
《举报政策》

政策详情

政策详情	
政策名称	《举报政策》
简短描述	本政策旨在说明何时、何地及如何举报疑似不当行为或违反《商业道德准则》、其他公司政策或法律的情况。
所有者	全球法律与合规部
联系方式	corporatecompliance@wolterskluwer.com
本政策的适用对象	威科集团 (Wolters Kluwer) 的员工及与威科集团工作相关的第三方。
审批层级	执行董事会 (EB)
生效日期	2025 年 6 月 1 日

版本历史

版本号	上次审查 (年份)	上次修订	上次修订所作的变更	批准者
2.0	2025	2025	该版本取代之前版本的《举报政策》	EB, 2025 年 5 月 27 日
2.1	2025	2025	小幅更新	全球法律与合规部

目录

1.政策概要	4
2.谁可以举报？	4
3.可举报的内容有哪些？	4
4.如何提出关切？	6
4.1 威科集团内部资源	6
4.2 威科集团举报系统	6
4.3 外部举报	7
5.提出关切后会发生什么情况？	7
6.道德与合规委员会	7
7.禁止报复政策	8
8.保密性	8
9.匿名性	8
10.数据私隐	8
11.遵守本政策	9
12.政策更新	9

1.政策概要

威科集团致力于诚信经营，并遵守适用的法律法规、公司的《商业道德准则》（以下简称“准则”）及其他公司政策。

我们倡导信任文化，保持开放的沟通渠道，营造安全的环境，让每个人都能满怀自信地提出问题或表达关切，而无需担心负面影响，同时确保一旦发现有人违反准则，能够迅速处理。遵循准则意味着，若有任何关切事项和违规行为，即便只是有所怀疑，也应进行举报。举报对于我们保持良好声誉和确保业务成功至关重要。

本《举报政策》（以下简称“政策”）介绍了谁可以举报、可举报的内容及如何举报。本政策还阐述了威科集团为举报人提供的保障措施。

本政策适用于威科集团旗下的所有公司。“威科集团”或“威科集团旗下公司”指 **Wolters Kluwer N.V.** 及其持有多数股权或管理层任命权的子公司和集团公司。对于威科集团旗下的某些公司，基于适用的（当地）法律法规，可能适用其他更详细的规定或例外情况；这些补充和/或例外情况详见本政策的特定法律实体附录。

更多信息

请通过下方链接访问威科集团内网上的“举报”页面：

<https://wolterskluwer.sharepoint.com/sites/ConnectPortal/Corporate/EthicsCompliance/SitePages/SpeakUp.aspx>

2.谁可以举报？

以下人员（统称“举报人”）可根据本政策进行举报：

- 就本《举报政策》而言，属于威科集团员工的人员，包括雇员、合同工（如个体经营者和通过劳务派遣机构雇佣的人员）、志愿者及实习生；
- 有意成为威科集团员工的人员及威科集团的前员工；以及
- 与威科集团有工作往来的第三方，如股东和威科集团监事会成员，以及为威科集团承包商、分包商和供应商工作的任何个人。

上述所有人员均可根据本政策提出关切。然而，凡不属于威科集团员工的举报人，威科集团将在合理范围内提供本《举报政策》所规定的支持和保护。由于与非雇员之间的关系存在特殊性，某些保护措施可能无法适用和/或与其情况不相符。

3.可举报的内容有哪些？

威科集团鼓励举报人就任何疑似或实际不当行为提出关切。凡违反我司准则、威科集团的其他任何政策，或任何适用法律的行为，均可定义为不当行为。任何关切都必须基于善意进行举报。

尽管下列内容并非详尽无遗，但举例说明了疑似或实际不当行为，其中包括：

- 欺诈、腐败或非法行为，如贿赂或与竞争对手勾结；
- 财务、会计或税务违规行为，如伪造威科集团记录、报告不准确的销售信息或滥用公司信用卡；
- 滥用或侵吞威科集团财产（包括知识产权），如未经授权披露保密信息或专有信息；
- 在工作场所扰乱正常秩序或不恰当的行为，如欺凌、歧视或骚扰；以及
- 对任何基于善意提出关切的人员进行报复。

在举报中应提供哪些信息？



威科集团鼓励您在提出关切时，尽可能多地提供相关信息。这将有助于我们更有效地评估您的关切，并确定适当的后续步骤。

以下是一些有用的信息示例：

- 疑似不当行为的背景和性质
- 疑似不当行为的人员姓名及任何证人姓名
- 疑似不当行为发生的时间和地点
- 可证明您所举报内容的任何证据或文件，如电子邮件

倘若无法提供所有信息，怎么办？



若有关切，请根据所掌握的信息进行举报。我们理解您可能并不了解所有事实和细节。我们会对您的关切进行调查，并确定后续步骤。

本政策不得用于举报下列事项：

- 事关劳资关系的投诉或不满，如与您的雇佣条款、绩效问题、薪酬、个人冲突或类似议题相关的事项。若有劳资关系事项，应与经理或人力资源代表沟通。
- “恶意”举报
是指明知或有合理理由认为指控不实而仍然提出的指控，或出于恶意或为谋取私利而提出的指控。若滥用本《举报政策》，将受到严肃处理。故意恶意举报可能会导致纪律处分。

何为“善意”？

基于善意提出关切即表示，您确实认为存在有关潜在不当行为或违反我司准则、其他政策或法律的情况，即使经调查发现情况并非如此。

4.如何提出关切?

4.1 威科集团内部资源

威科集团为您提供了多种资源，可供就关切的疑似不当行为进行举报。您可以选择最适合自己的方式。

您可以向下列人员举报关切事项：

- 您的直属经理或直接主管，或更高级别的管理人员。若非本集团员工，则可以向威科集团的常规联系人举报；
- 可直接或通过 [Workday Help](#)（仅限威科集团员工使用）联系人力资源代表；
- 全球法务与合规部成员；或
- 举报系统——详情请参见下一章节。

4.2 威科集团举报系统

威科集团全球举报系统是一个通讯系统，您可依照本政策通过该系统举报任何关切事项。该系统为举报不当行为提供了一个保密且安全的通讯渠道。

该举报系统由第三方提供，全年无休，全天候可供使用。通过该举报系统，您可用自己的语言举报关切事项，并可选择匿名举报。

您可通过该举报系统的在线提交表格或语音留言服务来表示关切。在某些国家/地区，您可能有权要求在威科集团办事处召开现场会议。若您对这一选项感兴趣，请在举报系统的消息中注明这一偏好。

全球举报系统收到的关切，将由威科集团全球法律与合规部的企业道德与合规团队代表道德与合规委员会进行处理。

如何通过举报网络系统进行举报？

若要通过全球举报网络系统举报关切事项，请按下列步骤进行操作：

- 请访问 <https://wolterskluwer.speakup.report/wkglobal>
- 点击“新建举报”
- 选择您的首选语言
- 创建密码并记下唯一代码——这样便可在稍后登录时返回查看回复

请务必定期查看，因为我们可能有问题询问您或向您提供最新消息。

4.3 外部举报

威科集团致力于提供可信赖的内部资源来举报关切事项，以便任何关切都能得到妥善审查和处理。威科集团鼓励举报人使用上述任何一项内部资源来举报关切事项。根据您所在地和关切的性质，您可能也有权就疑似不当行为的关切向居住地的相关外部机构进行举报。

举报人可以就疑似不当行为向顾问进行保密咨询。

5. 提出关切后会发生什么情况？

威科集团将审查并考虑举报的所有关切事项，并在适当情况下进行调查。通过举报系统提交关切后，我们一般会在 2 个工作日内确认收到关切，在任何情况下最迟不超过 7 个日历日。

举报关切事项后采取的步骤

确认收到关切后，我们将采取下列步骤：

1. 初步审查，评估关切事项是否属于本政策范畴，及是否适合进行调查。
2. 若适合进行调查，您的关切将交由处事公正且有能力的内部人员进行调查。
3. 调查将按照我司内部调查流程和适用的法律法规进行。
4. 调查人员可能会联系您，获取更多信息和提出问题，并随时向您通报调查进展。
5. 我们将竭尽所能，在确认收到您的关切后，及时向您提供后续反馈意见，确保反馈时间在任何情况下均不会超过 3 个月。反馈意见可能包括是否已启动调查等信息。根据适用的本地法律，该期限可能会缩短至 30 天。

6. 道德与合规委员会

道德与合规委员会负责监督依照本政策举报的疑似不当行为的相关事宜。道德与合规委员会由全球法律与合规部执行副总裁兼总法律顾问担任主席，成员包括高级副总裁、总法律顾问兼公司秘书；首席人力资源官；内部控制副总裁兼首席合规官；及内部审计副总裁。

可通过[电子邮件](#)联系道德与合规委员会，也可直接联系该道德与合规委员会的任意一名成员。

7.禁止报复政策

威科集团就针对基于善意提出关切的举报人或参与调查的人员进行报复的行为采取零容忍政策。我们绝不容忍任何因举报行为而意图伤害举报人的作为或不作为。报复行为违反本政策，可能导致下文第 11 条所述的纪律处分。倘若您觉得自己或他人正在遭受报复，请立即通过[电子邮件](#)或举报系统向企业道德与合规团队举报相关情况。

以下是一些报复行为的示例：

- 停职或解雇；
- 降职或拒绝晋升；
- 改变工作条件，如职责、工作地点、工资、工作时间；
- 负面绩效评估或负面就业推荐；
- 非法歧视或不公平待遇；及
- 故意排除在社交工作活动之外。

8.保密性

凡提出的关切都将采用保密方式进行处理，包括举报人的身份和举报中提及的其他人员身份。在符合对举报进行充分调查、实施任何纪律处分或纠正措施的需要且遵循相关国家隐私法律的前提下，将尽可能进行保密。

举报人所提出的关切仅会向因调查或参与调查而需要知悉的相关人员披露。

9.匿名性

我们鼓励举报人表明身份，以便我们更及时、更有效地进行后续跟进和调查。不过，举报系统也为举报人提供了匿名举报的选项。但您要知道，选择匿名举报可能会使调查复杂化或受阻。

10.数据私隐

威科集团致力于遵照适用的隐私和数据保护规章制度，保护其在本政策项下托付管理的任何个人数据。

威科集团可能会根据本举报政策处理举报人提供的个人数据，以便记录和管理举报人提出的关切，调查涉嫌违规行为，在调查完成后采取任何必要措施，以及为我司管理层编制匿名报告。依照数据隐私法的适用情况，我们以合法权益作为收集和处理的合法依据，并遵守我们的法律义务。

根据适用的数据隐私法和调查情况，您将对自己的个人数据享有某些权利，包括知情权、访问权、更正权和删除权。在适用法律规定的某些情况下，此类个人权利可能会受到限制，例如，行使这些权利可能会严重妨碍特定调查。

有关我们如何处理个人数据的更多信息，请阅读《威科集团全球数据隐私政策》、我们的《隐私和 Cookie 声明》，或适用于您所在地的员工隐私声明。

11. 遵守本政策

与威科集团的所有政策一样，全体威科集团员工都应遵守本政策。遵守本政策是受本政策约束者的个人责任。不遵守或违反本政策，包括一再疏忽大意、不遵守本政策，及任何故意或蓄意违反本政策的行为，均可能成为采取纪律处分的理由，直至解除雇佣或聘用关系。我们将视违规行为的特定事实和具体情况，并遵循适用法律和公司政策，逐案评估所要采取的纪律措施。

12. 政策更新

除根据监管规定或业务需要而另有安排的情况外，本政策将接受年度审阅。全球法律与合规部负责审查并更新本举报政策。对本政策的任何实质性变更均需经执行董事会批准。

如对本政策有疑问，请联系全球法律与合规部的[企业道德与合规团队](#)。

法律声明

如果本文档与任何适用的本地法律或法规存在冲突，则以适用的本地法律或法规为准。本政策不会改变您的雇佣条款和条件。本政策已经威科集团执行董事会批准并采纳，将在全公司范围内实施，但需遵守当地适用法律及必须遵守的同意事项。执行董事会可随时自行酌情决定，对本政策进行修正、修订、中止或终止，但需遵守适用法律。本政策已翻译成其他相关语言。如英文版本与其他语言版本存在任何不一致，应以英文版本为准。其他语言版本仅包含与该语言相关的附录翻译内容。本政策的最新版本，请通过链接 www.wolterskluwer.com 访问威科集团内网门户。

©2025 威科集团和/或其附属机构保留所有权利。



威科集团
Zuidpoolsingel 2
P.O.Box 1030
2400 BA Alphen aan den Rijn
The Netherlands (荷兰)

wolterskluwer.com