

fagorederlandgroup

《行为准则》



版本号	日期	修订内容
01	2017年9月22日	董事会批准
02	2021年12月16日	董事会修改和批准
03	2023年11月21日	董事会修改和批准。根据 2 月 20 日第 2/2023 号法律的修订，该法律明确了如何对违规行为的举报人进行保护及有关反腐措施。

1.	引言	4
2.	适用范围和合规义务	5
3.	一般行为准则	6
3.1	恪守负责任的职业行为	6
3.2	遵守法律以及法格霍德兰集团的内部规定和合约	6
3.3	提升法格霍德兰集团的形象和声誉	7
4.	人权与工作条件	8
4.1	尊重人权和个人	8
4.2	禁止强迫劳动与艰苦劳动	8
4.3	禁止贩卖人口与保护外国公民	9
4.4	禁止童工与保护未成年人	9
4.5	工作条件	9
4.6	工资和福利	10
4.7	机会平等和非歧视	10
4.8	结社自由、集体谈判和外部活动	10
4.9	持续培训	10
5.	职业健康与安全	11
6.	反腐政策	13
6.1	预防公私腐败	14
6.2	出口	14
6.3	防止洗钱和资助恐怖主义行为	14
6.4	防止假冒零部件	14
6.5	保护自由竞争、市场和消费者	14
6.6	利益冲突	15
7.	环境	16
8.	与商业伙伴和第三方的互动	18
8.1	履行对公共管理部门的职责	18
8.2	与供应商、客户和利益相关者的总体关系以及对供应链的负责任管理	19
9.	信息管理	20
9.1	信息安全	20
9.2	保护隐私，个人数据的使用	21
9.3	机密信息的处理和保护，职业保密	21
9.4	法格霍德兰集团的真实和公允信息的真实性和准确性	21
10.	保护和用法格霍德兰集团的财产	22
10.1	负责任的使用法格霍德兰集团的财产和资源	22
10.2	保护信息安全以及知识产权和工业产权	22
11.	《行为准则》的应用沟通与后续行动	23
11.1	生效	23
11.2	《行为准则》的解释	23
11.3	合规委员会	23
11.4	违规行为和向内部信息系统的报告	24
11.5	举报保密和禁止报复	24
11.6	举报内容的处理	25
11.7	通过非官方渠道或由未经授权的人员接收举报信息	25
11.8	无罪推定和名誉权	25
11.9	在欧洲举报法令管理范围之外的法格霍德兰集团旗下公司举报处理	26



1. 引言

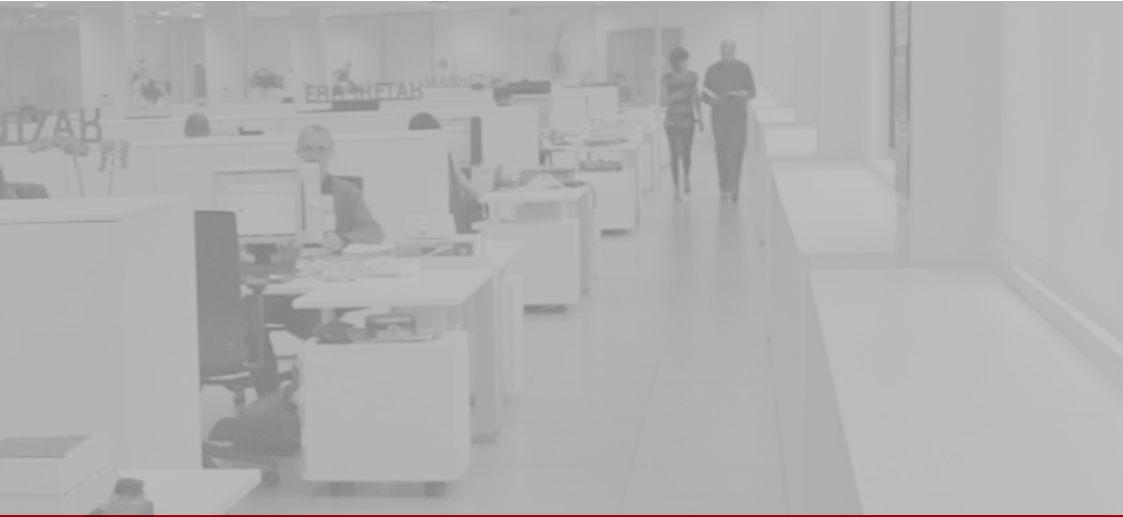
法格霍德兰集团的目标是确保企业行为和集团成员的行为符合现行法律和本《行为准则》中规定的道德原则。

本《行为准则》属于法格霍德兰集团合规计划的范畴，其目标在于：

- > 对员工的行为进行指导，包括在法格霍德兰集团的工作活动中的行为，以及在与集团其他员工、供应商、合作伙伴、客户、公共管理部门和整个社会的关系中的行为。
- > 预防个人在从事工作活动时实施犯罪行为 and 任何非法行为。

本《行为准则》还旨在对法格霍德兰集团现有的企业文化进行完善和巩固。

法格霍德兰集团绝不容忍任何违反本《行为准则》的行为。集团应确保真实有效地执行本《行为准则》中规定的道德原则，任何违反道德原则的行为都应由合规委员会通过内部举报系统进行管理。



2. 适用范围和合规义务

本《行为准则》和整套“合规计划”所包含的道德原则和行为标准对所有属于法格霭德兰集团的人员都具有约束力。

法格霭德兰集团的成员必须了解并遵守本《行为准则》的内容及其中所包含的道德原则。

《行为准则》适用于受控公司，并尽可能适用于部分或全部由法格霭德兰集团所有的其他公司。

《行为准则》应尽可能延伸适用于法格霭德兰集团的供应商、合作伙伴和客户。

《行为准则》应尽可能适用于法格霭德兰集团在任何地区开展的活动，包括本土和国际活动。



3. 一般行为准则

3.1 恪守负责的职业行为

法格霍德兰集团人员的行为应以专业精神和诚信正直为基础。

- > 专业精神是指勤奋、负责、谨慎和高效的表现。
- > 诚信正直是指在从事职业活动时，忠于职守，诚实守信，尊重自己和他人，不辜负他人对自己的信任。

所有人应为自己和他人遵守本《行为准则》中规定的道德原则，不得出于托付以外的目的从事职业活动。

3.2 遵守法律以及法格霍德兰集团的内部规定和合约

所有人在开展职业活动时均应遵守法格霍德兰集团经营所在地区的现行法律。

所有人都应遵守本《行为准则》以及构成法格霍德兰集团“合规计划”的各项控制措施。

所有人应遵守法格霍德兰集团在与第三方的合同关系中承担的义务，并遵守在其开展职业活动的国家所适用的良好实践。

对法律、行为准则、控制措施或对法格霍德兰集团有约束力的合同的无知，或声称某个违规行为是集团内部的普遍存在现象，都不能成为违反上述规定的理由。

在职业活动中可能会收到违反法律、行为准则、控制措施或对法格霍德兰集团有约束力的合同的指示或命令，执行这些指令的人员不会被免除相关责任。

管理者和管理或领导团队的人员应：

- > 充分了解法律、行为准则、控制措施以及影响其各自活动领域的合同。
- > 成为法格霍德兰集团的行为模范。
- > 监督并确保所管理的人员获得充足的信息和培训，使他们能够了解并遵守与法格霍德兰集团相关的且直接影响到他们的法律、行为准则、控制措施和合同。

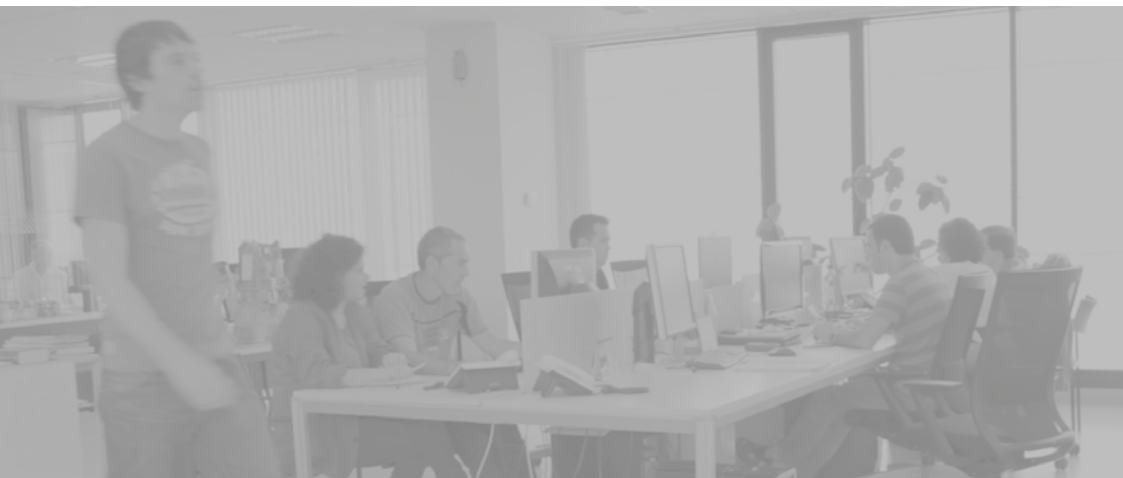
如果对某个标准或合同的应用和解释有疑问，相关人员应咨询其直接上级，或最终咨询合规委员会。

3.3 提升法格霍德兰集团的形象和声誉

法格霍德兰集团凭借丰富的经验和忠诚可靠的工作团队而享有良好的声誉，我们的团队恪守打造出集团文化的道德原则和专业知识。

所有人均应在自己全部职业工作中尽最大努力维护法格霍德兰集团的形象和声誉。同样，他们应确保供应商、员工和客户也尊重并正确使用公司形象和声誉。





4. 人权与工作条件

4.1 尊重人权和个人

法格霍德兰集团承认联合国 1984 年制定的《人权宣言》中的基本原则。

法格霍德兰致力于维护本地社区的权利以及他们获得土地、森林和水的权利，不允许强行驱逐当地居民。

法格霍德兰集团不允许安保人员对员工或第三方实施任何性质的非法行为。法格霍德兰集团尽一切努力确保安保服务提供方根据合同义务尊重人权，在必要时，他们应接受建议和适当培训。

4.2 禁止强迫劳动与艰苦劳动

法格霍德兰集团：

- > 不得使用武力 (*).
- > 不得强迫其员工从事强迫劳动或奴役.

* 强迫劳动可视为，在受到惩罚或没收财物（如身份证、护照等）的威胁且当事人非自愿接受的情况下进行的工作。

4.3 禁止贩卖人口与保护外国公民

法格霍德兰集团承诺遵守与外国人相关的法律，保护外国公民。

法格霍德兰集团所属人员不得以违反有关外国人入境或过境的适用法律的方式，协助非欧盟国籍人员入境、停留或过境欧盟国家。

4.4 禁止童工与保护未成年人

法格霍德兰集团不得雇用童工（*），并应保留一份包含所有工人出生日期的记录。

如果在我们的工厂中发现任何未成年人，应通知社会管理部门终止相应合同，并分析问题出现的原因，明确对应的纠正和预防措施。

* 根据国际劳工组织（ILO）1973 年《准予受雇最低年龄公约》，任何未满 15 岁的人都应被视为儿童，除非当地法律规定了更高的年龄或义务教育，在这种情况下，则应适用更高的年龄。

地方法律可能允许雇用 13 至 15 岁或 12 至 14 岁的人从事以下工作：

- > 不损害儿童健康或发育；且
- > 不影响上学或培训计划。

4.5 工作条件

各职业等级的所有人员都应以相互尊重、正直、诚恳、信任、团队协作和努力为基础开展关系，营造互相尊重和积极的工作环境。

劳动合同：遵守现行法律

- > 法格霍德兰集团的员工聘用应符合各国现行法律，并以书面合同（或有效证件）的形式进行正式记录。

工作日和加班

- > 在任何情况下，法格霍德兰集团员工的工作日或工作时间不得超过法定时限。

休假

- > 法格霍德兰集团员工的假期应符合各国现行法律规定（病假、节假日、产假、法定假日及同等假期）。

4.6 工资和福利

工资

工资条件

> 法格霍德兰集团应根据每个国家的适用法律（根据法律规定的工作时间），向员工至少支付最低标准的工作薪酬。

> 应根据完成任务和各国适用的法律定期支付工资。

加班费用

> 法格霍德兰集团员工的加班费用应按照国家法律规定进行支付。

福利

> 法格霍德兰集团应为员工提供法律规定的福利（医疗保险、社会保障、养老金及同等福利）。

4.7 机会平等和非歧视

法格霍德兰集团承认现有的文化差异和适用于每个国家的不同标准，同时致力于推动多元化、平等和包容的发展。

法格霍德兰集团在工作 and 职业晋升方面提供同等机会，这是我们企业的道德原则，同时，确保在任何时候都不存在因为性别、性取向、种族、残疾、疾病、宗教或任何其他可能导致歧视的情况而采取歧视的行为。

4.8 结社自由、集体谈判和外部活动

法格霍德兰集团尊重员工的社会和公共活动，只要这些活动不影响其职业活动。

法格霍德兰集团尊重工作场所的组织权、结社自由和集体谈判权。

员工个人参与政党或其他实体、机构或协会的公共事务应纯属个人行为，因此与法格霍德兰集团不存在任何关系。

4.9 持续培训

法格霍德兰集团应为员工提供进一步提高知识和技能途径，以促进职业发展。特别是，应在企业社会责任、社会事务和反腐败政策方面持续开展培训。

所有人应根据其在法格霍德兰集团内承担的职能和职业活动，参加集团为其提供的培训课程，并尽可能最大限度地利用其中的内容。

5. 职业健康与安全

法格霍德兰集团在职业风险方面采取相关行动，侧重预防和持续改进。

法格霍德兰集团应根据各国的适用法律，为其合作伙伴和员工提供安全、清洁、健康的工作场所和流程。

集团应为员工提供开展职业活动所需的必要手段，并采取适当的安全、人体工程学和卫生措施，以避免危害自身或他人的生命、健康或人身安全。

所有人应始终遵守职业健康和健康方面的预防措施，利用法格霍德兰集团提供的资源，确保其团队成员在安全的条件下开展工作。



法格霍德兰制定了《职业健康与安全政策》，以确拥有安全、健康的工作场所和流程，以及员工的职业健康与安全，从而确保“零事故”发生，并为此做出以下承诺：

- > 建立以 ISO 45001 为基础的管理体系，将其作为保护和改善职业健康与安全的基本要素，除遵守各国现行法律要求外，还通过定期评估现有职业风险（健康、安全、人体工程学和社会心理）、制定应急行动并有效管理所有事故和事件，不断改善工作条件，促进工人健康，防止工作场所暴力，营造良好的组织环境。
- > 将相关资源适当纳入发展战略和管理计划，提供安全的机器、符合人体工程学的工作岗位、适当的工作量分配、个人和集体防护设备、安全处理化学品的手段和消防系统，从而消除危害，降低职业健康与安全风险。
- > 将职业健康与安全管理纳入组织的各个层面，明确相应的责任，并提供相应手段和充分培训，以确保所有对应工作都能顺利开展。
- > 推动预防性文化的发展，使所有人都以独立、积极的方式关注职业健康与安全。
- > 向工人通报既定目标和所取得的成绩，让他们参与其中并征求他们的意见。
- > 制定培训计划并提供参与渠道，使法格霍德兰集团的所有员工都能以身作则采取行动，推动大家遵守有关政策、目标和管理体系。





6. 反腐政策

6.1 预防公私腐败

法格霍德兰集团反对，以非法方式影响集团外部人员的意愿，以获取某些利益或好处。明令禁止腐败、贿赂或勒索行为，包括直接或间接提供或承诺提供任何非法利益。

不得采取任何可能构成影响力交易的行动，特别是下列概述的活动：

- > 直接影响公职人员或当局。
- > 通过接受第三方的提议进行间接影响。
- > 通过第三方的服务施加影响。

因此，所有人在处理与供应商、利益相关者、客户以及国家、第三国和国际组织的公共行政机构的关系时，应避免煽动个人、当局或公职人员违反其公正职责或任何法律戒律。

赠送礼品或礼物的目的是宣传法格霍德兰集团的品牌形象。在职业活动中，不得通过直接或间接赠送或接受礼品或礼物的方式非法影响与法格霍德兰集团的关系。

如果礼品和礼物代表有限价值或象征意义并可被视为商业礼仪，则允许赠送和接受。

除非有充分理由并事先获得合规部的授权，否则不得接受第三方为我方人员支付生活、住宿或旅行费用的邀请。

上述禁令也适用于因家庭关系或友谊而与有关个人、当局或公职人员有密切联系的人。

6.2 出口

在出口管制框架内，跨境货物交换受禁令、限制、监管批准或其他监督措施的制约。

在进出口活动中，法格霍德兰集团遵守所有与货物、服务和信息进出口相关的适用法律规定，以及本集团的内部规定和其他运营商的外部规定，集团的所有供应商都有义务遵守这些规定。

无论通过何种方式交货，严禁与出现在相应国家官方制裁名单上的个人或公司开展业务。明确禁止可能与走私有关的行为。

在做出与货物和服务进出口相关的决定时，应充分考虑该决定是否可能受到出口管制。如有疑问，请咨询相关部门。

6.3 防止洗钱和资助恐怖主义行为

在任何时候，法格霍德兰集团都应遵守与洗钱和资助恐怖主义相关的国家和国际法律。

集团应实施客户身份确认、信息和内部控制措施，并与负责打击洗钱或资助任何非法活动的当局充分合作。

6.4 防止假冒零部件

法格霍德兰集团在其产品中制定、实施并保持有效的方法和适当的流程，以最大限度地降低在其交付的产品中放入假冒零部件和材料的风险。

6.5 保护自由竞争、市场和消费者

所有人都应避免任何可能构成滥用或非法限制竞争的行为。在法格霍德兰集团参与任何组织时，应遵守必要的操作原则，以确保尊重与此类行为相关的价格自由形成机制，并在总体上遵守现行法律。

不得对法格霍德兰集团或其竞争对手或第三方的活动采取不公平行为或误导性或诋毁性宣传。

6.6 利益冲突

法格霄德兰集团内部人员应避免任何可能导致利益冲突的情况。

当集团内部人员的个人利益与公司利益发生冲突或受到影响或扭曲时，即视为存在利益冲突。当事件直接影响到该人或与该人有关联的其他人时，即存在个人利益。

与此人有关联的其他人可能包括其配偶或类似关系人；此人或其配偶（或类似关系人）的长辈、后代和兄弟姐妹；以及此人或与其有关联的人控制或担任行政或管理职位，或直接或间接对上述公司或企业的财务和经营决策有重大影响的公司或企业。

受利益冲突影响的个人不得干预或影响受利益冲突影响的任何决策过程，不得参加提出此类决策的会议，也不得获取影响上述利益冲突的信息。





7. 环境

法格霍德兰集团遵循可持续发展模式，为所有人提供必要的手段和培训，确保活动的开展遵循环境保护，遵守既定法律，注重预防和持续改进。

在每个人的职责范围内，员工应积极致力于环境保护，遵守法律规定，并遵循法格霍德兰集团制定的建议和程序，以减少其活动对环境的影响。特别是，在使用法格霍德兰集团提供给他们的设备、资产和资源时，应努力将对环境的影响降到最低。

法格霍德兰集团制定了一项环境政策，将可持续发展作为环境保护的核心因素，并为此做出以下承诺：

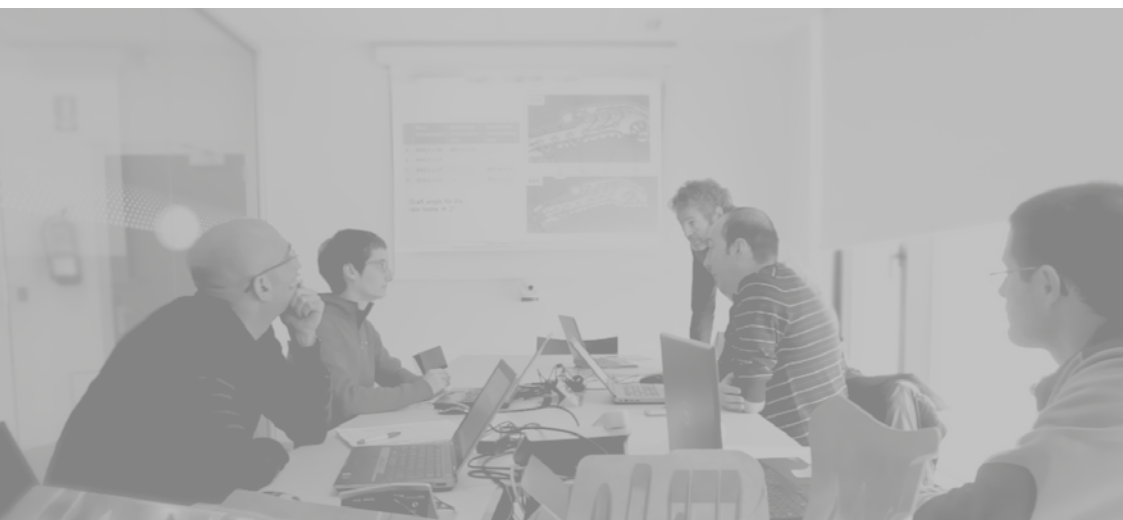
- > 拥有一套管理体系，除了遵守现行法律和其他自愿承诺外，还通过采取预防措施，避免对自然资源和生物多样性造成有害影响，并鼓励采取提高环境责任感的举措，确保该体系能够实施和持续改进。

> 将用于发展以下领域的资源纳入**战略和管理计划**：

- 确保**自然资源的可持续消耗**，包括水的消耗和原材料的使用。
 - 从三个方面控制温室气体排放并监测脱碳计划，从而**减少温室气体排放**。
 - 确保**有效利用能源和燃料**，推广使用**可再生能源**。
 - 促进**循环发展**，鼓励在整个价值链中**减少、再利用和重新评估/回收材料和废弃物**。
 - 管理**空气、水和土壤质量**，通过持续监测和减少污染物的使用来防止污染。
 - 控制工业噪音水平，防止**噪音污染**。
 - 对**化学品进行负责任的管理**，在我们的产品生产过程中识别、尽量减少并在可能的情况下消除使用限制物质，确保始终遵守相关规定
 - 保护**生物多样性**，**减少土地使用和森林砍伐**，分析受我们业务影响的生态系统，特别是具有重要生物多样性的地区，努力将我们的影响降至最低。
- > 建立**培训/信息计划以及参与渠道**，让法格雷德兰集团的每位员工都有责任采取相关行动，遵守环境管理的政策、目标和系统。
- > 与**客户和供应链密切合作**，减少我们的活动和产品对环境造成的影响，并促进他们在与能源相关的承诺和标准方面实现进步。

法格雷德兰集团在进行土地开发、建筑或施工时，应最大限度地遵守每种情况所适用的当地城市和行政法规。





8. 与商业伙伴和第三方的互动

8.1 履行对公共管理部门的职责

与当局、监管机构和公共管理部门的关系应基于合作和透明原则。

法格霍德兰集团应履行其对各公共管理部门的职责，特别是与公共财政和社会保障相关的部门，以及从其获得补贴或集团可能获得公共合同的部门。

明令禁止逃避纳税义务或获取有损公共财政、社会保障和同等机构的利益的行为。

应确保正确使用从公共管理部门申请或获得的任何拨款，避免扭曲获得拨款的条件或将其用于指定用途之外的其他用途。同样，严禁在未经法格霍德兰集团财务部事先授权的情况下动用公共资金和信贷。

法格霍德兰集团自身不会，也不会通过中介机构提供任何涉及非法资助政党或候选人的捐赠或捐款，即便是以贷款或预付款的形式。

8.2 与供应商、客户和利益相关者的总体关系以及对供应链的负责任管理

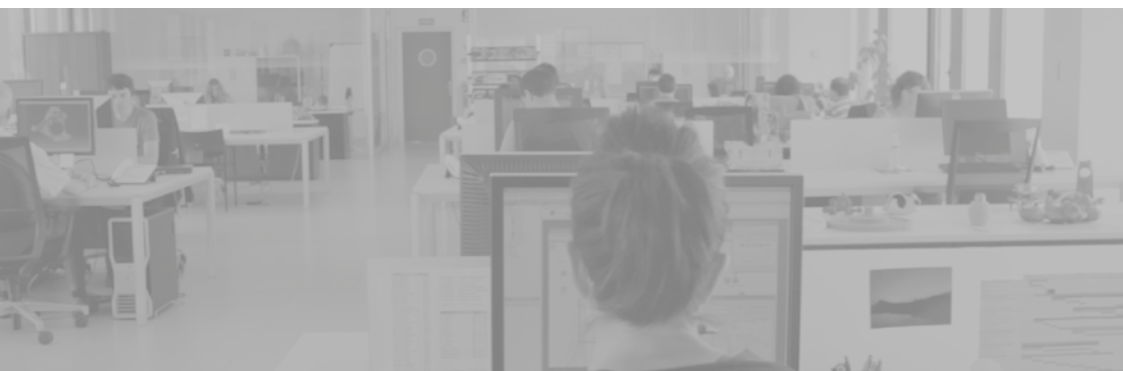
在选择供应商、客户和利益相关者时，所有人都应遵循质量、机会、成本和可持续发展的标准，并始终以法格霍德兰集团的利益为重。

总体而言，法格霍德兰集团的供应商、客户和利益相关者必须遵守本《行为准则》。对于不遵守本《行为准则》规定的供应商，法格霍德兰集团保留终止与其签订的合同的权利。

供应商应要求并管理与自身供应商的可持续性相关的所有方面。

法格霍德兰集团的供应商应保证在各自的内部举报系统中禁止对举报人采取报复行动。





9. 信息管理

9.1 信息安全

法格霍德兰集团制定了信息安全政策，把对信息和通信技术系统的管控以及信息安全定为实现集团目标的基本任务。因此，法格霍德兰集团承诺对其管理的信息采取保护措施：

- > 除了遵守现行法律和其他自愿承诺外，还实施了信息安全管理系统，并不断加以改进。
- > 根据信息资产的保护级别对其进行管理，以防止信息被未经授权的人员获取、无法使用或遭到破坏。
- > 与信息安全有关的风险可能会妨碍集团目标的实现，我们已经正确识别出这些风险。
- > 已经制定了减少风险的计划以及有效实现目标的指导原则。
- > 工作人员可以通过一个特定渠道报告信息安全风险，以便迅速解决有关问题，将对集团造成的损失降到最低。
- > 制定培训/信息计划，使法格霍德兰集团的所有员工都以身作则，采取相关行动遵守本信息安全政策。

9.2 保护隐私，个人数据的使用

法格霍德兰集团尊重各种形式的个人隐私权，以及个人通过互联网和其他通讯方式进行的个人通讯内容。特别是，应尊重与个人数据有关的隐私和权利。

因此，法格霍德兰集团承诺，除非有充分的合法依据，否则不会披露个人数据。在任何情况下，都不得出于法律或合同规定以外的目的处理个人数据。

9.3 机密信息的处理和保护，职业保密

法格霍德兰集团认为信息和知识是企业的主要资产之一，对企业管理至关重要，因此应受到特别保护。

一般而言，法格霍德兰集团拥有的非公开信息应被视为机密信息。

所有人在使用保密信息时都应格外谨慎，并采取充分的保护措施，除非得到本人或法格霍德兰集团相关主管机构的明确授权，或在法律或司法要求的情况下，否则不得向第三方透露保密信息的内容。

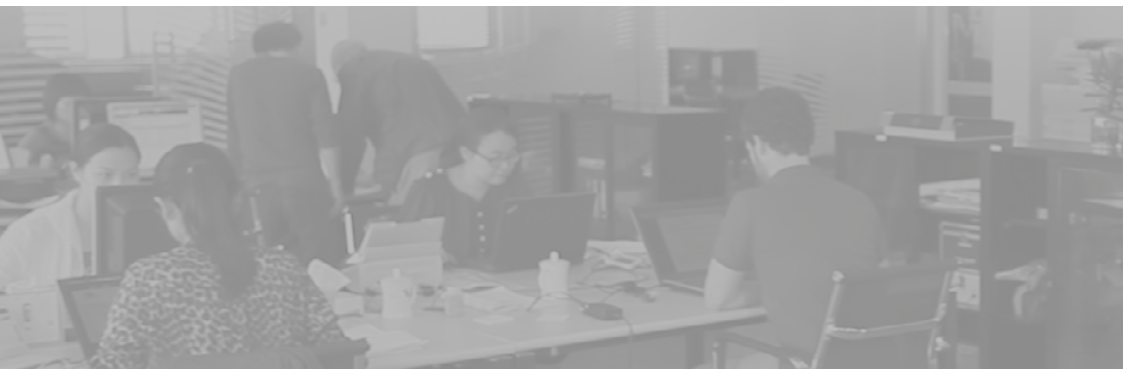
应以合法方式从第三方获取信息。应拒绝接受任何以不正当手段或违反保密规定的方式获取的信息。

当保密信息属于法格霍德兰集团以外的第三方时，员工应遵守集团与第三方签订的保密协议。

在终止与集团的雇佣关系时（无论是普通雇佣关系还是特殊雇佣关系），相关人员应履行保密义务，并归还用于存储保密信息的所有工具或设备。

9.4 法格霍德兰集团的真实和公允信息的真实性和准确性

- > 根据公认的会计原则和适用国际财务报告标准，法格霍德兰集团的经济和财务信息应如实反映其真实情况。
- > 任何人不得隐瞒或歪曲集团的记录和会计报告中的信息，同时，这些信息应真实准确。
- > 法格霍德兰集团承诺提供可信的信息，准确反映集团的情况。



10. 保护和用法格霍德兰集团的财产

10.1 负责任的使用法格霍德兰集团的财产和资源

法格霍德兰集团为个人提供从事职业活动所需的资产和资源，其中包括集团的计算机系统 and 设备、设施和财务资源。

所有人应保护和维护法格霍德兰集团的资产和资源，防止发生丢失、损坏、被盗或不当使用，避免对集团的利益造成不利影响。

所有人应以负责任的方式使用上述集团资产和资源，并遵守控制规定或集团标准和指示，以便有效开展职业活动，充分利用时间，以及集团提供使用的资产和资源。

10.2 保护信息安全以及知识产权和工业产权

对资产和资源的轻率或粗心使用会给法格霍德兰集团及其成员带来严重风险。因此，法格霍德兰集团努力保护信息技术安全，禁止使用任何未经授权的软件，禁止下载、安装和使用违法的，或有可能带来危害计算机系统安全的因素的程序或应用程序。

法格霍德兰集团承诺保护自身和第三方的知识产权、工业产权和商业秘密。

所有人都应尊重知识产权、工业产权和商业秘密的合法所有者，无论其属于我们公司本身、个人还是第三方。因此，所有人都应保护受此类权利保护的信息，在任何情况下都应获得此类权利合法所有者的许可或授权。



11. 《行为准则》 的应用沟通与后续行动

11.1 生效

本《行为准则》自 2017 年 9 月 22 日经法格雷德兰集团董事会批准后生效，并经董事会同意后更新，除明确同意废止、修订、更新或在新的准则生效取代之前，本《行为准则》将一直有效。

任何违反《行为准则》的行为均应提交合规委员会处理，该委员会是确保本《行为守则》得到遵守和正确实施的主管机构。

11.2 《行为准则》的解释

如果本《行为准则》与“合规计划”中的任何控制措施之间存在差异，应以《行为准则》为准。同样，对控制措施的解释应符合本《行为规范》的精神和宗旨。

合规委员会负责解释《行为规范》的内容。其解释标准对所有相关方都具有约束力。

如果在《行为准则》解释方面出现任何疑问，合规委员会应与合规部沟通解决。

11.3 合规委员会

合规委员会由法格雷德兰集团的合规部主持，负责与合规职能相关的所有事务。合规委员会的组成、运作、职能和其他相关方面均在《合规委员会条例》中进行规定。

合规委员会制定并提出一系列控制措施，进一步构成法格雷德集团的“合规计划”，所有人都必须遵守。

11.4 违规行为和向内部信息系统的报告

任何违反本《行为准则》的行为都可能导致影响雇佣关系的处罚或公司处罚，但不影响此类违反行为可能导致的行政或刑事处罚。

任何知晓违规行为的人员应直接通过内部举报系统进行举报。

所有举报内容均应由被任命为举报管理和处理负责人（RSII）的自然人进行管理和处理，该人同时也是法格霍德兰集团的合规委员会成员。合规委员会是内部举报系统（BRIWS）的负责机构，将管理和处理内部举报系统调查文件的职能委托给 RSII。

不报告已知的违规行为将被视为违反本《行为准则》。隐瞒有关违反《行为准则》的事实或事件应被视为一种不符合法格霍德兰集团利益的行为。

可通过以下任何一种方式向内部举报系统举报：

- > 线上渠道网址：[//whistleblowersoftware.com/secure/fagorederland](https://whistleblowersoftware.com/secure/fagorederland)
- > 如果举报人愿意，可以要求与内部举报系统预约面谈，通过面谈中亲自陈述事实，并适当提交文件或其他证据。

应根据举报管理程序的规定，应向举报人通报内部举报系统的举报进展情况。

11.5 举报保密和禁止报复

法格霍德兰集团保证对所有提交给内部举报系统的举报沟通和内容保密。同样，内部举报系统也提供匿名举报的选项。

所有内部举报系统的举报内容均应按照 2 月 20 日第 2/2023 号法律《举报人保护法》的要求以及个人数据保护规定进行处理。

禁止对属于法格霍德兰集团的举报人采取报复行动或造成任何负面后果。对举报人进行报复将被视为违反本《行为准则》。

如果内部调查证实举报是虚假和恶意的，上段所述的禁止报复的规定不应妨碍酌情采取相应措施。

11.6 举报内容的处理

应对通过内部举报系统收到的所有举报记录进行妥善保存。

收到举报后，应根据法格霭德兰集团举报管理程序中规定的标记和要求启动相应的内部举报系统程序，包括保密性保证、举报人和受影响人的权利、向举报人发送收件回执、通知接受或不接受举报以及合规委员会发布的最终报告。

在内部调查过程中，合规委员会可从法格霭德兰集团的任何领域或业务中秘密收集其认为必要的信息和文件。

如果举报影响到 **RIWS** 或合规委员会的任何其他成员，他们不得参与处理，并应适用举报管理程序中为此类情况规定的程序。

当调查程序结束时，合规委员会应根据情况向管理层或董事会提交一份最终报告。最终报告应根据与聘用相关的适用法律，特别是《工人章程》和适用的集体协议，和/或内部流程规则和其他适用于集团员工社会工作标准，在举报管理程序结束后得出的最终报告基础上，根据情况提出相应的纪律措施，但不妨碍任何可能适用的行政或刑事处罚。

11.7 通过非官方渠道或由未经授权的人员接收举报信息

在收到通过非法格霭德兰集团规定的举报渠道发送的举报内容或向非负责处理此类举报的工作人员发送的举报内容时，应保证其保密性，并立即将其发送至集团的 **RISS**。

收件人应保护受影响者和举报中提及的任何第三方（尤其是举报人）的身份并保证其数据的机密性。

根据 2 月 20 日第 2/2023 号法律的规定，违反保密义务将被视为非常严重的行政违法行为，上述法律规定了对违反法规和打击腐败行为的举报人的保护，此外，违反保密义务还可能构成刑事犯罪。

11.8 无罪推定和名誉权

应尊重受影响者的无罪推定和名誉权。

11.9 在欧洲举报法令管理范围之外的法格靛德兰集团旗下公司举报处理

对于根据 WPL 条款或欧洲举报法令的等效转化法律而没有义务建立 IWS 的法格靛德兰集团旗下公司，可以通过以下任何一种方式进行举报：

在 Fagor Ederlan Brasileira Auto Peças, Ltda. 公司的人员：

- > 通过发送邮件至
compliance@fagorederland.com.br
- > 或写信至：
Diretoria de conformidade,
Fagor Ederlan Brasileira Auto Peças Ltda.,
Avenida Nicolau Cesarino, 2297,
P.O. Box 15, CEP 37640-000-Extrema-MG-Brasil

在 法格靛德兰汽车配件（昆山）有限公司的人员：

- > 通过发送邮件至
compliance@fagorederland.cn
- > 或写信至：
法格靛德兰汽车配件（昆山）
有限公司合规专员，
地址：中国江苏省昆山市千灯镇京塘南路309号：215341

在 Fagor Ederlan México, S.A. de C.V. 的人员：

- > 通过发送邮件至
compliance@fagorederland.mx
- > 或写信至：
Dirección de Cumplimiento,
Fagor Ederlan México, S.A. de C.V.,
Avda Santiago Sur, N° 119, Ciudad Satélite-Zona Industrial,
Delegación Municipal de Villa de Pozos, San Luis Potosí,
CP 78423, México

在 GIS Ederlan, S.A. de C.V. 的人员：

- > 通过发送邮件至
compliance@gis.com.mx
- > 或写信至：
Dirección de Cumplimiento,
Gisederlan, S.A. de C.V., Eje 114-N° 285,
Zona Industrial SLP, San Luis Potosí, 78395 México