

山东威高集团医用高分子制品股份有限公司  
举报与调查制度

(2024 年版本)

## 目录

1.	总则	1
2	职责	2
3	举报	3
4	调查步骤	4
5	奖惩与检查	5
6	附则	6

附件一： 举报信息搜集表

## 1. 总则

### 1.1 概述

山东威高集团医用高分子制品股份有限公司（简称“山东威高”或“本公司”或“公司”）致力于最高标准的公开，公正和问责标准。根据这一承诺，本公司期望并鼓励员工，客户，供应商和其他利益相关者对本公司内涉嫌不当行为或不法行为进行举报，本公司将公正、正确地对待这些问题。

### 1.2 定义

尽管无法将构成不当行为或不法行为的活动悉数列出，但通常而言，本公司视下列行为为“不当行为”或“不法行为”：

- (1) 刑事犯罪；
- (2) 未能履行相关法律义务；
- (3) 违反公司相关规定；
- (4) 侵占资产或资金；
- (5) 性骚扰或歧视行为；
- (6) 显失公正的情况；
- (7) 财务不当行为；
- (8) 危及个人健康和安全的行为；
- (9) 破坏环境的行为；
- (10) 可能危害信息安全的行为；
- (11) 可能产生实验动物伦理问题的行为；或
- (12) 故意隐瞒上述任何事项的行为。

尽管本公司不会期待每一个不当行为或不法行为的举报都有确凿证据，但该举报至少应指出其进行举报的原因。

### 1.3 适用范围

本制度适用于本公司及其全球范围内控股的子公司及关联公司(简称“本集团”)。

## 2. 职责

### 2.1 公司和审核委员会

#### 2.1.1 保护和支持举报人

根据本项制度作出恰当举报的人员被承诺会受到保护，以防止不合理的解雇，受伤害或无根据的纪律处分，即使相关举报最后被证明并不成立。对根据本制度作出举报的人员进行伤害或报复的员工将受到纪律处分。

本公司将确保所有员工，客户和供应商能够提出举报而不用担心遭到报复。同时本公司应确保所有客户和供应商都清楚知悉公司鼓励其向公司举报他们意识到的任何不当行为或不法行为。

#### 2.1.2 执行和监督本制度的责任

本公司审核委员会（以下简称“审核委员会”）对本制度负全部责任，并负责监督执行内部审计部门的日常工作。审核委员会负责监督和审查本制度的运作以及调查投诉行为的任何建议。

### 2.2 各部门负责人

就本举报与调查制度而言，本公司各部门负责人职责如下：

- (1) 监督、管理其部门及员工各项经营管理、研发及业务等活动中的行为符合相关法律法规、公司制度及准则要求；
- (2) 处理其部门员工及管理人士的投诉与举报，及时发现并制止其部门员工及管理人士的各类“不当行为”或“不法行为”；
- (3) 全力支持、配合公司举报调查工作；及
- (4) 对于举报调查过程中发现的问题和提出的建议，应当督促部门及时完成整改，并将整改结果书面告知内审部及各有关部门。

### 2.3 全体员工

就本举报与调查制度而言，本公司全体员工职责如下：

- (1) 按时参加本公司组织的举报与调查培训，达到本公司规定的培训时间和培训标准；
- (2) 拒绝执行各类“不当行为”或“不法行为”，对于发现或知情的本公司或其他员工的“不当行为”或“不法行为”，主动向内审部举报或者报告；及

- (3) 积极配合本公司调查，如实提供资料和信息，不得拒绝、阻挠、消极对待或干扰本公司的调查取证工作。

### 3. 举报

#### 3.1 虚假举报

以不合理的理由或者为了个人利益而以恶意的方式进行虚假举报的员工可能会面临纪律处分，包括解雇。

#### 3.2 报告程序

3.2.1 报告可以附件一所附的格式口头或书面提出。

3.2.2 对于员工而言，本公司希望员工在本公司内部向其直属上级进行举报。

3.2.3 如果您对于直接向直属上级报告存有顾虑，例如您的直属上级拒绝处理您的案件，或者报告的对象即为您的直属上级，那么您应该联系内部审计部门。

3.2.4 对于客户和供应商而言，请向本公司内部审计部门报告您的疑虑。

3.2.5 若举报内容非常严重或者涉及内部审计部门时，您应直接向审核委员会主席报告，其联系方式: [compliance@weigaogroup.com](mailto:compliance@weigaogroup.com)。

3.2.6 在报告中，您应该提供全面的细节，并尽可能提供相关证据。

#### 3.3 保密性

3.3.1 公司将竭尽全力对报告人的身份进行保密。为了不影响调查，您亦应该对您已经提出举报的事实，举报的内容以及举报所涉及的人员进行保密。

3.3.2 在某些情况下，由于调查的性质会需要披露您的身份。在此情况下，本公司将尽可能预先通知您。如果您亦需要参加调查，公司将在合理可行的范围内对您的举报人身份进行保密。但是，调查过程中，您作为举报人的角色也可能对第三方变得显而易见。

3.3.3 同样，如果调查最终会引致刑事诉讼，您可能需要提供相应证据或被有关当局约谈。在这种情况下，本公司将再次与您讨论对保密性的影响。

3.3.4 在某些情况下(如受制相关法例法规之规定)，公司可能必须将事宜转交给有关当局而不另行通知。

### 3.4 匿名举报

如以匿名方式作出举报，本公司可能无法从您那里获得进一步的信息并进行适当的评估，因此本公司一般不会处理匿名的投诉报告。

## 4. 调查步骤

- 4.1 本公司於收到举报报告后，将在三（3）个工作日内回复您确认收悉相关报告。
- 4.2 本公司内部审计部门负责人负责管理举报报告。
- 4.4 公司将对收到的每份报告进行评估，以决定是否需要进行全面调查。如果有必要进行调查，则将委任适当的调查团队（具有适当的资历，且之前未卷入被举报事件，如：内审、合规、法务、人力资源等）来调查该举报。
- 4.5 若举报揭露潜在违法、犯罪的，公司将把事项提交给审核委员会。审核委员会审议及经考虑法律顾问的意见後，将决定是否将此事提交有关当局采取进一步行动。
- 4.6 如章节 3.3 條所述，在大多数情况下，公司将在向有关当局提交事宜之前，通知您有关决定。然而，在某些情况下，公司可能必须将事宜转交给有关当局而不另行通知或咨询。
- 4.7 一旦事项转交给有关当局，本公司将无法就此事项采取进一步行动，包括向您告知该转介。
- 4.8 在调查过程中您可能会被要求提供更多信息。
- 4.9 调查报告将由高级管理人员组成的委员会进行审查，如内部审计负责人，人力资源负责人或合规负责人。
- 4.10 调查结果可能包括：
  - (1) 指控未被证实；
  - (2) 指控已被证实；
  - (3) 指控已被证实，且为确保问题不会再发生而采取的纠正措施已落实；
  - (4) 对犯错者已采取惩罚或其他适当的行动。

- 4.11 最终报告将提交给审核委员会，并提出改进建议（如适用）。审核委员会将审议最终报告并向董事会提出建议。
- 4.12 您将以书面形式收到调查结果。由于法律上的限制，本公司将无法向您提供所采取行动的细节或报告副本。

## 5. 奖惩与检查

### 5.1 奖励与惩罚

- 5.1.1 在实名举报的情形下，若举报情况经公司内部或者外部调查后查证属实的，公司会对举报人进行奖励，奖励方式包括通报表彰或物质奖赏。
- 5.1.2 对于恶意举报，公司将依据“虚假报告”小节内容对恶意举报进行惩罚。
- 5.1.3 员工有义务配合公司调查，对于阻挠或拒不配合的员工，公司有权视情节严重程度给予违纪处分，最高至解除劳动合同或退回劳务派遣机构。
- 5.1.4 对于举报内容被坐实的，公司有权视情节及影响严重程度给予书面警告及以上违纪处分，最高直至解除劳动合同或退回劳务派遣机构，涉及违法、犯罪的，公司依照章节 4.5 条 处理；
- 5.1.5 对于举报内容未被坐实的，但在调查过程中发现其他违规事项且对公司造成影响的，公司有权视情节及影响严重程度给予口头警告以上违纪处分，最高直至解除劳动合同或退回劳务派遣机构，涉及违法、犯罪的，公司依照章节 4.5 条 处理；
- 5.1.6 对于上述 5.1.4 條和 5.1.5 條，公司将视被举报人所在部门管理人员的知情状况，追究部门管理人员相应的管理责任；对于存在部门管理人员故意隐瞒或纵容本部门员工“不当行为”或“不法行为”，公司将从严追究部门管理人员的管理责任。

### 5.2 监督举报制度的执行

审核委员会将不定期审查和监督此举报制度的有效性并提出修订建议，由内部审计部跟进落实。

## 6. 附则

### 6.1 规则效力

在本管理制度发布之前有关本公司举报与调查管理的规定，如有与本管理制度不一致的，以本管理制度为准。

### 6.2 解释

本制度由山东威高内部审计部门负责解释。



附件一： 举报信息搜集表（保密）

报告人姓名：	
身份：	<input type="checkbox"/> 员工 <input type="checkbox"/> 客户 <input type="checkbox"/> 供应商 <input type="checkbox"/> 其他: _____ (请指明)
工作部门和岗位: <small>(仅适用于本公司员工)</small>	
联系地址：	
联系电话：	
邮箱：	
日期:	
涉及的人的姓名（如果已知的话）：	
具体内容:	
请提供您希望报告事项的全部细节：包括相关姓名，日期和地点以及提交报告的原因（如需要可继续添加列表）以及任何支持性证据。	