

公司政策

# 全球举报人

版本 - 2025 年 10 月



## 全球举报人政策

Armacell 集团 - 第 4 版, 30.10.2025

### 目录

1.简介	第 2 页
2.谁是举报人?	第 2 页
3.如何进行举报?	第 2 页
4.举报人会受到怎样的保护?	第 3 页
5.如何对我提出的问题展开调查?	第 4 页
6.政策的可及性	第 4 页

为了方便阅读, 本政策中仅使用男性称谓。这也应被理解为同时包括女性或任何其他形式的称谓。

## 1. 简介

在 Armacell，我们致力于以最高标准的道德和诚信开展业务。我们深知，这对于我们持续的成功和良好声誉至关重要。

我们的共同价值观、行为准则和相关政策为我们的日常行为提供指导。我们有专业责任挺身而出，报告不道德的行为。

Armacell 的举报政策是识别腐败、非法或其他不当行为的重要组成部分。该政策旨在确保 Armacell 集团公司履行其在欧盟举报指令（Directive (EU) 2019/1937）下的义务。

该政策依据将 Directive (EU) 2019/1937 转化为国内法律的相关法规、行为准则以及国际标准制定，确保对举报行为采取稳健且透明的处理方式。

Armacell 强烈鼓励您在怀疑或目睹任何令人担忧的事项时勇敢发声。Armacell 将认真对待根据本政策提交的所有报告。

本政策说明了对举报人的保护措施、可举报的事项、如何在不惧怕遭受不利影响的情况下报告您的担忧，以及 Armacell 将如何支持和保护您。

## 2. 谁是举报人？

举报人是指披露可举报行为的人。可举报的行为指您有合理理由怀疑与 Armacell 有关的任何行为：

- 不当行为，或不当的事态或情况；
- 构成违反《举报人法》或其他联邦法律相关规定，可处以十二（12）个月监禁的行为；或
- 将危及公众或金融系统。

与 Armacell 有关的可报告行为示例，包括但不限于：

- 盗窃、暴力或以暴力相威胁、达到刑事标准的破坏财产等违法行为；
- 欺诈、洗钱或挪用资金的行为；
- 提供或接受贿赂；
- 金融违规行为
- 未能遵守或违反法律或监管要求；以及
- 对举报者或被认为或怀疑已作出举报或打算举报的人实施或威胁实施伤害性行为。
- 奴役、童工和强迫劳动。
- 与职业健康与安全相关的严重事件、风险或疑虑

与工作有关的个人不满不在可报告行为范围之内。 与工作有关的个人不满是指将对披露者造成影响的举报行为。举例如下：

- 与其他员工之间的人际冲突，或
- 与雇用或聘用有关的决定，如调动、晋升或纪律处分。

举报人可以是现任或前任合伙人、董事、管理人员、公司秘书、员工、Armacell 的商品或服务供应商（如借调人员、承包商和顾问）或志愿者。它也适用于上述任何人员的亲属、家属或配偶。

本政策不适用于第三方，包括但不限于 Armacell 客户。需要投诉的客户应参考本公司投诉政策。

### 3. 如何进行举报？

举报前，应确定自己有合理的理由认为存在可举报的行为。“合理的怀疑理由”是基于怀疑理由的客观合理性。仅仅提出举报而缺乏支持资料，不大可能达到这一标准。然而，举报人不需要证明自己的举报声明。此外，即便最终证实，所举报内容并不属实，仍有资格获得保护。

最好是向负责此事的员工直接上司做出举报。然而，这可能取决于所涉问题的严重性和敏感性，以及被怀疑存在渎职行为的人员。也可以直接向管理团队报告，包括首席执行官、副总裁、首席法律和合规官、首席人力资源官和业务部门领导。

另外，也可以使用由EQS公司提供的独立、匿名且安全的Armacell举报服务。该服务通过安全的网络链接24小时全天候提供：

<https://armacell.integrityline.com>

无论是书面还是口头举报，重要的是应提供尽可能详尽的信息，以便对举报内容展开调查。一些有用的具体资料包括：

- 日期、时间和地点；
- 相关人员的姓名、职位和及其业务集团；
- 您与相关人员的关系；
- 您所关注问题的一般性质；
- 您是如何意识到这个问题的；
- 可能的证人；
- 以及能够支持所举报内容的其他信息。

您可以选择匿名举报，在这种情况下，您仍将受到《举报人法》的保护。然而，要求完全匿名实际上可能会使得我们对所举报的问题更难展开调查或采取希望采取的行动。让我们知道您是谁，我们便可直接与您联系，讨论您所关注的问题，这将有助于我们更迅速和有效地调查所投诉的问题。

在您作出披露时，您的身份（或任何可能识别您身份的信息）仅在以下情况下才会被分享：

- 您表示同意；或
- Armacell 在法律允许或在法律要求的情况下。

**Armacell 将在收到任何举报报告后的七（7）个日历日内确认接收，并在三（3）个月内提供已采取或计划采取的行动反馈，确保整个流程的透明度和及时沟通。**

#### 4. 举报人会受到怎样的保护？

我们承诺采取一切合理的措施，保护您不会因根据本政策和举报人法律进行举报而受到伤害。

如果您已经向我们表明自己的身份，我们可能会指派一名调查员。对于根据本政策进行举报的人员，该调查员将采取措施保护其利益，并通常是与举报人沟通的联络人员。

Armacell 不容忍任何人对举报人或参与举报人调查的任何人采取任何形式的伤害行为。伤害性行为举例如下，但不限于：

- 解聘员工或改变员工的职位/职责，使其处于不利地位，或
- 与实际绩效不符的负面绩效反馈
- 骚扰、恐吓或欺凌；以及
- 威胁造成伤害。

Armacell 十分重视任何有关伤害性行为的指控。如果您认为自己正遭受伤害，应向首席法律与合规官报告，或通过 Armacell 的举报人服务予以报告，我们将根据本文件和 Armacell 其他政策采取适当措施进行处理。

您在举报时，应有合理的理由认为所披露信息真实，但如果经证明不属实，也不会因此而受到处罚。但是，您不得做出明知不真实或具有误导性的举报。这可能违反我们的行为准则，并将被视为一个严重事件，可能导致纪律处分。如故意做虚假举报，也可能产生法律后果。

#### 5. 如何对我提出的问题展开调查？

所有举报人的报告将由举报人委员会审议，该委员会可任命一名调查员对举报人的报告进行调查。举报人委员会由首席法律与合规官、首席人力资源官和所任命的其他高级管理人员组成。

Armacell 将严肃对待所有举报人的报告。所有举报均将通过仔细评估，以确定是否需要开展调查。调查结果将向举报人委员会报告。该委员会将审核调查结果，并决定采取适当的行动来应对这一问题。

虽然每个举报人所举报的具体情况不同，可能需要实施不同的调查步骤，但所有调查将：

- 遵循公平的过程。
- 在情况允许的情况下，应迅速有效地进行；
- 确定所举报事项是否有足够的证据支持；以及
- 举报中所涉及的人员应回避。

我们酌情告知调查进展和预计期限。

一旦调查结束，Armacell 将立即通知您，但请注意，Armacell 可能无法披露具体细节或调查结果。

## 6.政策的可及性

所有当前合作伙伴和员工可在内部网查阅本政策。其他符合条件的举报人可以在 Armacell 外部网站上查阅本政策。

员工可以联系首席法律与合规官，在不披露的情况下，了解相关机密信息，例如有关本政策的操作以及对举报的处理方式。但是，如果需要寻求有关本政策或举报人法律所规定义务的法律建议，则必须联系外部律师。

为确保员工的认知和可访问性，Armacell 在所有合规培训中都会提及举报门户，使员工了解如何以及在哪儿可以安全且有效地报告问题。

本政策将定期予以审查（修正）。

Adrian Yeandle

Chief Legal and Compliance Officer

