

集雅社股份有限公司

非法與不道德或不誠信行為檢舉辦法

2025.07.17

- 第1條 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，特制定本辦法。
- 第2條 範圍
本辦法適用本集團之董事、經理人、受僱人、受任人、具有實質控制能力者以及與本公司有所合作、往來之廠商或客戶。
- 第3條 定義
本辦法所稱之「不法行為」包含以下所列行為：
一、一切違反法令之行為，致影響本公司權益者(如竊盜、毀損、暴力脅迫、誹謗侮辱、背信、洩漏公務機密、挪用公款等)。
二、違反本公司各類規章制度及合約內容，或意圖利用職務取得不正當利益之行為，致影響公司權益者(如督導不周、驗收不實、怠忽職守、收受賄賂、接受不當邀宴等)。
三、本公司所有員工若遭受不法侵害，應依照「職務遭受不法侵害預防、申訴及懲戒辦法」辦理。如涉及性騷擾事件者，應依照「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」所訂相關程序辦理。
- 第4條 權責
一、受理股東、投資人、供應商等外部人員之檢舉：獨立董事、公司治理主管。
二、受理董事、經理人、員工等內部人員之檢舉：公司治理主管、稽核室。
- 第5條 檢舉信箱：whistleblower@gseven.com.tw
檢舉之電子郵件，應由本公司全體獨立董事、公司治理主管和稽核主管同時收件，並做及時妥善之處理。
- 第6條 檢舉方式
一、具名檢舉：檢舉人應提供真實姓名、聯絡方式等資訊，並詳細、具體說明檢舉內容，包含人、事、時、地及相關資料以供佐證。
二、匿名檢舉：詳細、具體說明檢舉內容，包含人、事、時、地及相關資料以供佐證。
- 第7條 處理程序
一、受理檢舉單位接獲檢舉後，對於檢舉人之身分及檢舉內容應予保密，並應於五個工作天內依據檢舉文件、紀錄或筆錄及相關資料檢核是否受理，經檢核確認受理之案件，相關單位及人員應配合調查或提供協助。
二、受理檢舉單位應於確認受理後兩個月內結束調查，並將調查結果與處理建議作成書面「調查報告」，呈報總經理及董事長；惟當調查事宜涉及總經理時，應將調查結果直接呈報董事長。如遇案件特殊，無法於規範期限內完成調查者，則應將延長調查之原因、碰到之困難、或需協助事項呈報總經理/董事長申請延長調查期限，至多不得超過六個月。
三、檢舉情事涉及董事或高階主管者，應呈報至獨立董事。
四、受理檢舉單位及檢舉人不得因檢舉情事而遭不當處置；被檢舉人於調查程序中應有陳述意見或申訴之機會。
五、檢舉事件經查證屬實者，應立即要求被檢舉人停止相關行為，並為適當之處置，且於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。
六、經調查發現重大違規情事或公司有受重大損害之虞時，受理檢舉單位應將檢舉情事、其處理方式及後續檢討改善措施，向董事會報告。
- 第8條 記錄保存
受理檢舉單位應完整記錄各項資料。受理檢舉、調查過程及調查結果應留存書面或電子文件，並保存五年以上；保存期限未屆滿前，發生與檢舉內容相關之訴訟時，應繼續保存至訴訟終結止。
- 第9條 檢舉人保護制度
一、公司承諾並保護檢舉人不因檢舉案件而對檢舉人予以解雇、降職、減薪、損害其依法令、契約應享有之權益或其他不利處份。惟檢舉人如有明顯虛報或惡意不實檢舉之情事者，或有違法之不當行為經本公司查證屬實而依相關規定懲處者，則不受此保護。

- 二、除為符合法令或配合公務機關調查之目的，或屬眾所周知之資訊外，專案負責人及調查小組對於檢舉人之身分、檢舉內容及調查程序負保密責任，不得洩漏任何足以識別檢舉人身分之資訊，內容包含但不限於姓名、員工編號、身分證號、性別、出生年月日、部門、職位、聯絡方式及其他得以直接或間接方式識別該個人之資料。

第10條 本辦法經董事長核准後施行，修訂時亦同。