



问题反映政策  
及流程



*Inalfa*的行为准则包含了其与客户、员工、供应商、商业伙伴和公司所在社区互动关系中如何行事的价值观、原则和方针。

*Inalfa*在其工作中致力于高标准的开放性和完整性。为保持这些标准，*Inalfa*鼓励所有受雇于*Inalfa*的员工，无论合同类型如临时、固定期限、不固定期限、为*Inalfa*工作或劳务派遣，对违反行为准则的行为表示关注，并站出来表达他们的意见，而不必担心受到惩罚或不公平待遇。

该意见反馈政策及流程是为了指导如何针对违反*Inalfa*行为准则的行为提出异议。

*Jörg Buchheim*

英纳法全球总裁

# 原则

## 政策的目的是

本政策的目的是:

- 为员工提供提出担忧的可能性，并定义如何处理这些担忧，以防无法以任何其他方式解决这些担忧
- 使管理层能够在第一时间了解可能出现的违规行为
- 向员工保证他们不会因善意披露担忧而受到惩罚或不公平待遇
- 支持Inalfa透明、尊重、专注和One Inalfa的公司价值观，推广Inalfa的诚信文化

## 政策适用范围

任何与Inalfa的行为准则相冲突的行为均适用该政策，例如:

- 任何形式的歧视
- 骚扰(性骚扰和其他类型)
- 商业和财务记录与报告的准确性
- 防止欺诈
- 贿赂和不当支付
- 防止洗钱

# 报告人

Inalfa雇用的每一个人，无论其受雇时间长短，以及为Inalfa工作或代表Inalfa工作的任何一方，均可报告(合理怀疑)违反行为准则的行为。

也包括报告(合理怀疑)违反法律要求从而侵犯社会利益的行为，以及对公共卫生、人员、环境或公共服务或公司正常运作构成危险的行为。

# 报告途径

## 普通员工

报告应属机密性质，不要以大量分发的形式分发或报告你的关注或意见，这只会危害进一步的调查，并妨碍作出正确的结论。不适当的大规模分发可能导致包括终止雇佣合同等纪律处分或对非Inalfa雇员采取法律行动。

## 主管/经理

一项具体行动是否符合《行为守则》的原则并不总是很清楚，在这种情况下，Inalfa宁愿你真诚地报告你的关切，而不是把它们保密。你被鼓励先和你的主管或经理讨论这件事，这是消除误解的最快方法，也是确保整个组织有一个良好和开放的工作环境最好方法。

## 当地的人力资源代表

或者，您可以向当地的HR代表寻求帮助，以确定您的关注点是否与遵从性相关，并最终为您提供如何提出您的关注点的方式。

如果报告的活动或遗漏违反了Inalfa行为准则，合规官将参与其中。

## 合规官及集团合规办公室

无论出于什么原因，如果无法通知你的主管/经理或当地的人力资源代表，或者当你收到的反馈不能最大限度维护Inalfa或其利益相关者的最佳利益,包括你自己,你可以选择联系本地或集团合规官([点击这里查看联系信息](#))。

如果您不希望通过上述途径亲自联系反映您的问题，请通过电子邮件发送到集团合规办公室：[noncompliance@inalfa.com](mailto:noncompliance@inalfa.com)。如果您想匿名报告，也可以通过电邮方式。

## 汇报前后

你不需要证明所报告事项的真实性，但你应该提供尽可能多的详细信息，以便对你的关注事项进行评估和调查。你可以使用意见反馈模板（点击[这里](#)），包括：[\(click here\)](#)

- 所报告事件的性质（例如：财务舞弊、盗窃、欺凌）
- 姓名、日期、地点、证人及其他相关信息
- 任何可能支持您报告的文件

地方或集团合规官会在收到报告后五个工作日内，亲自或以电子邮件方式向你发出确认书。建议您在收到确认书4周后与当地合规官或集团合规办公室（[点击此处](#)）联系以跟进报告状态。[\(click here\)](#)

如果案件需要被调查，当地的合规官或集团合规办公室将在12周内通知您所报告问题的最终结果。也或者会与你沟通确定新的最终结果出来的时间。

如果该案件被驳回，你将在立案后六周内得到通知。

如果您认为您的关注没有得到适当的处理，或者调查没有得到正确的执行，请通过邮箱 [integritycommittee@inalfa.com](mailto:integritycommittee@inalfa.com)

或者寄信地址

Inalfa Roof Systems Group B.V.  
Integrity Committee,  
P.O. Box 505  
5800 AM VENRAY  
The Netherlands.联系诚信委员会

## 报告处理

根据你所报告事项的性质、迫切性及潜在影响，我们会分两阶段处理这些事项：

1. 初步审查和咨询-集团合规办公室将对每个报告进行评估，以确定其是否符合Inalfa行为准则和其他政策的规定。你可能会被要求提供额外的信息。
2. 进一步调查-诚信委员会会检讨集团规管处的评估。合格的案件将由委员会进一步处理。否则，案件将被驳回。

如需进一步信息，请与当地或集团合规官联系。

# 维护个人隐私

## 机密性和匿名性

所有报告将以保密的方式处理。如果你亲自报告，收件人可能知道你的身份。如果您希望匿名，请通过 [noncompliance@inalfa.com](mailto:noncompliance@inalfa.com)。

除下列情况外，合规官或集团合规办公室不得擅自透露您的身份：

- 如果法律或政府要求
- 如果报告是恶意提交
- 在涉及重大公共利益事件中，你的个人身份

信息需要被披露，但信息只会被披露给需要知道的人员。

## 防止惩罚或不公平待遇

报告人善意提交报告，Inalfa不会容忍针对报告人的任何惩罚或不公正待遇。

任何报告违反规定的人都将受到保护，绝不因其报告而使其处于不利地位。如果报告人受到任何惩罚或不公正对待，一切不良后果由惩罚人或不公正待遇实施人承担。

# 维护报告当事人

## 通知报告当事人

除非严重妨碍调查，否则合规官或集团合规办公室要在收到报告后尽快通知报告当事人。

## 隐私

Inalfa致力于根据法律规定最大限度保护相关人员隐私。作为“意见反馈政策”程序的一部分而取得的个人资料，只会用作本政策所述用途，并且只会提供给那些需要知道的人。

# 滥用话语权

Inalfa鼓励员工真诚地表达担忧。如经调查，你的担心不能得到证实或可能没有实质内容，你将不会被采取任何措施。然而，本政策不适用于：

- 个人纠纷
- 因集体协议谈判产生的不满
- 欺诈指控和轻率的指责

公司有处理私人纠纷和不满的流程。请与您的工会代表或人力资源代表联系，报告与当地工会集体谈判协议有关的个人纠纷或申诉。

作出虚假报告可能会对你造成不利后果(例如终止受雇)，而你可能须为任何受虚假报告影响的人士所遭受的损害及/或骚扰负法律责任。

## 通过外部途径报告

我们强烈鼓励您通过一个可用的渠道在内部提出关注，尽管如此，我们不打算阻止您在法律要求时向当局报告。

向外部方(如媒体)表达关切可能对Inalfa、相关人员以及您本人(如未经允许披露Inalfa机密)产生严重影响。通过在内部提出意见，你给了公司一个调查此事并采取行动的机会(如果需要的话)。这样我们才能真正地让Inalfa变得更好。

## 实施

区域和集团员工部门的管理团队要有效地与所有员工沟通该政策和程序，并提供必要条件，以便让任何员工在没有任何障碍的情况下举报(合理怀疑)违反行为准则的行为。

管理团队将至少采取以下行动:

- 定期用当地语言向所有员工和Inalfa的任何员工或代表其工作的任何一方通报政策和流程的存在，包括内容、联系人姓名、电话号码和web/电子邮件地址
- 向当地合规官和管理层提供正确执行流程的正确指示

诚信委员会由以下人员构成:

- 集团合规官
- 集团法律专员
- 管理代表:
  - 集团人力资源副总裁
  - 销售总监
  - 集团国际采购副总裁

诚信委员会负责:

- 制订报告违规行为的行政程序
- 关于接受、改变或撤销一个报告
- 批准启动内/外部调查并出具调查报告
- 每年检查所有诚信委员会收到的电子邮件

为了使流程在组织中保持活力，将定期向员工进行宣传，当地和集团的合规官以及合规办公室的联系信息将随时更新。

## 评估

意见反馈政策、流程及其实施效果将作为监测Inalfa行为守则遵守情况年度报告的一部分。每年，诚信委员会都会向Inalfa全球首席执行官兼总裁提交工作报告。

*集团合规办公室，2019年1月*

# 如何提出意见?

透明

关注违规行为?

如果可能，请第一时间与你的主管/经理汇报

或者

1 联系（当面）：  
当地HR代表

2 或者

3 联系（当面）：  
当地合规官

4 或者

联系（当面或邮箱）：  
集团合规办公室  
[noncompliance@inalfa.com](mailto:noncompliance@inalfa.com)

如果对反馈结果不满意，请通过邮箱联系：

诚信委员会

[integritycommittee@inalfa.com](mailto:integritycommittee@inalfa.com)



总部  
荷兰

Inalfa Roof Systems Group  
De Amfoor 2  
5807 GW Oostrum - Venray  
P.O. Box 505  
5800 AM Venray  
Phone +31 (0)478-555100

