

109年推動企業誠信經營 政策報告

人力資源部

本報告業已提報109年12月16日第15屆第5次董事會



109年推動企業誠信經營政策報告

依據主管機關要求，報告中鼎落實誠信經營情況

1. 執行單位: 人力資源部

2. 執行事項:

2-1. 定期針對CTCI企業文化 (誠信、專業、團隊、創新)，從制度面和文化形塑面雙管齊下宣導，並將企業文化置於績效考評項目中，更藉由以下活動重點重申和強化員工誠信信念，包含：

- 辦理四堂信賴學堂講座課程，共616人參與。
- 辦理企業文化深化信賴訓練課程，累計3,699人完訓。
- 辦理團隊感謝週活動(11/16~12/4)，集團共計3,500人參加。
- 年度 “Code of Conduct” 提醒與簽署，藉此定期檢討並隨時檢視。

2-2. 暢通員工舉報作業管道，提升同仁揭弊決心：

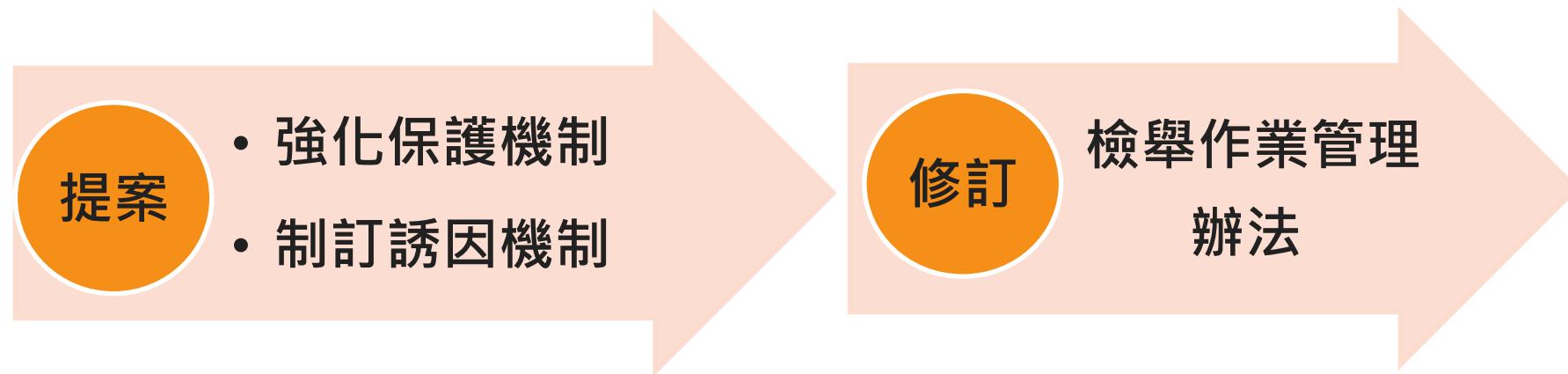
- 續辦員工意見單一管理平台(含第三方檢舉平台)俾利調查、處理與紀錄。
- 本年度接獲舉報3件，3件均已結案

2-3 增訂吹哨人條款

強化誠信作為 – 增修吹哨人條款

舉報機制對於檢舉人應有

- 保護機制
- 誘因機制



檢舉作業管理辦法修訂建議

AS IS	TO BE
<p>5.4 調查</p> <p>中鼎獎懲評議委員會如決議立案調查時，需依檢舉案件情況指定相關單位代表組成調查小組並指派小組召集人，開始進行調查。調查過程中，人力資源部須依調查小組之調查作業規畫，通知相關應配合協助調查單位。調查小組於必要時，得約談相關人員或請相關人員提供相關資料，以協助調查。完成調查後，將調查報告送交人力資源部。</p>	<p>5.4 調查</p> <p>中鼎獎懲評議委員會如決議立案調查時，需依檢舉案件情況指定相關單位代表組成調查小組並指派小組召集人，開始進行調查，惟與檢舉案件有利益衝突之人員應主動迴避不得參與調查。調查過程中，人力資源部須依調查小組之調查作業規畫，通知相關應配合協助調查單位。調查小組於必要時，得約談相關人員或請相關人員提供相關資料，以協助調查。完成調查後，將調查報告送交人力資源部。</p>

補充修訂：保護機制強化吹哨者個資保密，所有參與案件處理之獎懲委員會成員、相關負責人員須簽定保密具結書，定義洩密之責任及懲處；誘因機制由獎懲委員會討論依查證屬實之案件大小，即時給予新台幣1~10萬元之檢舉獎金，不另行記功、公告，以保護吹哨者及鼓勵同仁勇於檢舉。

檢舉作業管理辦法修訂建議

AS IS	TO BE
<p>5.6 回應</p> <p>任何檢舉案件，人力資源部均需以書面回應處理結果予檢舉人。如屬不實指控之檢舉，或屬謾罵性內容，回應內容應包含有關法律責任之提醒。</p>	<p>5.6 回應</p> <p>任何檢舉案件，人力資源部均需以書面回應處理結果予檢舉人。如屬不實指控之檢舉，或屬謾罵性內容，回應內容應包含有關法律責任之提醒。本公司同仁如有虛報或惡意不實檢舉之情事者，應予以懲處，情節重大者應予以解雇</p>

檢舉作業管理辦法修訂建議

AS IS	TO BE
<p>5.7 保護措施</p> <p>5.7.1 人力資源部負責業務同仁與獎懲評議委員會及調查小組所有人員，均應對檢舉人資料負保密責任。</p>	<p>5.7 保護措施</p> <p>5.7.1 人力資源部負責業務同仁與獎懲評議委員會及調查小組所有人員，均應對檢舉人資料負保密責任，並以書面聲明不得洩漏任何足以識別其身分之資訊，內容包含但不限於姓名、身分證統一編號、職位、職等、聯絡方式及其他得以直接或間接方式識別該個人之資料。</p> <p>5.7.2 本公司承諾並保護檢舉人不因檢舉之案件而對檢舉人予以解雇、降職、減薪、損害其法令、契約或習慣上應享有之權益或其他不利處份。</p>

檢舉作業管理辦法修訂建議

新增條文

5.8 誘因機制

5.8.1 本公司同仁依本辦法舉發或有損公司利益之案件，經查明屬實或設法防止使公司減免損害者，依其檢舉情事之輕重，酌予新台幣10萬元以下之獎金。

5.8.2 檢舉人如曾涉入其所檢舉之不法情事，因提供資料並協助本公司與行政司法機關調查事實者，得減輕或免除其懲處等級及責任。