國票綜合證券股份有限公司

道德行為準則

權責單位：管理部

- 第一條 (訂定目的及依據)
為引導本公司人員之行為符合道德標準，並使公司之利害關係人更加瞭解公司道德行為標準，爰訂定本準則，以資遵循。
- 第二條 (本準則用詞定義)
本準則所稱本公司人員，係指董事、經理人及其他員工。
本準則所稱經理人包括總經理、副總經理級、協理級、各部室主管、分公司經理人及其他有為公司管理事務及簽名權利之人。
本準則所稱本公司員工，係指經理人及其他員工。
- 第三條 (道德行為標準)
本公司人員執行職務應遵守法令及本準則之規定，追求高度之道德行為標準。
本公司董事及經理人應率先以身作則，推動實行本準則之規定。
- 第四條 (團隊精神及誠信原則)
本公司人員執行職務應秉持積極進取、認真負責之態度，摒棄本位主義、注重團隊精神，並恪遵誠實信用原則。
- 第五條 (平等任用及禁止歧視原則)
本公司應尊重多元化社會，給予本公司員工平等任用及發展職業生涯之機會，不得因個人性別、種族、宗教信仰、國籍、黨派、性別取向、職級或年齡等因素，而為差別待遇或任何形式之歧視。
- 第六條 (健康與安全之工作環境)
本公司應提供本公司人員健康與安全之工作環境。
本公司人員應共同維護健康與安全之工作環境，不得有任何性騷擾或其他暴力、威脅恐嚇之行為。
- 第七條 (尊重隱私與散播謠言之禁止)
本公司人員應彼此尊重個人隱私，並不得散播謠言或造謠中傷他人。
- 第八條 (保密義務)
本公司人員就其職務上所知悉之事項、機密資訊或客戶資料，應謹慎管理，非經本公司揭露或法令規定得公開者外，不得洩漏予他人或為工作目的以外之使用；離職後亦同。
前項應保密之資訊，包括所有可能被競爭對手利用、或洩漏之後對公司或客戶有損害之虞之未經公開資訊。
- 第九條 (文書資料之正確製作及保存義務)
本公司人員應確保所管理之各種形式文書或電子紀錄資料製作之正確與完整，並妥為保存。如發現文書或電子紀錄資料有遺失、毀損或其內容有隱匿或虛偽等情事，應陳報單位主管追查其原因。
- 第十條 (公司資產之妥善保護)

本公司人員有責任保護公司資產，確保其能有效合法使用於公司事務，以避免影響公司之獲利或運作能力。

本公司人員執行職務時，應避免資料、資訊系統、網路設備等資源遭受任何因素之干擾、破壞、入侵，以保障本公司各項資訊之機密性、完整性及可用性。

第十一條 (內線交易之禁止)

本公司人員就其職務上所獲悉之任何可能重大影響證券交易價格之資訊，在未經公開揭露之前，應依證券交易法之規定嚴格保密，並不得利用該資訊從事內線交易。

第十二條 (藉由職務之便圖己私利之禁止)

本公司人員不得藉由職務之便，從中謀取私人利益。

本公司人員應維護本公司之正當合法權益，避免透過使用公司財產、資訊或藉由職務之便謀取私利。

當本公司有獲利機會時，本公司人員應致力增加公司所能獲取之正當合法利益。

第十三條 (防止利益衝突)

本公司董事及經理人不得藉其在本公司擔任之職務而使得其自身、配偶、父母、子女或二親等以內之親屬獲致不當利益。本公司與前述人員所屬之關係企業進行資金貸與或提供保證、重大資產交易、進(銷)貨往來之情事時，應防止利益衝突之情事，前述人員應主動說明其與本公司有無潛在之利益衝突。

董事應秉持高度自律，董事會所列議案與董事本身或其代表之法人有利害關係致有損公司利益之虞，及董事自認或董事會決議應迴避者，應迴避之。

第十四條 (公平交易與對待)

本公司人員應公平對待業務往來之對象，不得有任何不公平或不道德之行為，包括：

一、相互取得不當利益。

二、散佈客戶、競爭者及員工之不實謠言。

三、故意不實陳述本公司商品或服務之品質或內容。

四、其他透過操縱、隱匿、濫用基於職務所獲悉之資訊、對重要事項做不實陳述，或以不公平之交易方式而獲取不當利益。

本公司人員與關係人或關係企業交易時，應本於公平待遇原則，遵照法令、主管機關規定及本公司相關規範辦理，不得有特別優惠之情事。

第十五條 (餽贈、賄賂或不正當利益之禁止)

本公司人員於執行職務時，不得為個人、公司或第三人之利益，而有要求、期約、交付或收受任何形式之饋贈、招待、回扣、賄賂或其他不正當利益之行為。但其中之餽贈或招待為社會禮儀習俗或公司規定所允許者，不在此限。

第十六條 (遵循法令規章)

本公司人員應遵循法令規章，並隨時更新各項相關法令規定。

第十七條 (陳報檢舉義務)

本公司經理人應加強宣導道德觀念，鼓勵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，應立即依相關規定陳報檢舉，但不得以惡意構陷之方式為之。

被陳報或檢舉者不得對前項陳報檢舉之人員有任何報復或威脅之行為。如有遭受報復、威脅或騷擾時，應即時向上級主管、內部稽核主管或其他適當人員呈報，本公司應立即為適當之處置。

第十七條之一（重大損害之處理）

董事發現本公司有受重大損害之虞時，應儘速妥適處理，立即通知審計委員會或獨立董事並提報董事會，且應督導公司通報主管機關。

第十八條（懲處及救濟程序）

本公司人員涉及違反相關法令情節重大者，本公司應追究其民事及刑事法律責任，以保障本公司及股東之權益。本公司人員並應受人事規章之規範，由公司給予適當之處分；單位主管知情而不加以糾正或未依公司規定處理者，亦同。本公司人員違反本準則者，權責單位應依程序提報懲處。本公司懲處當事人時，當事人得舉證申訴，本公司應參考當事人之申訴，為適當之處分。

董事或經理人違反本準則，經法院一審判決違法者，本公司應即時於公開資訊網站揭露其職稱、姓名、違反日期、違反事由、違反準則及處理情形等資訊。

第十九條（豁免適用之程序）

董事或經理人如有豁免遵循本準則規定之必要者，應經董事會三分之二以上董事出席，出席董事四分之三以上同意通過後，始得為之。

前項情形，本公司應即時於公開資訊網站揭露被允許豁免人員之職稱、姓名、董事會通過豁免之日期、豁免適用之期間、原因及準則等資訊。

第二十條（揭露方式）

本準則應於年報、公開說明書及公開資訊網站揭露，修正時亦同。

第二十一條（實施）

本準則經審計委員會及董事會通過後施行，並提報股東會，修正時亦同。

規章衍歷：民國一〇四年三月二十日第九屆董事會第六次會議訂定，並提報一〇四年股東常會。

民國一〇七年一月十九日第十屆董事會第五次會議修正，並提報一〇七年股東常會。