



# Stahl Parent B.V.公司 举报人政策

2023年10月

# Contents

|                                 |    |
|---------------------------------|----|
| 1. 本政策传递的重要内容 .....             | 3  |
| 2. 介绍 .....                     | 6  |
| 3. 定义 .....                     | 6  |
| 4. 为员工和其他受影响方提供的信息、建议和支持 .....  | 7  |
| 5. 内部举报、记录、转发和确认收到内部举报 .....    | 8  |
| 6. 处理内部举报 .....                 | 9  |
| 7. 进行内部调查 .....                 | 9  |
| 8. 有关结果的信息 .....                | 10 |
| 9. 外部举报和公开披露 .....              | 10 |
| 10. 保护 .....                    | 11 |
| 10.1 举报人保护 .....                | 11 |
| 10.2 应对针对举报人的负面措施 .....         | 12 |
| 10.3 保护其他相关方免受负面措施的影响 .....     | 12 |
| 10.4 针对针对举报人的负面措施的内部和外部调查 ..... | 13 |
| 11. 保密 .....                    | 13 |
| 12. 举报和评估 .....                 | 13 |

# 1. 本政策传递的重要内容

当人们在受到公司或其员工行为的不公平影响时，申诉或举报机制可以通过为人们提供表达疑虑和举报不当行为的保密渠道来帮助提供补救。这些机制还可以作为公司的早期预警系统，可以为更广泛的人权问题提供有价值的见解。

在Stahl，我们希望为我们的员工、客户、业务合作伙伴、投资者和整个社会的生活做出积极贡献。为此，我们寻求与世界各地的所有利益相关者保持健康、开放的对话，并就相关主题与他们达成相互理解。

我们始终鼓励员工们和其他受影响方主动提出他们的担忧。我们正式的申诉机制/举报人政策对所有Stahl员工以及公司以外的任何人都是开放的。这是完全自信地提出和讨论问题和投诉的一种方式。为了对情况进行适当的调查，需要一份良好的举报，因为很难调查匿名且未经证实的举报。为解决任何有关保密的问题，我们还创建了一份“知音”名单，即公司中可以在每个地区的地方层面向其提出疑虑的人员。这些“知音”的名单可以在MyStahl找到。

您向我们提出的任何不满都将得到充分的重视。公司将倾听并采取措施调查和解决问题，并与责任方一起寻求采取适当的行动。

我应该举报什么？

- 可能与[Stahl行为准则](#)相冲突的可疑行为（例如，不遵守人权、基本自由、环境、安全、健康、腐败、贿赂、欺诈、骚扰等方面的规范）；
- 涉嫌不遵守法律法规的行为；
- 由于我们的活动而对人民、社区或环境造成的任何负面后果。

我该如何举报问题？

- 通过您的主管；
- 通过在MyStahl发布的每个地点的知音（人力资源部）；
- 亲自或通过电子邮件 ([whistleblower@stahl.com](mailto:whistleblower@stahl.com)) 经由合规委员会的任何成员（首席财务官、首席合规官和/或集团人力资源总监）；
- 电话：+31 416689210（首席合规官）；
- 信函：致首席财务官、合规官和/或集团人力资源总监。

Stahl 将根据法律法规的要求及时做出回应。

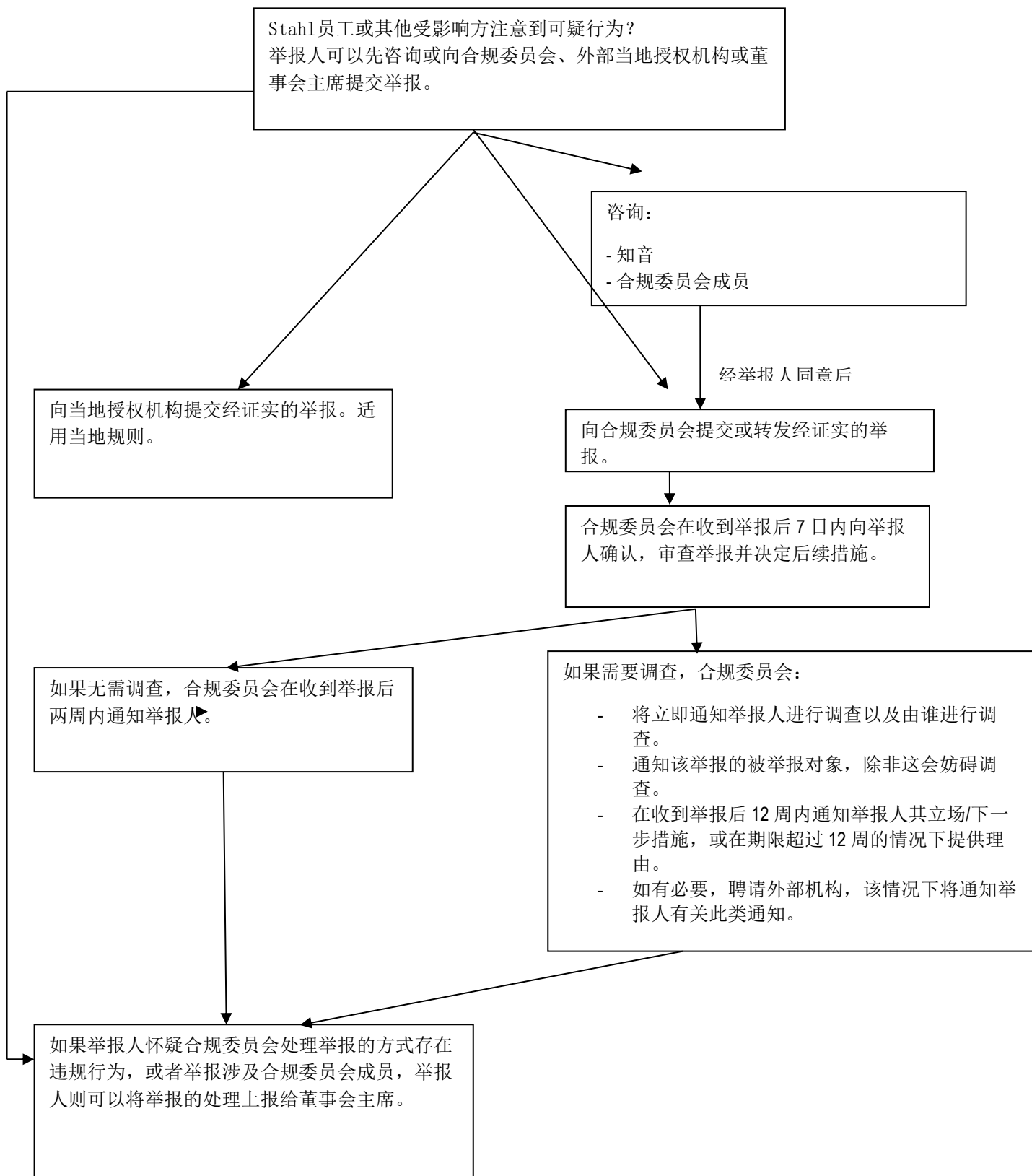
出于善意进行举报的举报人将不会因举报而受到任何影响。Stahl员工应受到保护，以免受到故意提交虚假举报的伤害。如Stahl纪律处分政策所述，故意提交虚假举报的员工将受到纪律处分。

在以下段落中，您可以阅读有关正式（技术）程序的更多信息。另请参见下一页的流程图。

如果您对本政策有任何疑问或意见，请随时联系首席合规官。

## 流程图

举报人流程（摘要）。



## 2. 介绍

Stahl 决心为所有员工提供一个安全的工作场所，因此实施了多项政策，例如员工行为准则和本举报人政策。

本政策中包含的举报人规则是与适用于 Stahl Parent BV 公司及其附属公司员工的（疑似）违规行为相关的规则。

Stahl 认为员工和/或其他受影响方能够在Stahl充分、安全地报告不当行为或疑似不当行为（“举报”）非常重要。

鼓励Stahl员工和其他受影响方举报这些规则中进一步概述的（疑似）不当行为。

如果举报不属于本举报人政策的范围，合规委员会（或主席）则应将举报人转介给相关经理/董事。

为了为所有 Stahl 员工创造和维护一个安全的工作场所，Stahl 董事会明确确认根据Stahl 的举报规则善意举报（疑似）不当行为的 Stahl 员工和/或其他受影响方的地位不会因进行举报而受到任何影响，并且应保护 Stahl 员工免受故意提交虚假举报的伤害。

## 3. 定义

在本政策中，以下术语应当理解为具有以下赋予它们的含义：

- **顾问**：因其职位而负有保密义务且员工已就疑似不当行为向其秘密咨询过的人员（如：律师）；
- **董事会**：Stahl Parent BV 董事会；
- **主席**：Stahl Parent BV 董事会主席；
- **首席财务官**：Stahl 首席财务官；
- **首席合规官**：Stahl 首席合规官；
- **合规委员会**：由首席财务官、首席合规官和集团人力资源总监组成的委员会，负责处理本举报人政策的保密管理事务；
- **知音**：在MyStahl公布的被指定为每个 Stahl 地点的知音的人员；
- **指令**：欧洲议会和理事会 2019 年 10 月 23 日的 (EU) 2019/1937 号指令，有关保护举报违反联盟法行为的举报人；
- **荷兰《举报人保护法案》**：2023 年 1 月 25 日的法案，对《举报人之家法案》和部分其他法案进行修订，以便落实指令；

**员工**：根据民法或公法指定的雇佣合同为Stahl工作或曾经为Stahl工作的人员，或在雇佣关系之外为Stahl工作或曾经为Stahl工作的人员；

- **MyStahl:** 请访问斯塔尔员工网站 <https://mystahl.stahl.com/> 查看合规部门页面；
- **雇主:** Stahl Parent BV 公司及其集团或董事会的子公司和参与权益公司；
- **外部机构:** 合规委员会认为最适合调查对疑似不当行为的外部举报的机构；
- **调查员:** 合规委员会指示其调查疑似不当行为的人员。调查员可以是合规委员会的成员；
- **当地举报人机构:** 当地举报人机构的咨询和/或调查中心，如雇主所在国家的适用（地方/全国）法律和法规中所指；
- **其他受影响方:** 包括为任何服务提供商或外部合作伙伴工作的外部员工，或过去为该方工作并与 Stahl 保持合同关系的外部员工；
- **政策:** Stahl Parent BV 公司举报人政策；
- **相关第三方:** 与举报人有工作关系的第三方，或举报人所有的法律实体，且举报人受雇于该实体或举报人和该实体存在其他工作关系；
- **举报:** 根据本政策举报疑似不当行为；
- **Stahl:** Stahl Parent B.V. 及其集团的直/间接子公司和参与权益公司；
- **疑似不当行为:** 员工或其他受影响方注意到或怀疑的在其工作的组织内或通过工作接触到的其他组织内所发生的不当行为，前提是：
  - 该怀疑是基于员工或其他受影响方在其雇主处获得的知识或从其在另一家公司或另一组织的工作中获得的知识所产生的合理理由；并且
  - 存在违反联盟法的行为或存在违反联盟法的风险；或
  - 对公众利益造成迫在眉睫或明显的危险，例如：
    - 对适用于 Stahl 的行为准则的（重大）违反行为（例如腐败、贿赂、欺诈、骚扰），
    - 违反法律规定、人权/基本自由的行为，包括刑事犯罪，
    - 对公共健康的危害，
    - 对环境的危害，
    - 由于不当行为或疏忽行为或不作为而危及组织正常运作的情况，例如故意向公共机构提供不正确的信息，或故意压制、破坏或操纵有关这些事实的信息。
- **举报人:** 根据本政策举报或公开披露疑似不当行为的员工或其他受影响方。

## 4. 为员工和其他受影响方提供的信息、建议和支持

在疑似不当行为的情况下，员工或其他受影响方可以秘密咨询：

- 发布在MyStahl的作为顾问知音；

- 合规委员会成员，亲自登门或发邮件到 [whistleblower@stahl.com](mailto:whistleblower@stahl.com)<sup>1</sup>；
- 从当地举报人机构获取信息、建议和支持；
- 顾问。

## 5. 内部举报、记录、转发和确认收到内部举报

- 在雇主组织内面临疑似不当行为的员工或其他受影响方可以将该怀疑举报给：
  - 其职位在组织层次结构中高于员工自己的职位的任何主管；
  - 知音；
  - 合规委员会成员，亲自登门或发邮件到 [whistleblower@stahl.com](mailto:whistleblower@stahl.com)<sup>2</sup>；
  - 直接联系任何合规委员会成员。
- 举报渠道应允许书面或口头形式或两者皆可。口头举报应可以通过电话或其他语音信息系统进行，也可以应员工或其他受影响方的要求根据当地法律的规定在合理的时间范围内举行实体会议。
- 通过口头形式、录音电话或其他录音语音信息系统举报时，在征得举报人的许可后，雇主将会以可持续和可检索的形式对谈话进行录音，或通过对话完整、准确的文本记录来记录口头举报内容。举报人将有机会检查、纠正和签字批准举报内容。
- 收到举报的主管或知音将在征得举报人同意的情况下，尽快将举报转交合规委员会处理，如下所述。如果投诉涉及合规委员会的其中一名人员，则只会将其转发给未涉及的人员/部门。
- 如果合规委员会的成员收到举报，该成员则将尽快与合规委员会的其他成员分享，或与举报中未涉及的合规委员会的其他成员分享（视具体情况而定）。
- 根据第 11 项规定的保密条款，雇主保留对每一份接收到的举报的记录。根据法律要求，这些记录的保存不得超出必要和适当的时间。
- 合规委员会最好立即向举报人确认收到举报，但不迟于主管、知音或合规委员会（成员）收到举报后的 7 天。确认时必须至少包括对举报的简要说明、收到举报的日期以及举报的副本。确认收到举报并不意味着该举报被采信/将被调查。
- **Stahl** 鼓励每一位员工和其他受影响方主动提出他们的担忧。为了对情况进行适当的调查，需要一份良好的举报，因为很难调查匿名举报人的举报。除非有法律义务或令人信服的理由要求，否则原则上不会对此类举报进行调查，例如，

<sup>1</sup> 此电子邮件由首席财务官、集团人力资源总监和首席合规官阅读。

<sup>2</sup> 此电子邮件由首席财务官、集团人力资源总监和首席合规官阅读。



如果疑似不当行为似乎具有特别令人不安的性质，以及如果匿名举报人提供的明细和文件证据充足可以进行调查。可以要求匿名举报人提供匿名电子邮件地址或邮政信箱地址，以便能够继续与此类匿名举报人对话。

- 如果员工或其他受影响方怀疑合规委员会处理举报的方式存在违规行为或举报与合规委员会成员有关，则可以将对举报的处理上报给主席。
- 对于此类上报，主席和调查组成员将适用本政策中所述的相同原则和规则。
- 举报人可以根据本政策第 9 项立即对疑似不当行为进行外部举报或在公共领域公开披露疑似不当行为。
- 举报不会影响或减少向当局举报刑事犯罪的法定义务。
- 如Stahl纪律处分政策所述，故意提交虚假举报的员工将受到纪律处分。

## 6. 处理内部举报

- 合规委员会将立即对举报的疑似不当行为进行调查，除非：
  - 该怀疑不是基于合理的理由；或
  - 从一开始就很明显，所举报的信息与疑似不当行为无关；或
  - 疑似不当行为受到过举报和调查；或
  - 与已经解决的事实情况有关。
- 如果合规委员会选择不开始展开调查，则将在内部举报后两周内以书面形式将该事实通知举报人。该通知必须说明为什么不进行调查。
- 合规委员会将评估是否必须向外部机构通报对疑似不当行为的内部举报。如果通知外部机构，则它将向举报人发送通知的副本，除非这样做会损害与调查或执法相关的利益。
- 如果合规委员会已将内部举报通知外部机构，它可以将其调查与外部机构可能促使其进行的调查一起进行。
- 合规委员会将委托独立和公正的各方进行调查。
- 合规委员会将立即以书面形式通知举报人已展开调查以及将由谁进行调查。
- 合规委员会将通知该举报的被举报对象，除非这样做会损害与调查或执法相关的利益。

## 7. 进行内部调查

- 调查员将允许举报人有机会发表意见。调查员将向举报人提供反馈。
- 调查员将允许被举报对象有机会发表意见，除非这会损害与调查或执法相关的利益。
- 如有必要，将由调查员聘请第三方律师协助调查。

- 调查员也可以听取其他人的陈述。调查员将准备一份报告并将该报告提交给作出陈述的人员，以供其批准和签名。
- 调查员可以要求举报人在举报人组织内提交他们认为进行调查时合理且必要的文件。
- 调查员将准备一份调查报告草案，并让举报人有机会就所得出的结论提供反馈。
- 调查员随后将完成调查报告。他们将向举报人提供结论，除非有令人信服的反对意见。
- 相关各方有义务对（草案）报告/结论保密。
- 在举报后的十二周内，合规委员会将书面通知举报人其对举报的疑似不当行为的立场，并说明举报导致的步骤。
- 如果很明显无法在 12 周内传达此立场，合规委员会将以书面形式将该事实通知举报人。该通知将指明举报人可以预期获知该立场的期限。如果总期限将超过十二周，则必须为此提供理由。
- 调查完成后，合规委员会将评估是否必须将内部举报、调查报告和/或合规委员会的立场通知外部机构。如果合规委员会通知外部机构，它将向举报人发送通知的副本，除非这样做会损害与调查或执法相关的利益。
- 被调查的被举报对象将按照与举报人相同的方式收到通知，除非这样做会损害与调查或执法相关的利益。

## 8. 有关结果的信息

- 鼓励举报人证实其举报内容，以便合规委员会充分评估事实，以及在适用的情况下开展内部调查。
- 由合规委员会通知举报人举报结果以及（如适用）根据本政策第 7 项开展的调查的结果。

## 9. 外部举报和公开披露

- 员工或其他受影响方也可以：
  - 根据当地法律向当地举报人机构的调查中心或其他授权机构就疑似不当行为进行外部举报；或
  - 在公共领域公开披露疑似不当行为，前提是该员工或其他受影响方：
    - 首先进行了内部和外部举报，或根据指令的要求直接进行了外部举报，但在指令第9(1)条第(f)点或第11(2)条第(d)点

规定的时间范围内该举报没有得到任何适当的应对举措；  
或

- 有经证实的或正当理由确信：
  - 该违规行为对公共利益造成迫在眉睫或明显的危害，例如造成紧急情况或存在不可逆危害的风险；或
  - 在外部举报的情况下，由于案例的特殊性（例如证据被隐匿或销毁，或当局与违规者相互勾结或参与了该违规行为），存在报复的风险或者对该违规行为进行有效解决的可能性较低。
- 本条款不适用于员工或其他受影响方根据适用的关于言论和信息自由建立了保护机制的当地具体法律直接向媒体披露信息的案例。只有在第 10 条的规定完全适用的情况下才适用保护机制。

## 10. 保护

### 10.1 举报人保护

员工、其他受影响方和/或举报或披露了疑似不当行为的相关第三方在雇主、其他组织或外部机构处理举报的过程中或之后，不会因举报或披露受到不正当损害，如果员工、其他受影响方和/或相关第三方有合理的理由确信有关该疑似不当行为的信息在举报时属实并且该等信息属于本政策的范畴。

- “不正当损害”一词在任何情况下都包括采取、威胁和/或企图采取歧视性措施，例如但不限于：
  - 停职、裁员、解雇或采取同等措施；
  - 降级或不予晋升；
  - 转岗、改变工作地点、降薪、改变工作时间；
  - 不予培训；
  - 负面的绩效评估或工作推荐信；
  - 施行任何纪律处罚措施、训斥或其他处罚，包括经济处罚；
  - 胁迫、恐吓、骚扰或排斥；
  - 歧视、不利或不公平的待遇；
  - 在员工依法可以转为长期雇佣关系的情况下拒绝将临时雇佣合同转为长期合同；
  - 拒绝续签或提前终止临时雇佣合同；

- 伤害，包括对个人名誉的伤害，尤其是在社交媒体上；或经济损失，包括经营亏损和收入损失；
  - 基于领域或行业内的非正式或正式协议将举报人列入黑名单，导致其将来无法在该领域或行业内就职；
  - 提前终止或撤销商品或服务合同；
  - 撤销执照或许可证；
  - 精神病或医疗转介。
- 雇主将确保举报人在工作中不会因举报或公开披露受到其他不正当损害。如果举报人受到了不正当损害，则应预设该损害是针对举报或公开披露的报复。在此类情况下，采取了有害措施的雇主应证实该措施是基于正当理由。
  - 如果在举报或披露后，雇主采取了对举报人造成不正当损害的措施，雇主必须提供其认为有必要这样做的理由，并提供证明该措施与善意举报或披露疑似不当行为无关的理由。
  - 雇主将要求歧视举报人的员工对其行为负责，并可能对此类员工发出警告或采取纪律处分措施。
  - 在不影响指令第 3 条规定的情况下，举报人或相关第三方不应被视为违反了有关信息披露的任何限制，也不应就该等举报或公开披露承担任何责任，前提是举报人有合理理由确信，根据联盟法的规定，对该等信息的举报或公开披露对于披露违规行为是必须的。
  - 举报人或相关第三方不应就获取或访问被举报或公开披露的信息承担责任，前提是该等获取或访问没有构成独立的刑事犯罪。如果该等获取或访问构成独立的刑事犯罪，则刑事责任应继续由适用的国家法律管辖。
  - 举报人或相关第三方不符合前面两章节所述条件的举证责任应由追究举报人责任的个人或实体承担。

## 10.2 应对针对举报人的负面措施

- 如果举报人认为自己实际上遭受了不正当损害，其可以与知音进行讨论，包括应对这种不正当损害的措施。知音将准备一份讨论报告，并在举报人批准后将其发送给合规委员会。  
合规委员会将确保采取必要措施应对不正当损害。

## 10.3 保护其他相关方免受负面措施的影响

- 雇主不得对以下人员采取会造成不正当损害的措施：
  - 因担任举报人的顾问而受雇于雇主的顾问；
  - 因履行本政策所述职责而受雇的知音；
  - 因履行本政策所述职责而受雇于雇主的调查员；
  - 根据本政策的规定，在善意陈述时发表意见的、向调查员提供文件或以

其他方式与调查员合作的员工或其他受影响方。

## 10.4 对针对举报人的负面措施的内部和外部调查

- 举报人如果认为自己因举报疑似不当行为而受到不正当损害，可以要求合规委员会调查其在组织内受到的对待方式。
- 10.2 和10.3条中提及的人员也可以要求合规委员会调查他们在组织内受到的对待方式。
- 举报人还可以要求当地举报人机构的调查中心对雇主就举报疑似不当行为一事对举报人的行为进行调查。

# 11. 保密

- 合规委员会将确保有关举报的信息的存储方式为只有参与处理举报的人员才可以以实物和数字方式访问。
- 未经举报人明确书面同意，参与处理举报的人员不得透露举报人的身份，并将对有关举报的所有信息保密。
- 如有任何法律规定要求主管部门通报或在法律程序中披露举报人身份，应提前告知举报人，除非该信息可能危及相关调查或司法程序。
- 在发出上述通知时，举报人将收到一份书面说明，说明披露有关其身份的数据的原因。
- 如果疑似不当行为是通过知音举报的，而举报人未同意披露其身份，则所有与举报有关的通信都将发送给知音。知音将立即把此类信件转发给举报人。
- 未经举报人和顾问的明确书面同意，参与处理举报的人员不得透露顾问的身份。
- 适用Stahl Parent BV 公司隐私政策。请注意，在任何情况下，隐私政策（例如访问权限）的适用都不会导致向举报人在举报中提及的人员披露举报人的身份。

# 12. 举报和评估

- 合规委员会将准备一份有关本政策实施情况的半年度报告。在任何情况下，该报告都将包含：
  - 有关举报数量和举报性质的说明（包括举报是否匿名）、调查结果以及雇主立场的信息；
  - 有关反对歧视举报人的任何体验的一般信息；

- 有关与举报疑似不当行为有关的歧视调查请求数量的信息，以及调查结果和雇主立场的说明。
- 趋势识别（如有）
- 重复的举报人主题（如有）
- 合规委员会将每年至少两次与 Stahl Parent BV 公司的审计委员会讨论该报告，其应对该报告保密。如有重大问题，合规委员会将立即向审计委员会报告。
- 合规委员会在所涉人员（电子）档案中保留与调查有关的任何信息的时间不得超过严格必要的且法律允许的时间。

本政策经审计委员会批准，自 2023年10月23日起实施。