

We pioneer motion

## Guideline

# WHISTLEBLOWING SYSTEM

## 目录

<b>1</b>	<b>简介</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>举报渠道</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>举报类别</b>	<b>5</b>
3.1	腐败/贿赂/收受贿赂	5
3.2	欺诈/失信/重大盗窃/侵占/伪造文件	5
3.3	利益冲突	6
3.4	违反税务或海关规定	6
3.5	违反竞争法和反垄断法	6
3.6	侵犯公司机密	6
3.7	侵犯个人数据和个人隐私	6
3.8	洗钱/资助恐怖主义	6
3.9	环境损害	7
3.10	人权	7
3.11	违反制裁和禁运规定	7
3.12	违反具有约束力的产品相关承诺（技术合规）	8
3.13	违反 Schaeffler Group Code of Conduct 或 Schaeffler Group Supplier Code of Conduct 或者其他合规相关声明。	8
<b>4</b>	<b>举报内容</b>	<b>8</b>
<b>5</b>	<b>接到举报后的流程</b>	<b>8</b>
5.1	提交举报	8
5.2	确认收到举报	9
5.3	初步怀疑	9
5.4	个人会面	9
5.5	开展专项调查	9
5.6	向举报人提供反馈	10
<b>6</b>	<b>保护举报人和受影响各方</b>	<b>10</b>
6.1	匿名性	10
6.2	保密性	10
6.3	禁止歧视	11
6.4	免除责任	11
6.5	举报人不受保护的情形	11
6.6	受影响人员享有的保护和权利	11
<b>7</b>	<b>外部举报机构</b>	<b>11</b>

# 1 简介

Schaeffler Group (舍弗勒集团) 遵守世界各地的适用法律, 并致力于维护舍弗勒的价值观。[Schaeffler Group Code of Conduct](#) 和 [Schaeffler Group Supplier Code of Conduct](#) 对此已做出相关规定。

为确保遵守这些义务, 舍弗勒鼓励其员工及外部人员 (这两个人员群体以下统称为“举报人”) 举报潜在的违规行为。为此, 舍弗勒建立了一个举报系统, 提供各种举报渠道, 供举报人提交线索。

本文档面向举报人提供了以下信息:

- 可用的举报渠道
- 允许的举报类别
- 进行举报时要提供的信息
- 举报后的程序
- 舍弗勒为确保举报人得到保护而采取的措施。

## 2 举报渠道

舍弗勒为举报人建立了各种举报渠道。除了通过互联网举报的电子举报系统外，举报人还可通过电话、邮箱、电子邮箱举报或本人亲自举报。

以下举报渠道向 Schaeffler Group（舍弗勒集团）的员工以及外部人员开放。

	电子举报系统	<a href="http://www.bkms-system.net/schaeffler">www.bkms-system.net/schaeffler</a>
	举报电子邮箱	<a href="mailto:investigations@schaeffler.com">investigations@schaeffler.com</a>
	举报电话 公司访问 PIN : 3758	<ul style="list-style-type: none"><li>• 德语 : +49 30 99257146</li><li>• 英语 : +49 30 99257146</li><li>• 法语 : +49 30 99257146</li><li>• 西班牙语 : +1 213 2791015</li><li>• 葡萄牙语 : +55 61 35507564</li><li>• 中文 : +86 10 65997961</li></ul>
	举报邮寄地址	Schaeffler AG Forensics & Investigations Industriestraße 1-3 91074 Herzogenaurach Germany
	本人亲自举报	集团首席合规官 Compliance & Corporate Security（合规和公司安保部） Industriestraße 1-3 91074 Herzogenaurach Germany <a href="mailto:compliance@schaeffler.com">compliance@schaeffler.com</a>

### 3 举报类别

除直接向集团首席合规官举报外，亦可随时可通过举报渠道进行举报。可使用各种语言通过邮寄、电子邮件或电子举报系统进行举报。

Schaeffler Group（舍弗勒集团）的员工还可以向其主管以及合规部门举报。所有举报都将转发至合规部之法证调查部，即中央举报办公室<sup>1</sup>，并由其归档。有关各个举报渠道的一般性问题，特别是关于电子举报系统的操作问题，以及提交举报的前置性问题，请发送电子邮件至 [investigations@schaeffler.com](mailto:investigations@schaeffler.com)，咨询合规部之法证调查部。

举报人可以举报舍弗勒员工在其受雇期间可能违反法律规定或舍弗勒内部规章（例如，Schaeffler Group Code of Conduct、舍弗勒政策）的违规行为。

在“环境损害”和“人权”的举报类别项下，可提交针对舍弗勒、直接或间接供应商、客户和其他业务合作伙伴可能违反尽职调查义务的迹象进行举报。

此外，还可提供表明第三方可能对舍弗勒造成损害的信息。

以下类别可供选择：

#### 3.1 腐败/贿赂/收受贿赂

“腐败/贿赂/收受贿赂”类别是指第三方收受好处以违背职责，或利用自身公职便利接受或索取不正当好处的情况。

示例：在谈判或投标过程中，直接提供不当礼品或邀请；以签订合同为目的，发出豪华旅行邀请；为获得许可证，向公职人员提供好处；接受邀请或礼品作为接受更高购买价格的回报。

#### 3.2 欺诈/失信/重大盗窃/侵占/伪造文件

损害舍弗勒资产的犯罪行为也归类在“欺诈/重大盗窃/侵占/伪造文件”项下。也可举报伪造文件的行为，即故意篡改、变造或伪造文件或文件的一部分，以在合法交易中实施欺骗。

示例：开具金额过高的发票以占有虚增款项；为获取个人利益，达成对公司不利的交易；创建黑账户；占有公司资金或生产材料；未经授权擅自占有公司财产；陈述虚假事实（陈述与事实不符）；伪造签名；事后擅自更改合同内容。

<sup>1</sup> 对于要求设立当地内部举报办公室的国家/地区，则在法律允许的范围内，当地内部举报办公室的任务由合规部之法证调查部的中央举报办公室统一接手。

### 3.3 利益冲突

员工的个人利益与公司利益冲突。

示例：员工发起、促成或批准将合同授予与其自身或其家庭成员有利益关系的业务合作伙伴。

### 3.4 违反税务或海关规定

违反税务和海关规定的潜在行为亦可举报。

示例：在纳税申报中提供虚假信息

### 3.5 违反竞争法和反垄断法

反垄断法和竞争法要求各公司独立管理自己的市场行为，并严禁公司之间达成目的或效果在于限制竞争的协议和协同行为

以下行为严令禁止：竞争对手之间达成固定价格、划分市场或划分客户的协议；在销售端或需求端达成互不竞争/互不侵犯的协定（例如达成不向其他公司招揽员工的协议）；竞争对手之间交换战略信息（与竞争有关的信息，例如价格、数量、产能、客户销量）；达成投标相关协议；固定转售价格；共同抵制客户；非法利用市场支配地位。

### 3.6 侵犯公司机密

可举报未经授权擅自获取或使用商业机密的事实。

示例：披露机密技术图纸、计算等。

### 3.7 侵犯个人数据和个人隐私

可举报可能违反个人数据和个人隐私的法律法规的行为。

示例：盗窃移动数据载体；发送电子邮件时使用开放的通讯组列表或将电子邮件发送给错误的收件人；丢失邮寄物品或未经授权擅自打开邮寄物品；发送个人电子邮件数据。

### 3.8 洗钱/资助恐怖主义

洗钱是指将某些犯罪所得收益传送到金融循环之中并通过金融循环进行传递，然后流向看似合法活动的过程。这样做的目的是让他人任何时候都无法得知其中是否涉及犯罪资产。

资助恐怖主义是指明知资金将全部或部分被用于实施、煽动、帮助或教唆恐怖犯罪的情况下提供或筹集资金。

示例：客户使用非法行为所得资金多付钱款，并要求将多付的钱转回另一账户。一位以前不认识的客户想要用现金支付大额订单款项。

### 3.9 环境损害

可举报潜在的破坏环境罪，尤指故意或鲁莽地污染空气、土壤、地下水或地表水。

示例：规避或关闭过滤系统；不当储存液体或排放受污染的废水或其他液体；不当处理和非法处置废物；在产品或生产过程中使用违禁化学品。

### 3.10 人权

“人权”这一举报类别涵盖舍弗勒、直接或间接供应商、客户和其他业务合作伙伴存在尽职调查违规行为或在以下方面存在违规行为的迹象：

- 现代奴役和强迫劳动
- 人口贩卖
- 禁用童工
- 歧视（基于国籍和种族、社会出身、健康状况，残疾、性取向、年龄、性别、政治主张、宗教或信仰或类似）
- 无视结社自由
- 无视当地的职业健康和法规
- 扣留适足工资<sup>2</sup>或当地最低法定工资
- 在获取、建设或以其他方式使用土地、森林和水域时应保障当地人的生计，严禁非法驱逐或非法掠夺行为。
- 在雇用或使用私人或公共安保力量来保护公司时，如果由于公司缺乏指导或管控，
  - 无视对酷刑和残忍、不人道或有辱人格待遇的禁令
  - 生命或肢体受到侵犯，或
  - 结社自由受到侵犯。

示例：供应商使用非法措施阻止工会设立；供应商员工的被迫工作时长为合同约定时长的两倍，且没有经济补偿，这违反了工作时长的法律规定。

### 3.11 违反制裁和禁运规定

可举报任何类型的可能违反出口和制裁规定的交易。

示例：向受制裁公司/人员交付；故意对货物进行错误分类以规避审批义务；故意忽视或隐瞒客户/收货人将我们的产品用于禁用用途的迹象；非法向被禁运国家/地区交付。

<sup>2</sup> 适足工资应至少为适用法律规定的最低法定工资，除非雇佣地法律另有规定。

**3.12 违反具有约束力的产品相关承诺（技术合规）**

此举报类别是指可能违反产品相关义务而导致产品不合规的行为。例如，产品相关义务产生于适用的法律、规范和标准、合同约定的客户技术规范、内部规章，以及公司传达的自愿性承诺。

示例：不遵守环境法；产品的宣传功能偏离实际功能；将安全性存疑的产品投放市场。

**3.13 违反 Schaeffler Group Code of Conduct 或 Schaeffler Group Supplier Code of Conduct 或者其他合规相关声明。**

此举报类别涵盖在公司的经济活动过程中发生的违反 Schaeffler Group Code of Conduct 或 Schaeffler Group Supplier Code of Conduct 的行为，或有义务遵守相关准则的人员实施的违反行为。

此外，还可提供合规相关的其他信息，只要涉及舍弗勒的经济活动，可能导致舍弗勒触犯刑法或遭受罚款的其他行为，包括作为或不作为。

## 4 举报内容

为了便于举报处理，举报人应尽可能详细地描述事件。

如果举报人遵循以下几点（电子举报系统中也有相关要求），将会很有帮助：

- 事件的详细描述，即事件发生的时间顺序、可能的不当行为发生的地点和时间，发生在哪个公司/地点或哪个部门。
- 关于涉事人员，即受影响人员、证人和肇事者及其与舍弗勒的关系的详细资料
- 已发生事件可能造成的损害性影响（人身伤害或经济损失）以及受该事件伤害或潜在影响的个人或群体的身份
- 举报人的身份信息或可选择匿名举报。

此外，文件可上传到电子举报系统，从而提供给举报办公室。此外，还可设置邮箱，以便通过电子举报系统与举报办公室进行加密通信，以澄清关于举报的进一步细节或问题。通信也可匿名进行。

## 5 接到举报后的流程

就处理举报而言，舍弗勒的中央举报办公室（来自各种举报渠道的线索在此归档）与各部门合作对初步怀疑进行调查，并在必要时负责专项调查。

**5.1 提交举报**

此流程肇始于举报人向舍弗勒任一举报渠道提交举报。



## 5.2 确认收到举报

举报办公室通过各种渠道接收举报人的举报（参见第 2 节）。举报办公室记录提交的每份举报，并在举报提交后最多 7 天内向举报人确认收到举报。仅当举报人在其举报中提供了联系方式，或者设置了邮箱，以便在匿名举报的情况下通过电子举报系统接收信息时，举报人才能收到通知。

## 5.3 初步怀疑

责任部门审查是否存在初步怀疑。

如果所收到的信息不能证成初步怀疑，则责任部门应尝试联系举报人，以获取可能证成初步怀疑的更多信息或文件。举报人有至少 6 周的时间做出回应。

如果在询问后初步怀疑不成立，或者该事项不在任何举报类别内，如能联系到举报人，责任部门则应告知其该流程结束。

如果初步怀疑涉及重大不当行为，将对举报开展详细调查（专项调查）。

## 5.4 个人会面

如果举报人要求面谈，责任部门需要在合理的时间内安排会面。

## 5.5 开展专项调查

如果初步怀疑涉及不当行为，合规部之法证和调查部将开展独立的专项调查或组建合适的调查小组。

如果由于调查人员存在偏见或利益冲突而无法独立开展调查，则应当由独立单位开展调查。

专项调查应当查清案件的全部事实，确定肇事者、参与者和犯罪时间，确定对舍弗勒和（或）受影响人员造成的损害。

以下情况，可结束专项调查

- 尽管已用尽一切可能的适当经济调查措施，但仍无法查明肇事者
- 在专项调查期间，初步怀疑已被彻底推翻
- 在专项调查期间，初步怀疑既不能用现有的合法调查措施予以推翻，也不能加以证实
- 不当行为可以得到毋庸置疑的证实。

每项专项调查结束时都有一份书面结案报告，其中载有关于应采取的内部措施（例如，流程改进、员工制裁）或应采取的外部措施（例如，在供应链中发生与人权有关或环境责任方面的违规行为时，向政府当局报告事实、索赔、采取补救措施）的建议。

## 5.6 向举报人提供反馈

### 举报跟进

举报办公室在举报后不晚于三个月内向举报人提供反馈。反馈包括关于已计划和已采取措施的信息。

### 完成专项调查后的反馈

如果就举报展开了专项调查，举报人将在专项调查结束时收到有关结果的反馈。

### 反馈限制

舍弗勒仅在不影响内部询问或调查，也不影响举报对象或报告中所提及人员的权利的情况下向举报人提供反馈。

## 6 保护举报人和受影响各方

舍弗勒确保举报人不会因举报而遭受任何雇佣相关影响或来自舍弗勒的其他负面影响，前提是举报人未主动参与所举报的不当行为（以作为或不作为方式）。舍弗勒将采取下述措施保护举报人。

### 6.1 匿名性

举报人在提交举报时无需披露其身份。舍弗勒也会对匿名提交的举报开展调查。

我们无法通过[电子举报系统](#)就举报人的身份得出任何结论。这一举报渠道可很好地确保举报人的匿名性。

### 6.2 保密性

即使举报未匿名，举报人身份的保密性也至关重要。

舍弗勒对举报人的身份和所有能被用以推知举报人的身份的情况均予以保密（“需则知情”原则）。

舍弗勒的举报渠道均以这样一种方式构建：仅负责接收、处理举报和对举报采取后续行动的人员以及支持他们完成这些任务的人员才能查阅举报。

仅当在开展专项调查和采取跟进或补救措施时，在对履行措施有绝对必要性的情况下，舍弗勒才允许披露有关举报人的信息和案件事实。

如果法律要求舍弗勒向第三方（特别是执法机构）披露举报人的身份，舍弗勒可能无法再做到保密。如果必须在参与处理和跟进举报的人员范围之外披露举报人身份，在不存在相关法律或实际障碍的情况下，应提前告知举报人。

### 6.3 禁止歧视

在舍弗勒, 严禁因举报对举报人予以刁难或威胁予以刁难。

如果举报人在提交举报后被舍弗勒置于不利地位, 舍弗勒必须证明该不利地位是基于充分正当的理由或并非基于举报。

### 6.4 免除责任

舍弗勒不会因举报人获得或访问已举报或已披露的信息而追究其法律责任。

如果举报人为获取信息而实施犯罪行为, 则该条款不适用。

### 6.5 举报人不受保护的情形

故意或严重疏忽地进行虚假举报的举报人不会受到舍弗勒的保护。

### 6.6 受影响人员享有的保护和权利

在任何专项调查中, 责任部门应尊重受影响人员的权利。遵循以下原则:

- 尊重个人权利
- 尊重敏感性个人数据
- 所有调查措施必须适当
- 所有受专项调查影响的人员始终受到尊重并得到公平的对待
- 举报办公室在调查措施方面始终不偏不倚

采取客观、开放、以事实为依据、及时、高效、有效的调查措施。

## 7

### 外部举报机构

在员工就发现的不当行为联系外部权力机关 (特别是检察和/或警察机关) 之前, 员工应首先尝试在公司内部找到内部解决方案并在内部举报相关事宜。