



旭然國際股份有限公司

Bright Sheland International Co., Ltd.

舞弊行為檢舉及保護制度管理辦法

1.目的：

為落實公司《道德行為準則》誠信守則，防範舞弊行為，使本公司所制定之從業道德規範及誠信經營守則得以落實執行，並確保檢舉人及相對人之合法權益。

2.範圍：

本辦法適用於本公司及所屬本公司集團之子公司全體員工（包含主管及經理人）。

3.權責：

凡涉及檢舉或內控稽核發現、涉有不法或不當行為違反本公司規定者，由稽核室組成專案調查處理。

4.定義：

本辦法所稱舞弊，是指公司內、外部人員採用欺騙等違法手段，謀取個人不正當利益，損害公司經濟利益的行為。有下列情形之一者皆屬舞弊行為：

- (1) 收受賄賂或回扣。
- (2) 將正常情況下可以使公司獲利的交易事項轉移給他人。
- (3) 非法使用公司資產或貪污、挪用、盜竊公司之資產。
- (4) 使公司進行虛假的交易事項。
- (5) 故意隱瞞、錯報交易事項，使信息披露存在虛假記載、誤導性陳述或重大遺漏。
- (6) 偽造、變造會計紀錄或憑證，提供虛假財務報告。
- (7) 洩露公司的商業或技術秘密。
- (8) 其他損害公司經濟利益或謀取不正當經濟利益的行為。

5.作業內容：

5.1 檢舉原則

5.1.1 以實名檢舉為原則。

5.1.2 實名檢舉應提供被檢舉人姓名、單位、聯絡方式、具體事證等相關資訊。

5.1.3 匿名檢舉如已檢附確實事證或物證，並對情節、當事人姓名、時間、地點、關係人等闡述清楚者，專責人員亦得展開內部初步調查；惟因證據鏈中斷或缺法律構成要件，需匿名檢舉人補充說明或提供資料，經聯繫無著或不回應者，專責人員於呈報權責主管後，得逕予結案。

5.2 檢舉管道

5.2.1 內部郵箱：hr.sug@filtrafine.com.tw

5.2.2 電話：(05) 551-2322#1309 稽核室或 552-9180#8320 人資管理部

5.2.3 書面檢舉：各廠區內員工意見箱

5.2.4 當面檢舉：斗六市科加六路 15 號 稽核室或人資管理部

5.3 調查原則

5.3.1 專責承辦人員為檢舉人或被檢舉人的直系或旁系血親、三等親之姻親，或與被檢舉人存有利害關係，或存有可能影響案件處理之其他關係者，應予迴避。

5.3.2 調查應公平、公正、依法進行，惟調查不公開、結案公開。

5.4 調查程序

5.4.1 稽核室收受檢舉後，將成立調查小組，以保密方式處理檢舉案件，藉由獨立管道查證、釐清檢舉意旨及具體事證。

5.4.2 檢舉信息屬人事違規或改善建議者，應轉交人資或責任單位辦理。

5.4.3 財會部、總管理處、稽核室、人資部、資訊部等相關專業部門應予以必要協助。

5.4.4 內部初步調查階段，若發現涉有不法情形，應會辦律師顧問向檢調單位提起告訴或告發。

5.4.5 調查結果若查有事實，隨時回報董事長、總經理，跟催調查進度。

5.4.6 案件結案後，就辦理過程中發現的需改善事項，立即向相關單位提出建議，以杜絕再度發生弊端。

5.4.7 案件處理之書面文件，一般案件保存 5 年，重大案件保存 7 年，若在保存期內發生相關訴訟，則保存期中止，延續至訴訟終結日繼續計算。

5.5 檢舉人保護

5.5.1 對檢舉人的保護包含下列項目，以確保其生命財產安全、工作權及經濟權：

(1)不得對檢舉人的職位、薪酬作不利對待；

(2)不得對進行中的契約終止或變更；

(3)不得對檢舉人實施脅迫、侮辱或騷擾等行為。

5.5.2 向檢舉人核查情況時，應在不暴露檢舉人身份的情況下進行。

5.5.3 除檢舉人同意，不得於公開文書中記載檢舉人之姓名或任何足以辨識其身份之事實，對檢舉人的姓名、工作單位、家庭住址、電話等有關情況及檢舉內容必須嚴格保密，對匿名檢舉除偵查工作需要外，不得鑒定筆跡。

5.5.4 除調查案件需要外，嚴禁向被檢舉單位或被檢舉人出示檢舉資料；因調查案件需出示者，應經權責主管批准，另行製作節本，並隱去可能暴露檢舉人身份之內容。

5.5.5 在宣傳報導和對檢舉有功人員的獎勵工作中，除徵得檢舉人同意外，不得公開檢舉人之相關資料。

5.5.6 如有符合證人保護法之不法刑事案件，檢舉人於法院審理中或檢察官偵查中因到場作證，致生命、身體、自由或財產有遭受危害之虞時，稽核室應聲請核發證人保護書。

5.6 獎懲規定

5.6.1 為鼓勵及保護檢舉人、避免內部人無具體事證任意挾怨檢舉，及防止對檢舉人洩漏身分。

5.6.2 所提事證經查證屬實：

(1) 外部人士：公司視情況決定致謝之禮品。

(2) 內部人員：依公司規章予以獎勵。

5.6.3 內部人無具體事證任意檢舉者：依公司規章懲處。

5.6.4 獲悉檢舉人身分而洩漏者：

無論故意或非屬故意洩漏者，如有違背本作業程序，除願接受公司人事規章議處，並願負一切法律及損害賠償責任，倘造成公司損害應負擔賠償之責

6.本辦法經總經理核准後公布實施，修改亦同。