

神钢汽车铝材（天津）有限公司举报制度

第 1 条 . 规则的目的

1. 本规则就神钢汽车铝材（天津）有限公司（以下简称为“本公司”）的员工在发现本公司内部存在违反法律法规或本公司的就业规则等其他公司内部规定的正当行为, 或有客观合理的理由相信存在相关不正当行为时, 员工不通过公司组织机构而直接向被任命为受理窗口的律师（以下简称为“受理窗口律师”）进行联系的制度（以下简称“内部举报制度”），进行规定。
2. 对中国神钢集团公司（以下简称为“神钢集团”）使用内部举报制度举报的案件进行调查时的本公司支持内容，进行规定。

第 2 条 . 内部举报制度的目的

内部举报制度的目的, 是预防本公司及神钢集团内部因违反法律法规或本公司就业规则等其他公司内部规定导致的风险的出现和扩大, 同时在相关风险实际产生的情况下, 通过受理窗口律师, 及早客观的把握事实和原因, 及时采取合理的应对措施。

第 3 条 . 受理窗口律师

受理窗口的律师为通过海报及合规卡内部宣传的, 持有中国律师资格的公司外部律师。

第 4 条 . 内部举报制度的实施

1. 本公司员工在发现本公司内部存在违反法律法规或本公司的就业规则等其他公司内部规定的不正当行为, 或有客观合理的理由相信存在相关不正当行为时, 可直接向受理窗口律师举报。举报方式可以是电话、邮件、信件中的任意方式。
2. 希望匿名的, 可明确表达“希望匿名”的要求。但进行匿名举报的, 有可能不能收到本条第 6 款规定的应对的报告。
3. 受理窗口律师接收举报的时间如下（邮件接收时间为 24 小时）：
每周一至周五：上午 9 点至下午 5 点（休息日等非工作日除外）
4. 举报内容属于以下（1）或（2）规定情形的, 受理窗口律师可以拒绝接收举报。
 - (1) 超出本规则第 2 条所规定的目的的。
 - (2) 过去同一举报人已经就同一事项进行举报, 本公司已经针对举报内容, 实施了适当的应对措施。
5. 收到举报时的对应如下：
受理窗口律师将向本公司合规管理人员报告举报内容, 本公司、神户制钢所内部统括监查部双方就应对方针进行协商, 并根据需要以本公司的总经理及合规管理人员为中心, 作出调查、处分、防止再次发生的防范对策等的应对决定。但本公司的总经理或合规管理人员为举报对象时, 由其他人员进行应对。本公司可委托神户制钢所进行支援应对。
6. 根据本条第 5 款决定的调查、处分、防止再次发生的防范对策等的应对内容, 受理窗口律师应及时通知举报人, 并向定期召开的本公司的合规委员会报告。
7. 神钢集团的内部举报制度的实施按各公司的规程执行。其后, 受理窗口律师将向本公司合规管理人员进行报告, 本公司、相应集团公司及神户制钢所内部统括监查部就应对防止进行协商。协商结果, 必要时由相应集团公司决定进行调查、处置、防止再次发生等措施。相应集团公司要求时, 本公司将协助调查。

第 5 条 内部举报制度的利用

本公司员工在利用内部举报制度时，应充分考虑本公司的企业保密信息。对于属于本公司的企业保密信息的举报事实，即使是以公共利益为目的，也禁止不通过内部举报制度而直接向其他第三方举报。

第 6 条 不利待遇的禁止

1. 为了保护举报人，本公司不得对通过内部举报制度进行举报的人员，在职场内外进行匿名举报人的查找确认，或以举报为理由给予不利待遇（包括惩戒处分、调换职位、侵扰等事实行为。以下相同。）

2. 举报人如受到上述的不利待遇，可以联系受理窗口律师。

第 7 条 举报的注意事项

员工利用内部举报制度举报不正当行为时，应注意以下事项：

1. 对于举报内容，要有客观合理的根据，不得以图谋个人利益、公报私仇、诽谤中伤、表达不平不满或个人意见等为目的进行举报。

2. 在举报时，把客观合理的根据和基于其推测的区别开来叙述，应避免把包含谣言的暧昧的事实断言为客观的事实，尽可能明确“时间、地点、人物、事件、情况”，并且原则上应表明被举报人的所属部门及姓名。

第 8 条 罚则

任何人违反本规则，将根据就业规则予以处罚。