

# 基士德科技股份有限公司

## 行為準則

2024年11月11日董事會通過制訂

### 一、目的

為導引本公司員工之行為符合道德標準，並使利害關係人知悉本公司人員執行職務時應遵循之道德標準，且揭櫫本公司之企業活動無礙於社會公益並依據本公司之「誠信經營守則」、國家之相關法律與 RBA 責任商業聯盟（Responsible Business Alliance）行為準則而訂定。

### 二、適用範圍

本準則適用於基士德科技股份有限公司及其子公司之全體成員，包括：董事、監察人、經理人及員工等。個別子公司可依當地法令規定修改本辦法相關內容，經本公司董事長同意後公告施行。

### 三、內容及程序

#### 1.道德標準

##### 1.1.誠信經營

本公司員工應遵守營運所在地之法令規定，其在台灣包含公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、政府採購法、公職人員利益衝突迴避法、公平交易法及上市相關規章或其他商業行為有關法令，以作為落實誠信經營之基本前提。並禁止任何形式的賄賂、貪污、敲詐勒索和挪用公款。本公司並嚴禁所屬員工發生違背公共秩序或善良風俗等，此類違法或未達違法程度而違反公司之誠信經營理念並經查證屬實者，公司得依情節之輕重，分別處以警告或申誡、記過、調職或開除免職等處分。

##### 1.2.不正當利益之禁止（反貪腐 / 反賄賂）

本公司之董事、經理人、受僱人、受任人或具有實質控制能力者，如為維持正當的業務關係，而需贈送禮品予業務相關人士，應盡量採用印有公司標誌的禮品。交易過程應秉持公平、誠信與透明之方式進行，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益。本條所稱利益，係指任何有價值的事物，包括但不限於任何形式或名義之金錢、饋贈、佣金、職位、服務、優待、回扣及其他變相財貨(如禮券、權益、債券等)。但屬於正常社交禮俗，且係偶發而無影響特定權利之虞且利益不超過美金 100 元(或新台幣 3000 元、人民幣 600 元)者不在此限。本公司透過設置舉報信箱 [call@gas.net.tw](mailto:call@gas.net.tw)，監控和執执行程序確保符合此項要求。若前述人員有違反情事，本公司將予以懲戒並追回前述不正當利益，並要求賠償本公司因此所受之全部損害。違反情節重大者應予以革職，並將移送相關司法機關依法偵辦。

### 1.3.資訊公開

本公司業務來往應具透明度，無論在台灣或其他國家執行公司業務與必須遵守當地政府的規定，絕對不允許有不實登載的情事發生，任何供應鏈交易行為與業務來往須有適當的證明文件。且應確保各種形式文書資料製作之正確與完整，並妥為保存。如發現文書資料有遺失、毀損或其內容有隱匿或虛偽等情事，應陳報單位主管追查其原因。

### 1.4.智慧財產權

本公司員工應遵守知識產權之有關規定，在未取得適當的許可下，不得複製、安裝或使用未授權之軟體或著作。

### 1.5.公平交易、廣告和競爭

本公司從事商業行為，應恪守商業道德並遵守各國公平競爭之法規，不做不實之廣告，不從事不公平競爭之商業行為。

### 1.6.檢舉者身份保護及防止報復

本公司致力保護供應商和員工檢舉者，並確保其身份的機密性和匿名性。並設置舉報信箱公布於公司官網，提供利害關係人舉發管道。收到檢舉信由基士德公司治理及稽核單位受理後向董事長報告，並指派專案調查人員獨立進行調查，對於舉報人的身份及舉報之內容給予保密及保護，讓員工可以表達他們的疑慮，而不用害怕遭到報復。

公司官網舉報連結 <http://www.gsd.net.tw>

### 1.7.盡責採購礦物

基於保障人權原則，應避免產品原料與生產過程使用到侵犯人權及非法採礦之金屬 / 礦石。

### 1.8.資訊安全

本公司員工應合理地保護任何與其有業務來往者（包括供應商、客戶、消費者和員工）的個人資料和隱私，在收集、儲存、處理、傳播和分享個人資料時遵守隱私和資料安全法律及監管要求。

### 1.9.避免利益衝突

員工不得在公司外從事與公司利益衝突之活動，亦不得因從事或參與公司外之活動而影響在公司應負之職責。若有任何疑慮時，應向上一級之管理單位報告，以便他們能提供適當的指導。

### 1.10.遵守保密義務

公司的資訊、業務與技術或公司營運等資料如發明、業務機密、技術資料、產品設計、製造專業知識、財務會計資料、智慧財產權及其他所有可能被利用或洩漏之後對本公司或客戶有損害之未公開揭露資訊，皆屬公司之資產。除由公司以適當方式予以公開發表外，員工就其職務上所知悉之事項或機密資訊應謹慎管理，非經權責主管之批准，不得洩漏予他人或為工作目的以外之使用，離職後亦同。如經授權對外透露，應於透露前與對方簽署保密協議書。

#### 1.11. 禁止內線交易

能影響一般人買賣股票的非公開資訊即屬內線資訊。任何員工不可用他所知道的內線資訊來圖利他人或獲取個人利益。公司的財務狀況及商業往來資訊，未經事先許可，不可擅自發表，以免影響股東權益。

#### 1.12. 環境保護

本公司及所有同仁應善盡各級人員的環保責任，善用與回收能源與資源、強化源頭減廢及污染預防，以保護環境生態。

#### 1.13. 政治捐獻

本公司一向保持政治中立的立場，不從事政治選舉公關或是政治捐獻等行動，但尊重員工個人對公民責任之履行與參政權。

### 2. 勞工

#### 2.1. 選擇職業自由

禁止使用強逼、擔保、抵債或用契約束縛的勞工、非自願或剝削的監獄勞工、奴役或販賣的人口。凡以恐嚇、強逼、威脅、綁架或詐騙手段運送、窩藏、招募、調配或接受人員用作勞工或取得服務均屬之。除了禁止對勞工進出入公司工作場所作出不合理限制外，也不應不合理的約束勞工在工作場所內走動的自由。於招聘程序中，必須嚴格遵守營運所在地法令。所有勞工應於自願下工作，擁有隨時自由離職或終止僱傭關係的權利。僱主或中介人不得扣留或以其他方式毀壞、隱藏、沒收或拒絕僱員取用其身份證或出入境證件，如政府頒發的身分證明、護照或工作許可證，惟遵守營運所在地法令要求僱主持有其僱員的工作許可證則例外。僱主或中介人不得要求勞工繳付招聘費用或其他與其聘用相關的費用。如發現勞工須繳付任何該等費用，該等費用須交還予勞工。

#### 2.2. 童工

除符合所有法律與法規的合法職場學習計劃外，於任何階段皆不得僱用童工。「童工」係指凡年紀 15 歲以上未滿 16 歲之受僱從事工作者、或未達強迫教育年齡、或該國家/地區最低就業年齡的人士（三項中以其指定年齡最大者為準）。

### 2.3. 青年勞工

未滿 18 歲之青年勞工不得從事任何會危及其健康或安全的工作，包括夜間值勤或加班。供應商應透過適當保管學生紀錄、嚴格審核教育合作夥伴和按照適用的法律與法規保障學生的權利，從而確保對學生勞工的管理得當。並提供適當的支援和訓練予所有學生勞工。如果營運所在地法令並無規範，學生勞工、實習生和學徒的薪資水平應最少與從事相同或相似工作的其他入門級員工相等。

### 2.4. 工時

周工作時間不應超過當地法律規定的最大限度。此外，除非是緊急或異常情況，一周的工作時間包括加班在內不應超過 60 小時。每週七天應當允許工人至少休息一天。

### 2.5. 工資與福利

本公司支付給勞工的工資應當符當地相關的薪酬法律，包括有關最低工資、超時加班和法定福利的法律。禁止以扣除工資作為紀律處分的手段。

### 2.6. 人道待遇、反性騷擾及性侵犯

避免以任何形式的性騷擾、性侵犯、體罰、精神或身體壓逼或是口頭辱罵苛刻或非人道地對待員工；也不得威脅進行任何此類行為。有關的紀律政策及程序必須有清晰的定義，並向員工清楚地傳達。此文件須向新進員工清楚傳達，本公司設置申訴信箱 [call@gsd.net.tw](mailto:call@gsd.net.tw)，提供申訴管道。

### 2.7. 歧視禁止

本公司尊重員工平等任用及發展職業生涯之機會，不會因人種、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同及表達、種族或國籍、殘疾、懷孕、信仰、政治立場、團體背景、退伍軍人身份、受保護的基因資料或婚姻狀況等在招聘及實際工作中騷擾或歧視員工，不得因此而影響工資、晉升、獎勵和受訓機會等。應為員工提供適當的場所進行宗教活動，且不得讓員工或準員工接受帶有歧視性的醫學檢驗或身體檢查。

### 2.8. 自由結社

根據營運所在地法令，本公司尊重所有員工組織和參與他們所選擇的工會、集體談判和參加和平集會的權利，同時也應尊重員工迴避這類活動的權利。員工和／或他們的代表應能夠在不用擔心歧視、報復、威脅或騷擾的情況下，公開地就工作條件和管理方法與管理層溝通以及分享其想法和憂慮。

### 2.9. 安全與衛生

本公司及所有同仁應善盡各級人員的安全與衛生責任，發揮影響力，共同消除危害因子，預防事故發生以保障勞工之安全與健康。

### 3.懲處

違反本準則的行為均視為不當行為，視情節輕重依相關規定予以懲處，單位主管知情而不加以糾正或未依公司規定處理者，亦同。須注意禁止以扣除工資、體罰、精神、身體壓迫或口頭辱罵，作為紀律處分的手段。

### 4.附則

本準則經董事會通過後實施，修正時亦同。