

KINGCAN HOLDINGS LIMITED

申訴及檢舉辦法

第一條 目的：

福貞控股(以下稱「本公司」)根據「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」訂定本公司內、外部申訴(檢舉)管道及處理制度(以下稱「本規範」)，確保申訴(檢舉)人之合理權益。

第二條 適用對象：

本規範適用於本公司之董事、經理人、受僱人或具有實質控制能力者。如子公司其他規章或當地法令另有規定者，從其規定。

第三條 適用範圍：

本公司之董事、經理人、受僱人或具有實質控制能力者(以上簡稱實質控制者)，於從事商業行為之過程中涉及「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」所規範之不誠信行為者，皆可進行舉報。

第四條 舉報管道：

任何發現本公司人員可能涉及不誠信行為之情事時，可透過下列管道辦理：

(一) 本公司員工申訴(檢舉)管道：

1. 投函舉報→意見箱
2. 電子郵件舉報信箱(spokesman@kchld.com)

(二) 外部利害關係人申訴(檢舉)管道：

1. 公司外部官網→利害關係人專區→電子郵件舉報信箱(spokesman@kchld.com)
2. 投函舉報：台中市西區臺灣大道二段307號六樓之2/福貞控股發言人

第五條 舉報原則：

- (一) 以實名檢舉為原則，申訴(檢舉)人應註明姓名、單位、分機、被檢舉人姓名、申訴(檢舉)事由及日期。
- (二) 匿名檢舉需敘明違規事實或檢具違規證據資料，經查證屬實後方予受理。
- (三) 未具名且不實或故意捏照事實之申訴(檢舉)案件，本公司得不回覆或不理。
- (四) 檢舉人於案件受理後不得就同一事由再提出檢舉。

第六條 調查程序：

- (一) 本公司發言人接獲舉報後，由發言人盡速會辦相關單位處理，且得向相關單位調閱文件或要求提供必要之協助，並於三個月內完成調

查報告；若有延長之必要者，得留存理由延長之，但以一次為限，其延長期間不得逾三個月。

- (二)調查單位人員與檢舉人或被檢舉人間有配偶、二親等內直系或旁系血親關係，或與被檢舉人存有利害關係，或存有有可能影響案件處理之其他關係者，應予迴避。
- (三)調查單位應秉持客觀、公正之態度，給予被檢舉人或相關涉案人員充分陳述意見及答辯之機會。
- (四)調查單位於調查中若因事證不足，請求檢舉人補充其他事證資料，但檢舉人未提供致難以查證者，本公司得不予調查、停止，或終止調查程序，惟仍應留存受理相關文件。
- (五)被檢舉人為一般員工者，調查單位應將調查結果陳報總經理核可，並通知被檢舉人所屬單位主管；若結果屬重大違規情事，或對公司有重大損害之虞者應將調查結果陳報至審計委員會或董事會；被檢舉人為董事或職責相當於經理人以上之管理階層者，調查單位應將調查結果陳報至審計委員會或董事會。
- (六)除有無法通知之情形外，調查單位應視情形以書面、電子或其他方式，將檢舉案件之受理及處理情形通知檢舉人。

第七條 歸檔及保管：

調查單位應將檢舉案件調查過程、結果及相關文件以書面或電子檔方式記錄保存五年，若發生與檢舉案件相關之訴訟時，則相關資料應繼續保存至訴訟終結止。

第八條 檢舉人保護：

- (一)本公司以保密方式處理檢舉案件，對於申訴(檢舉)人之身分及檢舉內容予以保密，不得洩露。
- (二)本公司對於申訴(檢舉)人依法採取適當之保護措施，包括不得揭露或公開足以識別申訴(檢舉)人身份之資訊予非必要之第三人，但若檢舉人本人同意則不在此限。向檢舉人查證事實時，應在不暴露其身份之情況下進行，以避免申訴(檢舉)人因舉報或參與調查而受到報復。
- (三)本公司不得因檢舉行為，而對檢舉人施以下列各款不當處置：
 1. 資遣、免職、解聘、解雇或使其喪失職位等相類人事決定。
 2. 減薪、降職、取消獎金或其他相類人事決定。
 3. 考績、工作績效之歧視或相類之不公待遇。
 4. 對檢舉人為強暴、脅迫、侮辱或騷擾之行為。
 5. 損害其依法令、契約所應享之權益，或其他不利處分。前項處置如為因應本公司業務、經營需求之組織改造、整併或裁撤，非針對檢舉人個人之處置，或檢舉人有違法不當之行為，經本公司查證屬實而依相關規定懲處者，不在此限。

第九條 懲處：

本公司對申訴(檢舉)案件，如經證實確有違反相關法令或本公司誠信經營政策與規定者，應立即要求行為人停止相關行為，情節重大者，應依相關法令或依公司人事辦法予以解任或解雇，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。

第十條 附則

本規範經總經理核准後公告實施，修正時亦同。