



## 集团举报政策 2023年7月更新

### 1. 目标与应用范围

《倍耐力集团举报政策》（以下简称“政策”）是对 2017 年 11 月发布的政策的更新，规定了提交违规举报报告的程序、处理举报的指南以及保护举报人、协助者和相关人员的标准（所用术语的全部定义参见第 2 节）。本政策还根据适用的地方、区域、国家和国际法规，保证保密、保护匿名和禁止报复的原则。

本政策的规定不得以任何方式损害或限制向倍耐力集团公司运营所在国家的主管监管、监督或法律机构和/或倍耐力集团公司内部设立的任何监督机构进行报告的权利或义务（当地适用法规可能有所规定）。

本政策适用于第 2 节中定义的所有人员，并适用于倍耐力集团的公司（即倍耐力公司及其子公司，以下简称为“倍耐力”或“集团”），但位于倍耐力已发布**特定当地政策**（因此优先于集团政策）的地区和/或国家的公司除外，并且不违反任何管辖可能与之冲突的相关问题的特定当地法律。

### 2. 定义

作为本政策主题的“**举报**”是通过以下段落中规定的程序传达有关违规行为的信息。

“**违规**”涉及倍耐力内部的任何人在业务过程中，代表倍耐力或在与倍耐力或倍耐力的利益相关方（包括倍耐力的合资企业）所进行的交易中，已经发生、可能合理预期已经发生或很可能发生的作为或不作为，包括任何试图隐瞒此类作为或不作为，以及：

a) 构成或可能构成违规或诱使违规，或者违背以下目标或目的：

- 各级（地方、地区、国家、国）法律和其他适用法规，尽管当地适用法规已经作出具体限制；
- [倍耐力集团《道德准则》](#)、[《行为准则》](#)以及[《反腐败合规计划》](#)中所述的价值观和原则；
- [集团政策](#)和程序<sup>1</sup>包（包括但不限于关于人权、多样性、公平和包容、健康、安全和环境以及生物多样性的政策）以及内部控制原则；

和/或

b) 对倍耐力、其员工以及供应商、客户、业务合作伙伴或外部社区等第三方造成或可能造成任何类型的损害（例如经济、环境、安全或声誉）；

和/或

---

<sup>1</sup>对于违反数据保护的报告，倍耐力提供了一个专门的报告渠道，可通过该渠道直接上报至数据保护官。

c) 被当地适用的举报法规认定为相关。

本政策的“**收报人**”是直接或间接获得违规信息的自然人，包括但不限于：

- 集团的员工<sup>2</sup>、合作者<sup>3</sup>、法人团体成员<sup>4</sup>和股东；
- 员工<sup>3</sup>、合作者<sup>4</sup>、法人团体成员<sup>5</sup>以及客户、供应商、次级供应商（包括整个供应链）和其他业务伙伴（包括合资企业）的股东；
- 与上述人员有关联的任何第三方；
- 当地社区和民间社会组织成员（如非政府组织）；
- 从更广泛层面而言，集团的任何利益相关者。

“**举报人**”是提交举报的任何收报人。

“**被举报人**”是从事违规行为的行为人或被指控的行为人。

“**举报管理人**”是根据第 4.1 节中定义的渠道，负责管理所接收到的举报的部门或人员。

“**协助者**”是在举报程序中协助举报人的自然人，通过工作关系与举报人保持联系。

“**相关人员**”是指与举报人有个人或职业关系的自然人。

给予举报人和其他相关方/支持方的法律保护的扩展或限制可能会因当地适用的法规、其作用和所报告的违规类型而有所不同。

### 3. 一般原则

倍耐力承诺在管理举报流程时遵守以下一般原则，并要求举报人和其他相关人员在其职权范围内遵守这些原则：

- **保密原则**：倍耐力保证举报人、举报报告及其所含信息的保密性，详见第 5 节；
- **相符原则**：倍耐力的调查具有充分性、必要的性，并且与实现其目的相符；
- **公正原则**：公正地分析和处理报告，不受负责处理报告人员的观点和利益影响；
- **诚信原则**：向举报人提供的保护（在第 6 节中规定）即使在举报被证明是无根据的情况下同样适用，前提是举报是出于诚信（即举报人有合理的理由相信在举报时与违规行为有关的信息是真实的，并且该信息属于政策范围）；任何举报人均不得利用这些保护规定来逃避对其的纪律处分。

---

<sup>2</sup>在本政策中，前员工和求职者也包括在员工的定义中。

<sup>3</sup>在本政策中，“合作者”定义为：顾问、实习生等。

<sup>4</sup>包括行政、管理或监督机构的成员。

## 4. 报告管理

### 4.1. 举报渠道

举报人可以通过以下渠道进行举报：

- a) **集团渠道**：集团内部审计部门（**内部审计**）负责接收和审查报告；
- b) **举报内部审计部门违规行为的专门渠道**：报告由独立于内部审计部门的另一部门和/或个人负责处理。

举报管理员接受充分的指示，具有独立性，具备执行任务所需的技能，并尽职尽责地处理报告；举报管理员可以在举报管理之外执行其他任务和履行其他职责，前提是会导致利益冲突。

任何人在**专门渠道之外**收到本政策范围内的举报，无论出于何种原因或通过何种方式，均应：

- 1) 确保所收到信息的机密性，不得<sup>5</sup>披露举报人、被举报人或举报内容中提及的任何其他人的身份，或任何可以直接或间接识别其身份的信息；
- 2) 指导举报人遵守本政策中规定的提交报告的程序和/或使用本政策中规定的专门渠道转交报告；
- 3) 报告提交后，一旦收到举报管理员的收报确认，立即删除与报告相关的任何信息；
- 4) 避免进行任何独立分析和/或进一步调查。

### 4.2. 举报的内容和提交

公司鼓励发现违规行为的收报人立即善意地举报事实、事件和相关情况，前提是其有合理的理由相信此类信息真实不虚。

报告应尽可能详细，以便提供有用和充分的信息，从而能够有效核实所报告事件的真实性。如有可能并且在举报人知晓的情况下，举报内容必须包括：

- 便于进一步沟通的举报人姓名和相关联系方式；举报人也可以进行匿名举报，倍耐力为匿名举报人提供了多种举报监测方式，同时尊重其匿名性；
- 详细描述所发生的事件（包括日期和地点）以及举报者如何得知这些事件；
- 违反了哪些法律、内部条例等；
- 被举报人的姓名、职务或身份信息；
- 可能涉及所报告事件的任何其他方的名称和职务；
- 任何可以证实所举报事件的文件或其他要素。

可通过**举报平台** <https://pirelli.integrityline.com><sup>6</sup>以多种语言提交举报内容。

文件将按照第 7 节中规定的适用法律予以保留和处理。

---

<sup>5</sup>在适用情况下，违反保密规定者将承担民事、纪律、轻罪或刑事责任。

<sup>6</sup>另外还可以通过以下方式发送举报内容：

- 通过**电子邮件**发送至 [ethics@pirelli.com](mailto:ethics@pirelli.com)（集团渠道，由内部审计部门管理）；
- 向倍耐力发送**纸质信函**。邮寄地址：Viale Piero e Alberto Pirelli, 25 - 20126 Milan (MI)；收件人：内部审计部门负责人（集团渠道）或内部审计部门成员违规行为“举报”管理员。

所有列出的渠道均以安全的方式设计和运作，以防止未经授权的人员访问信息，并确保举报人和参与调查的其他人员的身份保密。

### **4.3. 核实举报**

举报管理员将审查该举报以确定其是否属实。

举报管理员首先进行初步分析，以确定是否有足够的证据证明潜在或实际的违规行为（称为“合理性检查”）。如果证据存在，将对举报进行进一步调查。否则，本次举报将根据当地适用的数据保留法规进行归档；举报人将被告知此事，如果举报不属于本政策的范围，可能会被转介至其他渠道或其他公司程序。

如果有可能认为报告中包含的事实构成刑事犯罪，举报管理员应与公司其他主管部门和集团管理层协商，评估是否以及何时应将报告中包含的信息通知主管司法机关，包括根据当地适用的法规。

之后，举报管理员负责核实举报，并根据公正、公平、相称和保密的原则，对举报人、被举报人和举报所涉各方进行迅速和彻底的调查。在核实过程中，举报管理员可能会依赖相关公司部门和/或专业外部顾问的支持，以保证信息的机密性并尽可能对个人数据进行匿名化处理。

在当地适用法律允许的情况下，举报管理员也可以委托公司其他部门负责开展部分或全部举报核实活动。在任何情况下，举报管理员均有责任监督是否符合本政策中规定的原则、流程的形式正确性以及后续行动的适当性。任何纪律措施均应按照第 4.4 节中的规定进行定义。

在调查过程中，举报管理员可能会要求举报人提供进一步的必要和相称的支持信息；举报人有权根据诚信原则完成或更正提供给举报管理员的信息（倍耐力保留采取措施保护自己免受故意提交虚假报告的举报人侵害的权利）。举报管理员也可以进行访谈或向可能了解所举报事件的其他人员询问信息。

在当地适用法规规定的范围内，保障被举报人的辩护权和/或被告知调查结果的权利。

### **4.4. 核实结果**

核实阶段完成后，举报管理员将编写报告，总结所开展的调查、使用的方法、可信度检查和/或调查的结果、收集到的辅助证据以及对行动计划的建议。如果举报被关闭，将说明原因。

根据调查结果，在“需要知道”的基础上（包括共享文件的匿名版本的可能性）与相关公司和部门的管理人员（在公司、地区和/或集团层面）共享举报内容，以便与相关部门协商（必要时）确定行动计划和/或要采取的任何其他措施（包括可能对员工采取的纪律措施）。

与收到的每份举报有关的文件，即使调查得出的结论是佐证不足，也将按照保密要求，在当地适用法规规定的时限内，以当地适用法规规定的方式予以保留。

内部审计部门至少每六个月向倍耐力的审计、风险、可持续性和公司治理委员会以及当地法定控制和监督机构（如有）提供一份报告，说明收到的举报的数量和类型以及所开展活动的结果，并保证相关人员的匿名性。

作为这项活动的一部分，还将评估本政策所述程序是否有效，以及是否实现既定目标。如果有迹象表明运营环境或其他因素的变化对报告流程的有效性产生不利影响，倍耐力将考虑对流程本身进行更改。

## 5. 保密性

在鼓励收报人及时报告任何违规行为的同时，倍耐力保证每份举报及其中所含信息的保密性，包括举报人、被举报人、协调人及任何其他相关人员的身份。上述人员身份不会透露给除举报管理员之外的任何人，除非：

- a) 上述人员明确表示同意，或有意在其他领域公开其身份；
- b) 根据当地适用的法规，在当局进行的调查中或在司法程序框架内，披露是一项必要和相称的义务。

报告中包含的构成商业秘密的信息不得用于或披露除解决举报问题所需目的之外的其他目的。

## 6. 禁止报复行为

倍耐力不会容忍对举报人、协助者、相关人员、被举报人员或任何配合调查以确定报告有效性的人（包括其各自的相关人员）进行任何形式（无论是企图还是实际性）的威胁、报复或歧视。

倍耐力将努力消除（在可能的情况下）或补偿对上述人员的任何报复行为所造成的影响。倍耐力保留对任何对上述人员实施或威胁实施报复行为的人采取适当行动的权利，且不影响相关方在因所申报或报告的虚假信息而承担刑事或民事责任时寻求法律保护的权利。

在当地适用法规允许的范围内，倍耐力可采取最适当的纪律和/或法律措施，以保护其权利、资产和形象，打击任何恶意做出虚假、无根据或投机性举报和/或以诽谤、诋毁或损害被举报人或举报内容中涉及的其他方为唯一目的的行为。

## 7. 个人数据处理

在处理举报时获得的举报人和任何其他相关人员的个人数据（包括任何属于特殊类别的数据，如种族和民族血统、宗教和哲学信仰、政治观点、政党或工会成员身份，以及披露健康和性取向的个人数据、任何刑事犯罪或定罪数据）将被处理，以履行适用的“举报”法律规定的义务。在此类法律规定的限制和保护范围内，遵守适用的数据保护法规的规定，并且在任何情况下遵守集团的[全球个人数据保护政策](#)的规定。

个人数据将由举报管理员处理（在不损害任何关于该主题的特定当地法规和任何可能的利益冲突的情况下），并仅用于实施本政策中规定的程序。

倍耐力将根据报告渠道向数据主体提供适当的隐私政策。

根据“设计隐私”和“默认隐私和最小化隐私”的原则，倍耐力设计并实施了接收（书面和口头）举报的保密渠道，并以安全的方式处理此类举报，确保举报人的匿名性及其身份以及任何相关第三方的保密性（主管当局调查或司法程序中必要和相称的义务除外）。

对个人数据的处理将仅限于为确保正确处理报告而绝对必要和相称的情况，并且期限不超过适用法律规定的期限。该期限过后，举报管理员必须对举报内容进行匿名处理。

在举报管理员的监督下，数据处理操作将委托给经过正式授权、指导和专门培训的员工来执行举报程序，特别是关于安全措施和保护所涉人员和报告中所含信息的机密性，或者委托给外部专家，在这种情况下采用适当的合同保障措施。

如果从收集到的信息和进行的核查中发现最初举报的情况属实，举报管理员可将举报所包含的个人数据传达给公司机构和内部各主管部门，以及司法机关和/或任何其他主管部门，或经正式授权的第三方，以便启动必要的程序，保证因举报而对被举报人提供适当的法律和/或纪律保护。

必要时，可限制数据主体行使适用数据保护法规规定的权利，以确保完全遵守适用的举报法规，并保护举报人和数据主体的保密性。

2023年7月

审计、风险、可持续性和企业治理委员会  
倍耐力公司