

中華工程股份有限公司

揭弊者獎勵及保護辦法

113.03.13 第 27 屆第 13 次董事會通過增訂

第一條 制定依據及目的

為建構「企業肅貪，人人有責」的肅貪文化，擬推動三層次維權架構，第一層次：職權業務肅貪人人有責，發揮揭弊者功能；第二層次：相關部門均指定關聯部門業務涉有違法舉報的責任窗口；第三層次：稽核室的權限作為，以強化本公司揭弊制度。以上三層次維權架構，在於提供安心揭弊的保護措施、型塑揭弊者正面形象之價值觀，以有效落實貪汙零容忍之企業組織文化。為獎勵及保護揭弊者達到上揭目的，特制定本辦法。

本辦法為本公司相關檢舉不法、舞弊的特別規定，本辦法未規定者，適用本公司內部其他相關規定。

本辦法適用範圍亦及於本公司之子公司。

第二條 定義

本辦法所稱之肅貪及適用範圍係泛指竊盜、行賄、挪用、掏空、假帳、勒索、非法餽贈、利益衝突及洩密等涉及刑法詐欺、侵占、偽造文書、背信、特別背信、洩密等的犯罪行為。

前條所指維權架構第一層次，係指防範貪瀆不只是管理層或主政調查部門的責任，每一個同仁在其職務範圍內，皆應扮演守護者的維權角色，以維護公司利益。

前條所指維權架構第二層次，係指受指定的責任窗口，針對具有橫向、縱向利害關係的業務部門發生貪瀆不法情事，應有揭發之責任，並建立舉報窗口機制，使相關主管部門負責舉報他部門涉及貪瀆和不法行為，充分發揮橫向利害關係的防弊效能。

前條所指維權架構第三層次，係指稽核室在其權限作為內，作出超前佈署及調查作業的準備程序，以維持工作體系的有效運作，確保公司的防範貪瀆措施得以實施。

本辦法所稱揭弊或揭發者，指於本條第一項適用範圍內之貪汙及舞弊等不法案件於未被發覺前，依據本公司違反誠信經營檢舉辦法第四條之檢舉管道揭弊之同仁。

本辦法所稱揭弊者及被揭弊者，不以在職同仁為限。係以本公司董事、經理人、受僱人，以及具有實質控制能力之人為適用對象，不以舉發時在職與否為限（若非同仁而係合作廠商揭弊，則不適用在本辦法之規範）。

第三條 揭弊處理原則

處理相關揭弊專責單位、檢舉管道、匿名揭弊之處理、具名揭弊的方式、經證實被揭弊對象違反相關法令之處理方式、案件處理之書面文件保存年限，及書面通知獨立董事等一般事項，依據本公司違反誠信經營檢舉辦法第五條之處理原則處理之。

案件調查結果除本辦法另有規定外，按本公司「工作人員工作規則」、「工作同仁獎懲辦法」及「同仁損害賠償作業要點」等規定辦理相關檢舉及揭弊之獎勵或懲處。

第四條 舉報責任窗口

依據第一條維權架構之第二層次體系，本公司指定隸屬總經理之總公司處級（含）以上單位，負責業務往來關聯部門涉有違法的舉報責任，該窗口由受指定單位主管負責。人資總務處應請責任窗口單位主管簽屬相關文件，以確實告知單位主管應負起舉報之責任。

第五條 調查標準作業特別程序

調查標準作業程序，按本公司違反誠信經營檢舉辦法第六條第二項，依據被揭弊對象位階區分調查啟動權限及程序：

- 一、被揭弊對象為董事者：稽核室陳請董事長、獨立董事、審計委員會或董事會決議通過後成立調查委員會，得依情節輕重由委員會或委由第三方調查單位進行調查作業。
- 二、被揭弊對象為八階職等以上（含）者：稽核室陳報董事長、獨立董事或審計委員會進行裁示後辦理調查作業之安排，得依情節輕重由董事長指派稽核室、成立調查委員會或委由第三方調查單位進行調查作業。
- 三、被揭弊對象為八階職等以下之一般同仁者：受舉報單位陳報董事長知悉後由稽核室先判斷情資的可能性、真實性，俟可立案時，視情邀集相關部門成立專案小組進行調查。

依據前項辦法調查揭弊案件時，主政調查部門在案件範圍內，就本公司各項作業、紀錄、檔案及相關同仁等蒐集相關事證資料時，得安全、充分、不受限制地參與、核閱及接觸，其屬機密性之檔案，視機密性質得先報准後始得調閱。相關部門及同仁應於職權範圍內配合調查單位提供資訊、資料，除有書面陳述正當理由或書面報請部門主管或上一主管部門同意外，不得隱匿、拖延及阻撓調查進行。

若有揭弊情事縱未成案，稽核室仍應定期彙辦後向長官報告業務狀況，不得有隱匿情事。

第六條 揭弊者保護

對揭弊者之姓名、工作單位、地址、電話等必須嚴格保密，除經揭弊者同意，不得於公開文書中記載揭弊者之姓名或任何足以辨識其身分之事徵或表述。

案件進行調查階段，回應揭弊者處理情形及請揭弊者提供事證時，應在不暴露揭弊者身分之情況下進行。

除調查案件所必須外，不得向被揭弊單位或被揭弊對象出示檢舉資料。因調查需要出示檢舉資料者，應經主政調查部門主管批准，另行製作節本，並隱去可能暴露揭弊者身分之內容。

本公司保障揭弊者工作權，不因揭發之案件成立與否而對揭弊者予以解雇、降職、減薪或其他不當之處分。惟日後查明揭弊者有明顯虛報或惡意不實檢舉之情事者，則不受此保護。

同仁對於舉報案件有參與犯罪時，主動及時舉報該案相關同仁犯有貪汙、舞弊或不法案件之情形時，本公司不針對揭弊者的維權行為提出刑事告訴及民事求償為原則。

前項原則，於揭弊者為正犯時不適用之；但揭弊者所揭發之案件，屬揭弊者個人單一行為時，應視個案判斷是否適用。

有參與犯罪之同仁（含已離任）於調查過程中主動自白及提供事證，諸如書面、電子證據，錄音及錄影檔的直接證據，於司法程序為汙點證人作證者，因而查獲相關同仁犯有貪汙、舞弊或不法案件之情形者，本公司將全力協助爭取免受訴追，亦不進行民事求償。

第七條 揭弊獎金

揭弊者除本辦法另有除外規定外，所揭發弊案經刑事法院判決一審有罪或檢察官為緩起訴處分者，依下表之標準給予獎金二分之一；經法院判決有罪或緩起訴處分確定後，依表給予其餘獎金：

法院判決/地檢署處分情形	給獎金額	備註
10年以上有期徒刑	新臺幣400萬元以上至500萬元	<p>(一)常犯最重本刑：</p> <p>1.背信：處5年以下有期徒刑、拘役或科或併科50萬元以下罰金。(刑法第342條)</p> <p>2.詐欺：</p> <p>(1)處5年以下有期徒刑、拘役或科或併科50萬元以下罰金。(刑法第339條)</p> <p>(2)處1年以上7年以下有期徒刑，得併科100萬元以下罰金(加重，刑法第339-4條)</p> <p>3.偽造文書：處5年以下有期徒刑。(刑法第210、211條)</p> <p>4.特別背信：</p> <p>(1)3年以上10年以下有期徒刑，得併科新臺幣1,000萬元以上2億元以下罰金。(證交法第171條第1項)</p> <p>(2)犯罪獲取之財物或財產上利益金額達新臺幣1億元以上者，處7年以上有期徒刑，得併科新臺幣2,500萬元以上5億元以下罰金。(證交法第171條第2項)</p> <p>5.侵占：5年以下有期徒刑、拘役或科或併科3萬元以下罰金(刑法335條)</p> <p>6.違反商業會計法：5年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣60萬元以下罰金(商業會計法第71、72條)</p> <p>7.營業秘密法：5年以下有期徒刑或拘役，得併科100萬元以上1000萬元以下罰金。(營業秘密法第13-1條)</p> <p>8.洩漏工商秘密罪：處一年以下有期徒刑、拘役或三萬元以下罰金。(刑法第317條)</p> <p>9.違反個資法：處5年以下有期徒刑，得併科100萬元以下罰金。(個資法第41條)</p> <p>(二)被揭弊者如受緩刑之宣告，仍應依其所宣告本刑給與揭弊者獎金。</p>
7年以上未滿10年有期徒刑	新臺幣300萬元以上至400萬元未滿	
5年以上未滿7年有期徒刑	新臺幣200萬元以上至300萬元未滿	
3年以上未滿5年有期徒刑	新臺幣150萬元以上至200萬元未滿	
1年以上未滿3年有期徒刑	新臺幣80萬元以上至150萬元未滿	
未滿1年有期徒刑、拘役	新臺幣30萬元以上至80萬元未滿	
罰金	新臺幣10萬元以上至30萬元未滿	
緩起訴處分	新臺幣5萬元以上至10萬元未滿	

同一舉報事件，含有數舉報事實時，其獎金以一案計算，並以舉報事實中經法院判決宣告有罪之最重刑責為準。被舉報人為數人經刑事宣告有罪者，亦適用前段規定。

被揭發之案件無前項所稱刑事法院判決或檢察官為緩起訴處分情形得適用時，依民事確定判決結果認定損失金額，對照下表所列損失程度予以認定總金額 20%至 30%之比例，發給揭弊獎金，最高以下表所列限額為限：

民事確定判決結果認定 損失金額（新臺幣）	100 萬以下	超過 100 萬， 500 萬以下	超過 500 萬
損失程度	輕微損失	損失	重大損失
總金額之比例	30%，但最高 以 25 萬元為限	25%，但最高 以 100 萬元為限	20%，但最高 以 200 萬元為限

數位同仁共同舉報之案件，平均核給獎金。同一案件由兩位（含）以上同仁分別舉報者，獎金給予最先舉報者；無從分別其先後者，平均核給獎金。

揭弊者為第 4 條受指定之責任窗口時，其揭弊獎金依第 1 項及第 3 項適用情形計算標準之四分之一核給。

揭弊者誣告他人貪污瀆職，經法院判決有罪確定者，由主政部門追回已核發之獎金。揭弊者於判決前已離職者，原依本條規定領取獎金之資格不受影響，惟依第 1 項及第 3 項所指揭弊獎金核給標準之二分之一核給。

揭弊者舉報之案件未成立或經成立，但經司法機關偵審另案查悉其他犯罪或重罪者，依本條第 1 項及第 3 項適用情形計算標準四分之一核給，但若為舉報成立之案件，取其高者核給。

第八條 揭弊獎金除外情形

揭弊者有下列情事之一者，不核給揭弊獎金：

- 一、揭發他人犯貪汙、舞弊或不法案件，經查明為共犯者。
- 二、對於公務員期約、交付賄賂或不正利益後再行揭弊。
- 三、匿名或不以真實姓名揭弊、揭弊而未提出具體事證或拒絕製作筆錄。
- 四、委託其他同仁揭弊、以他人名義揭弊或受委託而揭弊。

主政調查部門執行職務知有貪汙、舞弊等違法嫌疑而進行調查，屬職權範圍內作為，不核給揭弊獎金。

第九條 特別規定

同仁如涉及違反本辦法致有行政責任時，人資總務處除本辦法另有規定外，依據本公司現行「工作人員工作規則」、「工作同仁獎懲辦法」及「同仁損害賠償作業要點」等規定進行相關懲處。

本辦法第 4 條受指定之責任窗口，如於職權範圍內知情不報經查證屬實者，經獎懲評議委員會討論決議，記一大過處分。知情不報行為若有造成公司損失，將進行民事求償；若其知情不報或因包庇行為涉及刑事不法，將依法訴追。

同仁違反本辦法第 5 條第 3 項於職務範圍內拒絕配合調查、提供虛假資料或刻意隱匿完整資訊經查證屬實者，經獎懲評議委員會討論決議，記一大過處分，並將列為併案調查對象，若涉及刑事不法，將移送檢調機關進行訴追。

違反本辦法第 6 條第 1 項至第 3 項保密義務經查證屬實者，經獎懲評議委員會討論決議，記一大過處分。若經洩密而涉及刑事不法者，移送檢調機關進行訴追。

第十條

本公司相關部門主動查知或受理相關與本辦法有關之貪汙案件，應知會稽核室作為總歸口納入管理。

第十一條

揭弊獎金之發給，需經獎懲評議委員會依本辦法發放標準進行討論，以認定發放金額，再由人資總務處簽辦發放，人資總務處等經手相關部門，應注意發給之保密作為方式，以不致發生揭弊者身分暴露情事。

第十二條 實施與修訂

本辦法經董事會決議通過後自公告日施行，修正時亦同。