



文件標題  
**商業道德 與行為準則 (Code of  
Business Ethics and Conduct - CN)**

文件編號  
**11-04-01-00-PY-2259**

版本編號：  
**5.0**

(Based on 11-04-01-00-PY-1078)

文件型態：政策 [PL]

分類：公開

文件擁有者：全球法務與法令遵循部門

# 商業道德 與行為準則

## 目錄

4. 對環境的責任 .....	5
a. 綠色採購 .....	5
b. 提升環境管理 .....	6
c. 永續產品和服務 .....	6
5. 對本公司的責任 .....	6
a. 利益衝突 .....	6
b. 公司機會 .....	7
c. 內線交易 .....	7
d. 保護和適當使用本公司資產 .....	7
i. 財產和設備 .....	7
ii. 資訊資源與安全 .....	8
iii. 智慧財產 .....	8
iv. 娛樂、禮品和致謝 .....	9
e. 簿冊和記錄 .....	9
f. 回應媒體及他人之詢問 .....	9
6. 對員工的責任 .....	9
a. 互相尊重 .....	9
b. 童工 .....	10
c. 當今的奴役體制 .....	10
d. 紀律管教 .....	10
e. 工作時數 .....	10
f. 工資和福利 .....	10
g. 不歧視 .....	11
h. 結社自由 .....	11
i. 騷擾 .....	11
j. 工作場所安全 .....	11
k. 平等僱用機會 .....	11
l. 資料隱私權及保護 .....	11
7. 競爭與公平交易 .....	12
a. 反壟斷和競爭法 .....	12
i. 陰謀和勾結競爭者 .....	12
ii. 經銷議題 .....	13
b. 賄賂、回扣和詐騙 .....	13
c. 防制洗錢 .....	13

文件型態：政策 [PL]

文件擁有者：全球法務與法令遵循部門

分類：公開

d.	貿易法令遵循規章.....	13
8.	與政府交涉.....	14
a.	與政府官員之關係.....	14
b.	政治獻金.....	14
9.	與供應商交流.....	14
10.	本準則之實施.....	14
a.	尋求指導.....	14
b.	舉發一違規報告.....	14
c.	舉報系統.....	14
d.	員工和資訊保護.....	15
e.	調查涉嫌違規.....	15
f.	違規之懲罰.....	15
g.	免責條款及修訂.....	15
h.	知悉與同意.....	15

## 1. 執行長的話

尊敬的各位同事：

我们对 Landis+Gyr 的愿景是凭借技术、与客户的密切关系以及创新，持续成为全球卓越的业务合作伙伴，但我们实现这一愿景的方式同样重要。

我们的《商业道德与行为准则》是一项公司政策，规定了我们的道德行为标准，是确保我们秉持诚信开展日常业务互动的重要资源。这意味着我们不仅仅要遵守法律和法规；即使在没有明确规则或预期的情况下，我们也须行正确之事。

践行《商业道德与行为准则》中所体现的各项原则，是我们取得成功以及实现战略愿景的关键所在。本政策不仅概述了这些原则，还为我们以符合核心价值观的方式行事提供了指导。

请仔细阅读本政策，并在您的日常工作中运用这些原则。虽然本政策为您在 Landis+Gyr 工作期间或与 Landis+Gyr 合作时可能遇到的各种情况中，如何诚实且合乎道德地行事提供了指导，但这并不否定运用您的常识和专业判断的必要性。本政策不能也并未涵盖可能发生的所有情况，而是提供了用以指导您在面临困境时做出正确决策的工具。

如果您担心可能存在违反我们准则和政策的情况，请不要保持沉默。相反，请勇于直言，让我们能够有机会纠正错误。

理解、践行本政策并对本政策负责是所有 Landis+Gyr 员工和合作伙伴的责任。我和执行管理团队一道，恳请您给予支持、投入热情并坚定承诺，在我们所做的每件事中都秉持绝对的诚信。

Peter Mainz  
首席执行官

## 2. 序言

Landis+Gyr 集團（與其子公司合稱「Landis+Gyr」或「本公司」）致力於按照所有適用法律規章以及最高商業行為與道德標準開展業務。本準則適用於本公司所有董事、高級主管、員工和代理商（合稱「員工」）。本準則透過提供管理商業互動行為之基本原則及重要政策和程序的陳述，努力協助本公司員工。

做為一家企業，本公司致力於完美道德管理，以及遵守現行法律規章之要求。此外，本公司瞭解其社會責任，並盡最大努力主動貢獻於社會正向發展。

本公司透過其內部和外部的營運，以達成人權、勞工、環境及反貪腐各領域之最低限度基本責任之方式經營企業。我們透過將[聯合國全球盟約](#)十項原則結合到策略、政策和程序及建立誠信文化，不僅善盡我們對人類和地球的基本責任，同時也為長期成功做好準備。

本準則旨在提供指導，但無法對所有可能發生的問題概述答案。若關於本準則所述之任何事務發生問題或關注事項，本公司鼓勵員工向其管理者或法務主管尋求協助。本準則是對個人和企業行為政策之陳述，並非以任何方式構成僱用契約或持續聘僱之保證。

## 3. 遵守法律

本公司在所有營運及進行交易場所遵守法律之條文及精神，完全遵守適用法律規章。這是我們參與競爭、實現價值，並做為人類社會負責任之成員的前提。

公司期望員工能遵守所有適用法律規章，並以最高道德和誠信標準行事。在某些情況下，在兩個或更多國家、州或省的適用法律之間可能會有衝突。若發生此種衝突，或若地方法律與本準則之要求衝突，則應採取比較嚴格的做法。若有任何問題，本公司鼓勵員工能尋求法令遵循主管、上司或法務部門的意見。

## 4. 對環境的責任

本公司做為一家上市公司，欣然接受更加擴張其永續管理努力之範圍和重點的機會，確保其活動相關之環境、社會、治理和經濟衝擊均已列入考量範圍。本公司的企業社會責任（CSR）倡議旨在協助公司和其客戶符合當今人類社會之需求，而且不犧牲未來世代的需求。同時，也讓本公司透過管理企業聲譽、降低包括氣候變遷之環境衝擊相關營運風險，並透過回應法規之機會和限制，進而創造價值。

### a. 綠色採購

環境永續管理包含處理各種營運議題。本公司有責任在產品全壽命週期的每一階段，從產品製造和使用到壽命結束產品之回收，識別、評估和解決其產品之環境衝擊。為此，本公司推廣於製造階段中採用綠色採購之做法。

綠色採購包含從供應商以極小環境衝擊的方式，採購產品、零件、部件和原料，強而有力地促進環境保護。為達此目的，對確保企業能以降低環境衝擊和風險之方式進行營運而言，在整個供應鏈中進行供應商合作非常重要。

### **b. 提升環境管理**

本公司認為環境管理方式是高階管理階層主要責任之一，並促使環境事務與經濟事務和諧並存。本公司評估其商業活動、產品和服務對環境之衝擊，包含對生物多樣性方面之衝擊；並明確指出有關降低環境衝擊和污染防治之目的和目標。本公司致力於透過稽核及活動審查持續改善環境管理。

本公司遵守所有法律規章、產業公開支持之指導原則，以及公司的環境標準。本公司致力於強化其所有員工關於環境之認知，並要求所有員工透過工作對環境做出實際貢獻。

本公司之營運遍及世界各地，因此，公司在其營運或進行交易的所有國家內推動環境事務。

### **c. 永續產品和服務**

本公司體認到可長期取得自然資源之受限，並執行強而有力的環境措施，以促使在產品及服務提供方面以及內部企業流程方面，得以有效及合適地使用自然資源。

本公司開發並提供環境永續之產品和服務，協助於其全壽命週期降低環境衝擊。

本公司努力降低所有企業流程的環境衝擊，包含設計、製造、物流、銷售以及廢棄物處理，特別關注於污染防治、溫室氣體排放和氣候變遷、資源有效利用和化學物質控制。

## **5. 對本公司的責任**

本公司期望員工能不受外界影響，盡力促進公司之最大利益。

### **a. 利益衝突**

本公司要求員工行事符合道德和誠實，並考量公司最大利益，包含處理在個人上或職業上之關係，潛在或實際之利益衝突。當員工個人利益以任何方式妨礙到或似乎妨礙到公司利益時，即產生利益衝突。此種衝突之發生，可能是當員工採取行動或具有利益時，會使得員工難以有效且符合目標地執行工作。當個人不當得利是起因於員工擔任本公司之職位，也可能會發生利益衝突。

雖然無法逐一描述每種可能發生利益衝突的狀況，但以下列出可能會形成此種衝突情況的例子：

- 員工本人或家族成員因員工擔任本公司職位之故，收到不當個人利益。
- 員工本人或家族成員在某件事涉本公司競爭者、客戶或供應商的交易上，具有財務上之利益。
- 對於與本公司有生意往來之競爭者、供應商、合約商或次合約商，員工對其直接或間接擁有或另外持有利益。例外狀況為：於經認可證券交易所或場外交易市場

進行交易所擁有或持有之此等企業實體證券，條件是其擁有數量不超過該證券等級發行在外數量的 5%。

- 員工以其任何能力為競爭者、客戶或供應商工作或擔任董事，同時又受僱於本公司。
- 員工將本公司業務導向由親戚或朋友所擁有或管理之供應商、或僱用親戚或朋友之供應商。

### **b. 公司機會**

員工對本公司負有於機會出現時促進本公司合法利益之責任。員工透過使用本公司財產或資訊或其於公司之職位，從而獲悉商業或投資機會，例如從競爭者或實際或潛在客戶、從供應商或本公司之商業夥伴，不得未經法令遵循主管或集團法務長之事先書面同意，逕行參與商業機會或投資。這類機會應首先考量做為本公司之投資機會。員工不得使用公司財產、資訊或職位，圖謀不當個人收益或與本公司進行競爭。

### **c. 內線交易**

特定員工可能會於為本公司執行其職責時，變得私下知曉有關本公司或其它公司（例如聯盟夥伴、供應商或客戶）之重大非公開資訊。所有此類重大非公開資訊應視為內部資訊，且不應用於圖謀員工或員工家族成員、朋友或熟識者之個人獲益。投資者於決定是否買賣公司證券時，會將內部資訊視為重要消息。因此，證券法及本公司政策均禁止員工根據重大、非公開資訊買賣證券，以維護證券市場的誠信及大眾對證券市場的信心。本公司之內部規則及大多數國家之法律亦禁止傳遞此種內部資訊給未經授權人士。

在得知內部資訊狀況下進行證券交易，就代理的知情人士及本公司作為企業組織而言，既不道德且為法律所嚴格禁止。個人及本公司於違反證券法規時會遭受罰鍰。若需更詳細資訊，請參閱本公司之「內部交易及市場操作政策」，您可從該文件查得更多說明和範例。

### **d. 保護和適當使用本公司資產**

本公司資產包含所有本公司所維持擁有藉以經營和計畫其業務之資源。這包含了實體財產和設備、機密資訊、智慧財產及其它資產。資產用於促進本公司之利益，絕不可用於圖謀個人獲益。本公司期望員工保護公司資產並確保資產之有效使用。

#### **i. 財產和設備**

員工必須保護本公司財產和設備，並採取行動預防草率使用或錯誤指導使用、浪費、損失或遭竊，使本公司得以有效經營業務、成功進行競爭並獲益。本公司財產和設備只能用於本公司業務。

### **機密資訊和專有資訊**

員工會處理到關於業務活動、經營及計畫之大量資訊，此等資訊對本公司具有重大價值，一般大眾或競爭者未能得知。例如客戶資料、市場或策略計畫以及產品規格書等敏感資訊，就是本公司必須保持為秘密和專有資訊的例子。

機密資訊包含那些若遭揭露，即對競爭者或其它人士可能有用；或對本公司或與本公司有生意往來者可能有害之所有非公開資訊。供應商、企業夥伴及客戶經常會提供機密資訊給本公司，並信任本公司會妥善保護這些資訊。從第三方所收到的資訊，必須按照良好業務判斷和做法以及任何適用保密協議，謹慎予以保護。本公司不允許未經授權之使用或分發專有資訊，此行為可能會違法。

所有員工必須適當保護本公司之機密及專有資訊。這些資訊只能在業務需要（而且只受適當保密協議之約束）的狀況下揭露，或經法務部門授權或法律要求的狀況下揭露。

持有或可存取機密專有資訊之員工，應遵守：

- 僅為業務目的使用資訊，不可為個人利益或家族成員、朋友或熟識者之利益而使用資訊。
- 謹慎保管資訊，勿揭露該資訊給本公司以外之人士。當與家族成員、商務或社會熟悉人士交談，以及在資訊會遭偷聽之場所（例如大眾運輸、電梯或餐廳）談話時，必需謹慎談話。
- 尊重客戶、競爭者及供應商之隱私權，絕不接受經由不道德或不適當方法所獲得之資訊。
- 避免粗心的機率，絕不將機密或專有資訊讓人可以窺見或無人看管。檔案應維持上鎖及保護。必須遵守所有電腦安全要求。
- 絕不與競爭者討論例如價格政策、成本、產品路徑圖和創新、庫存、行銷、生產計畫和能力之機密資訊。共同研究或討論這些話題即屬非法。

員工必須遵守上述要求以及開始僱用時即簽訂之任何保密協議的要求。本公司有關機密資訊之限制，於個人僱用結束時，仍然完全具有效力，除非後來這些資訊透過適當方式進入公開領域。

在履行這些政策時，員工不應在本公司內將有關其先前雇主之任何機密資訊揭露給任何人。

## ii. 資訊資源與安全

本公司電腦和網路硬體、軟體及資料是我們業務的重要成分。員工必須勤勉工作並隨時適度看管以保護本公司之電腦和網路系統以及資訊不遭損害、毀滅、病毒、修改、偷竊、欺詐操控、以及未經授權之存取、揭露或使用。使用資訊資源受到「全球資訊安全政策」之約束，包含對於藍領階級勞工之「可接受使用政策（AUP）」以及「資訊分類政策」。

本公司資訊系統所產生並儲存之資訊視為本公司財產，本公司在法律限制範圍內，保留存取所有此等資訊之權利。

## iii. 智慧財產

本公司要求員工保護公司之智慧財產權，保護敏感性商業和客戶資訊，並尊重他人之智慧財產權。因此，員工必須以處理敏感性資訊和智慧財產權之適度注意的方式，來管理技術和程序資訊。若需這些要求的進一步指引，您可參閱「智慧財產政策和程序」。



#### iv. 娛樂、禮品和致謝

當員工代表本公司參與商業決策時，其決定必須基於不受影響的客觀判斷。不可運用個人關係、禮品、熱情款待或其它直接或間接具有價值之任何事物來影響決策。此項主題之詳細規定和指導方針在當地或區域「禮品和娛樂政策」中有所闡述，或可從「法務與法令遵循部門」獲得，建議連同本準則一起參閱。

#### e. 簿冊和記錄

員工必須以及時的方式，正確、真實並完整地完成所有公司文件，並遵守本公司之審查及認可程序。這包含但不限於費用報告、工作時間表、假期或有薪假報告、薪資帳冊及服務記錄、帳單、設備訂單，或發票及其它例如可能會提交本公司稽核人員或政府部門之財務資料。這些記錄對業務之管理相當重要。錯誤、誤導或不完整資訊損害了本公司對於資源、人員及計畫做出良好決策之能力，且在某些情況下會觸犯法律。遵循本公司之會計和內部控制程序屬於強制規定。本公司不會建立或維持保密的或未記錄的銀行帳戶、資金或資產。員工不可在瞭解任何部分的支付或帳戶是用於證明文件所述以外目的之情況下，代表本公司創作偽造或誤導之報告，或請求或進行支付，或建立帳戶。除非經過授權，否則員工不可簽署他人之姓名或代表他們以外的任何其他人簽字。

#### f. 回應媒體及他人之詢問

本公司指派特定人員直接負責處理來自媒體、財務分析師或其他財務團體、政府官員或一般大眾人員所提，關於本公司及我們業務之詢問和問題。因此，本公司指示員工，針對關於本公司財務狀況及報告及相關事務之任何詢問，應請其洽詢各自所屬的財務部門。所有來自媒體、財務分析師或一般大眾就關於本公司之詢問，應請其洽詢公司傳播部門。來自監管機關或政府機構之詢問，應立即請其洽詢法務部門。若需關於本項主題之更多資訊，請參閱「社群媒體政策」。

## 6. 對員工的責任

本公司是一家全球性企業，在不同環境中積極參與企業競爭，我們有各種專業背景的合格員工。我們的員工在產品和服務上的工作表現，贏得並維持本公司的領導地位。我們促進並努力追求一個以最大尊嚴和敬意對待所有員工的環境，所有員工都能開發並施展他們的最佳能力。

#### a. 互相尊重

員工之間對待彼此的方式以及員工對待我們工作環境的方式，影響到我們工作的方法。所有員工都希望且值得有一個受尊重且受讚賞的工作場所。本公司高度重視且尊重我們員工的多元背景、技能及專業知識。我們鼓勵員工重視本公司環境所提供的多元性，並期待每個人以本公司之尊重及誠信特質對待所有員工。

### **b. 童工**

本公司不容許使用童工，我們只會僱用達到工作執行所在之國家所規定之工作所需最低年齡的員工，以及超過 15 歲之員工（擇此兩者之年齡大者）。年齡低於 18 歲之員工不可從事危險工作或操作重型機械。

只要計畫能符合適用法律和本準則，本公司支持為了年輕人教育之好處，發展合理工作場所學徒計畫。若無當地法律，學生員工、實習生及學徒之工資率，至少應與其它執行相同或類似工作之初級入門員工之工資相同。

### **c. 當今的奴役體制**

本公司做為一家電能、瓦斯及熱能量測儀錶製造產業之全球領導者，具有努力打擊全世界奴役體制及人口販賣之責任。因此，本公司致力於在企業活動中，防止奴役體制和人口販賣，並打擊當今供應鏈中的奴役體制。為此，本公司在我們經營企業處所之管轄區，遵循所有當今之反奴役法律。

「當今的奴役體制」一詞可以透過參考現行的刑事犯罪予以定義，例如奴役及其相關罪行，包含：強制勞動、欺詐性招募勞力或服務、強制婚姻、奴工償債、人口販賣、器官販賣，以及最惡劣型式的童工。後者包含強制或強迫招募兒童，用於武裝衝突、童妓，運用兒童從事非法活動，以及可能對健康、安全或兒童品行有害之工作。

本公司絕不販運工人，或以其它任何方式，藉由脅迫、強制、強迫、誘拐或欺騙而剝削工人。本公司在任何其全世界的設施中，絕不使用奴役、監禁、以契約束縛、鐐銬或用其它方法等強制性勞力。工作是自願的，且工人可以自由離開工作，並以合理之通知終止其僱用狀態。本公司不會要求工人放棄政府發出之身分證明、護照或工作許可，作為僱用的條件。

### **d. 紀律管教**

本公司不會從事或允許身體上、口頭上或心理上之虐待或脅迫作為訓練或控制的方法。這包含暴力威脅、騷擾或對於進入或離開工作及住宅設施之不合理限制（住宅設施由本公司提供時）。

### **e. 工作時數**

包含已工作日數及時數的工作時數不應超過由當地適用法律規章所設定之最大值。若當地法律沒有規定，除了緊急或非比尋常情況之外，一週工作時間（包含加班）不應高於 60 小時。公司應准許工人每 7 天至少有 1 天放假。

### **f. 工資和福利**

本公司公平給予工人報酬，符合所有關於最低工資、加班時數以及其它法定福利（例如給薪休假、社會安全提撥等）之適用法律規章。

本公司不會以扣工資或威脅扣工資作為紀律措施。本公司於每一次工資結算期，應適時提供容易瞭解的工資表給工人，內容應包含可以證明工資比對執行工作量正確性之足夠資訊。

所有臨時、派遣和外包勞工之使用，必須在當地法律限制的範圍內。

### ***g. 不歧視***

本公司不容許在僱用上或在例如工資、晉升、獎勵和接受訓練等就業實務上，出現任何類型的歧視，包含人種、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同和表現、種族特點或國籍、殘障、懷孕、宗教、政治立場、工會會員、掩蓋退伍軍人身分、基因資訊或婚姻狀態。

### ***h. 結社自由***

本公司尊重工人經適用法律規章許可，按照法令自由結社、加入工人組織、尋求代表、集體談判、參加和平集會或不參與此等活動的權力。所有本公司的工人可以參與上述活動，無需懼怕遭受歧視、報復、脅迫或騷擾。

### ***i. 騷擾***

本公司對於在工作場所包含性騷擾在內的任何型式騷擾行使零容忍政策。本公司嚴肅面對所有事件，且立即調查所有騷擾指控，並公平且適當地施加紀律處分，甚至包含解僱。

### ***j. 工作場所安全***

所有員工的安全是每個人最關心的事。一個安全的工作環境大有助於人們良好的健康。員工必須遵行規定的安全與健康指導原則，並針對不健康之工作條件、設備或實務，報告其管理者知悉。員工必須遵守所有關於處理及棄置有害物質廢棄物之適用法律、規章和內部指導原則。

### ***k. 平等僱用機會***

本公司所有僱用及就業實務均遵守當地法律規章，並以資歷和能力等商業考量作為指導。招募和晉升純粹是基於資格之考量。任何侮辱員工或可能會招致本公司不良評價之行動或做法，應通知員工的上司、人力資源部門或法務部門，請其加以關注。

### ***l. 資料隱私權及保護***

在本公司，我們尊重所有個人的隱私權。本公司每個人對於「集團隱私權政策」中所規定之保護和保衛個人資訊上均扮演一個角色。在許多本公司有營運的國家中，從各個客戶和消費者收集而來的個人資訊及其它資料，均受到資料保護法律之約束。本公司收集和維護包含醫療和福利訊息之關於僱用之個人資訊，並遵循所有關於隱私權及資料保護之適用法律規章。

本公司體認到，全世界對資料隱私權之觀念不盡相同，但由於本公司資料大部分是存在歐洲資料中心，因此，歐盟一般資料保護規範（GDPR）是本公司隱私權政策的制定基礎。

個人資料只能為了合法商業目的而收集、處理和使用，不可未經適度同意及/或認可，逕自發布到本公司以外。無論何時，當您對程序有疑問時，請聯繫您的法務部門、資料保

護長或您的法令遵循主管。為了合法商業目的並按照適用法律，本公司在執行本公司事務及回應調查或法令需求時，會保留發布個人資訊之權利。

每位員工必須注意保護這些資訊和資料，以免遭受不當或未經授權之使用或揭露，並注意確保符合適用法律規章。資料僅可於諮詢資料保護官後予以揭露。必須合乎法令及正當商業目的，並透過適當方法以確保適當的資訊安全。未經授權之使用或揭露個人資訊，會對資訊受到波及之個人產生不利影響，並會將本公司及代理人暴露在違犯法律規章之風險中。

## 7. 競爭與公平交易

本公司做為一家全球企業，在許多國家經營業務，在不同國家中的業務實況差異頗大。我們得以在這些市場營運成功，是憑藉著我們的業績、遵守所有當地法律規章，以及遵守本準則作為我們的商業表現和行為標準這樣的基礎和績效而來。

公司依賴其品質、服務和誠信之聲譽。因此，公司期望員工與公司的客戶、競爭者和供應商間之進行交易時，能力求公平。員工不可訴諸非法或不道德的方法，透過操弄、隱瞞、濫用特權資訊、關鍵事實之錯誤性陳述或任何其它不公平交易做法，獲取他人之不正當利益。依照適用法律及協議，未能遵守這些要求之員工可能會遭受紀律處分，甚至包含終止僱用。

### a. 反壟斷和競爭法

本公司在我們所有的業務活動中強而有力地競爭。公司在市場中的努力總是會按照適用的反壟斷和競爭法律進行之。每一個本公司進行業務的國家都有必須遵守的競爭法律。儘管反壟斷和競爭法律不可能在本準則中完整敘述，以下所述為特別可能會引起關注之行為類型概要。若需獲得更詳細資訊，請參閱「本公司不當競爭及反壟斷政策」，或聯繫您的法務部門或法務主管，以獲得更詳細資訊。

#### i. 陰謀和勾結競爭者

除其它事項外，反競爭及反壟斷法律特別尋求促進和維護每個競爭者得以決定價格、產量及其它競爭敏感因素的自主性。有些最嚴重的反壟斷罪行，是在競爭者之間協議限制自主判斷及限制貿易，例如固定價格協議（定義如下所述）、圍標（定義如下所述）、限制產量或控制產品品質，或針對客戶、領域、產品或採購進行劃分市場。本公司憑藉我們產品的優點、我們員工的技能、我們的服務和績效，獨立自主地在商場競爭。因此，員工不應與任何競爭者達成協議，或針對上述任何主題達成協議。因為這種協議，無論其為書面或口頭，實際上已違法。

「價格固定」是一種競爭者之間的協議或非正式協定，共謀維持、提高、降低、「限定」或其它方式穩定價格。違法情形：(i) 涉入公司無須具備市場能力；(ii) 協議或非正式協定無須具備效力；以及 (iii) 價格不合理。「圍標」是一種在競爭者之間的協議或非正式協定，共謀固定、決定或綁定一樁標案，此作為已徹底失去競標程序的意義。

當對付競爭者時：

- 員工不應討論價格或價格政策、交換定價、或討論任何銷售條款。

- 員工應透過合法方式，獲得關於競爭者的所有價格資訊。
- 員工不應討論目前或計畫的產量水準。
- 員工不應討論合約標案、產品內容或行銷計畫。
- 員工不應討論包含在客戶或供應商合約中的任何條款和條件。
- 員工不應不公平地貶低競爭產品。

基於合法商業利益，員工可以討論包含法令、政府關係、環境和安全法規以及其它政治議題採取之立場等事項。然而，員工不可基於「產業協議」或「產業政策」，制定市場或價格政策。

## ii. 經銷議題

若與客戶和供應商之間的關係不利於競爭，則此關係也會受制於一些競爭法律和反壟斷禁令。例如，某公司透過與一家供應商協議，限制供應商銷售給該公司任何競爭者，企圖影響競爭，即可能構成非法行為。同樣地，通常情況下，一家公司可以獨立決定它不想與特定人士進行買賣，然而，當此決定是與他人共謀時，無論此共謀事項是否符合商業上的合理性，即可能構成非法行為。反壟斷法在經銷議題上相當複雜，因此，員工在作出以下決定之前，應諮詢法務部門：(i) 終止某家經銷商/批發商，(ii) 簽定任何獨家經銷關係，或 (iii) 提供任何優惠價或促銷價給選定經銷商。

### b. 賄賂、回扣和詐騙

本公司與員工、客戶、供應商、合約商、代理商、競爭者或任何類型政府官員進行交涉時，均秉持最佳誠信處理商務事項。員工不可為了左右得以影響本公司業務之決策、或為了促使某人獲益，對任何人提供、給予或收取任何型式的賄賂、回扣或賄款（無論是現金、以類似物或以其它任何型式）。

無論是直接透過個人涉入、或間接透過例如代理商或代表其行為之顧問的第三方，員工不可提供、決定、請求或接受此類法律禁止之款項。此主題之詳細規定和指導原則，於本公司之「反貪腐政策」中詳細闡述，員工可連同本準則一起參閱。

### c. 防制洗錢

本公司完全遵守所有反洗錢法規。洗錢狀況發生於當非法來源資金帶入到合法財務管道，看起來就好像是合法。如需更詳細的指引和規章，可查閱「集團之財政策」。

### d. 貿易法令遵循規章

事涉貨物、服務或技術資訊進出口之員工，必須瞭解並遵守相關法規。請注意，法規可能也適用在本公司內進行跨境轉移。此外，有些貿易法令遵循規章也適用於國內業務，例如：當意識到資助恐怖主義之防制。所有事涉進出口業務之員工必須確保進出口文件為完整。

當產品和技術資料出口到某特定國家受到管制，員工必須於出口之前，獲得必要的許可證和其它國家許可證。

更多詳細資訊可於「公司貿易法令遵循政策」中查閱。

## 8. 與政府交涉

### a. 與政府官員之關係

當與公職人員交涉時，即適用特定法律，且與公職人員往來之員工必須瞭解並遵守這些法律。有關與政府官員來往之特定指引和規章，可於「本公司反貪腐政策」中查閱。

### b. 政治獻金

特定司法管轄區之法律禁止例如本公司之企業提供政治獻金。這包含了金錢捐獻（例如：以公司支票或購買募捐活動票券之型式），以及「實物方式」捐獻（例如：為了政治團體、候選人或政治委員會（例如：政治行動委員會或投票預估委員會）之利益，使用本公司的資金、資產、服務或設施）。此外，本公司的政策為：本公司作為一家企業，不會為政治候選人、政黨或委員會背書。您可以在「本公司贊助和政治獻金政策」中，得知更詳細指導和規定。

## 9. 與供應商交流

公司的「供應商行為準則」陳述了規範本公司與其任一家供應商間之合作的主要原則、重要政策及程序。「供應商行為準則」確保本公司按照法律以及[聯合國全球盟約](#)和[負責任商業聯盟](#)之原則，進行所有採購活動。確認收到本公司「供應商行為準則」之副本並遵守之，是這些參與供應商的責任。

## 10. 本準則之實施

### a. 尋求指導

本準則無法且無意圖回答所有法律問題和闡述所有道德行為事例。必須尋求指導以確定法律和道德行動方針方向之情況，隨時可能會發生。若員工有任何問題，或對於適當行動方針有疑問，本公司鼓勵員工尋求其管理者、法務主管、人力資源部門或法務部門之建議。

### b. 舉發—違規報告

在本公司，道德和遵循法規是每位員工的責任。因此，本公司強力鼓勵每位知悉或懷疑適用法律、規章、本準則或公司相關政策（包含有關會計、內部控制和稽核事項）之違反情事的員工，將該資訊立即向其上司、法令遵循主管、法令遵循長通報，或透過使用以下所述「舉發熱線」進行通報。

### c. 舉報系統

本公司備有全天候「舉報系統」，附加在本準則之附件一，在我們的「舉報政策」中，有更詳細的說明。員工可以使用本「舉報系統」，報告他們不想直接向其上司、區域法

令遵循主管或法令遵循長報告之關注事項。若舉報人希望匿名，「舉報系統」會確保隱匿報告人之姓名。

員工可以用電話或透過安全網站報告關注事項。每位舉報關注事項之員工，可於登載控訴事項後一週內收到對於該事項之回應。

員工應以提供機密資訊之方式處理該資訊。本公司會在可能合理的程度，把該資訊視為機密進行處理。由於根據歐洲資料保護法律之特定要求，本公司可能有義務通知遭舉報違反之當事人，其遭到舉報，及當事人可如何行使其得知和修正有關該指控資訊之權利。然而，此項取得資訊之權利，不等於遭到指控之該當事人有權識別提出舉報之人士。若關於任何政府調查或報告，事屬必須或認為適當，為了本公司合法處理該事項之利益，本公司可能也會揭露這些資訊。

使用「舉報系統」屬自願性質。

#### ***d. 員工和資訊保護***

本公司不容許針對任何誠實報告可疑罪行或控訴違犯本準則或公司政策之員工，有任何型式的報復行為。

#### ***e. 調查涉嫌違規***

所有遭舉報之違反行為將會以合理可能的程度，立即調查並秘密處理。舉報違規之員工不應擅自進行初步調查。聲稱違規之調查應由具有指導複雜法律議題經驗之中立單位進行。擅自行事的員工會降低調查的完整性，並對他們本人及本公司產生不利影響。任何此種未經授權的調查，以及未能與經授權之調查合作，違反本準則。

#### ***f. 違規之懲罰***

本公司採許各種合理之努力，防止違反本準則之行為，並於發現該行為後，立即合理阻止該等行為。依照適用法律及協議，違反本準則及相關公司政策及程序之員工可能遭受紀律處分，甚至包含解僱。

#### ***g. 免責條款及修訂***

只有當情勢需要准予免責時，本公司才會放棄運用列述於本準則之政策。所有免責必須以書面為之，且有關本公司之董事及執行高級主管之案件，只能由公司之董事會或授予職權之委員會執行之。

當法律規章有所要求，政策之免責和修訂將立即揭露。

#### ***h. 知悉與同意***

每位員工必須透過在附加之知悉文件上簽署姓名和日期，並立即交還其當地人力資源部門，表明他/她已收到、閱讀並將遵守這份「商業道德與行為準則」。

## 商業道德與行為準則知悉與同意書

我已收到並審視「商業道德與行為準則」，我瞭解其內容。我同意完全遵守包含在本準則及公司相關政策和程序中之標準、政策及程序，未能照此實行者，可能會導致紀律處分，甚至包含解僱。我知悉本準則並非以任何方式構成僱用契約，或構成確認繼續僱用或任何其它權利。

簽名： \_\_\_\_\_

正楷姓名： \_\_\_\_\_

日期： \_\_\_\_\_

工作場所地址： \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



文件型態：政策 [PL]

分類：公開

文件擁有者：全球法務與法令遵循部門

## 附件 1：舉發系統電話號碼和網站資訊

編號	國別	受話方付費電話號碼*	網路服務網址 (通用網址: 存取碼*) www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/)	
<b>電話號碼和網站資訊 - 美國</b>				
1	巴西	08008919678	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/br	80395
2	加拿大	1-866-8181239	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/ca	19700
3	墨西哥	018001234618	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/mx	37225
4	美國	1-866-2506706	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/us	27735
<b>電話號碼和網站資訊 - 亞太地區</b>				
5	澳洲	1800452051	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/au	59880
6	中國北方	108007440179	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/cn	28855
7	中國南方	108004400179	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/cn	28855
8	香港	800963161	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/hk	92092
9	印度	0008004401221	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/in	43398
10	日本	0120 774878	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/jp	28727
11	新加坡	1800-8232206	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/sg	07037
12	紐西蘭	0800450436	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/nz	65093
<b>電話號碼和網站資訊 - 歐洲、中東和非洲地區 (EMEA)</b>				
13	奧地利	0800-295175	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/at	08944
14	比利時	0800-71365	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/be	68071
15	捷克共和國	800 900 538	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/cz	79734
16	丹麥	80885638	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/dk	29520
17	芬蘭	08001-13031	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/fi	46877
18	法國	0800-908810	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/fr	66252
19	德國	0800-1801733	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/de	69834
20	希臘	0080044142695	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/gr	62393
21	義大利	800-787639	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/it	59251
22	荷蘭	0800 0222931	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/nl	50822
24	波蘭	008004411739	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/pl	98436
26	斯洛維尼亞共和國	080080806	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/si	93152
27	南非	0800991526	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/za	59880
28	西班牙	900-973174	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/es	24165
29	瑞典	020-798813	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/se	13595
30	瑞士	0800-561422	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/ch	21268
32	英國	0800-1693502	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/gb	02680

Landis+Gyr 集團  
Theilerstrasse 1, 6301  
Zug, Switzerland  
www.landisgyr.com