

举报政策

曼特集团举报系统指南

序言

最近在德国和世界各地发生的各种公司丑闻表明，没有一家公司能够不受个别员工、整个部门甚至管理机构无视法律法规的影响，从而使公司造成短期、中期和长期危害。

即使运营合作伙伴认为所有员工，包括管理层始终会以合法和模范的方式行事，也应采取预防措施，以防出现非法行为、纵容或疏忽行为或让公司受到重大损失的威胁。运营合作伙伴应意识到第三方和公众的直接参与通常是不合适的，他们的参与通常会使事情变得更为复杂。因此，首先应立即通知公司相关责任部门并在内部的沟通澄清和解决问题。以防更为严重的违规行为。

应鼓励员工无须担心他们举报非法情况或威胁损害而面临任何形式的惩罚。因此，建立一个举报制度既要得到员工的信任又要保持其独立性，也需保证在具体案件中的举报人可以通过法律来保护自己。

双方应互相理解，雇主也应将本指南的机制纳入与第三方的合同关系中，因此在曼特集团工作的外部员工可以在类似的保护下参与到举报系统中（作为目击证人）。

1. 范围

此政策适用于曼特集团的所有员工。

雇用第三方时，雇主有义务确保雇员遵守本指引所规定的权利。

2. 定义

2.1.

在本指南下定义的违法行为是指违反法律、条例、集体协议、个人、集体或集团的工作协议以及曼特集团内部的法律法规。

2.2.

实质性违法行为也属于违法：

- 严重影响正常操作过程，
- 对曼特集团相关责任人追究刑事责任，
- 对曼特集团造成重大损失，
- 对曼特集团的声誉造成不可忽视的风险（“声誉受损”）。

2.3.

实质性不当行为是指在不违反本指南所指法律的情况下，对曼特集团或其员工造成相当大损害的行为。

2.4.

这与是否存在重大的违法行为或重大的不当行为无关，而是与是谁造成了这样的侵权或不当行为有关。这可以是公司或第三方存在明显违法或严重行为不当为的任何人。

2.5.

举报人(不分性别)是指根据本指南向机构或第三方(当局、媒体、公众)提供违法或不当行为信息的任何人。

3. 注释

3.1.

员工如果意识到严重违法或重大不当行为，需提供相关信息。在发生危及生命或身体的情况时，每名雇员在不影响法律条款下有责任提供相关信息。

3.2.

如果员工有合理的理由怀疑严重违法违规行为，这一原则也同样适用。

3.3.

在这里并不能决定严重违法或重大过失是否发生在举报人的工作范围内或工作范围外。

明知或怀疑有违法或不当行为，应优先与直接上级讨论。如果员工对此有怀疑，他们也可以在这种情况下通过举报人系统报告信息。

3.4.

如注释与曼特集团无关，则不得给出本指南意义上的注释。特别是举报信不得侵犯员工的隐私和私人空间，不得涉及他们的官方行为。如果举报人因此而犯了刑事罪，特别是诽谤、虚假怀疑罪，也可以不给予检举。

3.5.

如果举报人必须通过检举信来指控自己，则不必发出此检举信。

4. 匿名

4.1.

如有可能，通知不应以匿名的方式发出。然而，是否保持匿名完全由举报人决定。

4.2.

举报人系统的设计使报告可以匿名提交。追查告发者是不可能的。

5. 防止报复

5.1.

如果一名员工提供了明显毫无根据的有关严重违法或不当行为或相关嫌疑信息，该员工可能不会因此受到处分。

5.2.

任何与举报有关的行为，尤其是警告和制止举报人使情况变得更糟，都将被批评或是谴责。即使一个线索被证明是不合理的，这个线索也不能对这个诚实的举报者产生任何负面影响，特别

是对其职位或他在曼特集团的职业发展。在出现即将发生或现有的不利情况时，曼特集团不得根据所提供事实信息来证明所采取的行动或遗漏问题是正当的。

5.3.

对举报人进行批判的行为严重违反雇佣或服务关系中的义务。对举报者进行批评的员工必须接受纪律处分。管理层应支持诚实的举报人，并确保他们得到客观公正的待遇。

5.4.

如果举报人给出了不应该给出的线索，这种特殊保护就不适用(第 3.4 节)。在这方面，雇主一般的劳动法权力仍然存在。

5.5.

在发出或发出警告或终止通知之前，必须仔细考虑是否违反本指南及情况是否严重到必须处罚。并且必须考虑员工的服务年限、年龄和个人情况。如果有疑问，不正确的报告也应该通过改进举报系统的培训课程来处理。

6. 报警程序

6.1.

对于曼特集团的员工来说，有多种举报渠道(6.2-6.3)举报严重违法或不当行为同样重要。

6.2.

如有可能，应先以口头或书面形式向直接上级汇报。主管必须将建议记录在案。如果所提供的信息与上级的工作有关，并且上级认为所提供的信息是合理的，其必须采取补救措施，并以书面形式通知举报人和管理层或合规主管。如果信息与上级的工作无关，而且可能与合规有关，他必须将该信息提交给管理层或合规主管。

6.3.

如果给直接上级的举报信经过一段合理的时间后仍未有进一步的措施，或者员工无论出于什么原因联系直接上级感到不合理或不舒服，员工可联系以下任意办公室：

直接与合规主管联系 -联系方式详见 magnetec.de

通过邮寄给合规主管-联系方式详见 magnetec.de

6.4.

工作人员向合规主管表明有严重违法或不当行为，必须根据举报的事实和自己对经营情况的基本了解，核实是否属实。如果举报人员希望发出报告，合规主管会将其审核结果通知举报人。所有这些都由文档记录。

6.5.

如果雇员利用邮寄方式提交匿名报告，他应该尽可能详细地编写和发出他的报告，并说明所有相关的细节。这些信息由合规主管根据举报的事实和自己对经营情况的基本了解来核实是否属实。如果举报希望发出报告，合规主管将把审查结果通知举报人。所有这些都由文档记录。

6.6.

如果举报人认为内部报告并未在合理时间内(最多在内部报告发出后两周内)处理，可以向监察机关提供信息。如果在劳动法的范围之内可发出此种检举信，如果有紧急危险，以及对人的生命

和肢体危险的情况下，也可发出此类检举信。有犯罪嫌疑的，可以直接向公安机关或检察院举报。如果公司有刑事犯罪，雇主可以向警察或检察官办公室报告。不建议向媒体或公众透露。除非在特殊情况下，如果这些信息没有经过曼特集团或国家权威机构的处理，并且涉及曼特集团以外的重大公共利益的问题，则这些信息是允许的。

6.7.

管理层将确保在一个程序中涉及的所有员工以及所有相关人员之间都以客观公正的方式得到处理。

6.8.

每一个举报信都被记录在合规部门中。如果发现明显是毫无根据的，合规管理部门会进行内部调查。

7. 对举报信中的雇员和证人的保护

7.1.

举报信中提及的雇员的身份必须保密，只是保持此隐私性不得妨碍过程调查过程或者使过程变得异常困难。

7.2.

曼特集团需保证被举报的员工符合无罪定论。

7.3.

如果在举报信中提及的员工或因成为流程主体的员工不能证明有任何不当行为，曼特集团将提供与举发者相同的保护，特别是根据第 2(6)条。

7.4.

上述保护也适用于在诉讼中出庭作证的雇员。

8. 对处理信息雇员的保护

根据雇佣合同，曼特集团放弃向所有处理报告的所有员工披露举报人身份的权利。

9. 最后条款

9.1.

如果本指南的个别条款失效或变得不可预测，其他部分不受影响。双方将立即用一项有效的、尽可能接近其意图的条款来取代无效的条款。

9.2.

雇主可提前 6 个月通知雇员终止本政策使其失效。合同终止后，必须立即谈判新的协议。

朗根塞尔博德 09.09.2020

MAGNETEC Gesellschaft für Magnettechnologie mbH



Marc Nicolaudius (首席执行官)