arbonia 必须在发生违反行为守则及其具体指令的情况下对员工的滥用行为给出相应的提示。每位员工都有责任维护该规定。

2. 适用范围

举报行为适用于全部与 Arbonia 直接存在限期或无限期雇佣关系的员工以及管理人员。举报行为规定了员工在举报可能的滥用时拥有的权利和义务。滥用行为特别适用于违反 Arbonia 行为守则及其具体指令的情况。在判断某一具体行为是否违法 Arbonia 行为守则时，员工必须依赖理性伦理和道德的大众标准并以健全人性理智为引导。此外，还要兼顾各个国家不同的风俗和惯例。针对违法行为不存在任何的酌情处理空间。

每位员工都必须首先遵守举报滥用的通常渠道（向直接领导、职工委员会以及人事部门等举报）。但是，如果员工不信任常规的协调中心，或者在报告过后其行为仍不端正，则有三个内部报告管理处可用。

3. 举报法

当出现具体提示或多个线索时，Arbonia 的员工有权利并被鼓励根据以下规定举报已发生或将发生的滥用行为。

特别是以下结果应通过举报被检测到或避免：

- 犯罪行为；
- 违法行为守则以及 Arbonia 指令的危险；
- 违反可应用的国内外法律的行为；
- 有可能会极大危害 Arbonia 的可疑的业务实践或危险的业务经营；
- 可能会损害员工或全体人员健康或安全的事件（工作和生产安全）；
- 主要会对 Arbonia 及其员工产生负面影响的事件。

某滥用行为的举报必须与 Arbonia 的运营相关。不存在针对隐私事件或小过失的举报权利。在适当情况下，经理会直接与当事人澄清这些事件。

4. 报告管理处

如果员工不信任常规的协调中心（第 2 款），或者在报告过后其行为仍不端正，则有以下报告管理处可用：

- 部门主管/总经理
- 法律合规部负责人

地址：个人 / 保密
Arbonia Management AG
法律合规部负责人
Amriswilerstrasse 50
CH-9320 Arbon
瑞士

电话： +41 71 447 4580
电子邮箱： wb-compliance@arbonia.com
语言： 我们接受德语、英语和法语的电话举报。书面举报可以以任一语言递交。根据不同语言举报信会附上相应译文。

- **内部审计部经理**

地址： 个人 / 保密
Arbonia Management AG
内部审计部经理
Amriswilerstrasse 50
CH-9320 Arbon
瑞士

电话： +41 71 447 4581
电子邮箱： wb-internalaudit@arbonia.com
语言： 我们接受德语、英语和法语的电话举报。书面举报可以以任一语言递交。根据不同语言举报信会附上相应译文。

如果相关负责的举报点没有采取行动，可以向所述其他的举报点或审核委员会负责人进行举报。审核委员会负责人姓名原则上可见于各当前商业报告。

5. 举报内容

举报应包含全部的有效信息，特别是详细的滥用行为说明、确定错误行为的时间和地点、滥用涉及人员的姓名和可能存在的管理认知或可能发生滥用行为的其它相关员工。举报可以口头或书面形式进行。

不可递交笼统及过于粗略的举报。问题中的违反行为越严重，出于相关人员嫌疑程度越大，对举报内容的要求和曝光谨慎程度就越高。

6. 身份保密性

举报必须实名进行。署名举报有利于有效审查举报并回访举报员工。举报中揭露的说明信息，特别是举报人员身份必须严格保密。

7. 滥用法律的举报

禁止进行错误或误导性信息的所谓滥用或违心怀疑其它的员工和经理。滥用法律的举报不会被继续核查，也无法律保障，而且这些举报将可能引起纪律和法律后果。

8. 举报过程

如果报告了违反行为准则的行为，则报告管理处会登记下该情况，并且会立即调查报告的不良现象，除非一开始就确定没有发生滥用行为，而只是轻微事件或滥用法律举报行为。如果举报涉及人事问题，如排挤或职场性骚扰问题，所提交举报将立即被转交给人事部门进行进一步调查。

内部举报点通知业务单元经理 / 企业负责人其责任范围内发生的需要调查的事件、所进行的举报、发生的时间以及调查的结果。如果业务单元经理 / 企业负责人或其行为本身属于调查个案的范围，则将不会对其告知。如果某举报直接指向业务单元经理 / 企业负责人，则由法律合规部负责人向其告知所提交的举报及发生的时

间以及个案调查的结果。如果法律合规部负责人或其行为本身是调查个案的范围，则业务单元经理 / 企业负责人直接向 CEO 汇报。

为澄清所举报时间可借助内部或外部举报点。只要还没同意决定书面递交，举报员工身份就得保密。

所有员工，特别是举报员工有义务提供个案调查相关资料和可能涉及专业点，并被授予访问所有公司文件。被控员工的权利由第 10 部分的附文保证。

举报程序结束后如果确定了滥用行为，必需立即采取所必需的措施以排除滥用，而且经理将获知程序结果。

举报的员工将在个案调查结束后被告知公司是否采取了修复措施或其它措施。为保证调查个案保密行动和第三方的权利（以及个人保护、数据保护），只需提供一般信息和法律允许的信息。

负责澄清事件的举报点必须向管理委员会、审核委员会领导、CEO、CFO、法律合规部负责人或内部审计部经理告知特别严重的滥用和立即采取的措施。此外，以定期报告告知审核委员会领导和 CEO 正在进行的和已结束的程序。

必须保证举报点和相关专业中心的独立性。

9. 制裁禁令

诚信地遵照指令举报滥用行为的员工将得到 Arbonia 的全力支持并被保护免于制裁。由于诚信地遵照指令举报滥用的员工不可被歧视、解雇、威胁、制裁或以其它方式和方法制裁。经理有责任保护举报员工不受到雇主或其它员工的负面影响。如果举报员工担心制裁或已受到制裁，他可以向法律合规部负责人寻求帮助。Arbonia 不容忍针对举报员工的制裁行为，对此将加以处罚。

10. 被控员工的保护

如果员工受到举报实名控告，相关员工将被给予表明立场的机会，只要举报程序状态允许。被控员工将按照数据保护法的附文第 11 部分被立即告知相关举报，只要信息不会影响个案调查。被控员工无权获知举报员工的身份信息。

11. 数据保护

举报中可能提供个性化数据和信息。Arbonia 充分利用通过检举曝光的个人性数据和信息，在适当情况下进行进一步的调查并采取帮助措施或制裁措施。个人性数据和信息只可由负责举报点和可能涉及的专业中心出于加工举报内容的目的进行查看、编辑和使用。举报员工身份按照第 6 部分进行保密。

11.1 信息义务

只要进一步的个案调查不会受到影响，所有被举报提到的员工将立即被告知。信息最迟将在调查程序结束后被告知。

调查程序结束后告知涉及的员工完成的调查及其结果，如果当事人还不知情。涉及的员工在适当情况下可以有机会要求对事件进行正确了解并更正处理的人员数据和信息。

如果因为一开始就确定没有发生滥用或轻微过犯，或是由于滥用法律举报，而使举报后没有作出结果，则举报将在不通知被控员工的情况下被撤除。

11.2 知情权

每位员工都有对其处理的个人数据知情权的知情权，只要这不损害第三方或 Arbonia 的利益。涉嫌举报员工则没有权利获知进行举报员工的身份。

11.3 数据存储

调查程序结束后将生成一份包含事件、报告，涉及人员可能的回复、采取的措施以及一份完整材料存储地点的参考说明。该报告将保存在各员工的人事档案中，保留第 11.1 部分最后一段追索权的规定。如其内容与执行劳动合同、用于刑事调查或法律程序相关，该报告及整份资料将被一直保存。

如果在调查程序结束后确定没有发生滥用行为，涉及员工将获得删除整份资料的权利。如果他利用该权利，可以保证完成的举报和调查绝不从个人档案中泄露出去。

12. 禁止将举报透漏给第三方

所有 Arbonia 的员工有义务在所有未被负责部门书面允许公开的内部事务上保持沉默。与媒体和公众的沟通仅限于管理委员会、CEO 以及企业咨询总监。与监管和刑事部门的沟通限于以上所述部门外加法律合规部负责人。

员工禁止向第三方（新闻社和当局等）表明关于 Arbonia 或客户立场或回答任何问题。向外部信息披露内部事务可能引起刑事后果。

13. 咨询

举报行为的相关咨询由法律合规部负责人负责。

14. 生效

本指令将替换 2013 年 5 月 22 日的指令，并于 2019 年 1 月 1 日生效。

2018年12月19日，Arbon

Arbonia AG

管理委员会主席

管理委员会秘书

Alexander von Witzleben

Andrea Wickart