

2023 年 07 月 11 日

# 禁止报复

亿咖通集团政策

# 目录

<b>1. 导言</b> .....	2
1.1 目的.....	2
1.2 范围和适用性.....	2
1.2.1 范围.....	2
1.2.2 适用性.....	2
1.3 角色和职责.....	2
<b>2. 政策</b> .....	3
2.1 什么是报复？.....	3
2.2 亿咖通的禁止报复.....	3
2.3 将报复行为上报.....	3
2.4 我们如何管理对报复的举报.....	4
2.5 保密性.....	4
2.6 善意举报将免受亿咖通的处罚.....	4
2.7 补救措施.....	5
<b>3. 内部控制</b> .....	5
<b>4. 违反本政策</b> .....	5
<b>5. 定义</b> .....	6
<b>6. 本政策的例外情况</b> .....	7
<b>7. 本政策的调整</b> .....	7
<b>8. 政策审核</b> .....	7
<b>9. 相关和参考文档</b> .....	7
<b>10. 文档所有者</b> .....	7
<b>11. 文档历史记录</b> .....	8

# 1. 导言

## 1.1 目的

亿咖通致力于遵守我们《行为准则》中规定的最高商业和道德标准。我们倡导公开和诚实反馈的文化，并鼓励每个人就疑似或实际的不当行为和违反我们政策的行为大胆发声。

本《禁止报复政策》规定，禁止对举报人实施任何报复。它还将解释亿咖通如何处理对举报的报复以及如何保护举报人。

“大胆发声”对于帮助亿咖通遵守我们的《行为准则》和更广泛的公司政策中的商业和道德标准至关重要。那些出于善意就疑似或实际不当行为提出疑虑的人应该有信心这样做，而不必担心遭到反控。本政策还反映了公司对尊重员工和第三方利益相关者不因举报而遭到报复的人权承诺，正如《行为准则》和《人权和反奴役承诺声明》中的规定。

## 1.2 范围和适用性

### 1.2.1 范围

本文档适用于亿咖通全球。其适用对象包括所有亿咖通集团公司的员工以及与我们有关联的所有第三方利益相关者。

### 1.2.2 适用性

本文档适用于所有员工、承包商和所有作为公司临时员工的个人，包括但不限于实习生、临时人员、顾问或独立承包商。

## 1.3 角色和职责

角色	职责
所有员工	按要求遵守本政策并将怀疑的不当行为上报，包括但不限于根据《行为准则》进行上报的义务
所有管理者	所有管理人员都有责任确保本政策得到遵守。特别是，作为亿咖通的关键领导者，当有员工选择向其上报时，他们将收到“大胆发声”举报并应： <ul style="list-style-type: none"><li>• 根据《大胆发声政策》采取行动，以确保举报得到解决；或</li><li>• 将问题登记至亿咖通“大胆发声”渠道</li></ul>

## 2. 政策

### 2.1 什么是报复？

**报复**是指因员工的以下行为而对其实施任何形式的报复、处罚和/或虐待。

- 通过任何渠道对疑似或实际的不当行为进行善意举报；或者
- 配合调查不当行为。

根据具体情况，报复可能针对不同人员，而非仅仅是通过亿咖通大胆发声机制举报或参与调查的员工，还有可能针对其家人、朋友或同事等其他人员。

报复行为包括但不限于：

- **身体上**：一切形式的骚扰，包括性骚扰；身体虐待或暴力；和监视。
- **心理上**：口头恐吓或威胁；不当、歧视性或贬低性评论；和欺凌。
- **经纪上**：降级；给员工分配比之前不利的工作任务；较低的绩效评级；纪律处分；解雇；减薪；阻止晋升；和重新分配工作。

### 2.2 亿咖通的禁止报复

亿咖通禁止对通过任何渠道就疑似或实际的不当行为提出善意举报或配合不当行为调查的员工进行任何形式的报复。

公司还希望业务合作伙伴同样禁止上述第 1.2 条中规定的任何形式的报复。

### 2.3 将报复行为上报

如果员工认为自己因参与举报流程而遭到报复，或者目睹或知晓其他员工受到报复，则必须通过亿咖通“大胆发声”渠道（电话、在线或应用程序）进行上报，或上报至以下任何人员（如可行）：

- 您的直属经理（或其他经理）
- 人事团队的任何成员
- 所在国家的负责人
- 所在国家的人力资源负责人
- 法务部门的任何成员
- 合规部门的任何成员

对涉嫌报复的举报可以匿名进行——除非特定司法管辖区的法律禁止，但匿名可能会导致无法全面彻底地调查。如果匿名举报，公司鼓励举报人提供足够的信息，以便能对事件开展调查。

## 2.4 我们如何管理对报复的举报

对涉嫌报复的举报将由亿咖通大胆发声渠道的独立提供商在适当的内部调查团队（审计、安全、人力资源、法务和/或合规）的支持下负责接收。该团队被称为“大胆发声团队”。

对涉嫌报复的举报将使用《**亿咖通大胆发声政策**》以及亿咖通内部《事件管理和调查规程》中规定的流程进行评估和调查。

对涉嫌报复的举报将由法务与合规团队在人力资源以及适当的外部咨询和调查团队的支持下进行管理。

## 2.5 保密性

大胆发声团队和为调查提供支持的部门将按照《**亿咖通全球数据隐私政策**》规定的原则，保密处理针对每项涉嫌报复的举报。

作为一般原则，对涉嫌报复的举报应让尽量少的人员知情。如果需要向员工通报涉嫌报复的举报，将以需要知道为基础进行通知，以便以适当、彻底的方式调查和解决指控。

然而，如果法律要求亿咖通向政府机构等当局披露报复指控，或者为了调查和/或补救而需要披露，则无法确保保密性。

收到、证实和/或解决的涉嫌报复的举报总数将包含在向全球合规委员会报告的所有大胆发声案件的季度摘要中。

亿咖通可以选择公开披露收到、证实和/或解决的涉嫌报复的举报总数。

## 2.6 善意举报将免受亿咖通的处罚

任何出于善意对疑似或实际不当行为（包括报复）提出举报的个人，不会因该等举报而受到任何亿咖通集团公司的负面后果作为惩罚。

这包括任何亿咖通集团公司的不利雇佣行为、民事、刑事或行政行为，无论所举报内容是否得到证实。

如果问题已扩展到外部并由公共机构或法院管辖，亿咖通将无法保护任何个人免受任何调查、起诉、索赔和/或判刑。然而，如果个人是根据第 2.3 条出于善意地举报问题，则公司将尽最大努力向当局告知情况。

亿咖通的这种保护无限期适用，包括员工离职后再以相同或不同身份重新加入亿咖通。如果出于恶意提出不当行为指控，或者确定提出指控是出于骚扰或伤害其他员工或个人的恶意思图，则此项保护将不适用。该规定也不意味着员工个人将免受与个人投诉无关的合法不利就业行为的影响。

## 2.7 补救措施

根据当地劳动法律，对于经证实的报复行为，我们将采取适当的制裁和/或补救措施，直至并包括终止雇佣关系。

与所有举报一样，亿咖通将根据具体情况对每个事件做出回应，并针对每个具体情况寻求量身定制的解决方案。

如果员工举报的问题全部或部分涉及其本人的不当行为，且该不当行为确定已经发生，亿咖通在确定适当的制裁和/或补救措施（包括任何法律或纪律处分）时，会将自愿坦白和主动上报行为纳入考量。

内部审查委员会将负责根据《内部审查委员会指南》，针对已证实的报复指控提出补救行动建议。

## 3. 内部控制

本文档的内部控制存储在亿咖通内部控制寄存器中。

## 4. 违反本政策

根据我们的《行为准则》，违反本政策可能会被要求补救、纠正或遭受纪律处分，直至终止雇佣关系。实际或疑似的不当行为事件应通过亿咖通“大胆发声”渠道进行上报。

亿咖通保证不会对善意举报此类违规行为进行报复，并在法律允许的范围内保密。

## 5. 定义

术语	定义
员工	亿咖通集团或其任何附属公司的任何员工
第三方个人	亿咖通集团公司按合同聘用的任何个人或亿咖通集团公司所聘用公司的任何个人雇员或代表
内部审计委员会	由合规团队组成的内部跨职能和/或跨部门委员会，在对通过大胆发声渠道收到的举报进行调查后，针对已证实的指控提出制裁和补救措施建议。
不当行为	违反亿咖通集团《行为准则》中的承诺以及与这些承诺相关的所有政策的行为；或者 违法行为。
亿咖通或亿咖通集团、亿咖通集团公司	亿咖通公司、亿咖通集团以及亿咖通公司的任何子公司或附属公司。  包括亿咖通合资企业下的公司。
举报人	个人 – 员工或第三方个人 – 对涉嫌或实际不当行为进行举报的个人，包括代表其他人进行举报。
报复	因个人的以下行为而对其实施任何形式的惩罚，包括身体、心理或经济方面： <ul style="list-style-type: none"> <li>- 通过任何渠道对疑似或实际的不当行为进行善意举报；或者</li> <li>- 配合调查不当行为</li> </ul>
亿咖通大胆发声	亿咖通提供的全球渠道（通过电话、网络或应用程序），用于举报可疑或实际的不当行为。  以及  个人将可疑或实际的不当行为上报给以下任何人员： <ul style="list-style-type: none"> <li>• 您的直属经理（或其他经理）</li> <li>• 人事团队的任何成员</li> <li>• 所在国家的负责人</li> <li>• 所在国家的人力资源负责人</li> <li>• 法务部门的任何成员</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 合规团队的任何成员 (请参考第 2.3 节)</li> </ul>
通过亿咖通大胆发声渠道对可疑或实际不当行为的举报	通过上述《亿咖通大胆发声政策》定义的任何渠道进行的举报
大胆发声团队	由负责接收大胆发声举报的个人构成的小组。其中包括亿咖通大胆发声渠道的供应商、法务与合规部门以及其他根据需要指定的职能部门/外部支持

## 6. 本政策的例外情况

本政策不允许有例外情况。

## 7. 本政策的调整

不允许对本政策进行调整。

## 8. 政策审核

本政策将根据《行为准则》的修订至少每两年审核一次，或者在立法或监管变化需要时提前审核。

## 9. 相关和参考文档

文档
《亿咖通行为准则》
《亿咖通人权和反奴役承诺声明》
《亿咖通大胆发声政策》
《亿咖通全球数据隐私政策》

## 10. 文档所有者

本文档归合规部所有。

## 11. 文档历史记录

版本	批准日期	生效日期	修订	下次审核日期
1.0	2023 年 7 月 11 日	2023 年 9 月 30 日	无 - 第一版	2025 年 7 月 11 日