

# 美国证券法领域的“吹哨人”奖励制度

## ——构建市场化监管的第四道防线

阮万锦\* 郑涔涔\*\*

**摘要：**美国证券法领域的“吹哨人”奖励制度通过市场化监管机制，成为打击金融犯罪的重要工具。该制度依托《多德-弗兰克法案》构建，以绝对保密性、高额经济激励、全面反报复保护和独立举报通道为核心设计，显著提升了监管效率。数据显示，近十年37.6%的证券欺诈案件线索源于内部举报，美国证券交易委员会累计发放奖励逾20亿美元。典型案例如世通和安然事件表明，吹哨人制度在揭露财务造假中发挥关键作用。企业可通过完善内部合规体系、强化员工保护及协同外部监管应对风险。该制度不仅维护了市场公平，也为全球资本市场治理提供了范式参考。

**关键词：**“吹哨人” 证券法 市场化监管

### 一、“吹哨人”制度的内涵与意义

在资本市场的复杂治理体系中，证券违法违规行为的隐蔽性对监管效能构成严峻挑战。美国“吹哨人”制度作为一项创新性法律机制，通过激励机制设计，将市场主体纳入监管协同网络，形成政府监管、行业自律、市场约束之外的第四道防线。

从最基本的层面来说，“吹哨人”是指那些向有能力纠正不当行为的人举报浪费、欺诈、滥用职权、腐败或危害公众健康与安全行为的人。举报人通常在发生不当行为的组织内部工作；然而，成为机构或公司的“内部人员”并非担任举报人的必要条件。重要的是，举报人披露了原本不为人知的不当行为信息。

---

\* 德恒律师事务所北京办公室律师。

\*\* 德恒律师事务所北京办公室律师。

全球资本市场发展史表明,单纯依赖政府监管难以有效应对日益复杂的证券违法形态。监管机构资源有限,难以对市场上的每一个角落进行实时、全面的监控。而“吹哨人”凭借其身处其中的优势,能够第一时间发现问题,为监管机构提供精准的调查方向。美国证券交易委员会(SEC)统计显示,近十年查处的证券欺诈案件中,37.6%的线索源于内部举报。通过构建“公私协同”治理模式,吹哨人制度将分散的市场信息转化为监管效能,使执法行动更具针对性和高效性,从而有力打击资本市场的违法违规行为。

## 二、制度效能分析：全球反欺诈工具的成功范式

2011年,美国 Dodd-Frank 法案建立的 SEC 举报人计划,被称为“全球最成功的反欺诈工具”,其成功依赖于四大核心设计:

### (一) 绝对保密性

举报人面临的首要风险是报复威胁。布拉德利大学网络安全中心研究表明,近三分之二接受调查的举报人都经历过某种形式的报复,包括被解雇、被迫退休、绩效评估被差评、遭到社交排挤,以及在所属领域被列入工作黑名单。举报人防止报复的最佳方式是保持匿名,如果公司不知道你是谁,就更难对你进行报复。防止被指控有不当行为的人知晓举报人身份,是确保举报人不会因披露信息而遭到报复的最佳方式之一。

美国证券交易委员会的举报人办公室自 2011 年 Dodd-Frank 法案设立以来,已向举报人发放了超过 7.2 亿美元的奖励,是最成功的举报人计划之一。美国证券交易委员会允许举报人秘密提交有关可能存在的证券欺诈信息,并向那些提供信息从而促成成功执法行动的合格举报人提供金钱奖励。根据美国证券交易委员会的规则 21F-7,该委员会致力于保护举报人的身份<sup>①</sup>。规则规定,美国证券交易委员会“不得披露那些在合理预期下可能会泄露举报人身份的信息”。此外,规则还规定,个人可以匿名提交信息,但前提是要有律师代理,只有在发放奖励时才需要披露身份。

美国证券交易委员会指出,只有在特定情况下才需要披露个人身份,比如与联邦法院或行政诉讼相关的披露要求相契合,或者在调查过程中为保护投资者而进行的

---

<sup>①</sup> U.S. SECURITIES AND EXCHANGE COMMISSION; *Securities Whistleblower Incentives and Protections*, <https://www.sec.gov/files/amended-whistleblower-rules-2022.pdf>, 2025 年 5 月 22 日访问。

披露。不过,上述调查的相关监管机构需遵守《证券交易法》第 21F(h) 条(《美国法典》第 15 编第 78u-6(h) 条)规定的保密要求。此外,美国证券交易委员会对那些试图违反《证券交易法》举报人保护条款,查明机密举报人身份的公司进行了制裁。

## (二) 高额经济激励

经济激励是推动制度运行的核心动力。美国有多项有力的法律为举报人提供经济激励,鼓励他们举报不当行为并提供证据,奖励金额与举报人对起诉成功的贡献程度挂钩。

举报人是揭露财务欺诈行为最有效的信息来源。美国普华永道 2007 年一项针对经济犯罪的研究显示:“专业审计人员仅能发现 19% 的私营企业欺诈行为,而举报人揭露的比例则达到 43%。接受调查的企业高管估计,举报人帮股东节省了数十亿美元。<sup>①</sup>”然而,举报最大的障碍在于长期存在的报复现象。对于公司内部人员来说,揭露高管的不当行为可能会让自己失去生计,风险巨大。通常情况下,要鼓励他们站出来,就需要提供经济保障。瑞银举报人布拉德利·伯肯费尔德案具有典型意义。2012 年,伯肯费尔德因揭露瑞银的非法离岸银行业务,获得了一笔创历史新高的公开奖励。这一奖励公布后,其他瑞士银行家也纷纷站出来举报自己所在的银行。截至 2014 年,几乎每家瑞士银行都达成了和解或承认税务犯罪,这些案件的推进往往是基于举报人提供的有效信息。2025 年 5 月 6 日,瑞信的子公司瑞士信贷服务公司(Credit Suisse Services AG)承认帮助美国人藏匿资产涉嫌税务犯罪,并因未能遵守 2014 年的和解协议条款,同意支付总计 510 608 909 美元的处罚(penalties)、赔偿 restitution)、没收(forfeiture)和罚金(fines)。迄今为止,已有两名银行业人士在该案中作为举报人出现,他们可以获得总罚金的 15% 至 30% 作为奖励。

举报人奖励法制度的设立,不仅向潜在举报人传递了其提供信息具有价值的信号,更通过法律框架构建了降低报复风险的缓冲机制。该制度为员工向相关部门揭露欺诈行为提供了一种安全、有效且极为成功的途径。数据显示,经济激励机制在提升线索质量方面成效显著,成为推动诉讼程序成功启动的关键要素,这也正是检察实务界对该制度予以高度评价的核心原因。

然而,部分大企业支持者提出质疑,认为奖励法会导致虚假举报数量增加。但并没有证据表明提供奖励会让人编造不当行为进行虚假举报。事实上,透明国际、斯德

---

<sup>①</sup> PricewaterhouseCoopers: *Economic crime: people, culture and controls-The 4th biennial Global Economic Crime Survey*, [https://www.whistleblowers.org/wp-content/uploads/2019/01/pwc\\_survey.pdf](https://www.whistleblowers.org/wp-content/uploads/2019/01/pwc_survey.pdf), 2025 年 5 月 22 日访问。

哥尔摩转型经济研究所和布斯商学院的研究人员进行的多项实证研究得出了相反的结论。只有在检察官对信息可信性进行审查,且法院判定该信息对案件的成功裁决至关重要时,举报人才会获得奖励。基于这些规定,虚假举报很少出现。

### (三) 全面反报复保护

大多数举报人在揭露所在组织的欺诈和腐败行为后,都会遭到来自雇主、同行和同事的某种形式的报复。针对报复行为的制度应对,构成制度可持续性的关键。美国法律构建“行政-司法”双重救济体系:行政层面可主张补发工资、恢复职位等直接救济;司法层面可诉求精神损害赔偿、惩罚性赔偿及律师费补偿,以此来强化对举报人实体权利的保护,形成对雇主报复行为的有效遏制。

然而,需要注意的是,虽然其中一些补偿可通过行政程序获得,但许多补偿只有通过美国联邦或州法院的法律诉讼才能获得。因此,能够诉诸法院也是举报人法律生效的基本特征之一。

### (四) 独立举报通道

许多举报人相关的法律为举报人提供了详细的举报程序,以确保他们对滥用权力行为的指控能够被中立的仲裁者听取和处理。最有力的举报人法律会设立专门机构,如美国证券交易委员会(SEC)设立举报人办公室,全球 78 国举报人可通过在线系统提交证据,无需经过企业合规部门,这些机构专门用于接收和调查举报人披露的信息。

## 三、实证数据:制度效能的量化分析

### (一) SEC 执法成效的数据验证

提及 SEC 和吹哨人制度,最著名的案件要属世通公司和安然公司的造假案件。

世通公司曾是美国电信行业的巨头,在鼎盛时期曾是美国最大的长途电话提供商之一。自 1999 年起,在创始人兼首席执行官伯纳德·埃贝斯的带领下,公司高级管理人员通过费用资本化、虚构收入等不正当会计手段,策划了一场财务造假骗局。2002 年,世通公司内部审计部门副总裁辛西娅·库珀在领导内部审计工作时,察觉到财务报表存在异常,她顶住压力深入调查,最终揭发了这一震惊世界的财务造假黑幕。SEC 随即以民事欺诈罪正式起诉世通公司,法院最终处以 7.5 亿美元的罚款。

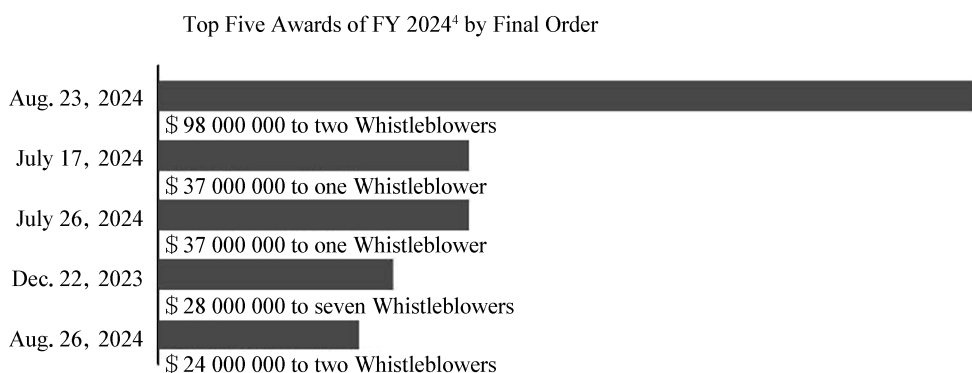
安然公司曾是美国能源公司巨头,1985 年由两家天然气公司合并而成。2001 年

3月,《财富》杂志发表了一篇《安然股价是否高估》的文章,直指公司的财务问题。SEC介入调查后,发现公司1997年至2000这四年间连续进行会计造假。安然公司最终被处以5亿美元的罚款,同时股票停牌,公司宣告破产。

2024年,SEC的罚款创造了新高,据其财年报告显示,执法行动共计创造了82亿美元的罚款。其中占比最大的一笔罚单,同时也是SEC至今最高的一笔罚单来自Terraform Labs及其联合创始人Do Kwon,他们被指控犯有民事欺诈罪。最终,公司同意支付44.7亿美元的罚款,以终结SEC的诉讼。

## (二) SEC2024吹哨人财报:吹哨人与监管协同

据SEC向国会提交的吹哨人项目财报,在2024财年,委员会对采取行动阻止举报人与证券交易委员会沟通的实体和个人提起了11起执法行动,其中有一起涉及1800万美元的罚款,是迄今为止此类行动中最高的罚款。



(五项源于吹哨人提供信息的大额奖金,来自SEC2024吹哨人财报)

举报人办公室(OWB)主任克里奥拉·凯利表示,“举报人在帮助保护美国金融市场方面发挥着重要作用,他们向委员会提供了潜在证券法违规的信息。委员会发出了强烈信号,任何阻碍与证券交易委员会沟通的行为和协议都将不被容忍。”

## 四、法律框架:跨境举报的规范适用

### (一)《多德-弗兰克法案》的解读

作为吹哨人制度核心的《多德-弗兰克法案》(Dodd-Frank Act)对吹哨人身份,奖金的额度,影响奖金的因素和吹哨人的保护进行了多方面的规定。

在吹哨人身份上,法案规定,吹哨人是向委员会提供违反证券法信息的任何个

人,或 2 名及以上联合行动的个人,提供信息的方式由委员会通过规则或条例确定。同时,可颁发奖金的案件被法案限定为由委员会执行的、罚金超过 100 万的任何司法或行政行动<sup>①</sup>。

在奖金的额度上,法案规定,奖金将在罚金的 10%—30% 之间,其具体数额的裁量权交予委员会全权决定。法案还列举了奖金裁量中应当被考虑因素:(1) 吹哨人提供给 SEC 的信息是否重要;(2) 在 SEC 执法行动中提供的协助;(3) 是否可通过给予奖励来抑制相关违法行为的发生;(4) 在公司内部合规体系中的参与度;(5) 吹哨人是否也参与了其举报的违法行为;(6) 不合理地延误举报;(7) 是否抑制公司内部合规和报告体系发挥作用<sup>②</sup>。

以上因素在 2024 年 SEC 的财报中亦有体现。财报显示,对于存在:(1) 提供重要信息;(2) 为委员会提供帮助,如复杂交易的解读等;(3) 所提供信息在执行上有特别的帮助;(4) 参与委员会内部的调查;如上行为的吹哨人,奖金会相应提高。而存在:(1) 不合理的延迟报告;(2) 举报人在所举报事项中有责;(3) 干扰内部报告系统;以上行为时,会导致奖金的降低<sup>③</sup>。

在吹哨人的保护上,法案规定,雇主不得因举报人所从事的任何合法行为而直接或间接地以任何方式解雇、降职、停职、威胁、骚扰或歧视举报人,也不得以任何方式设置歧视举报人的雇佣条件。若违反以上的规定,员工可以在法院起诉以获得救济。

## (二) SEC 内部规则以及其市场情报(market intelligence)办公室的指引

SEC 在《多德-弗兰克法案》上述条款的构建下详细制定了关于吹哨人如何提交信息的程序规定,最新修订于 2022 年,全文共 18 节,由于涉及的问题和程序较为复杂,SEC 的市场情报办公室在一份名为《如何准备提交报告》(*Preparing a Quality Tip, Complaint, or Referral*)的说明文件<sup>④</sup>中提供了较为简易和通用的阐释。办公室建议,首先应该检查待提交的内容是否在 SEC 的管辖权下,包括但不限于以下事项:(1) 涉及上市公司、投资顾问、证券经纪商或那些自称在 SEC 注册但实际上没有注册的公司;(2) 涉及首次代币发行(ICO)或首次公开募股(IPO);(3) 欺诈相关证券或未登

① § 78u-6. Securities whistleblower incentives and protection.

② 参见孙宝玲:《美国证券吹哨人制度改革展望与镜鉴》,载《证券市场导报》2021 年第 11 期。

③ 来自 SEC 公布的 *Securities and Exchange Commission Office of the Whistleblower Annual Report to Congress for Fiscal Year 2024*。

④ U.S. SECURITIES AND EXCHANGE COMMISSION: *Preparing a Quality Tip, Complaint, or Referral*, <https://www.sec.gov/files/preparing-quality-ter.pdf>, 2025 年 5 月 22 日访问。

记证券的发行、销售,包括庞氏骗局和金字塔骗局;(4) 盗取挪用基金或证券的行为;(5) 内幕交易;(6) 向 SEC 提供虚假或误导性的财务报告,或未向 SEC 提供应提交的报告;(7) 贿赂外国官员,或向其提供不正当的付款;(8) 与市政证券交易或公共养老金计划有关的欺诈行为。

在确认 SEC 的管辖权后,举报人应尽早提交报告,因为报告提交越早,SEC 在跟进核实事实和考虑是否存在违规行为时就越有可能有用。关于提交信息的类型,办公室提示直接的信息会更具价值,并为信息种类做出了归类。举报人可以收集(1) 与举报行为相关的人员信息、网址、行为何时何地以及如何发生的详细说明;(2) 任何支持性的文件(原件比截图更有效);(3) 涉及的金额;(4) 如有代理律师,需要代理律师的联系方式;(5) 得知举报行为的渠道;(6) 如果证券欺诈相关,所了解的受害者信息;(7) 举报人自愿提供的联系方式。

## 五、中国资本市场的监管现状与挑战

### (一) 内部监督机制的发展与局限

中国资本市场经过三十余年的发展,已初步构建起“政府监管+行业自律+企业内控”的三元治理体系。在内部监督层面,虽已经建立了初步的举报机制,但实践中仍存在举报激励不足、反对报复保护缺位的瓶颈。

《证券期货违法违规行为举报工作暂行规定(2020年修订)》(以下简称《暂行规定》)中,规定举报事实清楚、线索明确,经调查属实,已依法作出行政处罚且罚没款金额在10万元以上的,按罚没款金额的1%对举报人进行奖励;已依法移送司法机关后作出生效的有罪判决的,酌情给予奖励。奖励金额不超过10万元。

即使以第二款,即满足条件能获得不超过60万元的奖金,与SEC的规定相比,我国的奖金无论是数额还是比例依然显著偏低。有研究指出:60万元的上限奖励金额相比被检举人实施违法行为对证券市场、投资者造成的损害而言微不足道,且不谈60万的上限金额之取得须满足严苛的“内部知情人员提供重大线索并经查证属实”这一构成要件。证券吹哨制度试图制止的行为一经发生对证券市场以及公众投资者造成的损失难以估量,行为人获得的风险利益也是巨大的。由于检举行为带来的奖励与危害行为造成的损失严重不平衡,不仅难以发挥形成证券监督合力、充分发挥私力监督的作用,甚至倒逼检举人采取私下与行为人暗中约定“封口费”这样的逆向

选择,漠视不法行为发生、扰乱证券市场秩序、损害投资者合法权益。<sup>①</sup>

在吹哨人的保护层面,法律规定也不够完善。对于吹哨人提交举报的方式,证券法要求举报必须实名提交,从而增加了吹哨人因担心信息泄露而不提交举报的担忧。在报复的规定上,《暂行规定》只在原则上规定了禁止报复行为,而缺少违反的法律后果。

### (二) 企业的合规意识仍需加强

在政府完善监管制度的同时,企业自查与合规也是资本市场保持健康运行的重要因素。

有研究指出,在监管制度不尽完善之时,企业的规避监管态度更会对吹哨人以及制度设计本身造成根本性的冲击:某些地方政府和证券监管应对部门因为

人力资源的有限或传统思想的束缚,对一些吹哨人的吹哨行为,反应不及时或内部化处理,甚至于将吹哨事件“暗地”通知被吹哨人。这种现象不仅说明接收举报信息单位或个人没有充分从吹哨人的角度考虑问题,没有细想吹哨行为人主观意图的诉求,不能充分从客观现实出发,对已经在社会上、网络上出现的吹哨行为态度不够主动<sup>②</sup>,更体现了企业开展经营活动中对法律风险的消极认识,也是达成良好市场运行亟需纠正的问题。

## 六、美国吹哨人制度对中国资本市场治理的启示

### (一) 构建从激励到保护的制度框架

在中国证券市场可建立具有中国特色的系统性吹哨人制度体系。

如前所述,美国《多德-弗兰克法案》为举报人设定了10%—30%的罚款比例作为奖励,在奖金裁量权全数交予SEC的同时,详细列举了奖金衡量应该考虑的因素。而在《暂行规定》的奖金条款,对于升格奖励的条件仅仅存在以下表述:对于举报在全国有重大影响,或涉案数额巨大的案件线索,经调查属实的,奖励金额不受前款规定的限制,但最高不超过30万元。内部知情人员提供了重大违法案件线索,经调查属实的,最高奖励额度不超过60万元。何为“重大影响”尚不明确。为了在激励层面提高奖励的发放力度和精准度,在修正提高奖金额度的同时,也应该明确阶梯制的奖励

<sup>①</sup> 马啸宇:《从比较法视角论我国证券市场吹哨制度》,载《南方金融》2021年第7期。

<sup>②</sup> 蒋昌力、张文:《注册制下我国“证券吹哨人”制度研究》,载《甘肃金融》2023年第11期。

条件。例如,对提供关键证据、协助跨境调查的举报人提高奖励,同时对联合举报的团体实施奖金分摊机制。

在举报人的保护上,应建立完善的全流程反报复法律屏障。在《暂行规定》存在禁止解雇、降职、歧视等报复行为等条款的基础上,需要明确增加违反上述规定的行为应如何予以救济,是以行政行为规范,还是诉诸诉讼。同样,对于举报形式亦应允许多元化的存在,即不局限于实名举报一种渠道,准许“匿名举报+律师代理”的举报模式,允许举报人通过证监会指定的加密系统提交线索,仅在奖励发放阶段披露身份,降低报复风险。

## (二) 推动企业合规体系的结构性改革

### 1. 构建严密的内部合规体系

企业应设计一套完备且独立的内部举报机制。如设立专门的举报邮箱或热线,并确保其畅通无阻,同时制定明确的举报受理、调查和反馈流程。举报处理部门应独立于其他业务部门,直接对董事会或合规委员会负责,以保证调查的公正性和客观性。在收到举报信息后,需在规定的合理期限内启动调查程序,并将调查进展和结果及时反馈给举报人,让员工感受到企业对内部监督的重视。

定期组织全面的合规培训课程,涵盖基本的法律法规知识,并且结合实际案例深入剖析违规行为的法律后果。培训内容要根据不同部门和岗位的特点进行定制,确保员工清楚了解与其工作相关的合规要求。此外,也可以通过在企业内部宣传栏、电子显示屏等显著位置展示合规标语、案例警示等方式,营造浓厚的合规文化氛围,潜移默化地强化员工的合规意识。

### 2. 强化员工权益保护机制

企业需确保员工在薪酬、晋升、福利等方面享有公平的待遇,避免因不合理的制度导致员工产生不满情绪,进而引发不必要的举报风险。在制定和调整员工政策时,应充分征求员工意见,保证政策的透明度和合理性。

明确规定禁止对举报员工采取任何形式的报复行为,并制定具体的反报复措施。一旦发现有报复行为发生,企业应迅速启动调查程序,对实施报复的人员进行严肃处理,同时为受报复的员工提供充分的补偿和支持,包括恢复原职、补发工资、赔偿精神损失等,让员工敢于通过正常渠道反映问题。

### 3. 加强与外部监管的协同合作

企业需主动了解监管动态,安排专人或团队密切关注监管机构的政策法规变化,

及时掌握最新的监管要求和趋势。通过参加行业研讨会、订阅专业资讯等方式,确保企业能够在第一时间调整经营策略和合规措施,以符合监管标准。

当面临监管调查时,企业应秉持积极合作的态度,全面、准确地提供相关资料和信息,不得隐瞒或拖延。配合监管机构的调查工作不仅有助于加快案件的处理进程,还能在一定程度上减轻企业可能面临的处罚。在调查过程中,企业可以借助律师的专业力量,确保自身的合法权益得到保障,同时规范应对调查的流程和方式。

#### 4. 运用法律手段维护企业权益

在接到举报后,企业应迅速组织专业人员,包括律师、法务人员等,对举报信息进行全面、深入的审查。通过收集证据、询问相关人员等方式,判断举报内容的真实性 and 准确性。如果发现举报存在恶意虚假的情况,企业应果断采取法律行动,追究举报人相应的法律责任,维护企业的声誉和合法权益。

律师应提前对企业可能面临的法律风险进行评估和预警,制定相应的应对策略。在面对因吹哨人举报引发的法律纠纷时,律师要充分发挥专业优势,运用法律条文和证据材料,为企业进行有力的辩护。同时,协助企业与监管机构、举报人进行沟通和协商,争取最有利的解决方案,降低法律风险对企业的负面影响。

#### 5. 定期开展合规审计与自查

企业可定期聘请专业的会计师事务所、律师事务所等第三方机构对企业的财务状况、经营活动和合规情况进行全面审计。这些专业机构具有丰富的经验和专业的方法,能够发现企业内部可能存在的潜在问题和风险点。通过外部审计的独立视角,企业可以更加客观地了解自身的合规状况,及时发现并整改问题。

除了外部审计,企业还应建立常态化的内部自查机制。各部门定期对本部门的工作进行自查,重点检查业务流程是否合规、内部控制是否有效等方面。自查结束后,形成详细的自查报告,对发现的问题及时进行整改,并将整改情况向上级部门汇报。通过内部自查自纠,企业能够及时发现并解决一些初期的问题,避免问题扩大化引发更严重的后果。

## 七、结论：制度创新与大国金融治理

从 Dodd-Frank 法案到 SEC 的全球追责,吹哨人制度的逐渐成熟已经使之成为保障资本市场良好运行的重要防线。对于中国而言,在扩大金融开放的背景下,引入吹

哨人制度不仅是提升监管效能的技术选择,更是完善资本市场基础制度、增强全球投资者信心的战略举措。未来需在制度移植过程中注重“中国化适配”,平衡鼓励举报与防范恶意诉讼、保护商业秘密与维护公共利益的关系,最终形成兼具威慑力与包容性的新型监管范式。

### 附：十大举报人奖励

截至 2023 财年末,美国证券交易委员会(SEC)的举报人奖励计划已向近 400 名举报人发放了近 20 亿美元的奖励。

以下是迄今为止发放的十大奖励:

2023 年 5 月 5 日,美国证券交易委员会(SEC)宣布向一位举报人授予近 2.79 亿美元奖励,这是 SEC 有史以来发放的最大一笔举报人奖金,也创下了其举报人计划的历史新高,金额超过 2020 年 10 月发放的 1.14 亿美元奖金的两倍。

2020 年 10 月 22 日,美国证券交易委员会(SEC)宣布向一名举报人发放超 1.14 亿美元奖金。这笔奖金由 SEC 案件相关的约 5 200 万美元和另一机构相关行动的约 6 200 万美元组成。

2021 年 9 月 15 日,美国证券交易委员会(SEC)宣布分别向两名举报人发放约 1.1 亿美元和 400 万美元奖金,其提供的信息与协助推动了 SEC 及相关执法行动的成功。

2024 年 8 月 23 日,美国证券交易委员会(SEC)宣布向两名举报人发放超 9 800 万美元奖金。第一名举报人提供的线索促使调查启动,并持续提供关键补充信息与协助,将获得 8 200 万美元奖励;第二名举报人后续提供的信息在执法行动某方面贡献显著,将获 1 600 万美元奖励。

2021 年 4 月 15 日,美国证券交易委员会(SEC)宣布向多名联合举报人发放超 5 000 万美元奖金。这些举报人提供的信息,让 SEC 工作人员察觉到涉及高度复杂交易的违规行为。

2018 年 3 月 19 日,美国证券交易委员会(SEC)宣布两名举报人共享近 5 000 万美元奖金,另一名举报人获超 3 300 万美元奖金。

2020 年 6 月 4 日,美国证券交易委员会(SEC)宣布向一名举报人授予近 5 000 万美元奖金。该举报人详细提供了某公司不当行为的一手信息,助力 SEC 成功开展执法行动,为受损害投资者追回大量资金。

2018 年 9 月 6 日,美国证券交易委员会(SEC)宣布分别向两名举报人发放 3 900 万美元和 1 500 万美元奖金,因其关键信息和持续协助助力 SEC 开展重要执法行动。

2022 年 12 月 19 日,美国证券交易委员会(SEC)宣布向一名举报人发放超 3 700 万美元奖金。该举报人不仅是企业内部调查的最初线索提供者,也是 SEC 和另一机构展开调查的信息源头。

2024 年 7 月 26 日,美国证券交易委员会(SEC)宣布向一名举报人发放超 3 700 万美元奖金。举报人坚持在企业内部举报不当行为,促使雇主展开内部调查,并最终将调查结果上报给 SEC,从而推动 SEC 启动正式调查。