

2026 年行为准则

我们的道德、文化特质和期望行为

目录

道德规范的核心概念

Ron O’Hanley 致辞 3
Beth Rudofker 致辞 4
道德规范的核心概念 5
从道富的价值观到行为 6
我们行为准则的宗旨 7
本政策适用的对象 8
对经理的期望 9
合乎道德的决策 10
大胆直言 11
加强我们的准则 15

开展业务时要谨记我们的文化特质

为员工赋权 18
工作场所安全 21
保护公司资产和信息 23
避免利益冲突 32
洗钱和制裁 37
贿赂和腐败 38
欺诈 47
与外部机构合作 49
使用社交媒体和公共论坛 52

大胆直言

我想大胆直言时该与谁联系? 54
机密“大胆直言”上报热线 55
“大胆直言”上报流程图 56
管理 57

道德规范的核心概念

3 Ron O’Hanley 致辞

4 Beth Rudofker 致辞

5 道德规范的核心概念

6 从道富的价值观到行为

7 我们行为准则的宗旨

8 本政策适用的对象

9 对经理的期望

10 合乎道德的决策

11 大胆直言

15 加强我们的准则



Ron O'Hanley 致辞

董事长兼首席执行官

我们的业务建立在信任的基础之上。

作为世界领先机构的合作伙伴，我们每天都必须奉行最高的标准，并不断挑战自己和彼此，做出明智的决定，以赢得客户的信任。我们的利益相关方希望我们以公平公正的方式提供服务，在所有事务中恪守适当的职业操守，而做到这一点正是我们的文化以及对诚信和卓越风险控制的承诺的重要组成要素。

我们每个人，无论角色或职责如何，在保护道富的声誉方面都发挥重要作用。我们的《行为准则》提供了坚实的基础，能够帮助我们做出合乎道德的决策、避免利益冲突，以及公平对待并尊重我们的客户和彼此。如果不将业务恢复能力和控制能力融入我们的日常运营中，我们将无法实现我们的战略愿景。

建议您仔细阅读本文件，了解道富的标准和期望是如何适用于您的职务的。如果您有问题或疑虑，或者发现与这些期望相冲突的行为，也鼓励您大胆直言。您可以通过多种渠道提出疑虑，如与您的经理沟通，或者咨询合规部、法务部、全球人力资源部或其他相关的公司职能部门。此外，由独立第三方运营的“大胆直言热线”全天候为您提供支持。

提前感谢您为遵守我们的《行为准则》而作出的承诺，并对任何违反我们的准则的行为或做法提出质疑或进行举报。



Ron O'Hanley

Beth Rudofker 致辞

全球首席合规和运营风险官

在道富，风险管理是我们文化的基石，我们相信，每个人都对实现卓越风险控制负有一份责任。《行为准则》通过明确所有员工和临时雇员均应遵循的期望行为和工作规范，确立了对于我们如何开展业务和携手合作的期望。此外，《行为准则》还为如何开展业务提供了行为框架，即遵守法律法规，并践行我们高标准严要求、正直诚信开展业务的公开承诺。错误在所难免，而一旦犯错，试图掩盖绝对是不可取的。相反，我们应从错误中吸取教训，吃一堑长一智，因为当我们对事情有了更深刻的认识，我们就能做得更好。

尽管我们所有人都有责任管理风险并维护道富的声誉，但您并非孤军奋战，我们会携手努力。您还可以在《行为准则》中找到相关工具，助力您管理在整个业务活动中可能面临的风险。此外，您的经理以及合规部、企业风险管理部以及内部审计部的同事会随时提供帮助。

如果您有任何疑问或疑虑，请随时大胆直言，或向合规部及其他公司职能部门寻求指导。



Beth Rudofker

道德规范的核心概念

我们的企业价值观和文化将我们凝聚为一个整体，并指导我们所做的每一个决定。

我们之所以能够赢得良好声誉，成为值得信赖的业务伙伴，是因为长期以来我们将价值观融入文化中并在日常行动中始终践行。

我们的文化特质反映了公司价值观，并强化了我们鼓励员工在日常工作中展现的具体行为方式。主动担当、跨团队协作、采取创新解决方案以及帮助他人制胜都是我们努力在整个组织内推广的行为。我们的个人行为即公司文化的体现，这就是为什么我们在工作场所内外都要强调个人责任和道德操守的原因。

在道富，我们理解在正常业务流程中错误在所难免。

重要的是在发生错误后勇于承认，从而及时解决，以免酿成更大的问题。然而，掩盖错误是绝对不允许的。

从道富的价值观到行为

公司价值观

构成了道富文化特质的基础。

- 信任是我们最宝贵的资产
- 持续探索更优方式
- 携手共进，更加卓越
- 既是全球力量，也是当地公民

文化特质

指导我们的日常行为
并助力我们实现战略。

全员行为准则

明确您可以帮助实现公司战略的行为

文化特质	全员行为准则
主动担当	围绕关键业务目标主动承担责任目标
突破 孤岛	跨团队协作，以达到我们的共同目标
秉持诚信 快速交付结果	在管理风险的同时，助力客户、员工和股东取得成果
每天做得更好	寻求更佳的工作方法并采用创新解决方案
关爱同事、客户和社区	帮助他人成功

我们行为准则的宗旨

虽然没有一套标准可以涵盖所有情况，但是《行为准则》提供了所有员工均应遵循的指引和规定，明确了对业务行为和员工行为的基本期望。

无论您遇到的情况是否在《行为准则》和/或道富政策中明确提及，您都应运用合乎道德的决策方法（详见下文），确保您不仅遵守我们政策规定的期望和规则，而且理解并尊重该准则所依据的精神。

《行为准则》中的许多要求和期望行为是法律或法规要求的体现。在许多情况下，我们对业务和员工设定的要求和期望要比适用的法律和法规更为严格。在任何情况下，无论适用的法律或法规是否允许较低的标准，您都必须遵守本《行为准则》中所规定的标准。

行为风险是指因公司或其员工的行为、作为或故意不作为所造成的风险。此类行为、作为或故意不作为导致未能公平对待客户、未能维护良好的市场秩序，或未能遵守我们为业务和员工设定的预期标准。

违反《行为准则》或相关政策可能导致纪律处分，在某些情况下还可能立即终止雇佣关系。如果牵涉违法行为，也可能引发民事或刑事诉讼。

不当行为可能发生在业务开展的任何环节，但是道富可以采取以下措施有效应对多种形式的行为风险：

- 我们识别并评估可能违反《行为准则》期望和规定的棘手决策和行动
- 我们主动监控可能发生不当行为的流程和互动
- 我们及时上报并向适当的团队和个人报告可疑的不当行为

本政策适用的对象

我们的《行为准则》适用于道富全体员工，无论您身处何地、隶属于哪个业务部门、团队或部门（包括道富子公司）、无论您是全职、兼职、在办公室办公或居家办公，均须遵守。

凡适用本政策的人员，无论您在公司中的职位高低，均应严格遵守本政策的各项要求。

此外，尽管供应商、服务提供方、外包人员或非子公司合资企业的员工并未被明确纳入本政策的适用范围，但如果您对其工作负有监督责任，当其行为不符合本《行为准则》中所载明的期望和要求时，您有责任对其进行监督，并通过“大胆直言”流程进行上报。

我们的《行为准则》中所述的标准同等适用于办公室工作以及居家办公的人员。如果您对您的工作环境如何影响《行为准则》中的任何规则心存疑问，请咨询您的经理。

我们的受托责任

妥善行事以赢得客户的信任，这不仅有利于业务发展，在许多情况下，也是我们对客户履行受托义务的必要部分。作为一家向全球不同客户群提供全方位服务的领先金融机构，我们经常以不同的身份履行受托职责。受托人是指受他人委托以为其谋求最大利益为目的行事的人或机构。这意味着，当道富作为受托人行事时，我们必须对每一位客户保持忠实、诚信、诚实并作出审慎判断；我们可以通过多种方式来实现这一点，例如避免或缓释利益冲突，或在执行为履行受托义务而制定的政策、程序或其他流程时全面记录决策情况。

对经理的期望

我们都是道富声誉的守护者，但是经理在为团队成员设定基调、加强核心概念以及举报或上报与其负责管理的个人有关的问题方面负有特殊责任。

- **设定基调**。在所有您所管理的员工（包括任何临时雇员或合资企业的员工）中建立卓越风险控制文化是您的职责的重要组成部分。我们期望经理以身作则，践行我们所倡导的行为方式。我们期望您能促成合乎道德的决策。我们期望您营造一种包容的环境，在这种环境中，团队成员知道他们可以提出问题且被鼓励就潜在问题勇于发声。
- **加强核心概念**。我们期望经理理解我们的文化特质以及政策要求，并做出与之相符的决策。我们期望经理传达给其团队成员的建议和指导能够体现我们的文化特质和要求。
- **举报或上报问题**。我们期望经理在收到任何关于不符合本《行为准则》精神的行为或活动的举报时及时采取行动。同时，我们期望您在注意到直接责任范围以外的问题时，也能如此行事。此外，我们期望经理不会参与、容忍或营造任何允许或看似允许对向其报告问题的人员实施报复行为的工作环境。

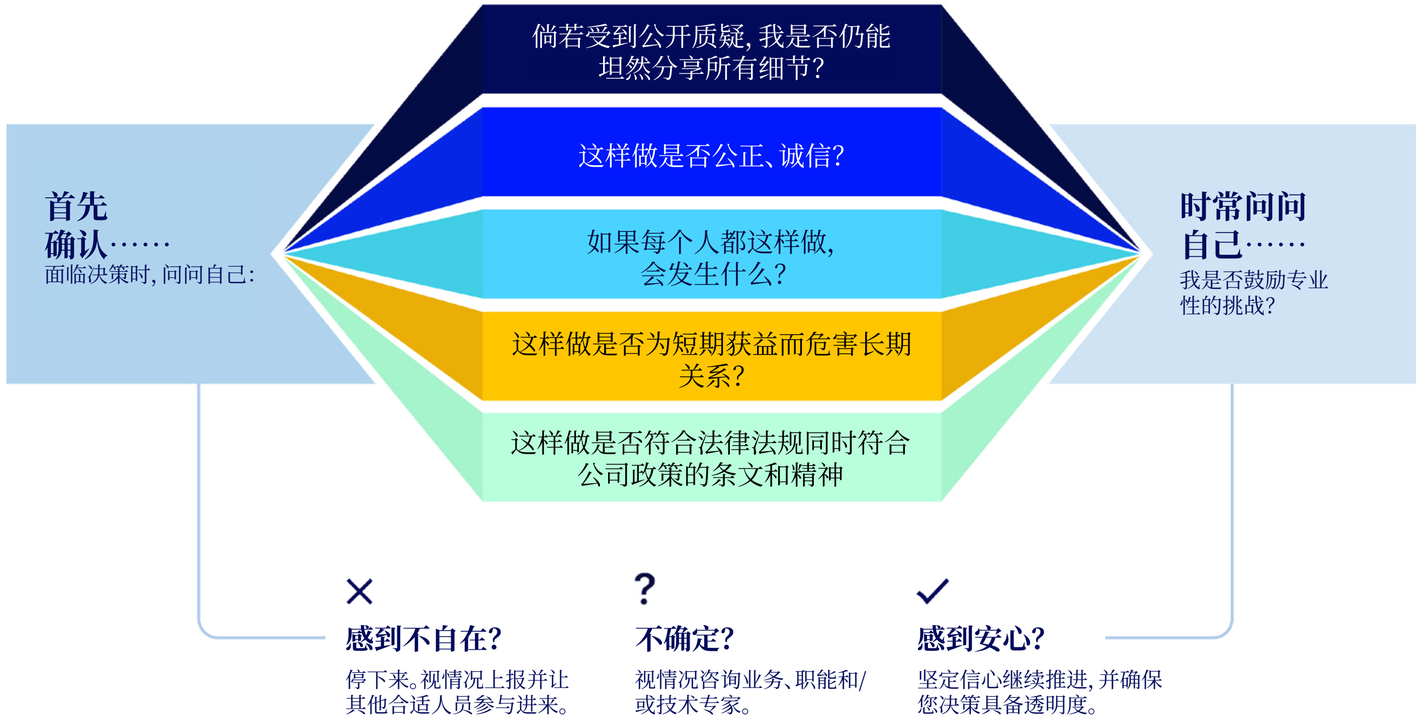
新员工在入职最初的几周内，往往更容易发生政策违规情况。管理者可以通过强调培训完成时限的重要性、重点讲解和回顾常见违规活动（如个人投资、外部活动和文件共享）的要求，以及在新员工对公司政策如何适用于其岗位职责有疑问时随时向他们提供帮助，以减少其在过渡期的困惑。

合乎道德的决策

道德思考可以让决策变得更容易

在工作过程中，我们所有人都会面临棘手的决策。但通过应用道德决策框架，许多情况都可以变得更简单，因为它让正确的选择变得更加清晰。如右图所示，做出合乎道德的决策需要您问自己五个关键问题，并相应地采取行动。

此框架可以用来检验一项决策或顾虑。它帮助我们从不同角度考虑问题，避免仅关注短期利益。如果某一拟采取行动方案似乎无法解决上述的一个或多个问题，那么您应当及时上报或将其他相关人员纳入讨论之中。



大胆直言

当我们意识到某些事情不对劲的时候，我们每个人都有勇于发声的冲动。我们也知道，伴随着这种冲动而来的是一种本能的犹豫。然而，缄默不言几乎始终是一个糟糕的决定。

以宁早勿迟的原则及时提出问题或提出疑问，方能保护我们的客户、业务和公司。若不能认识到问题并相应地解决，可能会给整个组织带来严重后果。当我们得知其他业务部门，甚至是其他金融机构存在某个问题时，我们应当反省相同的问题是否会在我们自己的业务中发生。

我们每个人都可以推广鼓励质疑和挑战的文化，为公司做出贡献。这意味着要勇于提出问题、寻求咨询，并对任何疑似不符合我们期望的做法提出挑战。至关重要的是，当他人提出疑虑时，您应当乐于倾听。

问题

我是否需要了解所有情况才能上报？

回答

不需要。上报的目的是使得相关人员能够对此事件展开调查。事实上，您可以仅仅通过提问来迈出上报的第一步。例如问这个问题：“为什么我们只对这个客户这样做？” 如果回答未能消除您原有的疑虑，您应当考虑将此问题进一步上报。您不需要自行调查事件，也无需提供证据。您越早上报并提出问题，就越有助于相关人员尽早介入并开展调查。

大胆直言（续）

何时大胆直言

我们希望您及时报告任何实际发生、企图或涉嫌违反适用法律、法规、规章制度或政策的情况。如果您明知存在违规行为，但并未报告，则本身即属违规行为。

对于经理而言，这意味着，当您得知某个与您的员工、临时雇员或合资企业员工有关的问题时，您必须酌情处理、上报和报告该问题。这也适用于报告本部门以外的情况，或涉及本团队以外员工或临时雇员的情况。

至于主动报告，人非圣贤，孰能无过。重要的是对自己的行为负责。虽然主动报告未必会使您免受纪律处分，但它通常可视为从轻处理的情节，除非是最严重的违规情况。相反，如果事后发现员工知道违规行为却隐而不报，就可能在考虑纪律处分时加重惩罚。

“大胆直言”热线的沟通内容仅限道富内部必要范围内知悉，以确保后续跟进工作妥善开展。例如，必须向高级律师（高级副总裁或更高级别）、总法律顾问或总审计师报告其中识别到的任何明显或有可能的违反法律的行为，或欺诈活动的相关信息。此外，如果涉及首席执行官或首席财务官，则该情况必须向总审计师或总法律顾问报告，总审计师或总法律顾问将保持信息互通，并立即向董事会审查和审计委员会的主席报告。

问题

我最近从一个竞争对手那里跳槽到道富，我的经理让我在下次团队会议上自我介绍，分享我的背景和经验。我做过一些有趣的技术项目，我确信这些项目在我们行业中处于领先地位，但我不确定我能分享多少关于这方面的信息。我应该怎么做？

回答

虽然我们非常欢迎在相关领域拥有丰富经验的人才加入道富，但我们绝不期待任何人分享前雇主的专有、机密或敏感信息。同样，我们也不希望我们的前任员工与他人分享有关道富的此类信息。

大胆直言（续）

如何大胆直言

您可以通过多种途径上报疑虑（请参见第 54 页）。

我们的“大胆直言”热线全天候（24 × 7 × 365）服务，如果您对任何实际发生、企图或涉嫌违反适用法律、法规、规章制度或政策的情况存在疑虑，可以随时提出。向“大胆直言”热线举报的涉及会计实务、内部会计控制或审计的问题将提供给董事会的首席董事、总法律顾问和总审计师。

“大胆直言”热线由独立第三方运营，道富的员工、临时雇员、客户和供应商均可利用这一资源提出任何有关潜在或实际不当行为或违规行为的疑虑。您可以匿名举报（当地法律不允许的除外），不过，实名举报可以让我们尽可能迅速、恰当地采取行动。

如果您知道某种可能影响我们工作场所的威胁或安全问题（例如，影响工作场所安全的限制令，或对道富某一办公场所或设施的具体威胁），应及时通知全球安全部，以便立即采取行动。

您可以随时向合规部、员工关系部、法务部或其他相关公司职能部门举报问题。请勿因为您不确定哪个是处理您的举报的“正确”公司职能部门而延迟举报问题。无论您向哪个公司职能部门上报您的问题，该问题都会得到核查。

最后，您可将问题直接披露给道富的众多监管机构，包括 但不限于：英国审慎监管局或金融行为监管局、美国证券交易委员会或美联储以及香港金融管理局。向监管机构举报并不以事先使用内部渠道举报为前提条件；您可使用道富的内部渠道反映问题，也可向监管机构举报，这些途径可同时使用，也可相继使用。在任何情况下，均不要求必须首先向道富内部进行披露。

大胆直言（续）

工作场所反报复政策

禁止进行任何形式的报复。道富绝不容忍针对任何本着善意举报潜在违规行为，或因由此类举报或执法行动而参与、配合任何内、外部调查或审查的员工所实施的报复行为。报复包括对秉持合理判断做出以下行为的任何员工或临时雇员施加负面工作影响：

- 善意举报可能违反公司政策或适用法律的潜在违规行为
- 参与或配合进行任何内部或外部调查

负面工作影响的例子有哪些？

- 错失晋升机会
- 不恰当的年度绩效评级
- 被排除在会议和活动之外
- 对任何善意举报事项或在内外部调查中予以配合的人员威胁施加负面后果
- 营造或形成敌对性的工作环境

加强我们的准则

配合调查

当有人上报涉及员工或业务行为的问题时，道富可酌情开展调查。受指派负责案件的调查小组将对问题进行彻底和公正的调查，同时尽可能确保为所涉各方、证人或其他被要求协助调查的人士保密。

法务部有时会发布依法保留指示，要求保存涉及调查的文件和信息。受依法保留指示约束的任何人都必须采取措施妥善保存相关的文件和信息。依法保留指示还适用于监管检查、审计、诉讼或涉及道富的任何其他询问。任何有关依法保留的问题都应提交给道富的诉讼事务团队。

为了尽可能彻底而迅速地进行调查，可能会要求您配合。如果要求您的合作，您的责任包括：

- 全面、及时地配合调查，包括应要求接受访谈
- 如实、坦诚地向调查团队提供信息。干扰或故意误导调查可能构成解雇事由，并在某些情况下属于刑事犯罪行为，导致其他严重后果
- 维护调查的完整性和保密性，包括不与任何内部或外部人员讨论正在进行的调查
- 保存所有可能相关的文件和通信

对调查保密的要求并不禁止任何人向政府或监管机构举报违法行为，而且道富的政策或程序中的任何内容均不应被解释为阻止员工采取此类行动。

加强我们的准则（续）

不遵守准则和政策

我们严格遵守我们的准则和政策，并制定了执行程序，包括《行为准则政策》和《行为准则框架》。

《行为准则政策》描述了如何处理违反准则的行为，包括可能对违反本《行为准则》和其他政策的员工施加的处罚措施。

《行为准则框架》区分了较低风险的问题和较为严重的行为，对于前者的适当应对措施是辅导和教育，而后者则表明无视我们的准则，或可能对道富在客户、员工、监管机构、业务合作伙伴或公众中的信誉造成风险，将采取更为严肃的处理措施。。

某些行为（例如伪造业务记录）会对公司声誉造成极高风险，即使仅发生一次，也足以构成解雇的依据。

这包括但不限于：

- 故意向客户或监管机构提供虚假陈述
- 明知道富的其他人可能根据相关信息作出业务决定而故意向此人提供虚假信息
- 对任何善意举报已知或可能存在不当行为的人员实施报复行为

此外，在《合规风险管理政策》中，合规部明确表示，道富绝不容忍未能建立合理设计以有效预防或识别监管义务违规行为的合规体系，以及可能对道富及其客户造成重大财务、声誉或监管损害或扰乱金融体系的商业或个人行为。

道富致力于基于严重程度公平处理所有行为问题和违反政策的行为，包括将轻微违规行为视为学习机会，对严重违规行为处以更严厉的后果。轻微违规行为的例子包括：员工第一次未能在截止日期前完成培训包中的所有指定课程。

严重违规行为的例子包括：

- 将“机密信息”或“受限访问信息”通过邮件发送至您的个人电子邮件账户，
- 在合规部拒绝后继续进行个人交易，或
- 骚扰其他员工。

查看我们的《年度行为报告》，进一步了解我们在发现不符合公司价值观和行为期望的行为时如何采取行动。

开展业务时要谨记我们的文化特质

18 为员工赋权

21 工作场所安全

23 保护公司资产和信息

32 避免利益冲突

37 洗钱和制裁

38 贿赂和腐败

47 欺诈

49 与外部机构合作

52 使用社交媒体和公共论坛



为员工赋权 – 包容性与多元化

公司期望每位员工在工作场所内外，都能恪守我们的道德与职业操守。

我们的企业行为激活了我们的文化，并助力我们在业务上取得成功。然而，要真正将这些行为付诸实践，需要所有员工的共同努力与付出。

践行我们的文化特质首先要以尊重的态度对待我们的利益相关方与同仁。包括营造一种我们所有员工都觉得受到重视、包容和支持的环境。当我们鼓励员工展现真实的自我时，我们就能更好地创新解决方案，并交付最佳工作成果。我们的包容性和多元化政策为实现这些目标提供支持。

包容性与多元化

在道富，包容性与多元化是我们的根本所在。在这个充满活力、瞬息万变的时代，我们致力于打造这样一种工作环境：让每一位员工，无论身处何地，都能感受到自己被看到、被倾听、被重视、被认可。我们坚信，营造安全且富有归属感的企业文化，是我们共同的责任。在推进公司的包容性与多元化工作中，我们每个人都发挥着至关重要的作用。

为员工赋权 – 包容性与多元化 (续)

骚扰和欺凌

骚扰和欺凌直接违背了我们的文化特质，道富绝不容许此类行为。我们不会容忍任何形式的骚扰或欺凌，无论何时何地出现此类行为，我们都将采取切实措施严肃处理。

如果您或您的同事在道富遭受了任何形式的骚扰或欺凌，请告知您的经理或全球人力资源部，或者拨打“大胆直言”热线。

- 我们很自豪地与大家分享更新后的“推动包容性与多元化的十项行动”——该版本在原有框架基础上优化升级，以更好地适配我们不断全球化的员工团队。点击此处了解详情。
- 2025 年是我们的员工网络 (EN) 成立 25 周年！25 年来，员工网络为提升认知、建立联系、学习、宣传和变革创造了空间。点击此处了解详情。
- 我们坚持 EEO-1 报告和薪酬公平性披露。点击此处了解详情。
- “团结行动月”活动进一步彰显了我们致力于打造包容性工作环境的决心，让员工感受到受到重视、获得尊重，并能勇敢展现真实的自己。点击此处了解详情。

另请参见

- 全球包容性与多元化政策
- 《平等就业机会政策》
- 《禁止歧视政策》

另请参见

- 《禁止报复政策》
- 《反欺凌反骚扰政策》

为员工赋权 – 包容性与多元化 (续)

工作场所外的行为

在工作场所中, 我们要求每一位员工都应公平地对待他人, 尊重他人, 倡导积极向上的多元化工作场所, 具备团队合作精神, 营造一种安全的工作环境, 并且始终恪守道德素养。

不过, 这些行为不能在下班后就抛诸脑后。您将会被视作道富及其文化和价值观的代表。因此, 您在道富以外的行为也可能会对您的雇佣关系产生影响。

除非法律禁止, 否则如果对您提起刑事或监管诉讼, 您必须立即告知人力资源部门。

一般来说, 员工无需报告轻微的非刑事类违法行为 (如轻微交通违章)。一些员工需要承担更多的义务 (例如, 美国证券交易商的注册代表或在英国担任受监管职务的个人)。如果您属于此类员工, 请确保您知道对您的期望要求, 并履行规定的义务。如果您对是否需要报告特定事项存有疑问, 请联系全球人力资源部、合规部或法务部。

工作场所安全

我们致力于为我们公司的所有人维护一个安全、可靠的环境。

我们致力于为我们公司的所有人维护一个安全、可靠的环境。任何员工在工作期间或在公司场所内时均不得:

- 以暴力或恐吓方式行事
- 使用、拥有或贩运非法药物
- 吸毒或酗酒
- 使用或持有武器。其中包括非法武器、用于体育运动/娱乐目的或其他合法持有的武器
- 以可能导致伤害、财产损失、引发恐惧或恐吓，或以其他妨碍正常工作的方式行事。

我们希望所有员工都能为营造安全、可靠的工作环境做出贡献。如果您知道某种威胁或安全问题有可能影响我们的工作场所，请通知全球安全部以便立即采取行动（请参见第 54 页）。

员工必须积极履行传染病防控责任，以降低疫情对我们的业务运营和合作伙伴（同事、客户和社区）的潜在影响。因此，员工应在身体不适时居家，并了解道富关于传染性疾病（如COVID-19）的相关指引与流程，遵守道富要求的传染病防控和办公室安全协议，包括按要求提供必要文件。

另请参见

- 《全球工作场所安全政策》

工作场所安全（续）

人权

道富支持人权的基本原则。我们相信，坚持这些原则是我们文化和价值观的重要组成部分。

作为联合国契约的签署方，我们郑重承诺恪守联合国全球契约十项原则，并承诺在道富推动并践行这些原则。

我们致力于打造一个包容、安全且恪守道德的工作场所，这是我们文化的核心，并且已经在《行为准则》所述的众多政策中付贯彻落实。

全球人口贩卖和现代奴隶制

我们致力于打造一个包容、安全且恪守道德的工作场所。我们知道在任何供应链中都可能存在的奴役或人口贩运风险，并正在采取措施降低这种风险。禁止员工在我们的业务活动中参与人口贩运及相关活动，包括不当招聘行为，并要求第三方遵守适用的第三方风险管理流程。

另请参见

- 《全球人口贩卖和现代奴隶制政策》

保护公司资产和信息

网络安全在保护我们的资产和信息方面发挥着至关重要的作用。

员工是我们网络安全计划的第一道防线，该计划旨在保护由道富实体、客户、员工、承包商、供应商和临时雇员所拥有和使用的信息系统和数据。因此，员工应谨慎、小心地使用道富资源，并遵守全球网络安全相关政策与标准。未能遵守全球网络安全相关政策与标准可能会导致道富最宝贵的资产受到损害，从而使得相关人员受到纪律处分。

保护公司资产和信息（续）

负责任地使用技术（包括生成式人工智能）是道富创新方法的核心。

道富致力于管控部署人工智能 (AI) 可能会给公司或其利益相关方带来的风险，包括新风险或现有风险的演变升级。道富同样致力于管理人工智能部署的伦理问题，包括对人工智能应用场景进行伦理评估，不使用具有欺骗性、操控性、剥削性或违反适用法律法规的人工智能工具和技术能力。

在开展道富业务时恰当地使用人工智能技术：

- **严禁使用未经批准的人工智能技术；员工必须在已定义且已获批的应用场景内使用生成式人工智能。**员工有责任了解公司有关人工智能使用的政策。
- **道富以负责任的方式开展建设。**开发或采购生成式人工智能的员工必须遵循《人工智能风险政策》和《负责任的人工智能标准》所要求的适用管理流程。
- **了解人工智能系统的局限性。**生成式人工智能会出错—员工须对使用生成式人工智能作出的决定、建议及作为或不作为承担责任。

另请参见

- 《人工智能风险政策 – 全球》
- 《负责任的人工智能标准》
- 《全球网络安全政策》

保护公司资产和信息（续）

使用道富的资源

道富财产和系统具有不同程度的安全和访问保护，具体取决于其所包含的信息类型。使用互联网和其他开放信息资产具有内在风险，不当使用可能导致信息安全漏洞或对道富的声誉造成损害。始终注意这些风险，包括在使用社交媒体时。

同时还应知悉，使用公司系统储存或传输任何通信信息，不论业务相关还是个人相关，都不应期待享有隐私。道富将在适用法律和法规允许的范围内，不时监控和记录员工对设备、系统和服务的使用情况。使用道富的设备或网络发送的个人通信将自动成为道富的财产，并可能受到监控、存档、接受监管调查和司法取证的约束。

未经授权通过电子邮件或其他方式传输机密数据或信息属于违规行为，严厉禁止。其中包括将此类信息发送到您的个人电子邮箱。

不正当使用的例子有哪些？

- 发送、转发或准许带有色情、贬损或煽动性内容或暗示的电子邮件
- 使用道富的设备或系统访问含有色情行内容、或有关赌博、暴力或仇恨言论活动相关的网站
- 通过未经授权的 IT 渠道采购和安装硬件和软件资产
- 未经全球营销部门、总法律顾问或首席合规和运营风险官的事先授权，出于道富商业目的建立或管理任何互联网网站或域名
- 使用道富企业信用卡支付非业务支出
- 将道富内部信息发送到未经授权的外部个人邮箱
- 将道富员工 ID 号码、密码或电子邮件地址用作与非业务相关的互联网活动的 ID，或使用这些信息参与非业务相关的互联网活动

保护公司资产和信息（续）

出于个人原因偶尔使用道富的财产是可以接受的，但必须加以限制并且要在合理的范围内。

某些用途是不允许的。其中包括：

- 将设备、研究、材料、设施或资金用于下列任何目的：
  - 与道富无关的商业目的
  - 个人项目
  - 政治活动
  - 个人慈善筹款
- 那些会干扰道富的任何人员（包括您自己）的工作职责或生产力的用途，以及
- 给道富带来费用或成本的个人使用行为

在开展道富业务时正确地使用个人技术。其中包括：

- 只有在通过经批准的远程访问方法连接到道富网络时，才能使用个人计算机开展业务
- 按照《CIS 控制手册》和自带设备 (BYOD) 计划使用个人智能手机和平板电脑
- 不在任何道富业务活动中使用个人邮箱账户或未经授权的网站、文件存储服务或域名
- 不使用被禁止使用的移动应用程序（包括 WhatsApp）进行业务沟通

在我们受到高度监管的环境中，道富员工必须遵守有关业务沟通的规则，**不使用包括 WhatsApp 在内的禁用移动应用程序进行**业务沟通，这一点至关重要。请仅使用道富分配或提倡的通信渠道、通过道富的设备或环境进行业务沟通。

另请参见

- 《全球网络安全政策》

保护公司资产和信息（续）

保护机密信息

我们的客户、供应商和员工将他们的信息托付给我们，这些信息包括交易、个人或专有商业信息。我们要求您始终将这些信息视为机密并据此对待，除非另有明确说明。

此外，我们的内部运营、程序、技术和服务也会生成或使用机密专有信息。我们执行研究、讨论客户需求、接受订单、结算交易、记录和报告持仓。所有这些活动都基于机密信息。我们有责任保护机密信息，防止无意、恶意或未经授权的披露、滥用、更改、丢失或损坏。

机密信息的例子有哪些？

- 客户信息，包括持有的资产、交易活动、策略、资产级别以及有关客户或其员工或家庭成员的个人信息。在某些情况下，某实体或个人是道富的客户这一事实本身就是机密。
- 第三方信息，包括有关第三方技术、员工或关系的信息，以及从上述来源获取的信息。关于供应商的信息是第三方信息的一个例子。
- 有关道富的敏感或专有信息，包括道富的商业战略与流程、技术、概念、客户及交易或尚未公开的财务业绩
- 个人信息，包括有关道富员工、临时雇员、合资企业员工以及我们客户或客户的顾客的人员的信息。例如，他们的财务、背景、医疗或工作绩效信息

保护公司资产和信息（续）

对机密信息保密。不要向没有合法理由需要了解信息的任何人（包括道富的员工）披露机密信息或讨论机密事项。请勿将电子邮件、备忘录或演示文稿（包括包含机密信息的附录）分发给无需知道该信息的任何人。

对信息保密包括：

- 无论办公室内外，**只要有他人在场，进行交谈或处理工作时都要谨慎行事**。
- **切勿将载有机密信息的文档放在他人可以看见的地方**。此等地点包括共用设施（例如打印机出纸托架），以及您离开期间自己的办公桌。在会后带走所有纸质材料并擦除白板内容。未经授权，不得拷贝机密信息，即使您打算稍后销毁。
- **尊重个人数据的个人权利**。在使用有关个人的信息或能识别个人身份的信息时，按照我们的《全球隐私标准》谨慎地处理这些信息。如果有人与您联系，要求行使其隐私权和数据保护权，您应立即上报给隐私办公室。

遵守并维护所有内部信息隔离墙。认真评估与自身职位相关的信息风险，知晓内部信息隔离墙的存在及其目的。道富同时采用了物理与逻辑（系统访问）隔离措施，以此降低信息在内部业务领域之间不当流动的风险。

谁没有机密信息的“正当知情需求”？

- 家庭成员、朋友、熟人
- 客户、供应商及业界同仁
- 工作中无需知情的任何道富员工或临时雇员

谁有机密信息的“正当知情需求”？

- 出于业务原因需要了解该特定信息的员工
- 取得特定授权可接收此特定信息，并遵守保密性的所有适用要求与措施的道富外部人员
- 受举报法律和其他法律保护的相关政府和自律监管机构

保护公司资产和信息（续）

严禁任何可能破坏物理、电子或制度性信息隔离墙完整性的行为，例如：

- **切勿共享系统 ID 和密码**。这包括将您的密码写在一个很容易找到的纸条上。确保其他人不能使用您的远程访问设置进入公司的信息系统
- **切勿共享您的身份证件**。这包括不得将安全区域的门打开，或允许任何人跟随您穿过上锁的门，除非您确定他们已获准进入该特定区域
- **采取适当措施，维护电子及实体信息的安全性**。根据我们的信息分类标准正确地标记所有记录。依照《全球网络安全政策》的说明，对文件和电子邮件进行加密。将纸质文件和电子储存媒体存放在上锁的抽屉或柜子中。不得在道富所有的台式电脑、笔记本电脑或移动装置上上传或下载未经授权的软件
- **除非获得例外批准，否则切勿在全球任何交易场所使用或显示任何个人或公司的手机、平板电脑或个人笔记本电脑**。如果您需要使用个人或公司的手机、平板电脑或个人笔记本电脑，请离开交易区

问题

我遇到了技术问题，导致我无法访问一个我完成工作所需的安全应用程序。我不想违反任何信息安全规则，我应该怎样做？

回答

不要试图通过共享密码或登录凭据来解决此问题。将您的系统问题上报给您的经理，并解释它给您的团队带来的影响。

保护公司资产和信息（续）

请注意并尊重知识产权。道富拥有的所有专利、商标、商业秘密、业务流程以及版权等都是宝贵的资产。您有责任采取所有合理的措施保护这些宝贵资产。

您不得向外部人士披露道富的商业秘密、机密业务流程或其他机密信息，将其用于个人目的，或在离开道富时将其带走，您不得在道富的任何知识产权或信息中主张任何所有权。这一规定同样适用于您在受雇于道富期间创造的任何知识产权或信息。

另外，您必须尊重软件公司、数据提供商、客户或者我们从其获得知识产权或信息权的其他第三方，或您以其他方式负有义务的对象（包括您的前雇主）的知识产权和信息权。这包括遵守协议或法律规定的所有关于使用、修改、复制、以及保密要求的限制。

特别注意，除非与另一方的相关协议允许，否则您不得将另一方的任何知识产权或机密信息纳入您代表我们建立、完善或修改的任何工作成果中。

另请参见

- 《全球隐私和个人数据保护标准》
- 《全球数据治理政策 - 全球》
- 《全球网络安全政策》
- 《社交媒体政策》
- 《适用于管理人员的员工离职政策 - 全球》

经理的职责

- 了解信息安全控制措施，并确保在我们政策要求的范围内，在您的责任范围内实施这些控制。

此外，您还应该：

- 每年至少一次审查每名直接下属的信息访问权限
- 任何时候只要有人进入或离开您的管辖范围、请假或变更工作，都须理解并遵守《全球人力资源政策》，尤其是要注意经理要在 Workday 中及时办理好离职员工的离职手续。

保护公司资产和信息（续）

内幕信息

学习辨别内幕信息。内幕信息，有时也称重大非公开信息(MNPI)，是指有关道富、其他发行人或投资基金的非公开信息：

- 理性投资者会认为该信息具有重要性；或
- 该等信息很可能会影响证券的市场价格。

内幕信息会给个人和道富增加法律和监管风险，因为个人、公司或第三方基于此信息进行交易，或有时仅仅是由于持有内幕信息，就会引发潜在的市场滥用问题。

一般来说，您不应该寻求从第三方获得内幕信息，或不当地向无合法知情权的任何人披露内幕信息。

当您拥有内幕信息时知道该怎么做：

- 有关如何上报潜在的内幕信息，应遵守您的业务部门的具体程序
- 在拥有关于某证券发行人的内幕信息的情况下，不得为自己、道富或任何其他人交易该证券。如果对您所掌握的信息是否属于内幕信息有疑问，请联系法务部或合规部寻求指导
- 不得与他人分享或“透露”内幕信息
- 除另有指示外，应将潜在的或实际的内幕信息归为“机密”信息

如果您怀疑已收到内幕信息，并且您不知道您所在司法管辖区或业务部门的内幕信息政策或上报指南，则应尽快联系公司合规部，并等待进一步的指示。

另请参见

- 《全球个人投资政策》
- 《道富投资管理公司道德规范》
- 《内幕信息标准》

“避免利益冲突”

作为一家向客户（也可能是其竞争对手、供应商或交易对方）提供一系列服务和产品的金融机构，可能会出现其自身利益与其客户的利益不一致的情况。未能妥善处理或避免冲突可能会导致我们公司的声誉受到损害，或成为法律或监管行动的对象。

利益冲突是指：道富或其员工存在某些利益或关系，可能引发外界对道富在为特定客户或客户群提供服务时的客观性、判断力或履职能力产生质疑的情况。请参阅《利益冲突政策》，了解相关示例以及识别、报告和管理利益冲突的流程。

我们致力于发现利益冲突，并采取适当的方式应对。每当发现潜在冲突时，我们会综合信息、缓释控制或避免冲突等方式来进行应对。

另请参见

- 《利益冲突政策》

“避免利益冲突”（续）

外部活动

凡有意从事某些道富职务之外的其他活动的员工，必须确保他们的参与不会：

- 造成与道富的任何实际或表现的利益冲突
- 不当地影响其履行道富职责的能力
- 给道富带来声誉或监管风险

如果您计划参与任何外部活动（包括但不限于董事会服务或任何种类的兼职工作），您应参阅外部活动政策，以确保获得适当批准并了解哪些属于禁止行为。

问题

有时我会在周末开两三个小时的网约车（拼车计划），以挣些外快。我需要将这个作为外部活动报告吗？

回答

是的，这是一种需要披露的活动。您将得到报酬或期望得到报酬的任何外部活动都需要预先申报。

另请参见

- 《外部活动政策》

避免利益冲突（续）

个人交易

严禁使用机密信息谋取私利或好处，如个人交易。这包括不得利用这些信息为朋友、家庭成员或任何其他第三方谋取私利或好处。

所有个人交易活动必须遵守所有适用的法律、法规和内部政策。道富制定了一项适用于大多数员工的《全球个人投资政策》。道富投资管理公司的员工须遵守该公司的《道德规范》。

尽管对个体员工的具体限制因地点、业务部门和获取信息渠道等因素而有所不同，但这些政策一般都要求禁止员工在掌握道富或我们客户的内幕信息或专有信息时进行证券交易，要求员工报告所涉账户和个人证券交易情况，并要求员工提供与个人交易披露和活动有关的证明。这些政策还限制某些证券和交易类型的交易、限制短线交易，并要求某些员工预先申报所涉证券的个人交易。

道富政策和您的家人

某些情况下，道富政策可能要求您报告或预先审批与家庭成员（如配偶或受抚养人）有关的某些政治活动、投资决定或与工作有关的礼物和招待。这些政策有助于我们遵守法律要求和满足监管期望。我们请您抽出时间确保您理解并能够解释这些要求，并争取使其活动收到这些政策覆盖的人员予以配合与支持。

避免利益冲突 (续)

请不要在以下情况下交易:

- 当持有您收到的关于道富或其客户的交易或持有资产的信息时。对于非法抢先交易 (在类似的道富或客户交易前交易) 以及跟买交易 (在类似的道富或客户交易后交易), 这一禁止规定同样适用
- 基于拟供道富客户使用的信息
- 当持有关于道富可获得的投资机会的信息时
- 当持有内幕信息 (无论是关于道富或任何客户或其他发行人) 时
- 基于道富所做的研究建议, 除非该建议已被公开发布

严禁参与道富所发行证券的期权、对冲或卖空交易。如果您对是否适合交易有任何疑问, 请联系行为风险管理办公室。

工作时赌博

道富不允许在道富的营业场所下赌注、参与抽奖或其他形式的赌博。虽然购买体育彩票或其他彩票可能看似是无伤大雅的娱乐活动, 但也属于赌博。因此, 此类活动以及涉及到任何金额赌注的其他活动, 均禁止在道富的业务和工作场所开展。当您在公司外以道富雇员的身份行事 (例如, 客户活动) 时, 亦禁止参与此等活动。

另请参见

- 《全球个人投资政策》
- 《道富投资管理公司道德规范》
- 《全球反赌博政策》

避免利益冲突（续）

管理业务支出

各级员工在产生业务相关支出时必须负责任地行事。报销必须及时提交，且仅限于《员工开支报销政策》和《全球公司信用卡标准》规定的合理、适当的业务支出。

批准报销申请的经理也应负责核实是否符合适用政策。

工作场所中的个人关系

如果您与其他员工有私人关系，则可能会发生利益冲突或被认为存在利益冲突。因此，《工作场所中的个人关系政策》为工作场所中的个人关系设定了界限。

严禁经理与任何有能力影响工作条件的任何人建立私人关系（恋爱或家庭关系），例如：

- 薪酬
- 晋升
- 绩效考核
- 工作分配
- 纪律处分

如果不与适用法律冲突，当同一部门和/或区域内存在个人关系时，该当事个人有责任通知其经理。如果出现不被允许的个人关系，员工必须立即通知自己的上级经理和全球人力资源服务中心。如果员工未能报告此类关系，可能会受到纪律处分。

如果员工不确定该政策是否适用于其自身情况，应联系全球人力资源服务中心，并要求与员工关系部门的成员秘密交谈。

另请参见

- 《全球员工开支报销政策》
- 《全球公司信用卡标准》
- 《工作场所中的个人关系政策 - 全球》

洗钱和制裁

洗钱是指掩饰犯罪所得收益，使其看起来合法的行为。经济制裁是指禁止涉及某些国家/地区、个人和公司的业务的法律和法规。道富的政策是，遵守与在其经营所在的司法管辖区内开展的业务相关的所有适用的反洗钱和制裁法律和法规。每一位道富的员工均有义务保护道富免受洗钱、违反制裁及其他犯罪活动的影响。为使道富履行其在反洗钱和制裁法律法规下的义务，员工必须：

- **严格遵守一切与客户尽职调查相关的“了解您的客户”标准**。其中包括熟知客户所声明及其惯常使用我们产品与服务的方式。未按照道富政策、标准与程序取得所需的全部信息和文件，不得为新客户开立账户。
- **如果您由道富、在道富或通过道富发现任何异常或可疑活动，请立即提交异常活动表**。此等活动包括客户的异常请求或行为、异常或可疑的交易模式，或其他可能的欺诈、洗钱或其他非法金融活动的迹象。
- **遵守适用的制裁**。其中包括所有适用的经济制裁，以及在道富开展业务的司法管辖区，适用于道富的针对国家/地区、实体或个体的出口管制和法规。

反抵制法律和法规

美国反抵制法律旨在禁止金融机构的员工采取行动来进一步赞同或支持美国未予认可的外国政府的抵制行动。这些法律的作用是防止美国本土企业被用来推动与美国政策相违背的外国政府政策。

有关受禁止行为的清单，请查阅道富关于反抵制合规的政策。

所有要求遵守或以其他方式涉及非美国认可的抵制的要求，无论是以口头形式还是以书面形式收到，均必须报告给美国法律监管部门。道富员工在回应或采取行动以满足该要求之前，必须咨询美国法律监管部门。

另请参见

- 反洗钱和制裁合规计划
- 《反洗钱政策》
- 《全球制裁政策》
- 《全球反抵制政策》

贿赂和腐败

贿赂和腐败

所有道富员工均应遵守道富的《反贿赂和反腐败政策》。该政策制定的标准与适用法律（如《美国反海外腐败法》(FCPA) 和《英国反贿赂法》）一致或比其更为严格。道富的《反贿赂和反腐败政策》禁止任何形式的贿赂和腐败，包括提供疏通费、权钱交易、滥用权力或侵占/挪用公司资产等。

绝不赠送或接受具有贿赂或回扣性质，或以其他方式不当牵涉到特定结果或利益的有价值物品。

其中包括：

- 慈善捐赠和活动
- 赞助
- 礼品与招待（“G&E”）
- 就业机会
- 政治献金和活动
- 向低级别公务人员提供小额付款（便利费或疏通费）以履行日常职责或职能。

另请参见

- 《反贿赂和反腐败政策》

贿赂和腐败（续）

商业赠礼和招待

在商务环境中，赠礼和招待有助于发展与客户和商业伙伴的私交，促进相互尊重和理解。然而，不得给予、提供、承诺或接受礼品和招待，以换取业务的授予或保留，或任何其他不公平的商业利益。在任何情况下，赠予和接受的礼品和招待必须：

- 出于合法的商业目的，且在我们的账簿和记录中准确地反映这一点；
- 与主题、内容、形式和目标受众相适应；
- 成本合理；
- 时间和地点恰当；以及
- 频率适度，不会引发有关正当性的问题。

如涉及到任何不当行为或利益冲突，一律不得赠礼或提供招待。

所有礼品及需纳入管理范围的招待均须预先审批。

在考虑提供或接受礼品或招待时，请参阅《礼品和招待政策》，并知悉此类活动通常需要直接管理层和合规部的事先批准。

另请参见

- 《礼品和招待政策》
- 《反贿赂和反腐败政策》

贿赂和腐败（续）

不得向商业伙伴索取礼品或招待。

针对业务策划适当的活动。道富定期举办或赞助会议和培训等活动，以加强我们的市场影响力。只有当活动本身与客户的业务相关且适当时，我们才会付费让客户参加这些活动。

在任何禁止或不适当的情况下，请勿要求他人向第三方付款。此类情况的例子包括，通过顾问做出政治或慈善捐助以获得某种好处，此举违反了我们的《反贿赂和反腐败政策》或“权钱交易”法规。

问题

一位客户邀请我的业务部门赞助其年度晚宴席位，以便为当地的慈善机构筹款。只要与该客户之间不存在正在进行的业务机会，我们业务部门每年都会赞助该晚宴桌位。我们过去对该慈善机构进行过尽职调查，从来没有出现过问题。既然我知道与这个客户之间目前没有正在进行的业务机会，我还需要完成尽职调查吗？

回答

是的，您仍然需要对拟定的慈善受赠者和客户提出该赞助请求的相关背景与情况完成尽职调查，以确保捐赠不会被用于掩饰，并确保我们决定的透明性。更多详细信息，请参见《道富反贿赂和反腐败政策》。

贿赂和腐败（续）

供应商合作

在与供应商或中介机构接洽时，不得违反法律、法规或适用政策。道富可能需要对其供应商和中介机构代表我们行事时的贿赂行为或其他违法行为承担法律责任。因此，在与此类第三方合作时，以下规则适用：

- 必须根据《第三方风险管理政策》对合作行为进行所有适用风险的评估，包括贿赂和腐败风险
- 在与供应商和中介机构签订合同之前，以及在整个合作周期的各个阶段，都需要进行尽职调查
- 根据《全球采购政策》，及时与采购部合作，以确定供应商，必要时促进竞标，就供应商合同进行谈判，从而确保合同条款符合监管和政策要求，确保我们以具有商业竞争力的价格获得适当的业务服务
- 在明知或有理由知道某款项将被用于不当目的的情况下，不得批准将该款项支付给供应商或中介机构。

另请参见

- 《第三方风险管理政策》
- 《全球采购政策》

贿赂和腐败（续）

就业推荐

进行或收到就业推荐时，切勿要求或提供优惠待遇以获取道富的商业优势。道富将要求所有候选人通过我们正常的招聘流程，被推荐的候选人应当与其他候选人一样接受相同的评估。在任何情况下，道富都不会根据推荐或违反适用的法律而雇用不合资格或资格不足的人员，或者为此等人员设立或定制职位。请注意，激进地推荐某特定候选人可被解读为试图造成不当影响。

应特别注意来自客户或公职人员的推荐。当推荐来自于客户或公职人员时，或者当我们发现某位候选人与客户或公职人员有关时，必须向人才招聘部披露该关系。在向这样的候选人发出录用通知之前，人才招聘部应客观地审查招聘流程，以确保流程适当且未受到任何不当影响。

问题

一位客户提到，他的儿子明年就要大学毕业了，他对道富的实习计划很感兴趣。然后，客户问我是否可以做些什么来确保他儿子的申请得到考虑。我有什么可以帮助到我客户的儿子吗？

回答

您可以将该候选人推荐给道富。然而，所有的招聘决定都必须完全基于候选人资质，并且必须在我们完成全面的尽职调查程序之后才能做出。我们的人才招聘团队将负责这一过程，您不应再参与其中。

另请参见

- 《反贿赂和反腐败政策》
- 《员工推荐政策 – 全球》
- 《礼品和招待政策》

贿赂和腐败（续）

游说

由于道富的业务性质，员工可能偶尔会与政府官员接触。无论这些接触是个人行为还是团体活动的一部分，都可能被视作游说，并可能导致对员工和公司提出登记和报告的要求。员工必须了解如何与这些公职人员互动的规则，以避免违反监管法规或产生不必要的登记和报告义务，并确保与道富在公共政策事务上的观点和立场保持一致。员工若以非销售相关的身份与公职人员接洽（请参见下文“采购游说”部分），应咨询公共政策部。

- **立法游说**。与金融服务业的所有公司一样，道富也受到联邦、州和地方层面的监管决策的重大影响。在适当的情况下，我们力求确保公司利益在相关政策形成过程中得到表达。未经公共政策部事先批准，不得从事立法游说活动，包括参加由行业协会或其他团体组织的与公职人员的会议。
- **采购游说**。某些司法管辖区要求那些向公共实体招揽业务的个人和实体提交游说登记报告。在与这些实体的个人进行任何接触之前，请确保您了解相关规则。如有问题，请联系合规部。

政治献金和活动

严禁以为给道富谋取利益为目的提供任何政治献金。重要的是，确保个人提供的竞选捐款（可能包括直接的财务捐款和“实物”捐款）不会造成不适当行为的出现。

请勿做出任何将导致道富失去与任何政府实体开展业务资格的个人献金或活动。许多司法管辖区都制定有严格的“权钱交易”的法律，旨在禁止通过竞选献金不正当地影响政府进行决策制定。如果要求您对个人政治献金提出预先申请，请确保您事先获得每笔献金的批准，以免违反这些法律。

另请参见

- 《政治献金和活动政策》

贿赂和腐败（续）

在您个人的政治献金或活动中，不得使用任何道富资源，或以任何道富实体名义。其中包括在工作时间参与政治活动，以及将道富的计算机、电子邮件、打印机、复印机、电话或其他设备用于政治用途。另外，绝对不可向同事、商业伙伴或客户募集献金，或者迫使他们参加政治活动。

您必须使用个人资金支付政治献金。不得向道富公司索要个人政治献金的报销，也不得要求他人代您提供捐助。

未经批准，绝不得代表道富提供任何政治献金。凡由或代表道富做出的所有政治献金，必须获得首席执行官的批准。政治活动需要法务部与合规部批准。

如果您对任何个人政治献金或活动是否受限或受禁存有任何疑问，请事先联系反贿赂和反腐败 (ABC) 合规团队。

慈善捐赠和活动

道富基金会向实施教育和劳动力发展计划的组织提供捐款，以缩小我们生活和工作的社区中弱势群体在教育成就和就业能力方面的差距。

道富基金还会通过“配捐计划”支持员工的慈善捐款和活动。“配捐计划”通过将志愿者服务时间货币化（“DoMore”）、个人捐款配对（“GiveMore”）以及通过参与由慈善组织赞助的有组织的筹款活动（“CollectMore”）来认可员工的慈善捐赠

负责任经营

道富认识到，以对社会和环境负责的方式管理我们的业务活动，并回馈我们生活和工作所在的社区，对于我们取得长期成功至关重要。我们深知，可持续增长源自于秉持绝对诚信的经营之道，并且以尊重我们的股东、客户、员工、社区和环境的方式行事。我们坚持健全治理的原则，并致力于帮助客户取得成功。我们致力于营造一个全球化、包容性的工作环境，让员工感受到自身的价值和归属感。我们深感肩负社区共荣与环境可持续的责任，这同时体现在我们开展业务运营的方式以及提供的产品与服务之中。

贿赂和腐败（续）

和活动。此外，通过道富的志愿者计划，所有正式员工每年都享受 32 小时的志愿者假期。

为了营造一个无募捐骚扰的环境，任何慈善筹款都应在道富以外进行。参与慈善活动时，请谨记：

- 不得要求同事向慈善机构或学校提供经济资助。个人可自行决定支持什么慈善机构、组织或事业。在这方面提出的任何口头或书面要求都可能违反政策。

经理的职责

在业务部门进行任何慈善捐赠之前，经理必须考虑以下因素：

- 对该慈善机构进行捐助是否可能损害道富的声誉
- 是否已根据反贿赂和反腐败要求对受赠组织进行了适当的尽职调查
- 捐助是否由能够做出对道富有利决定的官员或客户申请
- 客户或官员或其朋友和家人是否会从捐助中直接获益
- 该款项是否以接受业务利益为条件，或者是否存在最新的信息请求、提案请求或待决的业务决定

在邀请员工参加志愿者活动时，管理者应考虑其沟通的背景和内容，并明确表示参加活动完全出于自愿。禁止强制员工参加志愿者活动。

贿赂和腐败（续）

- 当参与道富的“配捐”和志愿者计划时，员工可以通过贡献其时间或财务资源来支持具有 501 (c) 3 资格的组织、经认证的学校，或其在美国以外的当地同等机构。
  - 如果您选择通过道富计划（例如，使用您的志愿者假期）支持公民参与工作，您仅可以努力支持政府的无党派工作（例如，在当地投票中心做志愿者），严禁为候选人、政党或公投议题提供支持。
  - 本质上具有严格的宗教、政治性、或支持现行军事计划的组织没有资格通过道富的“配捐”和志愿者计划获得支持。
  - 所有志愿者的参与均为自愿行为，员工可自行决定是否参与。
- 请勿以不正当地为道富谋取利益为目的，以个人名义、或利用道富的资金支持某一慈善事业或进行慈善捐款。
- 某些慈善捐款和活动可能需要在 StarCompliance 中事先申报。

另请参见

- 《资料收集与分发政策》和《慈善筹款政策》
- 《全球志愿政策》
- 《配捐指南》
- 《反贿赂和反腐败政策》

欺诈

欺诈

道富严禁各种形式的欺诈行为。欺诈并不限于故意欺骗，有时可能涉及其他故意的、鲁莽的或疏忽的行为，例如做出虚假或不完整的陈述或故意不合理地调查不当行为（即故意视而不见）。它还可能涉及未能公开的相关事实，例如未及时披露已知错误。提出您对欺诈、腐败、不诚实或其他不当行为的疑虑。此规则不仅适用于您亲身经历的事件，还适用于您亲眼目睹或另行知晓的事件。道富负在内外部均负有报告义务，要求即时上报所有潜在的欺诈行为，并进行审查。联系“大胆直言”章节所列的任何渠道，都会启动上报和审查流程

道富严禁任何形式协助逃税的犯罪行为。在以下情形下可能会发生这种情况：例如，当员工协助客户在开户/准入期间提交虚假的尽职调查报告；明知产品可以用于避税仍协助客户开发；明知离岸基金的产品包含虚假陈述以达到避税目的，仍接受离岸基金的税务自我认证。

遵守资金转账和交易发起流程 (FTTOP) 政策和准则。在收到对现金或证券的流动有直接影响的任何内部或外部传达的指令时，必须确定其由经授权的人员提供，必要时还须根据我们公布的准则对其进行验证，然后道富方可按照这些指示行事。

另请参见

- 《资金转账和交易发起流程政策》
- 《欺诈风险管理政策》

欺诈（续）

记录保管的完整性

无论是对我们的业务经营而言，还是出于法律目的，亦或是为了证明我们的财务业绩及对法律和政策的合规情况，记录都至关重要。作为道富的员工，您对自己编制或管理的记录、报告和信息的完整性负有个人责任。

不得篡改或伪造业务记录。此规定具有普遍适用性，但尤其适用于下列情况：

- 出于欺诈或欺骗目的，伪造账簿、记录或账目（例如，倒签文件日期或提交伪造的开支报告或虚假的时间记录）
- 事后更改记录，尤指预期要进行审计或调查（内部或外部）时。更改包括选择性地移除或销毁材料或内容。任何问题应在发现时通过提供说明/解释来处理。

仔细查看所有声明和陈述。您在履行职责过程中所做的任何陈述都必须真实、完整和准确。对于由您监督或监管的其他人起草的记录，或在您履行您的职责时使用的记录，本项职责同样使用。仔细评估声称是事实的声明，并在必要时纳入适当的免责声明。如果声明或陈述要求进行个人判断，确保判断出于善意，并符合适用的行业标准、法律和法规。

在进行个人或公司证明之前执行适当的尽职调查。

- 个人证明：当您被要求证明某些事宜，例如您个人遵守我们政策的情况、您账户持有情况的准确性，或者某项活动或交易的细节时，您应当特别注意。如果您对于您被要求证明的事宜存在疑问，请联系要求该证明的人员，并与其讨论该事宜。
- 公司证明：对于您被要求代表道富向客户、监管机构或其他方提供的任何证明，都应当执行相同程度的尽职调查。此类事宜可能包括道富遵守客户政策的情况、合同要求、招标需求（RFP）、尽职调查问卷（DDQ）或监管、金融或其他提交材料的准确性。如果您不确定自己是否获得授权代表道富提供此类证明，您应当与您的经理讨论相关事宜。

与外部机构合作

虽然许多道富的员工与竞争对手、监管机构、专业/职业团队或媒体进行商业接触的频率并不高，但所有员工务必了解此项规则。

在使用公司名称、标识或专有品牌资产或消息时，或在对道富品牌、产品、服务、举措或计划进行引用时，应始终遵守道富的品牌程序和指南。此项也适用于任何可能表明道富与第三方之间存在关系的内部或外部沟通。如果供应商或外部方在未经全球营销部门事先批准的情况下，希望使用道富的名称、标识或其他专有内容作为其宣传材料的一部分，不得允许任何此类任何外部宣传（发布新闻稿、案例研究、社交媒体帖子、网站上的关联提及、受邀在会议/活动上发言等）。

竞争对手

绝不从事不正当竞争行为。道富的政策和反垄断法要求进行公平竞争。不得歪曲任何重大事实或从事任何其他对竞争对手不公平的交易。请确保自己已了解交叉销售和捆绑销售的允许范围，以确保产品和服务的关联方式合法。同时，未经总法律顾问或其指定人员批准，不得与竞争对手讨论定价策略或签订限制竞争的协议。

与外部机构合作（续）

监管机构和执法官员

道富将充分配合所有监管和执法官员。如监管机构或执法官员与您联系，在进行任何有关查询的沟通前，您应向法务部寻求指示。这适用于任何传票、搜查令或类似的法律文件，以及电子邮件、信函、电话、亲自拜访等情况，或任何其他形式的接触（除与银行监管机构的正常和日常沟通以外）。

在获得法务部的指导后，员工在与监管机构和执法官员的沟通过程中应做到透明、坦诚和全面。

仅向需要了解与其道富职责相关的信息的道富员工披露机密监管信息。为避免产生怀疑，在没有具体的监管批准的情况下，临时雇员、供应商、客户和顾问不得接收机密监管信息。在有限或受限制的情况下可能允许进行其他披露，但在任何情况下均不得利用个人电子邮件传输机密监管信息。仅可使用道富系统的安全方式传输机密监管信息。在披露之前，应与总法律顾问或首席合规和运营风险官讨论任何其他潜在的披露内容。

与外部机构合作（续）

使用媒体沟通

将来自媒体（记者、新闻工作者、博主、电视台/广播电台等）的所有采访请求转交公共关系团队。

如有任何媒体问询，请转交公共关系团队处理；凡来自投资界的问询，请转交投资者关系团队处理。请勿回复问题，即使对方反复询问。其中包括要求您对市场传言或猜测发表评论。在美国之外，您亦可将询问提交给您所在办事处或地区的全球营销部代表。此项要求还适用于任何采访、背景评论和公开露面，**以及包含有关道富信息的任何社交媒体帖子。在发布投资界（包括道富自身证券的投资者）可能感兴趣的任何财务或其他信息前，请咨询投资者关系部和法务部。**举例而言，此类信息包括财务业绩、非公开信息、未来活动或表现预测，或者道富证券的分析师或投资界中的其他人可能感兴趣的其他信息。

请注意，道富仅通过特定渠道与投资界沟通。我们既未使用亦不允许使用社交媒体来传达投资界感兴趣的信息。

另请参见

- 《道富媒体政策》

使用社交媒体和公共论坛

使用社交媒体和公共论坛

道富不会以任何方式阻止您在私人生活中使用社交媒体。以下有关使用社交媒体的指南仅是为了避免对道富造成意外后果，并不会限制您在法律法规下的任何权利。

在您个人使用社交媒体时，应运用自己的判断力和辨别力。如果您在任何社交网站上表明自己是道富的员工或与其有联系，请注意，您的帖子和其他社交媒体活动可能会将道富反映给您的社交网络成员，并潜在地反映给更广泛的受众。请注意，在某些网站（例如专业网站、政治网站或金融网站）上表明您与道富的联系，可能将您在其他网站上的活动链接到道富。请注意，无论您的帖子和其他社交媒体活动是否直接链接或关联道富，它们均可能受到监控，分享不当内容、负面或诋毁性评论以及为其他用户负面内容的帖子“点赞”亦违反了我们的政策。**如果您表明自己是道富的员工，则您所有的帖子均必须符合公司《行为准则》的期望。**

除非已获得全球营销部的特别许可，否则请勿声明或暗示您在为道富代言或者道富赞同任何私人消息。此规定是为了防止他人可能将个人消息误认为是经道富认可或批准的消息。至少要强烈反对就特定金融产品或策略提出看法或建议。如果您能够通过这些信息确定自己与道富相关联，则这种信息就是被禁止的。根据论坛性质和您的工作职能，其他政策限制也可能适用。任何情况下，凡代表道富发出的社交媒体消息都必须经过批准，并通过公司核准的渠道发布。

报告任何未经授权发布的非公开信息。如果您发现公共论坛或第三方媒体或其他网站发布道富的非公开信息，请立即通知公共关系办公室。

另请参见

- 《社交媒体政策》

大胆直言

54 我想大胆直言时该与谁联系?

55 机密“大胆直言”上报热线

57 “大胆直言”上报流程图

58 管理



我想大胆直言时该与谁联系?

您应使用最适合自己的渠道报告疑虑。

通常而言, 您的经理是一位极佳的求助对象, 他/她或许最能理解您的疑虑并采取适当的行动。

如果您不便向您的经理或管理链中的其他人提出您的疑虑, 也可以利用以下资源:

- “大胆直言” 热线
- 行为风险管理团队 (ethics@statestreet.com)
- 负责您所在业务部门的高级合规官
- 全球人力资源部
- 法务部
- 全球安全部

有关疑虑将根据所报告疑虑的性质交由相应的调查团队处理。

报告工作场所安全疑虑、潜在可疑活动、犯罪行为或异常行为:

- 如面临迫在眉睫的伤害或损害, 请联系警方、消防或其他相应的外部应急人员
- 在所有其他情况下, 请联系全球安全部

对于涉及会计或会计控制、审计或潜在腐败的投诉/疑虑事项, 所报告事项将通过机密 “大胆直言” 热线上报给董事会的首席董事。

如果您身在英国, 希望向 FCA 举报, 请致电 +44 (0)20 7066 9200, 时间为周一至周五上午 10 点至下午 3 点, 或留言, 或发送电子邮件至: whistle@fca.org.uk

如果您身在欧盟, 希望直接向您所在地区的监管机构举报, 您可以在此处找到欧盟监管机构列表的链接

机密“大胆直言”上报热线

请点击此处，通过线上渠道或电话报告相关疑虑。

通过邮件报告疑虑：

收件人：State Street
5500 Meadows Road, Suite 500
Lake Oswego, OR 97035 USA

“大胆直言”上报流程图



第1步

您报告

您有多种方式可以报告疑虑，包括以下途径：

- 您的经理
- 负责您所在业务部门的高级合规官
- 行为风险管理团队
- 全球人力资源部
- 法务部
- 全全球安全部
- “大胆直言”热线



第2步

收到您的报告

无论您通过哪种方式报告，我们都会对疑虑进行跟踪和管理，并根据报告的性质将其分配给相应的调查人员，可能涉及的部门如下：

- 员工关系部
- 审计部
- 法务部
- 行为风险管理团队
- 全球安全部
- 全球网络安全部



第3步

对您报告的事项进行调查

每个疑虑都会交由一位独立、中立的主题专家负责调查。

如果您选择匿名报告，请使用报告时提供的唯一密钥和相关密码查看最新进展，并与调查人员沟通



第4步

如有需要，采取纠正措施

针对报告所采取的应对措施可能包括纪律处分、对员工或经理进行辅导，和/或改进流程及控制措施。



第5步

您的工单已结案

您将收到工单结案通知。

鉴于信息的保密性质，您可能无法获知有关具体行动的相关内容。

管理

由行为风险管理团队管理。加入公司时及此后每年，所有员工都必须阅读本政策，并成功取得培训证书。为了确保符合《行为准则》，您需要遵守合规部的任何合理的信息请求。

解释/例外。总法律顾问有权解释本政策并提供指导。总法律顾问将此类同等权力扩延到首席合规和运营风险官。

总法律顾问亦有权根据相关事实和情况（例如当地习俗或法律、合约义务及财政困难）准予本政策的例外情况。任何员工均可以书面形式向总法律顾问提交申请。只有提出令人信服的理由，例外才可获批准；所有获批准的例外必须仍然符合本政策的总体意图和期望。

如果申请例外的员工是《1934 年证券交易法》第 16 条所界定的执行官，总法律顾问还必须向董事会的审查和审计委员会提交提议供审议。凡授予第 16 条所界定之高级人员的豁免，须向审查和审计委员会披露并公开披露。

有关解释和例外情况的一切决定，将由总法律顾问（以及审查和审计委员会，如适用）酌情决定，且该决定即为最终决定。

本政策并非雇佣合同，并未设定员工任何期限的继续雇佣权或有利于员工的任何其他权利。

修订政策。行为风险管理团队将在认为必要时并在与总法律顾问协商后定期审查和更新本文件。在印刷出版日期之后对《行为准则》所作的任何变更都将纳入该文件的电子版中。如果发生任何此类变更，电子版将是最新的版本。



statestreet.com