

港發 舉報政策

1. 概述

港發致力維持崇高的商業道德及企業管治標準。我們相信必須妥善對待僱員、業務夥伴及業務所在的社區。我們致力於營造一個安全的環境，讓員工能夠報告不道德行為而無需擔心報復。我們相信應該與我們的員工、商業合作夥伴以及我們運營所在的社區進行適當的互動。

港發鼓勵僱員及第三方報告與港發有關的不當行為。本文件載有港發的舉報政策。有關政策說明如何報告不當行為，以及個案的審查和調查方法。

我們的目標是保持一致的報告率，及有相當比例的員工對舉報流程表現信心，表明了一種強烈的透明度和問責制文化。

本政策適用於所有僱員以及與港發有業務往來的第三方。

2. 釋義

「港發」	指香港航空發動機維修服務有限公司。
「政策」	指本港發舉報政策。
「僱員」	指港發僱員(包括外派僱員)。

3. 舉報及不當行為

- a. **舉報**是指僱員或第三方（各稱**舉報人**）就與港發有關的可疑或實際不當行為所提出的關注。
- b. 不當行為包括失當、舞弊及不道德行為。我們不可能詳盡無遺地列出所有不當行為，以下僅為部分例子：
 - i. 刑事罪行或違反其他法律或監管規定的行為；
 - ii. 挪用財產；
 - iii. 違反財務報告或內部監控規定；
 - iv. 違約行為；
 - v. 違反港發企業行為守則，該守則列明有關商業道德、利益衝突、賄賂以

及其他相關行為的原則；

- vi. 違反港發其他政策，例如健康與安全政策和私隱政策；及
 - vii. 隱瞞以上任何行為。
- c. 不當行為包括歧視，騷擾及工作間欺凌，然而此等行為應根據港發的「工作間互相尊重政策」報告，而非根據本政策報告。

4. 保密性

- a. 除按照法律或法例規定須予披露，或向執法部門或類似機構披露外，舉報人所提供的一切資料均會保密。此外，舉報人的身份或須予披露，以就舉報人所提出的關注事項進行調查
- b. 除按照法律或法例規定須予披露外，舉報人必須對已作出舉報一事、報告的主要內容以及報告內容提及所有人士的身份保密。

5. 報告內容

舉報人作出的報告應包括不當行為的詳情（包括所涉及人士的姓名以及相關的時間、日期和地點）、作出報告的原因，以及任何可提供的證明文件和其他證據。我們不期望舉報人能提供充分證據，但提供的證據越多，調查報告個案的工作將更為容易。

6. 報告方法

- a. 第三方應向港發 EthicsPoint（網站: www.haesl.ethicspoint.com）或香港太古集團有限公司的集團內部審核部（GIAD）作出報告。
- b. 僱員應向以下任何一方作出報告：
 - i. 僱員的直屬上司、僱員所屬部門的主管，或人力資源總經理；
 - ii. 港發 EthicsPoint (網站: www.haesl.ethicspoint.com) 或致電 800-908839；
 - iii. 致信或電郵至GIAD group.audit@jsshk.com。

7. 匿名報告

港發強烈鼓勵舉報人提供他們的姓名和聯絡資料，以便獲得更多資訊作調查用途，而這些詳細資料將會被保密記錄。

然而，舉報人可以選擇匿名舉報，但值得注意的是，由於難以調查和核實事件，這可能會限制調查的範圍。無論舉報人是否選擇表明身份，管理層都會監控情況，並根據需要採取適當的行動。

8. 調查

- a. 所有報告個案將提交人力資源總經理。專責管理人員及/或管治董事就報告個案進行初步審查及決定是否進行調查；如決定不予進行調查，則將個案結案。
- b. 調查可能包括面談、檢查文件及徵求法律意見。審查或調查結果是否向舉報人報告，則由調查者酌情決定。
- c. 港發會將所有報告個案及跟進工作的紀錄妥善保存。有關紀錄包括舉報人的姓名(如有)、報告內容概要，以及其後審核和調查工作（如有）的詳情和結果。
- d. 僱員如被發現干犯或參與不當行為，將須面對紀律處分，當中可包括解僱。如懷疑涉及刑事罪行或違法行為，港發或會向執法部門或其他機構報告。

9. 禁止報復或不利對待行為

港發不容許出於真誠的舉報人遭到報復或不利對待，亦不容許舉報人因此而遭到不利於其受僱的對待（如降職或無故調職）。

10. 虛報

倘舉報人被發現恣意妄為、出於惡意、明知虛假或為私利而作出報告，港發將終止任何審查或調查工作，並可能將事件交由執法部門處理並採取行動追討所蒙受的損失及損害。倘舉報人為僱員，公司或會採取紀律處分，當中可包括解僱。港發不會對出於真誠的報告採取此等行動。

11. 修正

港發會不時修正本政策而不作另行通知。

Ravinder Bedi
總經理（財務與行政）