

交银国际控股有限公司
交银国际(亚洲)有限公司
交银国际证券有限公司
交银国际资产管理有限公司

举报守则(中文版)

(第一版:2015年3月)

(第二版:2018年5月)

本制度于2018年6月7日由风险管理委员会通过。

举报守则成立日子: 2014年11月18日

上一次更改日子:

第一版: 2015年2月9日

第二版: 2018年5月28日

落实日子: 2018年6月7日

I. 守则陈述

交银国际承诺持公开、正直和问责的最高标准并鼓励员工及与交银国际有往来的第三方，在保密的情况下，对任何与交银国际业务有关的不当行为作出举报。

若员工举报任何雇主违反任何香港法规的行为，交银国际控股有限公司及其附属公司致力于保障该员工的利益，此守则旨在提供信心予员工及让员工安心，使员工在交银国际对其他员工或其客人有合理怀疑任何涉嫌非法或不道德活动的情况时，可以随时举报该不当行为，真诚披露信息，而不用担心遭受后果。如不遵守此守则可能会导致实时解雇和/或刑事法律责任。

举报守则政策是确保：

- 交银国际符合保护举报者的法律规定。
- 所有员工如果希望进行举报披露，都意识到此政策给予他们的保障。
- 保护把不道德的事情举报的员工免受不公平的歧视对待。
- 员工善意地提出包括(但不限于)道德、歧视或骚扰的疑虑底问题或举报涉嫌违反其他适用法规政策的情况后是不能被解雇的。
- 举报者了解如何进行举报披露。
- 交银国际有一个清晰明确的程序，使举报者能够提出举报披露。

II. 守则适用范围

本守则适用于交银国际控股有限公司及其所有下属公司（统称「交银国际」）所有员工及与交银国际有往来的相关第三方(例如：顾问、承办商和供货商) (“举报者”)。举报者认为对或会构成不当行为、舞弊及违规情况的关注，可包括但不限于：

- 一切违法或违规的行为；
- 不遵守法定义务；
- 与司法有关的披露；
- 可能的欺诈、贪污或犯罪活动；

- 其他不道德行为；
- 行为不专业，不适当或与普遍理解是对的事情有冲突；
- 任何在财务报告、内部监控或其他事宜方面的现有或可能的不当行为；及
- 员工不得使用举报程序恶意对同事或客户进行个人投诉。当员工披露他 / 她知道是虚假的或涉及无根据的恶意指控时，交银国际可以对他们采取纪律处分（包括但不限于警告甚至实时解雇）。

III. 守则要求

III.1 守则的目标

- (i) 鼓励举报者举报他们怀疑不道德或涉嫌违反法规政策等问题时有信心。
- (ii) 调查已报告的事件及作出适当补救措施。
- (iii) 为举报者提供提出问题的途径，并收到对所采取行动的反馈意见。
- (iv) 确保有关人员对关注事件作出响应，如果未能得到满意答复，相关人员知道如何处理。
- (v) 确保所有员工有理由相信他们作出真诚披露后，他们将得到保护，免受可能发生的报复或伤害。

III.2 指定处理违规的部门

员工举报

视乎违规事件的本质，员工可以跟(1)人力资源部或(2)法律合规部联络作出举报。如举报事项涉及(1)人力资源部或(2)法律合规部，员工应该跟执行委员会成员直接联络。

第三方举报

与交银国际有往来的相关第三方可以跟法律合规部联络作出举报。如举报事项涉及交银国际之法律合规部，举报者可自行选择直接向交银国际审计部举报。如举报事项涉及本集团任何董事或者交银国际审计部，举报者可自行选择直接向审计及风险管理委员会举报。

III.3 举报程序

员工举报程序：

如果员工知悉或发现另一位员工做出不当行为后，他或她应该以其最好的个人判断来决定向相关部门主管举报，还是与法律合规部或者人力资源部直接联络。这取决

于涉及问题的严重性和敏感性，以及被怀疑涉及不当行为的人。例如：非公开的证券账户交易、可疑洗钱交易、涉嫌贿赂应当向法律合规部举报，性骚扰应当向人力资源部举报等。匿名报告将不会被受理。

举报可以以口头或书面形式（使用附件 1 的建议模式作出举报）提交。

法律合规部及人力资源部在切实可行的情况下，应于 7 个工作日内，作口头确认（如有有关举报是以口头形式提交）或书面确认（如有有关举报是以书面形式提交）。

法律合规部和人力资源部必须分别保留举报的记录，如果认为合适，法律合规部和人力资源部会以书面形式与员工跟进。

与交银国际有往来的相关第三方举报程序：

如与交银国际有往来的相关第三方发现任何现有或潜在的不当行为、舞弊及违规情况，应立刻向交银国际法律合规部举报。有关副本法律合规部会转发至交银国际审计部。

交银国际法律合规部联络方法：

地址：香港中环德辅道中 68 号万宜大厦 9 楼

与交银国际有往来的相关第三方可以书面形式(透过邮寄)，使用附件 1 的建议模式作出举报。

如举报事宜涉及交银国际之法律合规部，举报者可透过邮递（地址同上）向交银国际审计部举报。

若举报事宜与本集团任何董事或审计部有关，举报者可透过邮递（地址同上）向审计及风险管理委员会举报。

III.4 保障举报者

即使有关举报最终无法证实，交银国际确保所有作出如实恰当举报的举报者获得公平对待。员工善意地提出包括(但不限于)道德、歧视或骚扰的疑虑或问题，或举报涉嫌违反其它适用法规政策的，不会受到不公平的解雇、伤害或不当的纪律处分。

III.5 保密

所有举报事件的事实及相关的细节都将被严格保密，如果举报者希望，交银国际将竭尽全力不泄露举报者的身份。

本守则主张尽可能在作出的举报上放上举报者的姓名。请注意：

- 举报者必须真诚地披露信息。
- 举报者必须相信它基本上是真实的。
- 举报者不得恶意行事或作出虚假指控。
- 举报者不得谋取任何个人利益或者避免任何人身损失。

举报者不能透露他 / 或她已经作出举报及其报告的内容，并将一切反馈保密。

在整个收集事实及调查过程中，举报者的身份除了专为控制情况(不是报复)而透露给管理层外必须保密。若调查行动导致刑事检控，举报者或须提供证据或接受有关当局访谈。交银国际在事前通知举报者其身份有可能或有需要被披露。

III.6 记录存盘

法律合规部、审计部、人力资源部或审计及风险管理委员会（如适用）必须分别保留举报者举报的关注报告，其中包括所举报的问题、收集的支持文件及调查结果和采取的行动等。

III.7 守则的精神

本守则的目的是保护把不道德的事件举报的员工免受不公平的歧视对待，不过，这并非给员工投诉营运效率低来滥用公司资源的借口。任何管理上或营运上低效率的情况应向员工的直属主管或管理层报告以决定下一步行动。

IV. 角色和责任

收到查询的各个部门主管有义务将事件的任何事实或相关的细节保密。法律合规部负责处理任何直接向法律合规部举报的事件，人力资源部负责处理任何直接向人力资源部举报的事件。

根据举报的严重程度，调查结果可能会报告给最高管理层（包括首席执行官）和监管机构。

调查员将确保努力追求和不偏不倚地采取行动，收集客观事实，而不仅仅是意见或

猜测。

在调查过程中，各部门主管应该咨询法律合规部意见以确保采取适当的措施来降低交银国际可能需要承受的风险。

V. 语言

举报守则以中文及英文制定。如中文本与英文本存在任何歧异，概以中文本为准。

信息来源

[《证券及期货事务监察委员会持牌人或注册人操守准则》](#)

[《企业融资顾问操守准则》](#)

[《基金经理操守准则》](#)

[《证券及期货条例》](#)

[雇佣条例](#)

[雇员补偿条例](#)

[职业安全及健康条例](#)

[职业安全及健康（使用显示屏幕设备）规例](#)

[性别歧视条例](#)

[残疾歧视条例](#)

[家庭岗位歧视条例](#)

[种族歧视条例](#)

[税务资料-个别人士](#)

[强积金条例](#)

[个人资料（私隐）条例](#)

附件 1 – 举报表格样本：

若 阁下欲作书面举报，请使用本举报表格。请于填写下表前清楚阅读本举报守则。

致：交银国际控股有限公司
法律合规部/人力资源部/审计部/审计及风险管理委员会 （请选其一）
香港中环德辅道中 68 号
万宜大厦 9 楼

私人及机密文件

举报者姓名/联络电话及电邮

以匿名形式提出之举报一般不予受理。

姓名： _____

地址： _____

电话号码： _____

电邮： _____

日期： _____

举报详情：

请提供举报的详情数据：有涉及人士的姓名(如知悉)、日期及地点，关注原因及性质(如有需要，请另纸填写)，目击者或见证人，连同任何证据（例如：有关文件、电邮或电话录音等）。

个人资料收集声明

所有收集的个人资料只会用于与你所告知的举报事件直接有关的用途。未能提供有关个人资料的匿名举报一般不予受理。所提交的个人资料将由交银国际持有及予以保密，并可能会转移给本集团因处理个案而接触的人士或机构，包括其他有关人士或机构，所提供的个人资料亦可能会披露予执法机构或其他相关单位。根据香港个人资料（私隐）条例（如适用），你有权查阅及更正交银国际所持有你的个人资料。如你希望行使此等权利，有关要求须以书面形式提出，并致函至交银国际法律合规部列于本表格样本之香港地址。