



Budweiser Brewing Company APAC Limited

百威亞太控股有限公司

(A company incorporated in the Cayman Islands with limited liability)

举报政策

目录

1. 介绍.....	2
2. 如何报告?.....	2
3. 禁止打击报复.....	3
4. 如何处理举报?.....	4
5. 法律合规.....	4
6. 数据隐私.....	4

1. 介绍

为何需要举报政策？

- 1.1 在百威亚太控股有限公司（“百威亚太”或“公司”），我们认为衡量成功标准不仅在于取得成就，也在于取得成就的方式。为此，我们应当做到言行一致，而关键是建设开放的文化氛围，让人们可以安全地寻求建议及提出关切。
- 1.2 如您知晓或怀疑存在违反适用法律法规、百威亚太的商业行为准则或者公司其他政策的情形，或者显著不符合道德准则的情形，我们鼓励您大声说出来。
- 1.3 保持沉默或视而不见似乎更加容易，但如果您大声说出来，就能够向公司提供与非法或不道德行为有关的隐藏信息，该等行为可能给公司造成严重风险。报告并非必须涉及具体差错者的不法行为，还可以报告您认为不妥当的实践或程序。作为主人翁，我们都应该采取措施保护公司免遭该等风险。
- 1.4 此外，公司认为某些行为非常严重，因而要求报告该等行为。举例说明，如有《反歧视和反骚扰政策》项下的性骚扰指控，主管还负有强制性报告义务。所有员工和供应商均应当报告违反或潜在违反《人权政策》的情形。
- 1.5 为了让员工和其他人能够通过安全、可靠的途径报告关切，百威亚太实施本政策，对公司接收、留存、及处理举报的详细程序予以说明。受限于适用法律，员工和其他人可以通过匿名方式（指他人不会知道报告人的身份）及/或保密方式（即报告人的身份及报告内容仅限特定人员知晓——即负责调查、整改的人员或依据适用法律应当知晓的人员）提交举报。报告之人如善意行事，不得因此而遭到任何打击报复或迫害

适用对象？

- 1.6 本政策适用于善意地通过本政策使用举报渠道之人。但是，本政策的某些规定仅适用于我们的员工，具体见本政策规定。

2. 如何报告？

可以使用哪些渠道？

- 2.1 根据本政策提出报告的最简单方式，就是使用我们的合规热线。
- 2.2 使用我们的合规热线是安全的报告方式，由1家独立公司提供。全球任何地方、全天24小时均可使用合规热线，您可以使用母语进行报告。
- 2.3 如需使用合规热线，请访问<http://www.budweiserapac.com/caseReport>或拨打免费电话，具体电话号码根据您呼叫所在国确定，您可通过网站找到电话号码。
- 2.4 此外，您还可以通过如下方式报告：
 - 2.4.1 直接联系您的直线主管（如您对该方式感到放心）；或
 - 2.4.2 直接联系法律部门或道德与合规部门。
- 2.5 本政策的任何规定均不以任何方式禁止、限制或妨碍员工行使受保护的权利或者依法

向执法机构、监管或行政机构披露信息。

3. 禁止打击报复

- 3.1 如任何人或其合法代表善意地（i）提出关切，（ii）正式或非正式地向百威亚太报告，（iii）协助其他员工向百威亚太报告，或（iv）针对本政策项下报告而参与调查或依法受到保护的诉讼，则百威亚太禁止且不会容忍针对该人或其合法代表威胁进行或实际进行打击报复。
- 3.2 违禁打击报复行为或迫害行为包括但不限于任何形式的不利就业行动、降职、停职、纪律惩戒、威胁、恐吓或骚扰。
- 3.3 打击报复本身也属于本政策项下应予以报告的行为，并会导致纪律处分，直至予以解雇。如您认为自己遭到打击报复，请立即根据本政策的指引报告您所指控的打击报复行为。
- 3.4 员工不得依据本政策而免于承担自身不当行为的后果。举例说明，员工即便提出举报，仍可因无关联的不当行为而面临纪律处分。同样，员工报告自身不当行为的，仍须针对其从事的不当行为而遭受纪律处分。
- 3.5 提出报告的员工不得依据本政策而豁免于定期绩效考核，包括OPR流程。
- 3.6 此外，任何人如明知故犯且有意提交虚假报告，或者针对某项报告所涉调查工作提供虚假或蓄意误导性信息，将会面临纪律处分，直至予以解雇或适用其他合法程序。
- 3.7 同样，任何百威亚太员工如阻止其他人提出报告或者妨碍获得提出报告所需的帮助或协助，也会面临纪律处分。
- 3.8 在不违反适用法律的情况下，可以通过保密方式及/或匿名方式提出报告。

保密

- 3.9 在可行的限度内，举报人的身份及指控内容在整个流程中均应当予以保密。只有在特定情况下，为协助调查、采取整改行动、或遵守适用法律之目的方可予以披露。绝大多数情况下，应当指示参与调查的证人予以保密。
- 3.10 作为一般规则，公司会努力为举报人或在调查过程中提供信息的其他人保密。但是，公司不能绝对担保举报人的身份或指控本身或者调查的其他持有人的身份能够得到保密，因为适用法律需要进行披露或者调查流程也需要进行披露。

匿名报告

- 3.11 受限于适用法律法规，不论采用何种举报途径，我们都鼓励您表明身份。但是，在不违反适用法律法规的情况下，也可提出匿名报告。
- 3.12 匿名报告可能会影响举报人接收与调查状态有关的反馈（如有），也可能影响我们开展调查或为举报人提供保护。公司鼓励匿名举报人提供尽可能多的信息和证据。

4. 如何处理举报？

- 4.1 本政策提出的所有报告都将得到认真对待，并由道德与合规部门或者由他们监督的其他部门，迅速根据既定调查指引进行彻底调查。根据本政策规定，接到本政策项下报告的所有直线经理，均应当通过合规热线对报告进行升级处理或交由道德与合规部门处理。特定情况下所采取的具体行动，取决于所报告的行为或情形的性质和严重程度以及调查结果。
- 4.2 经调查确认存在不当行为的，公司应当根据既定程序和惯例，包括调查指引，根据不当行为的严重程度，迅速采取适当的整改行动。该整改行动可能包括对被指控方进行纪律处分，直至予以解雇。还应当采取合理、必要的措施，防止再次发生不当行为。
- 4.3 所有员工均应该充分、如实地配合内部调查。员工不予配合的（例如不提供完整、属实的信息，或者有意提供误导信息），将会受到纪律处分。
- 4.4 如有可能，适当时可以将调查进度通知到举报人。鉴于举报导致的许多调查具有敏感性以及适用法律项下的特定限制，我们不承诺向举报人提供调查的最新情况或调查结果。具体指引将根据个案情况确定。
- 4.5 在法律允许或规定的限度内，公司可以将所报告的信息交给公共机构或主管机关用于追诉犯罪。此过程中，公司将努力对举报人的身份予以保密。
- 4.6 所收到的所有报告都将在我们的案件管理系统中进行适当记载。
- 4.7 道德与合规部门将定期向合规委员会及/或董事会报告所收到的举报情况。

5. 法律合规

- 5.1 本政策寻求制定跨国指引，为根据适用本地法律、工会协议、及文化规范制定本地或区域标准提供依据。如本政策的任何部分与适用本地法律（比如适用数据保护、用工及刑事法律）存在冲突，以适用本地法律为准。
- 5.2 如对能否遵守本政策有疑问，或者适用本地法律与本政策存在冲突，在采取行动之前，员工必须向法律部门或道德与合规部门寻求指引。

6. 数据隐私

- 6.1 通过合规热线提出报告的，即表明您承认并同意，百威亚太及我们的第三方热线运营方可以根据适用数据保护及举报人保护法律以及百威亚太的政策，在他们认为适当的限度内处理、存储及通过其他方式使用所报告的信息，以便根据报告进行调查及采取适当行动。
- 6.2 如适用法律要求公司向受到特定举报程序影响的个人提供额外信息，公司会遵守该等要求。但是，此过程中，公司可以根据适用法律延缓向特定个人提供具体信息。在适用法律允许的限度内，公司还会努力为举报人保密。
- 6.3 根据举报，公司还可采用自己的数据分析工具以明确风险趋势和水平。此过程中，公司将主要采用不包含个人信息的数据。