

举报人管理政策

介绍

伏图拉举报人管理政策提供外部对伏图拉或代表伏图拉的人士的不当行为的关注的指导。公司致力于抱有开放、诚实和负责任的态度，并以最高标准的诚信来开展我们的业务。该政策旨在确保，如果某个人想要提出任何的担忧，他们可以举报或问询，而不必担心因此受到任何方式伤害、歧视或处于不利地位。

范围

本政策适用于所有为伏图拉或代表伏图拉工作的人员，无论是有偿还是无偿，包括所有直接聘用的员工、顾问、实习生、借调人员和志愿者（简称“员工”）。如果伏图拉的合作伙伴没有自己的举报政策，本政策也同样适用于这些合作伙伴。

目的

本政策主要针对他人或伏图拉利益面临风险的担忧或披露。这些担忧或披露是指提出关注的个人合理理由认定下列一件或多项事情现在正在发生、过去发生过或将来可能发生的情况：

- 刑事犯罪或者违法行为的
- 行贿
- 欺诈、盗窃或腐败
- 违反法律义务的行为
- 因任何未经授权的理由或为个人利益而滥用职权的
- 职业不当行为，如故意无视伏图拉的政策和行为准则
- 因种族、肤色、宗教、民族、残疾、年龄、性别、性取向或阶级而遭受的歧视
- 健康和安全隐患行为
- 保障危及弱势群体安全和福祉的问题
- 未经授权使用伏图拉或其任何承包商所拥有的资源
- 故意隐瞒可能显示上述任何事项的信息

担忧的范围可能是员工、董事会人员、合作伙伴、供应商或代表伏图拉为公众提供服务的人员。

上面的列表是几个例子，但绝不限于该列表。此政策不能被适用于：

- 处理其他程序所涉及的事宜
- 提出已经通过其他程序解决的问题。

提出举报的保护机制

保护

首席执行官和领导团队都致力于实施这一政策。任何就违反行为或涉嫌违反行为提出书面举报的人，必须诚实守信，并有合理理由相信所披露的信息为不当行为。

所有的举报人都将受到公平的对待，而不会因为引起举报而受到骚扰、欺凌、受害或偏见。任何人报复那些善意举报违反道德或涉嫌违反法律或法规的人，都违背了伏图拉的价值观。

未经举报人事先许可，伏图拉不会透露举报人的身份，除非公司必须依法披露。如果是这样，将在提出问题或调查时向举报人解释，以使举报人能够决定是否继续进行调查。

匿名指控

因为举报人受到保护，所以伏图拉鼓励他们在提出指控或提出他们的举报时说出自己的名字。匿名举报往往效果要低得多，特别是在提供的信息不足的情况下，这限制了公司充分调查此事的能力。

如果举报人不能提供他们的姓名，伏图拉将决定是否考虑调查此事，这取决于它所提供的信息、事件的严重性以及该举报是否可信进行调查。

恶意指控

如果一个人提出他们认为是真实的指控，但没有得到我们调查的证实，伏图拉将不会对该个人采取任何行动。然而，如果个人提出了一个恶意的指控，他们知道这是不真实的，伏图拉将对他们采取适当的纪律处分或法律行动。

提出举报的程序

任何人如果对伏图拉业务运营范围的任何国家的员工、资助组织的怀疑、指控或实际不当行为，都有义务首先通知伏图拉人力资源负责人。或通过电子邮件联系至举报人邮箱：whistleblower@furasun.com.cn（只有公司被授权的特定成员可以访问此电子邮箱），或通讯至江苏苏州宏海大厦 1510 室。

邮箱管理委员会对接收到的投诉举报进行初步筛选或回应，并视举报的重要及紧急状况来决定是否采取下一步行动。

所有的举报事项都应以书面形式提出，并提供尽可能多的信息，包括任何相关的名称、日期、地点等。问题越早提出，就越容易采取有效的行动。

人力资源负责人确保所有关于不道德或非法行为或保障问题或其他问题的举报得到调查和解决。

人力资源负责人对所有提出的问题和后续解决过程的结果进行保密记录，必要时相关的举报和采取的行动会通知到 CEO。

若举报涉及到人力资源负责人，出于客观保密性原理，则进行回避，由 CEO 指派其他人员进行调查。

决定是否提出举报

一些常见的感觉或经历可能会成为提出问题的障碍。例如，有时不提出问题的原因是：觉得这不是自己的事情；只是怀疑，没有确凿证据；可能觉得对同事或组织不忠；以前提出问题没有按计划进行，或其他人的举报经历不佳。

不过，重要的是要记住，举报人是证人。举报人的作用是让事实说话，让负责人员决定采取何种行动。伏图拉希望举报人尽早提出问题，而不是等待证据——毕竟，考虑不举报的影响也很重要。

举报回应

伏图拉处理问题的方式将取决于这个举报的性质。

在适当的情况下，伏图拉人力资源负责人或经授权的举报人邮箱管理员将通知提交举报的人，并确认收到了报告的违规行为或可疑的违规行为。所有的报告都将被及时调查，并根据调查的需要，将采取适当的纠正措施。

人力资源负责人或经授权的举报人邮箱管理员将首先进行询问，以决定是否应该进行调查，如果是调查，应该如何进行调查。决定可能是举行非正式审查、内部调查或更正式的调查。有关问题可由适当的工作人员进行调查和处理，或可涉及以下检查方：

- 警察或其他法定当局
- 伏图拉的外部审计师
- 一个独立的调查员

如果该举报或指控可以根据伏图拉的任何其他程序或政策进行处理，则将遵循该程序。

如果伏图拉需要采取紧急行动，这将在进行任何调查之前进行。

如果有必要开会讨论这个问题，举报人可以由朋友、同事或其代表陪同，且他们清楚地理解需要高度保密谈话的内容。

举报人将在整个过程中和在结果方面得到尽可能多的反馈。然而，伏图拉可能无法告诉个人所采取的确切行动，这将侵犯伏图拉对另一个人的信任义务。

调查结束后，举报人可能会被询问他们对自己的举报如何处理的意见。

如果提出指控，伏图拉将仔细考虑继续与伏图拉合作的人是否恰当。伏图拉将对违反政策的员工采取适当的纪律措施。

一些投资方要求伏图拉公司通知他们任何关于举报人的指控。伏图拉承诺向投资方披露任何揭发指控，无论是否被证实。该举报已在举报事件登记册中登记，也将立即向这些投资方披露。举报事件登记册见附录1。

响应时间

如果问题不是匿名的，人力资源负责将在 5 个工作日内联系举报人，在 5 个工作日内记录举报的细节，并以书面形式确认举报。

人力资源负责人将在最多 28 个工作日内向举报人提供最终的书面答复，列出任何调查或调查的结果，以及伏图拉如何解决该问题。如果由于进一步调查，伏图拉无法在此时间范围内完成，应联系举报人，并告知需要多长时间才能解决问题。这可延长至最多 65 个工作日。应告知举报人延误的原因和完成的日期。对于非匿名的举报，也将遵循类似的响应时间。

报复性

伏图拉不会容忍任何对检举的骚扰、提供任何信息或其他协助的人的任何形式的骚扰、欺凌、受害、胁迫、恐吓、报复或偏见。任何此类行为均可视为违纪行为。

伏图拉的责任

伏图拉将：

- 确保所有员工都能了解、熟悉并知晓自己在这一政策中的责任
- 确保员工了解我们的举报政策，并将其作为招聘和入职流程的重要组成部分
- 确保所有合作伙伴了解并遵守我们的举报政策
- 及时跟进举报报告并采取行动。

与合作伙伴的合作

伏图拉与合作伙伴共同开展项目和活动，在某些情况下可能会资助合作伙伴。如果受资助的合作伙伴组织没有相应的举报人政策，则以伏图拉的举报政策为准。

受资助的合作伙伴承诺确保在第一时间向与其合作的领导团队成员或人力资源主管报告所有与伏图拉有关的可疑和/或涉嫌举报事件。合作伙伴将向伏图拉提供所有相关或要求的信息，以便作出适当的调查回应。

数据保护和保密性

在处理举报事件时，在举报过程的所有阶段都必须保持保密性。所有敏感和个人数据必须保密（包括任何提交报告的人的姓名），并在严格的“需要知道”的基础上共享，也就是说，必须是履行公务所必需的。

监督此政策的执行

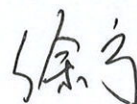
伏图拉承诺监督举报政策的执行情况，以确保其有效实施。伏图拉的年度审计程序将被视为一种监督工具，以确定所有办事处的任何合规和举报问题。人力资源负责人将随时向首席执行官汇报所有与举报有关的问题和案例。本政策将每三年审查一次，必要时可提前审查，尤其是在发生任何举报事件之后。

附录 1：举报事件登记册

本表用于记录收到的单项指控，无论是否得到证实。人力资源主管将使用此信息记录到整个组织事件登记册中，该登记册包含并报告其他与政策相关的事件，以便向 CEO 报告。

概述举报事件类型：	
事件报告日期：	
举报人姓名（如适用，匿名请注明）	
被举报人姓名（如适用）	
报告问题的方式（如电子邮件、硬拷贝报告）	
详细描述举报人提出的问题	
问题是如何处理的--所遵循的关键步骤	
结果如何，包括解决日期	
举报程序是否运行良好？是否需要修订举报政策和程序？	
任何补充意见	

已于 2024 年 9 月 6 日获首席执行官批准



最后回顾：2024 年 9 月 6 日