

員工行為準則

本準則為提供一個高倫理標準，作為宏達電集團員工在執行公司營運活動時之指引，所有員工不論其職位、職級及所在地均應遵守此倫理標準。

本準則之適用範圍，除宏達國際電子股份有限公司外，亦及於其子公司、直接或間接捐助基金累計超過百分之五十之財團法人及其他具有實質控制能力之機構或法人（簡稱「宏達電集團」或「公司」）。

每一個國家，本準則高於任何當地規定，除非某一條文與當地政府頒布之法律命令有所牴觸。任何違犯本準則將導致公司採取懲戒行動，最高可至（包括）終止聘僱契約。員工有責任明瞭、遵守本準則及公司其他政策規定。

內 容

1.0 一般性準則

公司維持致勝文化的同時，公司亦努力公平及尊嚴的對待每一員工。公司亦承諾遵守各地的勞工相關法令。同時，員工對公司負有保密義務，並有保護公司資產之責任，且應遵守內部公司規定與外部法令規定。

1.1 工作環境

公司承諾依法為員工建立一個安全、健康、不存在已識別危害的工作場所，同時決心為員工創造一個免於被歧視及被騷擾（含性騷擾）的工作環境。任何危及員工身心健康的言語或行為，均嚴格禁止，員工如發現此類言語或行為，應立即向權責單位報告。

1.2 機會均等

公司的任用政策須符合各項法令規定。任用之決定乃基於公司之營運需求與應徵者能力，公司並提供平等之機會予應徵者及員工，絕不因其種族、膚色、社會階層、語言、宗教、黨派、籍貫、性別、性別傾向、婚姻狀況、容貌、身心障礙、以往工會會員身分或其他政府明令保護者等非工作因素，而予以歧視。

宏達電集團中的每個人都應得到尊嚴、尊重與誠信的對待。這原則將適用於（包括但不限於）招募、任用、訓練、升遷、薪資、福利、調遷及其他社團或康樂活動。

1.3 保密責任

員工在公司任職期間或離職後，都應該嚴謹地保管在職期間所知悉或持有公司、客戶及廠商之機密資訊（詳以下定義），以確保其安全與機密性，並防止其無權使用、揭露或散布。除依揭露目的及公司規定使用機密資訊外，非經公司事前書面同意，員工不得以任何方式向第三人揭露機密資訊。

「機密資訊」係指宏達電集團所知悉或持有且欲保持秘密之一切與技術、財務、生產、銷售或經營有關之非公開資訊，不論這些資訊是否為：(A) 公司、公司客戶或供應商、

或公司欲與其建立業務關係之任何第三者所有；(B) 以口頭、書面、圖面或電子媒體形式為之；(C) 可申請專利、商標、著作或其它智慧財產權；或 (D) 標示「機密」或其他同義字樣。機密資訊包括但不限於：

- (1) 經營計劃、產銷計劃、採購計劃、產品開發計劃、產品測試計劃與報告、產品原始程式與軟體、產品訂價、產品外觀、人事資料、財務資料、客戶資料、供應商資料、經銷商資料、原料或成品庫存資訊、各類品質紀錄、交易秘密及其他與公司營業活動有關之資料。
- (2) 電腦程式，包括其開發過程中之相關文件及資料庫。
- (3) 發現、概念、構想、設計、構圖、工程圖、產品規格、電路佈局、電路圖、機構圖、流程圖、生產流程、程序書、模型、模具、樣品、零配件、維修技術指引、半導體晶片及其他專有技術。
- (4) 公司依契約或法令負有保密義務之第三人專有資訊。

1.4 公司資產及個人資料的保護

公司資產不僅限於機器設備及廠房等有形資產，亦包含專有技術、智慧財產權等無形資產。員工應妥善保護、保管及使用公司資產，不得為私人利益而使用公司資產。對於宏達電集團人員個人資料之蒐集、處理及利用應符合相關資料保護法之規定。除法律允許外，不得任意揭露或分享宏達電集團人員之個人資料。

1.5 公平交易

員工應公平對待供應商、客戶及競爭對手，不得透過操縱、隱匿、濫用其基於職務所獲悉之資訊、對重要事項做不實陳述或其他不公平之交易方式而獲取不當利益。公司應依相關競爭法規從事營業活動，不得固定價格、操縱投標、限制產量與配額，或以分配客戶、供應商、營運區域或商業種類等方式，分享或分割市場。

1.6 禁止侵害智慧財產權

著作、商標、專利、營業秘密等智慧財產均受相關法規的保護，員工應遵守智慧財產相關法規、公司內部作業程序及契約約定，除法令所允許者外，未經智慧財產權人同意或授權，不得使用、洩漏、處分或毀損智慧財產，以避免發生侵害智慧財產權之情事。

2.0 客戶及供應商關係

與客戶及供應商維持良好關係是公司營運的基本原則。

2.1 堅定及理性的態度

為與客戶及供應商建立長期而穩定的關係，員工應提供必要及正確的產品及服務資訊。員工在和客戶及供應商交涉時應秉持誠信、堅定及理性的專業態度，絕對不可因不理性態度或情緒化語言導致不必要的衝突。

2.2 產品品質與安全

公司始終致力於追求卓越與維持品質，並依相關法規努力持續提高產品及服務之品質與安全，以成就世界級競爭力並為客戶及供應商創造利益。為確保公司的商譽與客戶及供應商的利益，員工必須遵循公司對於產品品質與安全保證的流程及規範。

2.3 合約的執行

合約的執行不僅應依照個別契約的內容，也應符合產業的法令及規範。任何不合理或不對等之條款及條件均應避免。採購決策應基於公司的最佳利益來考慮廠商所提供的產品及服務的適用性、品質、價格、及運送等條件，不可因個人偏好而有特殊待遇。所有採購、銷售合約及相關評估資料，均應進行完整且清楚地建檔。客戶及供應商的資訊（包括但不限於對方公司名稱、單價、運送條件、付款條件等）均屬於公司的機密資訊，員工應妥善保護，以免資訊洩漏或遭濫用。

2.4 禁止提供或收受不正當利益 / 正常社交禮俗

員工不得直接或間接向客戶、廠商或業務上有關人員提供、收受、承諾或要求任何利益，藉以建立商業關係或影響商業交易行為。但符合下列情形之一者，不在此限：(1) 基於商務需要，於國內（外）訪問、接待外賓、推動業務及溝通協調時，依當地禮貌、慣例或習俗所為者；(2) 基於正常社交禮俗、商業目的或促進關係而參加或邀請他人舉辦之正常社交活動；(3) 因業務需要而邀請客戶或受邀參加特定之商務活動、工廠參觀等，且已明訂前開活動之費用負擔方式、參加人數、住宿等級及期間等；(4) 其他符合正常社交禮俗之情形，且係偶發性質，其利益的價值在新臺幣3,000元或美金100元以下者（但同一年度向同一對象提供的利益，或自同一來源收受的利益，以新臺幣6,000元或美金2,000元為上限）。

符合上述例外情形者，員工於利益提供前或收受後，應向其部門最高主管報告。

此處所稱利益，係指任何形式或名義之金錢、餽贈、禮物、佣金、職位、服務、優待、回扣、疏通費、款待、應酬及其他有價值的事物。

2.5 差旅

員工必須確認其出差的目的是增進公司的利益，而且出差相關支出如食宿費用、招待費用等是合理、節約並符合公司政策。作為公司的代表，員工應該意識到某些場所的娛樂性質或氛圍可能會對公司聲譽產生負面影響，例如以性為導向的場所或類似環境，不適合作為業務相關會議或活動的場所；即便這些場所發生之費用並不是由公司所支付，這種場所安排也不得接受。非員工自費的娛樂活動，如高爾夫招待，應儘量減少，即使這類活動常見於業界且符合正常社交禮俗。

3.0 利益衝突

員工應避免從事與公司業務具競爭關係或影響其執行職務的活動。

3.1 競業

所有員工不得以自己或他人名義，為自己或他人從事或經營與宏達電集團業務相同或類似之業務，亦不得投資經營該等業務之事業超過其實收資本額或已發行股份總數百分之五。

所有員工不可在競爭對手、客戶、供應商、協力廠或外包商從事兼職或全職的工作，也不可向該等第三人提供服務或收受費用。如果有任何邀約成為講師或第三人之董監事、經理人、顧問或服務供應商，受邀之員工必須事先得到公司當地最高主管之核准；即使非前述類型之邀約，仍然必須取得最高主管之核准。一般而言，員工成為慈善機構或社區組織之理監事無需事先得到公司之核准。取得適當之核准後，員工可擔任其他公司之董監事、經理人、顧問或服務供應商，惟這些公司必須是宏達電集團所投資，或非宏達電集團之競爭對手或競爭對手之服務供應商。

3.2 內線交易

員工不得自行或以他人名義利用內線消息買賣宏達電集團或其他公司的股票或其他具有股權性質的有價證券，也不得以任何方式向他人透露內線消息，使他人得利用該內線消息進行上述交易。這類內線消息是指對發行股票公司股票價格有重大影響的消息，且通常是該發行股票公司以外的人所不知道的消息，例如該發行股票公司與其合作夥伴的共同研發專案。禁止內線交易的目的是在於維護證券市場交易的公平性與保護投資人。員工如有內線交易行為，將因違反公司規定而受到懲處，也會因違反法律而會面臨刑事處罰。

4.0 檢舉

員工如發現任何違反本準則或其他不誠信行為或不當行為之情事，有責任檢具具體事證提出檢舉，公司將在對檢舉人身分及檢舉內容保密之情形下進行調查，並保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。

貪腐事件檢舉專用信箱：anti-corruption@htc.com