

驊宏資通股份有限公司

員工道德與行為準則

110年07月13日董事會通過

第一條 (訂定目的及依據)

為使本公司員工之行為有所依循，並使公司之利害關係人瞭解本公司員工執行職務時應遵循之道德標準及行為規範，爰訂定本準則，以資遵循。

第二條 (適用範圍)

本準則適用於本公司及本公司持股超過50%之子公司（以下稱本公司）全體員工（包括但不限於本公司經理人、正職、兼職及約聘人員、及其他接受本公司委任從事本公司工作之相關人員）。

第三條 (誠實及道德)

本公司員工之行為應符合道德規範並誠實地履行其義務。
前項所稱誠實行為係指該行為無詐欺之意圖或欺騙之事實；符合道德規範係指該行為符合專業標準，包括以公正之方式處理個人與其職務之利益衝突。

第四條 (防止利益衝突)

本公司員工應以客觀及有效率之方式執行公務，不得以其在公司所擔任之職位而使得其自身、配偶或二親等以內之親屬獲致不當利益。
本公司員工對於已發生或已知自身、配偶或二親等與本公司有潛在利益衝突之事項，應立即向其上級或更高階主管說明並揭露相關事宜。

第五條 (避免圖私利之機會)

本公司員工有責任維護及增加公司正當合法獲取之利益，並應避免下列事項：

- 一、透過使用公司財產、資訊或藉由職務之便，致使本人或第三人獲取私利或有獲取私利之機會。
- 二、未經公司適當授權，向外界提供或揭露機密資料；並嚴禁以機密或內幕消息謀取個人或他人利益，或致他人受損害。
- 三、與公司競爭。

公司有獲利機會時，本公司員工有責任增加公司所能獲取之正當合法利益。

第六條 (保密責任)

本公司員工就其職務上所知悉之事項或機密資訊，應謹慎管理，非經本公司揭露或因執行工作職務之必要而為提供者外，不得洩漏予他人或為工作目的以外之使用；離職後亦同。

前項應保密之資訊，包括但不限於本公司之人員及客戶資料及個人資訊、發明、業務機密、技術資料、產品設計、製造專業知識、財務會計資料、智慧財產權等資訊，及其他所有可能被競爭對手利用，或洩漏之後致使本公司違規或對本公司或客戶有損害之未公開揭露資訊。

第七條 （以公平之方式對待本公司之客戶、供應商及競爭廠商）

本公司以誠信經營致力於市場競爭，不使用非法或不道德之手段。
本公司員工應公平對待本公司之客戶、供應商、競爭廠商及員工，不以惡意操縱、隱匿、濫用其優勢資訊或其他實質上誤導取得不公平之利益。為保持企業間之公平競爭，本公司員工不可與同業討論或商議與本公司有關之佣金、營收分配、客戶及市場劃分、聯合抵制等可能影響市場競爭機制事項，或以任何方式（包括但不限於電子郵件、電話、簡訊等）交換或討論非公開之商業敏感資訊。

第八條 （餽贈、賄賂或不正利益之禁止）

本公司員工於執行職務時，不得為個人、公司或第三人之利益，而有要求、期約、交付或收受任何形式之餽贈、招待、回收、賄賂或其他不正利益之行為。但其中之餽贈或招待為社會禮儀習俗或公司規定所允許者，不在此限。

第九條 （保護公司資產及正當有效使用）

本公司員工均有責任保護公司資產，並僅得基於本公司之合法商業目的善加使用。除經本公司許可外，本公司資產不論其係有形或無形，只能由經授權之員工使用。
本公司員工不得因個人、他人使用目的或因其他不適當目的，使用、竊取或故意侵佔本公司資產（含營業秘密）或客戶資產。未經本公司許可，不得移置、毀損或處置任何本公司所有具有價值之物品。

第十條 （鼓勵呈報任何非法或違反道德行為準則之行為）

本公司主管應加強宣導公司內部道德觀念，並鼓勵員工於發現有違反法令規章或本準則之行為時，允許匿名檢舉方式向主管呈報，公司並應盡全力保密及保護呈報者之安全，使其免於遭受報復或威脅。

第十一條 （平等任用及禁止歧視原則）

本公司應尊重多元化社會，給予本公司員工平等任用及發展職業生涯之機會，不得因個人性別、種族、宗教信仰、黨派、性取向、職級、國籍及年齡等因素，而有差別待遇、或任何形式之歧視。

第十二條 （健康與安全之工作環境）

本公司員工應共同維護健康與安全之工作環境，不得有任何性騷擾或其它暴力、威脅恐嚇之行為。

第十三條（尊重隱私）

本公司員工應彼此尊重個人隱私，不得散播謠言或造謠中傷。

第十四條（尊重他人智慧財產權）

本公司員工於執行職務時，應尊重及合法使用他人之智慧財產權。

第十五條（從事政黨性活動之限制）

本公司員工於工作場所或工作時間內，不得從事任何政黨性之活動，亦不得利用公司資源為之。但事前經總經理核准者，不在此限。

第十六條（交易真實性之陳報義務）

本公司員工因執行職務而與他人為交易行為者，應確實陳報交易內容，不得隱匿或虛報，致損害公司權益。

第十七條（建立獎懲、申訴制度及紀律處分）

本公司應針對誠信行為設立明確有效之獎懲及申訴制度。

本公司對於本公司員工違反本準則情節重大者，應依相關法令或依公司人事辦法予以解任或解雇。

第十八條（施行）

本準則經董事會通過後實施，修正時亦同。