



Health innovation that matters

《全球畅所欲言和反报复政策》

22 April 2022

上次更新：不适用



政策编号	EI005	受众	全球
发布日期：	22 Apr 2022	审核人	首席道德与诚信官； 总法律顾问

1.0 目标

作为 LivaNova（以下简称“公司”）商业道德的一部分，为支持公司的《道德和商业行为准则》（以下简称“准则”）以及道德和合规计划，公司员工¹和公司第三方业务合作伙伴（第三方）²必须拥有可出于善意对实际或可疑的不当行为进行举报^{3 4}，而无需担心遭到任何形式的报复⁵。

本政策之目的：

- **鼓励**员工和第三方举报潜在不当行为、提出疑虑或报告担忧。
- **概述**可用于“畅所欲言”的举报渠道以及处理举报问题的现有流程。
- **保护善意举报**的员工和第三方免遭报复，并向他们保证绝不容忍任何形式的报复。
- **加强**开放、问责和诚信的文化氛围。

2.0 范围

本政策适用于 LivaNova 任何职能部门、业务单位和地区的全体 LivaNova 员工，以及所有 LivaNova 第三方业务合作伙伴。

LivaNova 在全球开展业务，我们遵守国际法律以及我们运营所在国家/地区的法律。本政策适用于 LivaNova 运营所在的所有国家/地区，并受所有适用的当地法律和法规的约束，例如特定国家/地区的隐私、检举和禁止报复法律法规。

本政策是 LivaNova 《准则》和相关政策中规定的规则和指导下延伸的，适用于 LivaNova 内部或与 LivaNova 有业务往来的任何第三方的任何类型的被指控不当行为。

¹员工—指 LivaNova 的全职、兼职、临时和非正式员工，包括志愿者和带薪或无薪实习生。就本政策而言，该术语还包括属于 LivaNova 行政、管理或监督机构的任何人员，包括非执行成员。

²第三方业务合作伙伴—指 LivaNova 的顾问、承包商、供应商、销售/营销中介机构、客户以及在上述业务合作伙伴的监督和指导下工作的任何人员。

³举报—指善意报告任何有关潜在或被指控不当行为的任何担忧、声称、问题或提高对潜在或被指控不当行为的认识。

⁴不当行为—是指 LivaNova 内部或任何第三方代表的不正当行为、不道德的商业行为或不当疏忽，包括违反法律和法规、刑事犯罪、违反《行为准则》或任何 LivaNova 政策、经常性违反公司程序以及可能直接或间接损害 LivaNova 声誉的情况。

⁵某人因参与（或有意参与）举报或内部调查活动，或为了阻止个人举报而直接或间接惩罚或伤害个人的行为，属于报复。报复可能通过行为或者不作为或书面/口头沟通进行，并且可能采取多种形式。

3.0 指导原则

本政策是对 LivaNova《准则》及其政策和程序的补充，特别是与预防和发现财务和会计、内部控制和审计、贿赂、腐败、报复、骚扰和歧视方面不当行为相关的政策和程序。

本“畅所欲言”和“反报复”政策的主要原则是：

- 3.1 每个人都有责任和权利无顾虑的、**安全的**举报。
- 3.2 举报包括报告**担忧**、提出**问题**或提高**对被指控不当行为**的认识。
- 3.3 在适用法律或法规允许且合理可行的范围内，举报问题将以**保密**的方式进行处理。
- 3.4 调查将**公正并合理**进行。
- 3.5 绝不容忍以任何形式对善意举报者进行**报复**，善意举报者将**受到公司保护**，不会受到任何行为的伤害。
- 3.6 作为“举报”计划和倡议的一部分，**LivaNova 致力于保护其员工的心理安全**，并将继续推动有关“举报”和“禁止报复”主题的教育和意识倡议。

4.0 政策声明

- 4.1 每个人都有责任就被指控的不当行为提出问题或报告问题。LivaNova 认为举报人在举报时会出于善意行为。本政策禁止员工有意和故意举报虚假和/或恶意违规行为。任何有意或胡乱恶意举报者都可能受到纪律处分。
- 4.2 LivaNova 接收所报告问题的举报渠道以安全的方式设计、建立和运作，以实现最高保密性（在适用法律法规允许的范围内以及在合理可行的情况下），并防止未经授权的工作人员访问这些渠道。
- 4.3 员工和第三方不应试图自行调查或解决所报告的问题。任何收到声称有不当行为的经理都必须通过其中一条可用的举报途径进行报告。员工、经理和董事个人不能单方面决定不需要对某个问题进行调查。公司内部调查程序中概述了如何对报告的问题进行分类和处理。



Health innovation that matters

- 4.4 员工和第三方必须始终牢记他们对 LivaNova 具有保密义务，并且隐私考虑适用于每个举报问题。如果您参与、了解或作为调查的一部分接受面谈，除非另有规定，否则不得向或与管理调查的职能部门以外的任何人员披露、分享或讨论调查的任何细节。
- 4.5 员工不得对任何善意举报且无任何恶意的人进行恐吓或报复。报复不仅伤害受害者，而且还会使其他人不愿意举报，从而对公司文化产生不利影响，并对整个工作场所的士气产生负面影响。
- 4.6 LivaNova 绝不容忍任何形式的报复，包括但不限于以下情形：
 - 4.6.1 负面工作行为，例如降职、纪律处分、解雇、减薪、不合理的工作或轮班调动（包括加班），或者相反，旨在通过经济激励或其他利益压制或惩罚潜在举报人的行为；
 - 4.6.2 破坏他人心理安全的行为，例如恐吓、真正或暗示的威胁、欺凌、骚扰或歧视；
 - 4.6.3 故意排斥行为，例如躲避和/或回避个人、通过不正当的方式主动将他们排除在重要会议或电子邮件链之外、在办公室冷落他人、不主动回电话或电子邮件（或者以不正当的方式回复）、对他人说三道四、干涉个人与其他员工或第三方的关系、或者营造或允许营造他人怀有敌意的工作氛围
- 4.7 本政策不影响员工行使向其代表或工会咨询的权利，以及员工和工会签订集体协议的权利的国家规定。
- 4.8 LivaNova 非常重视员工及其身体和心理安全，并坚定承诺，在任何必要时候（即使对举报问题的调查最终导致未经证实或未确定的解决办法）都会保护善意举报的员工免遭任何人（不仅仅是被指控的对象）的报复。

5.0 如何举报

LivaNova 提供多种举报渠道，让员工能够在适用法律允许的情况下，安全匿名举报任何可疑且不当行为。

您可以先向您的直属**主管**、主管的**经理**、或者**相关团队的负责人**举报。相应的主管、经理和职能/地区负责人必须通过某个 LivaNova 举报渠道提交报告问题。

如果无法做到这一点（例如，因为被指控的不当行为涉及管理层或因为您更愿意使用另外的举报渠道），您也可以采用以下途径：

- 直接向我们的第三方管理的 **LivaNova 道德热线** 报告您的疑虑：



Health innovation that matters

- 通过电话：(800) 461-9330 (如需其他本地电话号码，请点击[处](#))
- 通过网络：<https://ethicshelpline.livanova.com>
- 告知高层或执行领导团队 (SLT/ELT)
- 告知道德与诚信 (E&I)、法务或人力资源 (HR) 团队
- 通过以下地址发送电子邮件给 E&I: Ethics@livanova.com
- 邮寄信件至：
收件人：首席道德与诚信官
LivaNova PLC
20 Eastbourne Terrace
London
W2 6LG
United Kingdom (英国)

所有出于善意的举报都将谨慎处理，并根据 LivaNova 的内部调查程序展开调查，之后将根据调查结果采取适当纠正措施。

6.0 内部调查流程

LivaNova 认真对待所有举报声称，会制定解决程序，并根据需要采取一致的纠正措施。

7.0 外部举报

此 (或其他) LivaNova 政策、程序或其《准则》中的任何内容均不禁止员工和第三方举报违反法律或法规的行为，或向任何公共机关 (如政府机构或实体、监管机构、检举主管部门或公众) 进行受此类法律或法规保护的其他披露。

员工和第三方公司或公司任何员工事先授权即可进行此类举报或披露，也无需告知公司其已进行此类举报或披露。

8.0 违规行为

违反公司政策、程序或其他书面指导的任何员工，以及在知情的情况下允许或指示下属这样做的任何经理，都可能受到相应的纪律处分并包括解雇。



LivaNova 有严格的反报复政策。我们绝不容忍对善意举报的个人进行任何形式的报复。



Health innovation that matters

LivaNova PLC

英格兰和威尔士注册

注册编号: 09451374

20 Eastbourne Terrace

London W2 6LG,

United Kingdom (英国)

