

	财务、管治、风险与合规 – 处理级别 2 <b>举报和员工披露政策</b>		
	专有和机密	DL-04-PY-004-ENG 传动系统 STD (不适用)	修订版 A <b>1   3</b>

修订版本	日期	修订说明
<b>A</b>	<b>21.04.2021</b>	第一版

**文档批准**

本文档已在 Windchill 中的电子系统 (DES 库) 中经由所有相关部门批准。  
“文档所有者”可见于 DES 门户。

**此为 DES 政策的翻译版本，仅供参考。  
如有任何不一致之处，应以政策的原英文版本为准。**

## 1.0 目的

在 GKN Automotive，我们致力于坚持最高标准的商业行为，我们希望所有员工和工作人员都能按照我们的价值观和《员工行为准则》的要求行事。为了维持这些标准，当问题发生时，员工应当直言不讳告知我们，以便我们能够适当地解决这些问题。因此，我们鼓励“直言不讳”的文化，其中包括根据本政策举报问题。

本政策旨在阐明 GKN Automotive 对举报的治理和管理方法。

本政策的负责人为总法律顾问，其需要监督根据本政策对所举报问题实施行动的有效性，并确保提供所需条件，以使本政策得以被遵从。

## 2.0 范围

本政策适用于 GKN Automotive 全球所有据点，以及 GKN Automotive 所有员工（定义如下）。本政策阐明了 GKN Automotive 对“**举报**”的治理和管理方法。就本政策的目的而言，这意味着披露与 GKN Automotive 或其业务相关的疑似不当行为、不当行为或工作中的危险有关的信息。可能包括以下方面的相关事项：

- (a) 违反法律或法规。 例如，任何犯罪活动，不遵守任何法律义务或法规要求。
- (b) 健康、安全或环境问题。 例如，报告任何潜在的不安全做法、任何破坏环境的行为或违反 GKN Automotive HSE 政策的行为。
- (c) 财务违规行为。 包括欺诈、逃税或不当的记录存档。
- (d) 不道德行为。 例如，贿赂、腐败、种族主义、歧视、欺凌、骚扰或任何其他有悖 GKN Automotive 价值观的行为。
- (e) 违反 GKN Automotive 任何政策。 包括质量方面的所有相关政策以及《员工行为准则》中提及的所有政策。
- (f) 对以上任何一项的蓄意或明知故犯的隐瞒。
- (g) 可能会损害 GKN Automotive 或其股东声誉的任何其他行为。

主文件以电子形式存储，可供所有团队成员查阅。主文件的复印版本仅供参考。  
本文件的修订权限归 GKN PDM System (Windchill) 所有。如需完整信息，请联系 GKN PDM System。

	财务、管治、风险与合规 – 处理级别 2		
	举报和员工披露政策		
	专有和机密	DL-04-PY-004-ENG 传动系统 STD（不适用）	修订版 A

本政策不属于 GKN Automotive 员工的任何受雇用条款和条件，且主要目的不在于涵盖与 GKN Automotive 员工个人情况有关的投诉或申诉，例如在工作中的被对待方式。

尽管可能存在部分重叠，上述投诉通常依照适用于 GKN Automotive 员工受雇用的当地申诉程序（或类似程序）来更适当地处理。这些政策因国家/地区而异，可通过您当地的人力资源部门具体了解。

### 3.0 流程

#### 3.1 提出举报问题

GKN Automotive 的所有员工均应自在地向直属经理提出举报问题，可通过口头或书面形式进行。在很多情况下，直属经理能够快速且有效地解决问题。在某些情况下，他们可能会将问题转给更为合适的人员。这样做时，直属经理将及时告知举报问题的 GKN Automotive 员工如何解决该问题，除非这样做会违反合理管理该问题的机密性。

但是，如果问题较为严重，或者 GKN Automotive 员工认为其直属经理无法或没有解决自己的问题，或者出于任何原因选择不向直属经理举报问题，则应通过以下两种方式举报问题：

- (a) 联系法务部的任何成员（联系方式可见于 Ourspace）；或者
- (b) 致电我们保密的员工披露热线。该热线由外部管理，在需要时可匿名呼叫。通过热线提供的信息将被提交至法务部，他们将根据下文第 3.2 段所述考虑如何最好地解决问题。员工披露热线的电话号码可在 Ourspace 的 [www.gknautomotive.com/SpeakingUp](http://www.gknautomotive.com/SpeakingUp) 上找到，且在 GKN Automotive 的各工作地点均有醒目显示。

我们鼓励 GKN Automotive 员工在情况允许的条件下尽可能公开且直接地举报问题，只有在您觉得无其他选择时才匿名举报；这是因为匿名举报问题通常会加大实施适当调查或确定任何指控是否可信的难度。GKN Automotive 会在有需要时尽力对 GKN Automotive 员工的身份保密，除非出于调查目的或必须履行任何法律义务而需要披露，或在 GKN Automotive 认为不存在其他合理选择的情况下。

#### 3.2 调查

向法务部或通过员工披露热线举报问题后，法务部将对问题的性质展开初步评估，然后（与任何相关职能部门或领导层协商）确定处理方式。措施可能包括：

- (a) 确定对问题进行调查的适当性，在这种情况下，将指定负责调查的人员或团队。
- (b) 确定应通过其他程序（例如本地申诉程序）解决此问题，在这种情况下，此决定将传达给举报人。
- (c) 确定不存在进行进一步行动的理由，在这种情况下，此决定将被告知举报人。

在完成任何调查或其他程序之后，可以在适当情况下将程序的结果告知举报人。

	<b>财务、管治、风险与合规 – 处理级别 2</b> <b>举报和员工披露政策</b>		
	专有和机密	DL-04-PY-004-ENG	修订版 A
		传动系统 STD（不适用）	
		<b>3   3</b>	

针对根据本政策所做出的任何决定，均无上诉或同等程序的权利。有关如何处理任何调查、问题或事件的任何投诉，均必须通过适用于 GKN Automotive 员工受雇用的任何适用的当地申诉程序（或同等程序）进行。

### 3.3 保护并支持举报人

举报人可能会担心受到不利影响，这一点可以理解。GKN Automotive 旨在鼓励坦诚开放，并对根据本政策举报真正问题的 GKN Automotive 员工给予支持，即使最后事实证明他们是错误的。特别是，举报人不会因为举报真正的问题而遭受任何不利对待（例如解雇、纪律处分、威胁或其他不当处置）。但是，恶意举报虚假问题的举报人可能会受到纪律处分。

GKN Automotive 员工不得以任何方式威胁或报复举报人。任何此类行为本身均可能招致纪律处分。

### 4.0 定义

“GKN Automotive 员工”是指 GKN Automotive 内部的所有员工或工作人员，包括全职和兼职员工以及分包商派驻员工、派遣员工、实习生、学徒和志愿者等其他工作人员。

“举报人”指的是 GKN Automotive 员工，对本政策第 2.0 段所规定的举报事项真正提出问题的人。

### 5.0 记录/日志

法务部将对收到的所有举报事项保持机密记录。

### 6.0 参考

不适用