

# 举报政策

## 简介

南华潮剧社有限公司(简称“南华”)秉持着维持高标准的诚信,透明,道德,法律行为和责任。董事会,委员会,社员,员工和志愿者必须以符合所有适用的法律,法规和内部政策行事。

为了执行和遵守上述承诺,以及提倡公开式交流,此举报政策旨在:

- 1) 促进良好的财务和公司实践标准。
- 2) 为善意举报的员工、利益相关者或公众提供途径,提出可能损害南华和/或公众利益的担忧,并获得对所采取行动的反馈,从而阻止不当行为。
- 3) 给善意举报不当行为的举报人,提供有效的保护措施,使其能免受报复或伤害。

## 范围

可举报的事件包括以下不当行为,但不限于:

- 1) 盗窃和/或滥用南华的财产,资产或资源。
- 2) 违反法律的行为,如贿赂,刑事犯罪,舞弊,不当行为,贪污或欺诈。
- 3) 蓄意隐瞒严重的利益冲突事件。
- 4) 违反南华的管理政策或行为准则。
- 5) 任何其他可能造成南华遭受财务或非财务的损失,或严重损害其声誉的不当行为。
- 6) 向董事会,管委会,公众,政府或国家当局进行欺诈行为或陈述。
- 7) 在进行任何审核或审查南华的财务报表或记录时,意图误导,欺骗,胁迫或欺诈式地影响内部会计师或外部审计师。
- 8) 滥用权力或权威。例如:意图影响财务部门对公司帐目进行虚假申报。
- 9) 未经授权,披露公司或员工机密信息。例如:工资数据。
- 10) 隐瞒有关任何渎职或个人和职业操守不当行为的信息。
- 11) 职场霸凌。例如:排斥,诽谤,冷嘲热讽,欺负,对同事的身心 and 心灵上的欺凌。
- 12) 危害个人或团体的健康和安全行为。
- 13) 性骚扰。

## 保护措施

- 1) 在诚实地举报有关事实，可疑或预期中之不当行为时，无论是员工还是任何人，都应受到保护，免受任何报复，如解雇，歧视或骚扰。
- 2) 南华承诺将对报复举报者的人采取惩戒处分。如果他或她因根据本政策做出举报而受到伤害，应立即向纪律小组委员会成员报告，以方便调查和采取适当的处理。
- 3) 不会纵容恶作剧或恶意指控以谋取个人利益的举报，任何提供虚假或误导性信息的人，南华保留在必要时采取纪律处分的权利，包括向警方举报此事。

## 保密

- 1) 为了有助于进行适当的跟进与调查，南华要求举报人在提出疑虑或信息时表明自己的身份。在符合调查需求的范围内，南华将对所有问题进行最严格的保密。
- 2) 但在特殊情况下，保密承诺将无法遵守，例如：
  - a) 南华有法律义务披露所得信息。
  - b) 当信息已众所周知。
  - c) 在严格保密的基础上向法律或审计专业人士提供信息，以获取专业意见。
  - d) 将信息提供给警察或其他有关当局于进行刑事调查。
- 3) 当出现上述未涵盖的情况，而揭露举报者的身份是无法避免时，南华将首先征得举报者的同意。
- 4) 南华遵循保密精神，允许匿名举报，但只有在有明确理据的情况下，才会对相关举报进行调查。

## 应用

- 1) 本举报政策适用于员工，和所有利益相关者。
- 2) 员工应包括在南华受薪的任何人，无论他或她是正式员工，契约员工，临时员工，兼职员工或者其他类型。
- 3) 内部利益相关者，例如：南华董事会成员，委员会成员，社员，和义工。而外部利益相关者包括个人和企业捐助者（现金和实物），以及与南华有业务往来的个人或组织。

## 举报渠道

- 1) 举报最好以书面或电子邮件的形式进行，并详细说明事件的背景和缘由以及引起关注的原因。
- 2) 为了助于评估和调查，举报者可先择使用包含所需信息的标准表格“举报政策报告表”（附件 A）来提交。
- 3) 接收举报的联系如下，提交举报报告时，请注明是：  
机密文件  
纪律小组委员会  
地址：1 Straits Boulevard, # 11-03D, Singapore 018906  
Singapore Chinese Cultural Centre  
电子邮件：[whistleblow@namhwaopera.com](mailto:whistleblow@namhwaopera.com)

## 举报程序

- 1) 南华管理委员会将负责监督此举报实践。收到的所有举报都将发送给被执行总裁任命的纪律小组委员会成员。
- 2) 根据举报信息的性质，调查可能涉及以下一个或多个外部或单位：
  - a) 外部审计师。
  - b) 法务专业人员。
  - c) 警察或商务事务部。
- 3) 举报者应详细说明事件的背景和历史以及引起关注的原因。注意事项：
  - a) 尽早引起关注，可提高事实的准确性，这有助于采取更有效的措施来减轻投诉事项的严重性。
  - b) 南华希望举报者是真诚地，并且有充分的理由提出举报。
  - c) 南华意识到举报人可能希望寻求建议并由其顾问作为代表。
- 4) 应采取的行动，将取决于对举报事项的评估。而评估将根据问题的性质，严重性以及其信息（包括来源）的可信度。
- 5) 某些举报可以通过同意的行动方案解决，而无需进行调查。如果决定调查，纪律小组委员会应进行初步评估，并与其他独立委员会成员协商后共同作出决定。
- 6) 如决定进行调查，执行总裁应任命一个调查小组，该小组至少由三名独立成员组成（即与投诉无关的职员或委员会中的人员），并授权他们执行必要的调查行动。
- 7) 南华保留自行决定不对匿名举报或投诉，进行任何调查的权利。
- 8) 不配合调查，或故意在调查过程中提供虚假信息的员工，将受到严厉的纪律处分，包括立即解雇。
- 9) 调查小组应将所有调查结果记录在案，并向纪律小组委员会报告。而纪律小组委员会应向管理委员会提出行动方案，以供批准。在之后，调查小组需按照同意的指示执行任务，并采取后续跟进以确保妥善的结案。

- 10) 监督此举报实践的委员会，应确保其收到纪律小组关于每项投诉，以及采取措施的后续报告。
- 11) 对于严重的举报事件，相关报告将进行研究后将其建议转发给董事会做出最终决定。
- 12) 如涉嫌刑事罪行，须在切实可行范围内，尽快通知有关政府部门/外部机构。
- 13) 在调查过程中，可向举报者索取进一步的信息。
- 14) 举报人可在合理的时间内，向纪律小组了解调查的进展情况，并在适当时告知结果。

## 交流与培训

- 1) 在南华官方网站上，向员工和大众公开“举报政策”。
- 2) 员工加入南华时，应向所有员工告知“举报政策”的原则和程序，并适当的进行说明。
- 3) 如需举报方面的帮助，员工可以联系人事专员，执行总裁或纪律小组委员会成员。
- 4) 员工应阅读，理解并遵守本政策。所有员工都有责任依南华所致力维持的善政，透明度和维护南华诚信的承诺，确保最高标准的道德，诚实，公开与问责标准。
- 5) 所有参与举报政策的人员均应定期接受本政策原则的培训，以具备适当的能力处理举报事宜。

## 媒体指南

员工有义务不披露南华的机密信息。任何未根据此举报政策而直接联系媒体的员工，都必须能够证明他们有充分的理由得做出这样的行为，是必要且适当的。例如：南华未能提供足够而且适当的方案来解决投诉问题。

## 政策监控与审查

- 1) 纪律小组委员会应定期监察举报政策的状况，并向管理委员会报告，以确保该政策按程序运作。
- 2) 管理委员会应每年审查本政策程序的有效性和可行性，以确保符合适用的法律法规或适应组织的变化。