



中國碳中和發展集團有限公司

China Carbon Neutral Development Group Limited

(於開曼群島註冊成立之有限公司)

(股份代號: 1372)

舉報政策

1. 生效日期

1.1 本政策於二零二一年十二月二十八日生效。

2. 目的

2.1 中國碳中和發展集團有限公司（「本公司」）及其附屬公司（統稱「本集團」）致力維持高水平的企業管治，以保障本公司股東權益及提升企業價值及問責性。

2.2 問責及透明度的一個重要層面是設立機制，讓本集團員工（「員工」）可以有責任及有效地提出意見。因此，本公司要求員工舉報與本集團有關的不當行為。

2.3 本政策旨在闡明本公司對於舉報及保護舉報人（各稱「**舉報人**」）的政策及承諾，並詳細說明如何舉報不當行為。

2.4 本公司必須強調，本舉報政策旨在協助那些認為發現了瀆職或不當行為的人士。本舉報政策並不是供用作質疑本公司作出的財務或商業決定，亦不是供用作重新考慮任何已經在騷擾、投訴、紀律處分或其他程序下處理的問題。本公司合理地期望員工能於本舉報政策落實後利用該政策而非於本公司外提出投訴。

3. 政策範圍

3.1 本舉報政策旨在使員工能夠於內部和向高層提出其關注的事項（「**關注事項**」）並披露其認為顯示瀆職或不當行為的資料。本舉報政策旨在涵蓋涉及公眾利益的關注事項，並將於最初先分別調查，其後再可能牽涉其他程序，如紀律處分等。該等關注事項可以包括：

- 財務舞弊或不當行為或欺詐；
- 挪用公司財產；
- 未有遵守任何法律義務；

- 危及環境及任何個人的健康和安全的行動；
- 刑事罪行；
- 不當行為或不道德行為；及
- 試圖隱瞞任何上述事項。

4. 對舉報者的保護及支持

4.1 保護

4.1.1 本舉報政策旨在提供保護予於以下基礎上提出上述關注事項的舉報人：

- 真誠；及
- 提出關注事項的人士合理地認為所關注事項的行為顯示出瀆職或不當行為，並向合適人士披露（見下文）。必須注意，選擇不使用本舉報政策的人士將不被給予免於內部紀律程序的保護。於惡意舉報或提出瘋狂指控的極端情況下可能會導致被投訴人採取法律行動。

4.2 保密

4.2.1 本公司會慎重及保密地處理所有舉報事宜。舉報人的身份將於不影響或阻撓任何調查的情況下盡可能保密。然而，於調查過程中可能會揭示信息的來源，而舉報人可能需要提供聲明作為所需證據的一部分。

4.3 匿名舉報

4.3.1 本舉報政策鼓勵舉報人以實名作出披露。比較之下，匿名舉報的關注事項不太可信，但本公司仍會酌情考慮。

4.3.2 本公司於行使該酌情權時將考慮以下因素：

- 披露牽涉事宜的嚴重性；
- 關注事項的可信性；及
- 從可追溯消息來源確認指控的可能性。

4.4 失實舉報

4.4.1 只要舉報人是真誠作出指控，即使該指控未能於調查後證實，本公司不會對該舉報人作出任何行動。於提出關注事項時，舉報人應以謹慎態度確保有關資料的準確性。然而，如果舉報人是作出惡意或無理取鬧的指控，特別是不斷提出該等指控的情況時，本公司則可能會就該行為採取紀律處分。

5. 舉報方法

- 5.1 雖然本公司並不期望舉報人就舉報的不當行為具備充分證據，但為處理及跟進舉報，舉報人應就不當行為提供詳情（包括有關姓名、日期及地點，以及關注事項的原因），以及任何證據或證明文件。
- 5.2 舉報人應向人力資源及行政部主管匯報不當行為的投訴。
- 5.3 當收到有關不當行為的投訴後，人力資源及行政部主管必須在合理的情況下盡快將此信息傳遞給如下所示的指定調查人。
- 5.3.1 涉及不當行為的投訴將由適當的董事進行調查，除非投訴是針對該董事或以任何方式與董事的行為有關。在這種情況下，投訴應轉交由行政總裁作轉介。
- 5.3.2 如果投訴是與董事有任何關係，但並非就該董事本人作出，行政總裁將提名一名高級經理擔任替代調查人。
- 5.3.3 對行政總裁的投訴應轉交主席，主席將提名一名適當的調查人處理。
- 5.3.4 舉報人有權繞過直屬管理人員層並直接向主席投訴。如果主席認為沒有任何利益衝突的管理層可以更恰當地調查投訴，主席有權將投訴轉介回管理層。
- 5.4 如上述舉報途徑都不適合或被舉報人所接受，則舉報人可以聯繫以下已根據此程序指定和培訓為獨立聯繫人的人士。獨立聯繫人可以就相關法例及可行的內部和外部渠道向舉報人提供建議。
- 5.5 如果有刑事活動的證據，調查人則應通知警方。本公司將確保任何內部調查不會妨礙警方的正式調查。

6. 調查程序

- 6.1 調查人應遵循以下步驟。
- 6.1.1 應索取投訴的完整細節。
- 6.1.2 調查人應合理地盡快通知被投訴的員工。
- 6.1.3 該員工將被通知其有權在未來根據這些程序的規定舉行的任何會面或聆訊上由工會或其他代表陪同出席。調查人員在此階段應考慮公司核數師和警方的介入，並應諮詢主席/行政總裁。
- 6.1.4 調查人應在其他個人 / 團體的適當協助下對指控進行全面調查。

- 6.1.5 調查人將對投訴和投訴的有效性作出判斷。該判斷將在包含調查結果和判決理由的書面報告中詳細說明。該報告將被轉交予行政總裁或主席。
- 6.1.6 行政總裁 / 主席將決定採取什麼行動。如果投訴被證明是有依據的，那麼他們將援引紀律處分或其他適當的公司程序。
- 6.1.7 舉報人應被知會調查的進展情況，並在適當情況下，告知最終調查結果。
- 6.1.8 如果合適的話，調查結果的副本將轉交予公司審計師，以便對程序進行審查。
- 6.2 如果舉報人認為調查人未有妥善處理其關注事項，舉報人有權向行政總裁 / 主席或上述指定獨立聯繫人以保密形式提出。
- 6.3 如果於調查後發現舉報人的指控不成立，且均已用盡所有內部程序，但舉報人對調查結果不滿意，本公司確認舉報人依法享有僱員及前僱員向指明人員披露的權利（例如健康與安全執行官、審計委員會或公用事業監管機構），或在有依據的情況下，於其他地方披露。