

# GLOBAL COMPANY POLICY



---

## 監察政策

---



## 目錄

---

1. 政策介紹及政策精神.....	3
2. 政策的適用範圍.....	3
3. 本政策下的保護規定.....	3
4. 披露投訴、調查投訴及紀律處分的政策及程序.....	4
<b>4.1 什麼構成玩忽職守、不當、濫用或錯誤行爲？.....</b>	<b>4</b>
<b>4.2 提出問題的時限.....</b>	<b>4</b>
<b>4.3 應該向誰提出問題？.....</b>	<b>5</b>
<b>4.4 誰將對問題開展調查？.....</b>	<b>5</b>
<b>4.5 處理問題的程序.....</b>	<b>5</b>
<b>4.6 申訴.....</b>	<b>5</b>
<b>4.7 匿名投訴.....</b>	<b>5</b>
<b>4.8 不實指控.....</b>	<b>6</b>
<b>4.9 對所關注的問題及所披露的信息進行保密.....</b>	<b>6</b>
5. 政策下的懲罰規定.....	6

## 1. 政策介紹及政策精神

---

維布絡有限公司及其子公司、分公司（“維布絡”或“公司”）致力於堅持維護最高的道德標準、誠信標準及問責標準。

員工往往是第一個發現公司內部任何問題的人。然而，他們可能會忽視這些問題，或將其視為僅僅是對同事、經理或公司本身的懷疑或不忠誠。此外，他們可能不知道通過哪些程序或哪個內部主管部門提出問題。

監察政策指公司提供使員工以及由商業合作夥伴、供應商、承包商、顧問及與公司有關的其他實體公司組成的維布絡大家庭不忽視任何問題的平臺，而是在早期階段以正確、不必擔心在工作場所或與公司的業務往來中受到報復傷害或者在隨後會遭遇歧視或不利的�方式提出。

眾所周知，維布絡絕不容忍任何玩忽職守、不當行爲、濫用行爲或錯誤行爲，鼓勵員工及維布絡大家庭成員如果發現任何與維布絡商業行爲及道德準則背道而馳的情況時挺身而出，提出問題。**維布絡保證，該等問題將由指定人士/委員會進行獨立公平的調查。**

## 2. 政策的適用範圍

---

本政策適用於公司所有員工，包括試用期和通知期的員工以及維布絡大家庭成員。本政策也適用於供應商及服務提供商的雇員、合約雇員、客戶、聘用人員、顧問、培訓生及實習生。爲本政策說明之便，根據本政策提出問題的人士均被稱爲“投訴人”。

## 3. 本政策下的保護規定

---

如果投訴人根據本政策提出問題，他/她將不會面臨任何打擊報復的風險（包括丟失工作風險）。如果投訴人出于善意而非惡意提出問題，即使是問題并不存在，也沒有關係。

公司不會容忍任何針對真誠提出問題的投訴人的騷擾或傷害（包括非正式壓力），在投訴人善意提出問題時，公司將會採取適當行動保護投訴人。

在提出問題的投訴人要求下，公司將不會公開其身份。請注意，在某些情況下，爲了進行有效的調查，可能需要披露投訴人的身份，如果不披露身份，公司可能無法解決投訴人的問題。在此情況下，公司會通知投訴人需要披露其身份，只有在投訴人同意的情况下，公司才會披露其身份并展開調查。

然而，在任何情況下，如果投訴人認為他/她因披露任何問題而遭到報復，他/她可以向首席監察員提出書面申訴以尋求救助。

## 4. 披露投訴、調查投訴及紀律處分的政策及程序

---

### 4.1 什麼構成玩忽職守、不當、濫用或錯誤行為？

---

可以在監察員平臺上提出各種問題（以下列出其中一些問題）。以下列出的問題旨在說明在本政策下可提出的問題類型：

- 任何非法行為，包括刑事行為（如盜竊）、行政行為（治安管管理）和違法民法的行為（如誹謗或中傷）。
- 違反公司現行的商業行為和道德準則（"COBCE"）政策。
- 違反公司規管、監察及舉報指定人士及其直系親屬交易的行為守則（“守則”），包括涉及或懷疑泄露未公布價格等敏感資料的事件。
- 觀察到的健康和安全方面的風險，包括公眾及他人的風險（如電氣設備故障）。
- 虐待，包括身體、性、心理或經濟等方面的虐待、剝削或漠視。
- 破壞環境（如污染）。
- 欺詐和腐敗（如索取、接受、提供或承諾禮物/報酬作為賄賂）。
- 代表公司或以個人身份履行公司職責時未能遵守法律或法定義務的情況。
- 任何形式的財務舞弊或不當的會計行為。
- 利益衝突。
- 濫用權力（如欺凌或工作場所騷擾）。
- 其他不道德或不正當的行為或違反公司政策的行為。
- 濫用社交媒體。

### 4.2 提出問題的時限

---

提出問題的投訴人必須由知悉問題當日起，儘快透露有關該問題的一切已有及相關的材料。請注意，除非投訴人特別要求在未經其特別同意的情況下不得披露其個人詳細信息外，投訴人分享個人資料將被視為投訴人同意在需要時可對其信息進行處理。

### 4.3 應該向誰提出問題？

---

可通過電郵 [ombuds.person@wipro.com](mailto:ombuds.person@wipro.com)、[企業內部網](#) “MyWipro → App Store → Information → Ombuds”及網址 <https://WiPro.i-sight.com/landing-page> 提出問題

### 4.4 誰將對問題開展調查？

---

指定監察員和/或為此目的設立的委員會將調查有關問題。

### 4.5 處理問題的程序

---

- 一旦投訴人提出問題，就會對問題展開調查。
- 可與投訴人聯繫瞭解更多詳情。
- 調查采取中立方式進行，報告將包含事實、證據及調查背景。
- 適當的主管部門將根據調查結果，決定應採取的行動。

提出問題的投訴人必須提供充分及相關的材料以便展開調查。如果投訴人超過15天仍無法提供充分的材料和數據，則可根據現有事實及材料對投訴給出結論。

公司將隨時向投訴人通報調查發現和結論。

問題關聯的人士必須對與監察程序相關的所有討論及信息保密。個人違反本規定將招致紀律處分（嚴重者可能會被解雇）。

**遵守當地法律：**某些國家的當地法律可能有規定，必須由該國現有組織中的特定部門展開調查。在這種情況下，監察員將把調查工作交由該特定部門開展。

### 4.6 申訴

---

如果投訴人或者被投訴人不滿意因被投訴問題所作出的決定，他/她可以向首席監察員提出申訴，而該申訴需要由首席監察員以外的監察委員會成員進行審查。

請注意，調查後作出的最終決定是經由合規委員會審查及批准的，這是完成調查程序的一部分，因此不進行進一步的上訴。

### 4.7 匿名投訴

---

監察員將根據以下因素考慮是否對所有匿名投訴進行適當的調查：

- 問題的嚴重性。
- 問題的可信度。
- 是否有可能通過可靠的來源證實所提出的問題。
- 能否根據匿名投訴開展調查。

然而，公司鼓勵提出問題的投訴人提供其姓名，以便更有效迅速的處理問題。

#### **4.8 不實指控**

---

如果投訴人善意提出問題，即使隨後調查證實并不存在問題，亦不會對投訴人采取不利處分。投訴人在披露信息時應謹慎核實投訴中所提供信息的準確性。對惡意或草率提出問題的雇員可采取紀律處分。

#### **4.9 對所關注的問題及所披露的信息進行保密**

---

提出問題的投訴人、被投訴人或參與調查的任何人（包括證人）均應保密，不得向第三方披露/與第三方討論相關問題或內部程序。

保密義務并不妨礙個人在其提起的法律訴訟中披露信息，或其依法回復法定或司法程序時披露信息。

### **5. 政策下的懲罰規定**

---

如果發現被投訴人確實存在問題，公司將根據其紀律規定采取適當處分。