



## **UNISEM (M) BERHAD**

### **举报，道德及遵守政策**

#### **范围：**

这项政策适用于UNISEM集团下属所有公司。

这包括董事，全职员工，兼职员工，合同工，临时工，供应商，客户和任何第三方。

#### **职责：**

这一政策专用于防止和发现在会计、内部控制、审计事项以及报告和腐败方面的欺诈和不端行为，从而确保UNISEM的财务廉洁、安全和声誉。

它总结了在举报过程中的方法，以确保公司以道德及守法的方式开展业务。你有必要经常质疑并报告任何实际或涉嫌违反了宇芯道德规范的行为。

我们鼓励你通过公司所提供的各种沟通渠道和清晰的流程进行举报（如果你愿意可以匿名）。我们也认为保护员工由于善意举报而不遭受打击报复是重要的。

#### **这项政策的目的是：**

- 培育开放、负责和诚信的企业文化。
- 鼓励你举报，提出问题，报告任何不端行为，从而能够使管理层在早期阶段得到通知，并及时制定纠正措施。
- 列出便于举报（如果你愿意可以匿名）的各种沟通渠道，以及对于所举报问题的解决流程。
- 再次向你保证，你不会因善意举报而受到打击报复。



## 定义

定义	例子
<p><b>所谓的不端行为</b>是指发生在宇芯公司内部或与宇芯公司有业务往来的第三方的实际或有嫌疑的不当行为或不道德行为，包括：</p> <p>违法乱纪</p> <p>刑事犯罪</p> <p>故意将错误信息提供给公众</p> <p>违反宇芯公司道德规范</p> <p>故意瞒报、破坏或操纵与上述事实相关的信息</p> <p>在某种程度上直接或间接损害UNISEM声誉</p>	<p>刑事犯罪（例如诈骗或偷窃）</p> <p>提交虚假费用报销或篡改账簿、记录</p> <p>违反道德规范及其他集团政策</p> <p>盗窃公司财产或货物</p> <p>违反环境、健康或安全规定</p> <p>擅自披露机密信息</p> <p>歧视或骚扰，包括性骚扰</p> <p>对举报人进行打击报复</p>
<p><b>善意</b>是指：</p> <p>不是出于恶意、诬告或为达到个人目的</p> <p>你有合理的理由确信所举报的事件是真实的</p> <p>善意的举报不需要证明事件的真实性。</p>	<p>为了让别人难堪或遭受嫌疑，在还没有确认他们做了错事的情况下进行举报。</p>
<p><b>调查员</b>是指依据本政策被任命对所举报事件进行调查的人</p>	<p>被任命做调查员的内部人员</p> <p>内部调查员可能是内审人员和法律顾问</p> <p>举报人的角色是作为报告方</p> <p>他们不是调查员或发现事实的人，也不会确定可能需要采取的适当纠正或补救措施</p>
<p><b>举报事件</b>是依据本政策通过各种沟通渠道被举报的任何事件</p>	<p>通过各种沟通渠道被举报的有关不端行为的事件</p>



<p><b>举报</b>意味着依据本政策，使用各种可能的渠道咨询和报告你所知的任何不端行为，包括匿名举报。</p>	<p>你可以参考所谓不端行为的定义：</p>
---	------------------------

## 程序

### 基本指导原则

基本原则	注释
<p>1.这个政策包括咨询、报告不当行为 – 举报，包括匿名举报。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 这项政策是为了让你举报/咨询所谓的不端行为而定，以确保员工遵守宇芯公司的道德规范</li> <li>• 它不涉及工作相关事项，以及应该由部门经理或人力资源经理通过相关申诉程序处理的员工投诉。</li> </ul>
<p>2.你有责任通过各种渠道进行善意举报。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 举报的时候应遵循善意的原则。任何进行故意或恶意举报的人员，将受纪律处分。</li> <li>• 请不要尝试自己调查或解决举报事件。</li> <li>• 收到不端行为举报的经理，必须采取相应的行动解决或上报问题。</li> </ul>
<p>3.处理举报事件应该本着保密和公正的原则。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 对所举报事件进行核实而采取的任何行动都应应以证实抑或排除嫌疑为目的，做到专业、客观、公正、敏感。</li> </ul>
<p>4.不允许对进行善意举报的员工有任何打击报复行为。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 善意举报不应受到打击报复。</li> <li>• 打击报复包括解雇、降级、停职、骚扰或其他形式的歧视。</li> <li>• 只要举报是出于善意的，则即使所举报的不端行为被证明与事实有出入的或无法证实的也没有关系。</li> <li>• 别人进行打击报复的人员将受到纪律处分。</li> </ul>



5.如果愿意，你可以匿名举报。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 只要能提供任何信息，这些匿名举报的事项都被认为是真实和可能的并将进行调查。</li> <li>• 匿名举报的事件更难调查和解决，因此鼓励你尽可能地实名举报。</li> </ul>
6.排除在外	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 这项政策不包括与工作绩效、雇佣条款和条件有关的投诉，除非公司官员在履行与本除外条款相关的职责时滥用权力。</li> </ul>

## 报告

如果不端行为涉及到管理层，可使用下面的沟通渠道。

你的沟通渠道	
	<p>通话、电子邮件或书面信件(可以匿名)</p>
集团层面	<p><b>集团首席运行官 / 集团人力资源副总裁</b>            Unisem (M) Berhad            地址 : No 1, Persiaran Pulau Jaya 9            Kawasan Perindustrian Pulau Jaya            31300, Ipoh, Perak  <b>道德热线: +6012 533 4890 (国际)</b>  <b>工作时间: 上午8:00 (+ 0800 UTC) 至 5:45pm (+ 0800 UTC), 周一到周五。</b>  <b>邮箱: ethicsqueries@unisemgroup.com</b></p>
董事层面	<p><b>高级独立董事</b>            地址:            Unisem (M) Berhad            Letter Box #95,            9th Floor, UBN Tower            No 10, Jalan P. Ramlee            50250 Kuala Lumpur            Malaysia.  <b>邮箱: sr.ind.director@unisemgroup.com</b></p>



有关员工的问题仍然可以通过正常渠道如你的主管、部门经理、工厂人力资源经理或工厂首席运营官进行汇报。

## 解决过程

除非是匿名举报，收到举报的人将在5个工作日内通知举报人，告知其已经收到举报。

应尽快将举报事件的细节发送给集团人力资源副总裁，除非集团人力资源副总裁最先收到举报。应立即将举报信息保存在文件夹中一个安全的地方，以保护举报材料和举报人的机密性。如果该事件在某种程度上涉及到了集团人力资源副总裁，那么集团首席运营官将取代集团人力资源副总裁处理这件事情。

集团人力资源副总裁和集团首席运营官以及高级独立董事将讨论所举报的事件以便于：

- 鉴别不端行为的性质，确认其属于本政策所涵盖的行为。
- 确定最有效和最适当的流程来处理该不端行为。这可能包括与举报人的初次面谈（如适用），进行初查以决定是否需要进行深入调查，如果是这样，任命一位调查员。
- 预估所需行动的时间安排
- 决定举报人是否需要任何额外的支持，以防其受到可能的打击报复。

当举报事件得到了解决，收到举报的人应知会举报人该事件已经得到解决并再次重申不能容忍对举报人的打击报复。