

倘中英文版本有任何歧義，概以英文版本為準。



Renrui Human Resources Technology Holdings Limited

人瑞人才科技控股有限公司

(於開曼群島註冊成立之有限公司)

(股份代號：6919)

(「本公司」)

舉報政策

(經本公司於2019年11月26日本公司董事會會議上採納)

1. 政策

本舉報政策(「政策」)適用於本公司及其附屬公司(統稱「本集團」)。

我們致力達致公開、廉潔及問責的最高標準。為貫徹此承諾，我們期望及鼓勵 閣下、僱員及與本集團有業務往來的其他持份者(如客戶、承包商、供應商、債權人及債務人等)對本集團內任何涉嫌不當或違規行為提出疑慮，並表達該等疑慮。

儘管我們未能保證將以 閣下屬意的方式處理舉報，但我們將致力公平合理地回應 閣下的疑慮。

2. 舉報人士的保障與支援

確保根據本政策提出適當而真實投訴的人士獲得保護，即使在事後發現無確實證據可證明該事宜，舉報人也將受到保護，以免遭受不公平解僱、逼害或紀律處分。

對根據本政策作出舉報的人士進行逼害或報復者將受到紀律處分。

3. 實施政策的責任

董事會審核委員會(「**審核委員會**」)全面負責本政策，但將日常監督和實施政策的責任下放予指定的高級職員、公司秘書或合規主任(「**指定員工**」)。審核委員會負責監督和審查該政策的執行情況、以及調查投訴後提出的任何行動建議。

管理層必須確保所有僱員和其他持份者都能夠提出疑慮而不必擔心遭到報復。所有僱員和其他持份者應確保彼等採取措施，以披露彼等發現的任何不當行為或不良行為。倘對本政策的內容或適用性有任何疑問，請聯絡指定員工。

4. 不當行為與不良行為

本公司無法盡列構成不當或不良行為之活動，但廣義而言，我們預期閣下應匯報以下行為：

- (a) 刑事罪行；
- (b) 欺詐或貪污行為；
- (c) 未能遵守任何法律責任，包括法律、法規和規章；
- (d) 未能遵守本集團的政策和程序（例如僱員行為準則和商業道德）；
- (e) 處事不公；
- (f) 財務不當行為，包括不遵守財務控制和報告要求；
- (g) 未能保護資料、記錄和資產；
- (h) 危害他人健康或人身安全的行為；
- (i) 破壞環境的行為；
- (j) 針對舉報人根據本政策進行舉報而採取的有害、歧視或報復行動；及
- (k) 故意隱瞞與上述任何事項有關的資料。

儘管我們並不預期閣下在匯報時能提供充分理據完全證明所舉報之不當或不良行為，但報告應說明提出疑慮之原因。倘閣下真誠作出舉報，縱使調查最終未能確定有關事實，本公司亦會重視及感謝閣下的匯報。

5. 虛假報告

倘閣下在惡意、別有用心、沒有合理理據證明報告所載資料準確可靠之情況下，或為謀取私利而作出虛假報告，本集團保留對閣下及任何其他相關人士採取適當行動的權利，以追討因於虛假報告而造成的任何損失或損害。閣下或會遭受紀律處分，包括在適當情況下可能被解僱。

6. 作出舉報

舉報可以口頭或採用本政策附件一附奉之標準報告以書面形式作出，我們通常預期閣下向部門內的直屬經理(或其上級)內部提出疑慮。

倘此做法令閣下不安，例如，閣下的直屬經理拒絕受理個案，或彼為閣下的舉報對象，閣下應該聯絡公司秘書或合規主任。

倘舉報內容非常嚴重，或以任何方式涉及董事、監事、高級職員、公司秘書或合規主任，則應直接向審核委員會主席匯報。

匯報時，閣下應提供完整的資料，並儘可能提供佐證。

7. 保密

本公司將竭力將閣下的身份保密。為免影響調查，閣下亦應對已提交報告、疑慮的性質以及所涉人員的身份保密。

由於調查的性質，在若干情況下有必要披露閣下的身份。倘存在這種情況，我們將盡力告知閣下或會披露閣下的身份。倘閣下有必要參加調查，則在合理可行的範圍內，將對由閣下最先作出披露的事實保密。惟調查期間，閣下身為舉報人的角色可能讓第三方知悉。

同樣地，倘調查導致刑事起訴，閣下可能有必要提供證據或接受有關當局的面談。在此等情況下，我們將再次致力與閣下討論對保密的影響。

惟閣下應該知道，在若干情況下，我們可能在未有事先通知或與閣下協商的情況下，將事件移交予相關當局。

8. 匿名報告

我們認為閣下有時可能希望以保密方式提交報告。然而，匿名的指控將使我們更難以跟進，原因是我們將無法向閣下取得進一步資料及作出適當評估，以對潛在及實際違規行為進行正當調查。

我們一般不鼓勵匿名報告，並鼓勵閣下提出疑慮。

9. 調查程序

我們將於7個工作日內確認收到閣下的報告，以確認：

- 已接獲閣下的報告；
- 將調查有關事宜；及
- 在法律限制下，閣下將於適當時候獲知會結果。

本集團將委任指定人員管理報告。

我們將評估收到的每份報告，以決定是否需要進行全面調查。倘有必要進行調查，將委任內部審核或合規部門的調查人員(具有合適的資歷及過往並無涉及有關事宜)調查有關事宜。

倘報告披露可能的刑事罪行，我們會將有關事項提交審核委員會。審核委員會經諮詢我們的法律顧問後，將決定有關事宜應否轉交相關機關作進一步行動。

誠如「保密」一節所述，在大多數情況下，我們會盡力與閣下討論，然後將有關事宜提交予相關機關。然而，在若干情況下，我們可能須在並無事先通知或諮詢閣下的情況下，向相關機關轉介有關事宜。

請注意，一旦有關事宜轉交相關機關，我們將無法就有關事宜採取進一步行動，包括就轉介向閣下提供意見。

閣下可能被要求於調查過程中提供更多資料。

調查報告將由行為守則委員會(由公司秘書或合規主任等高級職員組成)審閱。

調查的可能結果：

(a) 該指控無法證實；

(b) 該指控經以下一項或兩項證實：

(i) 採取糾正措施以確保問題不會再次發生；

(ii) 對不當行為採取紀律或適當行動。

最終報告連同變動建議(如適用)將提呈予審核委員會。審核委員會將審閱最終報告並向董事會作出推薦建議。

在合理可行的情況下，閣下將根據有關事項的性質及複雜性以書面形式收取調查結果。由於法律限制，我們可能無法向閣下提供所採取的行動詳情或報告副本。

倘閣下對結果不滿意，閣下可再次向指定員工提出有關事宜。閣下應編製另一份報告，解釋為何仍不滿意。倘有充分理由，我們將再次調查閣下的疑慮。

閣下可隨時向監管機構或執法機構等外部機構提出有關事宜。請確保閣下有足夠證據支持閣下的疑慮。在對外報告閣下的疑慮前，我們鼓勵閣下與指定員工討論。

閣下亦可諮詢閣下的法律顧問。

10. 監察舉報政策及程序

本政策的使用及有效性將由指定員工定期監察及檢討。指定員工可向審核委員會提出建議以更新及修訂該政策。

11. 記錄保留

本集團須就所有舉報的不當行為及不良行為保存記錄。倘舉報個案導致調查，負責領導／進行調查的一方須確保保留與個案有關的所有相關資料，包括所採取為期不超過六年(或任何相關法例可能規定的任何其他期間)的糾正行動詳情。

附件一 舉報報告表

我們致力達致公開、廉潔及問責的最高標準。為貫徹此承諾，我們期望僱員及與本集團有業務往來的其他持份者(如客戶、承包商、供應商、債權人及債務人等)對本集團內任何涉嫌不當或違規行為提出疑慮，並表達該等疑慮。

在大多數情況下，提出疑慮的人士均希望以保密方式處理。因此，本公司將作出一切合理努力以避免洩露該人士的身份。

倘閣下擬作出書面報告，請使用本報告表格。

請在填寫此範本前細閱舉報政策。

保密

<p>閣下姓名／聯絡電話號碼及電郵</p> <p>我們鼓勵閣下於本報告提供姓名。以匿名方式提出的疑慮影響力較低，但在實際可行情況下會盡量加以考慮。</p>	<p>姓名： _____</p> <p>僱員 其他持份者(請說明： _____)</p> <p>地址： _____</p> <p>電話： _____</p> <p>電郵： _____</p> <p>日期： _____</p>
<p>所涉人士名稱(如獲悉)</p>	
<p>疑慮詳情：</p> <p>敬請閣下提供閣下疑慮的全部詳情：名稱、日期及地點以及提出疑慮的原因(如有需要，可以另紙繼續撰寫)，連同任何支持證據</p>	
<p>個人資料收集聲明</p> <p>所收集的所有個人資料將僅用於與閣下報告的舉報個案直接相關的目的。任何不提供該等個人資料的匿名報告可能未能繼續跟進。因此，本公司強烈建議報告不應匿名作出。所提交的個人資料將由本集團保管及保密，並可能轉交予我們在處理此個案時聯絡的人士，包括被投訴的一方或其他有關人士。所提供的資料亦可向執法機關或其他有關單位披露。在相關情況下，根據香港個人資料(私隱)條例，閣下有權要求查閱及更正閣下的個人資料。閣下如欲行使該等權利，應以書面形式向指定員工提出要求。</p>	