

## 1. 指导原则

对贺利氏非常重要的一项是：员工、业务合作伙伴或与贺利氏业务活动相关的其他人，能便捷地上报疑似违法行为或侵犯人权行为（违规行为定义，参见第 2 款），而无须担心对自己不利或遭到报复。因此，多年来，贺利氏一直为员工提供内部的（贺利氏合规官，简称 HCO）和外部的（监察员）合规热线。自 2020 年 4 月 1 日以来，外部第三方也能通过合规热线，举报疑似违规行为。

自 2023 年 10 月 1 日起，贺利氏推出全球可用的贺利氏 SpeakUp，提供通过 IT 支持（互联网或应用程序）或电话的举报渠道。举报报告会记录在贺利氏 SpeakUp 中，并转发给贺利氏合规办公室。

合规热线可供贺利氏的员工和前员工、业务合作伙伴、供应商和间接供应商以及与贺利氏业务活动相关的任何人使用。

通过本《举报工作准则》，贺利氏确保各项法律法规的落实，特别是德国《举报人保护法》（HinSchG）、《德国供应链尽职调查法》（LKSG）、《欧盟冲突矿产条例》和《欧盟通用数据保护条例》（DSGVO）。

## 2. 目的及违规行为定义

贺利氏 SpeakUp 旨在确保，在贺利氏或其直接供应商的商业活动中出现违法的行为或风险时，能及时了解以下情况：

- 刑事犯罪，特别是财产犯罪、腐败、环境犯罪、洗钱；
- 重大违法行为；
- 侵犯人权或违反环境保护法规的行为；
- 严重违反内部政策的行为或存在违反风险；

特别是，疑似违反“贺利氏供应链尽职调查政策”或“贺利氏人权政策”的行为，也被视为上述定义所指的违反法律法规或侵犯人权的行为（内部称为“违规行为”）。

合规热线不受理的举报信息：同事或上级经理的与贺利氏业务活动无直接关系的不当行为，劳动法内的劳动纠纷，与同事或上级经理的社会性冲突，或非实质性违反内部政策的行为。

贺利氏鼓励员工首先向上级经理、当地合规官（CO）报告疑似违规行为。在某些情况下，举报人可能不愿意或不能采取这样的方式，例如，上级经理不采取行动、涉及上级经理自身的不当行为或担心对自己不利。在这些情况下，可以通过贺利氏 SpeakUp 举报，或向贺利氏的外部监察员举报。除此之外，举报人还可以当面或通过电子邮件与所属公司的合规官或所属实业公司（简称 OpCo）的合规官联系。

### 3. 举报渠道及合规办公室

#### 3.1 通过 SpeakUp 或当面向贺利氏合规官举报。

通过贺利氏 SpeakUp 的门户网站或其应用程序或其电话，以及个人约谈的方式举报。

**门户网站:** 通过[此处](#)门户网站举报。

**应用程序:** 通过手机上的“SpeakUp”应用程序举报。前提条件是根据所用手机的操作系统，通过应用商店下载并安装相应的“SpeakUp by People Intouch”应用程序。

**电话:** 通过电话举报。首先语音会自动被记录，然后逐句转为书面记录，必要时通过翻译器译成英语或德语。录音将在翻译后被删除。

**个人约谈:** 通过 MS Teams 或在办公室与贺利氏合规官预约面谈。

**合规办公室:** 合规办公室是贺利氏合规官 (HCO) 或其代表。合规办公室还包括企业审计部 (CA) 的负责人或其代表，贺利氏合规官将定期参与案件的初步调查，如有必要，还将参与案件事实的全面审查 (参见第 4 款)。在处理案件时，贺利氏合规官和企业审计部负责人保持独立，不按照任何指示行事。

#### 3.2 通过电子邮件、电话或当面向当地合规官或当地实业公司合规官举报。

员工仍可选择通过电子邮件、电话或当面向当地合规官或实业公司合规官，报告疑似违规行为。这样，合规办公室就是当地合规官或实业公司合规官，以及以顾问身份行事的贺利氏合规官，和可以参与案件事实调查的企业审计部负责人。当地合规官和实业公司合规官在处理案件时保持独立，不按照任何指示行事。

#### 3.3 监察员

通过电话、电子邮件或当面向外部的监察员举报。

外部监察员的唯一联络人是贺利氏合规官。为此，监察员将举报人提供的信息输入贺利氏 SpeakUp。只有当举报针对贺利氏合规官或总法律顾问时，监察员才会将信息直接传递给贺利氏首席执行官。

外部的监察员是一名律师，受履行保密义务的约束。这意味着，在未经举报人事先书面同意的情况下，监察员不得向贺利氏披露举报人的姓名及事件情况。监察员保持独立，不按照贺利氏任何指示行事。

除非个案中另有约定，否则贺利氏合规官应按照下面第 4 款中所述流程处理提交的举报报告，如同处理通过贺利氏 SpeakUp 直接收到的举报报告一样。第 3.1 款应相应适用。

3.4 贺利氏鼓励举报人进行实名举报，但也接受匿名举报并展开调查。在许多情况下，举报人所供信息的可信度，取决于举报人是否愿意向贺利氏合规官或监察员、或当地合规官或当地实业公司合规官披露其身份，他们将确保对举报人的保护，[参见第 5 款](#)。

#### 4. 举报流程和对举报信息的处理

4.1 合规办公室在接到举报的 7 天内给予答复。

4.2 [鉴于举报信息的性质，在适当情况下，贺利氏合规官与企业审计部负责人一起进行初步调查。在此框架内，调查该举报信息是否明显可信或不可信，如有必要，也调查举报所涉及的实业公司或服务平台。对于明显不可信的信息，贺利氏合规官可以与企业审计部负责人共同决定不再继续追查，通常也会在相应实业公司或服务平台的合规官参与下决定。]

4.3 如果举报信息并非明显不可信，则由相应实业公司负责对案件事实进行审查。对未分配给实业公司的涉及公司的举报信息[(特别是 HH、HBS、HCS、HSO、HCI、HIC、HSL) (公司)]，则由相应公司负责。为此，贺利氏合规官将举报信息转给相应实业公司合规官或相应公司的合规官。如果尚未进行初步调查，则该实业公司或公司的合规官可以进行初步调查([参见第 4.2 款](#))，并在必要时启动审查。

4.4 [如果出现重大违规或重大不当行为的举报(重大违规行为定义，[参见附件 1](#))，则由相应实业公司或服务平台进行调查，并强制要求企业审计部参与。如果是非实质性举报，则由该实业公司或服务平台决定，是否让企业审计部参与。]

4.5 如果出现以下情况：

(a) 如果举报针对的是某领导团队成员或某服务平台的总经理，或者被举报人的行为可能得到了该领导团队成员或该总经理的纵容甚至包庇，

(b) 如果举报涉及不只一家实业公司或一家公司，

(c) 如果举报信息属实，并可能对贺利氏整个集团造成严重后果，

(d) 如果将调查责任移交给实业公司或服务平台，可能会危及对举报人的身份保护，而举报人又不同意将其身份披露给实业公司或服务平台，

则贺利氏合规官有责任在企业审计部负责人的参与下进行调查。

4.6 合规办公室仅让贺利氏集团内需要参与事实调查或决定下一步行动的人员参与。在此过程中，合规办公室确保举报人的身份受到保护。

4.7 [集团内部审计部的调查准则载于《集团内部审计手册》。]

## 5. 对举报人的保护

- 5.1 所有的贺利氏合规官和当地合规官应确保对举报人的身份保护。这包括不强迫举报人透露其身份；如已知晓身份，未经举报人同意也不会披露其身份。同样，未经举报人同意，合规办公室也不会披露能确定举报人身份的文件。
- 5.2 如果举报人同意，或者对调查或后续措施来说不可避免，或者在国家调查程序的框架内，则允许作为例外披露举报人的身份。
- 5.3 严禁对报告疑似违规行为的举报人采取报复性的处罚措施，特别是劳动法规定的措施，这些措施本身也被视为违规行为并将受到相应处罚。
- 5.4 举报人故意或重大过失提供虚假信息，导致损害他人利益或滥用合规热线，不能享有其保护权利。不仅如此，对故意作虚假陈述导致损害他人利益或以其他方式滥用合规热线的举报人，贺利氏保留追究赔偿损失的权利。
- 5.5 举报人的中间人和支持人也享有同样的保护权利。
- 5.6 举报人通过贺利氏 SpeakUp 或监察员或当地合规官或实业公司合规官进行举报时，无需支付任何费用。这些费用由贺利氏承担。在少数情况下，如果通过电话举报，举报人需要支付相应的电话费。

## 6. 数据保护

- 6.1 举报人和数据主体将在隐私保护声明中了解对个人信息的处理和保护。