

米高集团

举报政策

2006年11月11日，2010年5月26日修改

米高集团

举报政策

1. 政策目的

米高集团（“集团”）董事会（“董事会”）下设的审计委员会（“审计委员会”）负责制定以下程序：

- (i) 接收、保存和处理集团内有关会计、内部会计控制及审计事项的举报；
- (ii) 集团员工对所关注的可疑的会计或审计事项的秘密及匿名提交；

与之相关的，董事会采用了“举报政策”（与附表一起统称为“政策”）。

如上举报和关注事项在本政策中通指“举报”。本政策附表“A”中对举报事项进行了例举。董事会采用本政策是为了保证：

- (i) 举报的接收、调查与保留是基于秘密及匿名的原则进行的，这一做法符合所有适用的法律；
- (ii) 员工（下文予以注释）的善意举报（参见第五部分）不应受到处罚或报复。

2. 政策监督

审计委员会负责监督本政策的执行及所有员工对本政策的遵守。审计委员会已任命审计委员会主席（“主席”）管理本政策。主席的联系方式在本政策附表“B”中列明。

3. 举报的报告

集团及其分部、子公司和附属公司的所有董事、管理人员和一般雇员（统称“员工”）必须及时进行举报。

本政策附表“C”中列明了员工向主席进行举报的程序。举报可以是匿名的（如果需要）和秘密的。举报可以用英文或中文进行表述。

4. 机密性

集团将竭力维护员工匿名及秘密举报的程序。所有举报都被视为是机密的，如果举报人要求匿名，还应遵循匿名的原则。通常，举报报告只会向依照本政策第七部分和附表“E”中的程序，为适当开展调查而需要了解举报事项的人士披露。

5. 禁止报复

善意举报人不应受到报复或其他抵制行动。任何参与报复行为的人将受到集团的惩处，包括解雇。

更详细地说，集团、任何代表集团行事的人或员工授权人士都不能为了强迫员工放弃向法律实施或监管机构进行举报，或为了报复已向法律实施或监管机构进行举报的员工，而采取任何惩罚性措施、包括降职、解雇或其他对员工雇佣产生不利影响的行为，或威胁采取这些措施。根据多项加拿大法律的规定，参与报复行为可视为犯罪。

任何员工如有审计委员会认为的恶意举报行为将受到纪律处分，包括解雇。

6. 举报流程公布

本政策附表“D”中列明了集团向员工传达举报流程所需遵循的程序。

7. 举报调查和结果报告

本政策附表“E”中列明了集团关于调查举报、监控举报调查状态及向审计委员会报告调查结果所需遵循的时间要求和程序。

8. 举报和举报调查的保存

本政策附表“F”中列明了集团对接收到的举报的保存所需遵循的程序，包括与举报及其调查相关的存档类型。

9. 政策审阅

审计委员会对本政策及其执行有效性的审阅至少每年进行一次。除了附表“E”——举报调查和结果报告程序，审计委员会有权修改其认为有必要修改的其他任何政策附表。审计委

员会应向董事会建议其认为有必要对本政策正文或附表“E”进行的任何修改。对本政策的任何修改应依照附表“D”列明的程序向员工进行传达。

10. 询问

任何有关本政策应用方面的疑问应向主席提出。

米高集团举报政策附表“A”

举报事项

依照本政策需举报的事项包括但不限于：

- (a) 对集团资金或财产的非法的、不适当的或不道德的使用（例如：舞弊、偷窃公司财产或挪用、盗用资金、资产或公司信息、行贿、回扣或对相关方具有影响力或误导的资金支付）；
- (b) 对任何形式的与集团财务或审计相关的记录或文件的篡改（包括诸如电子邮件之类的电子文件）或不适当的破坏；
- (c) 在集团财务报表的编制、评价、审阅或审计过程中的舞弊或故意过失行为；
- (d) 在记录和保管集团财务记录时的舞弊或故意过失行为（例如，夸大费用报告、伪造工作时间表、填写错误的发票、错误表述存货记录或费用开支目的）；
- (e) 集团内部会计控制存在缺陷或未有效执行（例如在审阅和批准流程方面）；
- (f) 高级职员或会计对有关集团财务记录、财务报告或审计报告所载事项作出的误导或虚假陈述；
- (g) 未对集团的财务状况、经营成果或现金流状况进行完整及公允的报告；以及
- (h) 任何意在集团财务报表或记录的编制、检查、审计或审阅过程中误导、欺骗、操纵、强迫或欺诈性地影响内部或外部会计师或审计师的行为。

非财务事项不属于举报范围，不应依照本政策进行报告。任何此类问题、关注和投诉应依照正常程序报告。请参照公司商业行为和道德操守的“合规程序”部分，和“秘密举报程序”部分。

米高集团举报政策附表“B”

审计委员会主席联系方式

员工可以按照如下方式联系审计委员会主席：

Keith Attoe

119 Prideaux St., Box 1003

Niagara-on-the-Lake, ON L0S 1J0

电话： 416-303-7148

电子邮件: kattoe@mac.com

中文举报应按照以下地址寄给董事倪佩维。倪先生将及时向审计委员会主席提供该举报的英文翻译。

倪佩维

中国北京宣武区南纬路 38 号，C1-502，100050

电话：86 137 0101 8116

电子邮件: peiwei_ni@yahoo.com

米高集团举报政策附表“C”

举报程序

员工可按如下程序秘密向主席举报：

- (a) 员工应将举报事项提交给主席，主席在处理所有揭发事项时将遵循保密原则，并且只涉及为调查此举报有必要参与的人士。
- (b) 举报应是书面的，可以是匿名的形式。举报信应尽可能详细，并且被装在密封的标有“机密”字样的信封中寄往附表“B”中所述的主席地址。或者通过附表“B”中所述的电话或电子邮件形式联系主席。
- (c) 中文举报信应寄给董事会成员倪佩维。倪先生的联系方式也在附表“B”中列明。倪先生将及时将举报事项通知主席。

10. 来自公众的举报

员工如收到来自公众的举报，建议此人直接向主席举报。

米高集团举报政策附表“D”

举报流程的公布程序

1. 举报流程的公布

本政策将以书信方式分发给员工。集团应持续告知员工举报流程是以匿名和保密为前提基础的。此信息应表明任何善意举报的员工不应受到惩罚，集团也不会容忍任何对善意举报员工的报复行为。

2. 流程提醒

集团应定期（至少每年一次）提醒员工该举报流程。该提醒可以是电子或其他形式，包括，如电子邮件、集团通讯和书面备忘录或至员工的书信。

米高集团举报政策附表“E”

举报调查和结果报告程序

1. 调查方式

(a) 主席应及时审阅和评估举报的严重性，如有必要，应与其他人协商确定举报调查的方式（利用内部和/或外部资源），并决定应由谁领导此调查。大多数情况下，本政策下的举报调查应由主席领导，如由主席以外的其他人领导，该人应直接向主席报告。

(b) 主席或其他被任命调查举报的人士应：

(i) 按照政策规定的保密原则对待每个举报及其调查和处置；

(ii) 如是匿名举报，应采取所有合理的措施以保证这些举报人的匿名性；

(iii) 调查应涉及为适当地开展调查而有必要参与的人士，并且依照如下条款 2(b)，不应与集团首席执行官、首席财务官或任何其他管理人员或一般雇员讨论任何举报事项或与举报事项有关的任何建议行动或已采取的行动，除非是为了合理必要地执行本政策；及

(iv) 及时进行调查。

(c) 所有员工有责任配合本政策所涉及的任何举报调查。如果员工对调查不予合作或者有意在调查过程中提供错误或误导性的信息，则该员工可能面临包括终止雇佣关系在内的纪律处分。

2. 监控调查状态

(a) 主席应持续监控所有举报调查。

(b) 根据主席初步确定的举报性质及其重要性，特别是对集团财务报表或集团内部控制体系的完整性产生重大影响的举报，主席应将其调查状态通知首席执行官和首席财务官（除非这些人士与举报事项有所牵连）以确保符合相关规

章制度的要求，包括集团及时和连续的披露义务及首席执行官和首席财务官的保证义务。

- (c) 审计委员会可以要求对某特殊举报进行特别对待，包括保留外部律师或其他咨询师。

3. 举报结果

- (a) 依照如下条款(c)，主席应向审计委员会报告所有收到的举报，并针对每个举报向审计委员会建议其认为适当的行动。
- (b) 审计委员会应考虑主席针对某举报所建议的任何行动，并由此决定应采取的行动。
- (c) 主席可以在没有审计委员会批准的情况下对其认为非重大的举报采取行动。对于所有这些已采取的行动，主席应在下次审计委员会会议时向审计委员会进行报告。
- (d) 审计委员会有权获取主席收到的与某举报相关的所有沟通信息。

4. 向审计委员会报告

主席应每季一次（在每财政季末）或依要求更频繁地向审计委员会提交关于本政策执行的书面报告，详述以下内容：

- (a) 在前一财政季度收到的举报数量；
- (b) 在前一财政季度按相关类别统计所收到的所有举报；
- (c) 举报人使用的报告途径；
- (d) 任何管理人员或一般雇员未能为有效执行本政策提供合作的行为；及
- (e) 关于改进本政策的任何建议。

米高集团举报政策附表“F”

举报和举报调查的保存程序

1. 文档要求

所有举报必须由授命调查的人士以书面的形式进行完整地记录。相关文件需注明“特许和机密”，并且应包括：

- (a) 举报的原始报告；
- (b) 为举报分配的唯一索引号；
- (c) 一份调查总结/日志；
- (d) 任何与举报相关的报告的复印件；
- (e) 一份与举报人沟通联系的日志；及
- (f) 一份举报处置的总结。

2. 保存要求

以上第 1 部分提及的举报处置后的文档应按照适用的法律由集团保留。审计委员会主席、其他成员及任何因举报而聘用的外部律师或咨询师有权检查此文档。对此文档向任何其他人士或第三方的披露应事先得到审计委员会的批准。