



博尔顿

举报与直言政策

本政策由博尔顿起草，作为其持续改进人权保护方法的举措之一。乐施会基于其愿景和原则分享了相关观点，为本政策的制定提供了支持。





目录

前言	2
第一部分 – 总则	3
1. 背景与目标	3
3. 定义	3
4. 原则	7
第二部分 – 举报与申诉违规行为报告流程	9
1. 【什么】 报告内容	9
2. 【谁】 报告流程的参与主体	9
3. 【如何】 报告渠道	11
[报告平台]	11
[免费电话]	11
本地运营现场投诉机制（LOOM）	12
4. 【什么】 报告管理程序	13
第三部分 – 最终条款	14
1. 隐私	14
2. 报告人的责任	15
3. 报告对相关人员的影响	15
4. 生效与发布	16
5. 联系方式	16



前言

博尔顿是一家跨国公司，75 多年来一直致力于生产和营销广泛的创新、可持续和高质量的消费者品牌产品。

博尔顿承诺以公平、诚信、遵守法律及尊重地球和人类的价值观的方式开展业务，这体现在各子公司采用的行为准则、人权政策以及组织管控模式中。

博尔顿期望其所有员工、任何身份的合作者以及合作伙伴以负责任和正直的方式行事，重视透明度，并鼓励营造相互倾听的环境。

本博尔顿的"举报与直言政策"（以下简称"本政策"）概述了在观察到或怀疑发生不当行为或违规行为时应遵循的程序。本政策既适用于组织内部的个人，也适用于外部第三方。

因此，如果任何人意识到或有合理理由怀疑工作场所存在任何不当、不道德或非法行为，均应主动予以举报。这样做可以使博尔顿有机会采取一切必要措施，以处理潜在的不当行为、降低对公司及其员工和合作者产生的声誉风险，并确保为每个人提供一个安全和包容的工作环境。

为此，特此提醒，如有任何需要或疑问，可随时联系其直接主管或相关部门（人事与组织部和法律与合规部）。

本政策保护报告人（定义见下文）的匿名性，博尔顿不会容忍对出于善意报告问题的任何形式的报复。同时，恶意或故意虚假的报告可能导致报告人面临严重后果，如果报告人是员工，则包括纪律处分。

本政策旨在确保遵守适用于博尔顿子公司的各种当地法律法规，涉及人权保护、隐私保障以及防止对个人权利的任何非法限制等方面。

对于博尔顿的欧洲子公司，本政策的制定也符合关于保护举报违反欧盟法律行为的人员的第2019/1937号指令（欧盟）及相应的国家规定。此外，对于意大利子公司，本政策构成根据2001年6月8日第231号立法法令（及其后续修订）所采纳的组织、管理和控制模型（以下简称"**第231号模型**"）的不可或缺的组成部分。



第一部分 – 总则

1. 背景与目标

博尔顿建立了一个统一且全面的报告系统，以一致地管理任何举报违规行为和申诉（定义见下文）。

本政策的目标是：

- 定义可以报告的事项；
- 提供报告人（定义见下文）提交违规行为报告（定义见下文）必须遵循的操作指南；
- 描述报告（定义见下文）的管理，包括报告的接收、分析和管理；
- 确定参与报告流程的职能部门和机构的角色与职责；
- 明确给予报告人的保护，以及在恶意或重大过失导致报告被证实为虚假或毫无根据的情况下可能产生的责任；
- 解释为保护被报告人和以任何身份参与报告的其他相关方所设想的措施；
- 根据内部程序、适用法规和国际公认的人权，实施合理适度的补救措施。

2. 适用范围

本程序由博尔顿（定义见下文）采纳，并适用于内部和外部相关方（定义见下文）。

3. 定义

博尔顿	博尔顿集团（Bolton Group S.r.l. 及其子公司）。
外部相关方（或外部主体）	与博尔顿有外部关系的人员，例如： - 与博尔顿有业务关系或代表博尔顿行事的外



部合作者、自雇工人、独立专业人士、顾问、客户、供应商、代理商或业务伙伴（当前的、潜在的或曾经的）。

- 工会、工人协会、民间社会组织以及其他能够为权利持有者和可能受博尔顿业务运营影响的当地社区发声的机构。
- 在招聘过程中了解到不法行为的候选人。
- 在与博尔顿的关系存续期间了解到不法行为的前雇员。

内部相关方（或内部主体）

与博尔顿有内部关系的任何人，例如：

- 雇员（包括试用期员工）、临时外派员工和实习生；
- 担任代表、行政或管理职务的个人，或对公司活动行使管理或控制权的人员；法定审计委员会成员、监督机构成员，或子公司可能存在的其他控制或监督机构的成员。

职能部门：

博尔顿全球内部组织架构或各子公司在本地设立的、在特定领域/服务中拥有技能/职责的机构，例如合规、人事与组织（P&O）、内部审计、法律、财务等职能部门。

举报违规行为

任何损害公共利益、公共管理机构诚信或博尔顿诚信的行为、作为或不作为，特别是：

- 与以下领域相关的非法活动：公共采购、金融服务、产品和服务以及防止洗钱和恐怖主义融资；产品安全与合规；运输安全；环境保护；辐射防护与核安全；食品和饲料安全以及动物健康与福利；公共卫生；消费者保护；个人生活保护、个人数据保护以及网络和信息系统安全；
- 影响欧洲联盟财务利益的行为或不作为（针对博尔顿在欧洲的子公司）；

- 与内部市场相关的行为或不作为，包括违反欧盟竞争和国家援助规则，以及违反公司税务相关法规和旨在获取税收优势的机制，从而违背适用公司税务相关法规的目标或目的（适用于博尔顿欧洲区子公司）；
- 上述不包括行政、会计、民事或刑事犯罪；
- 根据 2001 年 6 月 8 日第 231 号立法法令认定的重大违法行为以及未归入上述列明违规事项范畴的、违反 231 模型的相关违规行为（适用于博尔顿的意大利子公司）；
- 第 23/2024 号立法法令规定的其他犯罪行为（适用于博尔顿的意大利子公司）。

申诉违规行为

涉及以下方面的违规行为：

- 与报告人或向司法或会计机构提出投诉人员的个人利益相关的争议、索赔或请求，且仅涉及其个人雇佣关系，或与其与上级的雇佣关系相关的争议；
- 已受特定金融、反洗钱和打击恐怖主义融资当地法规管辖的违规行为；
- 国家安全领域的违规行为，但（针对博尔顿在欧洲的子公司）属于欧盟条款规定的违规行为除外，此类行为属于举报违规行为。；
- 举报违规行为描述范围之外的侵犯人权行为，即博尔顿可能对个人或群体造成或促成的、违反人权的任何不利影响。

违规行为信息

关于在博尔顿组织内已发生或基于具体证据可能发生的违规行为的信息，包括有根据的怀疑，以及有关旨在隐瞒此类违规行为的行为的要素。

报告

任何书面或口头的、关于违规行为信息（无论是举报违规行为还是申诉）的沟通。

关于第 1937/2019 号指令（欧盟）规定的举报



违规行为的报告可以是：

- 内部报告，如果通过本政策描述的渠道提交；
- 外部报告，如果通过国家主管机构（例如在意大利为国家反腐败局 ANAC）设立的渠道提交。

公开披露	任何可能使违规行为信息通过媒体、电子或其他可能触及大量人群的传播方式公开的行为。
被报告人	在报告或公开披露中被指名为违规行为实施者或以其他方式涉及的人员或实体，例如因为他们被告知了相关事实。
报告人或举报人	在工作相关背景下获得违规行为信息并进行报告或公开披露的个人（内部或外部相关方）。
报告渠道	用于发送报告的渠道。
工作相关背景	报告人与博尔顿之间当前或过去的雇佣或合作关系，在此关系中，无论所从事活动的性质如何，个人（内部或外部相关方）获得违规行为信息，并且在进行报告、公开披露或向主管机构报告时可能遭受报复。
协助者	根据第 1937/2019 号指令（欧盟），在报告过程中协助报告人的人员，在同一工作相关背景下运作，其协助必须保密。
直言经理	正式指定负责管理本政策所确定内部报告渠道的人员。
跟进	由直言经理采取的评估所报告事实是否存在、调查结果以及任何已采取或将要采取的措施的行动。
报复	因报告而发生的任何行为、作为或不作为，即使是仅企图报复或威胁，直接或间接地对报告人造成或可能造成不公正损害。



4. 原则

以不同身份参与本政策所管辖活动的各方必须遵守相关法律、法规和公司规定，尤其要遵守以下既定原则：

透明度

报告的管理必须确保报告过程的透明度，并就其过程进行及时、完整和真实的沟通，以实现有效的控制和监督。

公正性、独立性和专业性

报告的管理必须确保维持必要的独立性条件，并遵守客观性、胜任性和专业性方面的勤勉要求。因此，负责管理报告的人员对其自身选择承担全部责任，包括是否跟进报告的决定。

报告及报告人身份的保密性

报告和报告人的数据将仅由根据适用个人信息保护法规正式授权处理报告人、协助者及所有被报告人个人数据的一方处理。

特别是，报告和报告人的数据将由直言经理收集，并且只能传达给参与报告管理的各方（如本政策第二部分所述），以及博尔顿可能使用的外部顾问和专业人士，在处理报告跟进时遵守个人数据保护法律的规定。

针对博尔顿的意大利子公司，应注意，对于举报报告，第 24/2023 号法律规定，未经报告人明确同意，不得向上述各方以外的各方透露报告人的身份以及任何可以直接或间接推断出其身份的信息。这不影响在满足条件或为遵守主管机构命令或法律义务而必须向公共机构和公共当局（包括行政、司法和公共安全机构）进行通报的情况。此外，即使在与报告可能引起的纪律处分程序中，如果纪律指控的依据是独立于报告进行的补充调查（即使该调查是由本次报告引起的），也不得透露报告人的身份。如果纪律指控完全或部分基于报告，且了解报告人身份对被指控人的辩护不可或缺，则只有在报告人明确同意透露其身份的情况下，报告才能在纪律处分程序中作为依据。在后一种情况下，报告人将收到关于透露其保密数据原因的书面通知；如果透露其身份以及可以直接或间接推断出该身份的信息对于任何被报告人的辩护不可或缺，也将提供类似的沟通。报告人必须意识到，不同意为了上述目的透露其身份可能会妨碍报告得到全面跟进。

禁止报复原则

从收到报告之时起及之后的每个阶段，无论报告人出于何种原因提出报告，报告人都将受到保护。此种保护的前提是：



- 在报告时，报告人有合理理由相信违规行为信息是真实的；
- 报告是按照本政策的规定进行的。

基于"禁止报复"原则，不得对报告人采取以下措施，尤其是当这些措施是由发送报告引起时：

- 解雇、非纪律性停职或其他同等措施；
- 降级或未能晋升（如果已承诺或同意晋升）；
- 变更职责或工作地点；
- 减少薪酬或工作时间，或对兼职工人进行不同的工时分配；
- 暂停培训或限制获得培训的机会；
- 不良记录或负面评价；
- 采取纪律处分；
- 胁迫、恐吓、骚扰或排挤孤立；
- 歧视或其他不利待遇；
- 仅因提出举报，便在试用期、学徒期、固定期限劳动合同及其他同类用工情形下，不予确认入职；
- 要求接受精神或医学检查；
- 可能导致权益损害或声誉损害的行为，包括通过任何方式散播或传播相关消息；
- 提前终止或取消商品或服务供应合同（如果报告人是外部相关方）；
- 吊销许可证或执照。

任何针对报告人的报复性或歧视性行为都将受到博尔顿的严肃追究，并可能使实施此类行为的人员（如果是员工）除承担法律后果（包括损害赔偿）外，还根据现行法律、适用的雇佣合同和公司相关规定面临纪律处分。此外，博尔顿因此类报复性或歧视性行为可能招致的任何罚款和损害或赔偿责任将归咎于实施此类行为的人员。

协助者享有与报告人相同的保护。

违反透明度、公正性、独立性和专业性、保密性及禁止报复原则的行为可能导致行为人面临纪律处分、民事赔偿责任；情节符合法定情形的，还需承担刑事责任。

第二部分 - 举报与申诉违规行为报告流程

1. 【什么】 报告内容

举报内容须依据准确、连贯的事实依据，包含所涉违规行为的具体的、有理有据的相关信息。

特别是，报告应包含以下详细信息：

- 报告人的个人信息（姓名、 姓氏、 电话号码、 电子邮件地址， 以及如果报告人是员工， 其工作的博尔顿子公司名称和职位）；
- 对所报告事实的描述， 包括事件发生的时间、 地点和具体情况， 以及报告人是如何得知的；
- 如已知悉， 被指控实施违规行为的人员的身份或任何能够识别该人员的要素（如个人详细信息、 任职岗位和/或任何其他识别信息）；
- 可能能够提供有关所报告事实信息的任何其他个人， 以及支持这些事实真实性的任何文件；
- 可能有助于核实所报告事实存在的任何其他文件或信息；
- 可能为所报告事实提供有用证据的任何进一步信息。

具体、详细且有充分文件支持的匿名报告可作为实名报告处理，并据此按照本政策进行处理。

关于举报违规行为的匿名报告将被记录在正式采用的的登记册（以下简称“**报告登记册**”）的专门部分，任何收到的支持文件必须妥善存储，遵守上文第一部分第 4 段规定的原则。如果匿名报告人随后被识别出来，相应的报告将作为实名举报报告处理，报告人将获得第 2019/1937 号指令（欧盟）及适用的当地立法所规定的保护。

2. 【谁】 报告流程的参与主体

报告人

如上文第一部分第3段所界定，内部与外部相关方均可举报违规行为和申诉。

直言经理

报告渠道的管理委托给直言经理，该经理将是负责报告渠道的公正、自主的个人。



直言经理的角色将由首席法律与合规官和集团合规总监专门担任，他们将被正式授权处理个人数据，接受适当培训，并将承担以下职责：

- 负责直言与举报系统、相关流程和工具，包括报告渠道；
- 负责制定并持续更新流程，以及维护/确保报告渠道的正常运作；
- 确保报告渠道和报告流程运作的信息和认知，特别是确保本政策得到充分宣传；
- 确保协调和动员报告流程中所有参与方，无论是在本地还是集团层面；
- 确保监控法规更新及其在博尔顿各子公司的实施；
- 根据初步评估，及时将相关报告发送给当地监督机构（如有）；
- 接收报告并进行初步评估以正确处理（分类）；
- 与报告人保持对话，必要时要求其提供适当的补充信息；
- 向相关方提供信息/报告（如果在评估后认为相关）；
- 确保对所报告的事实进行所有必要的核查和调查；
- 跟踪纠正措施及所采取行动的总体实施状态；
- 负责报告的管理。

可能涉及的公司职能部门

为确保报告得到最有效的管理，直言经理可以邀请博尔顿的其他职能部门（如人事与组织部、法律部、内部审计部、财务部等）参与，无论是在本地还是集团层面，以便这些职能部门可以：

- 在调查、分析和评估报告阶段支持直言经理；
- 在各自职责范围内，评估该举报事项可能造成的各类影响；
- 就受影响业务领域和流程采取适当的纠正行动提供建议；
- 监控纠正措施及所采取行动的总体实施状态；
- 确保对报告人、协助者以及必要时对被报告人实施保护措施（参照人事与组织部职能）；
- 管理任何纪律或制裁程序（参照人事与组织及法律职能）。

此外，如果在调查阶段认为适当，直言经理还可以邀请被报告人和/或报告人（如果是雇员）的直线经理参与。在这种情况下，直线经理也可以制定与报告相关领域和流程的行动计划。



3. 【如何】 报告渠道

博尔顿已设立以下内部报告渠道：

[报告平台]

博尔顿配备了一个名为"博尔顿直言"的 IT 平台，链接可在在线网站 www.bolton.com 上找到（以下简称"平台"）。

具体来说，该平台允许报告人根据违规行为的类型选择两个选项：

- 举报违规行为：违反本国及欧盟法规、具备公共影响力，且损害公共利益或博尔顿旗下一家或多家企业诚信体系各类违规情形（例如：在集体层面发现的违反博尔顿行为准则的行为；集体人权侵犯；环境、金融或食品犯罪；恐怖主义；公共采购、公共安全与健康、消费者权利、隐私等领域的违规行为）"（第 2019/1937 号指令（欧盟）及当地法律）；以及
- 申诉报告：定义为"侵犯个人权利和博尔顿公司工作环境中的情况（例如：在个人层面相关的违反博尔顿行为准则的行为；工作中的欺凌和骚扰；人际冲突情况等）"（联合国商业与人权指导原则），包括任何声称的、实际的或潜在的不利人权影响，影响个人或群体，无论是由博尔顿的活动或业务关系引起、促成或直接相关。

这两种类型的报告将被分开管理，因为举报违规行为的报告将在适用的情况下享有第 1937/2019 号指令（欧盟）及适用的当地法规所规定的额外保障。

平台将引导报告人选择一种或另一种报告类型，并要求其填写描述报告所涵盖事件的表格，填写完成后将转发给直言经理进行相关处理。

每份报告都将标记一个识别码，以便报告人逐步跟踪其管理状态。

[免费电话]

报告也可以通过拨打免费电话（以下简称"免费电话"）进行，该号码每周 7 天、每天 24 小时可用。

免费电话关联一个自动应答系统，该系统将引导报告人选择正确的报告类型（无论是举报违规行为还是申诉），并在报告过程中提供指导。

自动回复将包含以下信息："欢迎拨打保密的'举报与直言'热线，您可以在此报告涉嫌违反举报法规的行为以及申诉违规行为，即涉及博尔顿公司工作环境中个人权利和情况的违规行为。请提供有关您报告主题的详细信息（包括事件发生的地点和时间以及涉及人员），并提供您的联



系方式以便我们与您联系（姓名、在博尔顿组织中的职位、电话号码、电子邮件地址）。您的电话以及您提供给我们的任何信息都将保密处理。在任何情况下，都可以匿名报告。报告将被记录（带语音掩码）并转录到博尔顿使用的举报与直言平台上。有关您个人数据处理和您权利的信息，请查阅上述平台入口页面上的隐私政策，您还可以在那里找到'博尔顿举报与直言政策'的链接，该政策包含所有必要信息。"

通话将被自动转录到平台的一个专门部分，并可进行带语音掩码的录音，以使报告人无法被识别。

报告人将获得一个代码，每次想查看报告状态或验证其进展时，必须输入或口头说出该代码。

* * *

所有通过平台书面提交或通过免费电话口头提交的报告，只要符合本政策的规定，都将得到处理。

如果报告被错误地归类为举报违规行为报告而非申诉，或反之，直言经理将把报告引导至正确的管理系统，并通知报告人。

将要求报告人提供其个人和联系信息，并将向其提供适当的隐私通知。

在任何情况下，报告人都有权选择匿名报告方式。

如果报告人提供了电子邮件地址，报告人将收到有关报告状态更新的通知，然后必须通过访问平台或联系免费电话（取决于报告提交的方式）来核实通知内容。另一方面，如果报告人未提供电子邮件地址，为了了解报告状态，报告人必须主动通过访问平台或联系免费电话（取决于其提交报告的方式）来获取信息。

本地运营现场投诉机制（LOOM）

为与联合国商业与人权指导原则保持一致，并在必要时为确保可及性、保护性和有效性，根据当地需求，报告渠道由本地运营现场机制（LOOM）作为补充，该机制是报告系统的组成部分，并仍受中央监督。

LOOM 确保：

- 工人和受影响群体真正有权表达他们的诉求；
- 工人和受影响群体可直接使用报告工具，从而有助于在问题发生源头就近开展有效的补救工作；



- 无法提交书面报告的工人可以口头或在他人的协助下提出问题，包括通过可信的中间人或当地代表，且不会受到任何不利影响。

LOOM 必须：

- 在法律与合规部的协调下确定和实施；
- 被视为平台的补充，两者都对工人和受影响群体完全可及；
- 完全符合本政策定义的核心价值和原则。

通过 LOOM 收到的报告必须每半年向直言经理披露一次，除非事件的严重性需要立即上报。所有报告的管理应严格遵守本政策确立的核心原则和价值观。

4. 【什么】 报告管理程序

内部报告

收到报告后，直言经理将对其进行分析并核实其中所述事实，具体工作包括：

- 初步核实报告人是否根据违规行为的类型（无论是举报违规行为还是申诉）正确提交了报告；
- 立即（最晚在收到报告后 7 天内）回复报告人。如果发现报告提交渠道有误，将通知报告人后重新引导至正确渠道；
- 迅速采取行动核实所收到报告的事由、真实性和严重性，必要时也以书面形式要求报告人提供进一步补充信息；
- 如果认为必要，或报告人要求，安排与报告人会面（当面或远程）；
- 如果认为必要，传唤被报告人；
- 记录所有进行过的活动；
- 采取一切必要措施确保报告人、任何被报告人、报告及其中包含的违规行为信息，以及收到的文件、所做的记录等的保密性；
- 一旦收到所有认为相关的信息，将通知博尔顿的 P&O 部门（如果报告涉及与博尔顿有雇佣/合作关系的人员）和/或其他职能部门，包括直线经理，以便根据具体情况评估要采取的举措（进一步调查、纪律和/或法律行动等）；如果满足法律要求，直言经理还将通知公司监督机构（如果根据当地法律规定）；并且



- 在收到报告后 3 个月内，告知报告人报告的结果以及采取的任何行动（遵守保密和商业秘密原则），或者如果报告未被跟进，告知未跟进的原因；
- 应当地监督机构的要求，与其共享与所收到报告相关的信息、文件和所采取的行动，始终确保保密性。

应注意，报告的管理包括以下阶段：

- **分类 (Triage)**：核实报告的主题和内容是否符合本政策；
- **评估 (Evaluation)**：经初步核实判定属实后，评估报告有效性的可能性以及所报告违规行为的潜在影响。在此阶段，直言经理确定要涉及的公司和/或博尔顿职能部门；
- **调查 (Investigation)**：评估结束后，与所涉及的公司和/或博尔顿职能部门一起进行所有必要的核查，包括检查、访谈、分析（包括会计和法律分析），以确认违规行为的有效性及其实际程度，并确定个人责任。调查阶段可能涉及聘请具有对应专业资质的外部顾问；
- **结案 (Closing)**：流程结束，并确定和实施要采取的举措。

在发生伤害的情况下，博尔顿会不仅采取纪律处分，还会寻求通过适当的纠正措施、有效的补救和/或预防措施来支持受影响者。秉持以人为本的原则，我们力求以透明、清晰和及时的方式与投诉人就处理结果以及可用的支持选项进行沟通。

外部报告

对于适用第 1927/2019 号指令（欧盟）的博尔顿子公司，应注意，仅针对举报违规行为，报告人也可以通过主管国家机构或机关设立的渠道进行报告，遵守该渠道定义的程序，前提是在进行外部报告时满足以下条件之一：

- 报告人已进行内部报告，但该报告未被跟进或以最终不利措施告终；
- 报告人有合理理由相信，如果进行内部报告，将无法有效跟进，或者内部报告本身可能导致报复风险；
- 报告人有合理理由相信该违规行为可能对公共利益构成紧迫的或明显的危险。

第三部分 - 最终条款

1. 隐私

报告和报告人的数据将仅由直言经理收集和处理，该经理已根据适用法律获得处理个人数据的正式授权。



此外，报告和报告人、被报告人及协助者的数据只能传达给参与报告管理的相关方（如本政策第二部分第 2 段所述），以及直言经理和/或报告所涉博尔顿子公司使用的外部顾问和专业人士，并遵守现行数据保护法律的规定。

在任何情况下，在发送报告之前，报告人将收到一份关于其个人数据处理的适当隐私通知。特别是，该通知（其模板作为 **附件 1** 附于本政策）将由平台自动生成或由免费电话的自动应答系统朗读：事先未查看（通过平台时）或确认已听到并理解（通过免费电话时）将阻止报告的提交。

对于某些类型或目的的处理，也可能要求报告人给予同意。

2. 报告人的责任

任何善意行事的报告人不应承担民事、刑事或行政责任，也不应受到任何专业或纪律处分。即使所报告的内容在正式调查后最终未被证实，此项保护仍然适用。

任何责任或处分应严格限于经证实的恶意、故意或重大过失情况。通过确保对善意举报的严格保护，博尔顿重申其对报告流程完整性和所有利益相关者安全的承诺。

本政策不影响报告人在报告被证实为虚假、诽谤或中伤的情况下的民事、刑事责任，以及（如果适用，且报告人为雇员）纪律责任。

任何形式的滥用行为，例如明显的投机性报告和/或仅为伤害他人而做出的报告，以及对举报权的任何其他不当使用或故意工具化，也会进行追责。

此外，如果报告人因诽谤或中伤被认定承担刑事责任（即使仅为一审判决），或者因其欺诈或重大过失被确定承担民事责任，则不提供任何保护。报告人的行为也将根据适用的国家集体劳动协议和公司内部规章的规定在纪律方面予以考虑。

3. 报告对相关人员的影响

如果报告被认定有充分依据，在不影响任何其他补救措施和法律权利的情况下，可能会根据适用的法律、合同和公司规定对被报告人启动纪律处分程序。

此外，违规行为可能通过投诉、诉讼、法律行动等方式上报至主管部门。

博尔顿将利用报告作为组织学习的催化剂，以帮助预防未来的负面影响。通过分析所收到报告的性质，博尔顿将识别、监控和评估在发生违规行为的特定领域所需进行的流程改进。



这些补救和预防措施将与相关业务单元和职能部门直接合作制定和执行，确保纠正措施有效融入日常运营以防止再次发生。

报告系统将接受涉及相关利益相关者的定期审查，并在适当时进行更新，以确保其持续有效并与不断变化的国际和当地法律要求保持一致。

在特定当地法律要求的情况下，博尔顿公司（与直言经理协调）可以实施更严格的本地规程。只要此类调整旨在为报告人提供更高水平的保护或更严格地遵守强制性当地法律，且不损害本政策的核心原则，则允许进行此类调整。

博尔顿致力于利用来自举报报告和申诉机制的数据，以识别和监控其运营和供应链中的趋势。相关分析可在人员尽职调查（HRDD）框架内加以考虑，以支持风险评估、供应商评估以及在适当情况下制定缓解策略。

4. 生效与发布

本政策自 2026 年 1 月 5 日起生效。

为确保内部报告渠道、程序和报告前提条件为人所知，本政策以电子格式发布在公司内网和博尔顿网站上，语言版本包括：英语、意大利语、法语、德语、西班牙语、荷兰语、阿拉伯语、繁体中文、简体中文和印度尼西亚语。

5. 联系方式

与本政策相关的任何问题或信息请求可通过以下电子邮件地址提出：srolandi@boltongroup.it。



仅在必要时打印



Bolton Group S.r.l.

Via G.B. Pirelli, 19 - 20124 Milan - Italy

www.bolton.com