



**WING ON COMPANY INTERNATIONAL LIMITED**

**永安國際有限公司**

(百慕達註冊成立有限公司)

(股份代號：289)

(「本公司」)

## 舉報政策

### 1. 原則

- 1.1 本公司（連同其附屬公司統稱「**本集團**」）致力於實現並維持最高水準的開放性、廉潔及問責性。為貫徹履行此承諾，本公司期望並鼓勵本集團僱員及與本集團有業務往來之人士（例如顧問、承包商、供應商、代理及客戶）向本公司舉報任何本集團內之懷疑不當行為、失當行為或瀆職行為。本公司會竭力公正和恰當地回應所提出之疑慮。
- 1.2 本集團僱員須以廉正、公正及誠實自持。

### 2. 目的

- 2.1 本政策旨在為舉報有關財務匯報、內部監控或其他事宜中可能存在的不當行為提供舉報渠道及指引，並向舉報人作出保證，本集團將會保障舉報人不會因按照本政策作出任何真實舉報而遭受不公平解僱、迫害或不當的紀律處分。
- 2.2 本公司審核委員會（「**審核委員會**」）須定期檢討本政策，並確保作出安排以對該等事宜進行公平和獨立調查及採取適當跟進行動。本政策的任何後續修訂均須由審核委員會審核，並由本公司董事會（「**董事會**」）批准。
- 2.3 本政策將於本公司網站登載供公眾查閱。

### 3. 範圍

- 3.1 本政策適用於本集團所有僱員以及與本集團有業務往來之獨立第三方（例如顧問、承包商、供應商、代理及客戶）。

3.2 儘管本公司無法詳列所有構成不當行為、失當行為或瀆職行為之活動，然而本政策旨在涵蓋可能會對本集團造成影響之嚴重問題，包括但不限於：

- (a) 違反本集團的行為規則、政策或內部監控；
- (b) 違反法律或監管規定；
- (c) 有關本集團會計、審計及財務事項、內部監控或其他財務事宜之瀆職行為、不當行為或欺詐；
- (d) 可能損害本集團聲譽的不當行為或不道德行為；
- (e) 貪污行為及刑事罪行；
- (f) 司法不公；
- (g) 危害個人之健康及安全；
- (h) 歧視或騷擾；
- (i) 專業、道德或其他方面之瀆職行為或過失；及
- (j) 故意隱瞞任何上述情況。

#### 4. 保障

4.1 在根據本政策作出舉報時，舉報人士或實體（「舉報者」）應審慎確保資料之準確性。

4.2 根據本政策作出合適舉報的舉報者，即使有關舉報後來被證明為不實或未能證實，亦將獲得保障免受任何不公平解僱、迫害或不當之紀律處分。凡對真誠舉報者作出騷擾或迫害會被視為嚴重行為失當，一經證實，可能導致被解僱。

#### 5. 保密

5.1 本公司將盡一切努力以嚴格保密的方式處理本政策下的所有舉報。除非獲得舉報者同意或在下述情況下，否則舉報者之身份將不會被披露：

- (a) 審核委員會認為，披露舉報者身份對調查有重大意義或符合本公司的利益；
- (b) 舉報屬瑣屑無聊或非真誠地作出並帶有惡意或惡作劇意圖，或濫用本政策而作出；

- (c) 在遵守任何適用的法律或規例、任何有關的監管機構（包括香港聯合交易所有限公司（「**聯交所**」））或對本公司擁有管轄權的任何法院的命令或指令所規定須予披露；及
- (d) 舉報者之舉報及身份已為公眾所知悉。

5.2 為了不影響調查，舉報者亦須對其已提交舉報的事實、疑慮的性質以及所涉人員的身份保密。

## 6. 舉報程序

6.1 任何人士如察覺到本集團內任何現有或潛在的不當行為、失當行為或瀆職行為，包括但不限於上文第 3.2 段所述的任何事宜，應親自或透過電子郵件或郵寄以書面方式向本公司的公司秘書（「**公司秘書**」）舉報，且公司秘書隨後應向審核委員會匯報。然後，審核委員會將釐定處理舉報以及有關作出轉授權力之行動方案。

6.2 若舉報者為本集團僱員：

- (a) 僱員如有任何疑慮，應先親自或透過電子郵件或郵寄以書面方式向該僱員隸屬分部/部門的主管匯報。該分部/部門主管在收集到充足的詳細資訊後，將舉報提交予公司秘書；
- (b) 如有關疑慮涉及分部/部門的主管，或僱員出於任何理由不希望分部/部門的主管知悉，則該僱員可親自或透過電子郵件或郵寄以書面方式向公司秘書提出該疑慮及提交其舉報；
- (c) 如果僱員出於任何原因不希望公司秘書知悉，則該僱員可親自或透過電子郵件或郵寄以書面方式向董事會主席提出該疑慮及提交其舉報；
- (d) 如果有關疑慮涉及董事會主席，則該僱員可親自向審核委員會提出該疑慮及提交舉報，或透過電子郵件或郵寄以書面方式向審核委員會主席提出該疑慮及提交其舉報；及
- (e) 該舉報將轉交至本公司行政總裁、董事會主席或審核委員會主席（視乎何種情況而定），由其檢討有關的疑慮及投訴，並釐定處理舉報以及有關作出轉授權力之行動方案。

6.3 所有以郵寄方式遞交的書面舉報須放進密封之信封內寄出，而信封上須清楚註明「私人及機密文件 — 只供收件人拆閱」之字樣，以確保其保密性。

- 6.4 每名舉報者作出舉報時須提供不當行為之詳情（包括相關事件、行為、行動、名稱、日期、地點及任何其他相關資料）。
- 6.5 舉報者可選擇是否提供其詳細資料（包括姓名、隸屬分部/部門、公司、聯絡電話號碼、址地或電郵地址），但本公司鼓勵提供這些資料以協助調查工作，且該等資料將會絕對保密。選擇匿名的舉報者應被告知，本公司可能無法獲得額外所需的資料進行調查或解決其疑慮。

## 7. 調查程序

- 7.1 本公司將在五個工作日內確認接獲舉報。
- 7.2 本公司將評估收到的每一個舉報，以決定是否有必要進行全面調查。視乎具體情況，本公司將委任一名資歷適當的合適調查人員或成立特別委員會，對舉報進行調查。調查的形式和範圍將根據每一個舉報的性質、複雜性及具體情況而定。
- 7.3 一份包括後續行動或改進（如有）建議的最終報告將提交予審核委員會。審核委員會其後將審閱該最終報告，並視乎必要向董事會提出建議。
- 7.4 本公司完成相關調查後會採取的行動包括紀律處分、終止僱用或預防措施。經諮詢法律顧問後，懷疑涉嫌貪污或其他刑事罪行的個案將轉介予香港警務處、廉政公署或其他適當的監管機構或當局採取進一步行動。一旦該事宜被轉介予有關監管機構或當局，本公司將無法就此事宜採取進一步行動。
- 7.5 如有關事宜未獲進一步調查（視情況而定），在切實可行的情況下，舉報者將會收到書面形式的調查結果或不進行調查的理由。由於法律限制，本公司可能無法提供所採取行動的細節或調查報告的任何副本。
- 7.6 若舉報者為本集團僱員：
- (a) 在調查過程中，該僱員可能會被要求提供更多的資料；
  - (b) 在該項調查結束時，將告知該僱員調查結果；及
  - (c) 如該僱員對調查結果不滿意，可向董事會主席或審核委員會（視情況而定）再次提出該項事宜。

7.7 如果有充足的理由，本公司將再次調查該疑慮。

## **8. 不實指控及虛假舉報**

8.1 如舉報者惡意、別有用心、基於不實指控或為了個人利益作出虛假舉報，本公司保留對舉報者採取適當行動的權利，以追討因舉報者的虛假舉報而蒙受的任何損失或損害。尤其是，在適當的情況下，僱員可能面臨紀律處分（包括被解僱）。

## **9. 記錄保存**

9.1 在調查過程中收集的個人資料將根據《個人資料（私隱）條例》（香港法例第486章）規定進行處理。在審核委員會認為有需要的時段或任何相關法例訂明的時段內，會將可以識別舉報者身份的資料予以保留。

香港，2022年12月8日