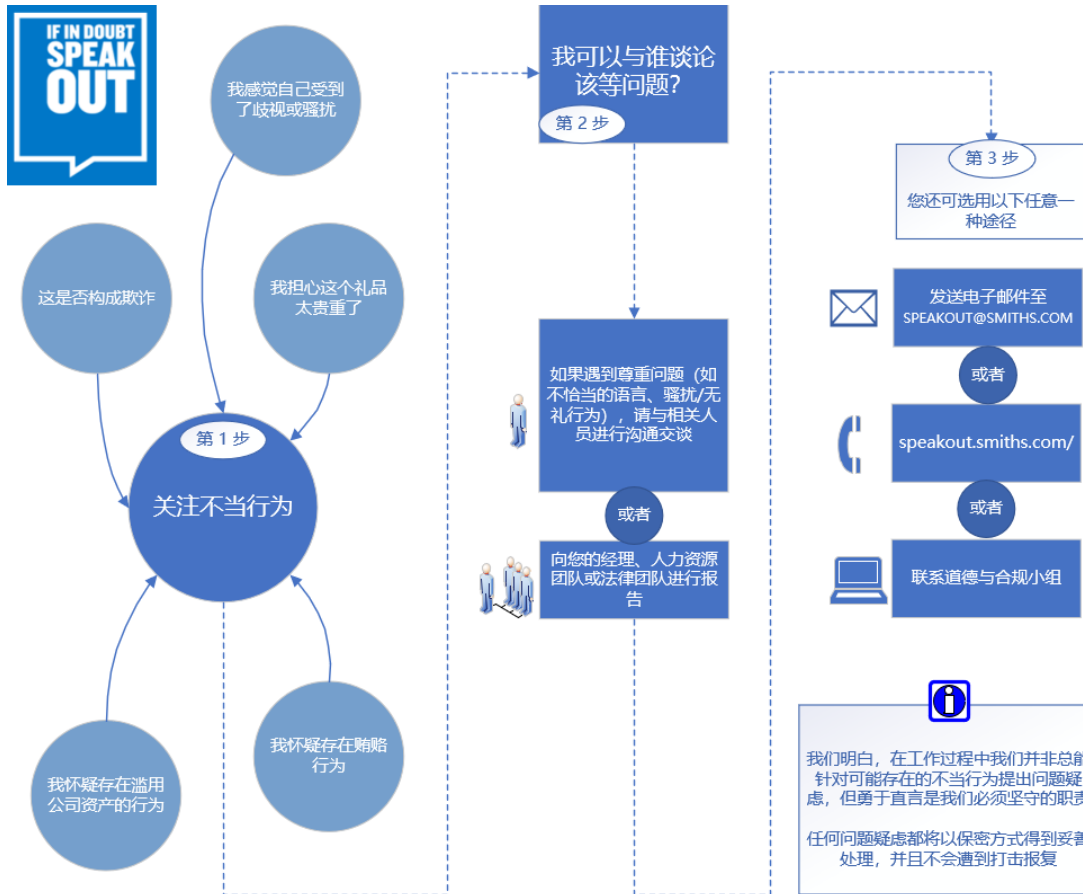


集团政策 2.5 — 勇于直言

道德与合规
强制性政策

负责部门：道德与合规小组、法律部
审核时间：2021年10月6日
生效日期：2021年10月11日
编制人：道德与合规顾问
取代文件：不适用
审批人：集团法律总顾问和人力资源总监
所有人：法律与合规高级副总裁



集团政策 2.5 — 勇于直言

道德与合规	负责部门：道德与合规小组、法律部	审核时间：2021 年 10 月 6 日	生效日期：2021 年 10 月 11 日
强制性政策	取代文件：不适用	编制人：道德与合规顾问	审批人：集团法律总顾问和人力资源总监
			所有人：法律与合规高级副总裁

背景

在史密斯，我们致力于以诚信正直的方式开展业务。我们希望每位员工均保持道德高标准并遵守我们的《商业道德准则》。开放和问责的企业文化对于预防非法或不道德行为并在出现问题时能够对其加以解决至关重要。针对可能存在的不当行为保持沉默可能会致使相关情形进一步恶化。如您有任何疑问，您应勇于直言。

本集团政策 2.5 — 勇于直言适用于史密斯集团及其各个分部的全体员工。本政策鼓励各位员工通过适当渠道对可疑的不当行为作出报告，为员工提供了有关如何报告疑虑的指导，解释说明了史密斯的调查流程，提醒并向各位同事强调史密斯绝不姑息容忍通过任何方式对任何提出疑虑的人士进行打击报复的行为。

政策 2.5 — 勇于直言

哪些人士应该勇于直言？

任何想要对史密斯或其业务合作伙伴内部可能存在的的行为或做法提出疑虑的人士均应勇于直言。

任何人士均可通过向史密斯集团或任何业务分部的领导报告问题，或通过史密斯‘勇于直言’热线提交问题来大胆说出问题疑虑。具体来讲，相关人士包括但不限于为史密斯工作或代表史密斯工作的任何人士（如员工、实习生、承包商及临时工），或与史密斯存在业务关系的任何人士（如业务合作伙伴、供应商、股东、代理人、经销商、代表、政府官员及客户）。

您应通过勇于直言热线报告哪些类型的问题？

勇于直言热线用于针对史密斯或其业务合作伙伴在工作过程中出现的任何不当行为、疑似不当行为或危险行为提出真切的担忧疑虑。该等不当行为包括任何违反法律、《史密斯商业道德准

集团政策 2.5 — 勇于直言

道德与合规	负责部门：道德与合规小组、法律部	生效日期：2021年10月11日
	审核时间：2021年10月6日	
强制性政策	取代文件：不适用	审批人：集团法律总顾问和人力资源总监
	编制人：道德与合规顾问	所有人：法律与合规高级副总裁

则》、《史密斯供应商道德准则》、《史密斯人权政策》或史密斯业务运营所遵循的任何其他政策的行为。

应该使用勇于直言热线提出的各项问题和疑虑示例如下：

- 欺诈、有关会计或审计问题的担忧疑虑
- 歧视或骚扰问题
- 违反竞争或公共采购法律法规的行为
- 财务或非财务记录保存不全
- 利益冲突
- 贿赂或腐败问题
- 违反集团《人权政策》的行为，包括强迫/非自愿劳动、雇佣童工、工作场所的不人道待遇、工作场所的不平等/偏见问题、以及危害生活工资权、合理工作时间和休假权、结社自由权、获得安全健康的工作场所权利的行为
- 环境、健康和安全问题，包括产品安全问题
- 对公司资源的不当使用
- 机密信息的披露问题
- 违反集团礼品、餐饮和招待政策的行为
- 违反集团数据保护义务的行为
- 偷税漏税或助长偷税漏税的行为
- 洗钱或恐怖主义融资
- 可能损害集团声誉或财务状况的行为
- 违反进出口管制法律、法规或政策的行为
- 未能遵守任何法律、专业义务或监管要求的行为
- 故意隐瞒上述任何事项的行为

哪些类型的问题疑虑更适于通过其他报告渠道作出上报？

- 直接威胁到生命、安全或财产的情形。面对这种情形，您应通过拨打当地的紧急呼救电话联系地方当局及地方管理人员。

集团政策 2.5 — 勇于直言

道德与合规	负责部门：道德与合规小组、法律部	生效日期：2021 年 10 月 11 日
强制性政策	审核时间：2021 年 10 月 6 日	审批人：集团法律总顾问和人力资源总监
	取代文件：不适用	所有人：法律与合规高级副总裁
	编制人：道德与合规顾问	

- 您对雇佣条款可能存有的任何疑问或不满。针对这方面的问题，您应联系您的直线经理或本地或地区人力资源部同事。
- 人际关系分歧或有关绩效评估的问题。针对这方面的问题，首先考虑与相关人员进行讨论是否能最为有效地解决该等问题。此外，您还可向您的直线经理或本地或地区人力资源部同事提出该等问题疑虑。
- 诬告。提交虚假指控的行为可能会致使相关人士受到纪律处分。

我应该首先向谁提出我的问题疑虑？

一般来讲，如果您的问题疑虑与意见分歧或不尊重相关，您应首先考虑与相关人员进行讨论能否最为有效地解决该等问题。如果这种方法不甚妥当，您可通过以下任意一种渠道提出您的问题疑虑。

针对其他方面的问题，您在提出该等问题疑虑时首先联系的人士通常是您的直线经理、人力资源部同事或法律团队同事。

如果您怀疑存在任何不当行为并认为该等问题无法或不应通过您在部门内部可获得的渠道加以处理，亦或如果您对与相关同事进行交谈感到有所顾虑或不自在，您应使用勇于直言热线提出您的问题疑虑。

我如何访问接入勇于直言热线？

您可通过**在线、电话或电子邮件**方式访问接入史密斯勇于直言热线。

勇于直言热线支持您使用您的本地语言通过保密方式提出问题疑虑。勇于直言报告存储于独立的第三方软件系统中，并由史密斯集团道德与合规小组（E&C）予以审查和管理。勇于直言热线全年 365 天每周 7 天每天 24 小时全天候供您访问接入。

集团政策 2.5 — 勇于直言

道德与合规	负责部门：道德与合规小组、法律部
强制性政策	审核时间：2021 年 10 月 6 日 生效日期：2021 年 10 月 11 日
	取代文件：不适用 审批人：集团法律总顾问和人力资源总监
	编制人：道德与合规顾问 所有人：法律与合规高级副总裁

3 种报告提交方式：

在线



如需通过在线方式提交问题疑虑，请访问勇于直言网站 < 网址：<http://speakout.smiths.com>>。您可在网站上填写相关表格来提交您的问题疑虑。此外，您还可在您部门的内联网主页或 **Smiths Now** 应用程序的主菜单中找到相关链接。

电话



如需通过电话方式提出您的问题疑虑，请拨打您所在国家/地区对应的勇于直言电话号码。为此，您可在此处找到相应号码：< <http://speakout.smiths.com> > 为此，您可在此处找到相应号码：
<<http://speakout.smiths.com>>

电子邮件



您可通过发送机密电子邮件至
<speakout@smiths.com> 向道德与合规办公室报告可疑不当行为。此外，您还可直接联系道德与合规小组的相关成员作出报告。

在您（通过在线、电话或电子邮件方式）完成报告后，您将收到一个名为“报告密钥”的唯一编码。您可使用该密钥进行回电或访问网站（<<http://speakout.smiths.com>>）以查询您的报告进度。您可查看处理您报告的人士是否对您或相关问题作出反馈。如有需要，您还可提供其他补充信息。如果您选择保持匿名，由于我们只能通过网站与您取得联系，您的报告密钥将会发挥尤为

集团政策 2.5 — 勇于直言

道德与合规	负责部门：道德与合规小组、法律部	生效日期：2021年10月11日
	审核时间：2021年10月6日	
强制性政策	取代文件：不适用	审批人：集团法律总顾问和人力资源总监
	编制人：道德与合规顾问	所有人：法律与合规高级副总裁

重要的作用。通过勇于直言热线接收的所有报告均将通过路由方式传回道德与合规小组（E&C）进行进一步处理。

哪些人士可以查看我的勇于直言报告？

史密斯道德与合规小组（E&C）成员会对通过在线、电话或电子邮件方式作出的上述勇于直言报告展开调查。如果报告是通过在线或电子邮件方式作出的，该等报告会直接发送至道德与合规小组（E&C）。如果报告是通过向勇于直言电话服务中心拨打电话的方式作出的，电话服务中心代表会将相关报告输入史密斯勇于直言系统中，然后由系统向道德与合规小组（E&C）发出提示信息。管理您报告的道德与合规小组（E&C）成员将取决于您所处位置和时区。道德与合规小组（E&C）在收到报告后，会对该等报告进行保密（见下文）。如果您希望保持匿名，您可参阅下文中“我能否通过匿名方式向勇于直言热线作出报告？”版块项下的内容。

如果您希望在本地（换言之，由您所处国家/地区或所在地点的相关人员）对您的报告展开调查，这并非问题，您可采取相应行动进行协调处理。为此，您需要与您当地的经理、人力资源代表或法律代表联系启动相关调查。如果您需要我们帮忙安排在当地展开调查，您可再次通过勇于直言热线向道德与合规小组（E&C）提出您的想法。除非因法律原因无法与调查所涉国家/地区以外

集团政策 2.5 — 勇于直言

道德与合规	负责部门：道德与合规小组、法律部	生效日期：2021年10月11日
强制性政策	审核时间：2021年10月6日	审批人：集团法律总顾问和人力资源总监
	取代文件：不适用	所有人：法律与合规高级副总裁
	编制人：道德与合规顾问	

的其他地区共享调查结果，否则相关调查结果将会上传至史密斯道德管理系统。系统中的所有报告均受到严格保密。

我需要在勇于直言报告中提供哪些信息？

在您（亲自、通过在线、电话或电子邮件方式）作出报告时，请提供尽可能多的详细信息，以便道德与合规小组（E&C）能够对您的问题疑虑进行评估和调查，例如：

- **何人？** 所涉人员的姓名
- **何事？** 相关问题疑虑的背景、历史及其原因
- **何地？** 地点或场所信息
- **何时？** 日期和时间信息
- **如何？** 支持该等问题疑虑的任何文件或其他相关信息

您提供的信息越详尽，便越有利于道德与合规小组（E&C）展开顺利调查。

如果我并未掌握所有事实，我该怎么做？

如果您未能掌握所有事实也没有关系。史密斯道德与合规小组（E&C）并不要求您必须掌握所有答案，也无需您必须证明您的问题疑虑。我们鼓励您无论如何都要勇于直言，并尽快作出报告。未能直言报告会致使糟糕的情况进一步恶化。无论您获悉还是怀疑存在不当行为，均应勇于直言报告您所掌握的信息。您的直言报告能够支持道德与合规小组（E&C）对相关问题展开调查，以确定相关问题是否有理由引起关注。

切勿自行对相关问题展开调查，也不要自行寻求证据来建立更为有力的事实论据。我们保证，如果您提出的真切问题疑虑于随后被证实属于错误或误导信息，我们不会对您采取纪律处分或其他

集团政策 2.5 — 勇于直言

smiths
bringing technology to life

道德与合规	负责部门：道德与合规小组、法律部	审核时间：2021年10月6日	生效日期：2021年10月11日
强制性政策	取代文件：不适用	编制人：道德与合规顾问	审批人：集团法律总顾问和人力资源总监
			所有人：法律与合规高级副总裁

措施。如果您提出的真切问题疑虑最终未能得到证实，则报告所涉人士亦不会受到任何影响或损害。这便解释了对调查情况予以保密的另一项重要原因。

保护措施：严格保密和严禁打击报复

所有报告是否均受到保密？

是的，所有报告均受到保密。与您所提问题疑虑相关的信息仅会严格按照需知原则与有限数量的人员进行共享，并且史密斯集团道德与合规小组会向您通知报告的共享情况。如若向特定人员披露报告存在任何敏感性，道德与合规小组将事先与您进行商讨。只有在法律要求我们必须披露或在危及重要公共利益的情况下，该等信息才会在道德与合规小组之外进行披露。作为调查的其中一环，我们可能有必要通知报告所涉人士其遭到一项投诉，但除非法律有所要求，否则我们不会披露您的身份信息。我们将采取一切合理措施确保对您的身份信息进行保密。

您可通过谨慎保密，并且不与您的同事或任何其他人士讨论您的报告（当然，在您认为有需要的情况下，您可随时寻求专业建议或支持）来帮助我们保护报告的机密性。

我能否通过匿名方式向勇于直言热线作出报告？

可以，您可在您所处国家/地区法律允许的情况下通过匿名方式直言报告并分享您的问题疑虑。但是，我们希望您能够与道德与合规小组分享您的身份信息，因为对于道德与合规小组来说，匿名举报将会增加调查难度，并且在某些情况下会致使调查举步维艰、难以推进（例如，如果道德与合规小组不清楚应该联系谁来了解问题并获得进一步澄清）。

我的隐私是否会受到保护？

是的，史密斯致力于对所有相关人员的隐私加以保护。我们将尽一切合理努力保护个人数据免遭未经授权的访问和处理。在勇于直言流程中获得的任何个人数据将仅用于本政策中阐明的目的或

集团政策 2.5 — 勇于直言

道德与合规	负责部门：道德与合规小组、法律部	审核时间：2021年10月6日	生效日期：2021年10月11日
强制性政策	取代文件：不适用	编制人：道德与合规顾问	审批人：集团法律总顾问和人力资源总监
			所有人：法律与合规高级副总裁

用于满足法律或重要公共利益的相关要求。请点击[此处](#)查阅《史密斯隐私声明》，然后点击[此处](#)查阅《史密斯员工隐私声明》，以了解有关个人数据保护的更多详细信息。

严禁打击报复：直言举报后我将会受到什么样的保护？

我们希望您能够做到勇于直言，并将保护直言举报的员工免遭打击报复。请放心，您绝不会因诚信善意地针对可疑不当行为提出疑虑而遭到任何打击报复。我们绝不姑息容忍任何形式的威胁或打击报复行为。具体来讲，打击报复行为包括：针对您提出疑虑一事对您的雇佣状况进行威胁（包括解雇）、对您作出纪律处分（包括停职和降级）、通过不利待遇对您进行打击报复（包括拒绝向您提供培训、将您排除在活动和会议之外或对您作出差评）、或对您进行恐吓或骚扰。

打击报复被视为一项严重的纪律问题。如果道德与合规小组（E&C）认为某一情况存在较高的打击报复风险，那么作为一项程序问题，其将在调查结束后继续跟进并与作出相关举报的同事进行核查，以确保该员工在其所任岗位上感到安心安全，并且不会遭到打击报复。如您在作出直言举报后的任何时间有任何打击报复方面的担忧，您应该立即联系道德与合规小组（E&C）、法律团队成员或您当地的人力资源经理。

如果本政策遭到滥用会有何后果？

故意作出虚假指控、向调查人员撒谎、干扰调查或拒绝配合调查，均属于违反史密斯《商业道德准则》和价值观的行为。这些行为可能会导致相关人士受到纪律处分。

我能否向外部机构进行“举报”？

我们强烈建议您通过可用渠道在集团内部提出您的问题疑虑。通过在集团内部直言举报，能够让我们有机会对相关事件展开调查并在需要时采取行动。通过这种方式，我们能够携起手来共同推动史密斯取得切实进步。然而，如果您确实希望向外部机构（如英国严重欺诈办公室或信息专员办公室）报告某一问题，相关机构网站为您提供了有关如何作出报告的信息。如果您并非在英国

集团政策 2.5 — 勇于直言

道德与合规	负责部门：道德与合规小组、法律部	审核时间：2021 年 10 月 6 日	生效日期：2021 年 10 月 11 日
强制性政策	取代文件：不适用	编制人：道德与合规顾问	审批人：集团法律总顾问和人力资源总监
			所有人：法律与合规高级副总裁

境内工作，您可通过其他外部机构提出您的问题疑虑，为此您可在网上找到相关机构的详细信息。

使用勇于直言热线后预期会经过什么样的调查处理流程？

史密斯会严肃认真地对待每一份有关可疑不当行为的报告。在您通过勇于直言热线提交报告后，道德与合规小组（E&C）将会尽快（但在任何情况下，不超过 7 天）确认其已收到相关报告，并在可能的情况下告知您处理和评估您所提问题预计需要多长时间。调查每项问题疑虑所需的时间取决于相关问题的性质。较为复杂的报告通常需要 1-3 个月的调查时间。调查人员将向您告知整体调查结果（即我们是否发现不当行为），但不会告知您相关结果或所采取行动的全部细节。这是出于对所有相关人员的保密、隐私及合法权利的考虑。无论调查是否结束，您均会在报告提交后的 3 个月内收到有关各项已采取措施的最新信息。

哪些人士将会针对我提出的问题疑虑采取行动，以及如何采取行动？

史密斯收到的所有问题疑虑均记录在一个安全的第三方事件管理系统中。通常情况下，调查将由道德与合规小组（E&C）进行处理。但是，道德与合规小组（E&C）可能需要参考借鉴其他职能部门（如人力资源部（HR）、健康、安全与环境部（HSE）、内部审计部或财务部）的专业知识。除非道德与合规小组（E&C）先行与您商议，否则调查将不会牵涉到任何其他职能部门。在某些情况下（例如，如果史密斯缺乏掌握所需语言技能的调查员，或史密斯不具备调查所需的某一特定类型的专业知识），道德与合规小组（E&C）可能会依靠第三方（如律师事务所或会计师事务所）来开展相关调查。同样，在这种情况下，道德与合规小组（E&C）将会先行告知您相关情况。

审查和调查过程将会涉及到哪些步骤？

史密斯在处理问题疑虑时遵循以下两步式方法：

集团政策 2.5 — 勇于直言

道德与合规	负责部门：道德与合规小组、法律部	生效日期：2021年10月11日
	审核时间：2021年10月6日	
强制性政策	取代文件：不适用	审批人：集团法律总顾问和人力资源总监
	编制人：道德与合规顾问	所有人：法律与合规高级副总裁

- **初步审查与调查** — 评估问题并决定是否需要展开进一步调查（如有需要，决定由谁负责调查事宜）。调查人员可能与您取得联系，以获取更多详细信息。
- **进一步审查与调查** — 如果报告需要进一步审查和调查，我们将指派道德与合规小组（E&C）成员，或在经报告者同意的情况下，指派其他职能部门有能力开展调查的人士对该等报告展开调查。调查将侧重于客观的据实分析。如有需要，可聘请外部专家（如律师或会计师）提供相应协助。该等外部专家将在严格保密的情况下开展工作并向道德与合规小组（E&C）进行报告。审查与调查将以独立、公平公正的方式针对所涉相关各方展开，并根据相关法律和原则（包括公平申诉原则）予以实施。

我需要在调查方面提供哪些帮助？

如果您参与某项调查，您必须以诚实可靠地方式提供完全配合并全面如实地回答所有问题。包括受控方在内的所有相关各方均有权对调查予以保密，以免对相关各方的声誉造成不必要的损害。此外，保密性还是维持员工对史密斯勇于直言系统信任的关键。因此，如果您参与或获悉某项调查，您务必对相关调查信息加以保密。

是否会与我分享调查结果和就此采取的各项行动？

在调查过程中一旦发现不当行为，我们将根据法律和集团人力资源部的惩处政策采取适当措施。

如果我对调查或跟进情况存有问题疑虑，我该怎么做？

如果您认为您提出的问题疑虑或针对您提起的问题疑虑未能得到妥善处理，或相关调查未能以正确方式开展，您可就此向以下人士进行检举报告：

- 史密斯集团法律总顾问；或
- 史密斯全球人力资源总监。

集团政策 2.5 — 勇于直言

道德与合规	负责部门：道德与合规小组、法律部	生效日期：2021年10月11日
强制性政策	审核时间：2021年10月6日	审批人：集团法律总顾问和人力资源总监
	取代文件：不适用	所有人：法律与合规高级副总裁
	编制人：道德与合规顾问	

集团法律总顾问和全球人力资源总监将会审查您的问题疑虑并评估调查过程和结论，以确定调查结果是否妥为合宜。如果该等勇于直言报告涉及财务不当行为，史密斯集团首席财务官也将参与相关评估。

如果我作为接受调查的对象，不同意相关调查结果，我该怎么做？

如果您作为接受调查的对象，认为相关调查存在处理不当的地方或调查结果有误，您可向以下人士进行检举报告：

- 史密斯集团法律总顾问；或
- 史密斯全球人力资源总监。

集团法律总顾问和全球人力资源总监将会审查您的问题疑虑并评估调查过程和结论，以确定调查结果是否妥为合宜。如果该等勇于直言报告涉及财务不当行为，史密斯集团首席财务官也将参与相关评估。

进一步指导

如果您对勇于直言和勇于直言热线存有任何问题、疑问或建议，或者如果您需要获得其他帮助，请联系以下人士获得咨询帮助：

- 您的经理、人力资源代表或法律团队
- 通过发送电子邮件至 «speakout@smiths.com» 联系道德与合规办公室

集团政策 2.5 — 勇于直言

道德与合规	负责部门：道德与合规小组、法律部	生效日期：2021 年 10 月 11 日
强制性政策	审核时间：2021 年 10 月 6 日	审批人：集团法律总顾问和人力资源总监
	取代文件：不适用	所有人：法律与合规高级副总裁
	编制人：道德与合规顾问	

- Protect 是一家独立举报慈善机构，您可通过访问其网址 www.pcaw.co.uk，拨打其热线电话 +44 203 117 2520 或发送邮件至 whistle@pcaw.co.uk 向其提出问题疑虑

相关文件

您可以在史密斯 [内联网](#) 或 [官网](#) 上找到史密斯集团的其他各项政策。

- 《商业道德准则》
- 《供应商行为准则》
- 《人权政策》