



員工行為守則



COMPLIANCE ETHICS

《員工行為守則》

親愛的各位同仁：

公司的長期成功取決於諸多因素，但其中最重要的是全體員工致力於實現核心價值及《**MBM**[®] 指導原則》。瞭解並在行為中遵守這些《原則》是您的責任。

原則 **1** 強調了以合法、誠信的方式從事所有活動的必要性。原則 **2** 將此一觀念進一步的延伸。它要求百分之一萬的合規，即百分之百的員工在百分之百的時間內完全遵守規範。慎行，勤思及多問。

維護誠信及合規是公司長期生存和成功的必要條件。唯有滿足這個條件我們才能創造並分享真實的、長期的價值。

本《員工行為守則》是協助您滿足合規及道德決策要求的重要工具。它回答了許多常見問題，並告訴您如何找到更多的相關資訊及協助。

我們的目標是超越制度和流程，讓我們每個人都以《原則》為己任，且能積極地應用 **MBM**[®]。

要做到這一點就需要一個真正具有挑戰性的企業文化。我的意思是，您必須勇於公開指出任何可能違反我們的《原則》的行為，即使這涉及到您的上級主管。我們必須以開闊的心胸接受對我們所從事工作的挑戰，這樣我們才能創造創新的條件。

無論您的職位或經歷如何，都要遵守我們的《原則》行為準則，永遠遵守法律，做事講誠信，這才是最重要的。這是您對家人、社區、業務、客戶、同事以及您自己的承諾。我們的未來取決於它。

Charles Koch
董事長兼執行長
Koch Industries, Inc.

《MBM[®]指導原則》

公司未來的關鍵在於來自員工對於我們的《MBM[®] 指導原則》堅定的承諾。這些《指導原則》奠定了我們的企業文化基礎，讓我們在從事任何商業活動時均能取得更出色的業績。這些原則提醒我們，行為合法只是最基本的要求，更重要的是，我們應該隨時隨地做出正確的抉擇。

誠實正直 — 遵紀守法及誠實正直地處理所有的事務。

遵守法規 — 努力達致10,000% 地遵守法規。即100%的員工在100%的時間都完全遵守法規。確保在環境保護、安全及其它各方面的法規要求，都達到最高標準。停頓、思考、提問。

創造價值 — 創造出真實、長期和有經濟意義的價值。努力理解、發展並運用以市場為基礎的管理 模式(MBM[®]) 來獲得最佳成果。杜絕浪費。

有原則的企業家精神 — 體現出緊迫感、紀律性、責任心、判斷力、主動性、以經濟學和嚴謹的思維能力，以及承擔適當風險的心態，為公司和社會做出最大貢獻。

關注客戶 — 充分理解客戶並努力發展緊密的客戶關係，從而在相互受益的情況下預見並滿足客戶需要。

善用知識 — 努力探索和運用最佳知識，主動地分享知識，鼓勵有建設性的分歧和挑戰。在任何可行的情況下都要測量計算收益率。

勇於改變 — 接受及歡迎變革。高瞻遠矚，挑戰現狀，具有以改進目的的創新和破壞精神。

謙遜為懷 — 力行謙虛，對知識誠實。不斷地探索和理解事實。有建設性地面對現實，從而創造真實價值，實現個人的發展和進步。

彼此尊重 — 以自重、尊重、誠實和體諒的態度對待他人。欣賞多元化所帶來的價值，鼓勵團隊精神，實踐團隊合作。

實現自我 — 以創造有價值的成果來發掘自己的最大潛力，並從中享受工作帶來的成就感。

目錄

《MBM [®] 指導原則》	4
簡介	6
合規政策	7
本《守則》的適用情形	7
員工應負的責任	7
主管階層應負的責任	8
第一章：提出問題、提出疑慮以及獲得指導	9
提出問題、提出疑慮以及獲得指導的選項	9
反報復政策	10
公司內部對員工舉報展開的調查活動	11
矯正措施及員工懲處	11
如何做出正確的道德判斷	11
合規指導	12
稽核和督導行動	14
第二章：尊重他人	15
無歧視	15
禁止騷擾	15
違禁物品	17
無暴力工作場所	18
禁止攜帶武器	18
搜查權利	19
員工的隱私權和個人資料保密	19
第三章：公司資產和創意的正當使用	20
謹慎通訊	20
隱私權和電子通訊工具使用的相關規定	21
可被接受的電子通訊工具使用方式	21
攻擊性或騷擾性通訊	22
電子資料和系統安全的相關規定	22
公司財產的安全和正當使用	23
智慧財產權和機密資訊	24
保護公司的智慧財產權	25
商標的使用	26
公司自行開發的軟體應用程式、程式碼和文件	27
他人的智慧財產權的正當使用	28
版權	28
軟體授權合約	29
管理公司記錄和資訊	30
複製、使用或分發未經授權的軟體	30
記錄和資訊管理政策	30

精準的業務記錄.....	30
來自外部的資訊索取請求	31
第四章：個人與商業誠信.....	32
利益衝突迴避.....	32
個人活動	33
禮品、酬金和招待	34
解決利益衝突	36
內線和個人交易.....	36
個人交易限制	38
具有機密資訊使用權限的員工	39
第五章：環境、健康和 safety	40
第六章：與政府的互動交往	41
政府送審資料和一般互動交往	41
政府合約	44
反腐敗法	44
政治活動和捐贈.....	45
遊說（提倡政府政策）	46
第七章：合法、誠信地開展商業活動	47
反壟斷和競爭法.....	47
業務獎勵	49
市場行銷與廣告.....	50
反洗錢法	50
海關法.....	50
出口管制和貿易制裁措施	51
商品交易	51
反抵制法	51
GuideLine	
提出問題、提出疑慮以及獲得指導選項.....	55
索引	

Charles Koch 指出：「《MBM 指導原則》清楚地表述了我們的正當行為守則，以及共享的價值觀和信念。堅持一般原則就能使員工掌握個別的細節。」 – Charles Koch

簡介

我們的公司在處理任何事務時，始終恪遵各項法規，並嚴守誠信原則。做為一家全球性的機構，無論我們在哪裡從事商業活動，都信守這一承諾。我們的員工有責任遵守最嚴格的法律及道德規範，即使為此犧牲商機也在所不惜。公司對於合法性及誠信原則的承諾不僅限於法律，亦要求所有員工的行為皆須符合《MBM[®] 指導原則》。

本《員工行為守則》（以下簡稱為《守則》）是我們公司整體合規及道德規範計劃中的重要部分。我們之所以制定這份《員工行為守則》，目的是幫助我們將 **Market-Based Management[®]** 和《MBM[®] 指導原則》貫徹到我們的日常商業活動中。然而，這份文件不可能涵蓋所有可能發生的情況，也不可能明確指出每個工作場所的適用法律或文化差異。因此，我們期待並歡迎員工提出有關對本《守則》的疑問、在詮釋時可能產生的歧義以及法律相關問題。

我們希望所有員工、主管和幹部能熟悉《守則》內容並力行不悖。除了本守則的適用條款被本地法律或法律義務取代以外，違反本守則的員工可能受到紀律處罰，包括終止聘僱關係，且可能受到民事和刑事控告。

本版本的《守則》取代所有先前的版本。受聘於本公司的員工應熟知本更新守則。

合規政策

INVISTA 政策要求所有主管、幹部、員工、代理商或其他 INVISTA 代理人嚴守下列政策：

- 在我們營業的每個地點都要遵守適用法律。
- 按道德規範行事，避免有違法或不道德嫌疑的商業活動。

本《守則》的適用情形

無論在任何國家，本《守則》均不得與適用法律和法定責任相抵觸，包括集體談判（工會活動）協議。當本《守則》與適用法律或集體談判協議條款抵觸時，我們將先遵守法律或協議。

對於美國境外的營業地點，我們將會遵守適用於美國境外的所有美國法律，以及所在國家的所有法律。如果您認為本《守則》的內容與任何國家的法律抵觸，請向法律部門諮詢。

除本《守則》外，尋求可能適用於您職位的法律、規範、政策、程序、慣例和指導方針的更多資訊是您的責任。

本《守則》的任何內容皆不構成任何一名員工的聘僱合約或續聘保障。

員工應負的責任

我們公司不僅透過取得的成效進行自我評估，還要考慮取得成效所採用的方法。我們做出的每項決定和所採取的每個行動皆須恪遵最嚴格的法律及道德規範。本《守則》旨在協助我們做出決定，並瞭解我們應該在什麼時候搜尋更多資訊以便正確行事。

在任何情況下，您都無權做任何違反法律或道德規範的事情，即使這些活動被認為能為公司帶來最大的利益，或是即使您的上級主管或其他員工指示您這樣做。

每名員工均負有以下責任：

始終依照適用法律、本《守則》、《MBM[®] 指導原則》以及其他 INVISTA 政策、規範、程序、慣例和指導方針行事。

學習適用於您職位的 INVISTA 政策和規範的細節。逐字熟記各項政策或規範固然不可能，但您仍須對各項政策及規範所涵蓋的問題具有所瞭解。

當您對於政策或規範的適用性產生任何疑問時，請向您的上級主管、法律部門、人力資源部、合規及道德規範辦公室或其他資源尋求協助。

如有可能違反法律、公司政策或規範的行為，或者任何違反法律、公司政策或規範的要求時應立即通報。

若您認為某個問題未獲得圓滿解決，請立刻報告，即使必須動用其他可用資源也不例外。

充分配合公司針對可能違反相關規定的行為所展開的調查活動。

INVISTA 的公司政策禁止對可能違反相關規定之行為或疑慮提出善意檢舉或提供資料的個人採取報復行為。

主管階層應負的責任

除了前述責任以外，主管階層尚須承擔下列責任：

以身作則，成為所有員工的行為表率。

提供教育和工具促進員工的理解及合規。

培養一種重視合規的道德文化，鼓勵員工提出問題與疑慮，並禁止報復行為。

迅速解決員工對於犯錯的疑慮。

對恪遵並宣導遵守法律和道德規範的員工予以評估並給予適當的肯定和獎勵。

「[挑戰過程] 端賴於願意以尊敬的態度參與開放、誠實、客觀的辯論，來挑戰現狀及謙遜的思考任何對我們自己的信念、提案與行動的挑戰。這個原則適用於提出挑戰的人也適用於被挑戰的人。挑戰者需要以建設性改進的精神秉持智識誠實的原則來參與，而不是僅因某個事物「不是在這裡發明的」就反對它。」 - Charles Koch

第一章：提出問題、提出疑慮以及獲得指導

對於合規或道德規範方面的行為提出問題或提出疑問是我們明確的責任。當您知道或懷疑可能有違規行為時，您有責任基於善意而向自己的上級主管彙報有關情況。若您基於任何理由，感到自己不便向上級主管報告，或是確信自己的上級主管無法圓滿解決問題，仍有其他途徑供您選擇。當您無法判斷自己的行為是否妥當時，請透過任何對您可行的途徑尋求幫助。

提出問題、提出疑慮以及獲得指導的選項

你的直屬上級主管

管理階層的任何成員

任何當地或公司人力資源部主管

任何合規及道德規範代表

任何法律部門的律師

撥打 **Guideline** 熱線或者參訪網站 www.ethicspoint.com

（如需全球 **Guideline** 熱線電話號碼，請查閱位於本《守則》結尾處的「**Guideline**」清單。）

Guideline 熱線由獨立的第三方交流專家接聽，信守保密承諾。這條熱線全年無休並保持 24 小時暢通，隨時歡迎您提出問題和疑慮。（若有必要，您也可以選擇匿名舉報。）此外，該熱線亦提供多語種服務。**Guideline** 熱線專家通知合規及道德規範辦公室，他們將進行評估並決定適當的行動。

INVISTA 的 **Guideline** 熱線會適當地處理使用、保留、轉讓、揭露與保護內含的個人資訊，包括負責任地在合法的範圍內進行收集和處理。

問： 管理階層真的希望我們能遵守《員工行為守則》的內容，即使錯失商機、收益減少也在所不惜嗎？

答： 是的。合規永遠優先於利益。這正是我們把信譽及合規放在《**MBM**[®] 指導原則》前兩條的原因。

問： 若我認為上級主管要求我做的工作違反了《員工行為守則》、公司政策、甚至法律條文，請問我該怎麼做？

答： 不管誰要求，您都不能做任何違法的事情。如果您認為被要求做違反《員工行為守則》或公司政策的事情，在行動前您必須「慎行、勤思、多問」。如果您的疑慮沒有被恰當的得到處理，則必須透過您可使用的途徑之一提出報告。

反報復政策

當員工出於善意檢舉可能違反公司法律或道德規範責任的活動，或是提出相關的問題和疑慮時，這些員工絕對不應該遭受任何羞辱或報復。

這裡所說的「善意」，它並不表示您提出的疑慮必須正確，但確實要求您在提出問題或疑慮時，必須確認自己提供的是完整和真實的資訊。

公司政策絕對不允許，且明令禁止對出於善意而提出有關道德行為，或合規責任問題或疑慮的員工進行報復、懲罰或騷擾。

~~~~~  
問： 若我撥打 **GuideLine** 熱線，或向管理階層提出與道德有關的問題，而事後證實為不正確的時候，我是否會惹上麻煩？

答： 不會。只要您在提出疑慮時保持誠實且善意的心態，公司政策便絕不容許您因此遭受任何懲罰。任何形式的報復都違反我們的政策。因此，我們鼓勵透過您可使用的途徑，提出您在合規及道德規範方面的問題或疑慮。

所有員工都應該隨時奉行相互尊重和正直行事，無論他們在告發別人還是被人告發。如果您感覺遭到了報復，請透過您可使用的途徑之一提出申訴。

問： 我報告了一個道德事件，不久之後我被安排到一個新的工作區域。我認為自己遭到了報復。我該怎麼辦？

答： 若您認為自己成為報復的對象，請向您的上級主管反應，或透過其他您可使用的途徑之一提出申訴。

## 公司內部對員工舉報展開的調查活動

公司一向致力於發現與更正任何不當行為，無論發生地點在何處。我們會儘快評估所有報告的疑慮，並對調查的適當層級與適當的反應做出裁定。所有員工在接受調查時均須全力配合。其中包括始終提供真實、準確和完整的回答，即使這些答案會令人感到不自在、甚至引發更多的問題。調查必須由未涉及所疑慮事項的部門來進行。在兼顧法律及道義責任情況下，我們會盡可能保密。

## 矯正措施及員工懲處

經過內部調查證實確有違規情況發生時，公司將會採取矯正措施。可能的矯正措施包括修正我們的合規管理系統以避免類似違規行為再度發生、通知相關的政府部門，和/或實施懲處。

凡是違反法律、《員工行為守則》或其他公司政策和規範的任何員工，將根據適用的法律、聘僱合約或談判協議接受適當的處罰，包括解聘。具體的懲處辦法將依據一系列因素來決定，包括：

違規的性質、嚴重性及發生頻率。

員工對違規行為的知情程度及相關責任，以及該違規行為對公司內外所造成的影響。

員工直接涉入違規行為的程度。

員工是否主動報告違規行為並承擔責任。

員工的既往記錄，包括績效相關等因素。

## 如何做出正確的道德判斷

在特定的商業或工作環境下做出正確的道德判斷有時並不是件容易的事。有時法律或政策可以明確指出後果，但更常見的情況是，員工必須獨立分析情況，才能採取公正、合理的行動。

**請記住，您不必獨自一人做出困難的決定。有許多現有的資源可協助您解決問題。您可以向您的上級主管、任何管理階層成員、人力資源部主管、法律部門或合規及道德規範辦公室求助。**

~~~~~  
問： 我何時需要向他人尋求協助？

答： 牢記「慎行、勤思、多問」。認真思考下列問題：您的行為是否讓自己感覺不安？您是否在做以前從沒有做過的事情？您的資訊是否正確和即時？您是否在合理化自己的行為？您是否對自己說「所有人都這樣做」？他人如何看待您的行為？

任何不安都應該促使您停止行為，退一步思考自己正在做什麼，並向他人尋求建議，並適當的修正你的行為，這樣才能回到正確的軌道，並做出正確的決定。

合規指導

公司設有合規保證管理體系 (Compliance Assurance Management System，簡稱 CAMS)，以確保員工在進行商業活動時能遵守法律及誠信原則。這些計劃陳述以下內容：

領導階層承諾

員工的責任

風險評估

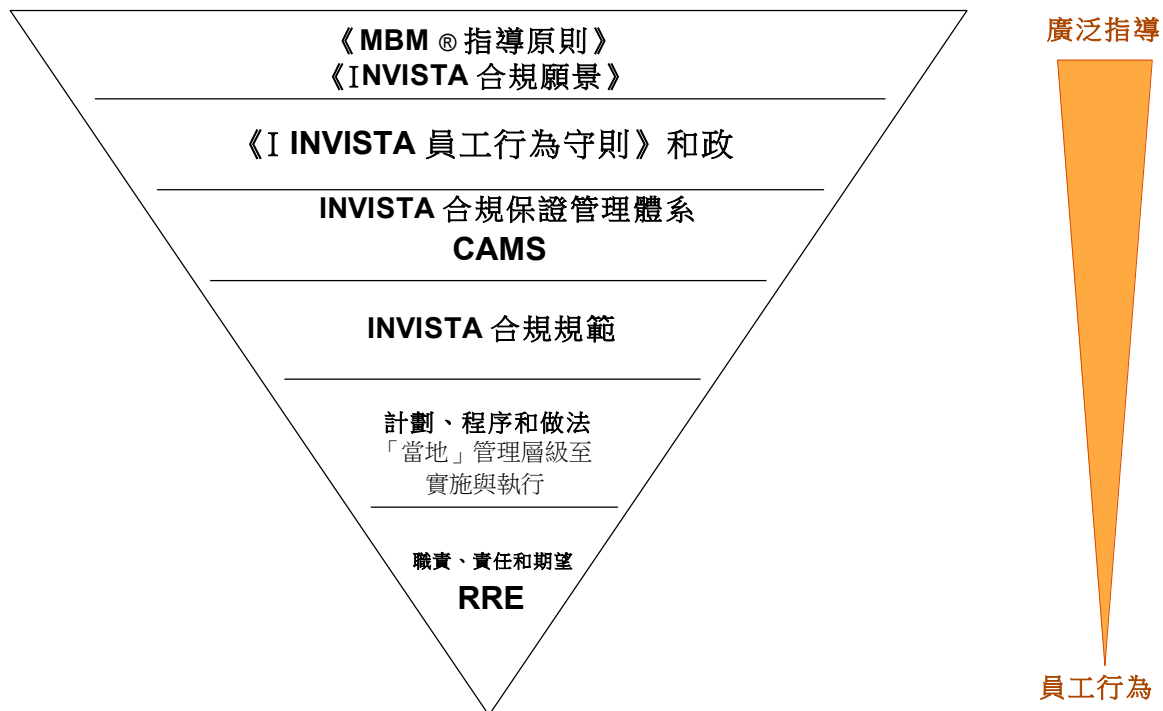
合規管理和控制

培訓

變革管理

持續性改進

透過下圖所示的分層遞增特定工具和體系，公司為您提供管理合規及道德規範的指導。



該階層圖起始於《**MBM® 指導原則**》，它陳述了我們對道德行為及合規的期望。在此基礎上增加了細節，以此提供指導，清楚地說明了要求，讓每名員工都能滿足這些期望。剩餘的階層由下列部分組成：

《**INVISTA 員工行為守則**》和政策

《**INVISTA 員工行為守則**》是協助解釋我們法律和道德期望的工具。《守則》還描述了 INVISTA 全球適用的各種公司政策。

INVISTA 合規保證管理體系 (CAMS)

CAMS 提供了能幫助我們滿足合規期望的框架。CAMS 包括七點要素，旨在確保合規及道德規範績效的歸屬和責任，並展示一個可永續實施與有效率的計劃。

INVISTA 合規規範

INVISTA 合規規範清楚地說明了對特定合規領域的要求。根據 CAMS 所評估的合規風險，適當地制定並執行合規規範以管理合規風險。

計劃、程序和作法

很多主題需要在特定地理區、國家、機構或職能領域獲得進一步指導或釐清。計劃、程序和作法是根據地區、國家、機構或職能領域等級設計和管理的，且為了滿足當地需求有可能採用不同方法來管理。

員工職責、責任和期望 (Roles, Responsibilities, and Expectations, 簡稱 RREs)

所有這些等級的指導都是為了協助員工更瞭解適用於他/她的具體職責的合規責任和期望。

稽核和督導行動

INVISTA 致力於確保主動符合法律、《MBM[®] 指導原則》、《員工行為守則》以及公司政策和規範。我們會進行稽核和評估而其目的是在檢驗合規的同時，找出可供改進的機會。所有人都必須全力配合稽核活動，並採取適當的矯正措施。我們希望您提供真實、準確和完整的回答，即使這些答案會令人感到不自在、甚至引發更多的問題。

「不具備必要才能的美德並無法創造價值。但是不具備美德的才能是危險的，且可能會讓公司和其他員工陷入險境。缺少美德的員工給公司造成的損害比缺少才能的員工更大。」 – Charles Koch

第二章：尊重他人

我們的成功需要倚賴每個人將其技能和知識發揮到極致，禁止非法的歧視或騷擾。我們致力於提供一個能讓所有員工享有充分自尊、相互尊重、誠實和相互關懷的工作環境，以符合《MBM[®] 指導原則》。若因為非法歧視或騷擾而否定某位員工對公司的貢獻，不只是對該員工不公平，還會同時損害公司的公平性。

在我們有營運的某些國家的法律會對公司政策提出特定的要求，以禁止歧視和騷擾的發生。若您對自己所在國家的特定適用政策有任何問題，請與當地的人力資源部主管聯絡。

無歧視

我們由衷地認為，以公正、關懷、體察入微且不帶偏見的態度對待並鼓勵員工，才是良好的營運方式和健全的經營哲學，這點與我們的《指導原則》是一致的。我們對所有的人員提供平等的工作機會，堅決避免違反法律的歧視行為。

嚴格禁止非法歧視現象。

根據適用的法律，INVISTA 基於任何受保護準則禁止非法歧視，此包括，但不限於膚色、種族、宗教信仰、性別、性取向、原始國籍、血統、年齡、殘障、懷孕、退伍軍人身份或其他受法律保護的因素。

若您感到自己成為被歧視的對象、察覺周圍有違反法律的歧視現象發生，或得知同事受到歧視，請立即透過下列管道提出申訴：您的直屬上級主管、公司經理、當地的人力資源部門主管、公司人力資源部門、法律部門、合規及道德規範辦公室或 GuideLine 熱線。

禁止騷擾

嚴格禁止非法騷擾現象。

INVISTA 致力於提供一個沒有非法騷擾的工作環境。我們禁止且不能容忍對個人或集體實施基於膚色、種族、宗教信仰、性別、性取向、原始國籍、血統、年齡、殘障、懷孕、退伍軍人身份或其他受法律保護的要素的口頭或其他方式的行為攻擊，包括任何導致威脅、敵對或攻擊工作環境的行為。該條款適用於所有參加公司營運的人員，且任何員工 — 無論是上級主管還是同事，亦或是公司其他代表都不能有這種行為。我們禁止所有這樣的行為，無論是對員工、求職者還是生意上的合作夥伴，例如廠商、承包商或客戶。

我們還禁止基於認定為存在上述任何要素的非法騷擾，或者與基於認定為存在上述任何要素的人有關聯的非法騷擾。

此外，公司禁止下列各種騷擾，此包括但不限於：

- 口頭或書面行為，例如綽號、色情或貶損的玩笑或話語、藐視或者不受歡迎的性要求、挑逗或話語。
- 視覺顯示，例如在牆壁上塗鴉、貶損和/或色情海報、照片、卡通、繪畫或肢體語言等。
- 肢體行為，包括人身傷害、不受歡迎的觸碰、故意妨礙正常活動或者由於性別、種族或基於任何其他受保護準則干涉工作。
- 威脅和要求屈從於性要求，做為聘僱條件或避免其他損失的條件，將性做為提供聘僱好處的交換條件。

本公司絕不容許任何員工透過電子媒介（包括電話、傳真、電子郵件、即時訊息或網際網路）對別人進行非法騷擾。

對員工的期望

要求每名員工遵守我們的政策，反對非法歧視和違禁騷擾。當發現有不遵守此一政策或違反我們提供平等聘僱機會承諾時須通知公司。上級主管和經理必須留心未能遵守我們政策的任何跡象，且必須即時彙報可能的違規，即使以前沒有被申訴時也應如此。任何有關非法歧視或違禁騷擾行為的報告，公司均會對其評估並做出回應。

若您感到自己成為被騷擾的對象或察覺周圍有這種行為發生，或是有同事私下向您表示他/她成為被歧視的對象，請立即透過下列管道提出申訴：您的直屬上級主管、公司經理、當地的人力資源部門主管、公司人力資源部門、法律部門、合規及道德規範辦公室或 **GuideLine** 熱線。報復任何善意報告歧視或非法騷擾行為的人是違反公司政策的，且被嚴格禁止。

問： 一名同事開的玩笑常常令我和其他成員感到被冒犯。另一個同事給別人發送不恰當的電子郵件。請問我要如何阻止這種情況繼續發生？

答： 公司致力於營造一個互相尊重的工作場所。《MBM® 指導原則》的第 9 條闡明所有員工都應該以自重、尊重、誠實和體諒的態度對待他人。在相互尊敬的工作場所中，沒有人應該受具冒犯或不恰當的玩笑，或電子郵件而感到不愉快。

如果同事做出冒犯，或讓您或其他人不愉快的行為，您應該直接要求他/她停止這種行為。若您認為自己無法親自面對騷擾者讓這類問題獲得圓滿解決的話，您必須透過您可使用的途徑報告此類行為。

問： 我注意到在我工作區的牆壁上有一些冒犯性的塗鴉，且有時聽到我的同事使用種族藐視的言詞。他們的行為並非針對我，但我覺得自己應該說些什麼。我害怕如果我提出來他們會以此拿我出氣。我該怎麼辦？

答： 依據我們的政策，您有義務報告自己的所見所聞，即使您不是被冒犯的對象或受害者。如果您不願意當場與任何人溝通，您可以致電 **GuideLine** 熱線或透過您可使用的途徑反應。

違禁物品

我們致力於提供一個沒有毒品和酒精等違禁物品的安全工作場所。

濫用酒精、非法藥物、管制藥品或者濫用處方藥可能會危害我們的身心安全、工作能力、生產力、態度和可靠程度等不一而足。

依據當地法律，我們嚴格地強制做到以下幾點：

您不可以非法生產、經銷、出售、持有或使用非法或管制藥品。

您在公司擁有的或使用的財產內或處理公司業務時不可以飲酒。

如果您受聘於一個安全敏感職位，或者在受聘期間需要操作機械或機動車輛（包括租用汽車），那麼若有任何違反酒精或藥品管制條例的犯罪行為發生，則您必須在事發後五日之內通知公司。在我們有營運的某些地區中，此類報告會受到當地法律的禁止。若您對此類法規在自己所在地區的適用性存有任何疑問，請聯絡當地的人力資源部門主管領導。

公司將採行適當步驟以確保符合政策，包括依據適用法律檢驗求職者和員工。

~~~~~  
問： 當我代表公司進行商業活動時，例如在商務晚宴上與客戶同樂或是參與公司贊助的活動時，是否可以飲用酒精飲料？

答： 請您運用良好的判斷力並且遵守所有相關法律。這些法律包括不得酒後駕車，以及向未成年人提供酒精飲料等。此外還需注意，若您在飲用酒精飲料後回到工作場所，且公司基於合理懷疑認為您受到藥物或酒精的影響，這時可能要求你必須配合接受檢測，並且有可能受到紀律處分，最嚴重時包括解聘。

## 無暴力工作場所

我們致力於建立一個沒有暴力、恐嚇和其他破壞行為的環境。

威逼、暴力、恐嚇、騷擾、脅迫和其他破壞行為是不能容忍的。因此，我們絕不容許工作場合出現這些破壞行為。這些破壞行為包括威脅要傷害對方身體的口頭語言或書面文字、肢體語言或表情。

為了有效推動這項政策，以維護工作環境的安全，請所有員工務必全力配合。勿姑息暴力、恐嚇、騷擾、脅迫等破壞行為。若您在公司場所中察覺或經歷上述行為，無論對方是員工、包商、客戶或訪客，請立刻向您的上級主管報告。一旦收到這類申訴，我們將會嚴重看待慎重評估和妥善處理。

**您應該即時向自己的上級主管、安全聯絡人或員警報告受到的恐嚇和人身傷害。**

## 禁止攜帶武器

INVISTA 禁止任何人將槍支、彈藥、爆裂物或其他武器帶入公司，除非當地法律允許。所有武器在公司內一經發現都可能被沒收，包括那些用於休閒目的的武器。此外，您也不得在上班時間私自攜帶或運載任何武器進入公司場所，無論是使用您個人的車輛或是公司交通工具，當地法律允許的除外。

這條原則的唯一例外是您已事先取得公司主管/工廠長和公司保全部門之書面許可。獲得授權攜帶的武器必須妥善安置，以防被偷竊、誤用或意外走火，且在使用過程中要符合適用法律。

這項原則不適用於正在行使法定職權的執法人員、政府或軍隊當局，或者代替他們行使國家權力的機構。必要的、經批准的或由公司提供的工具（例如刀）只能依據工作需要使用。

## 搜查權利

INVISITA 公司保留當地法律許可範圍內的搜查權利，亦即 INVISITA 公司有權對公司場所內的任何員工的個人所有物品進行檢查。這項權利包含但不限於搜查所有設備、辦公室、傢俱、電腦、儲物櫃、私人物品、交通工具、容器、公事包、背包、錢包和衣袋的權利。任何非法、未經授權、盜用或違反規定的物品在適用法律允許的情況下都將被公司沒收，或呈交相關的執法機構。

## 員工的隱私權和個人資料保密

由於您是公司聘僱的一名員工，公司自然會持有您的一些資訊。其中可能包括您的個人、工作、醫療、財務、教育和培訓資訊。

許多國家都有專門的法規來管理這類資訊的收集和使用情況。這些法律可能涵蓋與客戶和其他個人以及員工有關的個人資料。公司承諾負責任並合法地搜集、使用和揭露個人資料。與個人資料保密相關的各項適用法規的詳細資訊將透過特定的資料保護政策、備忘錄或同意書的形式向您提供。

「如果人們只傳達好的訊息，或如果每個人都假裝同意，那麼獲得的知識和被發現的事物都將大大減少。為充分發揮效率，”挑戰”的過程需要邀請持不同觀點、具有不同知識和專業技能的人才。」 - Charles Koch

### 第三章：公司資產和創意的正當使用

#### 謹慎通訊

所有通訊都必須負責任地做好準備，並且考慮想達到的商業目標。通訊還必須完全遵守《MBM<sup>®</sup> 指導原則》和本《守則》。

在所有的通訊中，必須實事求是，避免使用誇大、猜測、不合適的語言，以及有損人格的言辭或描述。此適用於所有書面或口頭類型的通訊，包括電話中的對話、電子郵件、即時訊息、語音郵件、日程計劃表記錄以及其他非正式的記錄或備忘錄

#### 認真思考下列問題：

- 您能用口頭交流代替書面通訊嗎？選擇最有效的通訊方式。
- 明確表達通訊目的。掌握重點。
- 內容是否屬實？請不要使用可能被認定為有冒犯、煽動、騷擾或其他不恰當嫌疑的語言或呈現類似的資訊。
- 不要僅就結果、推論或場景進行推斷，除非有明確的商業需求，且您有資格做推斷。
- 除非您有資格，否則不要做出法律結論。僅按照律師指定或尋求律師的合法忠告後維護律師/當事人之間的資訊揭露豁免權。
- 只有經過授權才能代表公司發言，並且注意發言時不能帶個人觀點。
- 請考慮在沒有上下文的情況下片段的資訊給他人的感覺如何。
- 是否是以機密方式或在維護了律師/當事人之間的資訊揭露豁免權的條件下進行資訊交流？提供資訊時，以「必須知道」為原則，適當時為通訊內容標記上「機密」和/或「律師/當事人之間的資訊揭露豁免權」，並限制只在需要瞭解這些資訊的人之間流通。
- 發送之前三思而後行。就說什麼、如何說做出良好判斷。

問： 有一個部落格，在那裡我會和一些與我從事同樣職業的人交流資訊。我發現有些人的回覆中包含了他們所在工作場所的自動簽名，這些自動簽名有出現他們的姓名、頭銜和公司資訊。我可以使用该部落格嗎？

答： 在尋找或發佈資訊時您應該尊重事實，並且牢記保守公司機密和謹慎通訊的原則。在外部部落格或其他論壇發佈的資訊對全體公眾開放，並且可能儲存很長一段時間。此外，自動簽名的內容可能被人誤解為代表公司，而事實卻並非如此。您不可以做任何可能被誤解為代表公司的事情。

## 隱私權和電子通訊工具使用的相關規定

公司的資訊技術和電子通訊工具屬於公司所有，因此在法律許可的範圍內受到公司的監控。公司有權存取這些工具，並將其內容用於合法目的。您不能期望公司的資訊技術或電子通訊工具和您在非工作場合使用的私人工具和設備具有同樣的隱私權。

在我們有營運的某些國家，有關隱私權和公司提供的電子通訊工具的使用問題，當地法律要求更具體的公告和政策。如果您所在的地方有此類要求，我們會在《守則》之外把它們單獨列出提供給您。

公司不擔保私下使用公司所屬資訊技術工具的可靠性。如果您需要傳輸個人的、機密資訊，您應該考慮使用公司所屬工具以外的通訊方法。

## 可被接受的電子通訊工具使用方式

公司提供了數種的資訊技術和通訊工具供員工日常使用。這些工具能夠加強我們在市場上的競爭優勢。技術的不斷變革將使供員工使用的資訊技術和通訊工具的數量和類型增加。無論您使用何種資訊技術和通訊工具，本政策均適用。為了正當的商業目的，我們希望您以可被接受的方式使用它們。

## 適當和可被接受的使用資訊技術和通訊工具包括：

- 內部（與公司其他員工）和外部（與客戶、供應商和生意夥伴）的業務通訊。
- 用於適當的業務、技術和研究目的。
- 有限的個人使用，前提是不能影響您一般的工作責任，或導致不適當或未經批准的費用。

## 不適當和不被接受的使用情形包括：

- 沒有經過適當授權或同意就揭露公司專屬或機密資訊，無論這種情況是無意還是有意，也無論是發生在公司內還是公司外。
- 存取、流通或儲存可能對其他員工不道德、不適合、冒犯性、無禮、騷擾或人身攻擊的資料。
- 經營外部生意。
- 在未獲法律部門許可的情況下傳送法定機密資訊。
- 假冒他人或公司的身份。
- 從事非法活動。
- 發送（包括上傳）、接收（包括下載）、轉發或複製違反著作權法律的資訊。

## 攻擊性或騷擾性通訊

觀看、存取、傳輸或轉發不適當的內容是不容許的。不適當內容包括褻瀆、暴力、傷害、潛含冒犯性的笑話、影像或者其他資料，這些資料描述裸體、性或膚色、種族、宗教信仰、性別、性取向、原國籍、血統、年齡、殘障、懷孕、退伍軍人身份或其他受法律保護的要素或與之相關的內容。

如果您收到有不適當內容的電子郵件，請馬上將其刪除。請不要將其轉發到其他電子郵件地址。做為進一步的防範，如果您認識寄件人，則應勸告他們不要向您的商業地址發送類似郵件。如果類似資料由未知寄件人發送並且其言辭帶有冒犯性或極端性，您不應聯繫寄件人，而應該聯繫資訊技術支援或您的上級主管。

## 電子資料和系統安全的相關規定

保護電子資料和系統的安全性是所有員工共同的責任。期望大家能確保我們用於管理公司資訊的帳戶和設備的安全。在所有情況下，我們採取的安全防範應反應出受保護資訊的敏感性和機密級別。非公司擁有的資訊技術一般不應該用於公司業務。如果您認為有必要使用個人或非公司擁有的設備從事公司業務，您必須採取適當的防範措施。每位使用資訊技術的員工必須理解並確保達到以下最基本的要求：

- 確保可存取公司資訊的工作站、可攜式電子設備或其他設備的安全並採用密碼保護。
- 個人帳戶必須用密碼保護。
- 只在公司擁有的設備上存取專屬和機密資訊，且只使用適當設置了安全防範的網路。
- 在必須使用非公司所擁有的設備（例如，旅行途中）時，應採取所有適當的防範措施，確保這類資訊不會由於疏忽而暴露或儲存在這類非公司設備上。
- 在大多數的情況下，任何員工均不得與其他員工共用自己的密碼。未經正當授權不得存取員工帳戶。
- 如果您發現自己的工作角色已不再適合存取某些資訊技術工具，那麼您有責任確保自己不再存取這些資訊和應用程式。

當您需要透過電子通訊工具與其他員工交換機密性商業資訊時，請考慮使用公司提供的加密工具來保障這類資訊的安全性。

如果您不確定如何履行這些責任，則可以聯繫資訊技術 (IT) 服務台，或您當地的 IT 支援人員。

問： 我可以從非公司擁有的 PC 上使用 Outlook Web Access (OWA) 嗎？

答： 公共電腦和資訊站不在您的控制下，因此，您暴露在 *spyware*（間諜軟體）、*keystroke logging*（按鍵登入）和其他病毒的風險之中。如果您基於某種原因必須使用公共電腦，那麼請考慮儘快變更密碼。在公共電腦上不應該開啟或儲存附件。在家用電腦上，不應該儲存附件。

問： 我使用電子郵件或即時訊息處理業務，有時給我的朋友或同事發送笑話。這麼做沒關係吧？

答： 幽默感對於我們的工作和生活固然重要，但請記住，電子郵件和即時訊息系統屬於業務工具。不允許在公司出現對其他員工可能具有冒犯性的笑話或言辭。

問： 我即將購買一棟房子，且必須立即將三頁文件發送給我的經紀人。我是否可以使用公司設備，或者我必須離開辦公室去做這件事情？

答： 請正確地判斷自己是否可以使用公司的設備。偶爾、少量地將公司資產拿來做為個人使用，是可以酌情接受的。若您對這類情況有任何疑問，請與您的上級主管討論。

問： 我即將和家人前往外地度假。請問我可以利用公司的網際網路進行預定嗎？

答： 是的。個人少量、偶爾和適當地使用公司設備是可以接受的。

問： 我可以使用公司提供的行動電話進行私人通話嗎？

答： 個別員工有限度地使用電子通訊工具是可被接受的，前提是不應導致不適當或未經批准的支出，例如長途電話或其他使用費。

問： 透過我暫住的旅館網路連線來擷取一些試算表資訊會有什麼問題嗎？

答： 視情況而定。如果您使用的是公司的標準 VPN 連線應該沒問題。用其他方式接入公共網路的連線就不保險了，可能處在第三方的監控之下，因此不應該使用。

問： 是否可以將我的公司電子郵件的附件下載到我的家用電腦上？

答： 恐怕不行。如果您需要存取公司文件的話，請與您的上級主管協商，尋找一個除了家用電腦之外的適當的解決方案。您應該只在公司的電腦上下載和瀏覽附件。

## 公司財產的安全和正當使用

每名接觸公司財產或資金的員工都有責任誠信地管理這些資產，避免濫用。欺詐、盜竊、挪用或其他不正當的轉移公司資產的行為都是非法和不道德的。避免公司財產被其他人盜竊、誤用或盜用侵佔應該是每名員工關心的事情。

透過正常的預防措施，包括但不限於下列方式即可對損失加以限制：

對設備、用品和材料進行防盜保護或避免未授權的使用。

向安全人員報告可疑的人員或活動。

報告所有對既定控制的違反行為，例如金融財務控管或存取控制。

*問： 如果我發現了自己想購買的一件商品有特惠價格，但我沒帶個人信用卡，是否可以使用公司簽發的信用卡，只要我償還這筆費用就行？*

*答： 不行，您不能使用公司的信用卡用於個人消費，除非它們是附帶或連同授權的業務支出。*

*問： 我的上級主管要求維修人員在工作時間內離開崗位去修理他家的電器設備。我該怎麼辦？*

*答： 您應該將自己的疑慮透過您可使用的途徑報告以便有人審查此事。*

*問： 我的上級主管給我一張發票，並要求我將此發票計入我的公司信用卡上，然後交給她批准和報銷。我應支付這張發票嗎？*

*答： 不行。每名員工都有責任支付自己產生的費用。在此情況下，能證明這筆開銷的您的上級主管應支付該張發票，並遞交給她的上級主管批准，即使其金額是在您上級主管批准範圍內也是如此。*

## 智慧財產權和機密資訊

創意、創作、創新和資訊（統稱為「智慧財產權」）的價值通常超過實物資產。我們必須依靠公司巨大的智慧財產權資產，才能研發出新的產品、促成新的商機，同時在激烈競爭的商業環境中保持公司既有的商業優勢。

智慧財產權包括創新、創意、專利、工作流程等，它們是由您或其他員工代表 **INVISTA** 創造的，與我們的業務息息相關，屬於 **INVISTA**。若我們無法明確認定妥善保護並珍視自己的智慧財產權，我們冒著失去我們對這些智慧財產權的相關權利的風險，並將因此失去這些智慧財產權帶來的競爭優勢。

所謂的智慧財產權的分類包括：

商業秘密以及機密和專屬的業務資訊。

商標和商品名稱

擁有版權的資訊

擁有專利或尚未申請專利的技術

公司的智慧財產權可能是機密的，且包含專屬資訊。勿將機密和專屬資訊透露給公司內部或外部的其他人，除非這些人具有合法正當的需求必須知悉這些資訊，並已同意保護這些資訊的機密性。在揭露之前必須經過適當的授權和協議。

這類機密和專屬資訊的典型範例包括：

商務流程和系統

公司策略

客戶名單

財務資料

法律和法規事宜

製造方法

行銷策略

商業模型建構技術以及其他分析和/或管理技術

組織圖

專利、專利申請書或可取得專利的（或潛在的可取得專利的）發明

價格資訊

產品配方

銷售資料和策略

由公司研發的軟體

技術性資料、流程和設備

技術性產品和流程資訊

商業機密和關鍵技術資訊 (Know-How)

## 保護公司的智慧財產權

凡是 **INVISTA** 的智慧財產權，均不得用來為個人或公司以外的人員謀取利益。

務必小心不要遺失、錯放或遺留機密資訊在無人看管或其他人容易獲取的地方。不要隨便地在其他人可能無意中聽到的地方談論機密資訊。您必須始終遵守公司已建立的特定安全性措施或程序。

當聘僱關係終止時，保護公司機密資訊和智慧財產權的義務將無限期持續，除非這些機密資訊或智慧財產權法定進入公眾領域。請將所有物品、文件、資料和檔案（包括電腦資料和資料庫）悉數歸還公司。離職後不得以任何形式私自保留屬於公司的機密資訊或智慧財產權的副本。

## 商標的使用

呈現給我們的客戶和社區一個統一的外觀擁有其內在的價值。公司的標識是珍貴的資產，遵守圖形標準以維護我們的標誌和其他商標可行和百分之百的權利至關重要。像 **LYCRA**<sup>®</sup> 纖維和 **STAINMASTER**<sup>®</sup> 地毯這樣的品牌都是 **INVISTA** 的商標。始終如一地使用公司的標誌對公司有益，並且能保持我們的標誌的生命力。

**INVISTA** 在全球大約註冊了 9,000 枚商標「<sup>®</sup>」或待核准的申請中的「<sup>™</sup>」。我們創造並保護這些商標，因為透過在市場上區分 **INVISTA** 產品它們可以創造價值。不正當的使用這些商標可能使它們成為「普通」的術語或通俗的產品描述。避免讓它們成為普通術語的措施：

- 商標必須與周圍的文字截然不同（例如全部大寫）。
- 每當出現商標時都要顯示出正確的註冊狀態。如果是註冊標記，則使用圓圈中有一個大寫的「R」，即註冊符號「<sup>®</sup>」。如果尚未註冊，則使用商標、大寫字母 **TM** 符號「<sup>™</sup>」。
- 將商標當成一個形容詞來修飾正確的普通術語。不要將商標當成名詞使用。在任何情況下，材料使用正確的普通術語，前面加上商標。例如，正確的格式為：含 **LYCRA**<sup>®</sup> 纖維的布料，不正確的格式為：「**LYCRA**<sup>®</sup> 布料」。
- 使用「品牌」這個詞與商標和普通術語聯繫起來也是可以接受的，用以強化對商標的識別。（例如，**LYCRA**<sup>®</sup> 纖維品牌）。
- 註冊商標必須只能以它註冊時的準確形式使用。

## 公司自行開發的軟體應用程式、程式碼和文件

由員工開發的軟體應用程式是 **INVISTA** 的財產，通常由公司獨家使用。公司禁止任何員工在未經授權的情況下複製或流通這些應用程式。

問： 搭乘商務飛機時，我間接聽到有員工在討論公司內部的商業資訊。請問我是否應該採取任何行動？

答： 若您相信對方正在討論的內容具有敏感性或機密性，請告知對方他們的談話內容可能會被別人聽見。確保公司的機密和專屬資訊不會在公開場合洩露是所有員工共同的責任。

問： 我在會議室發現別人留下一份可能是公司機密資訊的文件。我該怎麼辦？

答： 請想辦法找出這份文件屬於哪位員工，並將文件歸還給他。若這麼做有困難的話，請與合規及道德規範辦公室或法律部門聯絡尋求協助。

問： 我利用非上班時間研發了一些產品或服務。請問我可以銷售這些產品或服務嗎？

答： 視這些產品或服務的內容而定。和大部分的公司一樣，在法律許可的範圍內，**INVISTA** 公司會對任何與公司業務合理相關的任何產品或服務要求所有權，即使這些產品或服務是您利用非上班時間研發的。恪遵誠信原則，並確保自己履行了法定的義務，這就需要開始在市場銷售這種產品和服務之前得到法律部門的放行信。

問： 從公司離職之後，我是否仍然必須保護公司的機密和專屬資訊？

答： 是的。根據法規，即使您已從 **INVISTA** 離職，您仍然不能使用或洩露公司的機密和專屬資訊。

問： 我週一到週五晚上要前往大學上課，因此想要引用 **INVISTA** 部分資訊來完成我的作業。請問這麼做違反公司政策嗎？

答： 有可能。您在公司工作時所製作、使用或掌握的資訊多半屬於公司內部專屬資訊。有一部分資訊固然屬於公開資訊，可以在各種場合使用，可能也適合當成作業資料，但員工仍不應大膽假設自己在工作時所使用的任何資訊屬於公開資訊。在您將公司資訊用於公司職責以外的任何目的之前，請先向您的上級主管確認。若您無法判斷特定資訊是否屬於公開資訊，請在使用之前先向公司確認。

問： 我參觀某些非公司機構時，他們要求我在簽署保密協議後方可入內。我該怎麼辦？

答： 某些機構要求訪客填寫來訪登記和/或佩戴訪客識別證，包括填寫某種形式的可適用於全體的保密聲明。您可能要填寫訪客登記或訪客通行證，如果這不會使您或公司承擔違反《員工行為守則》中所表述的尊重其他人智慧財產權要求的義務。法律部門必須審查所有的可能進一步約束公司的協議，您必須得到指定您簽署任何協定的授權。如果您不確定自己是否可以填寫這些可適用於全體的保密聲明中的某一項，或任何其他協議，您應該在簽署之前諮詢法律部門。在規劃參訪行程前，最好確認必要的協定已簽署生效。否則，倘若您不能滿足這些機構進入要求的話，您可能必須謝絕進入該機構或者取消該會見，直至您能適當地簽署某項協議為止。

## 他人的智慧財產權的正當使用

正當使用並保護公司的智慧財產權和機密資訊是所有員工共同的責任。同樣，您也有義務尊重其他員工他人的智慧財產權和機密資訊。這是正確的做法，如果您不保護其他員工他人的智慧財產權，可能會給您和公司帶來很嚴重的法律後果。

### 他人的機密和專屬資訊

透過合法的公共來源收集競爭對手的相關資料，藉以評估對方的產品、服務和行銷手法的相對優勢，通常是適當且必要的行為。然而，取得這些資料的方式可能會受到限制。例如，試圖向曾為競爭對手工作的新員工套取競爭對手的機密資訊，或是假冒他人身份藉以取得競爭對手或與其相關的機密資訊，同樣是被禁止而且可能是非法的行為。

如果資訊屬保密協議範圍，或公司需向其他個人或公司承擔使用受限義務（例如技術授權者），則當共用和使用這類資訊就要受到與相關方簽署的協議條款的制約。

### 版權

員工在工作時所使用的資料大多受到著作權法律的保護。這些資料包括錄音帶、錄影帶、專業刊物、書籍和雜誌等。外部顧問或組織所提供的展示幻燈片、培訓資料、管理模型或其他資料可能同樣具有版權。

因此，在取得版權所有人，或其授權代理人的許可或合法授權之前，請勿複製、流通或修改具有版權的軟體、文件或其他資料。

若要流通具有版權的資料，請考慮採用下列方式：

向版權所有人取得複製和分發許可。

僅傳閱原始資料。

在網站 [www.copyright.com](http://www.copyright.com) 上查閱其網站，以確認這些資料是否是否已為我們的公司在版權交換中心（Copyright Clearance Center，簡稱 CCC）立案的授權協議所包括

如果您想複製的出版物沒有列在 [www.copyright.com](http://www.copyright.com) 上，請參考合規及道德規範企業網路尋找其他的資源聯絡人。

*問： 我在某個商業協會的網站上讀到一篇精彩的文章，並已完成下載。我是否可以透過電子郵件將文章發送給我團隊裡的其他人員，或者還是列印出來分發比較好？*

*答： 視情況而定。事先確認對方網站上的使用條款和條件或許可範圍，這是一條永遠不變的法則。有些網站可能允許您任意流通該網站上的資料，且次數不限。然而，一般網站通常只允許您下載並列印一份副本，而且僅供您個人使用。尋找分享知識的適當方法。這些方法可能包括傳遞網站連結或向版權所有者索取許可。*

## 軟體授權合約

授權在公司電腦上使用的軟體通常是由其他公司製作的具有版權的軟體，可能具有使用和流通方面的限制。公司通常是在與對方達成授權合約之後，方能取得並使用這些軟體，並不擁有軟體的所有權。在未經授權的電腦上複製或使用軟體可能違法，也許還違反授權合約。

因此，使用這些軟體時，請務必遵守軟體授權合約中的詳細條款。瞭解並遵守公司的 IT 軟體政策，以及所有軟體授權合約的內容是所有員工共同的責任。若您對特定軟體授權合約的內容有任何疑問，請與當地的 IT 部門聯絡。

## 複製、使用或分發未經授權的軟體

在任何情況下，您都不應該製作、使用或流通任何未經授權的軟體備份。

~~~~~  
問： 我是否能在公司電腦上安裝免費軟體或共用軟體？

答： 若未經您的業務 IT 部門主管批准，不得在公司的電腦上安裝任何軟體產品，包括您可能購買供個人使用的軟體。他們可協助確認所有授權規定是否得到滿足，以及該軟體是否適合在此電腦上使用。

問： 軟體授權是否能在不同的公司員工或公司代理人之間進行轉讓？

答： 所有授權轉讓皆須透過軟體採購代理人或是您的 **IT** 部門主管完成。部分授權禁止在不同的員工之間進行轉讓，其他授權則需要經過特殊處理才能完成轉讓。

問： 有關軟體採購的政策是什麼？

答： 軟體採購要與您的現場 **IT** 資源相配合，且必須遵從公司的軟體採購政策以確保對我們的軟體授權協定進行全面的管理和審查。

管理公司記錄和資訊

記錄和資訊管理政策

從建立到最終處置，確保有效率地管理公司的商務記錄是我們的責任。**INVISTA** 的記錄和資訊管理 (records and information management，簡稱 **RIM**) 規定如下：

遵守要求保留特定類型記錄的適用法律和法規。

根據公司的業務需求管理和保留記錄。

儲存所有可能與任何進行中的或預期的訴訟、稽核或政府調查相關的記錄，或法律或稅法規定保留的記錄。

保存檔案和歷史記錄。

確保對公司營運至關重要的那些記錄在出現災難時仍然可以取得。

根據已確立的保留政策、程序和控制方法，在一般的業務程序中，確保沒有連續營運價值以及法律或稅法未規定保留的記錄得到妥善的處理。

這點適用於由 **INVISTA** 以各種形式建立或接收的所有記錄。

精準的業務記錄

真實、精準和完整的資訊記錄與報告是必要的，如此才能制定明智的業務決策。因此，任何公司記錄中不得出現錯誤或誤導性的文字或陳述。其中包括所有業務記錄，例如環境、安全、營運、人員和財務等記錄。

為保護公司記錄，請隨時：

準備真實、精準和完整的記錄。

只簽署或批准真實、精準和完整的記錄。

根據法律規定和公司政策保留記錄。

只有公司政策允許或法律程序要求時才能公開記錄。

絕不公佈錯誤資訊或實施欺詐行為。其中包括在公司帳簿和記錄中記錄錯誤資訊，未經授權銷毀文件、造假文件、提供或請求造假證詞，或從事旨在掩蓋、混淆、誤導或隱藏欺詐交易或行動的任何行為。

~~~~~  
問： 我發現有位同事正在申報她並未工作的時數。我該怎麼辦？

答： 員工錯誤地申報其並未工作的時數是一種缺乏誠信的表現，這是一個嚴重的問題。這導致了更高的業務成本，是一種盜竊行為。透過您可使用的途徑報告您的疑慮。

問： 我的上級主管要求我不得申報加班時間，我該怎麼辦？

答： 相關法律和公司政策在這一領域的規定相當清楚。您必須準確地申報所有的工作時數，不能有例外。您必須透過您可使用的途徑報告您上級主管的行為。

問： 我應該在每次交接班時檢查一台設備上的測量儀器。昨天我卻忘了。我幾乎每次都得到相同的測量結果。把今天的資料寫在昨天的讀數上可以嗎？

答： 絕對不可以。本公司所做的每件事都是基於誠實和準確的測量結果及可靠的資料。透過承認您的錯誤來實踐您的誠實和謙遜。當員工企圖掩蓋錯誤時，錯誤可能變得特別嚴重。

## 來自外部的資訊索取請求

為確保處理恰當，請將外部查詢交由適當的部門或個人處理。

將所有來自管理機構的詢問交由法律部門或公司內部相應的專家處理，例如人力資源部門或環境、健康和安全部門專家。

將所有來自新聞或商業媒體的詢問交由政府及公共事務部門人員處理，他們將指定合適的發言人。

將所有關於現職或離職員工的查詢交由當地的人力資源部門主管處理。

將所有來自外部查詢關於您的聘僱的詢問交由 **INVISTA** 法律部門處理，即使您已不再受聘於 **INVISTA**。

「有效的合規是使我們得以創造和共用真實、長期價值的必要條件。」 - **Charles Koch**

## 第四章：個人與商業誠信

### 利益衝突迴避

當個人、社會、財務或政治活動影響到員工對公司應負的責任時，就形成了所謂的利益衝突。實際的衝突必須避免。即使是看似衝突的觀感也有破壞性因而也應該避免。所有員工都應把自己對公司的責任放在第一位，並儘量避免參加會妨礙，或看起來可能妨礙您履行責任的任何活動。

### 可能導致利益衝突的情況有：

#### 利用公司機會

凡是透過 **INVISTA** 職務得知或創造的機會或潛在機會，均不得以個人身份加以利用。無論受益者是您本人、其他人或其他公司，均須遵守這項規定。

#### 同時為其他公司工作

雖然公司並未明文禁止員工為其他公司工作，但出現這種情況時，絕對不可以干擾到自己對 **INVISTA** 公司負有的責任，包括利用上班時間或濫用公司資源。若您同時兼任 **INVISTA** 公司的競爭對手、客戶、供應商或服務商的職務，就形成了實際或是顯而易見的利益衝突。同樣，若您為某家公司工作、諮詢或指導，而這家公司正在爭取成為 **INVISTA** 公司的客戶、供應商或競爭對手，這時也會形成利益衝突。在接受其他公司的第二份工作時，您應該和自己的上級主管商議以確定不會造成利益衝突。

~~~~~  
問： 某個在 **INVISTA** 現場的電器承包商提供給我一個週末兼職工作。請問這麼做會引發問題嗎？

答： 有可能。根據公司政策，即使某種行為只是形成潛在的利益衝突可能性，所有員工亦應全力避免。

在其他公司的所有權和投資

您和您的近親屬不應在我們的客戶、競爭對手或供應商那裡有巨大的利益。您應該將自己在外部企業已經擁有，或正在考慮擁有的商業利益告知您的上級主管。除了有可能違反內線交易法之外，此種所有權和投資還有可能削弱您代表公司客觀地做出商業決策的能力，且可能導致您轉移自己對公司主要責任的注意力。

問： 我是一家不是客戶、競爭對手或供應商的公司有投資。我的投資使我有時不得不在工作時接收並回覆電子郵件和電話。請問這樣做會導致利益衝突嗎？

答： 視情況而定。很多要素都可能導致利益衝突。您應該聯繫自己的上級主管就您的投資情況進行討論並一同研擬因應措施。

問： 我們的家族企業可以向 **INVISTA** 銷售產品或提供服務嗎？

答： 除非並直到您從當地管理部門或合規及道德規範辦公室那裡得到許可，否則您的家族企業應該嚴守誠信原則避免與公司進行商業交易。

與公司進行交易

除非得到特別許可或批准，否則您和您的近親屬不應該參與公司事務。這類範例包括租賃、購買、銷售、使用或轉移財產或者提供服務。

此外，當您的親屬或朋友為 **INVISITA** 的競爭對手、客戶或供應商工作，並代表該公司直接與您或您的團隊接觸時，也會導致利益衝突。如果您不確定自己的情況是否會引發利益衝突，請詢問您的上級主管。

問： 我姐姐在本地經營一家用品商店。她表示如果我能將這方面的生意交給她做，她將能為我們公司節省不少開支。請問我是否可以從她經營的商店採購辦公用品，或是將她的商店推薦給公司內部的其他員工？

答： 這種做法有可能被認定為是利益衝突或偏袒。您應該表明關係，並在您從自己姐姐的商店購買辦公用品、或是將商店推薦給公司其他員工之前先取得當地管理部門的同意。

個人活動

在辦公時間，員工必須全神貫注於公司本身的商業活動。請不要讓個人活動（包括與私人生意有關的事情）讓您分心，或干擾您對公司事務的盡責。

問： 我是否可以在午餐時間利用公司電腦上網瀏覽我感興趣的非商業資訊？

答： 可以，但有一些限制條件。如果您只是偶爾、短時間地使用網路，並且不瀏覽不適當的網站，通常是可以接受的。如果有任何疑問，請向您的上級主管諮詢。您也可以參閱電子通訊工具的正當使用政策。

問： 我的兒子放學後必須獨自待在家中等候我回家。我可以讓他從學校返家之後打電話給我，好讓我知道他已經平安到家了嗎？

答： 可以。在不妨礙公司正常營運的情況下，偶爾、簡短地使用公司電話進行私人交談是可以接受的。

問： 我正在考慮兼任一份賣化妝品的工作。我打算向同事兜售這些化妝品。這樣做是否會造成利益衝突，或違反其他政策？

答： 有可能。任何員工都不得在公司內利用上班時間或公司資源（例如電子郵件）向同事兜售商品。此外，我們也建議您不要向自己的下屬銷售任何商品。與您的上級主管逐一解決所有問題環節也許能協助您在不造成利益衝突的情況下開展自己的事業。

問： 我是公司的軟體程式設計人員。我打算成立一家專為小型企業研發並維護個人電腦軟體的公司。這樣做是否會造成利益衝突？

答： 這取決於諸多因素，例如您的產品與您在本公司任職期間所研發的程式是否雷同，以及您是否利用公司的時間、資料、設備或專屬資訊來研發、銷售或維護您自己的產品。在您成立自己的公司之前，您應該與自己的上級主管進行討論，以確認您的創業行動不會造成利益衝突，而且也沒有涉及到公司的任何專屬資訊或商業秘密。

禮品、酬金和招待

我們為能與供應商及客戶建立穩固的關係而感到自豪。偶爾和商業合作夥伴適度交換禮品或互相招待也許無可厚非。良好的判斷和常識對決定禮品或招待是否適當至關重要。在您做決定之前請參考以下指導原則：

- 任何接受或提供的禮品或招待必須合法、價值適度，並且支援正當業務目的。
- 禁止向任何客戶、供應商、政府官員或商業夥伴索取任何形式的禮品或酬金。
- 對於尋求或已經與本公司共同經營業務或競爭的任何個人、企業組織或政府官員，請勿對其贈予或從其那裡接受任何種類的禮品、招待、恩惠、服務、款項或特殊待遇，除非：
 - 它是合法的、道德的並且符合良好的商業慣例。
 - 獲得正式批准。
 - 它不造成真實的或被認定的企業責任或義務。
 - 交易的公開不會造成公司的困窘。

- 就您而言，贈與或接受禮品、招待或其他酬金您可能必須提出證明文件。您應該確保您理解這些規定，並採取適當的行動。
- 禁止贈與或接受禮金、儲值信用卡或其他與視同現金的禮品。
- 嚴格禁止提供、贈與、索取或接受任何形式的賄賂或傭金。
- 就一般規定而言，避免與可能影響或左右您的良好業務決策能力的客戶、供應商、政府官員或其他商業夥伴建立任何關係。

贈與或接受價值超過 100 美元的禮品、招待或其他酬金必須得到上級主管的同意。在某些情況下，禮品、招待或付款可能會牽連外國官員，正如本《守則》反腐敗部份描述的那樣。這需要特別的留心，其中可能包括由合規、法律以及業務部門做出獨立的審查和批准。

~~~~~  
 問： 批准的 100 美元禮品限值是以一年為限嗎？

答： 不是。該限制是指單一禮品的價值。然而，經常性接受或贈予同一個人禮品可能會違反此項政策。

問： 和我們公司合作過的一個廠商要組織一場慈善活動。我是否可以自己出資參加活動呢？如果我贏得開門獎，我可以接受嗎？

答： 通常可以，但是您應該徵詢上級主管的建議，確保活動中沒有潛在的不適合的現象。通常來說您可以接受開門獎，但是再次強調您應該向管理部門報告此事，以避免潛在的利益衝突。

問： 即使客戶不在場，我也可以接受招待，與家人去客戶的山莊度假嗎？

答： 既然您不會與客戶討論業務或在其他方面促進彼此的關係，或許就沒有充分的業務目的支持此項招待的正當性。您可以在徵得上級主管或合規及道德規範辦公室同意後，依山莊市場價向該客戶支付費用。

問： 如果因為我不接受超過 100 美元限值的禮品而傷害了客戶的感情怎麼辦？

答： 通常只要禮貌地解釋公司政策不允許您接受這樣的禮品就已足夠。在某些情況下，例如對於其他國家官員饋贈的禮品，更為妥當的辦法可能是在公共區域展示該禮品或把它捐贈給當地慈善機構。在接受此類禮品之前，請先徵求您上級主管的意見。

問： 我是否可以出席客戶或供應商的商務餐會？

答： 您可以出席客戶或供應商以討論業務為目的而安排的餐會。然而，讓客戶或供應商再三宴請您就可能會有不當之處。

問： 我負責透過外面的職業介紹所招募臨時員工。其中一家職業介紹所在假期時寄送禮品給我。我是否可以接受？

答： 您可以接受禮品，前提是符合下列各項檢驗標準：禮品是主動提供的；禮品價格低廉（低於 **100** 美元）；禮品不是現金或等同現金；禮品不會影響或被認定會影響您的商業判斷能力。如果您無法確定，請與您的上級主管或合規及道德規範辦公室討論。

問： 有位客戶邀請我參加在某個有名的度假地舉辦、並由其公司贊助的為期三天的會議。會議的議程包括一些商業活動，但也提供休閒活動。我是否可以接受邀請，參加這個由客戶付費的會議？假使同樣的邀請來自供應商，我可以接受嗎？

答： 就上述兩個案例而言，只有當您的出席能為您的業務創造價值，且這項活動對您的產業很常見，且您的上級主管事先同意時，您才能參加。參與此類會議有助於同客戶或供應商建立良好的關係。不能為公司帶來重大商機的活動則不宜參加。

問： 某供應商及其配偶邀請我攜我的配偶參加他們的週末高爾夫球比賽。我的配偶是否可以參加？

答： 再次重申，必須要有合理的期待顯示參加此類活能給公司帶來某些商業利益。您和配偶的旅行與所受招待應視為禮品，且如果行程的價值超過 **100** 美元，您必須在接受邀請前先徵得同意。

## 解決利益衝突

如果您認為您可能遇到衝突，不論事實如此或只是看起來如此，都請將所有相關的細節報告上級主管、法律部門，或合規及道德規範辦公室。大部分的利益衝突能以雙方都認可的方式解決，但必須提出來並加以處理。

## 內線和個人交易

在您的日常工作中，您可能會接觸與公司業務或第三方（例如顧客、供應商或合資方）有關的機密資訊。

禁止 INVISTA 及員工在掌握了與某券商有關的非公開性關鍵資訊時購買、銷售、推薦、捐贈、贈與或轉讓該券商的有價證券、其有價證券或期貨。此外，您不得向其他人「暗通訊息」；也就是說，您不得向其他人揭露此類資訊。如果這些人依您提供的資訊進行買賣，那麼你們雙方都可能違反法律，並遭受嚴重的處罰。

在您購買或銷售某券商有價證券時掌握非公開性關鍵資訊即足以構成違反內線交易法。您實際上是否利用了該資訊進行證券買賣已無關緊要。

以下為若干「有價證券」範例：

表明在任何實體中的所有權身份（例如股份與有限合作關係權益）的文書  
證明債權人關係的文書，例如包括投資等級和高收益公司債券等的票據和債券  
選擇權和其他衍生性金融商品

由於投資的種類很廣泛，您應該聯絡合規及道德規範部門諮詢有關哪些屬於「有價證券」的問題。「關鍵」資訊通常是由理智投資者在決定是否買賣，或持有有價證券方面視為重要的資訊。它是任何可能會適度影響證券價格的資訊。不論是正面或負面的資訊都可能是關鍵的。

以下為若干可能的關鍵資訊範例：

未來獲利或虧損的預測。  
關於可能或提議的合併、併購或合資的資訊。  
關於重大資產出售或購買的資訊。  
重要管理階層的人事異動。  
重大新產品或發現。  
即將的破產或財務流動性問題。  
重大訴訟。  
獲得或損失重要客戶或供應商。  
信譽評價或信用狀態的重大變更。

在透過諸如新聞稿或其他方式對投資大眾公開資訊，且在投資大眾有足夠的時間進行評估之前，皆被視為「非公開性」的資訊。

如果您違反了有關內線交易的法律，則可能受到嚴厲的刑事和民事處罰，包括巨額罰款和入獄。此外，您還可能導致公司支付鉅額罰款。

~~~~~

問： 我得知 **INVISTA** 和某家公開上市交易的公司正在計劃建立合資企業。這一訊息尚未公佈。我可以買賣那家公司的證券，或將該資訊透露給其他人嗎？

答： 不可以。既然您得知察覺到關於該上市交易公司的非公開性關鍵資訊，就不得買賣該公司的任何證券或將此類資訊透露給別人。

問： 我發覺關於公司某位客戶的財務資訊，顯示其財務狀況比大部分人所知的還要好。我想要購買該客戶公司的股票。可以嗎？

答： 在投資大眾得知該財務資訊之前，您不可以購買此股票。該資訊可能已由客戶秘密委託我們保管，以協助我們判斷最能滿足客戶需求的方式。為了個人利益而使用或向其他人洩漏此資訊，會違反內線交易法，以及本公司關於使用機密和專屬資訊的政策。

問： 我是否可以投資我沒有自主控制權的共同基金或投資策略，並依舊遵守公司的內線交易和個人交易政策嗎？

答： 是的。如果該共同基金或投資策略是由獨立的金融機構所管理，且由該機構決定是否買賣基金裡的證券就可以。

問： 我聽說政府只控告賺取大筆內線交易利潤的個人。做為小額的投資者，不需在意內線交易相關法律。這個想法正確嗎？

答： 所有投資者，無論其投資規模大小，都必須遵守內線交易法。政府已控告過從交易中賺取很少或未賺取利潤的個人。政府和證券交易所具有非常精密的電腦化偵測系統，甚至可偵測最小型的可疑交易。被發現的可能性極高。

如果您的證券交易成為被檢視的目標，在交易後就會依事實受到審查。因此，在從事任何交易之前，請審慎考慮政府和其他人可能如何評判您的交易。

個人交易限制

除了遵守內線交易法之外，在個人交易活動中您還必須遵守下列限制：

不要買賣特定券商的證券，如果您的上級主管已告知您禁止買賣該公司有價證券的話。

不要買賣任何由 **INVISTA** 交易的實物商品、期貨或衍生性金融商品。即使實物商品、期貨或衍生性金融商品不由 **INVISTA** 交易，您要負責確保預期的交易不存在實際的或被認定的利益衝突。

這些限制也適用於您的家庭成員和住在家裡的其他人。您必須確保這些人能確實遵守。這些限制還適用於您擁有控制權或自主交易權的任何帳戶，即使此類帳戶不在您的名下亦然。

具有機密資訊使用權限的員工

如果您是被指定為具有機密資訊使用權限的員工 (**employee with access to sensitive information**，簡稱 **EASI**)，則應確保您的有價證券交易符合對於 **EASI** 的個人交易規定，包括要求在購買、銷售、捐贈、贈與或其他轉讓任何有價證券之前得到適當的授權。

~~~~~  
問： 我想購買我的事業部中某位主要客戶的證券。我可以為我的個人帳戶購買該客戶的有價證券嗎？

答： 當考慮這筆交易時，您必須諮詢合規及道德規範辦公室或法律部門。如果您知道關於該客戶的非公開性關鍵資訊，如果購買該客戶的有價證券，除了違反公司政策以外，您還會違反內線交易法。然而，如果您不瞭解該客戶的非公開性關鍵資訊，且如果購買有價證券的行為並不引起實際的或被認定的利益衝突的話，那麼您可能獲准購買該客戶的有價證券。有關利益衝突的問題應向合規或法律部門詢問。

「始終確保合規並不是一件容易的事情，但它對於我們的生存和成功來說至關重要。這就是為什麼我期望大家致力於實現百分之一萬的合規的原因。我們努力的結果包括獲得安全的工作場所和更清潔的環境。」 - **Charles Koch**

## 第五章：環境、健康和 safety

### **INVISTA 的環境、健康和 safety (Environment, Health and Safety, 簡稱「EHS」) 政策**

INVISTA 在充分遵守適用的法律和法規的同時，將以保護員工、客戶、承包商和大眾的環境、健康和 safety 的方式管理業務和營運。公司將持續改善 EHS 績效，朝零事故的目標邁進。

為瞭解並實施此政策，您必須瞭解 EHS 規定對工作的影響，以及您的角色和責任如何影響 INVISTA 的 EHS 績效。

#### EHS 指導原則：

- EHS 的卓越成果對於我們的長期成功是必要的。
- EHS 的卓越成果需要各級管理層和所有員工的承諾及個人參與。
- 無論工作、專案或商業利益多麼急迫，人類健康、safety 和環境的保護仍為首要任務。
- 員工有義務和能力避免事故發生。
- 事故、未經授權的排放和違規行為是不能被接受的。
- 所有員工和承包商都有責任瞭解並遵守所有與其工作績效有關的規定、要求和程序。
- 在開發產品和服務的過程中必須考慮人類健康、safety 和環境的保護。

#### INVISTA 承諾：

- 採取符合 EHS 政策和上述信念的行動。
- 透過 EHS 管理體系的持續實施，持續改進 EHS 的合規和績效成果。
- 持續將 EHS 關注的事項整合至所有業務、營運規劃及決策制定中。
- 為所有員工提供一個安全的工作環境和培訓。
- 要求在公司工作的承包商達到和我們的員工同等程度的承諾和績效。
- 有效利用材料、自然資源和能源生產我們的產品和服務，與 INVISTA 的永續經營願景保持一致。
- 即時、恰當地對發生的事故採取措施。
- 與立法人員、監管人員、相關團體和業界同仁主動合作，共同開發並促進人類健康、safety 和環境保護的有效方法。
- 就 EHS 議題和績效與員工、承包商、客戶、管理者及公眾定期進行開放式溝通。
- 定期稽核和評估 EHS 成果及合規，並且在需要時採取更正措施。

- 在公司內尋找關於 EHS 議題的最佳知識。
- 在公司內部舉報尚未採取適當行動的 EHS 議題。
- 環境健康和保護是公司產品生命週期的主要部分。

很多技術資源已準備就緒，可在管理複雜的 EHS 合規要求方面提供專門技術。這些資源包括：

- 公司內部的 EHS 主管
- 公司其他的技術人員
- 公司的 EHS 人員
- 法律部門

所有 EHS 事故都應該即時報告給上級主管或適當的管理部門。

任何故意違反適用的環境、健康和保護政策、法律和/或法規的員工將受到懲戒，其中包括解聘在內的最嚴重懲罰。

問： 我在一個小工廠工作，我注意到某個可能要花很多錢來解決的安全問題。如果公司必須花這筆費用，恐怕工廠無法獲利。我是否還應該報告這個問題？

答： 當然。無論如何，保護人類健康、安全和環境必須為首要任務。安全比利潤更重要。在有人受傷之前立即報告該問題。建議透過您可使用的途徑反應。

問： 我在高噪音的區域工作，但有些同事拒絕戴規定的耳罩。我不想找麻煩，但我很擔心他們。我該怎麼辦？

答： 您擔心同事安全的舉動值得稱讚。如果不介意的話，您應該跟他們談談，表達您的擔心。不帶規定的耳罩違反我們關於個人防護設備的政策。您還應該把這種情況透過您可使用的途徑報告，以便讓公司瞭解這一問題。也許耳罩戴起來不舒服，因此需要重新設計，或者他們可能需要額外的培訓。

問： 我們剛剛實行了若干新的安全工作實務。我從事此類工作已超過20年，並且從未受過傷。我為何要改變自己的做事方式？

答： 您的安全是我們首先要考慮的問題。公司無意增加您的工作難度。這些程序在識別危險上是非常必要的，如此您和其他同事才能得到應有的保護，並確保符合法規和 EHS 政策。如果您對這些程序有顧慮，或者如果您認為它們還有待改善，請您與上級主管或當地安全專家交流。

問： 您對百分之一萬的遵守是認真的嗎？怎樣看待不見得會對環境造成危害的「輕微的書面」違規行為呢？

答： 我們期望百分之百的員工在百分之百的時間內完全遵守規範。這顯然包括所有法律和法規的要求，即使在您看來它們好像無足輕重。所謂的「書面」違規行為，也會給您和公司帶來重大的民事和刑事處罰。

「我們相信社會和政府更希望讓遵守環境、安全和其他法規的模範公司發展和繁榮。當透過實踐 **Principled Entrepreneurship™**（有原則的企業家精神）而帶來更新、更好的工作時，所有的人都將從中受益。」 - **Charles Koch**

## 第六章：與政府的互動交往

對於有交易往來的政府，本公司有義務熟悉其適用的法律和道德標準。這些法律和標準可能比適用於非政府客戶和供應商的法律和標準還要嚴格。一般來說，這些法律確保即時、完整和準確地向政府揭露，並且與政府的互動交往是以道德的方式來進行的。

違反這些規定可能導致公司及個人的刑事和/或民事責任。

「政府」的定義可能很廣泛，包括：

- 人們很容易就可以識別的政府官員或機構（例如，立法、司法、行政或管理部門的成員，或者其他經選舉或指派的政治領導人）。
- 在某些情況下，政府員工的親屬。
- 代表政府機構的非政府代理人。
- 代表政府機構或按照與政府機構的合約營運的總承包商。
- 國家資助的大學或研究機構。
- 政府「部門」，包括政府所有權或控制下的公司官員和員工。

法律可以將與政府擁有的公司員工的互動交往認定為與政府的互動交往，即使這這些公司像私人公司一樣營運，或者這些員工不認為自己是政府的代理人。

## 政府送審資料和一般互動交往

政府送審資料可能包括對政府官員所做的口頭或書面聲明，或其他應政府規定或要求所做的書面報告或聲明。典型的一般互動交往是基於非例行公事，迫於業務需要、非計劃性的接觸或政府行動。在應對政府機構或其官員、員工或承包商時，您甚至必須要避免表面上看起來不正當的行為。始終避免任何可能被認定為試圖不正當地影響他們的活動，例如供給或提供某些有價物，目的在於酬謝或影響官員的行動。

如果您或公司的代理商或代理人與政府機構或其代理人有互動交往：

在與政府的交易往來上永遠保持誠實。

請勿直接或間接授權、供給、提供、接受、給予或請求任何款項、禮品、酬金或恩惠，以達到酬謝或影響任何行政官員或政府員工或者他們的承包商或代理商的目的。這些違禁行為常常會招致刑事處罰。在某些情況下，這些也適用於已退休的行政官員和政府員工。

事先確保任何給予或接受的禮品或酬金是在當地或其他適用法律允許範圍之內的。

注意禮品的定義通常很廣泛。它們可能包括任何有價物，如金錢、服務、貸款、旅行、膳食、餐飲和招待等。

請勿向政府員工、公務員或公務員的直系家屬提供業務交易的優惠待遇。

絕不對重要事實做出不實陳述、謊報或有意的遺漏。

確保所有文件和報告皆真實、準確、即時和完整。包括所有需要的支援性文件。

任何有意或無意的謊報、誤解、重大遺漏或其他錯誤都要立即向上級主管報告，以便根據法律和公司政策解決問題。

您必須得到適當管理層的授權才能在與政府的互動交往中代表公司。如果您未被特別授權向政府提交資訊，那麼您無權採取這樣的行動。政府互動交往可能包括：

提供任何款項、禮品、酬金、旅行或招待，包括商務餐會。

代表公司向政府做出承諾。

證明合規。

允諾未經由法律規定的許可、經營或其他業務條件。

投標、提出定價或條款，或者與政府簽訂合約或其他商業關係。

出於某種目的針對政府機構或官員的支付或禮品必須根據 **INVISTA** 的政策和慣例做記錄。這適用於直接由公司提供的支付，也適用於由代理商或代理人代表公司提供的支付。

## 政府合約

與政府機構間的合約與商務關係，在本質上與其他機構的合約及商務關係有很大的不同。在訂立商業合約時，各方在特定限制下都有權依其方式訂定其條款、條件和補救措施。非官方的當事人和政府之間的合約訂立則不是如此。政府合約的條款、條件和補救措施主要是根據法律制定而成。

基於這些原因，本公司只授權特定人員與政府協商或訂立合約。

對政府官員做任何不實聲明或無確實根據的要求、在投標中相互勾結，或對尚未執行的工作要求報酬通常是非法的。可能還有其他一些要求的文件或業績證明，這些在法律中已做規定但在合約條款中未予以陳述。此外，您必須留意政府合約要求或條款和條件，合約可能是來自於政府的總承包商，而由子包商的公司承擔。如果提供的酬金或獎勵（例如未來的工作機會、旅行或甚至是餐會）與予公務員可能影響或試圖影響公務員履行職責，則該行為也是不合法的。

如果您有理由認為某位員工從事上述任何行為，或在其他方面違反政府合約的條款，請透過您可使用的途徑報告。

## 反腐敗法

在本公司有開展業務的大部分國家皆已制定嚴格的反腐敗法（例如美國《反海外腐敗法》），它適用於與外國官員的關係。這些法律禁止直接或間接向外國官員提供任何有價物品，以達到獲取或維持業務的目的或任何不當目的。包括政府機構的代理人，這些法律通常將政府全部或部分擁有的企業單位或其員工認定為是外國官員。

這些法律適用於本公司和員工，同時在某些情況下，我們還可能需要為本公司的代理商和代理人的行為承擔責任。

### 絕對不允許：

未經授權即向外國政府官員提供、承諾、支付或批准任何未經授權的款項（現金或其他方式）。

引誘政府官員從事不法行為。

以任何目的成立未經記錄的基金。

開出支票或匯票而不進行正確的記錄。

在公司的帳簿中做假帳。

誘導他人違反這些法律，或在可能存在違反行為時不加理會。

透過代理、合作夥伴、經銷商或顧問做生意，而他們可能在沒有經過核實及文件的情況下，可能代表公司與外國官員有生意與往來。您必須確保他們理解 **INVISTA** 期望在行為上符合道德規範，並符合這些法律。

如果您獲悉支付或要求的款項可能違反任何國家的反腐敗法，應立即將您的疑慮報告給法律部門、合規及道德規範辦公室或撥打 **GuideLine** 熱線。

問： 我聽說可以聘僱顧問，協助本公司獲得與外國政府所經營之公司的合約。他要求 4 萬美元的酬金，並表示會使用這筆錢「將所托之事辦好」。既然我們不十分清楚這筆錢的去向，還需要擔心嗎？

答： 當然。公司要求我們設法協助確保這筆錢沒有被用於賄賂或其他不正當的用途。您必須尋求法律部門的意見。

問： 招待政府機構或政府所有的公司的員工是否非法？

答： 視情況而定。「招待」或「提供任何有價物」必須合理，有正當的業務目的，且必須與相關國家的適用法律保持一致。如果您有任何疑問，請在採取行動之前尋求法律部門的意見。

問： 假設我們有一批貨物滯留在國外的海關，而報關行建議我們只要支付 250 美元給當地的海關官員，就可以加快通關程序。我們可以支付這筆款項嗎？

答： 一般來說不可以，但是「快件費」支付是個複雜的問題。例如，根據美國法律，某些用於例行性的非差異化行動的付款是許可的。但是，將合法支付「快件費」和非法賄賂區分可能很困難，且在很多其他司法管轄區，這種支付是被禁止的和/或被認為是不道德的。在採取行動之前您必須諮詢法律部門。

## 政治活動和捐贈

公司鼓勵員工行使權力投票並參與政治。如果您參與政治，必須確定您只表達個人的看法，而不代表公司。通常，任何個人的政治活動或捐款都須在個人的時間進行，並由您個人支付，而不得使用公司的用品或設施。

和所有負責的公民一樣，公司也可能參與政治活動。但是，公司的政治參與活動非常複雜，且受到嚴格的約束。因此，公司只能在法律許可、且事先獲得 **INVISTA** 政府和公共事務小組成員的批准之後，才能使用公司資源或向任何政治黨派、候選人或活動支付款項。

問： 我有位朋友正在競選本地的政府官員。我想幫他在競選活動中造勢。這應該沒問題，對吧？

答： 對。個人的支持是私人的事。只要確定您未使用公司資源（如辦公室設備或用品等）、公司的工作時間，或以公司名義為選舉活動造勢即可。

## 遊說（提倡政府政策）

遊說活動可包括直接和間接與政府機構、官員或員工互動，意圖影響目前或未來的政府活動。在大多數國家（在很多州、省和地區也如此），這種活動受到嚴格的控制。本公司所從事的遊說活動將與公司哲學和《MBM<sup>®</sup> 指導原則》及法律保持一致。此類活動須經 INVISTA 政府和公共事務小組成員的授權，並在其指導下方可進行。

問： 我的表姐是鎮長，我們每週日都在家庭聚餐會上見面。她經常詢問如何幫助我們的公司。人在什麼時候才算是成為一名說客？

答： 這取決於當地和/或州法律，其中各自對與政府官員進行哪種類型接觸屬於遊說的區別很大。從公司的政府和公共事務辦公室或者法律部門尋求指導。

問： 我與聯邦和州政府機構員工就影響公司的政策問題進行交流，但是我不談論尚未通過的立法。我算是說客嗎？

答： 聯邦和州遊說法適用於與某些行政部門官員和員工就很多主題的接觸，包括法律、法規或政府政策和計劃。這些法律還可能適用於與那些聯絡人相關的某些活動，例如背景研究。從公司的政府和公共事務辦公室，或者法律部門尋求指導。

「良好的聲譽是靠與健全的原則保持一致的行為、創造真正的價值、實現完美的合規，與遵守自己的承諾建立的。」 - **Charles Koch**

## 第七章：合法、誠信地開展商業活動

儘管本《守則》並無法介紹所有可能適用於本公司活動的法律，也不必為所介紹的那些法律所涵蓋的範圍提供完整的指導，但是它仍論述了若干管理本公司商業活動的主要法律領域。您應該始終確保自己已理解適合自己職位的法律和業務要求。

### 反壟斷和競爭法

本公司基於市場的基本哲學強烈主張自由市場。我們認為市場的自由競爭能使所有消費者受惠。反壟斷和競爭法的存在是為了保護競爭。我們借助經濟手段取得成功，在於我們能在市場中成功地競爭，我們為客戶的金錢提供了顯著的價值。

在美國和本公司開展業務的大部分國家，禁止在競爭對手之間展開公平競爭的某些行為是非法的。一般來講，競爭公司之間彼此不能達成趨於減少競爭的協議。因此員工永遠不得與競爭對手達成如下協定：

操控價格或其他銷售條款。

分配或瓜分客戶或市場。

限制產品或服務。

競爭投標或招攬合約。

使用供應商。

抵制客戶或供應商。

反壟斷法還涵蓋了可能限制勞工實務的合約。您絕對不可以同意拒絕聘僱來自其他組織的員工，除非那個協定是與服務提供商依據已經過法律部門審核的合約簽訂的。

並非必須一定採取書面方式或口頭方式的行為才會被視為是出於反壟斷目的而達成的協議。在某些情況下，非口頭的行為（例如發訊號，或在競爭對手之間討論不當項目時不表達任何意見）也可構成協議。

還有其他類型的行為也可能不合法，因此需要法律部門進行事前審查。這些行為包括：

整體規定合約。

協議設定酬勞、福利或薪資。

直接索取酬勞資訊。

排他性商業往來約定。

捆綁不同的產品和服務。

同樣的產品在同一時段內和同一批量下以不同的價格銷售給處於類似處境的客戶。

非競爭和非招攬協議。

永遠不得與競爭對手討論諸如價格、銷售額或其他折扣、區隔市場，或任何其他相關方參與競爭的商務主題。在確實會與競爭對手接觸（如同業公會）的情況下，請將話題限制在允許的範圍內。在參加任何競爭對手參加的會議之前，請先確定自己熟悉反壟斷法。隨時準備好陳述您的反對意見，如果發生了不適宜的討論則離開會議和討論。

本公司會積極執行反壟斷和競爭法。如果您認為員工與競爭對手有不正當接觸，或者某競爭對手提出了違反競爭法的建議，您必須立即與法律部門聯繫。

~~~~~  
問： 在制定行銷策略時，能盡量掌握競爭對手的動向的資訊對我們有很大幫助。只是給競爭對手打電話，詢問其價格清單或關於生產成本的資訊可以嗎？

答： 不可以，您應該從市場（客戶、供應商以及公共資源）獲得「競爭資訊」，而不是從競爭對手那裡獲得。將從橫向競爭對手（包括競爭雇主）那裡收集資訊，或向他們發佈資訊的任何「標竿分析」研究成果必須經過法律部門的批准。無論這種資訊成果是透過內部研究，或透過第三方研究獲得都一樣。

問： 我們的競爭對手往往是客戶或供應商。在買賣關係中，該與競爭對手討論什麼才合適？

答： 討論真正的買賣關係即屬正當討論。例如，您可以為既是競爭對手同時又是某產品的潛在客戶提供該產品的資訊。請注意將與競爭對手討論的內容須限制在您要購買或銷售的產品或服務範圍內。若有可能，限制參與討論的對象（換言之，公司銷售代理人不應參與大部分購買的討論）。您不應談及零售價格、利潤，或具體由誰來銷售給某些特定客戶。在與任何既是競爭對手又是客戶或供應商的對象打交道時，最好先諮詢公司律師。

問： 某位競爭對手對我說：「我們嘗試以低價來搶走對方的長期客戶，無異於自相殘殺。」她建議，如果兩家公司都盯緊各自的客戶，雙方的業務都會更好。我認為她可能是對的。我應該如何回應？

答： 您不得與競爭對手在分配客戶、市場或產品線達成任何協議。如操縱價格之類的協議可能導致刑事起訴。即使建議競爭對手操縱價格或分配客戶，也有可能導致刑事調查。任何關於此類協議的提議，都必須立即明確予以拒絕。直接聯繫法律部門報告競爭對手的請求。然而，獨立向客戶做出報價的決定是合法的（或拒絕報價），只要該決定未與競爭供應商進行過討論即可。

問： 下周我將參加一個競爭對手可能出席的同業公會會議。如果談話內容轉向市場狀況和人們期望的價格走勢，我可以參與討論嗎？

答： 不可以。如果競爭對手在同業公會中討論當前或未來價格，則您不應參與或繼續留下。明確表達您對此類討論的異議，如果討論不因您的異議而停止，就離開會議，並將該事件報告法律部門。在較大的貿易展覽會上可能有這種情況，獨立的第三方（例如顧問或產業分析師）也許被獲准出席，他們代表自己講話，而並不代表任何有競爭能力的生產商。

問： 如果我們是其會員的同業公會想從會員那裡收集歷史資訊怎麼辦？我們可以參加嗎？

答： 協會收集資訊有一些獲得批准的方法。在為協會提供任何公司商業資料之前請聯繫法律部門獲得指導。

問： 我是某城鎮的工廠經理，我的鄰居在同一地方經營小生意。在昨晚的一個鄰居派對上，他批評鎮上的初級工人的薪水很混亂。他問我，公司是否同意制定相同的起薪。公司可以這麼做嗎？

答： 不可以。就像不能同意操縱銷售價格一樣，您也不可以協議設定我們從其他人那裡購買的商品或服務的價格，這些人購買相同的商品和服務，酬勞、薪資或福利都屬於整個勞工服務購買價格的一部分。

業務獎勵

與銷售相關的傭金、回扣、折扣、賒帳和津貼都是慣用的業務激勵手段，必須謹慎行之，以避免非法或不道德的款項支付，並確保遵守各種貨幣兌換管制和稅收規定。此類業務獎勵的款項價值必須合理、在競爭性上有正當理由、有充分的文件記錄，並支付給達成原始銷售協定或開立發票的公司。這些款項不得支付給此公司的個別主管、員工、代理人或相關公司，且必須只在此公司業務所在國家支付。

同樣地，與公司的商品和服務採購有關的傭金應只支付給業務所在地或產品或服務提供國家的賣方或供應商。

市場行銷與廣告

在我們公司有營運的許多法律管轄區中，已經針對市場行銷、廣告、促銷宣傳內容，以及使用這些內容來促進產品銷售和服務的方法（我們將它們統稱為「促銷活動」）頒佈了相應的法律和法規。這些法律通常適合向公眾表述有關公司提供的產品和服務的真實性和準確性。它們也可能涵蓋相對於競爭對手產品和服務的比較聲明、欺騙行為、「禮儀」標準以及保護個人隱私或個人資料的要求的慣例。這些法律和法規以各種形式進行表述，包括書寫、印刷、畫面、音訊或電子文件。

您必須確保促銷活動符合相關法律，且這些活動不包含：

- 虛假或誤導宣傳或誇張，包括畫面或口頭。
- 無法反映所涉及個人實際觀點的不真實的證辭。
- 易於誤導的價格聲明。
- 不公正地詆毀競爭對手產品或服務的比較。
- 可能被認為冒犯了潛在閱聽人的內容。

您還必須確保在促銷活動中的所宣傳的效果或其他產品表述是有據可查的，且備有證明文件。一如既往地，INVISTA 的智慧財產權必須得到保護，並且他人的智慧財產權必須得到尊重。

反洗錢法

洗錢是指通過洗錢的程序，將非法活動的收益在合法的企業和全球銀行系統之間流動，以掩飾其非法來源。洗錢相關法律要求我們執行特定的程序，以確保金融交易是合法的，不會包括可能涉及非法活動的相關方。

對於異常的財務往來要保持警醒，例如涉及現金來歷不明的付款，或者付款中有不尋常的條件。這些資金可能牽扯到洗錢程序。

我們必須核實交易方的身份，對他們進行篩選以確保其合法性。這可能要求取得基本的背景資訊，尤其是關於客戶的業務、收入來源、預期的活動程度，以及活動的原因。

如果您的職責包含處理金融交易，就應熟悉適用的法律和公司規範。

海關法

海關法要求公司判斷所有進口貨物的正確類別、價值和原產國。這些法律適用於公司內部轉讓，也適用於同第三方的交易。做為進口商，我們必須能夠通過備有證明文件的、可審核的記錄來證明公司盡到了合理關注的職責，確保進口貨物符合所有的適用法律。這至少要求提供有關進口產品、原產地以及其全部價值的真實、準確和完善的

資訊。儘管具體的法律可能有所不同，然而本公司業務所在的所有國家幾乎都有同樣的要求。

出口管制和貿易制裁措施

許多國家（包括美國）有出口管制和貿易制裁措施，它們嚴格限制與某些特定國家、個人和機構的經濟活動，並限制某些特定產品或技術的出口或轉口貿易。這可能是基於國家安全、防止武器擴散、禁毒以及一般外交政策等原因的考慮。在其他貿易管制中，某些美國法律禁止和限制美國個人和公司（某些情況下包括它們在國外的子公司）與受到制裁的國家、個人和機構從事貿易活動。

必須對所有的交易方進行篩選以符合這些法律。如果您涉及出口或國際貿易，那麼您應該熟知適用法律和公司規範。

商品交易

本公司可以從事商品交易，此交易定義為商品、商品期貨或衍生性金融商品的購買或銷售，主要目的是通過控制和減少市場風險獲取利潤。

如果您的職責包含商品交易活動或支援商品交易的活動，就應熟悉適用的法律和公司規範。在某些國家，僅是與交易對方做生意就可能使您受到該國的法律制約。

向公司外部的任何人告知商品交易價格同樣可能受到某些法律和公司規範的制約。您不可以報價，除非您經過了培訓並且獲得了從事此項工作的特殊授權。

反抵制法

INVISTA 在很多不同的國家開展業務，這些國家可能有反抵制法。當個人或眾人拒絕與某些特定個人或國家進行生意往來時，便稱為抵制。

一般來說，美國反抵制法禁止美國公司及其海外子公司參與美國政府未批准的國際抵制。您不可以參與任何未獲得美國法律支援以及未經過法律部門批准的抵制。

公司有義務向美國政府報告抵制活動。如果收到參加不適宜的抵制活動的請求，所有員工必須立即通知法律部門。

~~~~~  
問： 我是否可以應阿拉伯聯合大公國客戶的請求，提供商品原產地證明書，確認在我們的產品中不含原產於以色列的元件？

答： 如果您提供此類證明，就違反了美國反抵制法，這類證明稱為「負面證明」。您還需將此類要求報告美國政府。反抵制法非常複雜。如果您收到此類要求，必須請教法律部門。

## 提出問題、提出疑慮以及獲得指導選項

你的直屬上級主管

管理階層的任何成員

任何當地或公司人力資源部主管

任何合規及道德規範代表

任何法律部門的律師

請撥打 **GuideLine** 熱線，電話：888-560-5672，或參觀網站  
[www.ethicspoint.com](http://www.ethicspoint.com)

（有關全球 **GuideLine** 熱線電話號碼，請查閱位於本《守則》結尾處的  
「**GuideLine**」清單。）

INVISTA的**GuideLine** 熱線能適當地解決與使用、保留、轉讓、揭露以及保護相關個人資訊的問題，包括認真負責並經法律許可地對其進行收集和處理。

| 國家/地區        | 直接接達 - 分兩步撥號*                                   |              | 國內免費服務 (ITFS)      | 對方付費                         |
|--------------|-------------------------------------------------|--------------|--------------------|------------------------------|
|              | 先撥                                              | 再撥           | 直撥                 | 請求接線生連接<br>以下美國電話號碼<br>由對方付費 |
| <b>北美</b>    |                                                 |              |                    |                              |
| 美國           |                                                 |              | 888-560-5672       |                              |
| 加拿大          |                                                 |              | 888-560-5672       |                              |
| <b>亞太地區</b>  |                                                 |              |                    |                              |
| 澳大利亞         | 1-800-881-011 (Telstra)<br>1-800-551155 (Optus) | 888-560-5672 |                    |                              |
| 中國           |                                                 |              | 10-800-110-0483 華南 | 503-748-0491                 |
| 香港           |                                                 |              | 800-965-299        |                              |
| 日本           |                                                 |              | 00531-112644       |                              |
| 新加坡          |                                                 |              | 800-1204-333       |                              |
| 韓國           |                                                 |              | 00798-14-800-6598  |                              |
| 台灣           | 00801-102-880                                   | 888-419-0590 |                    |                              |
| 泰國           |                                                 |              | 001-800-12-0665415 |                              |
| <b>歐洲/非洲</b> |                                                 |              |                    |                              |
| 德國           |                                                 |              | 0800-180-2476      |                              |
| 英國           | 0-800-89-0011 或<br>0-500-89-0011                | 888-560-5672 |                    |                              |
| 義大利          | 800-172-444                                     | 888-497-2553 |                    |                              |
| 荷蘭           |                                                 |              | 0800-022-9626      |                              |
| 西班牙          |                                                 |              | 900-97-1831        |                              |
| 瑞士           |                                                 |              | 0800-56-2849       |                              |
| 土耳其          | 00-800-122-77                                   | 888-677-5769 |                    |                              |
| <b>拉丁美洲</b>  |                                                 |              |                    |                              |
| 阿根廷          |                                                 |              | 0800-666-0852      | 503-748-0491                 |
| 巴西           |                                                 |              | 0800-891-4033      | 503-748-0491                 |
| 哥倫比亞         |                                                 |              | 01-800-9-155949    | 503-748-0491                 |
| 墨西哥          |                                                 |              | 001-888-677-5773   |                              |



COMPLIANCE ETHICS

本《員工行為守則》的章節內容頁是用 Georgia-Pacific Spectrum® Offset 紙張印製的，封面是用 INVISTA PERFORMA™ PET 紙張印製的。PERFORMA™ 紙張的原材料 – INVISTA 的 PET 紙張在生產過程中使用了 Flint Hills Resources 的產品對位二甲苯。

© 2008 六月 年版權所有