

*Upgrade Your Life*

親愛的技嘉人：

技嘉科技自 1986 年創立以來，始終秉持「創新科技，美化人生」宗旨。身為大型企業，我們不僅追求產品技術與服務品質持續提升，也力求一切經營管理與商業行為皆講究正直誠信、嚴守法律，並遵守《RBA 負責任商業聯盟行為準則》，以最高企業道德行為準則自我檢視，對保障所有利益關係人之權益責無旁貸。

為了延續技嘉科技的企業精神，我們希望您也能一起堅守我們的核心價值、履行個人義務，並遵守倫理與道德標準。這本「技嘉科技企業行為準則」正是一份指南，告訴您在技嘉科技何為正確的事。這不是一份規定您該知道並照做的法律或政策，而是一份需要您由衷認同並內化為實際行動的行為標準。

技嘉科技享有今日聲譽與成就，正是仰賴全體同仁長期以來共同維護我們的核心理念、並奉行高標準企業道德的結果。就如同客戶會因使用我們的產品及服務而感到可靠，我們期待您也會因在技嘉科技工作而備感榮幸與驕傲。

謹此

董事長 

## 1. 準則遵守須知

- 1.1 宗旨 7
- 1.2 適用對象 7
- 1.3 個人實踐承諾 9
- 1.4 懲處與檢舉義務 9
- 1.5 求助途徑 11
- 1.6 杜絕報復行為 11

## 2. 平等安全的工作環境

- 2.1 力求組織正義、尊重多元平等 15
- 2.2 零歧視、反暴力、無騷擾 15
- 2.3 員工健康與安全 17
- 2.4 員工隱私 19

## 3. 保護公司資產

- 3.1 保護公司資產與資源的義務 23
- 3.2 對股東的責任 23
- 3.3 準確的記帳、記錄與財務報告 25
- 3.4 保密義務 25
- 3.5 智慧財產權及版權 27
- 3.6 網路資訊的使用 27
- 3.7 企業識別的商業使用 29
- 3.8 離職 29

## 4. 對外商業活動

- 4.1 對外商業活動最高原則 33
- 4.2 與同業公平競爭 33
- 4.3 與供應商公平交易 35
- 4.4 對客戶與消費者講求誠信 35
- 4.5 餽贈與業務招待 37
- 4.6 與媒體往來 39
- 4.7 與政府單位往來 39
- 4.8 利益衝突迴避 41

## 5. 遵守法律與克盡社會責任

- 5.1 重申法律至上 45
- 5.2 揭露公司資訊 45
- 5.3 善盡納稅義務 47
- 5.4 遵從國際貿易相關公約 47
- 5.5 保護環境 49



# 1. 準則遵守須知

## 1.1 宗旨

- 「技嘉科技股份有限公司企業行為準則」(以下簡稱為「本準則」)訂定之目的在導引本公司全體人員之行為符合本公司道德標準，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，期能提升全體人員之職業倫理，以達維護股東利益、善盡企業社會責任之目的。

## 1.2 適用對象

- 本準則適用對象為本公司全體人員，包含董事、各級主管及其他員工。
  - 本準則所稱「本公司」，泛指技嘉科技股份有限公司與直接間接持股 51%以上之子公司。
  - 本準則所稱「本公司人員」指須遵守本準則的全體適用對象。
  - 本準則所稱「本公司員工」係指各級主管及其他員工。

## ❓ 我有問題

**已經有很多法律規定公司及個人甚麼事不能做了，那行為準則與法律法條有甚麼差別？**

行為準則是為了讓人去做正確的事，正確的事就是不違背道德的行為。但是，道德並不是一種成文的法律規範，而是比法律更上位的倫理標準，是被整體社會所接受與認同的不成文規矩。舉例來說，買東西時插隊並不會犯法，但大家都會認為插隊的人不對，這就是道德倫理與法律相異之處。

**那企業倫理道德是甚麼，又要規範甚麼？**

企業的決策與行為不僅會影響職員個人，還會關係到競爭廠商、合作夥伴、客戶、投資人、消費者與鄰近社區，而政府的政策、媒體的焦點、非營利組織的關注等也都可能直接或間接影響企業的經營，這些都是企業的「利益關係人」。因此，若倫理乃是人與人之間相互尊重，那麼，企業倫理就是企業與其所有利益關係人之間相互尊重。

具利益關係後必存在利益衝突，尤其規模越大、結構越複雜的企業，有時會面臨部分關係人受益但另一群關係人卻受損的情況，但法律又沒有明白規定該怎麼做，這時就是靠道德標準來明辨是非，指引迷津。



## 1.3 個人實踐承諾

- 本公司人員執行職務時，應遵循當地國家之相關法規及公司內部規範，且是以最高道德標準為執行職務時之依歸。本公司營運所在地遍及全球，本公司人員有義務瞭解國際貿易相關法規及營運所在地可能涉及之法律規範。

## 1.4 懲處與檢舉義務

- 本公司人員違反相關準則之規定時，應視情節輕重，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。
- 董事或各級主管中之經理人違反本準則之情節重大者，本公司應即時於公開資訊觀測站揭露其職稱、姓名、違反日期、違反事由、違反準則及處理情形等資訊。

## ? 我有問題

### 我要如何評斷我的某項行為可能會不合行為準則？

開始某項行為前，可以先問問自己幾個問題：這件事合理與合法嗎？這件事是否與公司集團政策利益相符？這件事是否會傷及其他公司或人的權益？外面的人，如：其他同業、一般民眾、新聞媒體等會如何看待這件事情？

而每當你做一件事之前出現下列這些想法或藉口時，就要注意這行為可能並不適當，應先暫停下來好好思考！

- 「每個人都在做呀！」
- 「我就算不做，別人也會做。」
- 「一直以來不都是這樣嗎？」
- 「等有人說這件事不對的時候，再說吧！」
- 「我只是依照某某某交代的去做而已。」
- 「反正不會有人損失。」
- 「本來就沒所謂的公平。」
- 「沒關係，這是灰色地帶。」



## 1.5 求助途徑

- 本公司人員發現或合理懷疑有違反法令規章或本準則之行為時，應立即向部門主管、人力資源部門或法務部門報告，我們亦提供可匿名的檢舉專線與信箱。

## 1.6 杜絕報復行為

- 本公司認為所有人員有權利對既有法規與潛在規範提出善意建議，也有義務舉報疑似違反道德準則的行為。
- 本公司絕不允許對舉報人員進行報復行動，報復行為一經查證屬實，個人將會受到紀律處分，情節嚴重者可能會遭解僱。

## ? 我有問題

**我發現我的主管可能違反了公司的商業行為準則，但我也很擔心檢舉主管可能對我往後工作影響很大，我該怎麼辦？**

違反行為守則甚至違背道德原則的商業行為對個人及集團都是不容小覷的問題，嚴重者可能影響企業整體聲譽，衝擊經營與利益，成了全體同仁一起買單的負面效果。因此，每一個公司的人員如發現有違反與不合宜的行為時，都有求助的權力與舉報的責任，這是為了集團的共同利益。如果擔心檢舉遭報復，公司提供可匿名的檢舉專線與信箱，保護檢舉者的身分，此外，技嘉科技對報復行為絕不通融，必要時會嚴厲的懲處措施。

**我遇到哪些行為可以合理懷疑為報復行為？**

如果是報復行為，對方很可能用明白的言語恐嚇或者暴力行為，但也可能是藉由工作上的妨礙或為難，例如：提出的任務要求不合常理、不依固定程序與標準刻意刁難、考績評量或晉升出現明顯有失公允的決定、監看或監聽個人信箱、來電或平常舉動等。不過，有時上述現象可能只是巧合，因此，如果懷疑自己可能遭報復，應該要先仔細觀察並蒐集充足的證據。



## 2. 平等安全的工作環境

## 2.1 力求組織正義、尊重多元平等

- 本公司期許提供員工一個符合組織正義的職場環境，包括力求分配正義、程序正義與互動正義。
- 為維護工作環境的平等與安全，本公司要求每一位員工均應平等對待其他同仁，尊重且包容不同種族、性別、年齡、膚色、性向、語言、宗教、黨派、籍貫、國籍、身心障礙與婚姻狀況。

## 2.2 零歧視、反暴力、無騷擾

- 對於員工招募、甄試、晉用、分發、配置、考績或升遷等，除因工作性質要求與具正當理由外，不得因上述因素及其他受法律保護的個人特質與自由而有差別待遇。
- 本公司嚴格遵守《職業安全衛生法第六條》須預防員工在執行職務時因他人行為遭受身體或精神不法侵害，嚴厲譴責任何性騷擾行為以及肢體與言語暴力。
- 上述職場暴力或職場霸凌事件經舉報並查明屬實，個人將會受到紀律處分，情節嚴重者可能會解雇，本公司對騷擾與暴力行為絕不寬待。

## ? 我有問題

### 所謂職場的正義是甚麼意思？

所謂「組織正義」係指員工主觀認知組織在分配資源、採取獎懲措施或決策之前是否具有公平性的問題，例如薪酬所得是否公平反應投入工時、獎懲標準是否透明公開、重大決策前是否考慮受影響員工的意見等。

### 我的工作環境經常會接觸外籍同仁，我該如何與他們相處？

跟外籍人士相處與跟本地人事相處其實並不應該有所區別，首先皆應該尊重且接受對方與我們不同的地方，不論是宗教、長相、語言、生活習慣、行為、飲食禁忌等，同時也盡量避免將自己對外籍同仁所屬國家與文化的刻板印象，直接套用到這個人的身上。將心比心，設身處地，多想想如是自己也不喜歡的舉動，就不應該用來對待別人。

### 我覺得自己好像被歧視、霸凌或暴力對待時，我該怎麼辦？

如果覺得正遭受公司其他員工、公司合作方的員工，或是公司經銷商的員工遭歧視、騷擾或暴力，應立即向主管或人資部門報告。主管收到報告後，應立即向人資報告，人資部門應迅速調查處理。



## 2.3 員工健康與安全

- 本公司提供員工一個安全無虞的工作環境，而本公司全體人員也有責任遵守其工作地點需予以遵守的安全規定。
- 本公司遵循 ISO 14001/ISO 45001 要求訂定環境安全政策如下：
  - 落實清潔生產、汙染預防及持續提升環境績效；
  - 遵守環保及促進員工安全衛生的義務與責任；
  - 鼓勵承攬商作好環境保護及安全衛生；
  - 控制安全衛生風險，預防傷害及不健康；
  - 自願對溫室氣體盤查與控管或減量，並持續節約能資源；
  - 考量產品生命週期、持續提升再生比例及回收再利用，實現產品不含有環境之禁止使用之物質；
  - 傳達與溝通給在公司控制下工作的所有人員，並使他們認知個人的環安衛責任。

## ? 我有問題

### 我們工作場所的安全規定有哪些呢？

為維護工作場所及員工的安危，禁止任何威脅或暴力行為，包括持有任何形式之武器或使用器具進行攻擊他人行為，未經報備或授權利用手機、相機或任何具影音記錄功能的裝置進行錄音或錄影，在工作場所中使用非法藥物、管制藥品（非醫療用途）或酒精飲料（除了已經報備之外）。

### 與技嘉科技相關的工作場所健康安全規範是哪些呢？

技嘉科技除了遵循《職業安全衛生法》，也公開遵守《RBA 負責任商業聯盟行為準則 (Code of Conduct - Responsible Business Alliance)》；此外，為了降低有害物質對人與環境造成的危害，所採購的產品都要符合技嘉科技《有害化學物質規範》( Harmful Chemical Substances Requirements · HCSR) 以及《綠色產品規範 (Eco Product Requirement)》。

有關工作環境安全與衛生相關的規範，如果與自己的職責相關者，應該主動瞭解細節並時刻遵守。

## 2.4 員工隱私

- 本公司尊重我們僱員個人資料的機密性，僅有在必要的業務需求及不違反工作所在地之法律為原則之下，蒐集並存取員工個人資料。
- 公司可能會因下列目的向員工蒐集個人資料：
  - 人事管理目的，諸如人才招聘、薪資報酬管理與員工福利作業、績效管理與晉升計劃、風險管理或員工保護、保險及稅務需求、遵規及監督管理作業，以及其他合法、合乎勞資慣例、人資管理及業務相關之事務；
  - 商業與技術資訊目的；
  - 計畫、管制考核與其他研考管理目的；
  - 調查、統計與研究分析目的；
  - 教育訓練目的；
  - 其他合於營業登記項目或章程所定業務之需要，例如：當公司必須保護其法定權利或利益、需採取調查可疑違法及違背公司政策行為、或因應行政或司法機關執法需求時。
- 負責個資蒐集與管理人員在沒有員工個人適當的授權下，絕不能將其聯絡管道、薪資、健康狀況與津貼等個人資料提供給本公司外部的任何人或單位。

## ❓ 我有問題

**我可以要求公司刪除或修改我的個人資料嗎？**

可以，員工本人可透過電子郵件寄至 [HR@gigabyte.com](mailto:HR@gigabyte.com)  
對個人資料進行以下請求：

- 查詢及請求閱覽
- 請求提供複製本
- 請求補充或更正
- 請求停止蒐集、處理或利用
- 請求刪除

# 技嘉科技企業行為準則

## 3.保護公司資產

## 3.1 保護公司資產與資源的義務

- 本公司全體人員有責任確保技嘉科技的財產不受損失、損壞、濫用或盜竊。
- 技嘉科技的資產，如：資金、產品或設備設施等只能用於商業目的或其他管理者認可的目的，不能用於任何非法目的。

## 3.2 對股東的責任

- 我們將像對待自己的投資般對待股東的投資。

## ? 我有問題

### 所謂公司的資產到底有哪些呢？

公司資產可以粗略分為資金、有形資產與無形資產。公司資金是指現金及等價物品，例如：支票、郵資、付款卡、帳單、票據、可轉讓票據等，員工如果掌握有公司資金，應該要向保管私人資金一樣，避免濫用、遺失或竊用。

有形資產包括電腦、公務車、電話、辦公空間與用具等公司配給予員工個人使用的實體財產，有時可能會將這些物品用於私人用途，但應盡量避免。

無形資產包括智慧產權（如專利技術、電腦軟體與程式、著作等）、商業計畫、服務、客戶及員工資料、供應商資料、經銷商資料等，此中多項資產與企業利益緊密相關，員工應當要積極保護，不要濫用。



### 3.3 準確的記帳、記錄與財務報告

- 本公司員工於執行職務時，應該以誠信的態度處理各項業務，忠實記錄、保存業務上資料，如實向所屬長官陳報業務狀況，不編造虛假的記錄或蓄意隱瞞影響本公司利益的相關事實。

### 3.4 保密義務

- 技嘉科技所有獨家資訊與情報為每一位員工之心血結晶，本公司任何人員有義務謹慎管理其職務上所知悉之機密資訊，非經本公司揭露或因執行職務之必要而需向外提供，不得洩漏任何資訊予他人或為工作目的以外之使用。
- 「機密資訊」係指一般不為公眾所知且對技嘉科技有幫助或者可能對競爭者有益的任何資訊，機密資訊也包括來自供應商、客戶、合作夥伴或其他保第三方的資訊。

## ? 我有問題

### 我應該如何保護公司的機密資訊？

在資料管理上可以透過註記需保密的資訊、檔案加密，或者將資訊限制在需要知道的人之間分享使用，以保護一切機密資訊。外出洽公或非上班時間在外活動，盡量避免在公共場合討論公務，尤其是有關公司專有技術與資訊的話題。簡單說，隨時把握三項原則：可以知道的「人」、可以討論的「事」、可以隱蔽的「地」，保護公司機密不易外洩。

## 3.5 智慧財產權及版權

- 本公司員工除善盡保護內部資訊之義務，也應尊重他人之商業機密、知識財產與智慧財產權，包括不得使用未經合法授權之合法軟體、不得在取得權限前接收或複製文件或資料、不得透過不合法途徑下載其他第三方資料如影片、音樂、文件等。

## 3.6 網路資訊的使用

- 本公司電腦只能用作辦公用途及有限的個人用途，不得用以進行外部的非工作相關業務及私人活動。
- 本公司在適用法律的限制之下，得保留員工所存取、審查及使用所有在工作中或利用公司資源所建立的通訊、資料與紀錄的權力，包括公司內部及外部網路瀏覽紀錄、電子郵件、語音信箱、電話內容，以及電腦檔案等。

## ❓ 我有問題

**甚麼是智慧財產？如果我有智慧財產及版權方面的問題，應當向誰諮詢？**

依據經濟部智慧財產局，「智慧財產權 (Intellectual Property Rights)」是指人類精神活動能創造財產價值者，換句話說，智慧財產權兼具「人類精神活動之成果」，以及能「產生財產上價值」之特性，包括商標專用權、專利權、著作權、原創音樂與畫作等。

相較於有形的資產如：房子和珠寶，智慧財產不僅往往是無形的，其價值有時也很難被估算，因此，人們很容易忽略對此類財產該有的尊重。如果工作上遇到有關智慧財產的任何問題，應主動向法務部門求助，以避免觸犯智慧財產權相關法令。

**哪些網路使用的行為是被禁止的？**

不要在上班時間利用公司網路系統上網聊天談論非公務內容，或者瀏覽不正當或有網路安全疑慮的網站；另外，也不要利用公務信箱發送私人信件，除了避免有公私不分之嫌，此舉也是在保障個資不外洩。

## 3.7 企業識別的商業使用

- 企業識別是有計畫、策略地展現企業所希望之形象，是企業文化、經營理念與獨特形象的整合展現。
- 員工如欲使用或業務上須提供外部單位本公司之企業識別，應依照使用申請流程並遵守本公司企業識別使用規範。

## 3.8 離職

- 員工因任何原因離職（包括退休），應歸還所有技嘉科技資產，諸如電子資訊、文件、硬體設備等，且不得再對外揭露或使用該些資產。
- 員工於任職期間於職務上所創之智慧財產如：專利、商標或著作等，離職後仍持續歸技嘉科技所有。
- 員工因故離職或辦理留職停薪者，應自行從個人電腦中移除本公司提供之合法授權軟體，亦無權繼續安裝、使用、重製或備分此一軟體。
- 員工即使離職或職務調動，其對公司機密資訊與個人資料之保護義務不會因此而消滅。

## ? 我有問題

**我使用技嘉科技的企業識別時，應該遵守哪些原則呢？**

企業識別是有固定的顏色、字體、設計配置、與背景搭配方式，所以使用時不可以任意調整或變動。

還有，所有運用企業識別的設計與製作，都要送交企業識別管理信箱 [ci@gigabyte.com](mailto:ci@gigabyte.com) 進行審查，一定要經過確認運用正確無誤後，才可進行印製成品與發行。

更詳細的延伸應用規範可以參考公司的「企業識別標準手冊」。



## 4.對外商業活動



## 4.1 對外商業活動最高原則

- 本公司人員絕對禁止在任何形式的對外活動中採取賄賂、腐敗、敲詐、勒索、貪汙之任何途徑以達商業目的；公司人員若因拒絕參與或接受上述任何一種途徑而造成可能的商業損失，經查證屬實，本公司承諾不予以任何懲處或使之陷入不利後果。
- 任何本公司員工若未為獲得具權限者之授權，不得任意以書面或口頭方式向同業、合作廠商、客戶或任何第三者簽訂協約、決定價格或優惠策略，亦不得任意修改或刪減既有合約與行定之內容。

## 4.2 與同業公平競爭

- 技嘉科技秉持公平競爭之政策，從事商業活動時，技嘉科技全體人員必須遵守相關國家的反壟斷及反不正當競爭法規，不得以任何不正當手段影響市場公平競爭，亦不得利用其規模或優勢以取得不公平的競爭優勢。

## ? 我有問題

所謂會影響市場競爭公平性的行為包括哪些呢？

告知競爭者本公司產品或服務之價格、成本、策略、銷售管道、合約條件、行銷計畫等有可能妨礙公平競爭的事項；與競爭者協議劃分市場、劃分產品、劃分消費族群、協議投標；與競爭者協議價格；與競爭者協議杯葛供應商或客戶。



## 4.3 與供應商公平交易

- 為求長期商業合作發展，本公司保證與供應商進行公平交易，以價格、服務、品質與信譽為競爭評估之標準。
- 本公司對任何競爭供應商不應歧視或欺瞞，不可與供應商協議互惠或給予特別優惠，亦不得任意洩漏供應商所提供之機密資訊，影響競爭公平性及本公司之信用。

## 4.4 對客戶與消費者講求誠信

- 技嘉科技聲譽來自長期提供高品質產品與服務所累積而得，因此遵守品質工藝流程與安全規定至關重要。
- 本公司有責任保護客戶與消費者提供資訊之私隱權及安全，任何員工不得在無任何業務理由情況下調閱客戶資訊；如業務上有調閱客戶資料之需要，需透過合法途徑並確實保護客戶資訊，以免使之在未經授權下遭披露或使用。
- 本公司所有對外溝通講求明確與一致，所有行銷與廣告內容應準確與符合事實，本公司任何員工不允許蓄意傳遞誤導性資訊、隱埋重要事實或批評競爭者產品以達詆毀目的。

## ? 我有問題

### 如有供應商私下與我協議互惠方案，我該如何回應？

首先，應明白告訴對方自己沒有權力決定是否選擇與接受任何供應商提出的優惠方案，並建議對方可依據合法正當的流程及管道提出此優惠互惠方案，並與其他潛在供應商競爭，以符合公平競爭原則。

### 每一個月都會收到大量客戶送修的資料，我要如何保護客戶及消費者的資料呢？

技嘉科技很重視保護客戶的個人資料，並已實際遵循下列四項個資保護措施：

- 客戶維修之三聯單，每半年寄回總公司封箱銷毀。
- 電話服務之記錄，僅內部網路使用，並依帳號設立不同權限，外網無法連結。
- 郵件服務之回覆，使用系統之工作人員，帳號設立不同權限，並限定網路指定通道讀取資料，外網無法連結。
- 販售配件使用電話購物方式，避免網路購物方式會有個資外洩風險。

## 4.5 餽贈與業務招待

- 本公司堅持與利害關係人保持良性關係，而良性商業關係建立在公平、公正及公開商業行為之上，故應隨時遵守所有法律、命令、規範及公司內部規章辦法，並符合交易慣例及社會道德。本公司員工須遵循下列方針：
  - 所有提供與收受的商務饋贈均應合乎情理；
  - 業務款待均應在正常業務過程中發生，本公司所有員工及其配偶、直系親屬不可要求客戶、廠商提供，或收受其所提供的回扣、佣金、有價證券、貴重禮品及不合常情的高額款待；
  - 審慎地如實申報差旅費用；
  - 清楚且正確地記錄所有相關交易內容。

## ❓ 我有問題

我常因為工作性質而需要贈送客戶或公司合作夥伴禮物，或者接受他們提供的禮物，我要如何判定這類餽贈行為是適當的呢？

提供或收取價值在新台幣 1,500 或美金 50 元以下價值之禮物是可以接受的範圍，但單一對象（公司）以每年一次贈送或收受為限。

如果對方餽贈為印有對方公司名稱的象徵性紀念品或茶點招待，則不在此限；而員工在合理、正當並與一般業務執行及公司利益不相違背之情形下，也可以提供贈品與招待，以增進業務關係，惟所有餽贈行為發生前後應呈報權責主管。

## 4.6 與媒體往來

- 商譽乃是技嘉科技的重大資產，本公司全體人員對外行為皆應隨時竭力維護本公司聲譽其品牌形象。
- 所有媒體詢問都應交由公關室處理與回應，惟有專責公眾或媒體溝通之公司人員得以能代表技嘉科技回應媒體或授權他人回應，任何其他員工不允許擅自以技嘉科技名義向任何媒體發表評論與意見。

## 4.7 與政府單位往來

- 本公司員工不得直接或間接提供政黨或政治人物政治捐獻或資金，或以其他形式支持或資助政治活動之籌備、募款或人事組織等。
- 本公司員工不得直接或間接賄賂政府官員、公務人員及國營事業的員工，若涉及政府官員的合理商務接待與餐宴，均應事先呈報主管並經核准方可參與，接待與互動過程應審慎注意與對方之應對進退，保持適當關係。

## ？ 我有問題

有媒體記者直接來問我有關公司特定產品特色與資訊，正好是我負責職務所在，我應該可以直接回答吧？

不論被詢問到任何有關技嘉科技的問題，應首先呈報部門主管以及公關室發言人，絕不可憑自己的認知擅自回應，以避免資訊錯誤或不夠周全。

選舉期間，因為過去業務關係而認識的政治人物邀請我替他們站台，我該如何回應？

如果要參與政治活動，應利用工作以外的私人時間且以個人名義參加，而且，不得挪用公務資產或資金贊助政治活動，或作為政治獻金。



## 4.8 利益衝突迴避

- 本公司全體員工執行職務應以公司最佳利益為行為準則，避免從事任何可能構成個人與公司利益衝突的行為，可能的情況包括但不限於：
  - 禁止在任職期間為本公司之同業競爭者、客戶、供應商、合作廠商或外包廠商擔任任何職務或是貢獻任何勞務。
  - 禁止利用公司內部資訊或職務便利，得知本公司的營利機會，讓自己親屬或其他第三人參與該機會之競爭。「公司內部資訊」係指在通常情況下非公司員工不會得知之訊息，包括與其他廠商間之交易或與客戶間的資訊。
  - 禁止利用本公司內部資訊或職務便利，從事證券上的內線交易，此舉將觸犯證券交易法。
  - 員工參與本公司各項審查、評選或任何與其他廠商、客戶往來之事宜，應避免涉及任何可能被視為影響公平決定之情況。
  - 「親屬」範圍界定：員工之配偶、員工/配偶之(外)祖父母、員工/配偶之父母、員工/配偶之兄弟姐妹及其配偶、員工/配偶之(孫)子女及其配偶、員工/配偶之養父母、員工/配偶之養子女及其配偶。

## ? 我有問題

如果我的家人在與技嘉科技有競爭關係的同業或者有合作關係的供應商裡工作，我應當如何做才能迴避可能的利益衝突？

即使在同業或合作廠商中工作，是否會有實質的利益衝突還是要視其職務與層級而定，如果他(她)的職務及層級很容易使自己面臨利益衝突的矛盾，理當先告知單位主管。

我的好朋友最近想應徵我們公司的一個職缺，正巧我跟該職缺主管關係不錯，請問我可以主動引薦朋友嗎？

公司人事的錄用自有規矩與流程，且以錄取最適合該職缺的人選為原則，考量標準並不包含應徵者與在職員工的關係。如果該職缺主管若對於這位應徵者有興趣，可能會向你詢問更多有關應徵者的訊息，請盡量提供客觀訊息，不要給予過多個人主觀的看法。



# 5. 遵守法律與克盡社會 責任

## 5.1 重申法律至上

- 重申本公司所有商業活動皆完全遵守經營所在國家與地區的法律法規，並鼓勵本公司人員制訂與落實比較遵守法律更進一步的規範，積極利用國際公認的標準推動社會和環境責任與商業道德。

## 5.2 揭露公司資訊

- 本公司承諾確保在公司向相關政府的監管機構和所有其他公眾發佈機構提交的報表中所揭露的資訊(包括：業務、營運和財務狀況方面的資訊等)均為完整的、充分的、準確的、及時的和可以理解的。

## ❓ 我有問題

如果我即將執行的企業商業行為在本國不違法，卻有可能抵觸行為發生地的當地法律，我該怎麼辦？

任何企業商業行為應優先遵從該行為發生所在地的法律，以及該行為相關的國際法規，一切以不違法為前提條件。

如果對即將進行之企業商業行為有法律規範上之疑慮與不確定時，應先主動諮詢公司法務部門，獲得明確指示後再行決定如何執行。

## 5.3 善盡納稅義務

- 本公司遵守國家與國際相關法律規範，依法繳納企業所得稅，本公司全體人員也應依法納稅。

## 5.4 遵從國際貿易相關公約

- 技嘉科技商業活動範圍與客戶分布遍及全球，本公司所有聘僱行為、供應鏈管理與客戶服務上皆遵守國際上相關貿易關稅、公平交易、有害物質防治、反賄賂、反聯合抵制法規、人權標準等公約與規範，與上述職責相關的本公司人員也應主動瞭解相關國際法規並落實執行。

## ❓ 我有問題

### 國際法律公約跟我有甚麼關係呢？

技嘉科技在全球的重要城市都設立有營運據點，技嘉科技的產品出口銷往全世界，因此，營業據點國家或者出口對象國家對進口產品的法律規範就跟我們息息相關了。例如，有些國家對進口的電子產品之有毒物質含量有嚴格的要求門檻，我們如要販售商品到這個國家，就必須依照對方的遊戲規則來走。

有關國際法規的部分相當繁多且複雜，不是每一個員工都需要瞭解其細節，但是如果與自己職責相關的國際法規，應該要主動瞭解及關心動態，必要時可向公司的法務部門求助，甚至會請當地的法律顧問提供法規新訊或專業意見。若遇到重大法規變動時，亦會尋求當地法律人員之專業意見，秉持越謹慎越好的原則，畢竟一旦違反各國當地法令，後果小則失去商業夥伴，重則可能受到制裁，進而影響商譽。



## 5.5 保護環境

- 本公司重視環境保護，全體人員應承諾遵守所有商業活動所在國家之環境保護法律，並在提供高品質的產品與服務的同時，致力將商業活動對環境之衝擊減至最小，並且持續改善資源管理方式以促進永續經營。
- 本公司承諾善盡企業社會責任，訂定企業社會責任推展原則如下：
  - 致力提升能源、資源使用效率，消除有害物質，以零廢棄、零污染為目標；
  - 落實清潔生產，強化綠色供應鏈管理，持續以高道德標準與規範推動永續發展；
  - 發展低碳科技，致力開發綠色產品、推展綠色消費，打造綠色品牌；
  - 關注環境，生態發展，與地球共生息；
  - 關懷人文與社會。
- 任何員工若發現與技嘉科技保護環境與克盡社會責任之承諾有所違背的情事，如有害物質進入環境或被不適當地處理或丟棄，應即刻通知管理部門或永續發展辦公室。

## ❓ 我有問題

**我需要知道哪些與技嘉科技有關的國內或內部環保或企業社會責任規範呢？**

不必去知道所有環保相關規範的繁瑣細節，但是必須清楚與自己職務相關的法律與條規。

舉例來說，環境保護面向上有關的法規有《空氣污染防治法》、《溫室氣體減量與管理法》、《水污染防治法》、《廢棄物清理法》等，公司內部另訂定《技嘉科技有害物質規範》與《技嘉科技綠色產品規範》等規範，且溫室氣體排放盤查與減量數據、ISO14001、ISO 45001 都有經過檢驗與認證，以將產品整體生產流程中的環境衝擊降至最低。

而技嘉科技也恪守企業社會責任的相關規範，諸如奉行《上市上櫃公司訂定道德行為準則》、《RBA 負責任商業聯盟行為準則》，每一年會依據「全球永續性報告協會」指導綱領，撰寫並公開企業社會責任報告書。此外，整體營運過程凡涉及社會與經濟相關的法規，諸如《勞動基準法》、《職業安全衛生法》、《性別工作平等法》、《身心障礙者權益保障法》、《證券交易法》等，職責相關的員工皆應該主動瞭解並嚴格遵守，以關懷社會、善盡責任。