

## 港机 举报政策

### 1. 概述

- a. 港机致力维持崇高的商业道德及企业管治标准。我们相信必须妥善对待雇员、业务伙伴及业务所在的小区。港机因此鼓励雇员及第三方报告与港机有关的不当行为。本文件载有港机的举报政策。有关政策说明如何报告不当行为，以及个案的审查和调查方法。
- b. 本政策适用于所有有关人士以及与港机有业务往来的第三方。港机鼓励联属及合资公司制定与本政策相若的举报政策。

### 2. 释义

- 「港机」 / 「我们」 指香港飞机工程有限公司及/或其附属公司及其可控联属公司。
- 「政策」 指本港机举报政策。
- 「有关人士」 指港机及其附属公司的雇员(包括外派雇员)、行政人员及董事。

### 3. 举报及不当行为

- a. **举报**是指有关人士或第三方（各称**举报人**）就与港机有关的可疑或实际不当行为所提出的关注。
- b. 不当行为包括失当、舞弊及不道德行为。我们不可能详尽无遗地列出所有不当行为，以下仅为部分例子：
  - i. 刑事罪行或违反其他法律或监管规定的行为；
  - ii. 挪用财产；
  - iii. 违反财务报告或内部监控规定；
  - iv. 违约行为；
  - v. 违反港机企业行为守则，该守则列明有关商业道德、利益冲突、贿赂以及其他相关行为的原则；
  - vi. 违反港机其他政策，例如健康与安全政策和隐私政策；及
  - vii. 隐瞒以上任何行为。
- c. 不当行为包括性骚扰及工作间欺凌，然而此等行为应根据港机的「职场尊重政策」报告，而非根据本政策报告。

#### 4. 保密性

- a. 除按照法律或法例规定须予披露，或向执法部门或类似机构披露外，举报人所提供的一切数据均会保密。此外，举报人的身份或须予披露，以就举报人所提出的关注事项进行调查。
- b. 除按照法律或法例规定须予披露外，举报人必须对已作出举报一事、报告的主要内容以及报告内容提及所有人士的身份保密。

#### 5. 报告内容

举报人作出的报告应包括不当行为的详情（包括所涉及人士的姓名以及相关的时间、日期和地点）、作出报告的原因，以及任何可提供的证明文件和其他证据。我们不期望举报人能提供充分证据，但提供的证据越多，调查报告个案的工作将更为容易。

#### 6. 报告方法

- a. 第三方应向香港太古集团有限公司的集团内部审核部（GIAD）或指定的第三方服务供货商（服务供货商）作出报告，如适用。有关报告可以书面方式或经由预约亲自向 GIAD 提出。
- b. 有关人士应向以下任何一方作出报告：
  - i. 有关人士的直属上司、有关人士所属部门的主管，或有关人士所属业务单位的人力资源主管；
  - ii. 服务供货商，如适用；
  - iii. 致信或电邮至 GIAD [group.audit@jsshk.com](mailto:group.audit@jsshk.com)。

#### 7. 匿名报告

港机非常鼓励举报人提供其姓名和联络数据，以便向他们澄清报告内容及索取进一步资料。然而，举报人如不愿意表明身份，仍可作匿名报告。

#### 8. 调查

- a. 所有报告个案将提交个案所属业务单位的人力资源主管。专责管理人员及/或管治董事就报告个案进行初步审查及决定是否进行调查；如决定不予进行调查，则将个案结案。

- b. 调查可能包括面谈、检查文件及征求法律意见。审查或调查结果是否向举报人报告，则由调查者酌情决定。
- c. 港机会将所有报告个案及跟进工作的纪录妥善保存。有关纪录包括举报人的姓名(如有)、报告内容概要，以及其后审核和调查工作(如有)的详情和结果。
- d. 有关人士如被发现干犯或参与不当行为，将须面对纪律处分，当中可包括解雇。如怀疑涉及刑事罪行或违法行为，港机会向执法部门或其他机构报告。

## **9. 禁止报复或不利对待行为**

港机不容许出于真诚的举报人遭到报复或不利对待，亦不容许举报人因此而遭到不利于其受雇的对待(如降职或无故调职)。

## **10. 虚报**

倘举报人被发现恣意妄为、出于恶意、明知虚假或为私利而作出报告，港机将终止任何审查或调查工作，并可能将事件交由执法部门处理并采取行动追讨所蒙受的损失及损害。倘举报人为有关人士，公司或会采取纪律处分，当中可包括解雇。港机不会对出于真诚的报告采取此等行动。

## **11. 修正**

港机会不时修正本政策而不作另行通知。

集团人力资源办公室

二零二零年七月十三日