



兖煤澳洲 我们的举报政策

日期：2023 年 2 月 27 日

目录

1	<u>政策目的和适用范围</u>	3
2	<u>本政策规定有资格获得保护的举报人</u>	3
2.1	<u>谁可以举报和披露信息？</u>	3
2.2	<u>可以披露什么类型的信息？</u>	3
2.3	<u>我应该向谁披露？</u>	5
3	<u>保密</u>	5
3.1	<u>举报人身份必须保密</u>	6
3.2	<u>允许的例外情况</u>	6
3.3	<u>向法院或法庭提供举报人信息</u>	6
4	<u>防止受到损害</u>	6
5	<u>根据本政策调查披露的信息</u>	8
6	<u>向董事会汇报</u>	8
7	<u>本政策与举报人法律的互动</u>	9
8	<u>政策的变更</u>	9
9	<u>违反政策的后果</u>	9
10	<u>定义</u>	10

1 政策目的和适用范围

对于披露有关本集团不当行为或不正当状况或情况的人员，兖煤将保护进行披露举报的人员。制定这项政策是为了提供一个安全和保密的环境，*举报人*可以对不当行为进行举报披露而不必担心遭到报复或不正当的对待。本政策规定：

- 根据本政策受到保护的*举报人*；
- 根据本政策*举报人*有权获得的保护类型；和
- 兖煤将如何处理*举报人*所披露的信息。

*兖煤的所有管理层、雇员和合同工*都必须遵守本政策。

所有*兖煤管理层*和员工均可在[我们网站](#)上的找到此政策。

2 本政策规定有资格获得保护的举报人

本政策对*举报人*的定义如下。作为*举报人*，您必须：

- 是第 2.1 节中列出的人员之一；
- 披露了本政策在第 2.2 节所列事项类型的信息；和
- 向以下人员披露上述信息：
 - 向本政策在第 2.3 节中列出的内部人员；或
 - 向本政策在第 8 节中列出的外部人员。

本政策还保护根据*举报人法律*有权获得*举报人*保护的人（参见本政策第 7 节）。

2.1 谁可以举报和披露信息？

- (a) 兖煤在职或离职的管理层或雇员；
- (b) 兖煤现任和前任货物和服务的承包商或供应商，或其在职或离职员工；
- (c) *兖煤在任或前任关联方*；或
- (d) *上述人员以前或现任的家庭成员*。

以及其他可能成为员工不当行为受害者的利益相关方可以进行举报和披露。如果您愿意，您可以选择匿名披露信息。

2.2 可以披露什么类型的信息？

披露必须涉及与兖煤有关的不当行为或不正当的事件或情况，包括涉及我们的管理层或员工。

如果您的披露被证实是不正确的，您仍有资格获得保护，但您必须有合理的理由怀疑您所披露的信息涉及与兖煤有关的不当行为或不正当的事件或情况。

此类不当行为或不当行为的例子在 *个人对工作场所申诉*的（c）段作出了规定。

然而，您不能披露您知道的或理应知道的虚假或非正确信息。如果发现有人故意做出虚假举报，则可能构成不当行为，并受到纪律处分。

仅关于个人工作场所所述的披露不包括在本政策范围内，也不符合本政策或澳大利亚举报人法律的保护条件，除非这些披露：

- 涉及个人对工作场所申诉定义（c）段所列事项；
- 包括与兖煤澳洲有关的不当行为或不当情况的信息；或
- 涉及因您进行或被怀疑进行受保护的披露而造成的任何损害或威胁（关于“损害”的详情请参见本政策第 4 节）。

个人对工作场所的申诉包括（但不限于）：

- 您和其他员工之间的人际冲突；
- 不违反工作场所法律的决定。例如，兖煤澳洲不同意兑现年假；
- 关于您的聘用、调动或晋升的决定；
- 关于您的聘用条款和条件、工资或薪酬的决定。例如，对薪酬审查感到不满；或
- 决定暂停或终止您的聘用，或以其他方式对您进行纪律处分。

如果您的披露**纯粹**是个人对工作场所的申诉，您应该按照工作场所行为和纪律处分规程进行，相关内容可在兖煤澳洲内网 **OneWall** 的人力资源板块下或应您的人力资源主管要求获得。

虽然您可以使用我们的畅所欲言服务来报告任何疑虑，但本政策仅针对有关不当行为或与兖煤有关的不当情况的披露。

2.3 我应该向谁披露？

我们鼓励您使用由德勤代表兖煤独立运营的畅所欲言热线进行信息的披露。举报可以通过畅所欲言热线服务以匿名方式进行（您可以在整个调查过程中和调查后保持匿名），并且仍然有资格获得举报人法律的保护。

畅所欲言服务的联系方式如下：

电话：	1800 721 989
邮件：	yancoal@deloittdigital.com
互联网址：	yancoal.deloittdigital.com
邮寄地址：	Yancoal Reply Paid 12628 A'Beckett Street, Victoria 8006

我们鼓励您联系我们的举报信息管理官，风险与审计执行总经理，其联系方式可在我们的员工目录中找到。

或者，您也可以向以下任何一人披露：

- (a) 兖煤的 *管理层或高级管理人员*（如执行委员会成员，总经理，煤矿运营经理）；
- (b) 对兖煤进行审计的审计员或审计小组成员；或者
- (c) 如果披露涉及 *兖煤的税务事务或兖煤的联营公司的税务事宜*：兖煤的注册税务代理人或业务活动报表代理人，或与履行税务有关的职能或职责的兖煤的员工或管理层，以及您认为了解这些信息有助于履行其职责的人员。

向我们的举报信息管理官或上述人员进行的举报可以口头或书面形式进行，且我们会向审计与风险管理委员会提供所披露信息的摘要(以匿名形式)。根据我们的帐户和信息的访问政策，通过电子邮件进行的举报会被存储在我们的服务器上，并且在有限的情况下除了接收举报信息的人员外，其他人员也可以接触到相关举报信息。通过电子邮件进行的举报，即表示您同意根据我们的帐户和信息的访问政策对您的电子邮件进行处理。如果您不希望将您的举报存储在我们的服务器上并按照我们的帐户和信息访问政策进行处理，请通过畅所欲言热线服务进行举报，或者以书面或口头方式提供举报信息。为避免疑义，任何收到举报信息或通过我们的帐户和信息访问政策的操作了解举报信息的兖煤员工、高级职员或合同工必须遵守本政策的所有方面，包括本政策的第 3 部分。

在进行披露前，您可能希望获得独立的法律建议。与您的法律顾问的沟通也将受到举报人法律的保护。

3 保密

3.1 举报人身份必须保密

在符合本政策第 3.2 条的规定下，举报人的身份（或可能导致泄露其身份的信息）必须保密，除非举报人同意可以披露其身份信息，具体做法如下：

- 在关于披露的内部报告中隐去您的姓名和暴露身份的信息 (除非您同意公开您的身份)；
- 聘用符合资格的人士处理并调查披露信息；
- 按照上述 2.3 项的流程规定，安全保存与披露有关的所有材料；
- 限制直接参与披露信息处理及调查的人士对信息的获取；及
- 确保任何参与处理及调查披露信息的人士了解保密要求。

3.2 允许的例外情况

如果您进行了受保护的披露，则任何人披露您的身份或披露任何导致您身份被知晓的信息都是违法的，除非：

- (a) 若不披露可能知晓您身份的信息，就不可能对披露进行调查（但不会披露您的真实身份，并已采取一切合理步骤保护您的身份）；
- (b) 向以下人员或机构披露：
 - i. 要求获得与举报人有关的法律意见或法律代表的法律执业者；
 - ii. 澳大利亚联邦警察；
 - iii. 澳大利亚证券和投资委员会；
 - iv. 澳大利亚审慎监管局；
 - v. 澳大利亚税务专员，如果披露涉及**兖煤的税务事务或兖煤联营公司的税务事宜**；或
- (c) 举报人同意披露身份

若您认为您的隐私被侵犯，您应该向举报人主管提出这一问题。若您认为您的隐私被侵犯，可以向澳大利亚证券和投资委员会、澳大利亚审慎监管局或澳洲税务局等监管机构投诉。

3.3 向法院或法庭提供举报人信息

您不得在未获得下列人员同意之前向法院或法庭披露或出示任何披露**举报人身份**的信息或文件（或可能导致其身份被泄露的信息）：

- a) **举报信息**管理官或
- b) 集团法律顾问。

4 防止受到损害

您不得因任何人是下列的人员而导致或威胁相关人会受到“损害”：

(a) 是或认为是 *举报人*;

(b) 被怀疑或相信是, 或可能是 *举报人*。

然而, 我们有权采取以下步骤:

- 合理且必需的措施以保护您免受损害; 或
- 与管理不佳的工作绩效有关, 以符合兖煤澳洲的绩效管理框架。

如果您认为遭受了损害, 您可以寻求独立的法律建议或联系澳大利亚证券和投资委员会、澳大利亚审慎监管局或澳洲税务局等监管机构。

若您的举报受到保护, 那么您也将免于与该举报相关的下列责任:

- 民事责任- 如, 任何针对您违反雇佣合同、保密义务或其他合同义务的法律行动;
- 刑事责任- 如, 因非法披露信息被起诉或在诉讼中非法利用不利于您的举报信息; 及
- 行政责任- 如, 因披露信息而受到纪律处分。

但是, 对于披露或披露后的调查所揭示的任何个人的不当行为, 举报人可能要承担责任。

在下列情况下, 您可通过法院要求赔偿及其他补偿:

- 您因举报而遭受损失、损害或伤害;及
- 兖煤澳洲没有采取合理的预防措施且未履行尽职义务来防止有害行为。

如果您希望通过法院要求赔偿或补偿, 我们鼓励您寻求独立的法律意见。

上述的“**损害**”包括 (但不限于):

- 解雇;
- 员工在工作中受伤;
- 对员工的职位或职责作出对其不利的改变;
- 歧视, 骚扰或恐吓;
- 包括心理伤害在内的伤害;
- 使其财产, 声誉、业务或财务状况受损;
- 对举报人采取行动以强制执行权利或仅因为他们披露了信息而使他们承担责任; 或
- 关于上述任何损害的威胁。

我们可以采取若干措施来保护举报人免受损害。例如:

- 监管并管理其他员工的行为;
- 在适当情况下启动调查程序;

- 在适当情况下，对违反本政策下保密和损害要求的行为采取纪律处分；
- 允许员工在不同地点办公；和/或
- 提供本政策第 6 节所述的支持服务。

5 根据本政策调查披露的信息

如果披露的信息由本政策管辖，除非 *举报信息管理官* 认为在相关情况下的做法是不恰当或不合理的，否则必须遵循以下步骤：

- (a) 本政策第 2.3 条所列的任何接收披露信息的人必须在切实可行的情况下尽快向 *尧燧畅所欲言热线* 或者 *举报信息管理官* 提供相关信息，并在此之前删除任何可以用于识别或可能识别信息披露者（潜在的举报人）的信息（除非潜在的举报人已经表示同意该披露）；
- (b) *举报信息管理官* 必须在切实可行的范围内尽快确定上述披露是否属于本政策的管辖范围，如果属于，则应委任一名与此事件没有个人利益冲突的调查员对所披露的事项进行调查，如果确认这是必须或是合适的做法；
- (c) 调查员进行任何调查都必须客观和公正，确保所有在 *举报人* 提供的信息中被指控的员工有一个回应指控的机会，然后再作出任何对其不利的调查结果；
- (d) 如果可以联系到您（包括通过匿名渠道），我们将酌情定期向您提供有关调查状况的最新信息，其频率和时间取决于您披露信息的性质；
- (e) 调查结果必须向董事会报告，并考虑知会举报人及任何 *举报信息管理官* 认为可能受到举报影响的人；
- (f) 在本政策第 3.2 条或法律另有规定的例外情况下，在调查期间和调查结束后（包括向董事会或其他任何受影响的人提交的报告）的任何时间，举报人的身份（或可能导致其身份被泄露的信息）均必须保密。所有负责或参与调查的人员必须采取一切合理措施以降低举报人身份被泄露的风险；和
- (g) 举报人可以提出与此政策有关，或与 *举报信息管理官* 处理方法相关的顾虑或投诉。

我们旨在收到您的举报后的两个月内结束调查，但具体时间可能会根据您所举报信息的性质而有所不同。

如果我们无法与您取得联系，或无法从您那里收到补充信息以全面调查您的信息披露，我们可能无法进行调查。如果您已匿名披露信息，我们建议您与我们保持持续的双向沟通，以便我们可能会询问后续问题或提供反馈。您可以拒绝回答任何可能泄露您身份的问题。

6 支持和实用性保护

我们已实施了适当的程序来保护、支持和监管任何进行披露的人员的福利。这包括对任何潜在损害的风险评估、工作调整考量以及包括咨询服务在内的压力管理策略等支持服务。

7 向董事会汇报

根据本政策第 3 条规定的保密义务，*举报信息管理官* 必须至少每季度向董事会和/或被指派的委员会报告所有仍在进行中的 *举报事项* 事宜，报告应包括以下的信息：

- (a) 上季度披露的 *举报事项* 的数量和性质；

(b) 所有正在进行的调查的情况;和

(c) 所有完成的调查结果和基于这些调查结果而采取的行动。

8 本政策与举报人法律的互动

该政策符合“公司法”第 1317AI 节的规定。通过根据本政策进行的披露，如果您披露的事项类型受到 *举报人法律* 的保护，则您可以根据该法律获得保护。

虽然此政策主要涉及内部信息的披露，但举报人法律提供的保护也包括向外部披露的某些信息类型，例如：

- 为获得有关举报人法律建议和陈述的法律代表；
- 澳大利亚证券和投资委员会，澳大利亚审慎监管局或澳洲税务局；或
- 议员或记者，如果你有合理理由相信进一步披露将符合公共利益，或有关信息涉及对一人或多人健康安全或对自然环境构成重大或迫在眉睫的风险，但只有在下列情况下才能进行披露：
 - 您之前曾向澳大利亚证券和投资委员会、澳大利亚审慎监管局或法规规定的其他联邦机构披露了该信息；以及
 - 您以书面形式通知相关机构您向议员或记者披露该信息的计划（对于公共利益披露，必须在您上次披露后至少 90 天后才发出此通知）。

了解适用的严格规范非常重要，在向议员或记者进行披露前，您应该获得独立的法律建议。

根据 *举报人法律*，任何举报人都必须受到及有权接受本政策提供的保护措施。

有关这些法律的更多信息，请参阅[澳大利亚证券投资委员会网站](#)和[澳大利亚税务局网站](#)上提供的信息。

9 政策的审查和变更

董事会和/或审计与风险管理委员会应每年对该政策进行一次审查，以确保其有效性并提升员工对该流程的信心，同时鼓励整个公司的“畅所欲言”文化。对本政策的任何重大变更必须得到董事会或其授权的委员会的批准。

10 违反政策的后果

兖煤将严肃处理任何管理层、员工或合同工违反此本政策的行为，并可能受到独立调查和/或纪律处分。

根据举报人法律，违反此政策也可构成民事或刑事违法行为，从而导致重大处罚。

11 定义

除非上下文要求，否则本政策中的斜体术语的含义如下：

关联方是指任何：

(a) “公司法”规定关联公司；或

(b) 如披露涉及我们的税务事宜，则指 1936 年所得税评估法（联邦）第 318 条所指的关联公司。

“公司法”是指“2001 年公司法”（Cth）。

“损害”在本政策第 4 节中的含义。

家庭成员包括：

(a) 配偶，父母，子女，兄弟姐妹或其他亲属；或

(b) 依赖于该员工的个体或其配偶。

兖煤指兖煤澳大利亚有限公司及其子公司与关联公司，及兖煤澳大利亚有限公司所经营或管理的任何实体或矿区。

管理层的含义与“公司法”规定（包括但不限于董事和公司秘书）的含义相同。

个人对工作场所申诉是指对个人雇佣关系或以前雇佣关系相关的任何事项提出申诉，该申诉事项已经或很可能只会对个人（如，个人薪酬及雇佣条件）产生影响，而且披露的信息不会：

(a) 对与其有关的企业或任何其他企业有重大影响，但与个人无关；

(b) 涉及的举报人利益受到损害（见本政策第 4 条）；或

(c) 与以下类型的不当行为或不正当的事件或情况相关：

(i) 根据“公司法”或“2001 年澳大利亚证券和投资委员会法”（联邦），兖煤、或兖煤的管理层、或其雇员涉嫌刑事犯罪或违反上述法规；

(ii) 兖煤、或兖煤的管理层、或其雇员涉嫌因英联邦刑事犯罪而被判处超过 12 个月监禁；

(iii) 非法行为，如盗窃、买卖或使用非法药物、暴力行为或暴力有关威胁、贪污、贿赂、有关财产的刑事犯罪或对工作健康及安全法律的违反；

(iv) 欺诈、洗钱、秘密委托或挪用公款；

(v) 兖煤、或兖煤的管理层、或其雇员对公众或金融系统构成的危险；

(vi) 与兖煤税务，或与兖煤的关联公司的税务事宜有关的不当行为或不正当的事件或情况；或

(vii) 对已进行披露，或被认为、被怀疑已进行披露，或计划进行披露的人员做出有害行为或进行威胁

亲属 的定义与“公司法”中的定义一致。

高级经理 是指除董事或公司秘书外，其余制定或参与制定影响兖煤整体或实质部分的决策或有能力对兖煤的财务状况造成重大影响的人员，例如执委会、总经理或煤矿运营经理。

配偶 是指员工的已婚，事实或已登记的伴侣。

税务事务 是指根据澳大利亚税务局管理的法律管辖、或评估、或征收的任何税收有关的事务。

举报人 是指根据本政策或**举报人法律**有资格获得举报人保护的一个人。

举报人法律 是指“公司法”第 9.4AAA 部分和 1953 年“**税务管理法**”（联邦）第 I 部分所包括的一种或两种制度。

举报信息管理官 是指本政策第 2.3 节中指定的人，为兖煤风险管理与保障总经理。

所有文件以英文版本为准