

# YTO EXPRESS (INTERNATIONAL) HOLDINGS LIMITED

圓通速遞（國際）控股有限公司  
（「本公司」）  
（於開曼群島註冊成立的有限公司）  
（股份代號：6123）

## 僱員就不當行為提出關注的政策

（本公司根據於2014年8月28日通過並於2022年3月31日修訂的董事會決議案納）

### 1. 原則

- 1.1 本公司致力達致及維持高水平之透明度、廉潔性及問責性。
- 1.2 本公司各級僱員均須正直、公正及誠實地行事。
- 1.3 本公司鼓勵僱員及／或外部各方報告與本公司有關的任何事項中的疑慮及實際或疑屬不當行為或瀆職或不道德行為（例如貪污）。

### 2. 目的

- 2.1 本政策旨在使本公司僱員及與本公司交易方能夠以保密及匿名的方式就與本公司有關的事項可能存在的不當行為向本公司審核委員會提出關注，以幫助調查並阻止本公司的不當行為或瀆職或不道德行為。

### 3. 範圍

- 3.1 本政策適用於：
  - (a) 本公司及其附屬公司各級和各部門僱員，以及任何其他可能為僱員不當行為受害者的利益相關者，包括業務夥伴（例如客戶、合約方及供應商）；及

(b) 對財務報告、內部控制或其他事項可能存在不當行為的關注，包括但不限於：

- 違反本公司行為守則
- 未能遵守 / 違反法律或監管規定
- 觸犯刑事罪行，違反民事法律及司法不公
- 有關會計、審核及財務事宜的失職、行為不當或欺詐行為
- 危害個人安全健康
- 危害環境
- 可能影響本公司地位的不當行為或不道德行為
- 賄賂或貪污
- 故意隱瞞上述任何一項

#### 4. 報告程序

- 4.1 任何人對財務報告、內部控制或上文第3.1(b)條所述的其他事項合理地懷疑有不當行為，可以口頭（親身）或書面形式提出關注。
- 4.2 鼓勵提出該關注的人士披露其身份及聯繫方式，以便於必要時取得聯繫以獲取進一步資料。除非為方便調查或相關監管機構要求，否則本公司不會洩露提出關注／投訴人員的身份。
- 4.3 本公司接受匿名報告，前提是該報告包含足夠的信息，以便進行有效調查。
- 4.4 首席執行官、首席財務官或審核委員會（視情況而定）將審查該關注及投訴，安排作出適當的調查並討論／向董事會主席或首席執行官報告調查結果。
- 4.5 本公司保留權利對向提出投訴的人員發起或威脅發起報復的任何人士採取適當行動。

### *僱員報告程序*

- 4.6 任何關注應先向僱員所屬部門負責人報告。相關部門負責人會於收集足夠資料後向首席執行官、首席財務官或董事會主席提交報告。
- 4.7 倘關注涉及部門負責人，或僱員因任何原因不願告知部門負責人，僱員可向首席執行官、首席財務官或董事會主席提出關注並提交報告。
- 4.8 倘關注涉及首席執行官或首席財務官，或僱員因任何原因不願告知首席執行官或首席財務官，僱員可直接向董事會主席提出關注並提交報告。
- 4.9 倘關注涉及董事會主席，僱員可直接向審核委員會提出關注並提交報告。

### *外部人員報告程序*

- 4.10 任何關注應通過寄發郵件至本公司在香港的主要營業地點或發送電子郵件至 [whistle@chq.ontime-express.com](mailto:whistle@chq.ontime-express.com) 提出。
- 4.11 倘關注涉及董事會主席，外部人員可直接向審核委員會提出關注並將報告郵寄至本公司在香港的主要營業地點。

## **5. 調查程序**

- 5.1 本公司會於5個工作日內確認收到各份報告。
- 5.2 本公司會評估收到的每份報告，以決定是否需要進行全面調查。本公司將根據情況委任本公司具備合適資格的適當調查員或成立特別委員會調查事件。
- 5.3 調查的形式及時限會因每項投訴的性質、複雜程度及具體情況而異。

- 5.4 於調查過程中可能會要求報告關注的僱員／外部人員提供更多資料。
- 5.5 審核委員會將獲提交附有更正或改善推薦意見（如有）的最終報告。審核委員會隨後會審閱最終報告，並適時向董事會提供推薦意見。
- 5.6 報告關注的僱員／外部人員會收到書面調查結果。
- 5.7 僱員若對結果不滿意，可再次向首席執行官、首席財務官或董事會主席或審核委員會（視情況而定）提出事宜。
- 5.8 若原因合理，本公司會再次對關注開展調查。
- 5.9 若報告披露可能存在刑事犯罪，本公司會於諮詢法律顧問後決定是否將有關事項提交有關機構（例如香港警務處、香港廉政公署及證券及期貨事務監察委員會）以採取進一步行動。一旦有關事項轉交有關機構，本公司將無法就該事項採取進一步行動（包括通知僱員／外部人員有關轉介事宜）。

## **6. 保密性**

- 6.1 本公司將盡全力嚴格保密及以公平態度處理本政策下的所有報告。未經僱員／外部人員同意，本公司不會披露提出報告及投訴的僱員／外部人員的身份，除非本公司有法律義務披露僱員／外部人員的身份及其他資料。

## **7. 不實指控和錯誤報告**

- 7.1 根據本政策提出關注時，僱員／外部人員應謹慎行事，確保資料的準確性。
- 7.2 若僱員提出的關注是錯誤的，於彼誠實行事的前提下，彼不會因此失業或受到任何形式的懲罰。
- 7.3 僱員若有意提出虛假及惡意指控，將受到紀律處分，包括可能被解僱。於極端情況下，可能會引致針對該僱員的法律訴訟。

7.4 若外部人員的報告被發現具有欺詐性或惡意，本公司可採取行動收回因該報告產生的任何成本、損失或損害。

## 8. 檢討政策

8.1 本公司審核委員會須定期檢討本政策以提高其有效性及僱員對流程的信心，並鼓勵在本公司中形成「直言不諱」的文化。

8.2 本公司須負責集中記錄所有報告及相應的後續行動。

8.3 本政策適用於本公司所有僱員。

對於希望匿名或私下報告涉嫌違反我們行為標準、政策或法律法規的僱員，請發送電子郵件至[whistle@chq.ontime-express.com](mailto:whistle@chq.ontime-express.com)。

- 完 -