海韻電子工業股份有限公司

檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法

第一條 依據及目的

為落實執行本公司道德行為準則及誠信經營守則之規定，鼓勵舉報任何非法或違反道德行為準則或誠信經營守則之行為，建立本公司內、外部檢舉管道及處理制度，使本公司所制定之道德行為準則及誠信經營守則得以落實執行，並確保檢舉人及相關人之合法權益，特制定本辦法。

第二條 適用人員

本檢舉辦法適用本公司、子公司所有受僱人、經理人、受任人及董事或其他利害關係人。

第三條 受理單位

1. 外部受理單位

董事會同意授權本公司之約聘律師為非法與不道德或不誠信行為檢舉之受理及調查單位，律師得視檢舉內容進行調查、轉請或協調本公司專責單位人員處理，公司內部人員應配合調查及提供相關協助。

2. 內部受理單位

本公司指定董事長室為受理檢舉案件之專責單位（以下簡稱本公司專責單位），如有必要得協調適當單位協同調查或是向律師諮詢，或轉請律師處理和調查。

第四條 檢舉管道

本公司於公司網站公告外部及內部受理單位之獨立檢舉信箱，供本公司內部及外部人員使用。

1. 外部檢舉信箱：davidliu@law-meridian.com（律師受理）

2. 內部檢舉信箱：whistleblower@seasonic.com.tw（董事長室受理）

第五條 檢舉處理程序

一、檢舉人應至少提供下列資訊：

1. 檢舉人之姓名、聯絡地址、電話、電子信箱。
2. 被檢舉人之姓名或其他足資識別被檢舉人身分特徵之資料。
3. 檢舉案中所涉及公司人員之姓名及服務單位。
4. 可供調查之具體事證，其內容應盡可能包括人、事、時、地、物。
5. 如為虛偽、不實之舉發者，應負法律上之責任。
6. 檢舉人若以匿名形式，原則上不予處理，惟所陳述的內容認有調查之必要者仍可分案處理。

二、本公司應依下列程序處理：

1. 受理單位收到檢舉後，應即依檢舉案件性質執行調查處理，若經確認舉報內容無審查意義，得決裁不展開審查，並向舉報者通知不受理原因並留存軌跡紀錄。

2. 受理單位受理檢舉案件後應依以下程序辦理陳報：
 - (1) 受理檢舉情事若涉及一般員工，得視情事內容呈報至部門主管或董事長。
 - (2) 檢舉情事涉及董事或主管，應視情事呈報至獨立董事或董事長。
3. 受理單位受理檢舉案件後，若初步判定檢舉內容並非憑空捏造、有初始證據可佐證，將進行訪談並作成書面紀錄，另將訪談紀錄提交董事會指定專責單位後或依層級陳報相關主管，由主管評估是否續行調查。
4. 確認續行調查，則受理單位續行相關約談和調查與檢舉事實有關之人員、調取相關資料後，釐清檢舉人所檢舉之事項是否屬實並作成調查報告，調查報告提交董事會指定之專責單位後或依層級陳報相關主管，由公司作後續處置。
5. 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。
6. 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。
7. 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。
8. 本公司專責單位應將檢舉情事、其處理方式及後續檢討改善措施，向近期董事會報告。

第六條 保密與獎懲

- 一、本公司應承諾對檢舉者及利害關係者的身份及檢舉資訊確實保密，未獲檢舉人書面同意者，不得揭露其身份。如有揭露其身份之必要時（例如：法庭必須之證據），本公司受理檢舉案件之專責單位應先通知當事人後再行處理。若檢舉人為本公司人員，本公司承諾保護檢舉人不因檢舉而遭受不當之處置。但保護不包含以誹謗、偽造或陷害他人為目的之檢舉行為。
- 二、受理處理相關人員對於檢舉人之姓名、身分及其他可資辨認身分之相關資料，以及檢舉內容應確實保密，如有洩密情事者，依本公司員工獎懲辦法議處。
- 三、檢舉案件經查屬實，受理單位應報請本公司於斟酌對公司貢獻及所產生經濟效益之大小後，給予檢舉人獎勵。
- 四、檢舉案經查證屬實者，本公司依法令或公司內部相關懲戒規定辦理，或為法律責任之追訴。惟於做出懲處決定前，公司應提供檢舉案相對人陳述意見或申訴之機會，以維護檢舉案相對人之權利。

第七條 利益迴避

受理檢舉案件之人員與檢舉人或被檢舉人具二親等關係、與被檢舉事項具有利害關係，或有其他可能影響檢舉案件被公正調查、處理之情況，承辦檢舉案件之人員應主動迴避，檢舉人或被檢舉人亦有權要求該人員迴避。

第八條 施行與修正

本辦法經董事會通過後施行，修正時亦同。

民國 112 年 1 月 13 日訂定。