

# 我们在下列领域的政策：

# Right to Speak (话语权利)

# 面向所有 Kantar 人员

Kantar 致力于：

- 提供并维持开放、负责的管理文化
- 遵守法律的精神和条文，以道德、诚实的方式开展业务
- 促进公开、诚实的沟通，让全体员工都能就实际或可能违反内部政策、法律或监管义务的行为提出担忧，并相信所提出的任何报告都将得到考虑和处理，而不会因此而遭到报复。

**有鉴于此，在 Kantar，如果员工对于 Kantar 运营和开展业务的方式或任何可疑的危险或不当行为有任何担忧，我们鼓励他们勇敢提出来。这样才能让我们所有人都承担责任，并帮助公司不断改进我们的企业和文化。**

某些国家的法律制度可能有不同的要求，并为报告问题的个人提供不同于 Kantar 政策的保护措施。如果 Kantar 的 Right to Speak 政策与当地法律存在冲突，应以当地法律为准。如需查看相关国家和不同保护措施列表，请点击[此处](#)。

## 01 这项政策 有哪些内容？

本政策总结了：

- 您应该通过我们的 Right to Speak 流程提出的问题种类
- 如何提交报告
- Kantar 将如何处理报告

在详细了解政策内容之前，澄清我们所说的某些术语的含义将有所帮助。在本政策中，下列术语的含义如下：

“**Kantar**”指的是 Kantar 集团旗下的所有公司和关联企业。

“**报告**”指的是对已经或很可能发生的实际或潜在违规行为的相关信息或合理怀疑进行口头或书面披露。也适用于掩盖此类违规行为的企图。

“**RTS**”指的是 Right to Speak，即话语权利。



## 02 这项政策 适用于谁？

本政策适用于：

- 所有未来、现任和前任员工以及为 Kantar 工作或提供服务的其他个人，例如我们的**临时工**和兼职员工，统称为我们的员工
- 所有未来、现任和前任实习生以及在公司积累工作经验的学生
- 所有利益相关者
- 董事会成员（包括非执行董事）
- 建议或代表个人提交报告的员工、工会或工作委员会代表
- 在公司的承包商、分包商或供应商监督或控制下工作的任何个人
- 在报告过程中协助报告者的任何人，以及可能遭受报复的员工或亲属
- 报告者拥有或关联的法人实体

为明确起见，本政策不构成任何雇佣或聘用合同的一部分，Kantar 可随时撤回或修改本政策。



保护我们的：

员工

合作伙伴

诚信

信息

世界

金钱

### 03 哪些类型的担忧可通过 Right to Speak 提出？

如果您对于 Kantar 运营和开展业务的方式或任何可疑的危险或不当行为有**任何担忧**，都可以通过 Right to Speak 报告。其中包括任何实际或疑似违反 **Kantar 政策手册**、法律或公司监管要求的行为。示例包括关于以下任何事项的报告，但是请注意，这并非详尽的清单：

- 违反适用法律或 法规及监管要求
- 犯罪活动
- 利益冲突
- 行为不端或违反 Kantar 政策
- 对健康和安全的危害
- 对环境的破坏
- 司法不公
- 财务欺诈（包括任何类型的欺诈、违反美国证券交易委员会的规则或条例以及任何与针对股东的欺诈相关的美国联邦法律）、盗窃、洗钱、恐怖主义融资或 管理不当
- 歧视或骚扰
- 腐败、贿赂或逃税
- 不道德或不恰当的行为
- 侵犯隐私和个人数据、破坏公司网络和信息系统安全，以及任何违反我们的数据保护和/或网络安全政策和 程序的行为
- 故意隐瞒以上任何事项



保护我们的：

员工

合作伙伴

诚信

信息

世界

金钱

## 04 如何通过 Right to Speak 报告担忧？

如果相关问题影响到您个人（例如与您在 Kantar 的工作或您在工作中受到的待遇有关），您应当首先考虑向您的直属经理、其他高级经理或人力资源部提出您的担忧。您可以为此由请求召开会议，或者向他们致电或发送电子邮件。他们也许有办法快速有效地解决您的问题，因此您不必通过 RTS 流程或相关当地政策提出报告。您将有机会批准或更正任何会议或电话的记录。

我们理解并认识到，考虑到问题的性质和/或严重性，采用这种方法可能并非易事，有时甚至不合适。如果遇到这种情况，Kantar 还提供完全独立的报告流程，即**独立运营的全球 Right to Speak 报告服务和帮助热线（EthicsPoint）**。

该服务由完全独立于 Kantar 的外部第三方运营，能够帮助您以安全和保密的方式进行报告。您可以采用以下两种方式之一通过 EthicsPoint 提交报告：

- **网络报告：**员工可以通过 [www.righttospeak.ethicspoint.com](http://www.righttospeak.ethicspoint.com) 秘密提交报告
- **全球帮助热线电话：**员工可以使用本政策末尾列出的电话号码拨打 Right to Speak 帮助热线（除非另有说明，否则所有电话都是免费的）。全天 24 小时都可以通过帮助热线提交报告。您的电话将由一位接受过适当培训、讲当地语言的人员接听，他/她将向您提出一系列问题，并将您的回答记录在报告中。

另外，如果您所在的市场单独提供当地报告渠道，您也可以通过它提出担忧。如需查看单独提供当地报告渠道的市场详细信息，请点击[此处](#)。该链接将告诉您是否应使用当地报告渠道进行报告，以及报告是否将由我们的 RTS 调查团队在当地处理或集中处理。在与其他集团公司分享报告和结果时，可能需要征求您的同意。

除非当地法律另有规定，或者因为报告的性质和被指控者的身份而不适合这么做，否则在大多数情况下，报告都会被移交给相关市场或地区的适当个人进行调查。EthicsPoint 或 Navex（运营该服务的公司）不会对报告进行调查。EthicsPoint 是一个独立、保密的平台，只负责提供报告渠道。

保护我们的：

员工

合作伙伴

诚信

信息

世界

金钱

## 05 提交报告时需要提供哪些信息？

在您的个人安全和时间允许的情况下，您应当在报告之前尽量收集与您的担忧相关的信息和/或证据。如果您的担忧与一段时间内发生的行为有关，尽量收集能够证明此类行为的相关证据将很有帮助。

提交报告时，您需要提供以下信息：

- 您在 Kantar 任职的部门或与 Kantar 的关系
- 报告涉及的人员姓名
- 事件发生日期
- 事件发生地点/场所
- 您担忧的具体详细信息
- 任何其他目击者
- 您认为需要报告这个担忧的理由
- 您对特定行为问题的看法
- 您希望通过报告获得的理想结果
- 任何其他相关事项

通过 Right to Speak 提出担忧时，提交报告的个人无需出示能够证明其怀疑的绝对证据。但是，报告者必须有合理的理由相信，鉴于报告时的情况和可获得的信息，他们所报告的事项是真实的。

个人数据将被收集、处理并仅用于处理报告的问题。关于您的个人数据将如何被处理，请参阅 [RTS 隐私声明](#)。



保护我们的：

员工

合作伙伴

诚信

信息

世界

金钱

### 06 我是否必须提供我的姓名？

在适当的情况下，根据当地法律的规定，我们鼓励报告者尽量提供他们的联系方式。这是为了方便负责调查的经理与您联系并获取相关信息，以便进行有目的和有意义的调查、提出适当的补救和/或后续行动建议并向您告知调查结果（如果合适）。无论通过帮助热线报告还是在线报告，您提出的每一个问题都将得到保密处理并将立即得到彻底的审查，以便在适当情况下进行调查。

如果是匿名报告，Kantar 只能依赖最初在网络报告中披露的信息，或者帮助热线电话接听人员记录的信息。初始报告中缺乏足够的信息可能导致 Kantar 无法进行适当的调查，进而无法充分解决问题并改进我们的工作实践和文化。即使在受到此类限制的情况下，Kantar 也将尽一切努力对匿名报告进行调查。

请注意，如果是匿名报告，我们将无法直接与您联系。但是，我们可以通过 Right To Speak 门户提出意见、进行跟进并提供更新，请您每周查看一次。您不会收到此类信息已更新的通知，但是返回在线门户就能查看此类信息。如果调查人员在评论部分提出问题，但是报告者没有回答，调查将根据已提供的信息继续进行。

### 07 接下来怎么样？

通过帮助热线或在线提出的所有报告都会被传达给我们的 RTS 调查团队的指定成员。他们将在七天内确认已收到您的报告。随后将进行初步评估，并就调查方法作出决定。其中可能涉及任命一名外部资源或将此事转交给适当的外部机构，例如警方、监管机构或专业公司。报告通常将由相关事件发生地所在的市场或地区的调查人员进行调查。如果对这种方法有疑虑，报告者应当在报告时详细说明。

报告者将在合理的时间范围内收到与报告相关的反馈，最迟不晚于报告后的 3 个月内。反馈可能包括：

- 是否进行了调查，以及没有进行调查的原因
- 根据旨在解决投诉和争议的相关市场政策处理所报告的事项是否合适
- 关于任何其他后续步骤的说明
- 对调查时长的估计
- 任何调查结果，即报告是否属实、是否完整或无意义
- 任何建议的补救措施或后续行动
- 如果您选择匿名报告，我们可能会提供当地联系人的详细信息，以便您向其提供更多信息

保护我们的：

员工

合作伙伴

诚信

信息

世界

金钱

## 08 报告者的保密和保护措施

Kantar 致力于确保员工能够在 Kantar 的支持下通过 Right to Speak 公开提出担忧，并且无需担心因此而受到打击报复或迫害。

所有调查将在尽量保密的情况下进行，并被赋予适当的敏感程度。只有少数人知道和/或参与调查，除非法律要求或强制 Kantar 披露相关信息。因此，知道报告者身份的人员将被限制在最小范围内。

**对于通过 Right to Speak 提出报告或参与调查的人员，Kantar 绝不容忍任何形式的报复或迫害。**这类行为不仅应当受到谴责，而且与我们的文化背道而驰，还可能引发针对 Kantar 的法律诉讼。

报复不仅包括 Kantar 或我们的任何员工采取的行为，也包括我们的客户或我们的服务对象以及为他们工作的任何人采取的行为。

Kantar 不能容忍针对报告者的以下报复行为：

- 解雇、停职或任何其他纪律处分，例如警告
- 降级或取消晋升
- 调岗、变更工作地点、减薪、变更工作时间
- 取消培训

- 负面绩效评估或雇佣参考信息
- 欺凌或骚扰
- 歧视
- 在员工合理期望其将获得永久雇佣的情况下，未将临时雇佣合同转换为永久雇佣合同
- 未续约或提前终止临时雇佣合同
- 声誉损失
- 根据行业范围内的非正式或正式协议将报告者列入黑名单，导致其将来可能无法在该行业就业
- 提前终止或取消货物或服务合同
- 取消执照或许可
- 精神病或医疗转诊

请注意，以上并非详尽的清单。

任何报复行为都将得到极其严肃的对待，并可能导致针对肇事者的单独调查和适当的纪律处分，且与最初报告事项是否属实无关。

**如果您认为自己遭受了报复行为，请立即通知您的调查经理，或通过 RTS 流程提交报告。**我们将与 Kantar 法务团队进行讨论。

保护我们的：

员工

合作伙伴

诚信

信息

世界

金钱



## 09 外部报告

在与 Kantar 外部人员讨论您考虑报告的问题之前，请慎重行事，因为此举可能影响我们的 Right to Speak 政策为您提供的保护。

除非首先遵循了本政策中详述的程序，否则员工通常不适合在外部讨论与 Kantar 有关的担忧。这并不妨碍您出于治疗目的与医疗专业人员讨论、为获取支持而与您的员工代表讨论，或在法律要求的情况下与其他人员讨论您的担忧。当地法律可能规定了报告者能够在外部报告的范围。

未遵循本政策并在未获许可的情况下向外部第三方披露信息的员工可能违反其对 Kantar 承担的保密义务。此举可能导致员工受到纪律处分、失去法定保护，即对因通过 Right to Speak 提出担忧而遭受的任何损害或报复行为提出索赔的法定权利。请注意，在某些情况下，只有向外部第三方提交报告时，才能获得法定保护（例如美国的《萨班斯-奥克斯利法案》和《多德-弗兰克法案》）。



保护我们的：

员工

合作伙伴

诚信

信息

世界

金钱

# 10 联系信息和 Right to Speak EthicsPoint 帮助 热线电话号码

有关您所在市场或国家的电话号码列表，请浏览 The Source 上的 **Right to Speak（话语权利）** 页面。

如对本政策有任何疑问或疑虑，请联系公司全球合规总监 Alison Gallagher：  
[alison.gallagher@kantarc.com](mailto:alison.gallagher@kantarc.com)。



保护我们的：

员工

合作伙伴

诚信

信息

世界

金钱