

董事會之利益衝突政策

一、本政策的目的為何？

本《利益衝突政策》的目的，在於**保護文件基金會（The Document Foundation，TDF）**的各項利益，避免因**個人同時承擔多重忠誠義務而產生的風險**。此類多重忠誠，可能在履行正式職務與個人利益之間形成衝突，進而影響董事會（Board of Directors，以下簡稱BoD）成員或候補成員在執行職務時的客觀性與公正性。

TDF 章程第 8.4 條設有概括性規定，要求董事會防範可能發生的利益衝突。該條款屬於一般性原則，其後所列之具體規則，僅為預防、限制或消除潛在利益衝突的若干方式之一。本文件的目的，即在於提供一套更完整、系統化的政策，以落實該項原則。

本政策係在補充與闡明其他法律或章程義務，以及 TDF 章程與各項政策（例如受託義務、倫理守則、社群細則與議事規則）所定規範的基礎上，**具體說明如何識別利益衝突，以及在何種情況下應採取相應的處理措施**。

二、何謂利益衝突（Conflict of Interest）？

董事會成員、候補成員，或董事會選舉候選人（以下統稱「**義務人**」），如具有**個人利益**，該個人利益可能**與其公務職責發生利益衝突**。

任何義務人的首要責任（以下稱「公務職責」），在於依據 TDF 之章程所定的法定目標、宗旨與使命，始終且專一地以促進 TDF 的最大利益為依歸，並避免對 TDF 本身、其現行或規劃中的專案、聲譽，或其社群造成任何實質或無形的損害。任何個人利益，均必須明確且無條件地服從於公務職責。

若義務人選擇將保護自身或第三方的商業機密與商業利益置於本政策之遵循之上，該義務人即不適任其職，並應自行辭去職務。

文件基金會係基於以下信念而成立：由獨立基金會所孕育的文化，能夠激發貢獻者的最佳表現，並以免費方式，向所有使用者提供最優質的軟體，不論以原始碼或二進位形式，亦不論使用者為個人、政府、公共機構、企業、公司、團體、協會或其他非營利組織。

個人利益本身並不必然構成利益衝突，但當**其可能導致不當行為時，即可能構成利益衝突**。本政策說明如何判定**實際存在的利益衝突**，其目的在於**協助避免可能產生利益衝突的情境**，並在衝突發生時**加以預防、降低風險並妥善處理**。

三、何謂個人利益？

義務人的「個人利益」，係指其就下列事項所為之任何行為，或未為之行為：

1. 任何活動或不作為；
2. 涉及提案、表決、決定、討論、契約或交易；
3. 且該行為或不作為，與對業務、僱傭關係、承攬關係或投資所產生之實質或無形影響具有因果關係，包括但不限於商標、品牌、聲譽及商業機會。

義務人的個人利益，亦包括其親屬或關係人所獲得之相當的實質或無形經濟利益。其中，「親屬」係依德國稅法第 15 條之定義；「關係人（Affiliate）」則依下文之定義。

關係（Affiliation）

本政策中所稱「關係人（Affiliate）」及其相關用語（如「關係（Affiliation）」），係指符合下列任一情形之人：

- 以代表身分行事者；
- 或為某一實體之法定代表人；
- 或為某一實體之受僱人；
- 或目前為某一實體提供顧問服務者；
- 或曾為某一實體之受僱人或顧問（除非自該關係終止後，已經過足夠期間）；

且該實體為下列任一類型之實體：

- 受相關實體控制者；
- 或控制相關實體者；
- 或與相關實體受共同控制者；
- 或與相關實體共享重大商業利益者，包括但不限於以下情形：
 - 長期經濟關係；
 - 商業夥伴關係、經銷關係或類似安排；
 - 商業協調協議，包括聯盟或聯合體；
 - 任何限制彼此競爭之協議，特別是於與 TDF 業務相同或相近之領域；
 - 與相關實體共同經營合資事業。

為避免疑義，僅因加入一般性商業協會（如同業公會），或自由軟體相關組織（例如 FSFE、OSI 及其關係組織、Open Forum Europe、OpenUK、OW2、Eclipse Foundation、FFII、SFC、KDE、The Linux Foundation 等），並不構成關係人關係。此外，僅為 TDF 的受僱人或承攬人，於公司層級的利益衝突判斷上，亦不當然構成關係人關係；

惟該等人員必須就涉及其本人或其他員工之薪資、契約及相關給付事項之討論或決策，避免參與或施加影響。

就本定義而言，「足夠期間」係指所有適用之消滅時效或保密協議均已屆滿；或於例外情形下，在提出充分理由之情況下，得認定較短期間，但不得少於一年。

個人利益屬於經濟性或實物性質，得為直接或間接，並在實質上包括下列類型：

- 對任何與 TDF 現有或計畫中業務往來之實體或組織，所持有或透過其所為之所有權或投資；
- 與 TDF，或與任何與 TDF 現有或計畫中業務往來之實體、組織或個人之報酬或對價安排；
- 對任何與 TDF 現有或計畫中業務往來之實體、組織或個人，具有高度可能性的潛在所有權、投資利益，或報酬安排。

本政策所稱「報酬」，包括直接與間接之金錢或非金錢給付，以及依董事會以非恣意方式所為之判斷，對受領人而言並非微不足道之贈與或不當利益。

四、利益衝突之後果

如確實存在利益衝突，涉入該衝突之人，應遵守下列規定：

1. 不論是否已履行披露義務，**至少在利益衝突尚未確定完全消除之前，該人必須一律排除在外，不得參與任何與該衝突相關、或可能與該衝突相牽連之事項**，包括但不限於：表決、討論及任何相關活動。依據 TDF 章程第 8 條關於有效處理利益衝突之規定，作為對章程第 9.3 條一般規則的例外，即使上述排除導致主席與副主席同時無法出席，董事會仍視為具備法定開會人數。
2. 義務人依**下列規則負有披露義務**。然而，於法律或契約條款明確禁止披露之例外情形下，義務人得暫時中止其披露義務。其中，妨礙全面揭露潛在利益衝突性質的保密協議（NDA）或保密條款，得作為適用此例外程序的理由之一。採取此例外程序時，義務人仍須向董事會說明採用該例外程序之理由，以及可能涉及個人或商業利益之相關議題或議題範圍。

在相關議題完全處理完畢之前，義務人必須**全面且徹底地迴避**任何提案、討論、議題、主題領域、表決、決策、契約或交易，並不得以**任何直接或間接方式**（包括透過第三方），參與、影響或事先獲取相關資訊，不論對象為董事會成員、監事（Trustees）或一般公眾。

五、披露義務及其他揭露方式

於**存在潛在利益衝突**之情形下，對於具有個人利益之義務人，適用下列規則。當依第 5.2 條程序處理後，董事會於識別潛在利益衝突時，將判定該人是否實際構成利益衝突。**下列所列舉之利益衝突指標**，無論是否尚有其他類似指標存在，一律構成個人利益之披露義務。

於此等情形下，義務人應於無不當遲延的情況下，於其知悉或依其職務所要求之通常注意義務與誠信原則，理應知悉時，即向董事會披露其所知悉之個人利益存在，以及所有可能導致實際利益衝突之重要事實。

義務人特別有義務披露任何已存在或規劃中之保密協議（NDA）、合作協議、經銷／分銷協議，或其他類似之法律安排，若該等安排可能影響其職務之履行、其客觀性與公正性，及／或導致潛在利益衝突。

凡其存在本身即無法披露之保密協議，與董事會成員之職務不相容。

除義務人自行披露外，**任何其他人**亦得——並以內部通報管道為優先——於**任何時間**，向董事會，或向其一名或多名董事會成員或副成員，以**保密或完全匿名**之方式，通報潛在或表面上（perceived）的利益衝突。董事會於收到匿名保護請求時，**不論其理由為何，均有義務保障通報人之匿名性（吹哨者保護）**。任何被懷疑涉及利益衝突之人，如試圖以直接或間接方式破壞或削弱此等保護，即依本政策視為**違規行為**加以處理。

5.1 商業或經濟關係之披露義務

此外，任何義務人於提出候選資格時，即應公開披露其主要之商業或經濟關係（依本政策所定義之「關聯」），並於其擔任董事或副董事期間，隨時維持該等資訊之即時更新。

5.2 陳述意見之權利

於發生披露義務，或疑似違反第 4.2 條所定例外程序（「利益衝突之後果——依下列規則仍負有披露義務」）時，如董事會注意到潛在或非明顯不合理之表面上（perceived）利益衝突，董事會應提供義務人向董事會說明與陳述意見之機會。

義務人得選擇與董事會進行非公開聽證；或進行公開聽證，並於其中提出及討論支持或反駁所指控利益衝突之相關證據。

不論該義務人對董事會評估結果之立場為何，在董事會就是否存在利益衝突進行判斷與表決之議程期間，**該義務人應立即退出並不得出席相關會議部分**。

除非當事人自行決定將該事項公開，或董事會依本政策表決決定公開該利益衝突，否則該程序屬於 TDF 章程第 8.3(c) 條之保密例外範圍，**應予以保密**。受影響之當事人得自行決定要求該事項公開，及／或要求聽證以公開方式進行，及／或向會員（Board of Trustees）進行。

受影響之當事人並有權請求成員委員會（Membership Committee）評估，是否有其他董事或候補董事存在類似或互補之利益衝突，而可能影響其就該事項之公正性，並要求其排除於該事項之影響及決策程序之外。

5.3 認定實際利益衝突

未受影響之董事會成員，於董事會採取任何行動前，應在諮詢內部或正式聘任之外部獨立法律顧問後，判定是否實際存在利益衝突。如確認存在利益衝突，未受影響之董事會成員應就重疊忠誠關係所構成之衝突，以及對涉衝突人員所期待之行為標準，作出充分說明，並採取一切必要措施以處理該利益衝突。董事會並應將 TDF 章程所訂之利益衝突緩解措施（例如章程第 8.4 條）納入考量。

5.4 違反披露規則之後果

如董事會有合理理由認為，受本政策規範之義務人不當地未履行披露義務，董事會應告知該人其認定理由，並設定合理期限，要求其就未披露之指控提出說明。

於期限屆滿及必要調查後，董事會應於諮詢內部或正式聘任之外部獨立法律顧問後，判定是否存在實際利益衝突、是否構成不當未披露；該利益衝突是否仍然存在；並視情況將相關情形向其他 TDF 組織單位揭露，及於適當情形下（例如依章程第 8.3(c) 條），向一般公眾揭露。

董事會並應依非恣意之評估標準，採取適當之紀律與矯正措施，包括但不限於：

- 依本政策規定，於後續程序中將該義務人視為存在利益衝突者；
- 對該義務人提出政策警告；
- 公開該項政策警告；
- 以公開或非公開方式，列示可能受該已揭露之利益衝突影響之董事會表決與決策；
- 依章程第 8.3(d) 條，明確公開該利益衝突；
- 依章程第 8.4 條，主動防止基金會內部及涉及該人之利益衝突；
- 於情節嚴重時，依章程規定，將該義務人自 TDF 任何組織單位中解任。該當事人不得參與其自身解任之表決。

六、利益衝突之判斷指標

下列任何行為，均屬於利益衝突的判斷指標之一：

1. 與任何已表明有意積極參與基金會宗旨實現之人（包括本會會員 Board of Trustees 之申請人）所可合理期待之行為相牴觸者。例如：參見章程第 10.1(d) 條。
2. 違反本政策，將足以證明義務人存在多重忠誠關係之資訊視為機密或刻意隱匿，且該義務人同時支持與 TDF 目標相衝突之利益者（參見 TDF 章程第 8.3(c) 條）。
3. 對於與 TDF 法定目標相關之重要事實，誤導或阻礙 TDF 各機構或法定委員會成員（例如：工程委員會（Engineering Steering Committee）、認證委員會

(Certification Committee)、標案委員會 (Tender Committee)、選舉委員會 (Election Committee)、法律監督小組 (Legal Oversight Group)、聘僱小組 (Employment Group) 或商標委員會 (Trademark Committee)、諮詢委員會 (Advisory Board)，或依議事規則受委任之團體 (參見 TDF 章程第 8.3(d) 條) 之**正確認知**，而此等事實原本屬董事會監事會申請人合理應揭露者 (參見章程第 10.1(d) 條)。

4. **行為主要有利於第三方之商業機會**，而該機會依基金會章程目標，本應由基金會依法加以追求者 (參見 TDF 章程第 10.1 條)，例如：授與排他性或事實上排他性之商標權、投票中止基金會專案，以利第三方企業、對外發表新聞聲明時，偏袒自身或關係企業，而非基金會本身。
5. 就**政策** (例如：商標、補助或差旅、利益衝突、行為守則、認證、標案)、**細則、議事規則或章程**之制定、修訂或變更，**進行有利投票**，或試圖影響本會會員、董事會或成員委員會之成員、候補成員或替代成員之投票行為 (其依法僅受其個人良知拘束，參見章程第 11.2 條)，且該投票已干擾其公務職責，例如其主要效果為：
 - 有利於本人、雇主、關係企業或契約相對人之商業、投資、財務或經濟利益；或
 - 不利於競爭者之商業、投資、財務或經濟利益 (包括關係企業之競爭者)。
6. 行為**主要係為第三方之利益**，而該第三方利益與基金會至少一項宗旨目標**直接衝突**。
7. 試圖**決定或影響**本會會員、董事會或成員委員會成員、候補成員或替代成員之投票行為 (例如選舉情形)，而該等成員依法僅受其個人良知拘束 (參見章程第 11.2 條)。
8. 明知其行為將**偏離 TDF 規劃**，仍將 **TDF 之現任或未來員工、承包商或貢獻者**引誘至義務人或其關係企業任職。
9. **發表公開聲明**，使人誤以為係代表董事會立場，且此行為與董事會監事會申請人或成員之**合理行為期待**不符 (參見章程第 10.1(d) 條)。
10. **妨礙基金會宗旨之實現**，
 - 包括但不限於阻礙企業、組織或實體之員工取得 TDF 各機構之成員資格，儘管其已表明有意積極參與基金會宗旨之實現 (參見章程第 10.1(d) 條)；
 - 指示或要求 TDF 貢獻者避免與其關係企業形成「競爭」；
 - 以任何方式限制基金會專案之自由軟體性質與免費 (包括執行檔) 使用，例如使用「家用版」或「個人版」標示，或以行銷、溝通方式勸阻企業、政府或機關使用；

- 尤其當上述行為係由某企業、組織或實體（或其關係企業）之人員所為，且該企業或其關係企業之人員已被限制僅能占該 TDF 機構成員三分之一，或已被排除於該機構之外時（參見章程第 8.4 條）。

11. 因被假定存在利益衝突，而遭本會會員提出申訴者（參見章程第 11.3 條）。

12. 例如以法律威脅等方式，對 TDF 任何機構或委員會施壓，以影響其投票行為（例如關於本會會員之接納、拒絕或續任）。

13. 未具法律必要性即操縱或刪除他人訊息，或未明確標示處理原因，且未於可得知情形下即時通知原作者者。

14. 於議事規則所定之監督職務中，主要由自身關係企業人員擔任，而該監督範圍涉及其個人利益。

15. 對關係企業之標案、商標協議或服務契約作出有利投票。

16. 對下列事項進行有利投票、影響投票或討論：

- 與本人進行交易；
- 與其商業夥伴或關係企業進行交易；
- 啟動或和解本人與基金會間之法律爭議；
- 啟動或和解商業夥伴或關係企業與基金會間之法律爭議；
- 將基金會之資源（無論時間、金錢、資產或其他資源）用於本人或其擔任董事或其他職務之法人（參見章程第 9.6 條）；
- 為自身或關係企業利益，更換或新增法律顧問或稅務顧問，以取得對自身更有利之結果；
- 為取得較有利結果或追求個人利益，而對任何社群成員（包括董事會成員或副成員、成員委員會成員或替代成員、董事會監事會成員、基金會員工或承包商）進行騷擾或詆毀，尤其涉及：
 - 向稽核機構或主管機關（例如基金會監督機關或稅務機關）通報基金會機構行為；
 - 阻止其主動或依要求提供相關文件或資訊；
 - 阻止其回應稽核或主管機關之詢問，或提供所需資料；
 - 限制其在基金會任何公開或私下場合中之發言、溝通與表達自由；
 - 透過政策、指示、契約或協議限制其權利；

- 製造報復之恐懼；
- 對其施加任何直接或間接、財務或其他形式之不利影響，包括績效評估、工作推薦信、警告、解雇或其他措施；
- 與本人或其關係企業之契約及／或付款安排，特別涉及績效評估或雇主之指揮權。

七、會議紀錄與程序細節

任何對此政策的修改必須遵循章程第 8.3 條之規定。