

本公司為落實誠信經營政策及禁止公司董事或員工等內部人利用市場上無法取得的資訊來獲利，依本公司之「誠信經營作業程序及行為指南」訂定「行為準則」；亦訂定「防範內線交易管理辦法」。

「行為準則」中規範禁止提供或收受不正當利益、利益迴避、保密機制之組織與責任、內線交易與保密等相關規範...除體現誠信正直的價值觀，也具體規範人員於執行業務時應注意之事項。當每位員工都遵守相同的規範，會提高集團市場中的聲譽，營造信任的環境，贏得客戶信任。「行為準則」訂定後並公告於公司內部員工系統，便於員工能隨時閱覽相關規範。

本公司 108 年 3 月份對同仁分別舉辦 4 場教育訓練，針對行為準則與內線交易宣導及實例說明，訓練人次 150 人，訓練時數 212 小時；並於 5/31 前所有員工於公司內部員工系統詳閱「行為準則」，以線上(或書面)填具閱覽確認書，後續新進同仁皆於到職時進行教育訓練宣導。

員工為解決道德困境，尋求建議及呈報疑慮，可以透過呈報部門主管、呈報當地的人力資源單位或內審單位，或透過全球員工通報專線(whistle@globeunion.com)，以實名方式針對行為準則各規範提出疑慮或檢舉違反行為準則的事件。全球員工通報專線由集團人資負責，依情節需求與稽核單位合作或指派相關單位協助調查。對於通報者及通報內容進行嚴格的保密管理，依據公司內部通報制度運營規定，針對事實審核的結果採取相應措施，集團人資需 7 個工作天內回覆處理結果並了解檢舉人是否同意結果。必要時最長得 60 天內完成結案。

摘錄教育訓練大綱

GU Code of Conduct

公司內部規範

案例 1：禁止提供或收受不正當利益

案例 2：禁止提供或收受不正當利益

禁止提供或收受不正當利益 (誠信經營作業程序及行為指南 第 6 條)

禁止提供或收受不正當利益 (誠信經營作業程序及行為指南 第 6 條)

收受不正當利益之處理程序

案例 3：疏通費及處理程序

疏通費及處理程序 (誠信經營作業程序及行為指南 第 8 條)

政治獻金與 慈善捐贈或贊助

案例 4:利益衝突

利益迴避 (誠信經營作業程序及行為指南 第 11 條)

利益迴避 (誠信經營作業程序及行為指南 第 11 條)

利益迴避 (誠信經營作業程序及行為指南 第 11 條)

利害關係人申報

案例 5:利益衝突

案例 6:利益衝突

保密機制之組織與責任 (誠信經營作業程序及行為指南 第 12 條)

保密機制之組織與責任 (誠信經營作業程序及行為指南 第 12 條)

案例 7:利益衝突

案例 8:利益衝突

準確的報告、帳目和記錄

案例 9:利益衝突

友善的職場

案例 10:利益衝突

案例 11:利益衝突

當有道德疑問時

尋求建議和呈報疑慮

申訴之保護與處理

“我們依賴每一位員工每一次都作出正確的決定，在任何情況下都絕不犧牲我們的價值觀或誠信。”

目錄

集團CEO的話

前言

提供或收受不正當利益

疏通費

政治獻金之處理程序

慈善捐贈或贊助之處理程序

利益迴避

保密機制之組織與責任

準確的報告、帳目和記錄

友善的職場

兼差行為

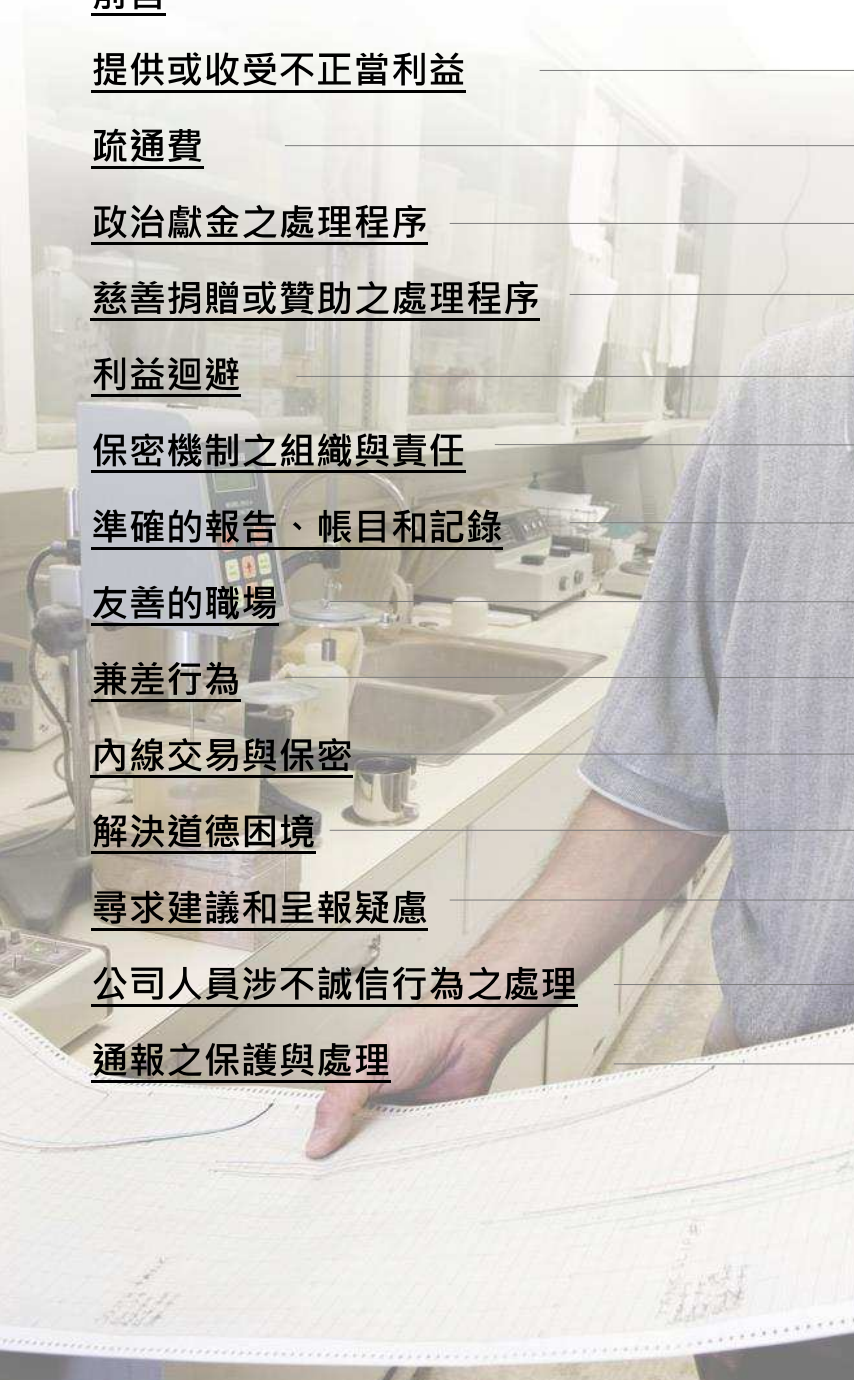
內線交易與保密

解決道德困境

尋求建議和呈報疑慮

公司人員涉不誠信行為之處理

通報之保護與處理



內線交易與保密 (誠信經營作業程序及行為指南 第15條)

我們絕對不能夠透過使用內線資訊獲得個人財務收益。

本公司人員應遵守證券交易法之規定，不得利用所知悉之未公開資訊從事內線交易，亦不得洩露予他人，以防止他人利用該未公開資訊從事內線交易。

參與本公司合併、分割、收購及股份受讓、重要備忘錄、策略聯盟、其他業務合作計畫或重要契約之其他機構或人員，應與本公司簽署保密協定，承諾不洩露其所知悉之本公司商業機密或其他重大資訊予他人，且非經本公司同意不得使用該資訊。

對同仁的期待：



- 當獲悉內部資訊或收到在封閉期內限制交易的通知時，絕不可購買或出售成霖集團的股份（或以其他方式交易公司的證券）。
- 不可向其他人傳遞內部資訊，例如親屬或朋友。

問

我偶然聽到一位同事談論公司即將進行的併購行動。這是否意味著我不能買賣公司股票??

答

是的。如果你認為該資訊是真實的，那麼你將被視作擁有內線資訊，不應進行交易。無意中聽到資訊的個人應更為小心謹慎，不可在其他同事聽力範圍之內討論任何機密事項。

解決道德困境

在多數情況下，做出正確的決定不難，但偶爾您可能會面臨道德困境，難以解決，使您不得不作出判斷。在這些情況下，TRUST模式可以幫助您做出道德決策。



THINK 思考道德困境

- 您是否已瞭解所有相關資訊？
- 會對誰造成影響？
- 如果接受公評，我的行動是否會得到正面的評價？



READ 閱讀相關政策或程序

- 「誠信經營作業程序及行為指南」或本準則是否能指引方向？
- 相關政策、程序及/或法律有哪些？



UNDERSTAND 瞭解決策對所有相關人員的影響

- 對您、對公司業務或對其他利害相關者（例如客戶、供應商、股東）有何潛在風險？
- 決策可能造成哪些短中長期影響（例如商譽、成本、品質、服務提供）？



SPEAK 溝通以便尋求協助

- 必要時，與部門主管、同事或專家（例如人力資源部門、法務部門、品質部門、衛生、安全與環境部門）商談。
- 洽詢各地區稽核單位，尋求其他建議。



TAKE ACTION 採取行動，解決道德困境

- 進行必要之申報或處理程序。
- 結果為何？您學到什麼？

尋求建議和呈報疑慮

員工可以使用以下資源獲得有關道德事宜的協助、資訊或指導，或呈報懷疑事件。

連絡部門主管

大多數情況下，你的部門主管是最佳交流人選。不論任何情況下，如果你不能確定甚麼是最合適的行動方針，可以向主管尋求建議。請先向直屬主管反映，在特殊情況下，當你感覺諮詢直屬主管不恰當，你可向上一級主管尋求建議或報告疑慮。

告知當地的人力資源單位或內審單位

當地的人力資源單位/內審單位，可以與你討論你可能遇到的任何道德事宜或困境，以及涉及聘雇事項的疑慮。

全球員工通報專線

全球員工通報專線由集團人資負責，依情節需求與稽核單位合作或指派相關單位協助調查。員工可透過專線，以實名方式針對行為準則各規範提出疑慮或檢舉違反行為準則的事件。

電子郵件：whistle@globeunion.com

通報方式：

- 通報資訊請包含人/事/時/地/物等詳細資訊
- 各項通報/檢舉之內容在符合「實名、具體、完整、出於善意」下方予以受理。
- 收到通報/檢舉2個工作天內，集團人資需回覆檢舉人是否受理或需補充資訊
- 集團人資需7個工作天內回覆處理結果並了解檢舉人是否同意結果。必要時最長得60天內完成結案。

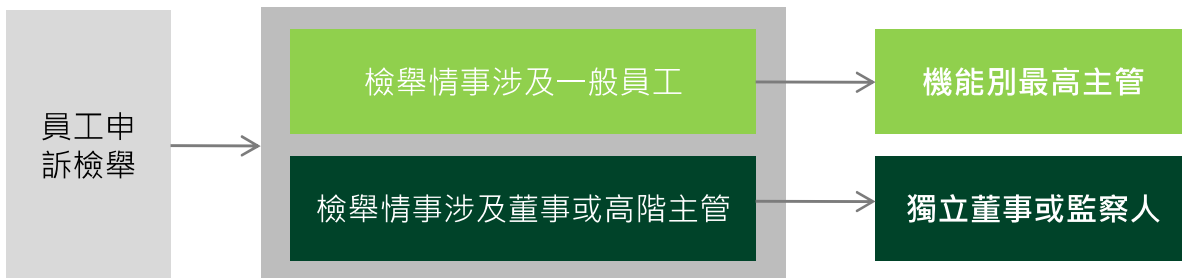
公司人員涉不誠信行為之處理

(誠信經營作業程序及行為指南 第21條)

本公司鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為，依其檢舉情事之情節輕重，酌發合理獎金，內部人員如有虛報或惡意指控之情事，應予以紀律處分，情節重大者應予以革職。

主管與處理檢舉情事之相關人員應對於檢舉人身分及檢舉內容予以保密，並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。

1. 檢舉情事涉及一般員工者應呈報至機能別主管，檢舉情事涉及董事或高階主管，應呈報至獨立董事或監察人(審計委員會)。
2. 前款受呈報之主管或人員應即刻查明相關事實，必要時由法規遵循或其他相關部門提供協助。
3. 如經證實被檢舉人確有違反相關法令或本公司誠信經營政策與規定者，應立即要求被檢舉人停止相關行為，並為適當之處置，且必要時透過法律程序請求損害賠償，以維護公司之名譽及權益。
4. 檢舉受理、調查過程、調查結果均應留存書面文件，並保存五年，其保存得以電子方式為之。保存期限未屆滿前，發生與檢舉內容相關之訴訟時，相關資料應續予保存至訴訟終結止。
5. 對於檢舉情事經查證屬實，應責成本公司相關單位檢討相關內部控制制度及作業程序，並提出改善措施，以杜絕相同行為再次發生。
6. 集團人資應將檢舉情事、其處理方式及後續檢討改善措施，向總經理報告。



凡違反本準則或相關法令、規章、政策和合約的員工、經理人將遭受紀律處分，情節重大者可遭到終止聘僱或服務，視當地法令而定。

通報之保護與處理

保障政策

- 徹底保障通報者的身份，避免因通報內容，出現個人利益受損的情況。但是不包含以誹謗、偽造或陷害他人為目的的通報行為。
- 通報內容要進行嚴格的保密管理。
- 通報人與通報內容若因調查之必須適度公開，須經通報人同意。

保護對象

保護對象是指根據事實提出正確證據的通報者，同時需要徹底保護好通報者及利害關係者的通報資訊，但不包含通報前已有貪汙腐敗違反規定之事實或其他已因被通報而正在進行稽核調查的事項。

身份保障及待遇

- 禁止通報者在身份（人事）上有利益損失或者工作條件上有差別化。
- 禁止升職、調動等人事問題上造成利益損害。
- 通報者要求調動部門時，該部門主管需要最優先考慮關照。

結果的處理及通報

- 根據公司內部通報制度運營規定，針對事實審核的結果採取相應措施。
- 事實核對結果需要在60天之內向通報者通報時，需要提前向通報者通知原因。

不予審查內容

- 匿名通報
- 仔細研討通報內容，發現沒有實際審查意義時，得經過集團總經理的決裁不開展審查業務。
- 決定不予審查時，向通報者通知原因。