

炎洲集團申訴、檢舉與處理辦法

文件編號：YC-ADM-HR-077

版 號：1

類 別：人事管理類

適用對象：炎洲股份有限公司及其所屬子公司

最終批准：董事長

生效日期：2025/11/01

NO.	制定/修改內容	制/修訂人	制/修訂時間	修改後版本/次
1	1. 整合原「炎洲集團檢舉調查辦法」、「炎洲股份有限公司及所屬相關關係企業工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，並搭配法令要求(如. 不法侵害預防、性騷擾防治與處理等)，訂定「炎洲集團申訴、檢舉與處理辦法」。 2. 本辦法生效後，原「炎洲集團檢舉調查辦法」、「炎洲股份有限公司及所屬相關關係企業工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」同時廢除。	陳中和	2025.10.22	1
2				
3				
4				
5				

文件編號	YC-AMD-HR-077	炎洲集團 申訴、檢舉與處理辦法	版 次	1
制訂部門	人力資源處		頁 數	1/7

第一條 為保障本集團人員權益、建立公平安全之職場環境、預防與處理不法侵害、違法或不當行為，並強化誠信經營、合法合規與公司治理，特制定本辦法，以作為員工及相關人員提出申訴或檢舉之依據。

本辦法所稱「本集團」，係指炎洲股份有限公司及其所屬子公司，包括但不限於萬洲化學、炎洲流通、炎洲旅館、炎洲營建等公司。

第二條 適用對象

本辦法適用對象如下：

- 一、 本集團所屬各公司之全部員工。
- 二、 依職務指揮或監督於本集團工作場所提供勞務之人員包括派遣人員、約聘雇臨時人員、承攬人員等。
- 三、 求職者、實習人員及與本集團往來之外部人員，如供應商、合作廠商等。

第三條 申訴及檢舉事項範圍

本辦法所稱申訴或檢舉事件，包含但不限於下列情形：

- 一、 職場霸凌、歧視、侮辱、精神或身體侵害。
- 二、 性騷擾、跟蹤騷擾或其他違反性別平等相關法令之行為。
- 三、 職場暴力或安全衛生相關侵害行為。
- 四、 違反法令、公司制度或職務倫理之情事。
- 五、 舞弊、貪瀆、收賄、濫用職權、侵占或其他不當營運行為。
- 六、 違反誠信經營、內控制度或商業道德規範之行為。
- 七、 其他足以損害本集團人員權益或企業營運之不當行為。

第四條 本集團對於任何違法、不法侵害或不當行為案件採取零容忍立場，致力建立安全、尊嚴、尊重、包容及公平之工作環境，並提供申訴與檢舉之正式管道。

第五條 申訴或檢舉之方式

批 准	審 核	主 管	制 訂
董事長李書緯	總經理李其政	張永蕙	陳中和

文件編號	YC-AMD-HR-077	炎洲集團 申訴、檢舉與處理辦法	版 次	1
制訂部門	人力資源處		頁 數	2/7

申訴人或檢舉人得以書面(附表一)、言詞、電子郵件、通訊軟體或其他可資確認之方式提出申訴或檢舉。

以言詞或電子方式提出者，受理人員應作成紀錄，經申訴人或檢舉人確認後簽名或簽章。

第六條 申訴與檢舉內容

提出申訴或檢舉時，應盡可能提供下列內容：

- 一、 申訴人或檢舉人之姓名、單位或聯絡方式（匿名者不在此限）。
- 二、 涉案人（如被申訴人）姓名或身分。
- 三、 事件發生之時間、地點、經過及其具體事證。
- 四、 其他有助釐清案件之相關資料。

第七條 申訴與檢舉管道

本集團設置統一申訴與檢舉管道如下，並採保密方式處理：

申訴與檢舉信箱：chairmanoffice@ycgroup.tw

本集團得視需要整合、調整或新增管道，並以公告或內部揭示方式周知。

第八條 受理原則

本集團接獲申訴或檢舉案件後，應即進行紀錄、登載及必要之程序處理，不得拒收或拖延。

第九條 受理單位設置

本集團設置申訴與檢舉受理單位為「總裁辦公室」，負責案件登錄、初步審查及指派調查小組協助調查。

受理單位應保密處理所有申訴／檢舉資料，並不得對申訴人或檢舉人有任何不利行為。

第十條 立案、分案與通報機制

- 一、 申訴或檢舉案件經受理單位初步審核後，應即決定是否立案。
- 二、 立案案件應依事件性質及複雜度，指派調查小組或委員會負責調

批 准	審 核	主 管	制 訂
董事長李書緯	總經理李其政	張永蕙	陳中和

文件編號	YC-AMD-HR-077	炎洲集團 申訴、檢舉與處理辦法	版 次	1
制訂部門	人力資源處		頁 數	3/7

查。

三、立案結果應於三個工作日內通知申訴人（檢舉人）是否成立及後續處理流程。

四、性騷擾：依據性別工作平等法第13第4項規定-雇主接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關；經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關。

* 通報網址：<https://shwn.mol.gov.tw/personal/login>

第十一條 調查小組組成

一、調查小組成員由受理單位指派，其中必須包含：

1. 人力資源部門主管或專責人員（當然成員）
2. 由總經理就申訴或檢舉個案類型指定或選聘本公司在職員工擔任(例如具職業安全衛生管理、法務、人力資源專業、稽核、業務單位或警衛/保全等單位之代表)。
3. 性騷擾調查小組成員應有具備性別意識之專業人士，且女性成員不得低於二分之一之比例。

二、調查小組成員不得與案件有直接利害關係，如涉及關係者，應迴避。

三、調查小組得指定召集人主持調查工作，可聘請外部專業人士協助。事業單位員工人數100人以上者，若調查案件為不法侵害事件，小組成員應至少3人，其中外部專業人員至少2人(建議具法律、醫護或心理等相關背景)，召開調查小組會議時，全體成員應有二分之一以上出席，其中外部專業人員至少有二分之一以上出席。性騷擾申訴處理單位：事業單位員工人數100人以上者，未滿500人時，成員3人以上為宜；若員工人數500人以上時，成員則以5人以上為宜。

批 准	審 核	主 管	制 訂
董事長李書緯	總經理李其政	張永蕙	陳中和

文件編號	YC-AMD-HR-077	炎洲集團 申訴、檢舉與處理辦法	版 次	1
制訂部門	人力資源處		頁 數	4/7

第十二條 調查程序

一、 調查小組應依下列程序進行：

1. 訪談申訴人、被申訴人或檢舉人、被檢舉人及相關證人(附表三)
2. 收集文件、電子資料或其他證據
3. 記錄調查過程及結果

二、 調查過程應保護當事人隱私，避免重複詢問，並尊重申訴人或檢舉人意願。

三、 調查期間，必要時可採取臨時措施，如調整工作場所、隔離涉案人員或暫停職務。

第十三條 迴避原則

一、 調查小組成員若與申訴人/被申訴或檢舉人/被檢舉人有親屬、配偶或其他可能影響公正之利害關係，應自行迴避。

二、 若未自行迴避，申訴人/被申訴人或檢舉人/被檢舉人、其他成員得書面申請迴避，經受理單位裁定後，該成員應停止調查工作。

第十四條 調查報告與移送

一、 調查小組完成調查後，應整理調查報告(附表四)，內容包括：

1. 事件案由及當事人敘述
2. 調查過程與訪談紀錄
3. 事實認定及理由
4. 處理建議

二、 調查報告移送受理單位審議，並供後續決議使用。

第十五條 調查時程

一、 調查小組應於接獲案件立案日起，原則上於一個月內完成調查報告。

二、 如案件複雜或需跨單位協調，可延長一個月，並須通知申訴人或

批 准	審 核	主 管	制 訂
董事長李書緯	總經理李其政	張永蕙	陳中和

文件編號	YC-AMD-HR-077	炎洲集團 申訴、檢舉與處理辦法	版 次	1
制訂部門	人力資源處		頁 數	5/7

檢舉人。

第十六條 申訴或檢舉通報人如欲撤回通報，應填送「申訴或檢舉案件撤回申請書」(附表二)，方終止本案件之調查。

第十七條 若申訴個案已涉及之違法處理(如已遭受傷害、性騷擾或跟蹤騷擾等)，依職業安全衛生法施行細則第 11 條規定，將視個案所涉違反法律(如刑法、性別平等工作法、性騷擾防治法、醫療法、跟蹤騷擾防制法、就業服務法或中高齡者及高齡者就業促進法等)事實，轉由各相關主管機關或司法機關調查或認定。

第十八條 保密原則

本集團對申訴、檢舉及調查過程中取得的所有資料，均應採保密方式處理，除依法或經當事人同意外，不得對外公開。

第十九條 申訴人與檢舉人保護

- 一、申訴人或檢舉人不因提出申訴、檢舉而遭受任何形式的不利待遇，包括但不限於薪資、升遷、調職或解雇。
- 二、本集團得依申訴或檢舉內容，採取必要的隔離或調整措施，以確保申訴人、檢舉人及被申訴人、被檢舉人之安全與工作權益。

第二十條 本集團於調查及處理過程中，得依當事人需求提供下列協助：

- 一、 諮詢或心理輔導
- 二、 醫療或社會福利資源轉介
- 三、 工作安排或臨時調整
- 四、 其他維護權益或安全之必要措施

第二十一條 處理原則

- 一、 調查報告完成後，應送交本集團受理單位審議，並依事實認定及調查結果，採取適當之處理措施。
- 二、 本集團應以公平、公正及合比例原則，對違規行為進行處置，並兼顧申訴人、檢舉人及被申訴人、被檢舉人之權益。

第二十二條 懲戒措施

批 准	審 核	主 管	制 訂
董事長李書緯	總經理李其政	張永蕙	陳中和

文件編號	YC-AMD-HR-077	炎洲集團 申訴、檢舉與處理辦法	版 次	1
制訂部門	人力資源處		頁 數	6/7

若調查結果確認被申訴人有違規或不法行為，本集團得依相關規章制度，視情節輕重，採取下列一項或多項措施：

- 一、 口頭或書面警告
- 二、 記過、申誡
- 三、 調整職務或職位
- 四、 停職或解僱
- 五、 其他依勞動契約或公司管理規章應負之責任
- 六、 調查結果涉及犯罪嫌疑或重大違法行為，本集團除依內部規範處理外，並將案件移送檢調或司法機關處理。

第二十三條 改善與追蹤

- 一、 本集團對於調查確定之案件，應責成相關單位提出改善計畫，並持續追蹤執行情形。
- 二、 受理單位應保存案件紀錄，並定期彙整案件類型、數量及處理結果，作為教育訓練與制度精進之參考。

第二十四條 不成立案件之處理

- 一、 若調查結果認定申訴或檢舉不成立，應將理由書面通知申訴人或檢舉人。
- 二、 為善意之申訴或檢舉，即使最終不成立，申訴人或檢舉人亦不負相關責任。
- 三、 若屬惡意捏造或虛偽不實之申訴或檢舉，本集團得依相關規定追究責任。

第二十五條 本集團應定期辦理與申訴、檢舉或不法侵害防治相關之教育訓練，使員工了解其權益、申訴或檢舉管道及相關程序。

第二十六條 本集團應透過內部網站或電子郵件等管道加強宣導本辦法及相關制度，另應透過會議或教育訓練等其他方式，提醒、轉介或支援申訴與檢舉事宜，確保員工知悉自身權益。

批 准	審 核	主 管	制 訂
董事長李書緯	總經理李其政	張永蕙	陳中和

文件編號	YC-AMD-HR-077	炎洲集團 申訴、檢舉與處理辦法	版 次	1
制訂部門	人力資源處		頁 數	7/7

第二十七條 附 則

- 一、 如申訴人/檢舉人或被申訴人/被檢舉人所屬單位涉及其他關係企業或外部事業單位，本集團得與其所屬單位協調共同處理。
- 二、 涉及派遣人員或合作單位者，應將調查結果通知相關事業單位，並協助其採取後續處理措施。
- 三、 檢舉案件經查證屬實者且為公司興利除弊者，或提供重大檢舉案件線索或證據者，將由專責單位呈報總裁，給予檢舉人適當獎勵。

第二十八條 本辦法若有未盡事項，依相關法令或本集團其他內部管理規章規定辦理。

第二十九條 本辦法經董事長核准後發布施行，修正時亦同。

附件

1. 申訴或檢舉事件(不法侵害、違法/違規…)處理流程圖
2. 附表一「申訴或檢舉(不法侵害或違法/違規…)案件申請書」
3. 附表二「申訴或檢舉案件撤回申請書」
4. 附表三「事件調查之申訴者/檢舉者訪談表單」
「事件調查之被申訴者/被檢舉者訪談表單」
5. 附表四「申訴或檢舉事件調查報告與處理建議」
6. 申訴或檢舉事件調查結果通知書

批 准	審 核	主 管	制 訂
董事長李書緯	總經理李其政	張永蕙	陳中和