

2026 年行為準則

我們的道德、文化特質及期望行為

內容

道德核心概念

一則來自 Ron O’ Hanley 的訊息 3
一則來自 Beth Rudofker 的訊息 4
道德核心概念 5
在道富的行為中反映價值觀 6
《行為準則》宗旨 7
本政策涵蓋對象 8
對主管的期望 9
道德決策 10
勇於直言 11
恪守準則 15

以我們的文化特質執行業務

賦權員工 18
工作場所安全保障 21
保護公司資產和資訊 23
迴避利益衝突 32
洗錢與制裁 37
賄賂與貪腐 38
詐欺 47
與外部單位合作 49
使用社群媒體與公共論壇 52

勇於直言

如果我想勇於直言，應該與誰聯絡？ 54
保密通報勇於直言熱線 55
勇於直言通報流程圖 56
管理 57

道德核心概念

3 一則來自 Ron O’ Hanley 的訊息

4 一則來自 Beth Rudofker 的訊息

5 道德核心概念

6 在道富的行為中反映價值觀

7 《行為準則》宗旨

8 本政策涵蓋對象

9 對主管的期望

10 道德決策

11 勇於直言

15 恪守準則



前言：

Ron O'Hanley

董事長暨執行長

我們的業務建立於信任之上。

身為全球主要機構的合作夥伴，我們必須每天保持最高標準並挑戰自己和彼此，以便做出健全的決策，並且贏得客戶的信任。業務相關人士期望我們公平地為他們服務，並針對所做所為採取適當行動，如此便是我們文化的基本要素，也是對誠信和追求風險卓越的承諾。

無論扮演什麼角色或履行什麼責任，我們每個人都在保護道富的聲譽上扮演著重要的角色。《行為準則》於協助我們做出道德決策、避免利益衝突，以及以公平尊重的態度對待客戶和彼此上，奠定了穩固的基礎。若未將韌性和控制融入日常營運中，我們便無法實現策略願景。

請仔細檢閱本文件，瞭解道富的標準和期望如何適用於您的職務。如果有疑問或疑慮，或者目睹了與這些期望有衝突的行為，我也鼓勵您勇於直言。您有許多提出疑慮的選項—您可以與您的主管討論，或諮詢法令遵循、法務、全球人力資源或其他相關單位。此外，也可以隨時運用由獨立第三方運作的勇於直言熱線 (Speak Up Line)。

在此先感謝您承諾遵守我們的《行為準則》，並質疑或通報違反準則的行為或做法。



Ron O'Hanley

前言：

Beth Rudofker

全球法令遵循長
暨營運風險長

管理風險為道富的文化基石，我們相信每個人都對達成風險卓越負有責任。《行為準則》提供所有員工和臨時人員的期望行為和教戰守則，以確立我們在執行業務與合作上的期望。除此之外，《行為準則》提供我們在符合法律、規範之下，及承諾依高標準行為與個人誠信執行業務之框架。錯誤難免發生，而發生時絕對不能掩飾。反之，我們保留從錯誤中吸取教訓以更明智行事的權利，因為我們越充分瞭解，就會做得越好。

儘管我們都有責任管理風險並保護道富的聲譽，但您不應孤軍奮戰。您也可以在《行為準則》中找到方法，讓您能夠管理業務活動中可能面臨的風險。此外，您的主管和企業法令遵循、企業風險管理與內部稽核部門的同事也樂於提供協助。

如果有任何問題或疑慮，請隨時勇於直言或尋求法令遵循或相關單位的指導。



Beth Rudofker

道德核心概念

我們的企業價值觀和文化將我們團結成一個組織，並引導我們做出每個決策。

長久以來我們在工作中體現我們的價值觀並將此融入我們的文化，而贏得信賴的業務合作夥伴的聲譽。

我們的文化特質彰顯了我們的價值觀，並強化我們鼓勵員工在日常工作中展現的具體行為。積極主動、跨團隊合作、推進成果、採納新的解決方案並幫助他人成功，都是我們力求在整個組織中大加展現的行為。個人行為反映了我們的文化，這就是為什麼我們在公司內外特別重視個人責任和個人道德的原因。

道富知道，正常業務流程中難免發生錯誤。

重要的是要在錯誤發生時承認出錯，以便在其變成更大的問題之前加以解決。但絕不接受掩飾錯誤的行為。

在道富的行為中反映價值觀

公司的價值觀

為道富文化特質
奠定基石。

- 信任是我們最大的資產
- 始終找到更好的方法
- 團結一致
- 全球力量，當地公民

文化特質

指引我們的日常行為
並使我們的策略得以就緒。

具備整個企業提倡的行為

可讓您協助
我們實現策略。

勇於負責	突破藩籬	以誠信和速度交付成果	每天都做得更好	關懷我們的同事、客戶與社群
↓	↓	↓	↓	↓
主動採取行動以達成營業目標	跨團隊合作以達成我們共同的目標	在兼顧風險管控之下，為客戶、員工與投資人推進成果	尋求更好的工作方法並採納有新意的解決方案	幫助他人取得成功

《行為準則》宗旨

儘管沒有一套準則可以涵蓋您可能遇到的每種情況，但《行為準則》提供所有員工應遵守的指導和規定，以此奠定對業務和員工行為的期望。

無論您遇到的情況是否特定由《行為準則》及／或道富政策處理，都應該運用道德決策（更完整說明如下）確保您不僅遵守政策所制定的期望和規定，也瞭解和尊重準則所依據的精神。

《行為準則》中的許多要求及期望行為反映了法律或規範。在許多情況下，我們針對業務和員工所設定的要求和期望，比適用的法律和規範更為嚴格。在所有情況下，無論適用的法律或規範是否允許較低的標準，請務必遵守《行為準則》中所述的標準。

行為風險的定義是，因公司或其員工的行為、作為或故意不作為而導致未公平對待客戶、保護市場慣例並遵守我們為公司和員工設定之預期標準所產生的暴險。

違反《行為準則》或相關政策可能導致懲戒處分，在某些情況下，可能包括立即終止聘僱關係。如果涉及違法行為，也可能發生民事或刑事訴訟。

我們業務的任何部分都可能出現不當行為，但是道富可以因應許多形式的行為風險，方法是確保：

- 我們識別並評估可能違反《行為準則》期望和規定的困難決策和行動
- 我們積極監控可能發生不當行為的流程和互動
- 我們立即向適當的團隊和個人呈報疑似的不當行為

本政策涵蓋對象

我們的《行為準則》適用於道富的所有員工，無論您身在何處；您為哪個業務、團隊或團體工作，包括道富子公司；或者不論您是全職、兼職、在辦公室或遠端工作。

若受本政策約束，則無論您在公司的職位為何，都應遵守其要求。

最後，儘管非子公司合資企業廠商、供應商、臨時人員或員工不受本政策的明確約束，但如果您負責監督他們，當他們的行為與本《行為準則》中設定的期望不一致時，您應管理他們的工作並透過勇於直言程序呈報。

我們的《行為準則》中所表述的準則同樣適用於辦公室及在家工作的個人。如果對於所在的工作場所如何影響《行為準則》中的任何規定有疑問，請與您的主管討論。

我們的受託責任

贏得客戶的信任不僅對業務有益，在許多情況下，也是我們對客戶受託義務的必要部分。做為一家為全球不同客戶群提供全方位服務的主要金融機構，我們經常為客戶擔任不同身分的受託人。受託人是指受他人委託以最佳利益行事的個人或機構。這代表，當道富做為受託人時，必須對每位客戶行使忠誠、誠信、誠實和合理判斷；並且可以透過多種方式達成這一點，例如在執行為履行受託人義務而制定的政策、程序或其他流程時，迴避或減輕利益衝突或完整記錄決策過程。

對主管的期望

我們都是道富聲譽的捍衛者，但在定調、鞏固核心概念，以及通報或呈報受其監督之個人相關問題方面，主管負有特殊責任。

- **定調中心思想。**在您的所有員工之間建立風險卓越文化是職責很重要的一部分，包括任何臨時人員或合資企業的員工。我們期望主管以身作則並示範我們期望的行為。我們期望您能提倡道德決策。我們期望您營造包容的環境，讓團隊知道他們可以舉手發問，並被鼓勵提出潛在問題。
- **鞏固核心概念。**我們期望主管瞭解我們的文化特質和政策要求，及做出與之相符的決策。我們期望主管給予其團隊的建議和指導反映我們的文化特質和要求。
- **通報或呈報問題。**針對任何與《行為準則》精神不符的行為和活動，我們期望管理者於收到相關報告後及時處理。此期望甚至延伸到您在直接責任範圍之外觀察到的事項。此外，我們期望主管不會參與、容忍或促使允許或看似允許對向主管呈報問題的個人進行報復行為的工作環境。

新員工常常會在聘僱的最初幾週發生違反政策的情事。主管可以強調訓練截止日期的重要性、審查經常發生違規行為的活動要求（例如：個人投資、外部活動和檔案分享），以及在新員工對我們的政策如何影響其職務有所疑問時提供幫助，藉此消除新員工在過渡期間的困惑。

道德決策

道德思考可以讓某些決策變得更容易

我們所有人都在執行工作的過程中面臨艱難的決定。但透過應用道德決策架構，許多情況可能更容易，這是因為該架構可以使正確的選擇更明確。如下方圖表所示，道德決策包含自問五個關鍵問題，並採取相應行動。

此架構可用於測試決定或疑慮，幫助我們從不同的角度考慮問題，並避免產生短視近利的結果。如果潛在的行動方案似乎未解決上述一個或多個問題，您應該向上呈報或讓其他人參與對話。



勇於直言

我們每個人都感到當知道事情不對勁時應立即勇於直言。我們也知道這股勇於直言的衝勁可能伴隨著猶豫不決。但若沒有說出來，則幾乎是做了糟糕的決定。

盡早提出問題所在或舉手發問，可保護我們的客戶、業務與公司。未辨識及處理問題可能會對整個組織造成重大後果。在不同業務單位（甚至在其他金融機構）得知問題時，我們應該想想自己的業務是否也可能出現相同的問題。

我們得藉由推動勇於挑戰的文化相互提供協助。這也代表，針對實務上有看似不符合我們期望之情形時，應主動發問、尋求諮詢，以及勇於挑戰其做法。更重要的是，針對提出疑慮的當事人，我們須給予傾聽。

問題

在勇於直言之前，我是否需了解與該事件的所有資訊？

答案

否。勇於直言的目的在於使他人介入並調查該事件。事實上，您一旦提出問題便開始勇於直言。例如：提問「為什麼我們只為這位客戶做這種事情？」如果答案沒有解決您的潛在疑慮，您應該考慮進一步呈報問題。您不必調查問題或提供證據。當您愈早勇於直言並提問就愈早有人可以調查該問題。

勇於直言（續）

何時勇於直言

我們期望您及時通報任何實際、企圖或疑似違反適用法律、規定、法規或政策的行為。如果您知情不報，該行為本身也構成違規。

對於主管而言，這表示當您察覺到與您的員工、臨時人員或合資企業員工有關的問題時，您必須視需要處理、呈報和通報問題。這包括通報您所在部門以外的情況，或涉及團隊以外的員工或臨時人員。

至於自我通報 ，人非聖賢，也都會犯錯。重要的是，我們對自己的行為負責。儘管自我通報不一定能保護您免於懲處，但可視為抵減考量，也就是說除了最嚴重的違規行為外，通常會減少所有違規行為的處罰。相反地，如果後來發現員工知道有違規行為但沒有通報，那麼在考慮任何懲處時，這就會是加重考量。

勇於直言熱線的通訊內容於道富內部的分享，僅限於須進行恰當的後續追蹤之必要範圍內。例如：必須告知資深律師（資深副總裁或以上）、法務長或稽核長有關任何明顯或可能違反法律或詐欺活動的資訊，以便加以識別。此外，若該情況涉及執行長或財務長，則必須向稽核長或法務長報告，他們會相互知會該情況，並立即通知董事會的審查與審計委員會主席。

問題

我最近從同業競爭對手加入道富，主管要求我在下一次團隊會議上自我介紹，並分享我的背景和經驗。我從事了一些有趣的技術專案，我確定這些專案在業界具領先優勢，但不確定可以分享多少與此相關的資訊。我應該怎麼做？

答案

儘管道富對擁有豐富相關經驗的人非常感興趣，但我們並不希望任何人會分享前雇主的專屬、機密或敏感資訊，如同我們也不希望前員工分享與我們有關的相同資訊一樣。

勇於直言（續）

如何勇於直言

您有許多向上呈報疑慮的選項（請參閱第 54 頁）。

如果您對任何實際、企圖或疑似違反適用法律、規定、法規或政策的行為有疑慮，我們的勇於直言熱線 24 小時全年無休。向勇於直言熱線通報的會計做法、內部會計控制或稽核相關疑慮，會提供給董事會的主要董事、法務長和稽核長。

勇於直言熱線由獨立第三方運作，供道富的員工、臨時工、客戶和供應商通報任何潛在或實際行為不當或政策違規問題。儘管表明身分讓我們能儘速、適當地採取行動，但您可以匿名通報（除非當地法律不允許）。

如果您知悉可能影響工作場所的威脅或安全問題，應通知全球安全部門立即採取行動（例如對工作場所安全有影響的限制命令，或對道富設施的特定威脅）。

您可以隨時向法令遵循部、員工關係部、法務部或其他相關部門通報問題。切勿因您無法確定哪個部門是處理通報的「正確」部門而延遲通報。無論您向哪個公司部門呈報疑慮，該案件都會進入審查程序。

最後，您可以直接向許多道富的監理機構揭露問題，包括但不限於英國審慎監理局 (Prudential Regulatory Authority) 或金融行為監理局 (Financial Conduct Authority)、美國的證券交易委員會 (Securities and Exchange Commission) 或美國聯準會 (Federal Reserve)，以及香港金融管理局。向內部管道進行報告並非為通報監理機構的先決條件；通報者報告案件至道富內部管道與監理機構，可以是同時或為前後進行。通報者亦無需一開始就向道富揭露資訊。

勇於直言（續）

反職場報復政策

任何形式的報復均無法接受。道富絕不容忍對善意通報潛在違規行為，或對參與或配合此類通報或執法行動所引起的任何內部或外部調查或審查的任何人進行報復。報復行為包括當任何員工或臨時人員依合理信念從事下列事項時，對其工作方面施加負面的後果：

- 善意通報可能違反公司政策或適用法律的行為
- 參與或配合任何內部或外部調查

工作方面施加負面的後果有哪些？

- 錯失升遷機會
- 不適當的年終評等
- 排除在會議和活動之外
- 威脅任何善意通報或配合內部或外部調查的人員，稱其要承受不利後果
- 製造充滿敵意的工作環境

恪守準則

配合調查

當呈報的疑慮涉及員工或商業行為時，道富可能會視情況進行調查。指派至案件的調查團隊會徹底且公平地調查此事，同時盡可能維護相關當事人、證人或要求協助調查的其他人士的保密性。

法務部門將不時發布法律保留 (Legal Hold)，要求保存有關調查的文件和資訊。受法律保留約束的任何人都必須採取措施保存相關文件和資訊。法律保留亦適用於監理機構檢查、內外部稽核查核、訴訟或涉及道富的任何其他查詢。任何有關法律保留的問題，應直接聯絡道富的訴訟小組。

為了盡可能徹底且迅速地進行調查，可能會要求您配合。若您被要求配合調查，您的責任包括：

- 徹底並及時配合調查，包括應要求讓自己可以接受訪談
- 與調查團隊保持誠實和樂於提供資訊的態度。干擾或故意誤導調查可能導致解僱或被視為犯罪行為而有其他嚴重後果
- 為了維護調查的完整性和保密性，包括不與內部或外部的任何人討論調查進度
- 保存所有可能相關的文件與通訊紀錄

要求對調查保密並不禁止任何人向政府或監理機構通報違法行為，道富的政策或程序中的任何內容均不得解釋為阻止員工採取此行動。

恪守準則（續）

未遵守準則和政策

我們嚴肅地看待遵守準則與政策這件事，並建立對應的落實程序，包括行為準則政策與架構。

《行為準則政策》說明如何處理違反準則的情事，包括員工違反本《行為準則》和其他政策時可能受到的處罰。

《行為準則架構》區分風險較低的問題（其適當反應為諮詢和教育）和較嚴重的行為，這些行為顯示對準則的漠視，或使道富與客戶、員工、監理機構、業務合作夥伴或一般大眾的處境陷於危險之中。

某些行動（例如：偽造業務記錄）會對我們的聲譽造成很高的風險，即使只做過一次也可構成終止聘僱的理由。

這些包括但不限於：

- 於知情之下向客戶或監理機構做出虛假的陳述
- 在已知對方可能利用該資訊做出商業決策的情況下，向道富的其他人做出虛假的陳述
- 對出於善意通報已知或可能的不當行為的人進行報復

此外，在《法令遵循風險管理政策》中，法令遵循部明確表示道富絕不容忍未制定合理設計之法令遵循計畫以防止或偵測違反監理義務的行為，以及可能對道富、其客戶造成重大財務、聲譽或監理損害或擾亂金融體系的商業或個人行為。

道富致力於根據嚴重程度公平處理所有行為事宜和有違政策的行為，包括將輕微的違規視為學習機會，並將嚴重的違反行為視為會造成更嚴重的後果。輕微違規的例子包括：員工第一次未如期完成所有指定課程中的訓練項目。

嚴重違反行為的例子包括：

- 透過電子郵件將機密或限制存取的資訊傳送至您個人的電子郵件帳戶，
- 當法令遵循部拒絕個人交易後仍繼續進行該筆交易，或
- 騷擾其他員工。

請檢閱我們的《年度行為報告》，以進一步瞭解當我們在察覺到不合我們組織目標的行為時要如何採取行動。

以我們的文化特質執行業務

18 賦權員工

21 工作場所安全保障

23 保護公司資產和資訊

32 迴避利益衝突

37 洗錢與制裁

38 賄賂與貪腐

47 詐欺

49 與外部單位合作

52 使用社群媒體與公共論壇



賦權我們的員工—共融和多元

本公司希望每位員工都能在工作內外秉持我們的道德和專業標準行事。

我們整個企業的行為活化了我們的文化，並促進我們業務的成功。將這些行為付諸實踐需要每位員工的努力和奉獻。

實現我們的文化特質始於以尊重的態度對待我們的業務相關人士和彼此。這包括營造一個讓所有員工感覺受到重視、共融和支持的環境。當我們鼓勵員工的真誠時，我們更能建立創新的解決方案，並創造最佳工作成果。我們的共融和多元政策支持這些目標。

共融和多元

在道富，共融和多元是我們全體員工秉持的基本原則。在瞬息萬變的世界中，我們致力於創造一個環境，讓每位員工無論身在何處，都能感受到受關照、傾聽、重視和讚揚。我們相信，營造安全且具有歸屬感的文化是我們共同的責任，而我們每個人在推動共融和多元的工作中都發揮著重要的作用。

賦權我們的員工—共融和多元（續）

騷擾和霸凌

騷擾和霸凌與我們的文化特質直接衝突，不應存在於道富。我們不會容忍任何形式的騷擾或霸凌，且無論如何會採取堅定的立場加以處理。

如果您或同事在道富遭受任何形式的騷擾或霸凌，請通知您的主管或 GHR，或運用勇於直言專線。

- 我們很榮幸能分享我們最新的「10 項推動共融和多元行動」，這是我們最初架構的演變和進步，旨在反映我們全球各地日漸增加的員工。在此處瞭解詳情。
- 2025 年是我們員工網路(Employee Networks)的 25 週年！四分之一世紀以來，ENs 創造了提高意識、建立連結、學習、倡導和變革的空間。 在此處瞭解詳情。
- 我們維持 EEO-1 通報和薪資公平揭露。在此處瞭解詳情。
- 「團結行動月(Unity in Action Month)」強化了我們對營造包容工作場所的奉獻，讓員工感到受到重視、尊重，並能夠展現真實的自我。在此處瞭解詳情。

也請參閱

- 全球共融和多元政策
- 公平就業機會政策
- 反歧視政策

也請參閱

- 禁止報復政策
- 反霸凌騷擾政策

賦權我們的員工—共融和多元（續）

工作場所外的行為

在工作場所，我們要求每位員工以公平和尊重對待他人、促進正面和多元的工作場所、具有團隊合作精神、營造安全的工作環境，並始終以合乎道德的方式行事。

然而，這些行為並非在您離開辦公室時就可以拋下的東西。外界會視您為道富及其文化和價值觀的代表。因此，您在道富之外的行為有可能影響到您的聘僱。

除非法律禁止，否則如果您被刑事訴訟或捲入其他司法程序，您必須立即通知人力資源部。

一般而言，員工不需要通報輕微、非刑事犯罪（例如：輕微的機動車輛違規）。部分員工另有義務（例如：美國經紀商的註冊代表，或在英國擔任受監理職務的個人）。如果您是此類員工，請務必瞭解對您的期望，並履行必要的義務。如果您對是否需要通報特定事項有疑問，請聯絡全球人力資源部、法令遵循部或法務部。

工作場所安全保障

我們致力於為設施中的每個人維護安全可靠的環境。

我們致力於為設施中的每個人維護安全可靠的環境。任何員工在工作或使用公司財產期間均不得：

- 以暴力或威脅的方式行事
- 使用、持有或運輸非法藥物
- 因藥物或酒精而受損
- 使用或持有武器。所謂的武器包括非法武器，或用於體育競技/休閒目的或合法持有的武器
- 以可能導致受傷、財產損失、恐懼或恐嚇，或以其他方式阻礙正常工作過程的方式行事。

我們期望所有員工都能為安全無虞的工作環境做出貢獻。如果您知道可能影響我們工作場所的威脅或安全問題，請通知全球安全部門立即採取行動（請參閱第 54 頁）。

員工必須盡其所能管理傳染病風險，包含對業務營運與合作夥伴（同事、客戶和社區）的潛在影響。因此，道富希望員工若生病即留在家中，且應瞭解道富有關 COVID-19 等傳染病的指導和程序，並遵守道富要求的傳染病和辦公室安全規定，包括應要求提供必要的文件。

也請參閱

- 全球工作場所安全政策

工作場所安全保障（續）

人權

道富支持基本的人權原則。我們相信，守住這些原則是我們文化與價值觀的重要部分。

作為《聯合國公約》的簽署者，我們確認我們對 UNGC 十大原則的支持，以及我們在道富倡導這些原則的意願。

我們致力於促進共融、安全且合乎道德的工作場所，這是我們企業文化的核心，並已在《行為準則》全文所述的諸多政策中付諸實踐。

全球人口販賣和現代奴役

我們致力於促進共融、安全且合乎道德的工作場所。我們瞭解任何供應鏈中都存在奴役或人口販賣的風險，並且正在採取措施降低這種風險。禁止員工在我們的業務範圍內從事人口販賣和相關活動，包括不妥當的招募實踐，且第三方必須遵守第三方風險管理流程。

也請參閱

- 全球人口販賣與現代奴役

保護公司資產和資訊

網路安全在保護我們的資產和資訊上有著不可或缺的作用。

員工是我們網路安全計畫的第一道防線，此計畫旨在保護道富實體、客戶、員工、承包商、供應商和臨時人員所擁有及使用的資訊系統和資料。因此，我們期望員工在使用道富資源時，都能深思熟慮及審慎為之，並能遵守全球網路安全政策和標準。未遵守全球網路安全政策和標準，有可能導致道富最寶貴的資產遭受破壞而致使相關人員受到懲戒處分。

保護公司資產和資訊（續）

對使用科技 (包含生成式人工智慧 (AI)) 具備負責任的態度, 乃道富實現創新之重要方式。

無論面對因部署 AI 而為公司或其業務相關人士帶來新風險, 還是改變或加深既有風險, 道富皆致力於管理這些風險。道富也致力於管理因部署 AI 而要考量的道德層面，包括審理 AI 使用案例 (用例) 時納入道德層面做考量，以及不使用有欺騙性、操縱性或剝削性，或者有違適用法律或法規的 AI 工具和功能。

在執行道富業務時妥善使用 AI：

- **切勿使用未經核准的 AI 技術；員工應在已界定和核准的用例範圍內使用生成式 AI。**員工有責任瞭解關於 AI 用途的公司政策。
- **道富以負責任的態度發展科技。**開發或採購生成式 AI 的員工必須依據 AI 風險政策和 AI 責任標準，遵守適用的治理流程。
- **瞭解 AI 系統的局限。**生成式 AI 會犯錯，因此，員工仍需對與使用生成式 AI 有關的決策、建議、所採取或未採取的作為負責。

也請參閱

- 人工智慧風險政策—全球
- AI 責任標準
- 全球網路安全政策

保護公司資產和資訊（續）

使用道富的資源

道富財產和系統的安全性和存取保護程度各不相同，視所包含資訊的類型而定。使用網際網路和其他公開資訊資產本質上有風險，不當使用可能會為資訊安全漏洞或對道富造成聲譽損害敞開大門。隨時留意這些風險，包括使用社群媒體。

您也需要瞭解，對於使用公司系統儲存或傳輸的任何通訊，無論是業務相關或個人的通訊，您都不應期待保有隱私。在適用法律及規範的允許範圍內，道富會不時監控及記錄員工使用的設備、系統及服務情形。使用道富設備或網路傳送的個人通訊會自動成為道富財產，並受監控、歸檔、監理調查和法律證據開示所約束。未經授權透過電子郵件或其他方式傳輸機密資料或資訊為禁止同時也是違規行為。這包括將此類資訊傳送至您的個人電子郵件。

有哪些不當使用的例子？

- 傳送、轉發帶有性、貶損或煽動內容或暗示的電子郵件，或表明您的認可
- 使用道富設備或系統存取帶有性內容的網站，或有關賭博、暴力或仇恨言論活動的網站
- 透過未經授權的 IT 管道採購和安裝硬體和軟體資產
- 未經全球行銷部和法務長或全球法令遵循長暨營運風險長的事先授權，為道富業務目的而建立或管理任何網際網路網站或網域
- 使用道富公司信用卡支付非業務費用
- 透過電子郵件將道富內部資訊傳送至未經授權的外部個人電子郵件帳戶
- 使用道富員工識別碼、密碼或電子郵件地址做為非業務相關網際網路活動的識別符，或用於存取非業務相關的網際網路活動

保護公司資產和資訊（續）

可接受就個人原因偶爾使用道富財產，但必須為少數且合理的情況下。

絕不允許特定用途。這包括：

- 將設備、研究、用品、設施或資金用於下列任何情形：
  - 與道富無關的商業目的
  - 個人專案
  - 政治活動
  - 個人慈善募款
- 干擾道富任何人（包括您自己）的職責或生產力的用途，以及
- 個人用途導致道富成本因而增加

在執行道富業務時，請妥善使用個人科技用品。這包括：

- 僅在透過核准的遠端存取方式連接至道富網路時，才使用個人電腦處理業務
- 根據 CIS 控管手冊和自攜裝置 (Bring Your Own Device, BYOD) 計畫使用個人智慧型手機和平板電腦
- 不使用與任何道富業務相關的個人電子郵件帳戶或未經授權的網站、檔案儲存或網域
- 不使用禁止的行動應用程式（包括 WhatsApp）進行業務通訊

道富員工務必遵守在我們高度監理的環境中進行業務通訊的規定，並且**請勿使用禁止的行動應用程式，包括用 WhatsApp** 進行業務通訊。請僅使用道富核發或提出的通訊管道進行商業通訊，這些管道可透過您的道富裝置或環境使用。

也請參閱

- 全球網路安全政策

保護公司資產和資訊（續）

保護機密資訊

我們的客戶、廠商和員工託付給我們的資訊，包括交易、個人或專屬商業資訊。除非另有明確說明，否則我們要求您一律假設資訊為機密資訊，並視同機密資訊。

此外，我們的內部營運、流程、技術與服務也會產生或使用機密專屬資訊。我們進行研究、討論客戶需求、接受訂單、結算交易，以及記錄和報告部位。所有這些活動均以機密資訊為基礎。我們有責任保護機密資訊，使其免於無心、惡意或未經授權的揭露、誤用、修改、遺失或損毀。

機密資訊的例子有哪些？

- 客戶資訊：包括客戶持股、交易活動、策略及資產層級；以及有關客戶、其員工或家人的個人資訊。在特定情況下，道富的客戶無論為實體或個人，本身就是機密
- 第三方資訊：包括第三方技術、員工或關係的資訊，以及從這些來源獲得的資訊。有關廠商的資訊是第三方資訊的例子
- 敏感或專屬資訊：包括道富業務策略和流程、技術、想法、客戶，以及尚未公開的交易或財務結果
- 個人資料：包括有關道富員工、臨時人員、合資企業員工，以及顧客或顧客的客戶的人員資訊。例如：他們的財務、背景、醫療或工作績效資訊

保護公司資產和資訊（續）

保密機密資訊。請勿向無合法需要知道該資訊的任何人揭露或討論機密資訊，包括道富員工。請勿向任何不需要知道該資訊的人傳閱電子郵件、備忘錄或簡報，包括含機密資訊的附錄。

對資訊保密包括：

- **無論**是在辦公室內外，**有其他人在場的地方談話或工作時要小心。**
- **切勿將包含機密資訊的文件留在其他人可以看到的地方。**這包括共用設施，例如：印表機紙匣，以及外出時自己的辦公桌。會議結束後，移除所有紙張並擦白板。請勿擅自複製機密資訊，即使您之後打算銷毀這些資訊。
- **尊重個人資料的個人權利。**使用有關或識別個人身分的資訊時，請小心按照我們的《全球隱私權標準》處理資訊。如果有人聯絡您，要求行使隱私權和資料保護的權利，請立即呈報隱私權辦公室。

尊重所有內部資訊屏障。仔細評估與您職務相關的資訊風險，並注意內部資訊屏障的存在和目的。道富使用實體和邏輯（系統存取）分隔降低資訊從一個內部業務區域流向另一個區域的風險。

誰沒有「正當理由需要知道」機密資訊？

- 家人、朋友、熟人
- 客戶、廠商和業界同行
- 不需要該資訊即可完成工作的道富員工或臨時人員

誰有「正當理由需要知道」機密資訊？

- 有業務需要知道該特定資訊的員工
- 在道富外獲得明確授權接收該特定資訊，並符合所有適用要求和措施以維護其機密性的人士
- 受「吹哨者」和其他法律保護的適當政府和自律監理機構

保護公司資產和資訊（續）

切勿採取任何會損害實體、電子或政策的資屏障完整性的行為，例如：

- **切勿分享系統識別碼和密碼。**這包括將您的密碼留在容易取得的便條紙上。確保沒有其他人能使用您的遠端存取設定，進入公司的資訊系統
- **切勿分享您的識別卡。**這包括絕對不要打開安全區域的門，或允許任何人跟著您通過上鎖的門，除非您確定他們有權進入該特定區域
- **針對電子和實體資訊安全採取適當措施。**按照我們的資訊分類標準，正確標記所有記錄。遵照全球網路安全政策的指令，將檔案和電子郵件加密。將實體影本和電子媒體存放在上鎖的抽屜或櫃子中。請勿在道富擁有的桌上型電腦、筆記型電腦或行動裝置上傳或下載未經授權的軟體
- **切勿在全球任何交易廳使用或展示任何個人或公司的行動電話或平板電腦，或個人的筆記型電腦，除非獲得核准進行例外處理。**如果您需要使用個人或公司的行動電話、平板電腦，或個人的筆記型電腦，請離開交易區

問題

我遇到技術問題，導致無法存取完成工作所需的安全應用程式。我不想違反任何資訊安全規定，我該怎麼做？

答案

切勿嘗試透過分享密碼或登入憑證來解決此問題。將您的系統問題呈報給主管，並解釋其對團隊造成的負擔。

保護公司資產和資訊（續）

注意並尊重智慧財產權。道富擁有的所有專利、商標、商業秘密、業務流程和版權都是寶貴的資產。您有責任採取所有合理措施來保護這些寶貴的資產。

您不得向外部人士揭露道富的商業秘密、機密業務流程或其他機密資訊，將其用於私人目的，或在您離開道富時帶走，且您不得主張擁有道富的任何智慧財產或資訊的所有權。這適用於您在受僱於道富期間，為道富建立的任何智慧財產或資訊。

此外，當我們自任何軟體公司、資料提供者、客戶或其他第三方取得智慧財產或資訊權或應向其承擔其他責任者，包括任何前任雇主，您必須尊重其智慧財產與資訊權。這包括遵守合約或法律上對使用、修改和複製的所有限制，以及保密要求。

尤其是當您代表我們在建立、強化或編輯任何工作成品時，除非與該當事人簽訂的相關協議允許，否則不得將另一方的任何智慧財產權或機密資訊納入。

也請參閱

- 全球隱私權和個人資料保護標準
- 全球資料治理政策—全球
- 全球網路安全政策
- 社群媒體政策
- 員工的全球離職政策—全球

主管責任

- 留意資訊安全控管，並依據在政策要求的範圍內，確保在您的責任區域內實施這些控管。

此外，您應該：

- 每年至少審查一次每位直接下屬的資訊存取權限。
- 當有人加入或離開您的監督、休假或變更工作時，請確實瞭解並遵守全球人力資源政策，尤其主管應留意須及時在 Workday 終止離職員工的存取權限。

保護公司資產和資訊（續）

內線消息

學習辨識內線消息。內線消息，有時又稱為重大非公開資訊 (MNPI)，是關於道富、其他發行人，或一家投資基金的非公開資訊，該資訊：

- 為理性投資者所認定的重要資訊；或
- 合理可能影響證券的市場價格。

內部資訊增加個人與道富在法律和規範遵循上的風險，因無論個人、企業或第三方交易是因依據或掌握內線消息而為，皆可能引發市場濫用的問題。

一般而言，您不應試圖從第三方取得內線消息，或是向沒有正當理由需要知道該消息的任何人不當揭露內部資訊。

當您掌握內線消息時應：

- 依業務單位的特定程序，瞭解如何呈報潛在的內線消息
- 請勿在掌握證券發行人的相關內線消息時，為自己、道富或其他任何人買賣任何證券。如果您不確定自己掌握的資訊是否為內線消息，請聯絡法務部或法令遵循部尋求指導
- 請勿與他人分享或「暗示」內線消息
- 除非另有指示，否則將潛在或實際的內線消息歸類為「機密」資訊

如果懷疑自己收到了內線消息，並且不知道所在司法管轄區或業務單位的內線消息或內線消息政策或呈報指南，您應儘速聯絡企業法令遵循部，並等待進一步指示。

也請參閱

- 全球個人投資政策
- 道富投資管理業務《道德準則》
- 內部資訊標準

迴避利益衝突

做為向可能也是其競爭對手、廠商或交易對手的客戶提供一系列服務和產品的金融機構，可能會出現其利益與其客戶利益不一致的情況。未妥善管理或迴避利益衝突可能導致公司損及聲譽，或在法律或規範遵循上付出代價。

利益衝突的定義為道富或其員工具有利益或關係，其可能引發外界對道富之客觀性、判斷力或為特定客戶或客戶群提供服務能力產生質疑的情況。請參閱《利益衝突政策》，瞭解識別、通報和管理利益衝突的範例和流程。

我們致力於辨識並適當管理所有利益衝突。每當發現潛在利益衝突時，我們以揭露、抵減措施或避免利益衝突等方式因應。

也請參閱

- 利益衝突政策

迴避利益衝突（續）

外部活動

員工希望在外部且在其道富職務之外從事特定活動的員工，必須確保其參與不會：

- 與道富產生實際或明顯的利益衝突
- 對其履行道富職責的能力有不當影響
- 為道富帶來聲譽或法規遵循上的風險

如果您打算參與任何外部活動（包括但不限於董事會服務或任何類型的兼職工作），應查閱《外部活動政策》，確保您獲得適當的核准，並瞭解何者為禁止活動。

問題

我在週末有時會為共乘計畫開個幾小時的車賺一些錢。我是否必須通報此外部活動？

答案

是，這是需要揭露的活動類型。任何會得到報酬或期望得到報酬的外部活動都需要事前核准。

也請參閱

- 外部活動政策

迴避利益衝突（續）

個人交易

切勿將機密資訊用於個人獲利或利益，例如：個人交易。這包括不將資訊用於朋友、家人或其他任何第三方獲利或利益。

所有個人交易活動必須遵守所有適用的法律、規範和內部政策。道富已制定適用於大多數員工的《全球個人投資政策》。道富投資管理的員工須遵守該公司的《道德準則》。

儘管對個別員工的特定限制因地點、業務單位和資訊權限等因素而異，這些政策的要求通常禁止在掌握道富或客戶的內線消息，或專屬資訊時交易證券，並要求員工通報涵蓋的帳戶和個人證券交易，以及要求員工提供與其個人交易揭露和活動相關的證明。這些政策也限制交易特定證券和交易類型、對短天期交易施加限制，並要求特定員工事前核准所涉證券的個人交易。

道富政策與您的家人

在某些情況下，道富政策可能要求您與家人（例如：配偶或受撫養人）相關的某些政治活動、投資決策或工作相關的禮品和招待進行報告或取得事前核准。此政策旨在幫助我們遵守法律要求和符合監理機關的期望。我們請您花時間確保您瞭解並且能夠解釋這些規定，並取得此政策涵蓋其活動的相關人士的支援。

迴避利益衝突（續）

有以下情形請勿進行交易：

- 當您掌握有關道富或其客戶交易或持股的資訊。此禁令適用於前期交易（在類似的道富或客戶交易之前進行交易）和尾隨交易（在類似的道富或客戶交易之後進行交易）
- 交易為依據供道富客戶使用的資訊
- 當掌握道富投資機會相關資訊時
- 當您握有（無論是關於道富或任何客戶或其他發行人）的內線消息時
- 依據道富提出的任何研究建議，惟建議已公開發布者不在此限

切勿參與涉及道富發行的證券的選擇權、對沖或賣空交易。如果您不確定交易是否適當，請聯絡行為風險管理辦公室。

工作時涉及博弈

道富不允許在道富場所內參與抽獎、賭彩或其他形式的賭博。儘管運動或樂透彩券看似是無害的樂趣，但也是博弈。因此，禁止在道富場所從事這些活動，以及涉及以任何金額進行投注的其他任何活動。當您以道富員工身分行事時，也禁止在辦公室外投注（例如：在客戶活動中）。

也請參閱

- 全球個人投資政策
- 道富投資管理業務《道德準則》
- 全球博弈政策

迴避利益衝突（續）

管理業務費用

各級員工在產生業務相關開支時，必須負責任地行事。務必及時提交核銷，且僅限於《員工開支核銷政策》與《全球企業信用卡準則》中定義的合理且適當的業務開支。

核准核銷申請的主管也有責任確認是否符合適用政策。

工作場所中的私人關係

如果您與其他員工有私下往來關係，則可能會出現利益衝突或觀感上的利益衝突。因此，《工作場所中的私下往來關係政策》為工作場所中的私下往來關係建立界限。

禁止經理與有能力影響工作形勢的任何人有個人關係（戀愛或家庭），工作形勢例如：

- 薪酬
- 升遷
- 績效評估
- 工作指派
- 懲戒處分

除非與適用法律相衝突，否則當同一部門及／或區域內有私下往來關係時，個人有責任通知其主管。如果發展出不允許的私下往來關係，員工必須立即通知自己的主管和 GHR 服務中心。員工若未通報關係可能構成懲戒處分。

如果員工不確定本政策是否適用於其情形，應聯絡 GHR 服務中心，並請求與員工關係部的成員進行保密談話。

也請參閱

- 員工費用核銷全球政策
- 企業信用卡全球準則
- 工作場所中的私人關係全球政策

洗錢與制裁

洗錢是指隱瞞犯罪所得並使其看似正當的行為。經濟制裁是禁止業務涉及特定國家、個人與公司的法律與規範。依據道富的政策規定，執行業務時應遵守營運所在的司法管轄區之防制洗錢及制裁相關法律規範。
每位員工都有責任避免道富涉及洗錢、違反制裁及其他犯罪活動。為使道富履行其遵守防制洗錢及制裁法律規範的義務，員工必須：

- **嚴格遵守與客戶盡職調查相關的「瞭解您的客戶」準則。**這包括瞭解客戶對我們產品和服務所告知及實際使用目的。在尚未取得道富政策、準則與程序規定的所有客戶資訊與文件之下，切勿為新客戶開立帳戶。
- **如果您透過道富任何管道發現異常或可疑活動，請立即提交異常活動表。**這包括不尋常的客戶要求或行為、異常或可疑的交易模式，或其他可能證據顯示有詐欺、洗錢或其他違法金融活動。
- **遵守適用的制裁規定。**這包括適用於我們執行業務所在的司法管轄區之經濟制裁、出口管制與法規，無論是針對國家、實體或個人。

反抵制法律與規範

美國反抵制法案旨在禁止金融機構的員工針對美國不認可的外國政府抵制行動給予認同或支持。該法律效力為防止美國企業遭到利用於推動違反美國政策的外國政府政策。

請參閱道富的反抵制法令遵循政策，以進一步了解禁止行為的清單。

無論是以口頭或書面形式收到須遵循抵制的要求，或與非制裁性抵制相關的要求，都必須向美國的監理法務部門通報。道富員工必須在針對遵循要求回應或採取行動之前，諮詢美國的監理法務部門。

也請參閱

- 防制洗錢及制裁法令遵循計畫
- 防制洗錢政策
- 全球制裁政策
- 全球反抵制政策

賄賂與貪腐

賄賂與貪腐

所有道富員工應遵守道富的《反賄賂與反貪腐政策》，該政策制定了符合或比法律更嚴格的標準，例如：美國《海外反貪腐法》(Foreign Corrupt Practices Act, FCPA) 和英國《賄賂法》(Bribery Act)。道富的《反賄賂與反貪腐政策》禁止任何形式的賄賂與貪腐，包括疏通費、付費參與 (pay-to-play)、濫用職權或挪用公司資產。

在道富，絕不給予或收受任何可能被視為賄賂或收回扣的事物，或以其他方式與特定結果或利益有不當關聯之有價物品。

這包括：

- 慈善捐款與活動
- 贊助
- 禮品與招待 (「G&E」)
- 聘僱機會
- 政治獻金與活動
- 向低階公務人員支付小額款項 (疏通費或「賄賂」款項)，以執行例行職責或職能。

也請參閱

- 反賄賂與反貪腐政策

賄賂與貪腐（續）

商務禮品與招待

在商業環境中，禮品與招待有助於加強客戶和業務合作夥伴的關係，並促進相互尊重與瞭解。然而，絕對不可為了換取授予或保留業務或其他任何不公平的業務優勢，而給予、提供、承諾或接受禮品與招待。在所有情況之下，提供和接受的禮品與招待都必須：

- 基於正當業務目的，準確反映在我們的帳簿和記錄中；
- 適當主題、內容、形式和目標受眾；
- 具合理的成本；
- 適當的時間與地點；以及
- 不常發生以免有正當性的問題。

如果禮品或招待涉及任何實際或觀感上的不當行為或利益衝突，則不允許禮品或招待。

事前核准所有禮品及涵蓋的招待。

考慮給予或接受禮品或招待時，請參閱《禮品與招待政策》，並瞭解通常需要獲得直屬主管和法令遵循部的事前核准。

也請參閱

- 禮品與招待政策
- 反賄賂與反貪腐政策

賄賂與貪腐（續）

請勿向業務夥伴索取禮品或招待。

規劃適當的業務活動。道富定期舉辦或贊助會議及培訓等活動，以鞏固我們的市場地位。只有在活動本身適當且與其業務相關的情況下，我們才能支付客戶參加這些活動的費用。

在該等款項為禁止或不妥的任何情況下，不應要求他人向第三方付款。此類例子包括在違反《反賄賂與反貪腐政策》或付費參與法規的情形下，透過顧問提供政治或慈善捐獻以獲得好處。

問題

客戶要求我的業務單位在其年度盛會贊助一桌，為當地慈善機構募款。只要與客戶之間沒有開放的商業機會，我的業務單位每年都會在這個盛會贊助一桌。我們過去已對該慈善機構進行盡職調查，且從未發生問題。由於我知道與這位客戶沒有開放的商業機會，我是否仍需要完成盡職調查？

答案

是，您仍然需要對預期的慈善收受人以及客戶募捐的相關情況完成盡職調查，以確保捐款並非旨在掩飾不當付款，且我們對決策應保持透明。請參閱道富的《反賄賂與反貪腐政策》，瞭解更多詳情。

賄賂與貪腐（續）

廠商聘用

切勿聘用違反法律、法規或適用政策的廠商或中間人。當廠商和中間人代表我們行事時，道富可能要對其所犯下的賄賂或其他犯罪行為負責。因此，聘用此類第三方時，適用以下規定：

- 須依據《第三方風險管理政策》以評估所有聘用適用的風險，包括賄賂和貪腐風險
- 在與供應商和中間人簽署合約之前，以及在整個聘用生命週期的各個時間點，都務必執行盡職調查
- 依據《全球採購政策》及時與採購部門合作，以確定供應商、必要時促進競標及協議廠商合約，以確保合約條款符合法規與政策要求，並以有商業競爭力的費率使我們獲得適當的商業服務
- 請勿在知悉或有理由知悉款項將用於不當目的的情況之下，核准該筆支付予廠商或中間人的款項。

也請參閱

- 第三方風險管理政策
- 全球採購政策

賄賂與貪腐（續）

聘僱推薦

在進行或接收聘僱推薦時，切勿為了獲得道富的業務優勢而要求或延長優先待遇。道富會要求所有求職者遵守我們的正常招聘程序，且推薦的求職者應接受與其他求職者相同的評估。任何情況下，道富都不會根據推薦或違反適用法律而聘用較不適任或資格不符的人士，或為其創造或量身打造職位。請注意，對特定求職者的積極推薦將可能被解讀為意圖造成不當影響。

請謹慎處理客戶或公職人員的推薦人選。如由客戶或公職人員推薦，或我們發現求職者與客戶或公職人員有關，則必須向人才招聘部揭露該關係。在錄取此類求職者之前，人才招聘部會客觀地審查招聘流程，以確保該流程為適當且無不當影響。

問題

客戶提到他的兒子明年大學畢業，對道富的實習計畫有興趣。然後，客戶問我是否有辦法確保考慮他兒子的申請。如果有的話，我可以做什麼幫助客戶的兒子？

答案

您可以向道富推薦該個人。然而，所有聘僱決定均僅以功績為依據，且必須依照我們徹底的盡職調查程序後才能做出決定。我們的人才招聘團隊會管理此流程，您不應進一步介入。

也請參閱

- 反賄賂與反貪腐政策
- 員工推薦政策—全球
- 禮品與招待政策

賄賂與貪腐（續）

遊說

由於道富的業務性質，員工偶爾可能會與公職人員交流。無論是單獨或做為團體的一部分，都可能將這些交流視為遊說，並可能強制要求員工和公司登記和通報。員工務必瞭解這些公職人員互動的相關規定，以避免違反法規或進行多餘的登記和通報義務，以及確保與道富對公共政策事務的觀點與立場保持一致。與非銷售相關職務的公職人員打交道的員工（請參閱下文的採購遊說），應諮詢公共政策部。

- **立法遊說。**與金融服務業的所有公司一樣，道富受聯邦、州和地方層面之監理決策的極大影響。在適當的情況之下，我們會試圖讓公司的權益在這些政策形成的過程中得以充分表達。未事先取得公共政策部的核准，絕不進行立法遊說，包括參與由同業公會或其他團體安排的公職人員會議。
- **採購遊說。**特定司法管轄區對於向公家實體招攬業務的個人和實體要求通報遊說者。因此在與這些實體的個人進行任何交流之前，請務必瞭解相關規定。如有疑問，請聯絡法令遵循部。

政治獻金與活動

請勿為了道富而取得利益繼而做出任何政治捐獻。個人競選活動捐款（可能包括直接財務捐款以及「實物」捐贈）請勿造成不當表象，這一點至關重要。

請勿做出任何個人捐獻或從事任何可能導致道富喪失與任何政府實體進行業務往來資格的活動。許多司法轄區都有嚴格的付費參與規範，旨在防止競選活動捐款不當影響政府決策。如果您被要求須事先核准個人政治獻金，請確實執行以免違反這些法律。

也請參閱

- 政治獻金與活動政策

賄賂與貪腐（續）

請勿使用任何道富資源（或任何道富實體的名稱）進行個人政治捐獻或活動。這包括在上班時從事政治活動，以及出於政治目的使用道富電腦、電子郵件、印表機、影印機、電話或其他設備。此外，切勿向同事、業務合作夥伴或客戶募款，或迫使他們參與政治活動。

您的政治獻金必須從您的個人資金中支付。切勿向道富尋求個人政治獻金的核銷或要求他人代表您捐獻。

未經核准，切勿代表道富做出任何政治捐獻。所有由道富或代表道富提供的政治獻金必須獲得執行長的核准。政治活動需要獲得法務部和法令遵循部的核准。

如果對任何個人政治獻金或活動是否受到限制或禁止有任何疑問，請事先聯絡反賄賂與反貪腐 (ABC) 法令遵循團隊。

慈善捐款與活動

道富基金會提供補助給推動教育和勞動力發展計畫的組織，以減少我們所居住和工作的社區弱勢族群教育成就和就業能力的落差。

道富基金會也透過其等量捐贈計畫，支援員工的慈善捐款與活動。「等量捐贈計畫」透過將志工時間轉為貨幣（「DoMore」）、個人同額捐贈（「GiveMore」），以及對藉由參與由慈善組織舉辦、有規劃之募款活動中募集的等量

企業責任

道富認可，以對社會和環境負責的方式管理我們的業務活動及回饋我們生活和工作的社區，對於公司的長期成功至關重要。我們亦認可，以絕對誠信及尊重我們股東、客戶、員工、社區和環境的方式營運才能實現永續成長。我們遵守健全的治理原則，並致力協助客戶取得成功。我們致力於維護一個全球化和包容的工作場所，讓員工覺得其受到重視而投身其中。我們感到有責任豐富我們的社區，並追求環境的永續發展，無論是在營運方式中，還是在我們提供的產品和服務中。

賄賂與貪腐（續）

捐款承諾（「CollectMore」），認可員工的慈善捐款與活動。此外，透過道富志工計畫，所有正式員工都有資格獲享每年 32 小時的志工假。

為推動無募款環境，任何慈善募款都應在道富外部進行。從事慈善活動時，您必須記住：

- 切勿要求同事在財務上支持慈善機構或學校。個人支持慈善機構、組織或公益的決定由個人自主為之。這方面的任何口頭或書面要求均可能違反政策。

主管責任

在業務部門進行任何慈善捐贈之前，主管必須考慮以下因素：

- 捐贈給慈善機構是否會損害道富的聲譽
- 是否根據反賄賂與反腐敗規定，對收受方組織已進行適當的盡職調查
- 該捐贈是否由有能力為道富做出有利決定的官員或客戶所要求
- 客戶或官員，或其朋友和家人，是否可能直接從捐贈中獲益
- 該款項是否以取得商業利益為前提，或者目前是否有資訊請求、提案請求或待決商業決策

邀請員工參與志工活動時，主管應考量其溝通的背景與內容，並清楚申明參與全憑自願。禁止員工將參與志工活動變成強制性質。

賄賂與貪腐（續）

- 參與道富的等量捐贈和志工計畫時，員工可以貢獻自己的時間或財務資源，以支持擁有 501(c)3 身分、認證學校，或美國境外當地具備同等資格的組織。
  - 如果您選擇透過道富計畫（如利用您的志工假）支持公民參與工作，您只能支持政府非黨派工作（例如：在當地投票中心擔任志工），且絕不能支持候選人、政黨或投票問題。
  - 嚴格上來說為宗教或政治性質的組織，或支持現役軍方倡議的組織，不符合透過道富的等量捐贈和志工計畫獲得支持的資格。
  - 所有自願參與純屬自願，是否參與由員工自主決定。
- 切勿為了使道富獲得不當好處，而支持慈善公益或進行慈善捐贈，無論是個人或利用道富資金進行。
- 根據 StarCompliance 的規定，某些慈善捐款和活動可能需要獲得事先核准。

也請參閱

- 募款與印刷品發放及慈善募款政策
- 全球志工政策
- 等量捐贈指南
- 反賄賂與反貪腐政策

詐欺

詐欺

道富嚴禁任何形式的詐欺行為。詐欺可能不只是蓄意欺騙，有時也可能涉及其他有意、魯莽或疏忽的行為，例如：做出虛假或不完整的陳述，或蓄意未合理詢問不當行為（即蓄意視而不見）。詐欺也可能涉及未及時揭露相關事實，例如未及時揭露已知錯誤。請說出您對詐欺、貪污、不誠實或其他不適當活動的任何疑慮。此規定適用於您所經歷的事件，以及您目睹或以其他方式知悉的事件。道富有內部和外部通報義務，並要求立即呈報和審查所有潛在詐欺事件。聯絡勇於直言章節中醒目提示的任何管道將啟動此呈報和審查流程。

道富嚴格禁止以任何形式協助逃稅的犯罪行為。舉例來說，這可能在下列情形中發生：員工在入職期間協助客戶提交虛假盡職調查；員工協助客戶開發產品，並知其可用來逃稅；或在得知境外基金對於其實質控制權作出虛假陳述之下仍接受其稅務自我認證。

遵守所有資金轉帳與交易發起流程 (Funds Transfer and Transaction Origination Process, FTTOP) 政策和準則。就收到直接影響現金或證券流動之所有指示，無論是外部接收或內部通訊，均必須由授權人員提供，並依本公司公布之標準視需要進行驗證後，道富才能依據該等指示行事。

也請參閱

- 資金轉帳和交易發起流程政策
- 詐欺風險管理政策

詐欺 （續）

記錄保存的誠信原則

記錄對於業務營運、法律目的，以及財務結果和法律與政策的遵循至關重要。身為道富的員工，您必須對自己準備或管控的記錄、報告和資訊負起誠信責任。

切勿更改或偽造業務記錄。此準則普遍適用，但尤其適用於以下情況：

- 偽造帳簿、記錄或帳戶以用於欺詐或欺騙（例如：回溯文件或提交偽造費用報告或不正確的時間記錄）
- 事後修改記錄，尤其是在預期會有稽核或調查時（無論是內部或外部）。變更包括選擇性移除或銷毀資料或內容。在發現問題時提供解釋，以處理問題

仔細審查所有陳述和表述。在您履行職責的過程中做出的任何表述都必須真實、完整且準確。此責任延伸到他人在您管理或監督下起草的記錄，或您在履行職責時使用的記錄。仔細評估聲稱為事實的陳述，並在必要時納入適當的免責聲明。如果陳述或表述需要個人判斷，請確保該判斷是出於善意，並且符合適用的產業準則、法律和法規。

進行個人或企業證明之前，請進行適當的盡職調查。

- 個人認證：您被要求認證時，請格外小心，諸如被要求認證個人遵循本公司政策、帳戶持股的正確性，或活動或交易詳情等事項。如果您對所要求認證的事項有疑問，請聯絡要求認證的人，並與他們進行討論。
- 企業認證：要求您代表道富向客戶、監理機構或其他當事人做出的任何認證，應進行相同程度的盡職調查。此類事項可能包括道富遵循客戶政策、合約要求、提案要求 (RFP)、盡職調查問卷 (DDQ) 或監理、財務或其他提交內容的正確性。如果不清楚自己是否有權代表道富進行此類認證，您應該與主管討論此事。

與外部單位合作

儘管許多道富員工不常與競爭對手、監理機構、專業／產業團體或媒體有業務相關接觸，但所有員工都必須瞭解規定。

使用公司名稱、標誌或專有品牌資產或訊息，或者提及道富品牌、產品、服務、倡議或計畫時，務必遵守道富品牌程序和指南。這也適用於任何可能暗示道富與第三方之間關係的內部或外部通訊。如果廠商或外部人士希望在未經全球行銷部事前核准的情況下，使用道富的名稱、標誌或其他專有內容作為其宣傳材料的一部分，請勿同意任何外部宣傳（新聞稿、案例研究、社群媒體貼文、網站上提及關聯公司、在會議/活動中發言的邀請等）。

競爭對手

切勿參與不公平的競爭行動。道富政策和反壟斷法維護公平競爭。絕不扭曲任何重大事實或參與與競爭對手相關的其他任何不公平的交易。確保您瞭解交叉銷售和搭售的允許範圍，以確保產品和服務不會以違反法律的方式連結。此外，未經法務長或其指定人員的核准，切勿與競爭對手討論定價策略或簽訂可能限制競爭的協議。

與外部單位合作（續）

監理機構和執法人員

道富完全配合所有監理及執法人員。如果監理機構或執法人員與您聯絡，請在參與任何詢問相關通訊之前，先取得法務部的指示。這適用於任何傳票、搜查令或類似法律文件，以及電子郵件、信函、電話、親自拜訪或任何其他形式的聯絡（除了一般情況、與銀行監理機構的日常溝通之外）。

收到法務部的指示後，員工應與監理機構和執法人員透明、坦誠和完整地溝通。

僅向須瞭解與其道富職責相關資訊的道富員工揭露機密管理資訊。為避免疑慮，臨時人員、廠商、客戶和顧問不得在未取得特定監理部門核准的情況下，收到機密管理資訊。在少數或限制的情況下，可能允許其他揭露，但在任何情況下，都不得使用個人電子郵件來傳輸機密管理資訊。只能使用道富系統以安全的方式傳輸機密管理資訊。揭露之前，與法務長或法令遵循長暨營運風險長討論任何其他可能的揭露事宜。

與外部單位合作（續）

與媒體溝通

將所有來自媒體（記者、新聞工作者、部落客、電視/廣播電台等）的請求轉交給公關團隊。

將所有媒體詢問轉交給公關團隊，並將投資社群的任何詢問轉交給投資人關係團隊。請勿回答問題，即使是重複詢問。這包括對市場謠言或推測提出評論的要求。在美國境外，也可以將詢問轉交給您的所在辦公室或區域的全球行銷代表。這也適用於任何訪談、背景評論和公開露面，以及包含道富相關資訊的任何社群媒體貼文。

在揭露任何投資人社群（包括道富發行之證券的投資人）可能感興趣的財務或其他資訊之前，請諮詢投資人關係部和法務部。此類資訊的例子包括財務結果、非公開資訊、未來活動或績效的預測，或追蹤道富證券的分析師或投資人社群的其他人可能感興趣的其他資訊。

請注意，道富僅透過特定管道與投資社群溝通。我們既不使用也不允許使用社群媒體向投資社群傳達感興趣的資訊。

也請參閱

- 道富媒體政策

使用社群媒體與公共論壇

使用社群媒體與公共論壇

道富不鼓勵在私人生活中使用社群媒體。以下關於使用社群媒體的指導僅用於防止對道富造成意外後果，並且不限制您在法律規範下擁有的任何權利。

個人使用社群媒體時請運用判斷力並考慮周全。如果您在任何社群網站上表明為道富員工或與道富有關係，請注意，您的貼文和其他社群媒體活動可能會讓您在社群網路的成員及潛在更廣大的受眾中代表道富。請注意，在特定網站（例如：專業、政治或金融網站）上識別您與道富的隸屬關係，則使您在其他網站上的活動與道富相連結。也請注意，您的貼文和其他社群媒體活動（無論是否直接連結或連接道富）都可能遭到監控，且分享不當內容、負面或貶損評論，以及「按讚」其他使用者負面內容的貼文，都違反了本公司政策。**如果您表明自己為道富員工，則您所有的貼文都必須符合《行為準則》的期望。**

除非您獲得全球行銷部的明確許可，否則請勿聲明或暗示您代表道富發言或為道富背書的任何訊息。此規定旨在防止將個人訊息被誤認為由道富贊助或核准之訊息的可能性。強烈不鼓勵表達對特定金融產品或策略的觀點或建議。特別是如果您已表明自己與道富有關係，則應禁止這樣的行為。視論壇和您的工作職能而定，也可能適用其他政策限制。在任何情況下，代表道富的任何社群媒體訊息都必須透過公司核准的管道獲得核准和發布。

通報任何未經授權的非公開資訊發布。如果您知悉在公共論壇或第三方媒體或其他網站上發布任何道富非公開資訊，請立即通知公關辦公室。

也請參閱

- 社群媒體政策

勇於直言

54 如果我想勇於直言，應該與誰聯絡？

55 保密通報勇於直言熱線

57 勇於直言通報流程圖

58 管理



如果我想勇於直言，應該與誰聯絡？

您應使用最讓您自在的管道通報疑慮。

您的主管通常是絕佳的資源，而且其可能處於最能理解您的疑慮並採取適當行動的職位。

如果您覺得不方便向您的主管或向您所在管理鏈中的某人提出您的疑慮，也可以使用下列資源：

- 勇於直言熱線
- 行為風險管理團隊（ethics@statestreet.com）
- 與您的業務密切合作的資深法令遵循人員
- 全球人力資源部
- 法務部
- 全球安全部

將根據所通報之疑慮的性質，將其傳送給相應的調查團隊。

通報工作場所安全疑慮、潛在的可疑活動、犯罪或異常的行為：

- 如果受傷或損壞迫在眉睫，請聯絡警察、消防隊或其他適當的外部急救人員
- 在所有其他情況下，請聯絡全球安全部

對於涉及會計或會計控制、稽核或潛在貪腐的投訴/疑慮，會透過保密的勇於直言熱線將所通報的事項上報給董事會的主要董事。

如果您身處英國而想向 FCA 通報某事，請在週一至週五上午 10：00 至下午 3：00 之間致電：+44 (0)20 7066 9200，或留言，或傳送電子郵件至：whistle@fca.org.uk

如果您身處歐盟而想直接向各自的監理機構通報某事，您可以在此處找到歐盟監理機構名單的連結

保密通報勇於直言熱線

請點選此連結，經由線上或電話方式通報相關問題。

透過郵件通報疑慮：

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

勇於直言通報流程圖



第 1 步

您通報

您有多個通報疑慮的管道，包括：

- 您的主管
- 與您業務密切合作的資深法令遵循人員
- 行為風險管理團隊
- 全球人力資源部
- 法務部
- 全球安全
- 勇於直言熱線



第 2 步

收到您的通報

無論您經何管道通報，都會對疑慮進行追蹤和管理，並會根據通報的性質指派給調查人員，其中可能包括：

- 員工關係
- 稽核
- 法務
- 行為風險管理
- 全球安全
- 全球網路安全



第 3 步

您的通報將予以調查

每項疑慮均會分派給一位獨立、中立的主題專家並由其調查。

如果您是以匿名方式通報，請使用在通報之時提供給您的唯一金鑰和相關密碼查看最新的調查進度並與調查人員溝通



第 4 步

需要時採取矯正措施

為回應該通報而採取的行動可能包括懲戒處分、員工或經理諮詢，和/或改進流程和控制措施。



第 5 步

將您的案件結案

您會收到結案通知。

由於資訊之機密性質，有關具體行動的資訊不一定會向您告知。

管理

由行為風險管理團隊管理。所有員工在加入公司時以及之後每年都必須閱讀本政策並成功完成課程訓練認證。為了確保遵循《行為準則》，您必須遵守任何合理的法令遵循資訊要求。

解釋／例外情況。法務長有權解釋本政策並提供指導。法務長已將這些權力擴展至法令遵循長暨營運風險長。

法務長亦獲授權根據對當地慣例或法律、合約義務和財務困難等相關事實和情況的審查，對本政策的規定授予例外情況。任何員工均可以書面形式向法務長提交請求。只有在有令人信服的理由時，才會授予例外情況，且任何授予的例外情況必須符合本政策的一般意圖和期望。

若申請例外情況的員工為《1934 年證券交易法》(Securities Exchange Act of 1934) 第 16 條的執行主管，法務長也必須提交提案給董事會的審查與審計委員會以供考量。任何授予第 16 條主管的豁免必須向審查與審計委員會揭露，並公開揭露。

所有解釋和例外情況的決定，均由法務長 (以及審查和審計委員會，如適用) 決定並決議。

本政策並非勞動契約，且不構成在任何時間長度持續聘僱的權利或任何其他有利於員工的權利。

修訂政策。行為風險管理團隊將在認為必要時，定期審查並更新本文件，並在諮詢法務長之後進行。電子版《行為準則》將包含在其印刷出版日期之後對文件所做的任何變更。如果發生任何此類變更，電子版本會是最新版本。



statestreet.com