

鳳凰衛視投資(控股)有限公司  
(「本公司」)

舉報政策

1. 目的

- 1.1 本公司及其附屬公司（統稱「**鳳凰集團**」）致力在公開性、廉潔度及問責性方面達致及維持最高標準。各層級的僱員均應以具誠信、公正及誠實方式行事。為貫徹履行此方針，本政策旨在鼓勵員工及與鳳凰集團交易的其他各方（例如，分銷商、客戶、承包商、供應商等）（統稱為「**外部持份者**」）通過保密舉報渠道舉報與鳳凰集團相關的任何涉嫌不當行為、瀆職或違規。
- 1.2 「舉報」指僱員或外部持份者（各稱為「**舉報人**」）向本公司披露資料或投訴，合理指出鳳凰集團內部存在不當行為、瀆職或違規的行為。本公司承諾認真對待每宗披露或投訴，並以公平適當的方式作出回應。

2. 範疇

- 2.1 根據下文第 2.2 條，本政策適用於鳳凰集團各層級、各部門的僱員及外部持份者。
- 2.2 就本公司於證券交易所單獨上市的附屬公司（「**上市附屬公司**」）並有經其董事會或相關董事會委員會批准的有效舉報政策的情況而言，除非本公司、上市附屬公司或適用法律另有要求，否則相關上市附屬公司的舉報政策應取代本政策，作為處理有關該上市附屬公司集團投訴及舉報程序的依據。

3. 政策實施及檢討責任

- 3.1 本公司審核委員會（「**審核委員會**」）對本政策負全責，惟已將監督及實施本政策的日常職責指派於本公司內部審計總監（「**內部審計總監**」）。
- 3.2 管理層必須確保所有僱員都能安心提出疑慮而不必擔心遭到報復。如需對本政策進行任何修訂以符合當地法律或法規，當地管理層有責任通知內部審計總監（其須告知審核委員會）。
- 3.3 於本公司董事會（「**董事會**」）初步批准本政策後，審核委員會則賦有董事會授予的權力及責任，於適當時候檢討及修訂本政策，以確保其有效性。對本政策的修訂獲批准後，審核委員會須向董事會報告相關修訂。

#### 4. 不當行為、瀆職或違規類型

4.1 本公司不可能詳盡列出構成本政策涵蓋的不當行為、瀆職或違規的活動，但廣義而言，本公司希望舉報人能舉報以下行為：

- (a) 刑事犯罪；
- (b) 未能遵守任何法律義務或監管要求；
- (c) 與內部控制、會計、審核及財務事宜相關的瀆職、不當行為或欺詐行為；
- (d) 賄賂或腐敗行為；
- (e) 處事不公；
- (f) 違反本公司的商業行為及道德準則及／或反歧視及騷擾政策；
- (g) 危害任何個人健康與安全的行為；
- (h) 對環境造成損害的行為；
- (i) 可能損害公司聲譽的不當行為或不道德行為；及／或
- (j) 故意隱瞞上述任何內容。

#### 5. 舉報渠道

5.1 舉報人可以口頭（僅適用於員工）或以書面形式（發送至下述電郵地址）提出疑慮或進行投訴。雖然本公司不期望舉報人會擁有本政策中描述的不當行為、瀆職或違規行為的確鑿證據，但披露或投訴必須指明疑慮的原因，並在可能的情況下提供證據。

5.2 一般而言，本公司通常期望僱員在內部向其直屬經理或其部門直屬主管提出他們的顧慮。部門負責人應以書面形式通過電郵將事件向內部審計總監報告。如果舉報人對此感到不自在，例如，在披露或投訴的事項涉及直屬經理的情況下，或者相關事項與直屬經理存在利益衝突的情況下，則舉報人應直接發送電郵至內部審計總監報告事項。

5.3 根據下文第 5.4 條，本政策下的所有書面披露及／或投訴均應通過發送電郵至 [whistleblowing@phoenixtv.com](mailto:whistleblowing@phoenixtv.com) 提交予內部審計總監。

- 5.4 如果提出的疑慮牽涉或以其他方式涉及內部審計總監，舉報人可選擇直接發送電郵至 [acchair@phoenixtv.com](mailto:acchair@phoenixtv.com) 以書面形式向審核委員會主席（「**審核委員會主席**」）報告。

## 6. 匿名舉報

- 6.1 本公司鼓勵舉報人在進行披露或投訴時表明身份。如果本公司無法從披露／投訴方取得更多資料，則進行適當的調查或會更困難、有所延遲或不可能進行。
- 6.2 儘管如此，本公司接受匿名披露及／或投訴，前提是該等披露／投訴包含足夠資料，令本公司及／或調查方能進行有效調查。缺乏足夠資料及／或聯絡方式的披露／投訴或會延誤或阻礙該案件的進一步調查。本公司或會停止對相關披露／投訴的調查，且本公司的決定將被視為最終決定。本公司保留在適當情況下重新展開調查的酌情權，例如，在取得新的相關重大資料的情況下。

## 7. 對舉報人的保護

- 7.1 根據本政策作出真確及適當披露／投訴的舉報人均獲得保護，確保彼等免受任何不公平解僱、傷害或無理的紀律處分，即使所關注的事項期後屬證據不足。
- 7.2 任何向舉報人發起或威脅發起報復的人士（僱員或外部持份者），本公司會保留針對該等人士採取適當行動的權利。尤其是，發起或威脅報復的僱員將會受到紀律處分，其或包括即時解僱。

## 8. 調查過程

- 8.1 除非審核委員會另有指示，當內部審計總監（或審核委員會主席（視乎情況而定））接獲屬於本政策範圍內的披露／投訴時，彼應評估有關事件，及（倘需要）與本公司的高級管理人員（包括但不限於行政總裁及／或相關執行副總裁（前提是彼等並無受有關事件牽連或以其他方式於有關事件上有利益衝突））商討所採取的適當行動方案：
- (a) 倘有關披露／投訴並無包含有關刑事罪行、詐騙、賄賂或貪污的指稱，則適當的行動可能包括（但不限於）對有關事件進行內部查問／調查（及將調查責任相應授權予任何適當方）；或

- (b) 倘有關披露／投訴包含有關刑事罪行、詐騙、賄賂或貪污的指稱，則適當的行動可能包括（但不限於）向整個審核委員會及／或董事會其他成員匯報、向相關執法機關報告有關事件，及／或對有關事件進行內部查問／調查（及將調查責任相應授權予任何適當方）。
- 8.2 倘對有關事件進行內部查問／調查均被視為屬適當及必要，則會盡全力確保其不會危及相關執法機關對同一事件所進行的任何可能的查問／調查。
- 8.3 調查（倘有理由進行）的形式及時間將視乎所作出的各項披露／投訴的性質及特別情況而有所不同。所作出的披露／投訴可能：
- (a) 進行內部調查；
- (b) 由外部第三方（例如核數師、律師或其他專家）進行調查；及／或
- (c) 轉交予相關執法機關（一旦存在合理懷疑有刑事罪行、賄賂或貪污等）。
- 8.4 於調查過程中，調查方可能需要聯絡舉報人以取得進一步資料。舉報人會被要求配合調查，包括能夠按要求出席面談。舉報人須對調查的事實及有關調查的任何面談／通訊的內容嚴格保密（惟法律或監管機構所規定則除外）。
- 8.5 就各項披露／投訴而言，倘舉報人已提供聯絡方法，調查方將會在接獲披露／投訴後於切實可行情況下盡快在不同階段通知舉報人，且須遵守任何資料私隱及保密的規定：
- (a) 確認已接獲披露／投訴；
- (b) 建議有關事件是否需要進行調查；及
- (c) （倘適合）對提供最終回應需要多久的時間方面作出估計。
- 8.6 倘事件獲轉交予執法機關進行調查，則本公司未必能夠就有關事件採取任何進一步行動，包括根據上文第8.5條或下文第8.8條作出任何通知。
- 8.7 內部審計總監將定期編製報告，當中概述根據本政策所接獲的披露／投訴及採取的任何跟進行動的進展，以供審核委員會參考。就已確立違反內部商業行為及道德守則及／或任何公司政策的行為，正常的程序為由管理層（包括相關高級管理人員在人力資源部的協助下）決定適當的紀律處分。
- 8.8 在調查（倘有理由進行）結束後，舉報人將獲發書面答覆（倘舉報人已提供聯絡方法），在合理切實可行範圍內及在遵守任何資料私隱及保密的規

定下述明調查結果。由於法律限制，本公司在任何情況下將不會提供所採取的行動的詳情或調查報告的副本。

## **9. 虛假報告**

- 9.1 倘有任何人士惡意、別有用心、在概無合理理據證明披露／投訴中的資料準確或可靠，或為個人利益而作出虛假報告，則本公司會保留針對該人士採取適當行動的權利，以追討任何因作出虛假報告所導致的損失或損害。尤其是，僱員可能須面對紀律處分，包括遭解僱的可能。

## **10. 保密**

- 10.1 本公司將盡全力將舉報人的身份保密。為免危及調查，舉報人亦應將彼已提交報告的事實、關注事項的性質及所涉人士的身份保密。
- 10.2 在若干情況下，有可能會因調查的性質而必需披露舉報人的身分。倘發生此情況，本公司將會努力告知舉報人其身分有可能會被披露。倘舉報人必須參與調查，則彼作出原來披露／投訴的事實將會在合理的切實可行範圍內保密。然而，舉報人仍有可能在調查過程中被第三方知悉。
- 10.3 同樣地，倘調查導致刑事檢控，舉報人有可能必須提供證據、與執法機關進行面談及／或於法庭作證。在該等情況下，本公司會再次盡力與舉報人討論對保密的影響。
- 10.4 然而舉報人應知悉，在若干情況下，本公司有可能須在未有事先通知舉報人或與舉報人商討之下，將有關事件轉交予執法機關處理。

## **11. 保存記錄**

- 11.1 本公司須保存所有經彙報的不當行為、瀆職及違規行為的記錄，自披露／投訴日期起計不超過七年（或根據適用法律可能允許的其他期間）。於該期間後，有關記錄可被銷毀，除非有關記錄與任何待決或潛在的法律訴訟程序相關或有關當局所規定。在該情況下，相關記錄不應予以銷毀，並須於法律訴訟程序的持續時間（及其後按需要）及／或有關當局所規定的期間予以保存。

*(由審核委員會建議並於2022年3月18日獲董事會採納)*