

舉報人政策 (香港及澳門)

日期	版本	變更說明	更改者	核准者
2020年1月1日	版本1	舉報人政策	-	Glenn Cox

1 目的

City Facilities Management (HKG) Limited 和 City FM (Macau) Limited (“**Company** 及其相關機構法人（統稱為“**City 集團**”）致力於最高的行為標準和道德行為。

City 集團期望的行為和行為標準在《員工手冊》中進行了概述，其中包括《行為準則》（“行為準則”）和其他由 City 集團開展的政策，旨在確保 City 集團在業務活動中遵守最高標準，保持公平，誠實和正直。

這個舉報者政策（“政策”）支持行為準則，旨在促進和強化 City 集團的誠實和道德行為文化。

2 範圍

這個政策旨在提供一種機制，鼓勵員工對不當行為，瀆職行為，違規行為或任何其他腐敗，非法或與 City 集團的價值觀或政策（包括《行為準則》）不符的其他行為）表示關注，而提出關注的人員將不受到不利待遇。

這個政策概述了個人對可舉報行為（定義如下）和提出報告的個人可採取的保護措施的過程。

3 政策

3.1 這項政策適用於誰？

本政策適用於（或曾經）：

- City 集團實體的團隊成員或管理人員；或者
- 向 City 集團中的實體（包括被該供應商僱用或已受僱的個人）的服務或商品的供應商（無論已付款還是未付款）。

由上述個人的親戚，配偶或受撫養人作出的披露也將根據本政策進行處理，並且本政策中的保護適用於此類個人。

本政策所涵蓋的個人被稱為“合格舉報人”。

3.2 應報告的事項

3.2.1 可舉報行為

這裡無法提供本政策中應報告的活動的詳盡清單（“可報告行為”）。

但是，作為一般指導，合資格舉報者有合理理由懷疑可舉報行為包括 City 集團中任何實體或 City 集團中任何實體的團隊成員或官員的任何行為：

- (a) 與 City 集團中某實體有關的不當行為或不當狀況（出於這些目的，不當行為包括欺詐，疏忽，違約，違反信託和違反職責）；
- (b) 不誠實，腐敗或非法行為（包括盜竊，毒品銷售/使用，暴力或威脅暴力以及對財產的刑事損害）

- (c) 具有誤導性或欺騙性的行為（包括構成不當或誤導性會計或財務報告行為的做法或陳述）；
- (d) 根據當地法律的罪行；
- (e) 不道德的行為（代表違反行為準則或總體而言）；
- (f) 不安全的工作習慣，會帶來嚴重的健康和 safety 風險；
- (g) 對公眾或金融體系的危險；或者
- (h) 可能對 City 集團中任何實體造成財務或非財務損失，或以其他方式損害 City 集團中任何實體的利益。

可舉報行為還包括由 City 集團以外但與 City 集團有業務聯繫的個人（例如，供應商，承包商或其他業務夥伴）從事具有上述性質的行為，其中該行為可能會對 City 集團或嚴重影響 City 集團的聲譽。

3.2.2 與個人工作有關的申訴

與個人工作相關的申訴在本政策中通常不被視為應舉報的行為，應通過 City 集團為接收這些投訴而建立的其他機制進行舉報（請參閱下文）。與個人工作有關的投訴是對披露者本人具有或傾向於具有影響的問題或關注。示例包括：

- 披露者與另一個團隊成員之間的人際衝突；
- 有關披露人的聘用，轉職或晉升的決定；
- 有關披露人聘用條款和條件的決定；和
- 決定中止或終止披露人的聘用，或以其他方式對披露人進行紀律處分。

這些類型的投訴應向人力資源團隊提出，並根據適用的政策（例如申訴政策，欺凌政策，騷擾政策）進行處理。

在某些情況下，與個人工作相關的申訴也會對 City 集團中的實體產生重大影響。如果確定是這種情況，您的報告將被視為可舉報行為，並根據本政策進行處理。

此外，任何涉嫌損害或受害於某人的投訴均應根據本政策提出，並將其視為應舉報行為，並根據本政策予以處理。

3.3 資源和保護

3.3.1 符合資格的舉報人的保護

City 集團致力於確保符合本政策的舉報人（“舉報人報告”）不會因為舉報而受到不利待遇或處於不利地位，即使隨後確定該報告不正確或沒有根據，只要有合理的理由做出該報告即可。

City 集團將採取所有合理步驟，以確保做出舉報人報告的合格舉報人（“舉報人”）不會受到不利待遇，也不會遭受任何形式的傷害，因為舉報人已根據此舉報政策進行舉報。

因為舉報人做出了舉報人報告而受到的不利待遇包括解僱，傷害，降職，歧視，騷擾，恐嚇，紀律處分，偏見，威脅或其他不利待遇。

因舉報人的舉報行為而使舉報人遭受不利待遇的人將違反本政策，並將受到 City 集團的紀律處分。這是一件很嚴重的事情，可能使該人受到民事和刑事制裁。

3.3.2 支持合格的舉報人

City 集團致力於為舉報人提供適當的支持。可能提供的支持的性質取決於所報告行為的性質以及報告人的個人情況。

但是，為報告人提供的支持示例包括：

- 根據以下第 3.5 節進行公正客觀的調查程序；
- 支持匿名舉報人報告；
- 根據下文第 3.6 節以保密方式處理舉報人報告；
- 報告人合理要求的人力資源支持。

如果您對可用的支持還有其他疑問，請聯繫人力資源部。

3.4 發表報告

3.4.1 如何舉報

舉報人可以通過以下方式舉報舉報人：

- **通過電子郵件:** whistleblower@cityholdings.asia;
- **通過郵寄:** 致香港香港九龍觀塘巧明街 100 號置地廣場東友邦大廈 37 樓 City 集團（香港和澳門）合規官。信函的標題應明確說明信函是作為本政策下的報告發送的；或者
- **給適當的人:** 舉報人也可以向 City 集團實體的任何高級管理人員或高級經理進行舉報。指定負責接收報告的高級經理包括人力資源主管，區域經理和任何公司董事。發送給其中一位高級管理人員的電子郵件的主題應明確說明，該電子郵件是作為根據本政策制定的報告發送的。

在滿足法律和法規要求的前提下，將根據下文第 3.6 節的規定，盡可能保密從舉報人處獲得的信息的機密性。特別是 City 集團可能會將收到的信息透露給適當的監管機構或其他政府機構。為了獲得有關法定舉報人保護措施運作的法律建議，City 集團還可能向法律從業者披露收到的信息。

3.4.2 支持文檔

雖然 City Group 並不期望報告人具有應舉報行為的絕對證據，但報告應說明其關注的原因，並充分披露相關細節和支持文件。

3.4.3 匿名舉報

報告人可以選擇匿名舉報。City 集團將尊重舉報人不透露身份的權利。但是，選擇匿名舉報可能會阻礙 City 集團全面調查此事的能力。雖然舉報人可以選擇匿名舉報，但 City 集團鼓勵舉報人披露自己的身份，以便對其舉報進行全面調查，並且 City 集團可以確保向舉報人提供本政策所預期的支持和保護。

3.5 調查報告

3.5.1 報告調查程序

所有調查將以徹底，公正的方式進行。調查人員將獨立於舉報人和據稱與舉報行為有關的其他人。

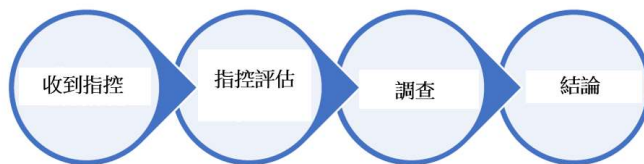
根據此政策接收並記錄報告的團隊成員必須在合理可能的範圍內盡快將報告中的信息（未經該人的同意不披露報告人的身份）傳遞給相應的指定調查人員。

為避免危害調查，舉報人必須對舉報人舉報的事實和舉報中包含的信息嚴格保密（以任何法律規定為準）。

由於這類事件的性質各異，可能涉及內部或外部調查員和/或警察，因此無法為此類調查規定準確的時限。調查人員將確保在不影響調查質量和深度的情況下，盡可能有效率地進行調查。

調查人員將以書面形式將收到的關注確認書發送給報告人，然後以書面形式向他們報告調查結果和擬採取的行動。如果調查時間延長，調查人員將在可能會得出結論時告知報告人。

3.5.2 調查過程



第1步（收到指控）：

通常，對不當行為的指控可以採取以下形式：

- 報告可能是從個人到投訴人的直屬經理或更高級的人。
- 警察或其他執法機構/監管機構的報告。
- 內部審計報告或防損報告
- 其他

然後，管理層將對指控進行評估，以評估其可信度。

組建調查組

調查小組的組成將根據經驗，要調查的指控類型以及指控對象而有所不同。調查人員不得有任何感知或實際的利益衝突。如果是監管或合規性問題，通常應由法律領導調查；如果是網絡安全，則為法律/信息技術；人力資源作為虐待行為和職業健康；IA或欺詐預防，欺詐或腐敗等預防損失。

- 對特定團隊成員的投訴將由獨立的高級經理進行調查。
- 對高級管理人員的投訴應轉交給董事轉介。
- 對於與高級經理有任何聯系但與之無關的投訴，人力資源主管將提名一名高級經理擔任替代調查官。
- 對董事的投訴應轉交給人力資源主管或區域經理，後者將任命合適的調查人員。

- 報告人有權繞過部門管理結構，直接向人力資源主管或區域經理投訴。如果人力資源主管或區域經理認為經理在沒有任何利益衝突的情況下可以更適當地調查投訴，則有權將投訴轉回直線管理部門。
- 有時可能會聘請外部顧問進行調查。

第2步（指控評估）

作為指導，研究人員應：

- 評估問題的性質，有效性和嚴重性；
- 如有必要，建議採取臨時預防措施，以防止進一步的不當行為，傷害或保護調查當事方的風險（例如，停止付款，人員停職等）；
- 如果需要保留信息或記錄，請考慮立即採取措施（例如，閉路電視錄像有丟失，破壞或刪除的風險）；
- 計劃調查策略（例如，確定案件中的主要證人並準備將在訪談中提出的問題）。

步驟3（調查）

必須採取系統的方法來整理證據，並保持記錄以保持證據的完整性。整理證據的主要原則：

- 證據的整理方式必須適合內部訴訟程序或法院的提出；
- 必須合法地收集證據。應注意犯罪嫌疑人/證人的權利，特別是在數據保護和隱私問題上；
- 應謹慎收集證據，以免不必要地傳播對調查的認識。

進行面試

在每次面談之前，應確保證人的回答將被保密，並應使他們自在地分享自己知道的内容而不會受到任何影響。

面試應盡可能由兩個人進行。主要面試官將負責管理面試並提出問題，而第二面試官則負責在面試過程中做筆記並在需要時提供幫助。

訪談結束時，應提醒受訪者，他們應對訪談的内容保密，並且不得洩露與被調查事項有關的任何信息。

步驟4（結論）

在調查過程結束時，必須製作一份調查摘要報告，以簡明，合乎邏輯和易於理解的方式陳述事實。

一份好的報告包括以下內容：

- 案件情節概要，並按時間順序介紹事實事件；
- 證人的詳細信息和他們提供的證據的簡要摘要；
- 其他證據的細節；
- 主要調查結果；
- 報告中的採訪陳述/筆記以及其他相關證據；
- 該報告應客觀而公正。研究人員得出的所有結論均應以所收集的事實為基礎，或在邏輯上加以推斷，並以其為依據；
- 建議採取的糾正措施應與公司政策保持一致。

3.5.3 公平對待團隊成員

City 集團致力於通過以下方式確保根據本政策披露的信息中提及的任何 City 集團官員或團隊成員的公平待遇：

- 根據本政策的要求，對舉報人報告中包含的信息進行保密；
- 應用上文第 3.5.1 節和第 3.5.2 節中的調查過程；和
- 必要時提供獲得人力資源支持的途徑。

3.6 保密

City 集團致力於確保對舉報人報告進行適當保密，並根據適用的法定保密制度進行管理。

在遵守任何法律報告要求的前提下，執行本政策下的任何流程時，City 集團將：

- 除依照本政策的規定外，不得透露報告人的身份；
- 確保僅在進行調查或執行本政策所必需的範圍內或在獲得法律諮詢的必要條件下，才披露舉報報告中包含的信息；和
- 採取合理步驟以減少根據本政策進行的任何過程中將識別舉報人的風險。

如果舉報人披露了自己的身份，則唯一會知道其詳細信息的人將是指定的調查人員，已指定任何團隊成員（在舉報人的同意下）以確保遵守對《合格舉報人》中所述的保護和支持。第 3.3 節所述的信息，以及根據本政策記錄的信息的人數有限的其他人。從舉報人處收到的所有信息，以及舉報人已進行披露以及作為調查一部分而產生的任何記錄的事實，都將得到安全保存。獲取信息僅限於出於本政策目的或作為 City 集團管理其 IT 平台或託管這些記錄的任何第三方所必需的信息技術流程的一部分而需要訪問記錄的人員。通過根據本政策進行舉報，舉報人同意這些人對其信息進行記錄和訪問，包括其身份（除非舉報人選擇保持匿名）。

如果舉報人選擇公開其身份，則除非以下情況，否則不會向其他任何人公開其身份：

- City 集團中的實體有法律義務披露其身份；
- 為了防止或減輕對人的健康，安全或福利的威脅，有必要進行披露；
- 報告人同意披露。

除法律要求的情況外，未經報告人的同意，任何未經授權的信息披露均將違反本政策，並將根據 City 集團的紀律程序予以處理。根據適當的法律，這也可能是犯罪，應受到處罰。

3.7 此政策的可用性

本政策適用於 City 香港和澳門的所有員工。

3.8 監控和審查此政策

高級管理人員至少每兩年審查一次此政策。

我們將繼續審查該政策的有效性，以確保其實現其既定目標和法律義務。