

**Power Financial Group Limited**  
**权威金融集团有限公司**

**举报政策**

首次采纳日期: 25/3/2022

**介绍**

权威金融集团有限公司（「**本公司**」）致力秉持公开、正直及问责的最高标准。

问责及透明度的一个重要层面是设立机制，让本公司雇员可以有责任及有效地提出意见。每份雇佣合同的基本条款皆阐明雇员将忠实地为雇主服务并不泄露有关雇主事务的机密数据。然而，当雇员发现其认为显示于机构内有严重渎职或不当行为的数据时，该数据应当可以于雇员不必担心被报复下在内部披露，同时于该等情况下应有适当安排促使上述能独立于直属管理人员层进行（虽然直属管理人员于相对较轻微的情况下是被告知的合适人选）。必需强调，本举报政策旨在协助那些认为发现了渎职或不当行为的人士。本举报政策并不是供用作质疑本公司作出的财务或商业决定，亦不是供用作重新考虑任何已经在骚扰、投诉、纪律处分或其他程序下处理的问题。本公司合理地期望员工能于本举报政策落实后利用该政策而非于本公司外提出投诉。

**政策范围**

本举报政策旨在使本公司员工能够于内部和向高层提出关注并披露其认为显示渎职或不当行为的资料。本举报政策旨在涵盖涉及公众利益的关注，并将于最初先分别调查，其后再可能牵涉其他程序，如纪律处分等。该等关注可以包括：

- 财务舞弊或不当行为或欺诈
- 未有遵守任何法律义务
- 危及环境及任何个人的健康和安全的行动
- 刑事罪行
- 不当行为或不道德行为
- 试图隐瞒任何上述事项

## **对举报者的保护及支持**

### **(1) 保护**

本举报政策旨在提供保护予于以下基础上提出上述关注的本公司员工：

- 真诚
- 提出关注的人士合理地认为所关注的行为显示出渎职或不当行为，并向合适人士披露（见下文）。

举报人在协助调查工作中受到保护。本公司禁止任何歧视或报复行为，任何人员采取任何阻挠，干预或敌对措施，对泄露投诉、举报人信息或对举报人采取打击报复行动的人员，公司将采取警告及或内部纪律处分，触犯法律的，公司将依法移送当地有关当局或执法部门处理。

必须注意，选择不使用本举报政策的人士将不被给予免于内部纪律程序的保护。于恶意举报或提出疯狂指控的极端情况下可能会导致被投诉人采取法律行动。

### **(2) 保密**

本公司会慎重及保密地处理所有举报事宜。举报人的身份将于不影响或阻挠任何调查的情况下尽可能保密。然而，于调查过程中可能会揭示信息的来源，而举报人可能需要提供声明作为所需证据的一部分。

### **(3) 匿名举报**

本举报政策鼓励举报人以实名作出披露。

本举报政策同时容许匿名举报，但如属匿名举报，本公司会考虑以下因素能否可以处理该等举报：

- 披露牵涉事宜的严重性
- 关注的可信性
- 从可追溯消息来源确认指控的可能性

#### (4) 失实举报

只要举报人是真诚作出指控，即使该指控未能于调查后证实，本公司不会对该举报人作出任何行动。于提出关注时，举报人应以谨慎态度确保有关资料的准确性。然而，如果举报人是作出恶意或无理取闹的指控，特别是不断提出该等指控的情况时，本公司则可能会就该行为采取纪律处分。

#### 举报程序

当收到投诉后，收到并注意到该投诉的员工必须在合理的情况下尽快将此信息传递给如下所示的指定调查人：

- 涉及不当行为的投诉将由适当的董事进行调查，除非投诉是针对该董事或以任何方式与董事的行为有关。在这种情况下，投诉应转交由首席执行官作转介。
- 如果投诉是与董事有任何关系，但并非就该董事本人作出，首席执行官将提名一名高级经理担任替代调查人。
- 对首席执行官的投诉应转交主席，主席将提名一名适当的调查人处理。
- 举报人有权绕过直属管理人员层并直接向主席投诉。如果主席认为没有任何利益冲突的管理层可以更恰当地调查投诉，主席有权将投诉转介回管理层。

如上述举报途径都不适合或不被举报人所接受，则举报人可以联系以下已根据此程序指定和培训为独立联系人的人士。独立联系人可以就相关法例及可行的内部和外 部渠道向举报人提供建议。

- 1 内部监控--主管
- 2 人力资源--主管

如果有刑事活动的证据，调查人则应通知警方。本公司将确保任何内部调查不会妨碍警方的正式调查。

## **时间表**

由于投诉的性质各不相同，并可能涉及内部调查人和/或警方，因此将无法为此类调查制定准确的时间表。调查人应确保在不影响调查质量和深度的情况下尽快开展调查。

由首席执行官指定的调查人应合理地尽快向举报人发送书面确认，然后以书面形式向举报人报告调查结果和建议采取的行动。如果调查时间较长，调查人应以书面形式通知举报人调查的进度以及可能结束的时间。

对举报人的所有回复均应以书面形式发送至其住址。

## **调查程序**

调查人应遵循以下步骤

- 应索取投诉的完整细节和适当澄清。
- 调查人应合理地尽快通知被投诉的员工。该员工将被通知其有权在未来根据这些程序的规定举行的任何会面或聆讯上由工会或其他代表陪同出席。
- 调查人员在此阶段应考虑公司核数师和警方的介入，并应咨询主席/首席执行官。
- 调查人应在其他个人/团体的适当协助下对指控进行全面调查。
- 调查人将对投诉和投诉的有效性作出判断。该判断将在包含调查结果和判决理由的书面报告中详细说明。该报告将被转交予行政总裁或主席。
- 首席执行官/主席将决定采取什么行动。如果投诉被证明是有依据的，那么他们将援引纪律处分或其他适当的公司程序。
- 举报人应被知会调查的进展情况，并在适当情况下，告知最终调查结果。
- 如果合适的话，调查结果的副本将转交予公司审计师，以便对程序进行审查。

如果举报人认为调查人未有妥善处理其关注，举报人有权向首席执行官/主席或上述 指定独立联系人之一以保密形式提出。

如果于调查后发现举报人的指控不成立，且均已用尽所有内部程序，但举报人对调查结果不满意，本公司确认举报人依法享有雇员及前雇员向指明人员披露的权利（例如健康与安全执行官、审计委员会或公用事业监管机构），或在有依据的情况下，于其他地方披露。

## **检讨**

本公司将不时检讨本举报政策以确保其执行及成效。

本举报政策的副本在本公司网站上公布及可下载。