

推動誠信經營

- 公司設置推動企業誠信經營單位：由財務總處執行。
- 具體作法
 - A. 內部教育宣導
 - 1. 本公司訂有『誠信經營守則』、『誠信經營作業程序及行為指南』等相關規範，並公布在公司內部網路供同仁隨時查閱與了解。
 - 2. 本公司於年度對總公司全體同仁(含到職)進行誠信經營之教育訓練及宣導。
 - B. 外部管理
 - 1. 對公司供應商進行宣導，供應商合約明定誠信經營相關條款（競業禁止，禁止勸誘離職及嚴禁賄賂）等，並要求簽訂及遵守。
 - C. 董事會報告
 - 1. 每年於董事會中進行相關公司『誠信經營』執行情形進行報告。
- 執行情形
 - A. 要求同仁(在職/新到職)每年閱讀『誠信經營守則』、『誠信經營作業程序及行為指南』等相關規範，並於系統內進行閱讀並完成相關紀錄利於追蹤尚未完成相關訓練之人員確實進行。
 - B. 112年成霖總公司完成以上訓練之受訓人數統計：129人次、進修時數64.5小時；完成比例：83.77%。
 - C. 供應商簽定公司制式合約，明定遵守本公司誠信經營相關條款，並遵守其規範，簽訂比例：100%。
 - D. 設定違反誠信經營檢舉信箱：whistle@globeunion.com

履行誠信經營情形(111 年度股東會年報)

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司誠信經營守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
<p>一、訂定誠信經營政策及方案</p> <p>(一) 公司是否制定經董事會通過之誠信經營政策，並於規章及對外文件中明示誠信經營之政策、作法，以及董事會與高階管理階層積極落實經營政策之承諾？</p>	✓		(一)本公司訂定之「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」皆經董事會通過，訂定之工作規則、行為守則，規範所有員工、董事會與高階管理階層落實誠信、廉能公正做事原則及遵守政府法令及規定，於內部管理及外部商業活動中確實執行。	無重大差異。
<p>(二) 公司是否建立不誠信行為風險之評估機制，定期分析及評估營業範圍內具較高不誠信行為風險之營業活動，並據以訂定防範不誠信行為方案，且至少涵蓋「上市上櫃公司誠信經營守則」第七條第二項各款行為之防範措施？</p>	✓		(二)本公司訂定之誠信經營守則中，關於營業範圍內具較高不誠信行為風險之營業活動，加強防範行賄及收賄、提供非法政治獻金、提供或接受不正當利益、侵害營業秘密... 等措施。	無重大差異。
<p>(三) 公司是否於防範不誠信行為方案內明定作業程序、行為指南、違規之懲戒及申訴制度，且落實執行，並定期檢討修正前揭方案？</p>	✓		(三)本公司依據相關法令訂定誠信經營守則，建立公司誠信經營之企業文化及健全發展。最近一次修訂誠信經營守則為 108 年 11 月 8 日。	無重大差異。
<p>二、落實誠信經營</p> <p>(一) 公司是否評估往來對象之誠信紀錄，並於其與往來交易對象簽訂之契約中明定誠信行為條款？</p>	✓		(一)依據守則中第9條之規定，公司商業往來之前，應考量其代理商、供應商、客戶或其他商業往來交易對象之合法性及是否涉有不誠信行為，避免與涉有不誠信行為者	無重大差異。

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司誠信經營守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			進行交易。與其簽訂契約，其內容應包含遵守誠信經營政策及交易相對人如涉有不誠信行為時，得隨時終止或解除契約之條款。	
(二) 公司是否設置隸屬董事會之推動企業誠信經營專責單位，並定期(至少一年一次)向董事會報告其誠信經營政策與防範不誠信行為方案及監督執行情形？		✓	(二)本公司由總經理協調人力資源、財務、法務等相關部門辦理相關作業。	爰依相關法令辦理。
(三) 公司是否制定防止利益衝突政策、提供適當陳述管道，並落實執行？	✓		(三)如職務上行為與自身利益產生衝突或有產生衝突之可能者，應向直屬主管報告並敘明原由後，依直屬主管之指示迴避之；若直屬主管指示繼續承辦者，得要求直屬主管以書面下達該指示。	無重大差異。
(四) 公司是否為落實誠信經營已建立有效的會計制度、內部控制制度，並由內部稽核單位依不誠信行為風險之評估結果，擬訂相關稽核計劃，並據以查核防範不誠信行為方案之遵循情形，或委託會計師執行查核？	✓		(四)本公司已建立有效之會計制度及內部控制制度，內部稽核單位人員，定期查核前項制度遵循情形，並向董事會報告。	重大差異。
(五) 公司是否定期舉辦誠信經營之內、外部之教育訓練？	✓		(五)公司制定之「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、公司人員涉不誠信行為之處理、通報之保護與處理...等相關規範，除體現誠信正直的價值	無重大差異。

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司誠信經營守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			<p>觀，亦具體規範人員於執行業務時應注意之事項。權責單位也不定期將主管機關之相關函文轉知予董事與內部人，以加強其法遵意識。每年舉辦誠信經營相關內部教育訓練，適時請董事參加外部相關座談會與課程。111年度子公司新進員工計3,645人於到職當日之職前訓練(每人平均教育訓練時間約1小時)其訓練範疇皆包含「行為準則」。111年度營運總部新進員工人數計14人於到職當日進行到職及相關教育訓練宣導(每人教育訓練時間約8小時)，「行為準則」、「內線交易宣導」皆包含在內。前述所提「行為準則」、「內線交易宣導」…等相關資訊皆公告於本公司內部員工系統，便於公司所有員工能隨時閱覽相關規範。</p>	
<p>三、公司檢舉制度之運作情形 (一) 公司是否訂定具體檢舉及獎勵制度，並建立便利檢舉管道，及針對被檢舉對象指派適當之受理專責人員？</p>	✓		<p>(一)本公司設有全球員工通報專線(whistle@globeunion.com)，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，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</p>	無重大差異。

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司誠信經營守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			查。公司依檢舉情事之情節輕重，酌發合理獎金。內部人員若有虛報或惡意指控之情事，應予以紀律處分，情節重大者予以革職。	
(二) 公司是否訂定受理檢舉事項之調查標準作業程序、調查完成後應採取之後續措施及相關保密機制？	✓		(二)各通報/檢舉資訊應包含人/事/時/地/物等詳細資訊，內容於符合「實名、具體、完整、出於善意」方予以受理。依據公司內部通報制度運營規定，集團人資於收到後2個營業日，須回覆是否受理或需補充資訊，針對事實審核的結果採取相應措施，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。調查結果依公司誠信經營作業程序及行為指南第21條予以紀律處分，情節重大者予以革職。	無重大差異。
(三) 公司是否採取保護檢舉人不因檢舉而遭受不當處置之措施？	✓		(三)徹底保障通報者身分，避免其個人利益受損；但不包含以誹謗、偽造或陷害他人為目的的通報。通報內容進行嚴格的保密管理，若因調查之必要需通報人同意才能適度公開。禁止通報者在身份(人事)有利益損失或工作條件差別化。	無重大差異。
四、加強資訊揭露 公司是否於其網站及公開資訊觀測站，揭露其所定誠信經營守則內容及推動成效？	✓		本公司適時透過公開資訊觀測站、年報、公司網站揭露誠信經營相關資訊。	無重大差異。

評估項目	運作情形		與上市上櫃公司誠信經營守則差異情形及原因
	是	否	
五、公司如依據「上市上櫃公司誠信經營守則」定有本身之誠信經營守則者，請敘明其運作與所定守則之差異情形：本公司已制定「誠信經營守則」，其運作之差異情形如前述。			
六、其他有助於瞭解公司誠信經營運作情形之重要資訊：(如公司檢討修正其訂定之誠信經營守則等情形)：108年11月8日修訂「誠信經營守則」。			