SPEC

www.specmarkets.com

举报政策

版本：2026年9月30日

举报政策

目录

引言 2
职责与责任 2
披露事项的性质 3
举报人保护 4
匿名性与保密性 4
对举报人的不利影响 4
文件和记录的保护 5
时限 5
披露程序 5
附录 6

引言

Spec Capitals Ltd（以下简称“公司”）致力于遵循最高标准的公开性、廉正性和问责制。

本政策根据《2007年金融服务法》第45A条制定。本政策适用于公司的每一名员工、承包商、经理和董事，以及代表公司提供服务的任何实体的任何服务提供人员、公司将工作外包给的任何实体的任何服务提供人员，或以其他方式借调至公司的任何人员；就本政策而言，“员工”应被视为包括所有此类人员。

本政策旨在防止因薄弱的控制措施或职责分离不当所造成的缺陷而促成的任何不当行为，导致公司遭受任何损失、任何数据和/或安全漏洞或声誉损害，并明确公司将如何支持举报人，使其：

- 获鼓励表达其关切；
- 了解如何报告其关切；
- 了解其权利，包括保持匿名的权利；
- 了解报告其关切后将会发生什么；
- 在报告其关切时感到安全；
- 不会因报告其关切而遭受报复、不利影响或受害。

公司赋予公司的每项职能以及每名员工在其工作场所的职责，以确保公司采用的控制机制足够健全，始终得到勤勉实施并予以遵守，并且不存在绕过控制或逃避侦测的空间。

如果个人发现其认为表明组织内部存在严重不当行为或违法行为的信息，则应在不担心遭受报复的情况下在内部披露该信息，并应作出安排，使其能够独立于直属管理层进行披露。

1. 防止任何不当行为能够提高盈利能力，促进公司的高道德和伦理原则，并降低公司的运营风险。如果员工在任何时候对任何管理层成员或工作人员的行为有所担忧，应填写“举报外部披露表”（**附录**），并发送电子邮件至 support@specfx.com如适当，该人员将根据指控的严重程度或指控得到证实后可能对公司造成的影响，向公司管理团队作出报告。

如果拟报告的事件涉及合规职能部门的任何成员，或员工因任何原因认为不宜向洗钱报告官（“MLRO”）作出报告，或者员工不满意其披露被接收或处理的方式，则其应立即向高级管理层提出该关切，并在必要时向公司管理团队提出。

职责与责任

职务	责任
合作伙伴	了解本政策并理解其作为潜在合资格举报人的义务
员工	了解本政策并理解其作为潜在合资格举报人的义务

合规部门	作为举报披露的主要联系人
调查官	协助进行举报调查

披露事项的性质

如果公司的任何员工知道、认为或怀疑其他员工在其受雇期间或与公司签订的委托范围内实施了以下一项或多项行为，则该员工有义务按照上述规定的方式进行披露：

- 刑事犯罪
- 违反法律义务
- 违反直接适用且直接生效的法律及发布的指令
- 司法不公
- 危及任何个人的健康和安全
- 欺骗公司或客户

任何知悉针对公司或其客户的欺诈活动的员工，都应使用既定的举报程序及时报告相关关切。欺诈活动可能包括但不限于虚报财务信息、挪用资金、贿赂或任何其他可能对公司的诚信和财务状况产生不利影响或损害其客户的欺骗性行为。

上述类型的信息已经或很可能被故意隐瞒。

1. 如果员工的关切涉及不属于上述任何一项的更一般事项，则应通过电子邮件通知合规部门 spec.mu@credentiainternational.com.

必须了解个人或与工作相关的申诉，与可能导致受保护披露且举报人可根据法律获得保护的可披露事项之间的区别。

根据举报法律通常不被视为可披露事项的情形可能包括但不限于：

- 个人申诉，例如披露人与另一名员工之间的人际冲突；
- 涉及作出披露的个人的聘用、调动、晋升或终止聘用的决定。

根据本政策规定的义务作出的任何报告都将受到完全保密的处理；在必要时，公司可以聘请外部法律顾问、审计师或其他顾问。

公司将确保所作出的任何披露均尽可能保密。但是，员工应知悉，在主管机关进行任何调查的过程中，可能有必要披露此类信息。如果认为有必要对指控进行调查，将告知员工有关指控会向被指控有不当行为的人提出。

本公司致力于确保任何员工不会因善意作出受法律保护的披露而遭受任何不利待遇或被打击报复，并将尽其所能对有关事项进行全面调查，并对任何不当行为人采取适当行动。员工还应注意，在满足某些条件的情况下，员工受法律保护，不会因作出披露而遭受任何不利待遇，例如因作出披露而被解雇。

但是，如果员工作出的披露不真实或具有误导性，或出于恶意或带有某种其他动机（例如对同事怀有怨恨），则可能被视为针对作出无正当理由披露的员工的纪律事项。

举报人保护

本公司倡导一种尊重并鼓励举报可能属于法律规定的可披露事项的文化，因此，在特定情况下，举报人可能获得民事、刑事或行政豁免（包括免受纪律处分）。

匿名性与保密性

举报人有权保持匿名，或可以对获知其身份及构成其披露内容的保密信息的人员范围施加限制。

该匿名性或保密性可在作出披露后、调查期间以及调查结束后继续有效。符合条件的举报人可获得法律保护；根据法律规定，违反该保护的个人和公司将面临严厉处罚。

尽管合规部门将尝试调查该披露事项，举报人应理解，为维持匿名性而限制信息披露，可能导致合规部门无法有效调查受保护的披露事项。

本公司将对所有受保护的披露事项予以保密，除非出现以下情形，否则不会分享有关披露的信息：

- 已事先获得同意；
- 法律要求这样做；
- 为调查披露中提出的指控而有合理必要，例如防止对某人的健康或安全造成严重威胁；
- 认为根据法律向监管机构作出披露是适当的。

除上述例外情形外，本公司披露可能导致识别举报人身份的信息属于违法行为。

个人和/或本公司可能因违反保密义务或披露举报人身份，而根据法律受到本公司的纪律处分，或承担刑事或民事责任。

对举报人的不利待遇

根据法律有资格获得保护的合格举报人不应受到个人不利影响。但是，举报人保护并不使举报人免于承担其本人参与的任何不当行为所应承担的责任，即使该不当行为在披露中被揭露。

不利待遇包括：

- 解雇
- 降职或在其就业中受到伤害
- 任何形式的骚扰
- 损害或伤害，包括心理伤害
- 歧视
- 当前或未来的偏见，或
- 对财产、声誉、业务或财务状况造成损害。

本公司严格禁止因举报人作出任何披露而对其实施任何形式的报复、打击或不利待遇。本公司将采取一切合理措施，保护举报人免受此类报复、打击和不利待遇。

报复和/或不利待遇严重违反本公司的行为准则；任何被认定对举报人实施报复的个人将受到纪律处分，其中可能包括终止雇佣关系。

该个人还可能因违反相关法律而承担刑事或民事责任。

文件和记录的保护

未经举报人同意，未经授权向未参与调查的人员披露信息（除非为调查目的而获得授权或法律要求这样做）将构成违反本政策。

请举报人放心，违反本政策披露信息将被视为严重事项，并将根据本公司的纪律程序处理。

时限

由于此类投诉性质各异，且可能涉及内部/外部调查人员，因此无法为此类调查规定确切时限。调查人员应确保在不影响调查质量和深度的情况下，尽快开展调查。

调查人员应在实际可行的最短时间内向投诉人发送书面确认，确认已收到其提出的事项，随后以书面形式向其报告调查结果及拟采取的行动。如果调查持续时间较长，调查人员应以书面形式向投诉人告知调查进展以及预计完成调查的时间。

向投诉人作出的所有回复均应采用书面形式，并通过电子邮件发送，或寄送至其家庭地址，并标注“机密”。

作出披露的程序

收到不当行为投诉后，负责接收并记录该投诉的合规部门成员必须在合理可行的最短时间内，将该信息转交适当的指定调查人员。

调查人员应遵循以下步骤：

- 应获取投诉的完整详情并进行澄清。
- 调查人员应在此阶段考虑是否需要警方介入。
- 调查人员应在适当情况下，在其他个人/机构的协助下，对指控进行全面调查。
- 调查人员将就投诉及投诉的有效性作出判断。该判断应在书面报告中详细说明，报告应载明调查结果及作出该判断的理由。
- 合规部门将决定采取何种行动。如果投诉被证明具有正当理由，则将启动纪律程序或其他适当程序。
- 应向投诉人告知调查进展，并在适当情况下告知最终结果。
- 如适当，将使用结果副本以便对本公司的程序进行审查。

如果调查认定有关指控缺乏依据，且所有内部程序均已用尽，但投诉人对调查结果仍不满意，公司承认现任及前任员工向指定人士或机构进行披露的合法权利。

如有证据表明存在犯罪活动，调查人员应通知警方。公司将确保任何内部调查不会妨碍警方开展正式调查。

附录

举报披露表

请提供有关 Spec Capitals Ltd. 每项违规行为的以下信息

举报人的联系信息

(如举报人希望保持匿名，本部分可留空.)

1. 姓名及姓氏：
2. 组织：
3. 职务：
4. 联系电话：
5. 电子邮件地址：

被举报人的信息

1. 姓名及姓氏：
2. 职务：
3. 组织：
4. 联系电话：
5. 电子邮件地址：

证人信息（如有）

(如证人超过三名，请在单独页面上提供其详细信息)

1. 姓名及姓氏：
2. 职务：
3. 组织：
4. 联系电话：
5. 电子邮件地址：

1. 姓名及姓氏：
2. 职务：
3. 组织：
4. 联系电话：
5. 电子邮件地址：

1. 姓名及姓氏：
2. 职务：
3. 组织：
4. 联系电话：
5. 电子邮件地址：

违规行为披露

请简要描述违规行为以及您是如何知悉该事项的。如有一项以上违规行为，请为每项违规行为编号，并根据需要使用足够的页面。

1. 描述违规行为：

2. 谁实施了该违规行为？

3. 该事件何时发生，您何时注意到该事件？

4. 该事件发生在哪里？

5. 您是否能够提供任何证据? 您不应试图获取无权查阅的证据，因为举报人是进行披露的一方，而不是调查人员。
6. 除上述被举报人外，是否有其他涉事人员：
7. 任何有助于调查的其他详情或信息：
8. 补充意见：

日期：

签名： （可选）