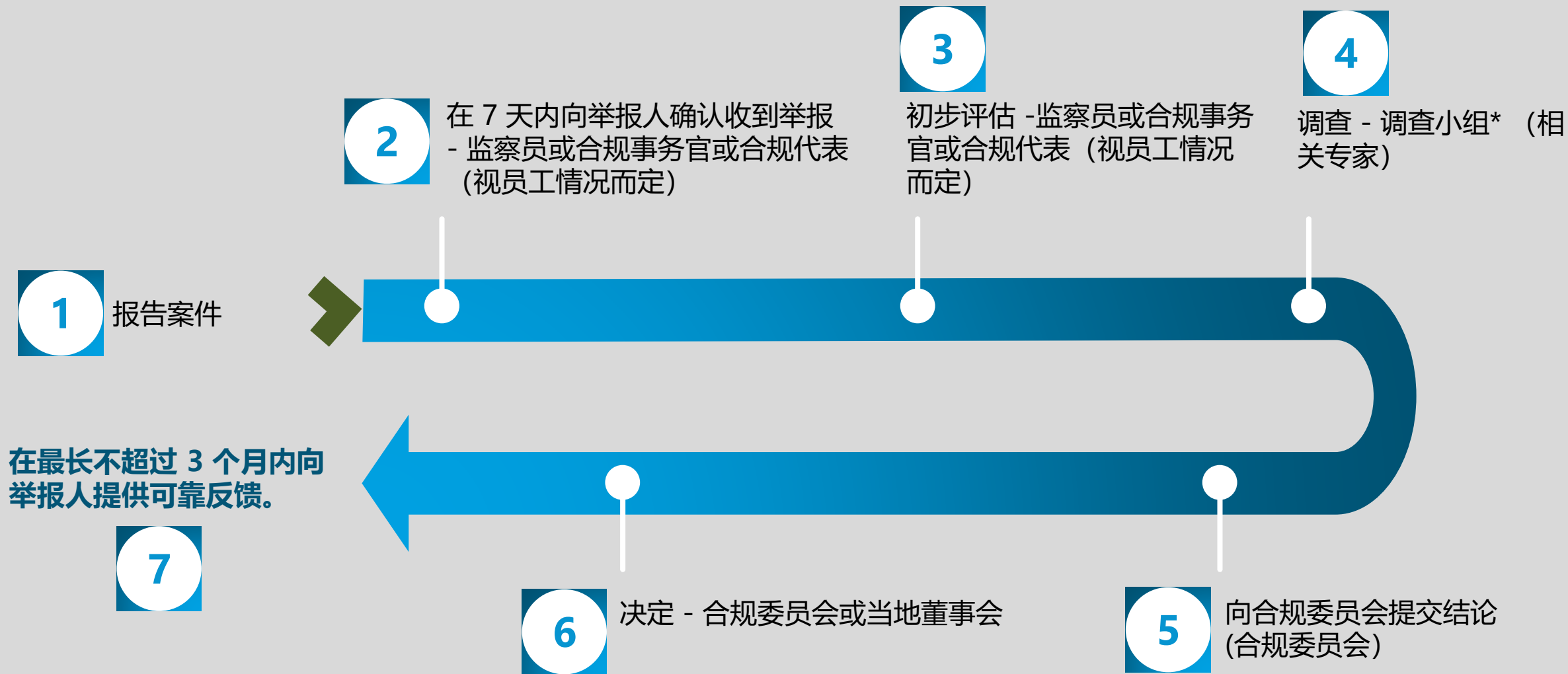




# 举报程序规则

根据奇昊汽车举报政策和投诉处理程序

# KA 举报程序



\* 调查员是公正的，并有保密义务。

## 报告案件

- **鼓励所有员工和第三方**（举报人）立即提出任何可报告的问题，奇昊汽车公司的举报程序是免费的，可以用当地语言进行举报。
- **奇昊汽车举报流程下的可报告问题：**与奇昊的业务活动、奇昊员工的行为或奇昊供应链有关的作为或不作为，举报人有合理理由怀疑其构成不合规或潜在风险。它可能包括但不限于腐败、欺诈、利益冲突、疏忽、违反信任和职责、不正当竞争行为、违反反垄断法、违反保密和信息安全、不遵守国际制裁、有害和不道德的商业行为和做法、侵犯人权、违反劳动法、违反环境法规，或违反任何其他适用的超国家和国家法律及内部法规。
- **应负责任地提交报告。**这意味着，应报告的问题应基于事实，举报人不得提出虚假指控。
- 如果可以，请提供以下信息：
  - 发生了什么？
  - 谁参与了这一事件？
  - 这一事件发生在何时、何地？
  - 如何证明这一事件？
- 所有员工都可以向其直接上级、部门主管、当地人力资源部或当地合规代表报告任何可报告的问题。此外，所有员工和第三方都可以向合规官或商业道德监察员报告涉嫌或已知的不当行为，他们可以确保举报人完全匿名。

### 合规代表 -

负责调查各实体当地举报事件的指定员工，当地提供联系方式。

### 奇昊汽车合规官

**Agnieszka Filip, 全球治理、风险管理和合规 (GRC) 部门主管**

联系电话: +48 695 166 028

电子邮箱: [compliance@kirchhoff-automotive.com](mailto:compliance@kirchhoff-automotive.com)

### 监察专员

**Ph.D. Tobias Eggers, 博士, 律师**

联系电话: +49 231 9580 6850

电子邮箱: [hinweis@park-wstr.de](mailto:hinweis@park-wstr.de)

发送邮件或面对面交谈:

托拜厄斯·艾格斯博士

德国多特蒙德市Rheinlanddamm 199号PARK

Wirtschaftsstrafrecht

邮编: 44139

2

## 收到举报的确认

举报人最迟应在 7 个自然日内收到举报的确认函。

3

## 初步评估

该事项将提交给相关的当地合规代表或合规官或监察员，以确定该事项是否属于举报政策范围。

奇昊汽车确保调查是在适当的专业水平和独立性下进行的，相关人员是公正的，没有任何利益冲突的风险。

如果举报的案件不属于举报程序，举报人将分别得到通知，不得无故拖延。

4

## 调查

如果在初步评估中确定需要进行调查，相关当地合规代表或合规官将以保密、客观和独立的方式进行调查，以确定事实并评估所收到的可报告问题的正确性。相关合规代表或合规官有权在保密的基础上，根据所调查问题的性质，动用各种资源。

在调查时，适用以下原则：

- 调查始终由至少两人进行，以保持客观性。
- 调查人员公正、独立、不受指示约束、对被调查对象客观，并有保密义务。
- 调查员拥有必要的专业知识。

如果调查人员无法联系举报人以获取深入信息，调查过程可能会受到影响。

5

## 提交合规委员会的结论和决定

调查完成后，相关合规代表或合规官将调查结果提交给合规委员会，以获得最终建议和/或决定。如果报告的不合规行为是当地性质的，合规委员会将向各自的管理委员会提出建议，以得出最终结论和决定。

6

奇昊汽车将立即采取适当的应对措施。

7

## 向举报人提供可靠反馈

一旦调查完成，必须告知举报人调查的完成情况和结论。提供可靠反馈的合理时间不得超过举报确认函后的3个月。在合理的情况下，调查可能需要更长的时间，但必须及时分别通知举报人。

## 文件

各个步骤、披露的信息、文件以及调查结果将以适当的方式记录并保密。所有文件将在适用法律允许的时间内保存。

## 匿名和保密

奇昊汽车保证对举报人的身份进行保密处理。举报人在报告应报告的问题时，可决定披露或不披露其身份。但是，我们鼓励举报人透露其身份，以支持调查的有效性和准确性。

相关合规代表/合规官负责确保不披露举报人的身份，但以下情况除外：

- 如果举报人提供了适当的同意，或
- 有必要向参与调查的个人披露，以确保对相关案件进行适当审查，但仅限于适用法律所需（需要知道）和允许的范围，或
- 向法务部门披露该信息，以获得与报告案件有关的法律建议或代理，或
- 法律适用的要求。

受调查影响的个人的身份，如证人和涉嫌违规的人，也必须得到保护和保密处理。

## 不报复原则

奇昊汽车保证，所有举报人都受到保护，不会因提出真正的担忧而受到报复、不利或惩罚，即使他们被证明是错误的。不利待遇包括但不限于解雇、改变举报人的职位或职责使其处于不利地位、歧视、纪律处分、威胁或其他与提出可报告问题有关的不利待遇。

报复本身就违反了法律规定，也违反了我们的行为准则。报复案件必须单独调查，涉及此类行为的员工可能会受到纪律处分，包括终止雇佣关系，或根据其他适用法律规定承担责任。任何承包商或第三方都可能终止合同。

## 对外报告

鼓励员工和第三方首先使用内部举报渠道（参见第 1 点）。不过，如果地方政府提供外部渠道，也可以使用这些渠道。