

勇於發聲與舉報政策

A. 引言

1 目的及範圍

1.1 何謂勇於發聲與舉報政策？

- (a) 國泰航空有限公司（本「**公司**」）及轄下所有附屬公司（合稱「**集團**」、「**我們**」或「**我們的**」）致力於恪守最高標準的公平交易、誠實和正直原則。這不僅體現於本集團在世界各地經營業務的方式，以及本公司對建立和維護合規文化的堅定承諾。
- (b) 若有人（下文定義的「**提報人**」）發現與本集團有關的任何疑似不當行為（包括可能違反法律法規或集團任何政策的行為（以下稱「**涉嫌不當行為**」），我們鼓勵其「勇於發聲」。涉嫌不當行為的具體示例詳見下文第 4.1 條。
- (c) 本勇於發聲與舉報政策（本「**政策**」）的主要目的在於：
 - (i) 鼓勵提報人及時報告涉嫌不當行為；
 - (ii) 就如何報告涉嫌不當行為提供指引，以及此類報告如何被審查與調查的說明；及
 - (iii) 向根據本政策真誠作出或計畫作出報告（或於報告時，有合理理由相信或懷疑其報告屬實）的人士作出承諾：他們將得到妥善保護，不會因作出報告而遭受任何形式的懲罰、不公對待或報復。
- (d) 本政策適用於本集團在香港及全球範圍內的所有人員與業務。

1.2 哪些人士可以作出報告？

- (a) 本政策適用於所有於現在或過去與本集團有直接或間接關係的人士，包括但不限於以下類別：
 - (i) 任何集團機構的所有董事、高級行政人員和員工（包括但不限於臨時代理人員、學員、見習生及借調人員，不論其是否獲得報酬，亦不論其身處何地）（統稱「**員工**」）；
 - (ii) 任何集團機構的股東，以及（如屬公司機構股東）其各自的董事和公司秘書；
 - (iii) 與任何集團機構有業務往來的第三方（包括但不限於客戶、供應商、分包商、代理和自雇人士，以及其員工和在其監督或指導下工作的人員）（統稱「**第三方**」）；
 - (iv) 屬於上述任一類別人士的親屬、受養人或配偶；
 - (v) 根據適用法律有資格受到保護的其他提報人。

任何就涉嫌不當行為作出報告的上述人士，均可視為本政策所指的「**提報人**」。

- (b) 為免生疑問，本政策同樣適用於以下情形之人士：

- (i) 已不再符合本政策所定義的提報人，惟該關注事項所依據之資訊須於其與本集團關係存續期間獲取的；或
- (ii) 尚未與本集團建立關係者，惟該關注事項所依據之資訊須於招聘流程或其他訂立合約前談判階段獲取的。

1.3 與法律法規的一致性

本政策應與任何有關政府或監管機構可能不時就本政策所規範事項制定或頒佈之法律和法規一併解讀，且必須遵守該等法律法規。倘本政策所載任何事項及程序與有關政府或監管機構頒佈之相關法律法規有任何不一致或衝突之處，則應以該等法律法規為準，惟以該不一致或衝突之範圍為限。

2 政策的審閱

本政策可由本公司酌情不時更新。本政策的最新版本，包括因應地區或當地制定的補充指引（以下稱「**地區補充細則**」），可於本公司的公開網站 www.cathaypacific.com（關於國泰集團 > 企業責任：企業管治）上查閱。

3 政策諮詢

倘對本政策有任何疑問，請透過 compliance@cathaypacific.com 聯絡本公司集團合規部。

B. 作出報告

4 涉嫌不當行為的界定

4.1 哪些事項應予報告

本政策鼓勵提報人上報任何與涉嫌不當行為有關的關注事項。「**涉嫌不當行為**」指任何與集團有關的可疑或實際嚴重不當行為，包括但不限於以下方面的行為：

- (a) 任何司法管轄區內的犯罪活動或嚴重違反監管規定的行為（例如：貪污、欺詐、內幕交易及合謀活動）；
- (b) 違反任何本集團政策的行為（例如：行為準則、反賄賂、貪污、防止清洗黑錢及恐怖分子資金籌集政策以及競爭法合規政策）；
- (c) 財務報告或內部監管的不當行為（例如：偽造業務或財務記錄，以及對審計師獨立性問題）；
- (d) 與安全有關的問題及違規行為（例如：對我們的業務營運、客戶或同事的安全與保障構成重大風險的問題）；
- (e) 任何形式的騷擾、歧視或霸凌（例如：性騷擾，以及基於種族、性別、性取向、家庭狀況、殘疾或宗教之歧視性對待）；
- (f) 可能損害本集團業務營運或聲譽的事件或行為（例如：利益衝突，以及在工作場所濫用酒精或非法藥物）；
- (g) 故意隱瞞（或試圖隱瞞）上述任何行為（例如：銷毀或刪除文件、向涉事方通風報信，以及阻礙提報人根據本政策作出報告）；以及
- (h) 提報人根據適用法律可能受到保護之任何其他領域。

4.2 本政策不涵蓋的關注問題或事項

- (a) 透過本政策提供的報告渠道並不擬用於質疑本集團的業務或商業決策。同時，有關渠道亦不應用於解決個人糾紛或發洩不滿情緒，即使涉及工作相關事宜。
- (b) 所有未涵蓋於本政策之關注問題或事項，將不會根據本政策進行處理，但可視情況透過集團提供的紀律處分程序、申訴程序或其他內部程序進行處理。
- (c) 基於未經證實之傳聞所提出的指控，若經初步評估未能達到指稱不當行為應具備之最低合理可能性標準，可能不予調查。

5 對提報人及其他有關人士的保護

5.1 保護提報人免受報復

- (a) 本政策嚴禁對以下人士採取任何形式的報復（或任何威脅、企圖報復的行為）：
 - (i) 出於善意提出關注的提報人（即有合理理由相信或懷疑其在報告時所提供資訊真實無誤的提報人）；
 - (ii) 在工作相關情況中，協助提報人完成報告流程或配合開展調查的任何人員；

- (iii) 與提報人相關聯，且於工作相關情況中可能遭受報復的第三方（例如，與集團存在工作關聯的提報人同事或親屬）；以及
 - (iv) 提報人擁有、任職或以其他方式在工作相關情況中與之有關聯的法律實體。
- (b) 本政策所提供的保護，不適用於以下人員：(i) 出於惡意行事者；(ii) 提出惡意或無端指控者；或 (iii) 故意提交虛假報告者。
- (c) 任何形式的報復行為均不可接受。若提報人認為自己因作出報告而遭到報復，應盡快透過電郵 compliance@cathaypacific.com 向集團合規部上報。任何此類上報將得到嚴肅處理。任何經查證實施報復行為的員工將可能面臨紀律處分，包括終止聘用。

5.2 身份保護

- (a) 我們將以審慎態度的方式對待所有指控。我們將採取合理措施，確保提報人、報告中提及的任何人士以及/或在報告過程中為提報人提供協助的任何人士的身份資訊得到嚴格保密，包括任何可能直接或間接洩露其身份的其他相關資訊。
- (b) 我們不會向授權人員之外的任何人士透露此類資訊。除非法律明確要求，例如，若調查引發監管執法行動（包括刑事檢控），本集團、相關員工或提報人可能需要向主管當局提供證據或接受其問話。

6 報告涉嫌不當行為

6.1 報告渠道。提報人可透過多種渠道，就涉嫌不當行為的關注問題進行報告：

- (a) **適用於所有提報人：經由第三方主理的保密報告渠道向集團合規部報告**

以下報告渠道由我們的第三方服務供應商主理。所有報告資訊將直接送交集團合規部處理。該部門經集團授權，作為公正且具備專業資格的團隊，根據本政策接收報告，並對報告內容進行評估與處理。

透過電話報告	按一下此處 ，查看各適用國家的免費電話熱線。
透過網上報告平台	www.cathaypacific.ethicspoint.com

- (b) **適用於員工：直接向主管或其他管理人員報告**

員工亦可以書面形式向直屬經理或主管報告涉嫌不當行為。若員工不願向其主管上報，可向其他主管提出。不論何種情況，收到報告的主管應即時將有關事宜轉交集團合規部處理。

- (c) 如果報告涉及集團合規部，該舉告應直接透過 GIA8GRP@cathaypacific.com 提交給集團內部審計部。集團內部審計部將根據本政策進行調查並及時通知審核委員會主席。

6.2 報告內容

- (a) 根據本政策提交報告時，提報人無需提供證據或「證明理據」。但是，提報人應盡可能提供詳盡資料，包括（如適用）關注事項的性質、背景、認定其屬實的依

據、涉嫌不當行為或違規行為的相關人員及具體日期等。否則，我們可能無法開展調查。

- (b) 若報告後，所提供資訊或報告依據有所變動，提報人應盡快提供相關更新。請注意，若報告資訊不充分或不準確，我們的調查成效可能會受到影響。
- (c) 我們鼓勵提報人提供姓名及聯絡方式，以便在需要時可以直接請他們釐清報告內容或向我們提供進一步的適用資料。然而，我們認同在某些情況下，提報人或會不願意表明身份。提報人可透過上述渠道匿名報告，此類報告的評估（以及如有需要開展的後續調查）流程將與其他報告相似。但請注意，匿名報告可能會限制我們徹底及/或盡快調查報告事項的能力。
- (d) 作出明知虛假上報的人士將可能面臨調查。任何經查實作出明知虛假上報的員工將可能受到紀律處分，包括終止聘用。

C. 調查

7 調查程序與結果

7.1 初步評估。在收到根據本政策作出的報告後，集團合規團隊將：

- (a) 評核報告事項是否在本政策的範圍之內；以及
- (b) 評估報告事項的嚴重性，以及釐定是否需要進行調查，從而將有關事項妥善解決。

基於未經證實之傳聞所提出的指控，若經初步評估未能達到指稱不當行為應具備之最低合理可能性標準，可能不予調查。

若我們認為某項報告存在改進空間，即便確定所提出的事項無需進行調查，該事項仍可能被轉交至相關部門另行審酌。

7.2 進行調查。我們將根據適用法律的相關要求，在合理的時限內確認收到報告。若有必要，我們可能會進一步收集相關資訊。對於確定需要開展調查的案件，調查範圍可能涵蓋訪談、文件查閱以及尋求法律意見。調查人員需保持獨立性，任何存在利益衝突或為報告所涉對象的人員，均不得參與調查工作。

7.3 調查進展通知與最終結論。我們致力於在合理的時限內完成調查工作。在我們認為適當且適用法律允許的前提下，我們可能會向提報人通知調查結果。但是：

- (a) 出於私隱保護、保密義務及/或其他法律規定的考量，我們可能無法完全披露所有資訊；並且
- (b) 若問題是以匿名形式提出，且並非透過上述 6.1 條所規定的報告渠道提交，則我們可能無法提供上述進展通知。

7.4 向外報告。我們保留向具管轄權的機關上報任何涉嫌或實際違法行為的權利。