

## 舉報政策

(於2012年2月29日正式通過並於2016年3月23日修訂)



### 1. 目的

國際資源集團有限公司(「本公司」)承諾實現高水準的誠實、合法和合乎道德標準的商業行為。所有級別的僱員均應以正直、不偏不倚及誠實的態度行事。根據此項承諾，本公司之審核委員會制定舉報政策(「本政策」)，向本公司所有級別的僱員提供合適的途徑以匯報其認為通過一般各級管理人員無法有效解決的問題。

### 2. 政策

2.1 制定此政策目的是鼓勵僱員真誠地匯報所謂的不法行為及不當行為。舉報事宜包括但不限於：

- 違反法律或規管要求；
- 刑事罪行、違反民事法例及審判不公；
- 涉及內部監控、會計、審計及財務事宜的不法行為、不當行為或欺詐；
- 危害個人健康及人身安全；
- 損害環境；
- 違反本公司適用的行為守則；
- 可能損害本公司聲譽的不當操守或不道德行為；及
- 蓄意隱瞞上述任何一項。

若僱員認為存在任何上述違反行為，但未被各級管理人員適當處理，或認為報告予各級管理人員但將不會得到適當調查，亦或僱員認為該違反行為與其上層管理人員有關，皆可通過此政策採取行動。

### 3. 保障及保密

- 3.1 僱員匯報上述任何一項擔憂之後，本公司將以保密及慎重的態度處理所有匯報內容。本公司將對舉報者的身份採取適當保密措施。但是在某些情況下，為協助調查，舉報者的身份可能會被知悉或需要透露。
- 3.2 若舉報者之行為被知悉，而其他人員對舉報者作出騷擾或懲處，該等其他人員或可因此等行為而被解僱。

### 4. 不實指控

在作出披露時，僱員應謹慎地確保資料準確無誤。若僱員提出錯誤指控，只要是真誠地提出指控，他/她將不會面臨被解僱或任何懲罰的風險。相反，若僱員故意提供錯誤或惡意指控，將有可能面對紀律處分，而無根據或輕率的指控亦可導致本公司採取法律行動。

### 5. 程序

舉報者可通過以下方式向審核委員會匯報指控或擔憂：

- 書面形式，放於清楚標明“絕密-由收件人開啟”的密封信封寄予香港總辦事處審核委員會主席，以求保密。
- 發送電郵至：[whistleblowing@g-resources.com](mailto:whistleblowing@g-resources.com)(僅審核委員會可查看此電郵)。

若任何董事或行政總裁收到有關欺詐、賄賂及不當行為的匯報，他/她可將上述匯報交由審核委員會處理，並告知採取之措施，若審核委員會主席不同意上述措施，該事宜將由審核委員會接管。

僱員作出投訴時必須署名，匿名的投訴將不獲處理。任何人士本身或其代表人企圖妨礙不當行為的投訴傳達至行政總裁、主席或審核委員會主席，或妨礙任何調查，本公司將視作為其嚴重違反紀律。

假若有證據證明本公司有刑事活動或誘使及收受利益活動或違反法律或規管要求，負責內部調查的人員有可能需要按法律要求適當地通知相關公眾或規管機構如香港警務處、香港廉政公署或證券及期貨事務監察委員會等（如適用）。

## 6. 調查

調查的形式及所須時間會視乎每一項投訴的性質及特殊情況而有所不同，所提出的事宜可能

- 由內部作出調查；
- 交由香港警務處處理；
- 交由外聘核數師處理；及/或
- 成立獨立諮詢小組。

審核委員會主席或被委任調查投訴的人員會以書面形式回覆申訴者的合理舉報：

- 確認收到舉報事宜；
- 建議該舉報事宜是否需作進一步的調查，如需要，提供進一步調查的性質；及
- 提供展開調查至有最後結果估計所需的時間，通知申訴者是否有任何初步諮詢，及是否需要進一步調查，若否，須提出理據。

## 7. 爭議解決機制

若舉報者對收到的回覆或採取的任何後續措施不滿意。他/她應以書面形式向董事會主席匯報其擔憂，主席將安排任何其認為合理的進一步調查，之後將以書面形式回覆舉報者。

## 8. 申訴報復行為

收到申訴報復行為後，審核委員會將進行調查並向舉報者提供暫時緩解（如適用），並採取適當補救措施以應對潛在狀況，並向行政總裁作出適當建議。

保護舉報者的暫時緩解及措施應與對潛在問題的調查分開。

## 9. 認可

本公司致力使所有僱員能夠維持高水準的誠實、坦率、問責、合乎道德的標準。本公司認為僱員須擁有勇氣及正直、忠誠和誠懇等個人品質方能現身舉報。