

**Power Financial Group Limited**  
**權威金融集團有限公司**

**舉報政策**

首次採納日期: 25/3/2022

**介紹**

權威金融集團有限公司（「本公司」）致力秉持公開、正直及問責的最高標準。

問責及透明度的一個重要層面是設立機制，讓本公司僱員可以有責任及有效地提出意見。每份僱傭合同的基本條款皆闡明僱員將忠實地為僱主服務並不洩露有關僱主事務的機密資料。然而，當僱員發現其認為顯示於機構內有嚴重瀆職或不當行為的資料時，該資料應當可以於僱員不必擔心被報復下在內部披露，同時於該等情況下應有適當安排促使上述能獨立於直屬管理人員層進行（雖然直屬管理人員於相對較輕微的情況下是被告知的合適人選）。

必需強調，本舉報政策旨在協助那些認為發現了瀆職或不當行為的人士。本舉報政策並不是供用作質疑本公司作出的財務或商業決定，亦不是供用作重新考慮任何已經在騷擾、投訴、紀律處分或其他程序下處理的問題。本公司合理地期望員工能於本舉報政策落實後利用該政策而非於本公司外提出投訴。

**政策範圍**

本舉報政策旨在使本公司員工能夠於內部和向高層提出關注並披露其認為顯示瀆職或不當行為的資料。本舉報政策旨在涵蓋涉及公眾利益的關注，並將於最初先分別調查，其後再可能牽涉其他程序，如紀律處分等。該等關注可以包括：

- 財務舞弊或不當行為或欺詐
- 未有遵守任何法律義務
- 危及環境及任何個人的健康和安全的行動
- 刑事罪行
- 不當行為或不道德行為
- 試圖隱瞞任何上述事項

## 對舉報者的保護及支持

### (1) 保護

本舉報政策旨在提供保護予於以下基礎上提出上述關注的本公司員工：

- 真誠
- 提出關注的人士合理地認為所關注的行為顯示出瀆職或不當行為，並向合適人士披露（見下文）。

舉報人在協助調查工作中受到保護。本公司禁止任何歧視或報復行為，任何人員採取任何阻撓，干預或敵對措施，對洩露投訴、舉報人信息或對舉報人採取打擊報復行動的人員，公司將採取警告及或內部紀律處分，觸犯法律的，公司將依法移送當地有關當局或執法部門處理。

必須注意，選擇不使用本舉報政策的人士將不被給予免於內部紀律程序的保護。於惡意舉報或提出瘋狂指控的極端情況下可能會導致被投訴人採取法律行動。

### (2) 保密

本公司會慎重及保密地處理所有舉報事宜。舉報人的身份將於不影響或阻撓任何調查的情況下盡可能保密。然而，於調查過程中可能會揭示信息的來源，而舉報人可能需要提供聲明作為所需證據的一部分。

### (3) 匿名舉報

本舉報政策鼓勵舉報人以實名作出披露。

本舉報政策同時容許匿名舉報，但如屬匿名舉報，本公司會考慮以下因素能否可以處理該等舉報：

- 披露牽涉事宜的嚴重性
- 關注的可信性
- 從可追溯消息來源確認指控的可能性

#### (4) 失實舉報

只要舉報人是真誠作出指控，即使該指控未能於調查後證實，本公司不會對該舉報人作出任何行動。於提出關注時，舉報人應以謹慎態度確保有關資料的準確性。然而，如果舉報人是作出惡意或無理取鬧的指控，特別是不斷提出該等指控的情況時，本公司則可能會就該行為採取紀律處分。

#### 舉報程序

當收到投訴後，收到並注意到該投訴的員工必須在合理的情況下盡快將此信息傳遞給如下所示的指定調查人：

- 涉及不當行為的投訴將由適當的董事進行調查，除非投訴是針對該董事或以任何方式與董事的行為有關。在這種情況下，投訴應轉交由首席執行官作轉介。
- 如果投訴是與董事有任何關係，但並非就該董事本人作出，首席執行官將提名一名高級經理擔任替代調查人。
- 對首席執行官的投訴應轉交主席，主席將提名一名適當的調查人處理。
- 舉報人有權繞過直屬管理人員層並直接向主席投訴。如果主席認為沒有任何利益衝突的管理層可以更恰當地調查投訴，主席有權將投訴轉介回管理層。

如上述舉報途徑都不適合或不被舉報人所接受，則舉報人可以聯繫以下已根據此程序指定和培訓為獨立聯繫人的人士。獨立聯繫人可以就相關法例及可行的內部和外部渠道向舉報人提供建議。

- 1 內部監控--主管
- 2 人力資源--主管

如果有刑事活動的證據，調查人則應通知警方。本公司將確保任何內部調查不會妨礙警方的正式調查。

## **時間表**

由於投訴的性質各不相同，並可能涉及內部調查人和/或警方，因此將無法為此類調查制定準確的時間表。調查人應確保在不影響調查質量和深度的情況下盡快開展調查。

由首席執行官指定的調查人應合理地盡快向舉報人發送書面確認，然後以書面形式向舉報人報告調查結果和建議採取的行動。如果調查時間較長，調查人應以書面形式通知舉報人調查的進度以及可能結束的時間。

對舉報人的所有回覆均應以書面形式發送至其住址。

## **調查程序**

調查人應遵循以下步驟

- 應索取投訴的完整細節和適當澄清。
- 調查人應合理地盡快通知被投訴的員工。該員工將被通知其有權在未來根據這些程序的規定舉行的任何會面或聆訊上由工會或其他代表陪同出席。
- 調查人員在此階段應考慮公司核數師和警方的介入，並應諮詢主席/首席執行官。
- 調查人應在其他個人/團體的適當協助下對指控進行全面調查。
- 調查人將對投訴和投訴的有效性作出判斷。該判斷將在包含調查結果和判決理由的書面報告中詳細說明。該報告將被轉交予行政總裁或主席。
- 首席執行官/主席將決定採取什麼行動。如果投訴被證明是有依據的，那麼他們將援引紀律處分或其他適當的公司程序。
- 舉報人應被知會調查的進展情況，並在適當情況下，告知最終調查結果。
- 如果合適的話，調查結果的副本將轉交予公司審計師，以便對程序進行審查。

如果舉報人認為調查人未有妥善處理其關注，舉報人有權向首席執行官/主席或上述指定獨立聯繫人之一以保密形式提出。

如果於調查後發現舉報人的指控不成立，且均已用盡所有內部程序，但舉報人對調查結果不滿意，本公司確認舉報人依法享有僱員及前僱員向指明人員披露的權利（例如健康與安全執行官、審計委員會或公用事業監管機構），或在有依據的情況下，於其他地方披露。

## **檢討**

本公司將不時檢討本舉報政策以確保其執行及成效。

本舉報政策的副本在本公司網站上公佈及可下載。