

**ZHONGYU ENERGY HOLDINGS LIMITED**  
**中裕能源控股有限公司**  
(于开曼群岛注册成立的有限责任公司)  
(「本公司」)

**举报政策**

(乃根据本公司董事会于2026年4月30日通过的决议案所采纳)

**1. 介绍**

- 1.1 本公司致力达至及维持高水平的透明度、廉洁与问责性。
- 1.2 本公司各个级别的雇员应以廉正、公平及诚实的态度行事。
- 1.3 本公司鼓励任何雇员及 / 或外部各方就本公司相关的任何事项中报告关注以及实际或疑似不正当或舞弊或不道德的行为（例如贪污）行为。

**2. 目的**

- 2.1 本政策旨在：
  - (a) 使本公司雇员和与本公司有往来者能够以保密及匿名的方式向本公司审计委员会就与本公司相关的事项中可能发生的不当事宜提出关注；和
  - (b) 本公司应如何处理来自各方的此类披露(请见下文 3.1(a))，以助侦查和阻止本公司的不当行为或舞弊或不道德的行为。

**3. 适用范围**

- 3.1 本政策适用于：
  - (a) 本公司及其子公司所有部门及各个级别的雇员，以及可能成为雇员不正当行为受害者的任何其他利益相关者，包括业务对应方（例如客户、承包商和供货商）；及
  - (b) 就财务汇报、内部监控或其他方面（包括但不限于下列事宜）可能发生的不当行为而提出的关注：
    - 违反公司内部适用的守则

- 不当使用或披露公司的商业敏感/机密信息
- 滥用或挪用公司的资产或资源
- 不遵守 / 违反法律或监管要求
- 刑事罪行、违反民事法律及司法不公行为
- 有关内部监控、会计、审计及财务方面的舞弊、不正当或欺诈行为
- 危害他人身体及安全的行为
- 歧视或骚扰行为
- 对环境的损害
- 专业、道德方面的不当行为或过失
- 可能损害公司声誉的不当或不道德行为
- 贿赂或贪污；及/或
- 故意隐瞒以上任何行为

#### **4. 举报程序**

4.1 任何人若对上述第3.1(b)段关于财务汇报、内部监控或其他方面的任何不当行为有合理的关注，可以亲自面谈或以书面方式（通过密封信封标记为「私人和机密」）向下文提及的人员提出。

4.2 如果报告是以书面形式提出的，则鼓励提出报告的人披露他们的信息，该文件应包含身份和联系方式，以便在必要时与他们联系以获取更多信息并采取后续跟进行动。本公司不会透露提出疑虑 / 投诉的人的身份，除非为协助调查确有必要或相关监管机构要求。

4.3 本公司接受匿名报告，前提是报告包含足够的资料以进行有效调查。

4.4 执行总裁或审计委员（视情况而定）将审查关注和投诉、决定适当的调查安排，并与董事会主席讨论 / 汇报调查结果。

4.5 虽然公司并不期望举报人对不当行为、渎职行为或违规行为等有绝对的证据，但披露的内容必须明确说明担忧的原因，而且举报人必须合理地相信他们的举报：

- (a) 证明上述第3.1(b)条所列的一项或多项事件曾在过去发生、正在发生或可能在未来发生；及
- (b) 该事件损害了公司的声誉和地位及/或公司的股东、投资者、客户和投资大众的利益

4.6 对任何发起或威胁发起对举报人进行报复的人士，本公司保留采取适当行动的权利。

### 雇员举报程序

4.7 雇员应首先把关注事项向其所属部门主管汇报。部门主管在搜集足够资料后，便把有关举报呈交予执行总裁。

4.8 若关注事项涉及部门主管，或该雇员因任何理由不愿意告知部门主管，该雇员可把他 / 她的举报呈交予执行总裁。

4.9 若该雇员因任何理由不愿意告知执行总裁，该雇员可直接把他 / 她的有关举报呈交予董事会主席。

4.10 若关注事项涉及董事会主席，该雇员可直接把他 / 她的有关举报呈交予审计委员会。

### 外部人士举报程序

4.11 如有任何关注，应通过邮寄至本公司香港主要营业地点或电邮至 IR@zhongyuenergy.com向董事会主席举报。

4.12 如关注涉及董事会主席，外部人士可提出关注，并以邮寄方式直接向审计委员会提交他 / 她的举报至本公司的香港主要营业地点 或电邮至jhjc@zhongyuenergy.com，本公司并设有举报专线+860371-87519025。

## **5. 调查程序**

5.1 本公司将在收到每个举报后的5个工作日内发出确认收取通知。

5.2 本公司将评估每个举报个案以决定是否需要作出全面调查。本公司对收到的披露信息有可能进行以下的调查：

- a. 内部调查；
- b. 由外部第三方调查；及
- c. 移交给相关公共/监管机构或执法部门。

5.3 本公司将根据个别情况，委任一位在本公司担当要职人士为调查人员或成立专责委员会，以调查有关事件。

5.4 调查的形式及时期将根据个别事件的性质、复杂程度及特殊情况而有所不同。

5.5 于调查的过程中，提出关注的雇员 / 外部人士将可能被要求提供更多资料。

5.6 调查报告将连同需作出变更或改善的建议(如适用)送交予审计委员会。审计委员会将审阅调查报告及向董事会作出建议(如合适)。

5.7 提出关注的雇员 / 外部人士将收到调查结果的书面通知。

5.8 如雇员不满意调查结果, 他 / 她可再次向审计委员会或董事会主席或执行总裁(视情况而定)提出。

5.9 若有充分理由, 本公司将作出再次调查。

5.10 假如调查报告显示可能涉及刑事罪行, 本公司将在咨询其法律顾问后决定是否需要把事件转介予有关当局, 例如香港警务处、廉政公署及证券及期货事务监察委员会, 以作出适当的进一步行动。当事件转介予有关当局后, 本公司将可能不可以就事件采取进一步行动, 包括通知雇员 / 外部人士有关转介事宜。

## **6. 保密**

6.1 本公司将尽一切努力使所有本政策适用的举报均可在高度保密、及时、公平且独立的情况下处理。在未得到雇员 / 外部人士的同意前, 本公司将不会披露作出举报及投诉的雇员 / 外部人士的身份, 除非本公司因应法律规定而须披露雇员 / 外部人士的身份及其他数据。

6.2 披露信息的员工和/或第三方也需要对报告的相关信息保密, 包括提交报告的事实、关注的性质、涉及人员的身份, 以及公司在处理报告过程中提供的任何其他信息。此安排是为了避免危及调查和后续行动(如有)。

## **7. 不实指控及虚假报告**

7.1 当雇员 / 外部人士根据本政策提出关注时, 雇员 / 外部人士应谨慎地确保资料正确无误。

7.2 如雇员以真诚行事却作出错误举报, 他 / 她将不会被解雇或受到其他处分。

7.3 如雇员故意作出虚假及恶意指控或涉及个人利益, 他 / 她将受到纪律处分, 包括可能被解雇, 如适合。在严重的情况下, 雇员将可能需要面对法律行动。

7.4 如果发现来自外部人士的举报具有欺诈性或恶意, 本公司可能会采取行动以追回因此类举报而导致的任何成本、损失或损害。

## **8. 检讨政策**

8.1 本公司审计委员会应定期检讨本政策以提高其有效性及增强雇员对该流程的信心, 并鼓励在公司内部营造「勇于发声」文化。

8.2 本公司有责任记录所有举报和相应的后续行动。

8.3 本政策应提供予本公司的所有雇员。

8.4 本政策可于本公司网站上查阅。

**注:** *如本文件的英文及中文版本有任何差异, 概以英文版本为准。*