

目录

1	目标 .....	2
2	缩略语和术语.....	2
2.1	缩略语 .....	2
2.2	术语 .....	2
3	什么行为可以举报? .....	4
3.1	举报的内容 .....	4
3.2	虚假举报 .....	5
4	向谁举报? .....	5
4.1	合规行动热线 .....	5
4.2	合规电子邮箱地址 .....	6
4.3	匿名举报 .....	6
4.4	什么时候举报? .....	7
4.5	其他举报渠道 .....	7
5	对举报人的保护.....	8
5.1	免遭报复的保护 .....	8
5.2	保密 .....	8
5.2.1	举报人的身份 .....	8
5.2.2	被举报人或有关人员的身份 .....	8
6	举报的处理.....	9
6.1	预评估 .....	9
6.2	调查 .....	9
6.3	补救措施 .....	9
6.4	反馈 .....	9
7	每个法律实体的监控和持续改进.....	10
8	适用法律.....	10
9	文件变更历史.....	10

## 1 目标

费森尤斯卡比的目标是为患者护理提供拯救生命的药物和技术，并解决其面临的难题。要实现这一目标需要我们每个人都致力于以道德和最高的诚信标准工作。违法或不合规行为，无论是对相关个人还是对我们公司整体而言，都可能会导致严重后果。

因此，我们希望所有费森尤斯卡比人员在对潜在的违规行为（包括侵犯人权行为）有疑问或担忧时，都能够进行举报，从而保护公司的声誉。我们还鼓励组织外部的所有人，如果他们目睹了与我们的业务运营相关的潜在违规行为，请进行举报，并通过我们的专用举报渠道解决任何问题。

本政策提供了一个指导方针，告知举报人可用的渠道和保护措施、哪种举报符合保护条件以及向谁举报相关信息。此外，本政策还说明了我们将以何种方式支持和保护举报人免受潜在的负面影响，以及我们将如何确保公平对待举报中提到的员工。

## 2 缩略语和术语

### 2.1 缩略语

缩略语	定义
CAL	合规行动热线
eDMS	费森尤斯卡比质量管理（QM）运营的电子文件管理系统
gSOP	全球标准操作规程
HR	人力资源
LCC	本地合规协调员
R/DCC	合规协调员

### 2.2 术语

术语	定义
业务合作伙伴	积极推广和/或分销费森尤斯卡比的商品和服务，或代表费森尤斯卡比提供服务并与客户、政府官员或医疗卫生专业人员互动的第三方
合规协调员（R/DCC）	R/DCC 是费森尤斯卡比的员工，是多个法律实体的合规联系人。
合规政策	全球风险与合规部发布的所有全球政策、SOP 及其辅助文件以及其他强制性流程，Fresenius SE & Co.KGaA 发布的适用于费森尤斯卡比的所有全球合规政策和 SOP（不时修订）。
合规团队	全球风险与合规部、组织合规部的成员和 LCC。
违规行为	要么是 <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 违反适用法律或行业协会准则，</li> <li>■ 严重违反内部合规政策或</li> <li>■ 可能干扰《行为准则》中规定的费森尤斯卡比价值或可能对费森尤斯卡比的声誉产生负面影响的不当行为，</li> </ul> 由费森尤斯卡比人员或其业务合作伙伴做出 或 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 费森尤斯卡比人员、费森尤斯卡比的直接供应商（1 级）或费森尤斯卡比供应链中的其他公司（2 级等）侵犯人权行为</li> </ul> 或 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 费森尤斯卡比人员、其业务合作伙伴或第三方做出的损害费森尤斯卡比资产或利益的相关行为。</li> </ul>

术语	定义
利益冲突	当某人的个人利益或义务与她或他的工作或职位的责任相冲突时，她或他就妥协了。这意味着相关人员存在积极或消极的偏见，决策的独立性、客观性或公正性存在问题。
费森尤斯卡比	费森尤斯卡比公司和/或费森尤斯卡比公司持股超过 50%或以其他方式拥有管理控制权的所有子公司/关联公司。
费森尤斯卡比人员或人员	任何费森尤斯卡比董事会成员、高管、董事、员工、临时工、实习生和志愿者。
全球举报渠道	合规行动热线（由费森尤斯卡比或代表费森尤斯卡比的第三方供应商运营的电子系统）和合规电子邮箱地址（举报的中心电子邮箱地址（ <a href="mailto:compliance@fresenius-kabi.com">compliance@fresenius-kabi.com</a> ））。
侵犯人权行为	侵犯供应链尽职调查相关法律中规定的人权，包括但不限于童工、贩卖儿童、儿童色情制品、儿童卖淫或其他与儿童相关的不当行为、贩卖人口、奴役和强迫劳动、不尊重职业健康和​​安全、无视结社自由、歧视、不支付有约束力的最低工资、违反最长工作时间规定、剥夺土地或其他谋生手段、酷刑和残暴、不人道或有辱人格的待遇、破坏环境、包括空气、水和土壤的污染以及噪音排放，这些风险会损害人们的健康，严重损害食品生产的自然基础或阻止人们获得适当的饮用水或卫生设施，以及违反关于危险废物处置、汞和某些化学品处理的某些国际公约的行为。关于受保护的人权立场的更多详情，可查阅 <b>Global-ANNEX-LE-000070728 “根据《德国供应链企业尽职调查义务法》潜在的侵犯人权行为和相关环境风险”</b> 。
调查团队涉及人员	监察委员会（Ombudspanel）授权进行调查的个人。 在举报中被确定/指控或只是提到的作为指控的主体、受害者和/或证人的人。
本地合规协调员（LCC）管理层	LCC 是费森尤斯卡比的员工，协助管理层履行其合规职责。 本政策范围内对外部负责的法律实体的授权法律代表或代表机构，通常指的是总经理（以前称为 LCO）。
滥用公司资产	未经授权将费森尤斯卡比的资产用于费森尤斯卡比人员开展费森尤斯卡比业务以外的其他目的；本定义不包括其他费森尤斯卡比政策和准则或其他内部规则允许的公司设备的私人使用，其不属于滥用费森尤斯卡比资产。
监察委员会（Ombudspanel）	全球/公司级别的集中审查每个举报的潜在违规行为并监控全球趋势的机构，受监察委员会的运作规则管辖。
可举报的行为	见违规行为、侵犯人权行为和第 4 节。
举报人	通过任何举报渠道进行举报的任何个人。
报复	由内部或外部举报或披露引发的专业背景下的直接或间接作为或不作为，导致或可能导致举报人遭受不合理的不利处境。尤其包括以下报复行为（如果这些行为不是明显基于独立于调查之外的 HR 的合理决定）： <ul style="list-style-type: none"> <li>● 停职、解雇或类似处理措施</li> <li>● 降级或拒绝晋升</li> <li>● 职责变动、工作地点变更、降薪、工作时间变更</li> <li>● 拒绝参加进一步培训</li> <li>● 负面绩效评估或出具不良参考</li> <li>● 纪律处分、谴责或其他制裁，包括经济制裁</li> <li>● 胁迫、恐吓、欺凌或排斥</li> <li>● 歧视、不利或不平等待遇，例如被排除在团队会议之外</li> <li>● 在员工有望获得无限期就业合同的情况下，未能将定期就业</li> </ul>

术语	定义
	合同转变为无限期劳动合同
	<ul style="list-style-type: none"><li>● 不续签或提前终止定期就业合同</li><li>● 造成伤害（包括名誉受损），尤其是在社交媒体上，或造成财务损失（包括合同或收入损失）。</li></ul>

### 3 什么行为可以举报？

如果个人举报违规行为，他们将受到本政策的保护。其中包括**疑似的或实际的违规行为**

- 费森尤斯卡比人员或其业务合作伙伴**违反适用法律/行业协会准则**，包括但不限于
  - **刑事/行政违法行为**，如欺诈、腐败、贿赂、违反反垄断法、篡改账簿和记录、贪污、违反数据隐私法和洗钱/恐怖主义融资。
- 费森尤斯卡比人员或其业务合作伙伴**违反费森尤斯卡比行为准则和适用的合规政策**，包括但不限于：
  - 利益冲突
  - 不正当地给予、提供或接受娱乐、招待、礼物或其他好处
  - 与竞争对手保持不透明和/或不适当的通信/联系/勾结
  - 可疑的赞助和捐赠活动
  - 不当的医疗卫生专业人员互动，例如演讲者服务和咨询活动
  - 工作场所的暴力、歧视、围攻或（性）骚扰。
- **侵犯人权行为**
  - 与费森尤斯卡比的商业运作相关
  - 在费森尤斯卡比的供应链中，包括费森尤斯卡比的直接（1 级）和间接（n 级）供应商的侵犯行为
- **相关损害费森尤斯卡比资产或利益的行为**

为避免疑问，可举报的行为通常**不**包括：

- 纯粹的人力资源投诉和其他与上述类别无关的冲突（例如：人员之间的个人冲突，或与雇用或聘用有关的决定，如调动、晋升或纪律处分，但不包括报复或侵犯人权行为）。在这种情况下，应咨询人力资源负责人。
- 与上述类别没有任何联系的质量相关案例（例如：违反 cGMP，投诉产品质量等）。在这种情况下，必须立即通知质量管理部门或管理层。

#### 3.1 举报的内容

举报是否成功取决于所提供信息的详细程度和质量。

因此，举报尽可能精确和完整是很重要的。举报人应提供**尽可能多的相关信息**，并确保这些描述对于举报人专业领域之外的人来说是可以理解的（例如，解释缩略词）。

一般来说，在举报中考虑以下基本问题是有帮助的：

- **人员？**（所有相关人员/公司的全名和职位）
- **事件？**（有关特定行为的所有相关细节）
- **时间？**（行为是否正在进行？是在某个时间发生的吗？）
- **方式？**（在我们的组织中是如何实现的？）
- **地点？**（国家、法人实体、组织单位、部门、办公室、工厂等）

**重要注意事项：**如果有可以作为证据的文件，应附在举报中。不完整或“零碎”的举报会使评估问题和采取后续有效行动变得更加困难，甚至是不可能，并将成为一个拖延因素。

明确指出在哪里可以找到所描述的不当行为的证据也非常有帮助。其可以是特定的合同、生产批号、特定档案中的特定活页夹、特定采购订单等。

### 3.2 虚假举报

基于合理理由和善意做出的每一次举报都是有价值的，值得高度赞赏。即使最终被证明是不正确的，善意的举报也不能给举报人带来任何不利。

但是，出于恶意、个人利益或故意错误指控他人行为不当而做出的虚假指控被视为违反我们的行为准则，可能是非法的，并可能导致对举报人采取适当的纪律措施甚至法律行动。

## 4 向谁举报？

我们鼓励费森尤斯卡比人员公开与其直接经理或当地合规协调员讨论任何有关合规的问题或疑虑。

费森尤斯卡比人员和任何其他个人也可以以保密的方式发布举报，并确保在本政策下获得最佳保护。最好的方法是直接联系我们的合规团队。

任何可举报的行为都可以随时通过全球举报渠道进行处理：

- 合规行动热线（“CAL”）或
- 合规电子邮箱地址

全球举报渠道和在公司层面处理任何举报的专业合规团队是处理举报的首选和标准配置。

### 4.1 合规行动热线

CAL 是费森尤斯卡比的全球举报工具，通过安全渠道提供与合规团队的直接保密联系，甚至允许匿名举报。可以通过 [www.complianceactionline.ethicspoint.com](http://www.complianceactionline.ethicspoint.com)、费森尤斯卡比的主页（[www.fresenius-kabi.com](http://www.fresenius-kabi.com)）和费森尤斯卡比内网访问。

有**两种选择**：

- **CAL 热线（适用于大多数国家）**
  - 热线全天候开通，接线员用当地语言交流。

- 接线员将引导呼叫者进行举报，并询问问题以澄清举报的内容。
- 通话结束时，呼叫者将收到一个**举报密钥和密码**，这对进一步跟进非常重要。**呼叫者必须记下这些数据，并安全地保存起来，以备参考。**它们是再次连接系统的唯一链接，不能由提供商重置或更改。如果数据丢失，唯一的选择是提交新的举报。
- 使用此密码和举报密钥，可以再次拨打电话并访问案件管理系统。
- 通过这种方式，可以与调查小组进行沟通，例如，接收最新情况、接收后续问题或提供进一步的信息。
- **举报人应经常跟进举报。**否则，合规团队无法取得联系，调查可能会因缺乏信息而失败。合规调查需要时间和精力，在许多情况下，还需要与举报人进行后续沟通。
- **在线举报（适用于所有国家）**
  - 在线举报工具全天候可用，并且可以使用当地语言。
  - 要进入一个案例，举报人必须
    - 选择“进行举报”。
    - 填写所有必填字段，并提供与问题或顾虑相关的具体事实。
    - 选择密码并提交举报。这个密码非常重要，这是再次连接到系统的唯一链接，并且不能重置。
  - **举报人应始终在几天后使用其密码和举报密钥登录案件管理系统，以跟进举报。**否则，合规团队可能无法取得联系，调查可能会因缺乏信息而失败。

#### 4.2 合规电子邮箱地址

除了 CAL，举报人还可以使用以下电子邮箱地址联系合规团队：

[compliance@fresenius-kabi.com](mailto:compliance@fresenius-kabi.com)

也可以通过上述电子邮箱地址安排个人会面或（视频/电话）通话。

该电子邮箱地址只能由费森尤斯卡比全球风险与合规部专门指定的成员访问。

#### 4.3 匿名举报

我们鼓励举报人在进行举报时表明他们的身份。这样可以更容易地解决问题，并在必要时进行跟进。举报人的身份将在法律范围内保密（参见下文第 6.2 节）。

然而，在提交举报时，举报人不一定要表明自己的身份。**如果举报人希望匿名举报，最好的方式是通过 CAL 进行举报（参见上文第 5.1 节）。**

匿名使用 CAL 时，举报人的身份将受到认证技术解决方案的保护。这意味着系统不会存储任何可能泄露举报人身份的数据。甚至不会要求举报人提供个人信息。

这意味着合规团队不能直接回答举报人的问题或反馈。合规团队只能通过 CAL 联

系举报人，因此举报人必须使用他们收到的代码再次连接到系统。登录后，举报人可以找到我们的合规团队发送给他们的的问题或答案。

即使通过 CAL 匿名举报，举报人也可以留下保密的电子邮箱地址，而合规团队则无法访问该地址。此电子邮箱地址仅用于在案件管理系统中有更新时，举报人可以自动收到电子邮箱通知。

此外，案件管理系统提供了安排安全实时聊天会话的机会，调查小组可以与举报人聊天，从而再次保护举报人的匿名性。

#### 4.4 什么时候举报？

举报人应**尽早**表达他们的担忧。尽早发现并解决缺陷可能会防止问题扩大，并有助于避免发生潜在的罚款和损害。举报人即使不是 100% 确定有问题也要进行举报。合规团队将调查所提供的信息，尝试对其进行验证，并采取适当的措施。

然而，举报人也应考虑举报可能对其他人产生的影响。对于举报中提到的人来说，举报潜在的违规行为是一个非常严肃的问题。因此，举报人应确保在举报前审查容易获得的信息，以事先检查某个问题是否合理。

#### 4.5 其他举报渠道

费森尤斯卡比致力于分析和阻止任何不合规的行为。为了实现这一目标，费森尤斯卡比组建了一个独立且高度专业化的合规专家团队（“调查小组”），及时跟进任何举报，并为举报人提供尽可能好的保护。费森尤斯卡比强烈鼓励举报人通过安全的全球举报渠道向这些专家提供举报信息。

#### 公共机构

在某些国家，仅针对特定行为，举报人也可在不违反法律的情况下向公共机构通报可举报的行为。关于特定国家内部的具体先决条件，举报人应参考当地法律。在欧盟，可参考相关的欧盟检举人指令第 10 条及其后各条。举报人可查阅 <https://www.fresenius-kabi.com/responsibilities/global-speak-up-policy> 找到欧盟国家的跨国法的链接，以查找可以联系的机构。

**请注意，如果举报人希望匿名举报，只有通过我们的全球举报渠道举报才能保证对举报进行跟进。**与此相反，公共机构不一定有义务对匿名举报采取后续行动。

#### 本地举报渠道

除了全球举报渠道之外，一些当地法律还要求针对特定违法行为建立额外的当地举报渠道。在这种情况下，当地费森尤斯卡比实体根据适用法律建立额外的举报渠道。在这些国家，作为全球举报渠道的补充，举报人可以选择仅向法律实体内的联系人 LCC 举报任何可举报的行为。

如果举报人希望 LCC 不与全球举报渠道（由公司/全球管理）共享个人身份，他们必须在举报时向 LCC 清楚明确地表明这一点（**选择退出**）。

举报人可查阅 <https://www.fresenius-kabi.com/responsibilities/global-speak-up-policy> 找到所有相关实体和联系方式的定期更新清单。

## 5 对举报人的保护

做出举报问题的决定可能会引起举报人内心的混乱和不安。与此同时，如果举报人确信某个问题是真实存在的并且应该被举报，那么他们也不应该害怕。因此，善意的举报绝不会给举报人带来任何不利。善意通常是指举报人在做出举报之前已经分析了他们所看到的相关事实，并且该举报不是故意虚假的或者只是为了伤害举报中提到的人。

### 5.1 免遭报复的保护

**善意的举报人不应面临任何形式的报复。**其中包括但不限于劳动、纪律、刑事或民事制裁。

费森尤斯卡比将对举报人的报复视为严重的违规行为，将根据纪律规则和程序进行处理。所有受本政策约束的人员都必须举报任何因举报人如第 3 节所述的言论而遭到报复的行为或疑似行为。

### 5.2 保密

费森尤斯卡比致力于保护举报人和被举报人或有关人员的身份和名誉。一方面，在法律范围内最大限度地保证举报人的保密性。

另一方面，被举报人和有关人员的权利也需要得到保护。在调查过程中，被举报人的姓名将保密，无罪推定适用于所有内部调查。

#### 5.2.1 举报人的身份

将对举报进行保密和敏感处理。

只有专门任命的合规团队成员才能访问收到的举报。调查小组不会在内部或外部分享举报人的身份或可能泄露其身份的信息，除非

- 举报人同意
- 举报人选择公开举报（不通过保密的全球举报渠道）或
- 按法律要求或主管当局或法院的要求（例如，如果当局或法院正式要求）。

#### 5.2.2 被举报人或有关人员的身份

费森尤斯卡比保护被举报人的名誉。调查是客观和独立的。调查小组将在本组织内外对举报中涉及的人员的身份保密。

但，以下情况/人员除外

- 主管（检察）当局或通过法院命令提出请求
- 被指派进行内部调查需要了解情况的人员和/或
- 阻止违法或不合规行为以及防止此类不当行为给公司/集团或个人带来重大不利影响所必需的人员。

在对举报进行调查后，可能会与主管管理层分享被举报人的身份，以决定可能采取的纪律行动或其他补救措施。然而，如果举报没有得到证实，调查小组将不会透露身份，除非在特殊情况下，考虑到有关人员的权利和利益，认为有必要时才会透露。

## 6 举报的处理

在通过全球举报渠道提交举报后，举报人将会很快收到确认，最迟不超过 7 天。将根据 Global-SOP-LE-000047598 合规案件管理，以客观的方式认真对待和审查根据本政策提交的所有举报。

### 6.1 预评估

首先，将对举报的可信度和完整性进行预评估。预评估将由全球风险与合规部成员组成的监察办进行。如果没有明显的利益冲突，监察委员会可以要求组织和/或当地合规部门的成员帮助分析。进行预评估所需的时间取决于每个单独案例的复杂程度，但由于这只是初步分析，因此应迅速完成。

在做出决定之前，监察办会与举报人跟进，以补全信息。举报人也可要求进行面谈，以更好地说明其担忧。

### 6.2 调查

如果预评估结果是对违规行为存在初步怀疑，那么监察办将向调查小组发出内部调查授权。调查小组可能由本地、区域、部门或全球风险与合规团队的成员组成。

调查的目的是分析事实，并查明举报是否属实。调查还有助于确定内部控制措施的潜在弱点或在这方面的改进潜力。

调查小组必须根据所有适用法律和内部法规（Global-SOP-LE-000047598 合规案件管理）进行调查。调查小组有义务对案件和调查情况保密。所有措施都必须以客观公正的方式进行，并与举报的行为相称。进行调查所需的时间甚至比预评估所需的时间还要长，取决于每个案件的复杂程度。

在调查过程中，如果举报人选择使用全球举报渠道，那么他们应与调查小组保持联系，以获得反馈并回答其他问题。

接受调查的人员将不定时被告知正在进行的程序，并有机会对任何指控发表意见。这样做的目的是确保公平对待举报中涉及的人员。

调查结束后，调查小组将向监察委员会和管理层提交调查报告。涉及人员的身份仅在补救措施所需的范围内共享。

### 6.3 补救措施

根据调查报告，并在举报得到证实的情况下，主管管理层负责分析是否有必要采取补救措施来制止违规行为、制裁此类行为或调整/修订内部控制措施，以避免再次发生此类行为。可包括向公共机构举报，例如税务和检察机关或警局。

### 6.4 反馈

如果通过全球举报渠道或其他允许联系举报人的沟通形式提交举报，调查小组将能够保持联系，以跟进其他问题并提供反馈。

调查小组将至少根据保密和数据保护要求，在适当的范围内提供关于调查结果的声明。如果调查没有发现关于所举报问题的任何证据，将告知举报人调查被认定为证据不足。如果调查时间超过三个月，举报人还将在这段时间内收到关于调查状况的中期反馈。

## 7 每个法律实体的监控和持续改进

管理层应监督本政策的实施，并确保符合本政策。管理层还应评估法律环境中任何变化的影响，并在必要的范围内在本地政策中反映这些变化。

## 8 适用法律

本政策允许的任何指南都受适用法律法规以及费森尤斯卡比所属行业协会准则的约束。如果当地适用法律比本政策更严格，则必须遵循更严格的法律标准。

管理层应监控与事故举报相关的当地法律、法规和准则，并对当地政策和流程进行必要的修改。在相关情况下，管理层应及时通知其他利益相关方，如负责的R/DCC。

## 9 文件变更历史

版本	变更原因和说明
1.0	新建文件