

Antitrust 

反托拉斯法遵指引系列

企業反托拉斯法遵動機與實際作法



主辦單位 |



經濟部工業局

執行單位 |



財團法人資訊工業策進會
INSTITUTE FOR INFORMATION INDUSTRY



科技法律研究所
SCIENCE & TECHNOLOGY
LAW INSTITUTE

反托拉斯法遵指引系列

企業反托拉斯法遵動機與實際作法

隨著各國反托拉斯主管機關逐漸加強執法力道及提高刑罰，除了要避免誤觸法令以外，企業可進一步思考要採取什麼樣的措施，逐步建立內部的法令遵循制度。

為協助企業建立內部反托拉斯法遵制度，經濟部工業局特別委託資策會科法所，參考主要國家執法機關之法遵建議，深入了解我國企業建立反托拉斯法遵制度之經驗，編撰本指引手冊。期提供相關範例，使國內企業能掌握目前國內外之實務作法，做為反托拉斯法遵制度建置之參考。



主辦單位 | **IDB** 經濟部工業局

執行單位 | **財團法人資訊工業策進會**

stli 科技法律研究所
SCIENCE & TECHNOLOGY
LAW INSTITUTE

目 錄

一、前言	3
二、國外法遵範例	5
(一) 正向之助力	5
(二) 負向之阻力	8
(三) 國外法遵制度執行之實務作法	10
三、國內法遵範例	18
(一) 公司A 全球佈局，循序漸進建立內部法遵	18
(二) 公司B 定期教育訓練，提升法遵意識	22
(三) 公司C 國際大廠代工，稽核為遵法制度評估方式	23
(四) 公司D 法遵意識建構中	26
(五) 公司E 教育訓練為首要任務	27
四、結論	30
五、參考資料	33

一、前言

良性的競爭活動將有助於創造開放、蓬勃、具有生產力和創造力的市場，對於企業及消費者皆是有益的。近年來，各國競爭法主管機關為確保公平競爭的市場環境，莫不加強執行反托拉斯法的力道，展現出積極維護市場競爭秩序的決心。

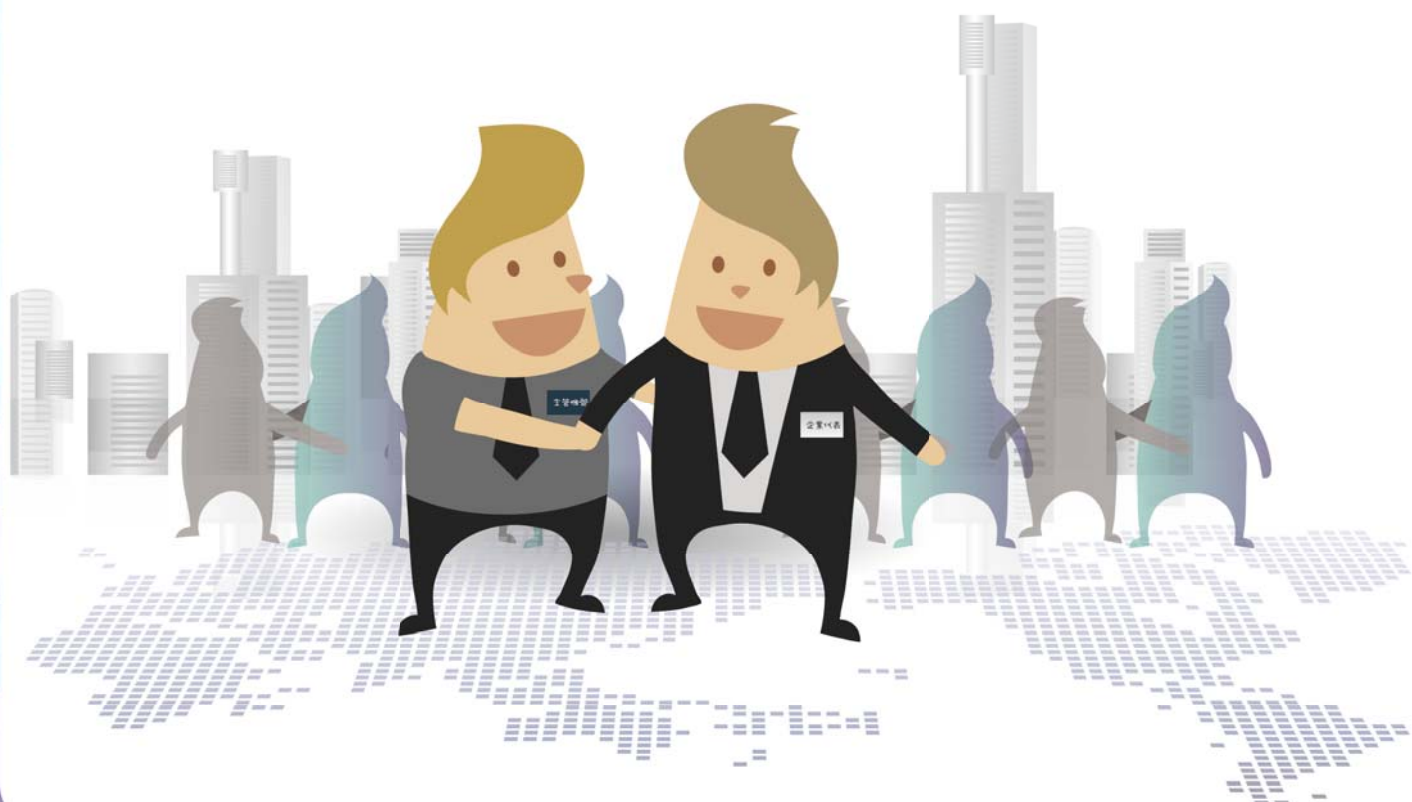
一直以來，美國司法部（Department of Justice, DOJ）和歐盟執委會（European Commission）在全球反托拉斯執法上扮演領導角色，除了擁有完整的反托拉斯法規範外，更累積了豐富的執法經驗，許多與台灣廠商有關之重大案件皆出自美國司法部及歐盟執委會之調查。除了歐美競爭法主管機關外，中國大陸國家發展和改革委員會（中國大陸發改委）近年來亦加入反托拉斯執法行列，積極對全球汽車零組件、手機晶片或軟體等產業龍頭展開反托拉斯調查。

有鑒於我國產業以出口導向為主，又，為擴大市場需求範圍，因應國際貿易之趨勢，許多企業有跨國經營之必要。面對國際上日益頻繁之反托拉斯執法、平均刑期的增加，提升企業內部對於反托拉斯法規範之認識，降低觸法風險之重要性則不言可喻。因此，對企業而言，除了應認知到對外須遵守反托拉斯法規範，為降低反托拉斯之法律風險，企業內部應將反托拉斯法遵制度建置視為其首要任務。

為協助企業建立內部反托拉斯法遵制度，本計畫於2014年編撰「反托拉斯法遵指引系列—建立反托拉斯法遵計畫」（<https://st-ll.iii.org.tw/webnews.aspx?i=129>）旨在提供公司實用之法遵工具，協助企業在制定內部反托拉斯法遵制度時，能有相關工具可供參

考，並有效幫助公司建立符合其需求、風險狀況和資源的反托拉斯法遵計畫。本計畫於2015年參考國外反托拉斯法遵實例，例如持續參考英國公平貿易署（Office of Fair Trading，以下簡稱為OFT）所發布之報告，並結合我國實務上業者之法遵經驗編撰而成。

由於不同公司類型所採取之反托拉斯法遵計畫必然不同，本指引係透過訪談方式，深入了解受訪企業如何建立企業內部反托拉斯法遵制度，以及企業在遵循反托拉斯法時所面臨之實際挑戰；同時輔以所蒐集到之外國反托拉斯法遵範例，希冀透過我國與外國資訊之交互參照，了解到目前國內外實務上之法遵作法，以供國內企業參考。除了從個案訪談中了解企業反托拉斯法遵計畫的執行經驗及現況，還可從訪談中了解目前企業在執行反托拉斯法遵計畫所遇到的困難以及所需之資源，得使企業了解建立反托拉斯法遵制度時，可能需排除之障礙與需投入之資源。



二、國外法遵範例

由OFT於2010年時，針對22家公司進行深入的反托拉斯法遵調查之調查報告，可了解企業在遵循反托拉斯法的過程中所面臨到的實際挑戰及成功的關鍵因素，以提供給其他企業了解如何從公司內部制訂並執行反托拉斯法遵計畫。同時，也可以了解要如何利用主管機關之資源來協助企業遵循反托拉斯法，以避免企業會違反其相關法律。

根據其調查結果，企業是否能有效建立反托拉斯法遵制度，可區分為正向之助力與負向之阻力，而正向助力包括：法規裁罰之嚇阻效力、管理階層對法遵之承諾、法遵之責任、內部遵守之誘因、法遵之建議、曾接受調查之影響。負向之阻力則包括：缺乏高階主管之承諾、中階管理階層不願落實、對法律適用上之疑義、員工之疏失、過於規避風險之法遵作法、與其他法遵制度之優先性考量。以下分別簡述之：

(一) 正向之助力

1. 法規裁罰之嚇阻效力

在法規裁罰之嚇阻效力方面，可分為對商譽之損害，與裁罰所實際造成的損失。企業普遍認為，因裁罰所造成的商譽損失與企業之負面觀感會迫使企業遵守法規，即便只是接受調查，最後並未遭受裁罰，但調查過程中對企業所造成的負面印象，通常是不易抹滅的，特別是如果本身即為品牌企業，更會擔心此事。

而最高可能達到全年營業額10%的罰金，更是遵守法規的關鍵助力，因為企業可能事後必須要更加努力獲取營

收以彌補遭受裁罰的損失。而對於個人的裁罰，包括刑事制裁與取消擔任企業管理權人之資格，也是讓公司管理權人正視法規遵守之重要原因。

2. 管理階層對法遵之承諾

高階管理階層（包括至董事會層級）對法律遵循有持續、明確的承諾，由高階管理階層傳達給所有員工，提醒其必須遵守反托拉斯法規，並將此一認知深植於企業文化內，自然可以對建置與推動法規遵循，帶來核心助力。而此種高階的法遵承諾，也易於為企業帶來道德且守法的形象，並易於強化自己的品牌。

此外，僅有高階管理階層之承諾，尚未能竟全功，中階管理階層亦應致力於法遵之管理，且所有員工應體認到，違反反托拉斯法規之相關規定，是很嚴重的行為，並可能遭致嚴重的內部懲處。

3. 法遵之責任

除了管理階層對法遵之承諾以外，各部門亦應要意識到全體同仁皆須負有法遵責任。法遵責任應由企業從上到下全體同仁共同承擔之，不限於管理階層，亦非僅由法務部門概括承擔。

4. 內部遵守之誘因

訂定獎勵機制可促進企業同仁遵循反托拉斯法遵制度。獎勵機制執行方式可為發放實質獎金，提供獎金可激勵個人員工，甚至是整個部門遵循該制度，相對而言，若有部門違反反托拉斯法遵制度或是導致有反托拉斯違法

風險之時，則會取消部門管理階層之獎金。另將通過反托拉斯教育訓練定為績效考核項目之一，或列為個人升遷考核之考量點，亦為獎勵機制之作法。

5. 法遵之建議

法遵之建議及教育訓練應盡量減少使用法律用語，說明文字淺顯易懂、符合商業行為常用之說法較能達到其效果。對企業而言，若對同仁以法律用語說明法遵制度，具有其威嚇效果，然而，同仁卻可能因為畏懼違法，導致有所限制企業商業行為之發展。由於高階管理階層了解反托拉斯法遵制度之核心意涵，亦能妥善管理風險，將其轉化為商業機會，因此，藉由能確實執行反托拉斯法遵計畫的高階管理階層傳達、推動，於企業商業交易行為發展的同時，仍可確保降低反托拉斯違法之風險。

6. 曾接受調查之影響

若有經歷過主管機關調查，企業會了解到自身反托拉斯法遵制度執行的實際情形，是否仍有不足之處，除了可協助企業重新審視內部的反托拉斯法遵制度，同時可提升企業同仁對反托拉斯法遵之意識，企業同仁亦會確實了解到反托拉斯法遵計畫執行的必要性。



(二) 負向之阻力

1. 缺乏高階主管之承諾

所有的受訪企業皆肯認高階主管承諾之重要性。若高階主管不重視反托拉斯法遵制度之執行，或是缺乏高階主管的承諾，則會讓同仁在執行反托拉斯法遵制度的時候缺乏動力，反托拉斯法遵計畫亦會難以推行。

2. 中階管理階層不願落實

儘管高階主管重視並承諾企業會共同執行反托拉斯法遵制度，若中階管理階層不願意落實其法遵制度，亦會成為反托拉斯法遵制度執行之阻力。由於法遵制度需要企業全體同仁由上到下共同遵循執行之，若缺少了中階管理階層承上啟下之管理落實，反托拉斯法遵制度執行則會產生中間的斷層，難以傳達到下層同仁共同執行之。

3. 對法律適用上之疑義

企業同仁對於反托拉斯法規較為熟悉的違法行為為聯合行為，然而對於其他除了聯合行為以外的反托拉斯法規較為不熟悉，或是沒有確實了解，此將有可能會形成違法之風險。企業認為法務部門可有一份指引，使同仁了解到在商業交易行為上，哪些是可以做的，哪些是不能做的，以避免會違反反托拉斯法規，而形成潛在的違法風險。

4. 員工之疏失

員工疏失對於企業遵循反托拉斯法遵制度成為一股負向的阻力。所謂的員工疏失係指已經受過反托拉斯法規範

教育訓練之員工，卻在商業交易實務上，沒有意識到所為之商業行為有可能會形成違法之風險。這種員工疏失對企業來說為難以防範的負向阻力。

5. 過於規避風險之法遵作法

過度規避風險之法遵作法多出現於採用「以規範為基準（rules-based）」法遵方式來評估風險的企業，因為這種方式會使企業過度著重於制定自我保護的反托拉斯法遵制度，以及只會逐項檢驗是否有符合法規範之情事，卻忽略須以企業之實際情形來調整其管理風險，因此，過度墨守成規或是過度規避風險會成為反托拉斯法遵制度執行之負向阻力。

6. 與其他法遵制度之優先性考量

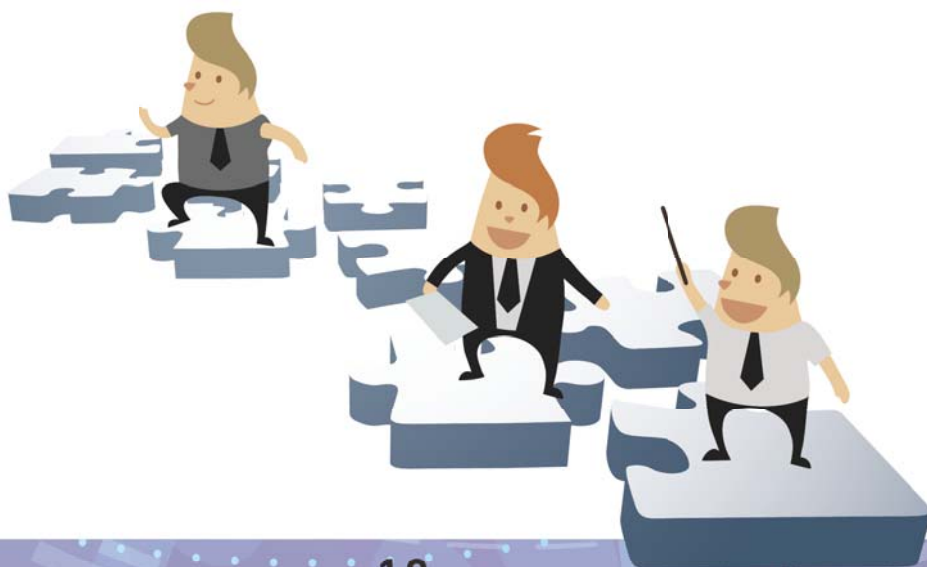
若企業內部有其他需要遵循的法遵制度，然而，因為企業內部資源有限，且企業內部認為其他法遵制度之重要性高於反托拉斯法遵制度時，反托拉斯法遵制度則有可能會喪失執行之優先性。因此，反托拉斯法遵制度有可能會因為企業政策而改變其執行重要性及順位，反托拉斯法遵制度若較晚開始執行，則會提高反托拉斯違法之風險。



（三）國外法遵制度執行之實務作法

根據OFT之調查結果，大多數企業認為高階主管對於反托拉斯法遵制度之執行承諾為成功推動反托拉斯法遵計畫之首要因素。由於高階主管處於企業核心位置，對於企業商譽、財務交易風險控管等會比一般員工更要來得關心且了解，而高階主管若能明確傳達出對於反托拉斯法遵制度之重視，並承諾將持續遵守之，不僅對企業內部推動反托拉斯法遵計畫有所助益，同時對於企業之對外形象也將有所幫助。

然而，除了高階主管對於反托拉斯法遵計畫之承諾以外，大多數的受訪企業表示仍需要公司內部同仁由上到下皆參與才能達成其目的。因此，不僅高階主管需要積極協助推動反托拉斯法遵計畫，中階管理階層也必須要參與且亦須激勵其他下屬員工共同參與，讓員工能了解到個人行為也是會影響到整個反托拉斯法遵計畫的執行，每個員工應負有推動並遵守反托拉斯法遵計畫之義務，所以反托拉斯法遵計畫及內部訓練必須要淺顯易懂，盡量減少法律用語，使一般員工皆能清楚明瞭。



OFT訪談調查其中之一的目的在於了解企業在反托拉斯法遵計畫執行上的實務作法，因此OFT在調查報告中所歸納出的實務作法並不一定要全數做到，仍必須按照各企業的產業情形及風險評估來量身打造專屬於該企業的反托拉斯法遵計畫。為了有效執行反托拉斯法遵計畫並鼓勵員工遵守反托拉斯規範，大多數受訪企業表示，其內部反托拉斯法遵文化包括以下內容：

- 反托拉斯法遵計畫應包含在公司行為準則中
- 高階主管明確表達之反托拉斯法遵承諾
- 根據不同曝險程度之員工，進行不同內容之反托拉斯教育訓練
- 正式程序（例如參加同業協會之盡職調查(Due Diligence)、反托拉斯法規遵循盡職調查）
- 回報機制
- 模擬突襲檢查
- 對於反托拉斯法遵計畫之持續監督稽核



以下將針對上述幾點作詳細說明：

1. 反托拉斯法遵計畫應包含在公司行為準則中：

企業控管反托拉斯法遵風險的第一步就是辨識企業主要之反托拉斯風險，並依據企業所認知會面臨到的特定風險情況來量身打造自身之法規遵循計畫，大多數企業是將反托拉斯法遵計畫列為公司治理準則的一部份，多數將其放在其他需要遵循之準則中，如反賄、企業法律、財報公開、資料保護等，已有少部份的企業是特別將反托拉斯法遵計畫列為公司重要規章之一，其重要性不亞於上述所提及於公司治理規章中之其他專章。此外，多數企業也提及反托拉斯法遵計畫已成為公司中一項公開聲明，也成為企業社會責任的一部份，會公開於企業網站中。由此可知，現在已有一股趨勢是將反托拉斯法遵計畫列為企業優先重視政策之一。

2. 高階主管明確表達反托拉斯法遵承諾：

前述提及高階主管若對反托拉斯法遵計畫具有明確承諾，則對於企業推行反托拉斯法遵計畫將會有所助益。大多數企業因為已經體認到高階主管對於反托拉斯法遵計畫之影響力，認為高階主管應該要傳達一個明確的訊息——「反托拉斯法遵計畫之執行對於全體員工，甚至是整個企業組織都很重要」，所以在實務操作上，接受調查的企業有提出幾項是高階主管可以展現他們對反托拉斯法遵計畫的承諾及支持：

(1) 中高階管理階層可以定期寄發電子郵件對同仁提醒

反托拉斯法遵計畫的重要性，並強調企業希望同仁能遵循執行反托拉斯法遵計畫。

- (2) 相關管理階層應要確保在員工行為守則中要含括反托拉斯法遵計畫。
- (3) 反托拉斯法遵計畫中應要包含高階主管對此之承諾聲明。
- (4) 中高階管理階層與一般員工一樣，皆要參與反托拉斯法遵計畫之教育訓練，甚至要比一般員工還要多且深入的訓練內容。
- (5) 若是於一些經由企業評估後，須特別注意管控其風險的部門，該部門之高階主管除了要接受教育訓練以外，也必須要擔任反托拉斯法遵計畫之內部講師，為同仁進行教育訓練。



3. 根據不同曝險程度之員工，進行不同內容之反托拉斯教育訓練：

大部分的企業認為全體員工皆要接受反托拉斯法律教育訓練，有的企業主張全體員工除了要有一般基礎的法律教育訓練以外，還必須基於每個員工的曝險程度，來接受不同程度及不同內容的反托拉斯教育訓練。

在確認企業相關風險後，會再進一步分析員工曝露於企業確定風險下的程度，以確保能夠提供適當的資源，並將有限資源部署於正確領域，如有的企業將企業內部的員工依據反托拉斯曝險程度分為三個階層：高風險、中度風險及低風險族群，高風險員工包括銷售部門、採購部門、產線部門的主管及員工等，以及所有會參加同業協會或是銷售會議的人員；低風險員工是指不需要聯繫競爭者或是接觸產品資訊的行政人員；而中度風險則是指排除高風險及低風險族群後的其他員工。

另外，企業亦會針對不同曝險程度的員工提供反托拉斯訓練，其目的在於讓員工隨時保持高度警覺，提高反托拉斯意識，減少違法行為發生之風險。教育訓練為反托拉斯風險內控制度之一，而企業表示在設計教育訓練課程時，亦有些注意事項：

- (1) 在教育訓練過程中，必須要讓員工清楚地了解到哪些是反托拉斯法規所允許的範圍，哪些是員工必須要有所注意且要避免觸犯反托拉斯法的部份。

- (2) 針對容易或不小心的行為則須特別進行教育訓練，例如在產業間易發生聯合行為者，就要特別注意且要進行額外的教育訓練。
- (3) 在教育訓練課程結束後，必須要檢視回收的課程意見調查表，且教育訓練課程的教材必須要隨時維持為最新版本。
- (4) 教育訓練的用意在於要讓全體員工皆能知悉且能應用在日常商業行為上，因此，教育訓練所用的語言必須要貼近企業所使用的商業語言，盡量避免使用艱深的法律用語。
- (5) 為了讓員工能將教育訓練課程上所學實際運用在日常商業交易行為中，建議教育訓練之教材要針對一些所屬產業，或特殊的商業情境及行為加以設計，讓員工能夠更加感同身受，而不只是背誦法律條文或是一般假設性的法律範例。

教育訓練的方式可分為面授課程以及線上課程。所有的企業都認為面授課程是最主要的教育訓練方式，面授課程涵括初階、中階到高階課程等，除了面授方式以外，還可以再搭配其他教育訓練方式，如線上課程，另外還可以包括一些小測驗、情境劇影片等。



4. 正式程序：接受調查的企業表示若要將反托拉斯法遵計畫融入企業文化中的話，則會需要建立一系列的措施以激勵員工能遵循該計畫，此亦為風險控管程序之一。因此，除了前面已提及之三點以外，另還歸納出以下三項建議措施：

- (1) 在企業內部必須要有一定的正式流程，例如同業協會之盡職調查、處理反托拉斯法規遵循的流程等。
- (2) 企業主要是站在鼓勵員工遵守反托拉斯法遵計畫的角度，然而若有員工違反反托拉斯法遵計畫，仍會有違反反托拉斯法遵計畫之紀律處分。
- (3) 必要時須修正反托拉斯法遵計畫，並要隨時檢視其有效性。

5. 回報機制：部份企業表示在反托拉斯法遵計畫中需要一個回報機制。此回報機制主要是讓員工可主動提出對於反托拉斯法遵計畫之疑慮及問題。企業發現有反托拉斯不當行為或是接獲有違反反托拉斯行為之指控時，應要有一套因應機制。因此，有些企業會採用所謂的「熱線」(whistle blowing hotlines)，但是從熱線所接獲之訊息並非全部都是有關於反托拉斯法遵計畫的疑問，有的可能會是由員工自行回報有發生違反反托拉斯法的潛在危機。而於熱線服務中提供回覆的不一定皆為企業內部法務單位，有可能會是委外律師事務所，所以熱線不僅是保護員工個人，同時也在保護整個企業。

6. 模擬突襲檢查：受訪的企業對於模擬突襲檢查意見不一，有部份企業認為模擬突襲檢查可以協助企業因應突襲檢查，並能讓員工知悉要如何回應類似情形，但是有的企業卻認為此對於企業內部執行反托拉斯法遵計畫之幫助效益不大。

7. 對於反托拉斯法遵計畫之持續監督稽核：企業在訂定符合自身需求的反托拉斯法遵計畫後，仍要採取合理步驟，持續評估且監督該法遵計畫之有效性，以確保反托拉斯法遵計畫仍適當且有效執行與運作。因此，**有的企業會採取稽核方式**，主要是確認反托拉斯法遵計畫是否有實際執行，比較像是例行公事的查核，所以一般大多為文件稽查、抽點詢問員工反托拉斯法遵計畫等，**稽核的好處在於可以協助企業揭露可能會違反反托拉斯法的潛在危機**，以及可確認企業反托拉斯法遵計畫是否有有效執行。有的企業除了有內部稽核以外，還會聘請外面事務所的人員協助稽核，外部人員稽核之優點在於較有效益，但缺點在於外部稽核人員的費用較高。

除了企業稽核以外，還需要對反托拉斯法遵計畫的教育訓練後續情形持續地追蹤監督，大部分的企業所採取的方式為對員工進行反托拉斯法遵計畫的測驗，若員工未通過該測驗，則要反覆地持續測驗到通過為止。



三、國內法遵範例

為了了解我國企業如何擬定反托拉斯法遵執行計畫，本指引訪談五家不同業務領域之國內企業，於本章節整理五家國內企業之訪談紀錄。藉由訪談，了解到各企業如何根據自身所面對之特定反托拉斯風險，量身擬定符合其業務需求之法遵計畫，此外，透過訪談，亦能知悉企業執行反托拉斯法遵計畫之實際作法、成效、所面臨之挑戰以及所需之資源。

(一) 公司 A：全球佈局，循序漸進建立內部法遵

1. 背景概述

A 公司係以台灣為主要營業據點，業務範圍遍及中國大陸、韓國、新加坡及美國等。由於A 公司產業間競爭程度高，加上其產業特性，經評估過後，A 公司認為較有觸犯聯合行為之風險。面對國際間反托拉斯執法行為，A 公司認為，縱使各國反托拉斯法規不盡相同，但是反托拉斯之基本精神是相同的，因此並未特別針對不同業務地區，制定不同的法遵制度。



2. 反托拉斯法遵計畫實際做法

• 建立

① A公司係採取循序漸進的方式建立反托拉斯法遵計畫。從一開始建立員工反托拉斯意識、教育訓練、聘請外部專家、建立小組會議，到制度面之整體檢視、制定法遵政策等，皆由各部門共同推動。A公司表示，反托拉斯法遵計劃需要高階主管作為表率，身為公司高階主管，應負起反托拉斯法遵之責任，由上而下傳達遵守反托拉斯規範之理念（tone at the top）。因此，公司高階主管會定期於每季發布訊息予全體同仁，提醒公司同仁應確實且嚴格遵守反托拉斯規範。

② A公司之反托拉斯法遵制度主要是基於**風險管理**之角度建立。反托拉斯法遵小組每年會定期檢視該法遵制度，並作出相關報告提交到審計委員會，審計委員會成員主要為公司獨立董事，因此，獨立董事及相關業務單位均會定期參與、檢視反托拉斯法遵計畫。

• 執行

① 針對反托拉斯法遵計畫之執行，A公司已聘請一專門負責反托拉斯法遵制度事宜之專家，並強調跨部門合作之重要性。

② 在評估公司所面對之反托拉斯風險時，A公司表示，評估對象除了自身企業內部業務運作和策略相關的內外部因素以外，亦包括合作夥伴業務運作上可能產生之反托拉斯風險。所採用之風險評估方式包括透過

風險矩陣來評估風險之影響程度和發生機率，並根據員工常態性工作中之業務性質、業務層級來評估所生之風險，分別給予不同程度之訓練。

③ **A公司的風險控管程序包括法遵政策之制訂、教育訓練、員工參與活動時之盡職調查等**。同時，在員工違反反托拉斯規範時，公司內部會作出相關懲處，交由紀律委員會處理。A公司認為，遵守反托拉斯規範是所有員工之義務，不應是基於獎勵之動機才遵守，因此，A公司並未提供法規遵循之獎勵。

在教育訓練方面，A公司每年會要求所有員工在一定期間內完成實體訓練或線上訓練，並在訓練結束後直接考試驗收成果。同時，會針對部分特定業務之員工，進行進一步較為深入的訓練課程。

A公司之教育訓練主要採用個案教學法，將實際案例納入教材中並會定期更新。除了教導員工何種行為類型會違反反托拉斯法以外，同時亦會提醒員工，在何種情況下會產生違法風險之行為。

A公司認為，教育訓練應從日常生活做起，教育訓練之重點在於預防，若僅透過講者單方面之授課很難引發共鳴。因此，A公司鼓勵員工發揮創意，例如透過戲劇方式呈現可能觸犯反托拉斯法規範之情節，**藉由情境式 (scenario) 教學方式讓員工能深入其中，進而將反托拉斯法規範謹記在心。**

此外，A公司發給全體員工「反托拉斯規範禁止行為」

小卡，讓員工攜帶在身上，在進行業務行為時，得隨時警惕自己。小卡除了具有提醒功能外，在同業聚會場合中，若競爭者有意討論敏感性話題時，A公司員工會向對方出示小卡，表達其拒絕談論敏感性資訊，而該小卡確實在實際場合中有發揮效用。

④除了訂定法遵政策、對員工教育訓練以外，公司另有針對特定同仁進行匿名檢查的內部稽核，如會依據同仁的業務性質，檢查其email往來紀錄等。

A公司一再強調，應從日常生活中灌輸反托拉斯法規遵循之概念，使員工改變既有習慣，例如參與同業協會前，應先通知法務或找律師陪同參與，或是若有意識到參加會議之議程有其風險存在，也必須先通知法務備查之。



(二) 公司 B：業務範圍以中國大陸為主，定期教育訓練，提升法遵意識

1. 背景概述

B 公司主要業務範圍位於中國大陸，然而，其反托拉斯法遵計畫是針對全球市場來制訂，並非僅限於中國大陸市場。經 B 公司評估後，B 公司之產業特性較有觸犯聯合行為之風險。

2. 反托拉斯法遵計畫實際做法

B 公司無特別針對反托拉斯法遵計劃編制經費及人力，且認為實務操作上會有太多變數，若針對反托拉斯進行風險評估則無太大實益，因此，B 公司無制訂一套反托拉斯法遵制度，也不會特別針對反托拉斯進行風險評估，僅透過定期教育訓練提升公司內部之反托拉斯法遵意識。B 公司之反托拉斯教育訓練係以**投影片**方式授課，課程主要內容為提醒員工違反反托拉斯法之後果，但沒有課後測驗追蹤員工對於反托拉斯訓練內容的了解程度。對於 B 公司之業務、採購及研發部門而言，反托拉斯教育訓練為必修課程，對於其他部門則為選修項目。B 公司認為教育訓練之重點在於活潑生動之呈現方式，才能使員工對該訓練內容產生深刻印象並銘記於心。



(三) 公司 C：國際大廠代工，遵法制度評估方式以稽核為主

1. 背景概述

① C公司主要銷售地區在台灣、中國大陸及亞洲其他地區，其他客戶分佈於如捷克、歐盟等國家，銷售對象以國際知名品牌大廠及相關系統代工、後段模組廠為主。反托拉斯法遵制度規劃之參考依據係為歐美的法規，原因在於因為歐美的法規比較嚴謹，且其他國家所參考遵循之法規亦為歐美國家，故仍以歐美國家為主。在台灣以外的地區，則沒有額外對當地廠商訓練，也沒有針對特定國家調整其法遵制度。

②目前主要業務及產品製造地點在中國大陸，然而，因為現在各家公司的報價透明化，且價格有固定的參考數據，中國大陸同事普遍對於反托拉斯的法遵意識較為薄弱，因此，在與中國大陸同事業務配合方面，則須謹慎小心避免產生違反反托拉斯法之相關風險。

③C公司認為違反反托拉斯法規的後果除了會有負面聲譽損害、罰款、損害賠償請求、法律費用、刑責等，由於C公司產品週期性的關係，有可能會發生產品價格的週期性已經到了衰退期，若公司持續被反托拉斯法裁罰，則有可能會影響到公司的股價與經營績效之情形。



2. 反托拉斯法遵計畫實際做法

• 建立

① C公司建立反托拉斯法遵制度是由董事會決議，從法務部門中建立一法規遵循單位，有專責人員負責，並有訂定反托拉斯法遵程序，該程序係由風控室所訂定。C公司訂定法規遵循程序是將所有法規風險皆納入考量，反托拉斯法遵程序僅為其中一部份，因此，並未特別撥經費建置反托拉斯法遵程序。

② C公司在建立公司的反托拉斯法遵制度時，會針對公司整體風險及業務上所生之風險進行基本確認及評估，評估方式主要是以稽核方式為主，並非以風險管理角度進行評估，因此也不會針對所生之風險進行深入分析。

• 執行

① C公司執行反托拉斯風險控管程序包括提供反托拉斯法法遵手冊、員工指導方針、教育訓練等資訊予以員工，並會主動告知員工如何遵循公司內部之法遵政策，如法務部門會不定時發佈法規遵循公告來提醒同仁，或是電腦開機時會跳出提醒；而在個資管理同意表中有列入反托拉斯遵守要項，請同仁簽署該同意表。C公司設有協助專線供公司同仁使用，以處理法規遵循問題。

② 在教育訓練方面，C 公司有反托拉斯法規必修課程，課程講授方式包括面授、演講、線上影音教學等。公司全體同仁皆接受同樣訓練，課程內容沒有分程度，皆為基本訓練，如了解我國公平法基本觀念、歐美反托拉斯法規等。講師部份多為公司內部人員，偶爾會邀請外部講師來授課，但課程對象僅針對法務人員。另外，若有同仁出席同業協會活動或會議時，會針對出席同仁進行教育訓練，使其了解交換不當資訊之反托拉斯風險。

③ 對於反托拉斯法遵計畫之落實，C 公司未設置獎懲機制，但若公司同仁推動類似反托拉斯法遵制度之法規遵循制度，將該提案報名申請政府獎項，公司則會另有獎勵。

• 監督

① C公司反托拉斯法遵報告審核的最高層級僅到稽核部門，未有另外的審核程序再行確認，董事會也不會針對反托拉斯法遵報告進行查核。因此，C 公司對於反托拉斯法遵報告的審核最後多落於書面化的例行性查核。

② C公司表示反托拉斯法遵制度的宣導強度會因人員異動而減弱，所以反托拉斯法遵制度對新進員工而言，較不具有影響力。

(四) 公司 D：業務範圍以臺灣及中國大陸為主，法遵意識建構中

1. 背景概述

D 公司主要的業務地區在臺灣及中國大陸，在臺灣市場的產品市佔率已有八成，主要受控於中下游廠商，加上該產品技術含量不高，競爭對手不多，所以 D 公司認為該產業的產品違反反托拉斯法的可能性較低。

2. 反托拉斯法遵計畫實際做法

由於目前 D 公司尚未成立法務部門，所以連帶地對於反托拉斯法律規範較不了解，若日後政府部門或相關單位有開設相關課程，則有意願參加反托拉斯法規教育訓練的課程。若公司內部有計劃建置反托拉斯法遵制度，則會先針對一些特殊部門，如業務、財務部門等，進行風險評估。



(五) 公司 E：業務遍佈歐、美、亞洲，教育訓練為首要任務

1. 背景概述

① E 公司的業務範圍遍布歐美、亞洲地區，主要產品有零組件，也有製成品。E 公司認為聯合行為應為公司須防範之反托拉斯規範類型，就 E 公司的角度來看，若自有品牌量夠大的時候，才有可能會違反反托拉斯法規範。基於 E 公司的產品類型及特性，加上 E 公司在市場上議價能力並不高，也非為自有品牌，經過企業自我評估後，認為會違反反托拉斯法規範的可能性較低。

② 目前 E 公司正與其他家公司整併中，有的公司已有既有的反托拉斯法遵制度，但有的公司沒有，因此，有關整體反托拉斯法遵計畫目前還在規劃中。不過，由於 E 公司已有反托拉斯風險意識，所以目前公司內部已有進行反托拉斯教育訓練，要求公司同仁皆要有反托拉斯法規範的基本概念。

③ 有鑑於歐美國家的法規範較為嚴謹，加上大部分國家反托拉斯法規範的參考指標為歐美國家，所以 E 公司是以歐美國家的規範為主，亦有參考我國相關法令。

2. 反托拉斯法遵計畫實際做法

• 建立

① 就 E 公司的產業性質而言，與通信、銀行金融業等特許行業之產業性質不同，特許行業因政府機關法規命令的關係，一定要有法遵部門及法遵程序，相對地，就 E 公司的產業而言，單獨建立法遵部門及法遵程

序之需求性較低，充其量僅會將相關程序設立於人力制度中，如勞動法、競業禁止等條款。

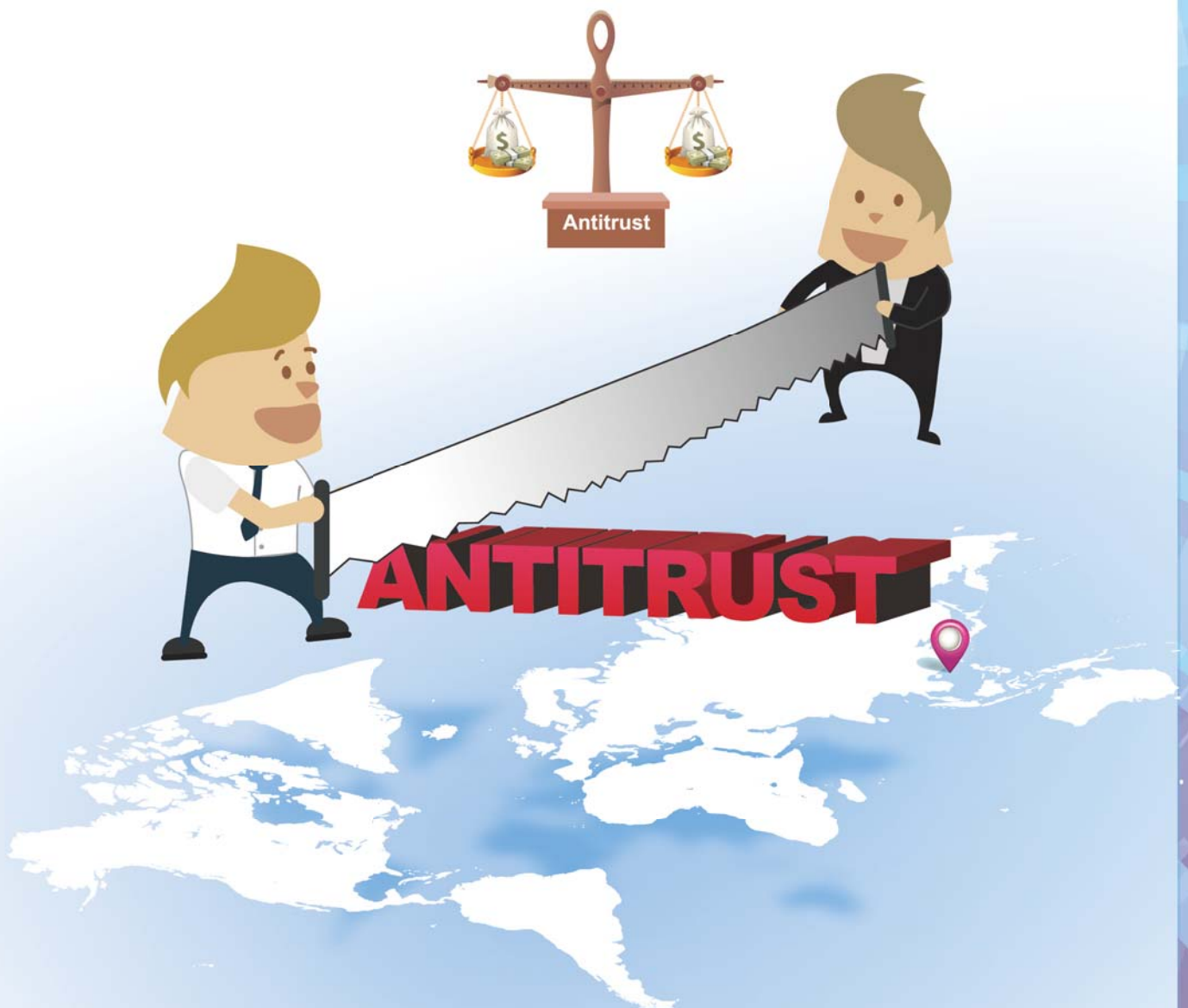
②由於現今E公司正在整併中，反托拉斯法遵計畫仍在規劃當中，但E公司若有建立反托拉斯法遵制度，則會由法務部門、稽核部門負責法遵制度事宜。而建立的方式偏向以公司政策宣導的方式，直接對內部員工進行教育訓練。除非有認證申請需求，才會將該制度文件化，上呈到高層單位（如董事會）。

③經E公司評估，認為違反反托拉斯法規的後果包括罰款、民事損害賠償請求以及為因應行政調查或訴訟所生之費用。

- 執行

①E公司從2014年開始即有內部教育訓練，**要求員工必須要有反托拉斯法規的概念，內部教育訓練是共通、一般性的，所有同仁都必須要上完內部教育訓練、線上課程等**，若在限定期間內沒有完成課程或是通過線上測驗者，則會持續追蹤，直到該員工完成課程並通過測驗為止。另一方面經由E公司評估過後，認為比較容易接觸到反托拉斯風險的職務為採購及業務單位，還有各級主管等，所以針對採購、業務等部門主管，會再請法務部（法務長）額外上深入的實務課程。

- ②業務出外洽公前，皆有接受其教育訓練，且業務有被要求在出外洽公前，要先跟高階主管說明報備，如有需要法務部門協助時，法務部門亦會從中予以協助，或是員工提出法規遵循疑慮時，則向法務部門報告。
- ③公司反托拉斯教育訓練只有內部講師，沒有另外聘請外部講師，內部講師則由法務長、法務部門員工擔任。



四、結論

經濟及貿易上的競爭對於企業及消費者是有助益的，開放市場競爭可帶來商品與服務品質提升、價格降低之效果，消費者可因此得利，對企業來說，可維繫我國在全球供應鏈之市場地位。然而，近幾年反托拉斯調查漸成為國際間商業競爭手段之一，又加上國際上競爭法主管機關對於反托拉斯的執法，朝執法合作的方向邁進，而在執法衡量上，逐漸將企業內部建立遵法規章作為處罰裁量之參考，因此，本計畫延續2014年所出版之反托拉斯指引，今年以訪談方式，深入了解受訪企業如何建制企業內部反托拉斯法遵制度，以及企業在遵循反托拉斯法時所面臨之實質挑戰。



從五家接受本計畫訪談的企業中，可了解到現在企業逐漸有反托拉斯風險意識，但是對於反托拉斯法遵制度之建立方式及概念仍略為模糊，有受訪企業已經開始建立反托拉斯法遵制度，係使用風險評估的管理方式，然而，有的企業僅以稽核方式來執行。另一方面，由於受訪企業已漸有反托拉斯風險意識，大部分企業所先做的是對公司同仁進行共通一般性的反托拉斯教育訓練，但是有的企業會針對不同部門、職別、階層等進行不同程度及方式的教育訓練，此係基於公司同仁在反托拉斯風險評估下所產生之曝險程度來決定。

接受訪談的五家企業在建置反托拉斯法遵制度的完整度彼此間皆有所落差，但是有觀察發現到在五家企業中，儘管是已經有在執行反托拉斯法遵制度的企業，在對於反托拉斯法遵制度持續監督與稽核的力道仍較微弱。企業在訂定符合自身需求的反托拉斯法規遵循制度後，仍要採取合理步驟，持續評估且監督該法遵制度之有效性，以確保反托拉斯法遵制度可有效執行與運作，此亦為近日來，國際上執法機關逐漸看重的一部份，國際上執法機關認為建立反托拉斯法遵制度之後，仍需要一名專家或是反托拉斯法遵主管來持續監督反托拉斯法遵制度的執行，以確保該制度的有效運作。



最後附上以風險為基礎四步驟之反托拉斯法規遵循方法，與OFT建議反托拉斯法遵內部文化所應包含內容之對照圖供企業參考：



資料來源：由本計畫自行整理

五、參考資料

1. Office of Fair Trading, Drivers of Compliance and Non-compliance with Competition Law (2010)

https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/284405/oft1227.pdf °

Antitrust 

反托拉斯法遵指引系列

企業反托拉斯法遵動機與實際作法

 財團法人資訊工業策進會
INSTITUTE FOR INFORMATION INDUSTRY

科技法律研究所
SCIENCE & TECHNOLOGY
LAW INSTITUTE

台北市敦化南路二段216號22樓

服務專線：(02)6631-1000

傳 真：(02)6631-1001

科技法律研究所網站：<http://stli.iii.org.tw>