

港机集团

举报政策

Document Control

Document Name	港机集团举报政策
Version Number	2
Prepared by	Group Human Resources
Approved by	Group Director Human Resources
Publish Date	10 November 2025
Distribution	All HAECO Managed Entities Employees

Version Control

Version control			
Version number	Publish date	Pages updated	Update information
1	13 Jul 2020	-	First issue
2	10 Nov 2025	All	Modified the wordings as per SPAC Whistleblowing Policy

港机集团

举报政策

1 概述

- 1.1 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（「**港机**」/「**我们**」）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社区。我们因此鼓励雇员及第三方报告涉及港机集团及其各自的董事、高级人员、雇员及其任何供应商、承包商、代理人以及代表港机集团或代其行事的其他第三方的怀疑或实际不当行为。本文件载有本公司的举报政策（**本政策**）。有关政策说明如何报告怀疑或实际不当行为，以及个案的审查和调查方法。
- 1.2 本政策适用于所有雇员（包括港机集团旗下各公司的借调员工、高级人员及董事）（**有关人士**），以及与该等公司有业务往来的供应商、承包商、代理人及其他第三方（**第三方**）。我们鼓励联属及合资公司采用与本政策相若的举报政策。

2 举报及不当行为

- 2.1 **举报是指有关人士或第三方（各称举报人）**出于真诚而有合理理由相信在这个世界上任何地方代表港机集团或代其行事的任何人士曾经、现在或可能意图以不合法、不当或可能对声誉造成损害或违反适用法律或法规（包括港机集团或会不时发布的政策及常规）的方式行事，并就此向港机（以下在本政策中称为**目标公司**）提出该等关注事项。
- 2.2 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：
- 2.2.1 不合法或违反任何适用法律、法规或行为守则的行为或常规；
 - 2.2.2 欺诈或舞弊行为；
 - 2.2.3 挪用财产；
 - 2.2.4 具误导或欺骗性的行为（包括不实陈述），导致不当、具误导性或违反会计、财务报告或内部监控规定或常规；
 - 2.2.5 违反港机集团任何政策，包括但不限于企业行为守则；
 - 2.2.6 可能对其他人士或任何财产的健康与安全造成危害或对环境造成严重损害的作为或不作为；

2.2.7 对根据本政策作出报告的举报人采取损害性、歧视性或报复性行动; 及

2.2.8 刻意隐瞒或遗漏与上述任何行为有关的资料。

2.3 不当行为亦包括骚扰、歧视及工作间欺凌，此等行为可根据港机集团的工作间互相尊重政策或本政策报告。

3 保密性

3.1 举报人及报告中所提及任何人士的身份均应受到保护，在切实可行的范围内应确保所披露的任何资料不会对该等人士的利益或声誉造成伤害或损害。

3.2 除按照法律或法例规定须予披露（包括联交所规则或作审计用途），或必须或必要向执法部门或类似机关披露外，举报人所提供的一切资料均会保密。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。

3.3 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。

4 报告内容

4.1 举报人及报告中所提及任何人士的身份均应受到保护，在切实可行的范围内应确保所披露的任何资料不会对该等人士的利益或声誉造成伤害或损害。举报人作出的报告应包括怀疑或实际不当行为的详情（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。倘报告出于真诚，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。

5 报告方法

5.1 第三方应向集团内部审核部（**GIAD**）或指定的第三方服务供应商 EthicsPoint（**服务供应商**）作出报告。向服务供应商发送的所有报告将提交GIAD 总监。有关报告可以书面方式或经由预约亲自向GIAD 总监提出。相关人员应向以下任何一方提交报告：

5.1.1 相关人员的直接上司、相关人员所在部门的负责人或相关人员所在业务单位的人力资源负责人；

5.1.2 服务供应商，有关联络详情载于 swire.ethicspoint.com;

5.1.3 电邮至 group.audit@jsshk.com 与GIAD 联络。

5.2 倘举报人向GIAD 以外的任何其他人士作出报告，有关报告将会提交GIAD 总监作进一步调查。

6 匿名举报

我们非常鼓励举报人提供其姓名和联络资料，以便向他们澄清报告内容及索取进一步资料。此举为全面调查个案提供了大好机会。然而，举报人如不愿意表明身份，仍可作匿名报告，但在此等情况下，我们调查有关指控及/或与举报人跟进事件的能力或会受到严重限制。

7 初步评估及调查

7.1 所有报告个案将提交所属业务单位的人力资源主管。

7.2 视乎报告所作指控的性质，所属业务单位的人力资源主管将邀请目标业务单位的行政总裁及其他适当代表（除非他们在举报事件中被提及）进行一项初步评估，根据举报人所提供的资料了解指控的实情及因由。

7.3 所属业务单位的人力资源主管会根据初步评估的调查结果以评估集团人力资源是否有必要或需要作进一步调查，包括任何建议调查或其他建议行动的范围（例如在适当情况下，向适当机关或执法部门报告）。

7.4 任何调查范围可能包括面谈、检查文件及征求法律意见。任何调查结果（包括任何纠正行动，包括纪律处分）会向目标业务单位的行政总裁及港机集团人力资源董事汇报。任何调查内容概要亦会向港机集团管理团队透露。港机在认为适当的情况下或会将任何调查结果告知举报人。

7.5 如港机在考虑过所得到的实情后，认为有可能涉及刑事罪行，将会寻求法律意见以决定是否需要将事件转交适当机关或执法部门作进一步行动。如有需要，将适当跟进。

7.6 集团人力资源会将所有举报人报告个案及跟进工作（如有）的纪录妥善保存。有关纪录包括举报人的姓名、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。

7.7 有关人士如被发现干犯或参与任何不当行为，将须面对纪律处分，当中可包括解雇。如怀疑任何个案涉及贪污或其他刑事罪行，我们在认为合适的情况下或会向有关国家的适当机关报告。

8 禁止报复或不利对待行为

公司不容许出于真诚的举报人遭到报复或不利对待，亦不容许举报人遭到不利于其受雇的对待（如降职或无故调职）。如有任何报复情况出现，公司将会采取纪律处分。

9 虚报行为

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，公司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，公司将会采取纪律处分，当中可包括解雇。公司不会对出于真诚的报告采取此等行动。

10 纪录保留

在完成调查（如有）或结束个案后，公司会将所有报告个案或投诉的纪录（包括任何调查结果）保留不多于七年。

11 政策管治与检讨

本政策已获集团管理团队通过。集团人力资源会负责审阅本政策、提出修改建议及处理受关注的议题。

本政策或会不时作出修改。本政策及任何修改将会登载于港机的内联网（HiHAECO）及网站。本公司网站所提供的版本为本政策的最新权威版本。

集团人力资源董事

2025年11月10日