



信任至關重要

商業行為及道德準則



REUTERS/Navesh Chitrakar

目錄

執行長 Steve Hasker 的話	5	對我們的資產與資訊而言，信任至關重要	37
信任至關重要	6	尊重我們與他人的智慧財產	38
信任原則	6	他人的智慧財產	39
競爭情報	6	競爭情報	40
我們的文化	7	保護機密資訊與資料隱私	42
宗旨	7	機密資訊	42
心態與行為	7	資料保護與隱私權	43
全球通用的準則	8	使用及保護機密資訊與其他資料	44
豁免	9	內線交易	45
我們的義務	10	以負責任的態度使用資訊及通訊系統	46
人人有責	10	保護我們的資產安全	48
領導者與經理的職責	10	對我們的控管而言，信任至關重要	49
做出合乎道德的決定	11	準確的財務記錄	50
直言提報與尋求協助	12	稅款與記錄	51
匿名與保密	12	提出疑慮	51
嚴禁報復	13	管理我們的記錄	52
調查	13	合約授權	54
公平處理與懲戒處分	13	媒體與以負責任的態度使用社群媒體	56
對我們的人員而言，信任至關重要	14	媒體露面與公開發言	56
提供均等機會	15	社群媒體	56
營造尊重以待的職場	16	對我們的社區而言，信任至關重要	59
反歧視	16	成為負責任的全球企業公民	60
騷擾與霸凌	17	人權	60
為職場安全直言提報	18	環境責任	61
迎接多元化與包容	19	負責任的採購與供應鏈道德準則	61
多元化	19	對我們的社區做出貢獻	62
確保職場安全、保全與健康	20	參與政治事務	64
健康與安全	20	遊說	64
保全	20	不介入外國政府利益	65
威脅、職場暴力與武器	20	個人政治活動	65
毒品與酒精	22	尋求協助：實用聯絡資訊	66
對我們的市場而言，信任至關重要	23	法律聲明	67
辨認和避免利益衝突	24		
親朋好友	24		
公司機會	26		
在外兼職	26		
代表 Thomson Reuters 執行法律業務	26		
加入其他公司的董事會	27		
組織的利益衝突	27		
公平誠實地進行交易	28		
公平交易	28		
競爭與反壟斷	28		
在全球市場內工作	30		
反賄賂與反貪污	30		
禮品及款待	32		
制裁、禁運與出口管制	34		
防洗錢	35		

執行長的話

Steve Hasker



敬愛的各位同仁：

Thomson Reuters 不斷發展，成為首屈一指的內容導向型科技公司，為全球各地的專業人士提供資訊，指引邁向未來的明路。

在我們成長與進步的路上，有一件事必須恆久不變：我們承諾以最高標準的道德與誠信營運。我們每個人都恪守根據本公司信任原則訂立的標準，亦即誠信、獨立自主與絕不偏頗。如同我們幫助客戶追求正義、真相與公開透明，我們也必須以相同標準對待員工。信任是我們最寶貴的資產，我們必須勤奮不懈地予以保護。《Thomson Reuters 商業行為及道德準則》為我們的公司營運方式設下高道德標準。此準則適用於所有董事、主管、員工與臨時工。您有義務熟悉本《準則》。當您在職業生涯中遭遇道德問題時，其中原則將為您提供指引。

如果您懷疑有不當行為發生，可以向您的主管、人力資源部、道德熱線或我們的法規遵循長舉報，無須擔心遭到報復。

感謝您每天都在一舉一動中秉持誠信行事。

A handwritten signature in black ink that reads "Steve". The signature is written in a cursive, slightly slanted style.

Steve Hasker
董事長暨執行長
Thomson Reuters

信任至關重要

Thomson Reuters 建立在誠信與績效的傳承基礎上。我們為全球客戶提供讓他們更強大的重要資訊與專業知識，持續超過 150 年。我們運用自己的眾多優勢來實現此目標。不過，要說有哪個單一特質最能維繫、賦能以及定義本公司，那就是信任。

我們與客戶攜手合作，藉由提供資訊協助他們邁向未來。客戶信賴我們每一份子，而我們也彼此信賴。我們每天以個人和團隊立場所採取的行動與所做的決定，能夠讓我們培養並繼續贏得這樣的信任，但也有可能破壞此信任。

我們了解自己的行動會影響他人，因此我們竭盡所能根據正當的理由做正確的事，以產出對的結果，並為我們的客戶、股東，以及我們經營業務所在的社區帶來正面改變。

只要我們依憑公司價值觀做為一貫的指引，就能確保 Thomson Reuters 達到客戶與合作夥伴的高期許，為創新、成長和持續的成功做好準備。

本《商業行為與道德準則》同時反映並延伸我們的價值觀。它闡明 Thomson Reuters 是什麼樣的公司以及秉持哪些理念，而且再次強調我們的合作夥伴、同仁與客戶一向明白的金科玉律：信任至關重要。

信任原則

在遵循本《準則》時，我們每個人都必須謹記，《Thomson Reuters 信任原則》是每位員工的行為指引，而且適用於 Thomson Reuters 每位成員。這些原則是公司的寶貴資產，不僅讓 Thomson Reuters 超群出眾、連貫企業內涵，並且以此為基礎，為客戶提供其所需要且信任的解答。這些原則詳述如下：

1. Reuters 無論在任何時候皆不應由單獨一個利益方、團體或派系所掌控；
2. 必須隨時全面維護 Thomson Reuters 的誠信、獨立自主與絕不偏頗；
3. Reuters 應提供毫無偏見且可靠的新聞服務給報紙、通訊社、廣播傳媒和其他媒體訂戶，以及事業體、政府、機構、個人和他人，無論 Reuters 是否與其簽約；
4. 除了媒體利益方之外，Thomson Reuters 也要適當考慮其所服務的許多利益方；以及
5. 應不遺餘力擴充、開發和調整 Thomson Reuters 新聞與其他服務和產品，以維持其在國際新聞與資訊業領域的領導地位。

信任原則



REUTERS/Fayaz Kabli

我們的文化

宗旨

本公司的宗旨為「提供資訊，指引邁向未來的明路」(Inform the Way Forward)，反映我們致力透過公司產品和行動，服務專業人士、推動重要機構發展，以及建立信任的承諾。

「宗旨」是公司超越營利的存在理由。它使我們的商業價值和社會影響力結合為一。這是貫穿本公司思維與所有業務行事作為的理念。「宗旨」定義了我們存在的核心理由，以及我們對世界產生的正面影響。它形塑了我們的策略、啟發我們的同仁、吸引我們的客戶和社區，並在關鍵時刻指引我們的選擇，同時完全內化於我們的文化之中。

本公司的產品和業務是我們「提供資訊，指引邁向未來明路」的重要方式。藉由這兩者，我們為全球最具真知廣見的專業人士提供強大助力。我們和客戶攜手增長知識見聞、秉持勇氣和誠信原則行事，並且追求正義、真相和公開透明。這些理念正是推動進步及建立價值的基礎。

宗旨 — 提供資訊，指引邁向未來的明路

心態與行為

「Thomson Reuters 心態與行為」闡述我們推動業務前進，以及確保向客戶提供服務的核心心態 (我們如何思考) 與行為 (我們如何行事)。這些通用、一致且優先的心態與行為將幫助我們獲得集體成就。

適用於所有人

 對客戶充滿熱誠 對客戶保持好奇 靈活應對 — 使用資料、測試及措施並反覆執行 共同建立解決方案，成為值得信賴的合作夥伴	 提出挑戰並投注心力 參與討論並尊重不同的意見 致力於取得成果；重視結果 取得主控權並負起責任	 成長心態 擁抱改變、挑戰及多元的觀點 尋找並提供坦率的回饋以支援學習 快速從失敗中學習並堅持不懈
--	---	---

心態與行為

全球通用的準則

Thomson Reuters 在世界各地有數千位員工，企業營運受眾多法律與規範管轄。有時我們會專門針對特定事實與情況來做出決定和採取行動。但是無論在何處營運，我們的價值觀與原則都不會改變。本《準則》強調這些價值觀與原則，同時也提供實用資源，以供查明政策、引導決定，以及幫助員工與他人了解**尋求協助**  的時機與方式。

藉由實踐公司價值觀和遵循《準則》，我們每個人都能幫助激發創新、建立夥伴關係，以及提升績效。本公司的價值觀與本《準則》有助指引我們如何與客戶、業務夥伴 (如廠商、供應商、代理人等)、同事，以及我們工作和生活所在的社區建立關係。

Reuters 記者

由於 Reuters 記者工作性質的關係，其所遵循的政策在某些情況下會比本公司的一般政策 (例如個人政治活動相關政策) 限制更為嚴格，而在某些情況下可能限制較少 (例如報導第三方可能視為機密的資訊)。Reuters 記者應詳閱《新聞工作手冊》，並且在需要更多資訊時，**尋求協助** 。

本《準則》適用於 Thomson Reuters Corporation 與我們公司持有多數股份或控管的子公司，對象為所有員工、一般與高層主管，以及顧問、約聘人員、臨時員工與為我們公司或代表公司履行服務的代理人 (例如我們的業務夥伴)。任何為 Thomson Reuters 或代表 Thomson Reuters 行事的第三方也應知悉，其有遵循本《準則》的義務。

本《準則》適用於我們從事業務的每個國家/地區。倘若本《準則》與適用本公司工作的當地法律和/或補充政策有任何牴觸，我們必須遵循限制最嚴格的規定。本《準則》的各個部分包含原則陳述、該原則為何至關重要的解釋，以及應採取的具體行動與提供協助的資源。如果任何我們的人員對於本《準則》適用方式有所疑問，均應**尋求協助** 。

受監管實體

Thomson Reuters 內部的受監管實體可能有自己的政策與程序，適用於代表該實體行事的人員。這類政策一律優先於 Thomson Reuters 處理相同主題的政策。**尋求協助** ，以獲得更多資訊。



REUTERS/Alessandro Bianchi

豁免

如果您認為自己可能需要豁免遵循本《準則》的某些規定，遇到這種不尋常的情況時，應聯絡 Thomson Reuters 的法務長。高階主管或董事的任何豁免只能由 Thomson Reuters 的董事會或董事委員會授予，而且 Thomson Reuters 將會依照法律、管制條例或證交所規定的要求範圍予以公開。

我們的義務

人人有責

所有 Thomson Reuters 員工均有義務要求自己和其他人彼此遵守本《準則》所述的政策與高道德標準。也就是說，我們每個人均應詳閱並了解《準則》，以及任何可能適用於我們的補充內容，並據以行事。如果您對於《準則》的任何部分或補充內容感到不確定，或不知道如何查看這些內容，請**尋求協助** 。我們全體應該：

- 學習、了解並遵循適用於我們專屬立場的法律、規則、規範與政策
- 如果對任何法律、規則、管制條例或政策的適用性有任何疑問，請**尋求協助** 
- 如果發現或懷疑有不道德的行為或違規事項，無論是違反法律、政策或本《準則》，請直言提報
- 完成規定的法規遵循訓練
- 只要行事不違反法律或本《準則》，均尊重我們經營業務所在國家/地區的當地風俗慣例
- **在內部網路上確認**  我們已收到並詳閱本《準則》，並且了解我們有義務予以遵循

若未能遵循適用於我們每個人的法律、規則或規範、本公司《準則》，或 Thomson Reuters 的任何其他政策或規定，均可能面臨懲戒處分，最嚴重可至解雇和/或法律訴訟。

領導者與經理的職責

Thomson Reuters 的領導者 (包括經理與主管) 自身均應恪守對其團隊要求的同樣高標準。培養透明公開、開放溝通與信任的文化，並將此文化從同仁擴展到客戶與外部業務夥伴，是領導者責無旁貸的角色。為了幫助達成上述目標，領導者應：

- 每日實踐我們的價值觀
- 聽取團隊成員所提出的疑慮並採取行動—無論事態是大是小
- 對適用於其團隊的法律、規則、規範與政策知之甚詳
- 親自處理或視情況向上提報法規遵循問題
- 彰顯並認可那些實踐本公司價值觀以及重視長期成功勝於短期收益的決定
- 展現負責以及願意聆聽所有觀點的態度
- 安排時間定期與團隊討論道德與法規遵循的重要性
- 鼓勵同仁與他人在有問題或疑問時，聯絡其主管、人力資源部、負責支援你們業務或職能的公司律師 (在本《準則》中一律稱為「公司律師」) 或企業法規遵循團隊，並即時坦率舉報任何不道德或違法的行為，或是法規遵循問題

做出合乎道德的決定

即使是我們當中非常熟悉公司價值觀、本《準則》與我們政策的人員，也可能發現自己身處不確定應採取何種行動的情況。遇到這類情況時，我們可以**尋求協助** 。在往下繼續之前，請先問自己這些問題：



直言提報與尋求協助

我們全體都有義務在我們合理認為已發生違反本《準則》的事件時，直言提報不道德或違法行為。最為重要的是我們願意**尋求協助** ，並適時準確詳實地說明該情況。Thomson Reuters 重視開放式溝通。

我們鼓勵您每當有疑慮時就提問並**尋求協助** 。即使您不確定是否發生有問題的狀況，也請直言提報。您有幾種提報管道可以選擇：您的主管、人力資源部、公司律師、企業法規遵循團隊或商業行為及道德熱線。

舉報詐欺或疑似詐欺

向內部稽核部舉報在職或離職員工、高層主管、一般主管、約聘人員或第三方的疑似詐騙活動。此外，也應向內部稽核部舉報企圖不當影響外部稽核員的行為。**尋求協助** 

匿名與保密

有時候您可能不放心直接與您的主管談論某個問題(例如該問題涉及您的主管時)。您可以登入 <https://www.compliance-hotline.com/ThomsonReuters.jsp>  以聯絡商業行為及道德熱線，在此網址可找到透過電話或該網站進行舉報的指示。

此熱線是由獨立的第三方代為管理且全年無休，每週七天，全天 24 小時開放。您也可以選擇以匿名方式舉報。提出疑問或疑慮之後，您將能查詢回覆，並且收到您所提交之舉報的最新狀態。該管道將會予以最大程度的保密，而且只會依知情需要原則分享資訊。

在某些國家，當地法律與規範對於透過道德熱線舉報的類型設有限制，或者可能需要獲得同意才能揭露您的身分。如果您位處於這類國家並有意舉報，請**尋求協助** 。您也可以造訪 **內部網路查看熱線資訊** 

《準則》中並無任何規定禁止您向國家、聯邦、州或地方政府機關提報可能的違法情事，也未禁止您參與由上述機關執行的調查行動。

嚴禁報復

Thomson Reuters 嚴禁對出於真誠進行詢問、舉報指控，或據實參與調查的任何人員，展開報復行動。「真誠」不表示您必須判斷正確或是有不容置疑的證據，只表示您必須合理認為您所舉報的情事真實準確。如果您知悉或懷疑有人正在針對您或他人採取報復行動，或您得知有人意圖報復，請**尋求協助** 

調查

調查將會立即展開及徹底進行，並且予以最大程度的保密。

投訴和舉報相關資訊將會視情況由人力資源部、法務部或內部稽核部負責保管。將由適當部門負責保管任何這類舉報或投訴的記錄，並追蹤其接收、調查與解決方案。

公平處理與懲戒處分

我們將做出一切合理的努力，以判定任何遭舉報違規事件背後的相關事實真相，並適時完成調查。任何涉及調查的員工均有義務配合調查。

不配合調查可能會面臨懲戒處分，最嚴重者包括解雇和/或法律訴訟。不配合調查包括：

- 蓄意提供不實或誤導的資訊
- 調查期間拒絕出席會議或討論
- 蓄意隱瞞、銷毀或刪除相關資訊



REUTERS/Shannon Stapleton



REUTERS/Michael Dalder

對我們的人員而言， 信任至關重要

提供均等機會 15

營造尊重以待的職場 16

迎接多元化與包容 19

確保職場安全、保全與健康 20

提供均等機會

公司信任我們會...

...提倡均等就業，並為合格對象提供合理的職場條件。

我們承諾遵循業務經營所在地的反歧視相關適用法律、規則與規範，並為所有個人提供雇用、薪酬、升遷、歸類、訓練、實習、工作引薦和其他聘僱條件皆均等的工作機會，不考量反歧視部分  所列的歸類。

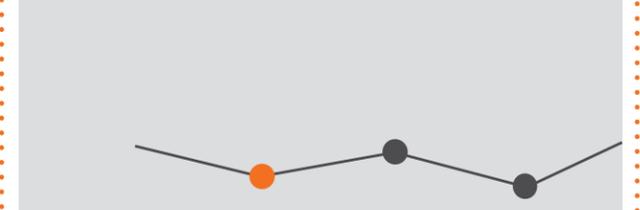
我們也會為合格的身心障礙者以及有虔誠宗教信仰的同仁，提供合理的職場配合。針對上述目的，「合理的職場配合」是指修改或調整工作職務或工作環境，讓員工能履行必要職能，同時不會對 Thomson Reuters 造成過度負荷。如果您認為自己需要職場配合才能在所屬職位上履行必要職能、需要宗教相關調整，或有疑問，請聯絡您的主管或人力資源部。

 內部網路上的《職場政策》

融會貫通

問 我正在考慮兩位有類似履歷資格的工作人選。其中一位有身體障礙，這可能會影響他在辦公室裡的行動能力。公司是否允許我在評估兩位人選時將這點納入考量？

答 您不應假定身心障礙會限制個人履行其工作的能力。但是如果您合理認為，根據合乎邏輯的判斷，身心障礙會影響個人在該份工作上履行必要職能的能力，則應聯絡人力資源部，討論是否可以提供合理的職場配合。



營造尊重以待的職場

公司信任我們會...

...積極營造以尊嚴和尊重態度對待每個人的工作環境。

為何此點至關重要

如果讓歧視、騷擾與霸凌有機會在職場生根，便會阻礙溝通並破壞生產力。這些行為違背我們的每一項價值觀：信任、創新、合作與績效。如果我們的團隊或合作關係中有任何成員認為自己成為針對性目標或感到不安全，我們就無法妥善分享看法與疑慮或一同合作。此外，這類行為可能導致我們(個人或公司)容易遭受罰款、法律訴訟，以及民事或甚至刑事訴訟程序。

藉由重視公平、平等、尊重與個人尊嚴，以及不容許歧視、騷擾與霸凌，每位進入本公司職場的人員應會覺得受到保護，並有信心發揮自己的所有潛力。

我們如何做到

反歧視

我們絕不容忍歧視行為。這代表我們絕不容許基於下述理由的不平等待遇：

- 種族、膚色或族裔
- 宗教
- 生理或心理性別
- 懷孕
- 性別認同或表達
- 性取向
- 年齡
- 婚姻狀態
- 國籍
- 公民身分
- 身心障礙
- 退除役軍人身分
- 受適用法律或規範保護的任何其他分類



Reuters/Benoit Tessier

騷擾與霸凌

我們也絕不容忍在我們的各個職場上有任何類型的騷擾行為，包括性騷擾與霸凌。我們支持在職場上維護個人尊嚴，不論騷擾行為的加害者或受害者是員工、主管、廠商、供應商、客戶、約聘人員、顧問或訪客。

也就是說，我們絕不容許任何下列行為：

- 意圖或導致營造出令人生畏、惡意或令人反感的工作環境，或是對某人的工作機會有不良影響
- 明示或暗示屈服接受性行為是獲得聘僱或升遷的條件

Thomson Reuters 絕不容忍職場上有任何歧視、騷擾或霸凌行為。即使當地法律未明文禁止這幾類行為，我們仍要求員工遵守更高標準。

騷擾與霸凌事例

騷擾事例可能包括：

- 誹謗、藐視的言論、黃色笑話、侮辱、低俗用語、綽號和取笑
- 展示令人反感的海報、符號、漫畫、圖畫、電腦圖像或電子郵件

性騷擾事例可能包括：

- 不受歡迎且具性意味的提議、要求或示好之舉
- 不受歡迎的身體接觸，例如擁抱、親吻、抓握、捏掐、輕拍或輕碰他人
- 針對他人身體或外表發表不受歡迎且不當的言論、具性意味的肢體語言或評論，或是具性意味且令人反感的言語或肢體互動
- 不受歡迎且低俗或猥褻的肢體語言、用語或評論

霸凌事例可能包括：

- 羞辱、威脅或謾罵
- 攻擊行為
- 取笑或戲弄
- 逼迫對方違背意願去做不想做的事

為職場安全直言提報

如果您在職場上目睹不當行為，無論做出此行為者是主管、廠商、供應商、客戶、約聘人員、顧問或訪客，都請直言提報，不要視而不見。如果您願意的話，可以直接介入處理當事人的行為。但是您不一定要這麼做。無論是何種情況，您都應聯絡人力資源部，或尋求協助  (並聯絡保全服務中心 (SOC) ，如果您認為該特定情況可能需要此單位協助)。

如果 Thomson Reuters 判定確實發生違反此政策的行為，將會立即採取適當行動，這可能導致懲戒處分，最嚴重者包括解雇。

主管

我們要求主管 (包括監督者) 遵守更高標準，並要求他們提出或處理他們在職場上所得知的任何不當行為，即使是間接得知，或者尚未收到針對該行為的具體投訴。

融會貫通

問 我注意到一位客戶持續做出稍微具有性意味的評論，而這似乎讓我的一位同事感到不舒服。如果這位同事從未向公司投訴，是否有我能做的事？我們是否必須為了維持與客戶的關係，而容忍這樣的行為？

答 即使該行為的明顯對象未投訴，可能還是會覺得不舒服。您應與人力資源部討論。雖然 Thomson Reuters 向來重視與客戶的關係，但我們絕不希望員工置身不自在的工作環境。公司會採取適切步驟來處理這類行為。



迎接多元化與包容

公司信任我們會...

...培養包容性職場與多元化員工，反映我們所服務的不同客戶與社群。

為何此點至關重要

我們在合作時能發揮最好的工作表現。當我們的員工擁有廣泛多樣的技能、專業知識與經驗時，能夠強化同仁彼此之間以及與客戶合作的能力。我們能提供的觀點越多，創新的潛力也就越大。所有員工越覺得受到重視且能自由充分發揮自身潛力，就在我們全體之間培養更深厚的信任。

簡而言之，致力多元化與包容不僅體現我們的價值觀，同時能夠強化我們在全球市場的競爭優勢。

我們如何做到

多元化

我們營造具有包容性的職場，重視所有同仁並給予機會發揮全副潛力。

我們支持所有形式的多元化，包括想法、經驗與風格。我們知道這有助帶動創新與提供競爭優勢。

 [內部網路上的「全球多元化與包容」](#)

確保職場安全、保全與健康

公司信任我們會...

...確保營造首重健康、安全與保全的工作環境。

為何此點至關重要

安全且健康的職場不僅能夠保護我們不受傷害，並會建立信任、預防損失慘重的意外，並提高公司身為負責任企業公民的聲譽。

我們如何做到

健康與安全

為了避免職場中出現危險情況，並且保護我們的同仁、廠商、供應商、客戶與訪客，我們：

- 遵循所有適用職業與環境衛生與安全法律的明文規定與精神
- 了解並遵照所有安全政策與程序
- 接受任何強制性訓練或在職訓練，以增進我們安全履行職責和使用公司設備的能力
- 知道如何安全且合法地處理和處置危險物料
- 要求所有約聘人員、廠商與同仁恪守安全規範
- 覺察可能違反安全規定的行為，並採取行動以改正這類情況
- 維護正確且最新的安全記錄

保全

我們透過以下做法善盡己職，以確保職場保全周延：

- 遵照設施內所有規定的安全程序與進出管制措施
- 發現看似可疑或構成威脅的情況，請直言提報
- 參與安全相關演習與準備

威脅、職場暴力與武器

我們絕不容許職場中出現任何暴力行為或威脅、恫嚇或敵視，無論對象是同仁、廠商、供應商、客戶或訪客。我們也絕不容許：

- 在 Thomson Reuters 租賃或擁有的任何設施內、在 Thomson Reuters 贊助的活動場合或執行公司業務時，持有武器或危險裝置，除非法律允許，並且事先取得全球/地區保全主任的書面核准
- 傷害或可能傷害他人的行為
- 做出或發出騷擾或威脅言論 (無論這類訊息如何送達)



- 損壞或可能會損壞財產的行為
- 跟蹤或監視他人
- 做出或威脅做出暴力舉動

如果工作以外的活動會對公司聲譽或員工利益或人身安全造成負面影響，則此政策可延伸適用此類活動。如果您覺得某人正受到威脅或暴力對待、擔心某人可能自我傷害，或發現可疑情況，請立即保持安全距離、報警、依照緊急應變單位的指示行事，並以電話聯絡**保全服務中心與人力資源部**。如果有威脅生命安全的緊急狀況，請先聯絡當地警方或緊急應變單位，然後再聯絡**保全服務中心與人力資源部**。

- ☞ TR 公司安全事件通報單
- ☞ 內部網路上的全球保全部門
- ☞ Workday 上的職場暴力防範政策

融會貫通

問 我有家庭方面問題，可能會威脅我的人身安全。我是否需要向公司揭露？

答 如果您有家庭或個人問題，可能危及或影響職場安全 (例如保護令或限制令)，應通報人力資源部與**保全服務中心**。這是幫助您確保自己以及同事人身安全的最佳做法。也請參閱《職場暴力防範政策》。

毒品與酒精

毒品與酒精對職場上的每個人都可能構成危險。Thomson Reuters 絕不容許人員在職場持有、使用、購買、販售、企圖販售、流通或製造違法毒品或受其影響。我們也絕不容許人員在職場(無論是在辦公室或遠距工作)或進行公司業務時，酗酒/不當飲酒、濫用或不當服用處方藥或其他損害性藥物。

這代表我們：

- 不在受到藥物或酒精影響時到公司上班
- 若未事先獲得 Thomson Reuters 具體許可，在 Thomson Reuters 運營場所工作時，不得持有或飲用酒精
- 在 Thomson Reuters、客戶或本公司支持組織所贊助的活動上飲酒時，運用良好判斷力

違反此政策的員工將面臨懲處，最嚴重可包括解雇。如果違規涉及違禁藥物或其他違法活動，也可能遭執法單位逮捕和起訴。在法律允許的範圍內，Thomson Reuters 保留權利，可採取適當步驟調查本

政策的遵循情形，包括但不限於由合格醫藥專業人員進行毒品和/或酒精檢驗，以及在職場中進行搜索。

如果您認為職場中有人可能有物質濫用問題或可能受其影響，請聯絡您的主管或人力資源部門。

融會貫通

問 如果我有物質濫用問題，公司是否提供任何相關協助？

答 Thomson Reuters 設有眾多員工計畫，或可提供協助。請詢問人力資源部，了解您可於所在地取得的服務。



對我們的市場而言，
信任至關重要

辨認和避免利益衝突 24

公平誠實地進行交易 28

在全球市場內工作 30

辨認和避免利益衝突

公司信任我們會...

...在行事時，以 Thomson Reuters 的最佳利益為考量，並迴避即使只是看似會影響判斷力的情況。

為何此點至關重要

每當我們的個人利益確實會干擾或看似會干擾公司利益時，就可能發生利益衝突。當採取的行動或擁有的利益可能會讓我們難以客觀且有效地做好工作時，也可能發生利益衝突。一旦我們與客戶和合作夥伴長期累積的信任關係破裂，就可能難以重建。知道如何辨認並稟報或迴避潛在利益衝突，我們就能保護公司聲譽以及有效執行業務的能力。

我們如何做到

隨時迴避實際或察覺到的利益衝突。這代表我們：

- 盡責識別可能降低或看似會降低判斷力的情況
- 如果懷疑有潛在利益衝突，請**尋求協助** 
- 以書面方式向適當的主管或人力資源部稟報任何潛在利益衝突以解決衝突情況，和/或事先以書面方式向企業法規遵循團隊澄清此事，並且依照所做出的任何決定行事
- 進行任何商業交易時，將公司利益置於任何個人利益或收益之前

牢記並非所有利益衝突均被禁止。某些利益衝突若已稟報且獲得核准，則可准許。下方列出較常發生利益衝突的領域。

親朋好友

如果您本人或與您關係密切者收受不當個人利益(例如現金、禮物、娛樂款待、服務、折扣、貸款或保證)，或是後者因為您在 Thomson Reuters 的職位，而被 Thomson Reuters 選為供應商、顧問或業務夥伴，即可能發生利益衝突。

如果與我們關係密切者的利益可能會不當影響我們的決定，我們每個人都必須避免讓自己處於這樣的情境。

這表示我們應避免：

- 直接或間接督導我們與之有密切關係的同事
- 參與雇用我們與之有密切關係的人士，若這類個人已在公司任職，則應避免參與其升職決策或對其薪酬、福利或機會施加影響力
- 參與 Thomson Reuters 與下列公司的交易：我們與之有密切關係者擁有的公司，或雇用此類關係密切者的公司。如果您或您與之有密切關係的人士持有客戶、供應商或競爭對手公司的股份超過 1%，即可能產生利益衝突



REUTERS/Tobias Schwarz

融會貫通

問 本《準則》如何定義「密切」關係？

答 在本《準則》中，與您有「密切」關係者包括可能會影響或看似會影響您判斷的任何人士，例如：

- 配偶、伴侶、父母或您的約會對象
- 直系親屬(父母、子女、手足、祖父母或孫子女)
- 公婆及岳父母、女婿及媳婦、姻親
- 堂表兄弟姊妹、叔伯舅父、姑嫂姨母、外甥姪子女
- 任何與您同住一個屋簷下者

融會貫通

問 我認為我的主管正與一位同事交往。公司允許這樣的行為嗎？

答 主管與其直接下屬或團隊中的下屬交往並不恰當。即使此交往關係看似兩廂情願，但只要其中一人的權力職位高於另一人，就可能導致利益衝突。如有任何疑慮，請向人力資源部反應。

公司機會

我們不可將我們利用公司財產、資訊或其他資源，或透過公司職位所創造或發現的機會佔為己用。這代表我們：

- 僅將公司財產、公司資訊和我們的職位用於為公司獲取利益，而非為己牟利
- 在產品、服務、發明或商業關係可能有利於 Thomson Reuters 時，辨明情形並稟報公司

在外兼職

唯有在外兼職不會干擾我們的判斷力或能力，仍可在 Thomson Reuters 履行個人工作職務的前提下，才可在外兼職。您必須向主管或企業法規遵循團隊揭露您在外兼職的情況，務必要確認您的職位與您在 TR 的職務或我們與夥伴或客戶的作業之間不會互相干涉或發生衝突。這表示在 Thomson Reuters 任職期間，我們每個人應：

- 確保我們與其他公司的聘僱或約聘關係不會影響我們在 Thomson Reuters 的工作
- 絕不接受可能會導致我們不當揭露公司機密或專有資訊的工作
- 絕不與 Thomson Reuters 競爭，或為我們的競爭對手工作
- 絕不利用公司資源或上班時間處理兼職工作、個人事業、另一家公司董事職位或公職相關事務

代表 Thomson Reuters 執行法律業務

Thomson Reuters 雇用許多擁有法律學位的個人，而這些人也可能同時領有執行法律業務的執照。切記，只有法務辦公室 (GCO) 內的公司律師或在 GCO 指示及監督之下工作的人員才能代表 Thomson Reuters 執行法律業務或提供法律諮詢。

這表示在 Thomson Reuters 工作的員工和約聘人員若未符合上述條件，不得有下列行為：

- 代表 Thomson Reuters 建立律師與客戶關係
- 在需要專門法律技能的情況下提供法律諮詢或指引，暗示具有執行法律業務的權威或能力
- 顯示自己是公司律師，亦即以任何方式向任何他人表示自己可勝任、經過授權或有能力代表公司執行法律業務

如果您不確定自己是否符合代表 Thomson Reuters 執行法律業務的條件，請聯絡企業法律遵循團隊。



REUTERS/Kim Kyung-Hoon

加入其他公司的董事會

員工獲准加入與 Thomson Reuters 或本公司業務無關的私人家族事業及其他組織之董事會。若組織和 Thomson Reuters 可能有利益衝突，員工在接受該組織的董事會職務指派之前，必須取得我們企業法規遵循團隊的許可。除非取得 Thomson Reuters 法規遵循長許可，員工不得擔任另一家公開上市公司的董事。

組織的利益衝突

與政府洽商時，若某個情況可能賦予 Thomson Reuters 不公平競爭優勢，或可能影響我們客觀進行工作的能力，則應避免該情況。這代表我們：

- 遵守美國聯邦採購條例 (FAR) 的所有要求，以及所有我們營業所在國家/地區的類似規範條例
- 秉持誠信，竭力處理並化解任何與組織利益衝突相關的指控

請牢記，若適時正確稟報，就能化解許多利益衝突或潛在利益衝突。請參閱「[做出合乎道德的決定](#)」，檢視其中提供的潛在利益衝突處理指引，並在不確定是否有潛在利益衝突時尋求協助 。

公平誠實地進行交易

公司信任我們會...

...公平、公開且全力以赴地競爭。

為何此點至關重要

妨礙競爭的做法會傷害客戶並扭曲市場。這類做法會破壞客戶與合作夥伴對我們的基本信任，嚴重傷害我們與客戶和合作夥伴的關係。競爭法與反壟斷法均禁止與競爭對手、客戶、供應商或第三方做出阻礙競爭的協議。雖然競爭法複雜精微且不斷改變，但我們仍須知悉這方面的法律。如果我們未能依法行事，可能會傷害公司的聲譽，並有可能導致 Thomson Reuters 和我們本身遭處高額罰鍰，甚至面臨刑事起訴。

我們如何做到

公平交易

對待競爭對手、客戶、供應商、合作夥伴或股東時，我們均秉持公平與尊重的態度。這代表我們：

- 遵循適用法律的明文規定與精神
- 只推薦我們認為確實符合每位客戶特定需求的产品、服務與解決方案
- 在所有簽約程序上透明公開和坦誠直白
- 依據優點與明確定義的基準給予合約
- 提供正確適時的文件
- 履行我們承諾的約定

- 做出誠實正確的廣告與行銷聲稱，避免誇大、不實陳述和模稜兩可
- 做出比較式聲稱時特別謹慎小心，絕不貶低或以不公平的方式批判競爭對手的產品或服務
- 不以違法或不道德的方式收集競爭情報 (詳見 [競爭情報](#))

競爭與反壟斷

我們恪守所有適用的競爭法與反壟斷法，即使只是可能讓我們有看似違反這類法律之虞的情況也要迴避。這表示我們絕不為了以下目的而與競爭對手協商：

- 制定價格
- 分配銷售機會或版圖
- 協議不拉攏彼此的客戶
- 抵制或拒絕銷售特定產品給特定客戶、供應商或廠商
- 圍標
- 分享有關定價、利潤、成本、銷售條件、信用條件、客戶、折扣、促銷、行銷或策略計畫、合併與收購的機密資訊，或任何其他敏感資訊

由於競爭法與反壟斷法如此複雜，而且國家/地區之間有一些例外和不同規定，因此在採取可能被視為妨礙競爭的行動之前，您應諮詢企業法規遵循團隊。



REUTERS/Beawiharta

請參閱 [內部網路上的法律與法規遵循](#)，查看「競爭情報政策」、「競爭規範」、「製作更好的文件」、「公平競爭提要傳單」及其他資訊。

請在行動之前先詢求建議

我們經常會與客戶、供應商和經銷商針磋商協議。為了避免反壟斷問題，請在採取下列行動之前，向公司律師詢求建議：

- 採用客戶的定價 (例如高折扣) 或授權條款，以封鎖或以不當手段妨礙競爭對手
- 以低於成本的價格銷售任何項目
- 將任何產品的銷售、服務或折扣與其他產品搭售
- 簽署排他性交易或鎖定協議
- 針對相同產品，給予客戶、供應商或經銷商差別待遇
- 限制經銷商可銷售的對象和售價，或同意在 Thomson Reuters 的第三方產品或服務轉銷上施加類似限制
- 施加任何競業條款或其他類似限制，或同意對 Thomson Reuters 施加類似限制

融會貫通

問 我最近參加一場會議，競爭對手的員工和我談起他們剛推出的新產品。雖然她沒有提到任何有關定價或利潤的事情，但我還是覺得不妥。在這種情況下，我應該怎麼做？

答 如果與競爭對手的任何對談讓您感到不妥，最好的做法是盡快和禮貌地結束對談。切記，即使這位員工並未透露定價或其他敏感資訊，她的某些言論仍可能讓旁人聽到後覺得有違背反壟斷法的嫌疑。如果您需要更多說明，或想確定發生的情況不會違法或可能看似違法，請聯絡公司律師。

在全球市場內工作

公司信任我們會...

...在全球市場行事時，展現出負責任的公民風範，憑仗我們的績效表現與創新贏得業務，而非透過賄賂或其他貪污做法。

為何此點至關重要

賄賂、貪污與違法支付都讓我們的社會深受其害。它們會傷害經濟、動搖政局並破壞公眾信任。這類行為也可能導致 Thomson Reuters 遭禁參加合約競標。此外，也可能導致個人和公司遭處罰款，甚至面臨拘禁。我們的團隊由數千名專業人士組成，在全球各地工作，所以無論在任何地方遇到賄賂與貪污，皆有能力和義務對抗抵制。藉由每日與我們往來的業務夥伴共同善盡這項責任，我們持續提高 Thomson Reuters 的聲譽。我們也應憑藉個人與公司表現贏得勝利，藉此保護我們工作所在的社區，同時幫助落實公平的競爭環境。

我們如何做到

反賄賂與反貪污

我們絕不容許任何形式的賄賂與貪污。此政策同時適用於公部門與私部門。我們應採取合理步驟，以確保我們雇用的業務夥伴在代表我們行事時，不會參與違法或不道德的行動。我們要求所有 Thomson Reuters 業務夥伴達到這些標準，並了解我們可能須為他們的行動承擔責任，無論他們的行動是好是壞，都會為公司帶來影響。這代表我們：

- 絕不提議或接受賄賂或回扣
- 絕不給予疏通費或「油水」，即使在有此索求的國家屬於合法行為
- 如果收到賄賂提議、被要求行賄或給予疏通費，請向主管和企業法規遵循團隊通報
- 只可提議或接受合理的款待與業務支出
- 如實且正確記錄所有款項與收據
- 在僱用業務夥伴之前，進行與風險等級相應的盡職調查



- 在與業務夥伴建立商業關係之初，即向其告知我們的反賄賂與反貪污政策，並在之後視情況提醒
- 留意危險警兆，包括款項或服務的說明含糊不清、要求支付款項以做為核准條件，或有超額發票或虛報發票的跡象
- 如果得知業務夥伴可能已違反我們的標準，視情況暫停或終止商業關係
- 呈報任何已知或可疑的違法情事或疑慮

如果您對於賄賂或貪污有任何疑問，請尋求協助 。

 **反賄賂與反貪污政策**

 **內部網路上的《銷售與政府業務夥伴管理政策》**

識別政府公職人員

我們的反賄賂與反貪污政策同時適用於公部門與私部門。但是，與政府公職人員往來尤其具有高風險，因為通常會針對給予政府公職人員任何有價物設有嚴格的規則與規範。有些政府公職人員容易識別，有些則不然。政府公職人員可能包括：

- 民選官員
- 執法官員/職員
- 海關人員
- 稽查員
- 政府機構員工
- 軍方人員與支援小組
- 公用事業員工
- 國有或國營機構員工，例如某些石油公司、大學與傳媒公司

賄賂的許多形式

賄賂的形式可能是提議或給予任何有價物，以做為優惠待遇的交換條件或獎勵。許多商業互動在意圖取得優惠待遇的動機驅使下，可能就會從正當轉變為貪污，包括給予或接受：

- 現金 (或現金等價物，例如股票)
- 疏通費
- 不合常理的禮物、娛樂或款待
- 無解釋或過高的回扣、折扣或佣金
- 貸款
- 巧立名目費用的發票
- 過多供個人使用的商品與服務
- 免費使用 Thomson Reuters 服務或設施
- 偏袒 (例如雇用親屬)
- 慈善捐贈
- 支薪或不支薪的實習職位
- 提供工作機會或承諾日後雇用

融會貫通

問 什麼是疏通費或「油水」？

答 疏通費或「油水」是指給予政府職員的小額款項，以確保對方進行本應是例行作業的事務，例如處理簽證、核發許可或提供公用事業服務。這並不包括官方規費，例如政府機關針對會平等提供給任何人且會開立收據之服務所公告的收費表。Thomson Reuters 禁止員工和代表給予疏通費，即使這種行為在支付此種費用的國家屬於合法。如果您不確定某項費用是否被歸類為疏通費，或者若您認為必須給予這類費用，才能推展正當商業目標，請務必**尋求協助** 。同樣地，如果您必須給予疏通費，才能保護自己的人身自由或安全，請盡快通知您的主管，並請知道這類不尋常事件將不會被公司視為違反政策。

禮品及款待

我們在給予和接受禮物時應運用最佳判斷力，即使只是看似會有不當影響的情況也應極力避免。這代表我們：

- 確保給予或接受的所有禮物、膳食、服務和娛樂不常發生，而且價值不過高
- 遵循我們營業所在地的適用法律與規範
- 拒絕給予或接受現金贈與
- 拒絕給予或接受超過 \$100.00 (美元) 的特定現金等價物 (如禮品卡、禮券和禮金)，除非經過主管、人力資源部或企業法規遵循團隊核准
- 如果給予或接受任何有價物會疑似不當迫使某人依特定要求行事，或是如果事件公開將會讓任一方難堪，則不如此行事
- 知悉在涉及政府公職人員的情況下，若無企業法規遵循團隊事先核准，絕不可提議或接受禮物、膳食、服務或娛樂款待
- 在任何情況下都不讓有價物 (包括禮物及旅遊) 與政府公職人員的官方行動有所連結
- 知道規範我們所有事業單位的相關禮物政策 (並牢記有些事業單位的政策可能限制更多)，以及可能接受我們贈禮的任何其他方政策，並確保不會違反這些政策。視需要與企業法規遵循團隊討論
- 了解在某些國家/地區，退回或拒絕接受禮物可能有冒犯意味，如遇這類情況，可以先代表 Thomson Reuters 收下禮物，然後請示主管如何處理該禮物

如果您對於在本《準則》規定之下，任何禮物、膳食、服務或娛樂款待是否可接受有任何疑問，請**尋求協助** 。

 **反賄賂與反貪污政策**

什麼是可接受的禮物？

判定何謂「價值不過高」時，需依照誠信原則加以判斷。其定義可能會依情況而異。

可接受的禮物和娛樂一般包括：

- 印有公司標誌的宣傳物品
- 洽商時的中等價值膳食和娛樂
- 當地運動賽事或文化活動的定期門票
- 依慣例在國定節慶贈送的低價禮物
- 透過摸彩、競賽或其他產業活動隨機贈送或收到的獎品

不可接受的禮物和娛樂一般包括：

- 現金或現金等價物
- 無清楚商業目的之活動、旅行或膳食
- 給予政府公職人員或從其收到的任何有價物

決定至關重要

如果您不確定是否應提供或接受禮物，應該自問：



這份禮物背後有何用意？

如果有人發現這件事，您會覺得不安或難堪嗎？

這份禮物是不是在職場以外給予，所以沒有人會知道？

收受方是否有禁止收禮的政策？

禮物是否有文書資料支持？

感覺上這是正確之舉嗎？或者感覺上有點不對勁？



REUTERS/Jason Lee

融會貫通

問 我們聘雇一位在當地擁有良好人脈的代理人，幫助我們拿到政府合約。他想送一瓶昂貴好酒給簽署此合約的政府官員，並堅稱這麼做是慣例。我們可能因為這樣做而惹上麻煩嗎？

答 是的。Thomson Reuters 須為我們雇用的代理人行為負責。您必須在一開始就告訴這位代理人，絕不可送禮給公務人員。更重要的是，在聘請此類人士之前，務必針對他們進行盡職調查，並獲其簽約保證，絕不會以 Thomson Reuters 的名義進行不當支付。

制裁、禁運與出口管制

制裁與出口管制可能極為複雜且瞬息萬變。由於本公司的著名之處，即是提供資源與資訊以讓合作夥伴順利解決棘手的法律問題，所以我們更需了解並恪守相關法律與規範。正因如此，我們必須遵守適用本公司的所有出口限制。

這代表我們：

- 在世界各地執行業務，且與潛在客戶和業務夥伴有業務往來時，應瞭解自身角色，包括知悉各業務單位適用哪些貿易合規法律
- 知道目前遭制裁或禁運國家的名單 (詳見內部網路上的[貿易管制與制裁](#))
- 針對合作夥伴、客戶與潛在客戶進行盡職調查
- 依據美國財政部外國資產管制辦公室的特別指名國民與遭封鎖個人名單 (通常簡稱為「OFAC SDN」)，以及其他國家/地區的類似名單，系統性地過濾潛在與現有客戶和業務夥伴
- 絕不與遭制裁的組織或個人進行未獲授權的業務往來
- 知道適用於我們目前出口產品或服務的正確程序
- 保持警覺，留意危險警兆，例如透過多個帳戶付款、要求奇怪的付款時間或金額，以及要求以不同於原來付款方式的形式退款

如果您對於制裁或出口管制有任何疑問，請[尋求協助](#)。

[內部網路上的《貿易管制手冊與政策》](#)

融會貫通

問 最近客戶問我，他們公司有幾個在遭制裁國家工作的員工，這些員工能否訂閱本公司的某個線上軟體產品。由於並不會將實體產品出口到這個國家，是否可將這些員工加入訂閱戶？

答 極可能不行。出口管制涵蓋軟體、硬體與設備。而且看起來，您的客戶很可能代表該遭制裁國家的個人或實體。在採取任何行動之前，請[尋求協助](#)。

防洗錢

洗錢是指透過商業交易來處理經由犯罪活動 (例如恐怖主義活動、販毒或詐欺) 所得的贓款，以便隱瞞收益來源、規避申報要求或逃稅。我們遵守所有適用

於本公司的防制洗錢法與打擊恐怖份子融資法，而且絕不縱容或協助洗錢。這代表我們：

- 強調知道並了解交易對象的重要性 (「清楚您的客戶」)、保持警覺以留意可能的洗錢活動，並立即將任何可疑活動通知企業法規遵循團隊 (不告知第三方當事人)。客戶或潛在客戶的可疑活動可能包括：
 - 不願提供基本資訊或文件，或提供造假資訊或文件
 - 使用空殼公司 (無商業目的之公司)、複雜或不尋常的組織架構，尤其是在多個高風險司法轄區內
 - 要求 Thomson Reuters 為他們保守秘密
- 認清我們的受監管實體有更大的義務，以及在這些事業單位或代表這些業務單位工作的我們必須確定了解並配合這些義務。



REUTERS/Ali Jarekji

對我們的資產與資訊而言， 信任至關重要

尊重我們與他人的智慧財產 38

保護機密資訊與資料隱私 42

以負責任的態度使用資訊及通訊系統 46

保護我們的資產安全 48

尊重我們與他人的智慧財產

公司信任我們會...

...保護所有智慧財產，以免遭到不當使用，無論智慧財產是屬於 Thomson Reuters 或他人。

為何此點至關重要

智慧財產是我們業務的命脈。從我們為了提供資訊做為客戶利器所建立的系統和資料庫，到為公眾撰寫的報導，再到我們在職場上使用的流程，智慧財產都是展現公司特性不可或缺的要素。正因知道智慧財產對我們和他人的重要性，所以我們格外有義務保護自己建立的智慧財產，並捍衛所有智慧財產免遭不當使用。藉由這種做法，我們得以讓公司、同仁和自己處於最佳優勢地位，從而持續創新並在市場上贏得勝利。

我們如何做到

我們知悉智慧財產在何種情況下應屬於 Thomson Reuters，並採取一切必要行動加以保護。這代表我們：

- 在法律允許的範圍內，同意 Thomson Reuters 擁有我們在任職期間創造的所有智慧財產 (以及相關權利)，無論是在辦公室、住家或其他地方所創造，只要智慧財產與公司業務相關，或是使用公司資源所創造而成，便是如此
- 針對以員工身分所創造的智慧財產，放棄適用法律賦予我們的所有著作人格權，或將之轉讓給 Thomson Reuters
- 立即向公司披露我們以員工身分所建立的任何方法、系統、流程、設計、構想或其他可申請專利的創作，讓公司能夠採取步驟予以保護
- 若得知任何公司著作權、專利、商標或其他智慧財產遭未授權使用，立即通報公司律師
- 在所有將公開發行的 Thomson Reuters 資料、資訊、服務或其他產品上加註著作權聲明

什麼是著作人格權？

著作人格權是與智慧財產相關權利，其中包含被認可為創作者的權利，以及保護任何創作作品完整性的權利。《準則》中的揮棄或轉讓設計旨在確保 Thomson Reuters 可針對您在效力 Thomson Reuters 期間所創作的作品採取任何行動。



REUTERS/Athit Perawongmetha

他人的智慧財產

我們尊重包括競爭對手在內的第三方智慧財產，而且絕不以會違法或違背公司價值觀的任何方式使用第三方智慧財產。這代表我們：

- 在必要時，會先取得書面許可或授權，才使用或複製第三方的著作權、專利、商標或其他智慧財產，或在有需要的情況下直接購買智慧財產
- 在複製或散佈第三方軟體之前，先確保授權協議允許在必要時複製或散佈，而且絕不會損害公司權利
- 由第三方或約聘人員為我們創造智慧財產時，在法律允許的範圍內，確保這類智慧財產屬於 Thomson Reuters
- 對於任何智慧財產問題產生疑問時，請教公司律師

何謂智慧財產？

智慧財產例子包括：

- Thomson Reuters 名稱與我們使用的品牌名稱
- 標誌
- 著作權
- 專利
- 服務標誌
- 營業秘密
- 創新
- 軟體
- 流程
- 設計
- 構想
- 影像
- 資料

融會貫通

問 我們團隊想將公共資料庫中的資訊用於即將推出的專案。Thomson Reuters 政策是否容許此種做法？

答 雖然看起來是開放大眾公開存取，但某些資訊仍然可能受到智慧財產權保護。請聯絡企業法規遵循團隊尋求指引。

問 前幾天我下班後開車回家，忽然有個改良公司產品的構想。這個構想最終是屬於我或 Thomson Reuters ？

答 此構想屬於 Thomson Reuters 的智慧財產，因為這很可能是您在效力本公司時所獲知識、資源與機會共同成就的結果。如果您覺得這是可行的構想，應該與您的主管分享。

競爭情報

我們透過詳盡的研究調查，努力更深入了解競爭對手，踐行我們績效與創新的價值觀。我們只透過合法及合乎道德的管道，獲得競爭對相關情報。除了遵守公司有關尊重他人智慧財產權的規定之外，這也代表我們：

- 在從事競爭情報搜集行動之前，了解並遵守所有適用的法律與法規
- 若是在可能違反公司任何「競爭情報準則」的情況下，接獲或取得競爭對手相關資料或其他敏感資訊，絕對不可散佈
- 絕不虛報我們的個人或公司身分來取得競爭對手的產品或服務
- 絕不違反合約條款或鼓勵第三方違反合約，以協助 Thomson Reuters 取得競爭對手情報

在蒐尋或使用任何競爭情報之前，務必確認您已了解公司的「競爭情報準則」。如果對於如何應用這些準則有任何疑問，請聯絡企業法規遵循團隊。

如需瞭解「競爭情報政策」、「第三方的競爭情報政策」、「線上收集競爭情報的檢核表」與其他資訊，請參閱[內部網路上的法律與法規遵循](#)。



REUTERS/Ina Fassbender

融會貫通

問 我是來自競爭對手的 Thomson Reuters 新進員工，我掌握此競爭對手的流程部分知識。其中有些是機密資訊，有些我則認為不是。我可以在工作上使用或與 Thomson Reuters 的同事分享哪些資訊嗎？

答 因效力該競爭對手而持有的競爭對手業務相關文件，您不得以任何形式保存或分享。即使只是單純記得某些資訊，如果該資訊係屬機密，您對前雇主負有個人法律責任，必須保護該資訊免於公開披露；同理可證，若您離開 Thomson Reuters 到競爭對手公司任職，您也有義務保護 Thomson Reuters 的機密資訊。與 Thomson Reuters 分享這類資訊，也可能會讓您與我們面臨法律風險。至於記憶中您認為非屬機密的資訊，最好是先向企業法規遵循團隊洽詢，再向任何人披露。

保護機密資訊與資料隱私

公司信任我們會...

...捍衛並保護我們所握資訊的機密性與隱私權，避免資訊遭受不當存取、分享或失去。

為何此點至關重要

我們的競爭優勢取決於所握資訊的安全性、隱私性與完整性，不論資訊屬於本公司或其他人皆然。我們處理機密與個人資訊的方式讓我們在競爭中脫穎而出，假若有所閃失，客戶、同仁與公司全都蒙受其害。不當處理可能導致我們在市場上失去優勢、傷害客戶，公司也容易遭受民事與刑事處罰、創新受阻、有礙表現，最終傷害公司的業務關係。

如何傳遞 機密資訊

我們可能會因為工作或職位，得知或接觸與 Thomson Reuters 業務、營運、客戶或業務夥伴相關的未公開或內部資訊。如果此資訊未公開發表，就應該視為機密資訊處理。我們不應該與任何人 (包括 Thomson Reuters 內部人士) 分享機密資訊，除非對方有正當合理的需求必須知道，而且我們經過授權得以分享。

絕對機密與機密 資訊包含我們最寶貴的一些資產，如下列範例所示：

- 營業秘密
- 定價政策與資訊
- 商務或策略性營運規劃與展望，包括合併、收購或撤資計畫
- Thomson Reuters 或本公司員工、客戶或業務夥伴的未公開財務資訊
- 在工作期間或因職位而得知的其他組織或個人未公開資訊

Reuters 記者應該遵守《新聞工作手冊》的政策與規定，並向其主管或公司律師尋求指引。

內部網路上的《新聞工作手冊》

- 新產品、品牌或市場研究、開發、計畫或預測
- 客戶資料，包括聯絡詳細資料、規格、偏好及訂閱清單
- 合約與協議，包括截止日期、任何排他性規定及財務條件等條款
- 法律資訊，包括法律特權所涵蓋的資料或資訊



REUTERS/Carlos Barria

- Thomson Reuters 基於法律或合約義務必須保護的資料 (例如，信用卡資料、醫療記錄或個人身分識別資訊)
- 本公司 IT 系統與基礎架構的相關資訊

資料保護與隱私權

許多國家/地區都訂有資料保護與隱私權相關法律及法規，管理特定個人資訊的收集、使用、留存及傳輸事宜。這是變動極為迅速的一個法律領域，若對如何適當收集、使用、留存或移轉個人 (包括客戶、廠商、供應商、行銷聯絡人、員工、約聘人員、顧問及其他個人) 資訊有任何疑問，我們每個人都應該參考列於《準則》本節的資源，或是聯絡企業法規遵循團隊。

內部網路上的隱私權部門

內部網路上的資訊安全手冊與政策

重要資訊保全做法

可透過多種方式有效保護資料。例如：

- 請注意，公用即時訊息服務包括且不限於 WhatsApp 和 Signal，且皆未獲得用於從事 TR 公務的核准
- 把敏感文件鎖在檔案櫃或抽屜中
- 使用碎紙機或具備保全功用的碎紙機來銷毀機密資訊
- 在電腦及其他裝置，使用密碼保護敏感文件、試算表和簡報
- 儲存及傳輸任何包含機密資訊的檔案或文件時都必須加密
- 在大眾或其他未經授權人員 (包括其他同事) 可能看到的場合存取資訊時務請謹慎小心
- 定期為裝置安全地進行備份
- 連線到公共 Wi-Fi 及利用虛擬私有網路 (VPN) 時必須小心謹慎
- 發生筆記型電腦和其他裝置損壞或遺失、安全事件，以及個人資料外洩等情況時，立即通報

security@thomsonreuters.com

使用及保護機密資訊與其他資料

我們制訂資訊安全與隱私權政策及做法，保護本公司、客戶或合作夥伴所屬資料。我們的「Thomson Reuters 隱私權計畫」奠基於「隱私權管理架構」，並由 Thomson Reuters 內部的專責全球隱私權部門監督。這代表我們：

- 在世界各地向客戶和業務夥伴收集資料時，應瞭解自身角色，包括知悉各業務單位適用的資料保護法律
- 若涉及資料處理，請閱讀、瞭解並遵守我們的內部隱私權政策，包括 Thomson Reuters 隱私權部門的政策
- 若涉及資料保護，請閱讀、瞭解並遵守資訊安全手冊與政策
- 知悉 Thomson Reuters 的資料分類方式，以了解應該如何處理資料
- 只使用公司核准的儲存裝置來儲存資訊
- 依據我們的外部 [隱私權聲明](#) 和 [內部隱私權政策](#)，以及適用的資料保護與隱私權相關法律與法規，收集、使用、留存及移轉個人相關資料與資訊
- 先取得適當授權之後再分享任何機密或個人資訊，其中可能包括取得書面授權及簽署保密協議或其他協議

呈報資料外洩

只要知道或懷疑發生資料外洩的安全性問題，不管這是出於意外或有意為之，都必須**立即**呈報

security@thomsonreuters.com。立即呈報可減輕外洩的影響，並協助公司迅速採取正確行動來管理事件、保護資料安全，並降低未來外洩的風險。

- 如遇請求資料處理做法相關資訊的情形，請遵循公司程序，確保我們安全並適當地回應請求
- 確保我們熟悉並遵守公司的隱私權政策
- 即使在離開公司之後，亦有義務保護 Thomson Reuters 的機密資訊

[內部網路上的隱私權部門](#)

[內部網路上的《資訊安全手冊》](#)

融會貫通

問 一位客戶最近告訴我，她不想接到 Thomson Reuters 寄出的行銷電子郵件。我該怎麼辦？

答 若要選擇不接收行銷電子郵件、電話訪談或不參加其他活動，隨時都可以提出要求。我們必須在法律規定的明確時間範圍內完成這些要求。您必須遵守業務標準作業程序來處理這些要求，或立即聯繫您當地的行銷團隊，向他們告知客戶希望退出行銷活動。

問 您接到有關公司資料收集程序的要求，對方同時請求公司針對該等資料採取行動。您該怎么做？

答 您不應該拒絕要求，許多隱私權法律都規定當事人有權存取或修正其個人資訊。反之，您應該將此要求立即轉呈隱私權部門 (privacy.enquiries@thomsonreuters.com) 或企業法規遵循團隊。您應該要在接到要求後立即行事，因為可能有具法律強制力的時限，Thomson Reuters 必須在該期限內回應。

內線交易

公司部分人員可以存取下列對象的重要非公開資訊：Thomson Reuters、客戶、供應商，或其他與 Thomson Reuters 有業務往來或協商重大交易或協議之公司。不當使用重要非公開資訊可能導致觸犯內線交易法，並遭受嚴厲懲罰。我們以合乎法律及道德的方式謹慎處理此類「內線資訊」。這代表我們：

- 如果握有重要非公開資訊，絕不買賣或鼓勵其他人買賣 Thomson Reuters 或其他上市公司的相關持股
- 絕不向他人「通風報信」，亦即不向親朋好友等他人透露 Thomson Reuters 或其他上市公司的重要非公開資訊，避免他們根據此資訊進行交易或透露資訊給其他人

[內部網路上的《內線交易政策》](#)

內線人

我們已將某些人員指定為「Thomson Reuters 內線人」，基於他們的職位、管理職責，以及能夠存取或可能可以存取公司重要非公開資訊的權利。Thomson Reuters 內線人在交易公司證券方面受額外限制規範。

內線資訊

資訊是否為「重大」且「非公開」取決於實際情況和條件。重大資訊是指此等資訊一旦可供大眾取用，在合理狀況下預計會對任何相關證券的價格或價值造成重大變化或影響。若資訊會對理性投資人的投資決策造成重大影響，也屬於重大資訊。「非公開」資訊是指公眾一般無法透過公司官方溝通管道 (如新聞稿、網站貼文、證券申報文件、股東派利)，或透過廣泛媒體報導所知悉或取得的資訊。重要非公開資訊的範例可能包括：

- 尚未公開披露的收益結果以及任何未來的財務預測或展望
- 企業營運或策略的重大變動
- 重大的潛在收購或銷售
- 網路安全或其他技術相關風險與事件，包括漏洞與入侵
- 主要供應商或客戶的獲益或損失
- 重要新產品或新服務的推出或發表
- 資深管理階層或本公司董事會的變動
- 實際或可能發生的重大法律訴訟或重要的政府或監管機構調查

若不確定特定資訊是否應視為重要或非公開資訊，請先諮詢公司律師尋求指引，再從事任何證券交易。

以負責任的態度使用資訊及通訊系統

公司信任我們會...

...尊重公司通訊系統並適當使用，以便系統能夠盡可能高效且順暢地運作。

為何此點至關重要

在某種程度上，幾乎所有 Thomson Reuters 工作都是透過公司的資訊與通訊系統每日例行運作。如果人人各自負起責任適當使用這些系統，就能保護我們所儲存及所傳輸資料的完整性，而且還能確保大家都能迅速存取所需的系統，協助公司繁榮昌盛。同理可證，不當使用則會讓我們全體容易遭受駭客入侵、資料外洩、關機停工和溝通不良等危害，以及面對法律後果。

我們如何做到

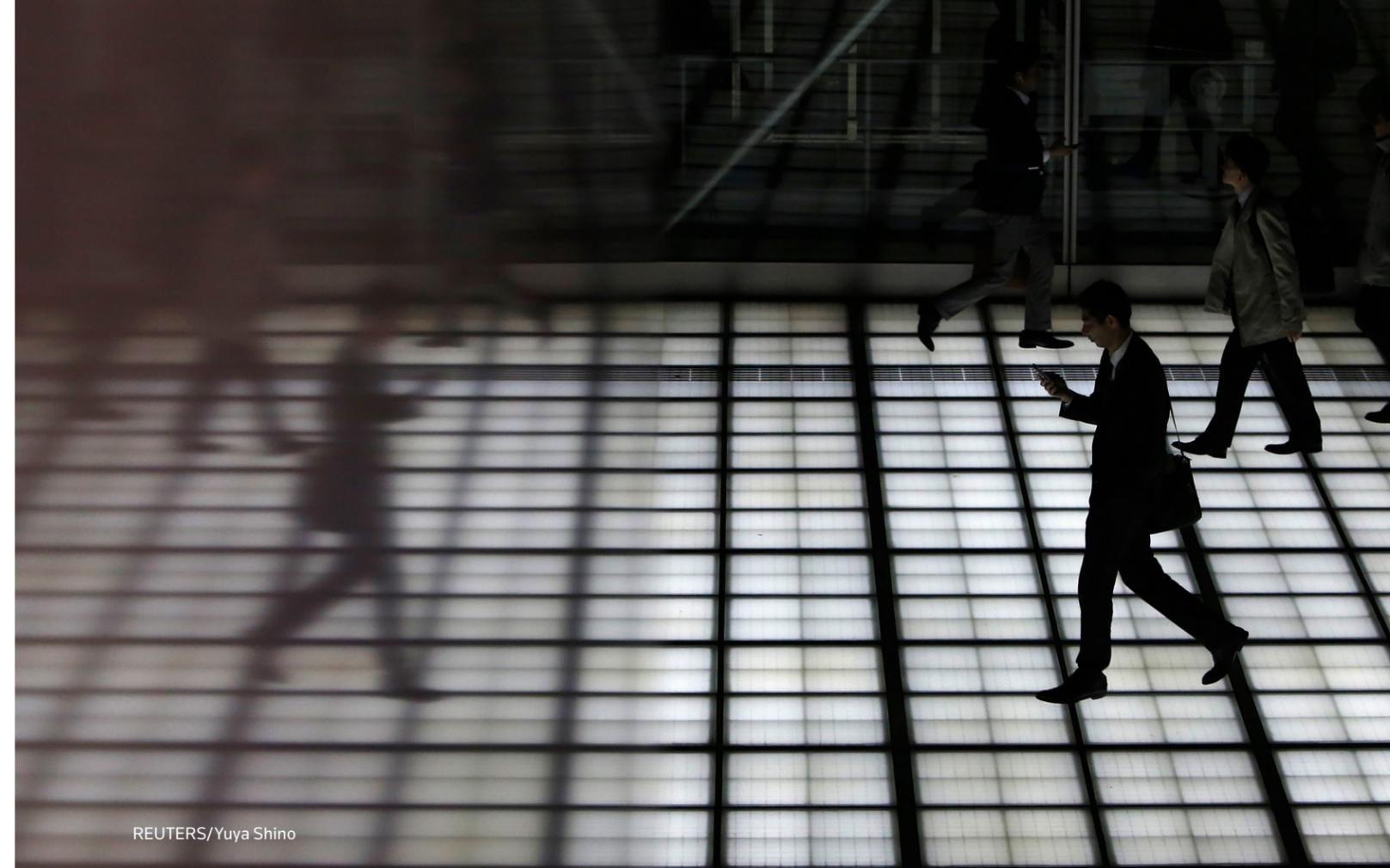
我們適當使用公司資訊及通訊系統。這代表我們：

- 限制基於個人用途使用電子郵件、網際網路與電話
- 傳送電子郵件或開啟附件時，遵守「點按前三思」的程序
- 不存取、下載或傳送具有冒犯性質、騷擾、露骨或其他不適合職場的資料

- 絕不在工作裝置上使用、下載或轉傳散佈私人、未經授權或有著作權的軟體
- 絕不分享供個人存取系統的使用者 ID、密碼、存取詳細資料、軟體、服務或驗證裝置 (例如，SecureID 權杖)
- 處理正式的 Thomson Reuters 公務時，您必須僅使用 Thomson Reuters 授權的共同作業工具和裝置
- WhatsApp 和 Signal 等第三方即時訊息解決方案並未獲得用於 Thomson Reuters 公務的核准
- 尊重公司安全控管措施，並只在獲授權的層級範圍內存取資訊
- 絕不使用個人裝置儲存或存取公司資料
- 絕不與第三方分享歸類為「絕對機密」、「機密」或「內部使用」的資料
- 避免做出輕忽、誇張或不正確的陳述，這類陳述容易導致誤解或被用來在法律訴訟程序中攻擊 Thomson Reuters
- 知悉部分準則可能與某些同仁履行的特定職務抵觸。針對這些政策或準則需申請業務例外處理時，請聯絡 **TR 全球服務中心** 以取得指示
- 如有任何疑似違規情事或事件，請通報 security@thomsonreuters.com

 [資訊安全手冊與政策](#)

 [行動裝置管理標準](#)



REUTERS/Yuya Shino

融會貫通

問 我是否可以使用公司電子郵件地址傳送個人電子郵件給朋友？

答 可以，但是這種作為必須有所節制，遵守公司有關危險、不合法及不當材料方面的指引，而且不干擾您的工作。務必謹記，當您在公司系統上談論個人事務時，透過公司通訊系統和裝置所傳送或接收的任何訊息，包括電子郵件、社群媒體貼文，以及文字或簡訊訊息，都可能是 Thomson Reuters 的財產並可由公司存取。

監控與記錄

在適用法律允許之下，Thomson Reuters 保留權利，可以監控並記錄您如何使用 Thomson Reuters 擁有或供應之資訊、通訊、技術或基礎架構。

保護我們的資產安全

公司信任我們會...

...適當使用公司資產，並保護資產免於遺失、遭竊、濫用、損壞及浪費。

為何此點至關重要

Thomson Reuters 提供電腦、電話、辦公室用品及設施，目的在於協助我們所有人發揮個人、團隊及企業整體的最佳表現。我們以尊重態度對待這些資產，確保在客戶及同事需要時，資產持續可供取用並能完全正常運作。我們也協助確保公司的時間和資源用於正面積極的行動方案，而不是用來修正可避免的問題。

我們如何做到

我們只將公司資產用於合法及經過授權的業務用途。我們將不當使用、輕忽對待或浪費資產的行為視為違反義務，而未經許可將資產帶出公司範圍則屬偷竊。這代表我們：

- 只在獲得授權且可以這麼做時，才存取公司系統或資訊
- 絕不使用公司資產從事非法活動

- 在不干擾工作且不違反本《準則》的情況下，有節制地將公司資產用於私人用途
- 避免第三方不當使用公司財產
- 立即報告任何遺失、遭竊、濫用、損壞或浪費情形
- 從公司離職後，停止使用所持有或有權存取的全部 Thomson Reuters 資產，並將其歸還給公司

☑ 內部網路上的全球保全部門

☑ 內部網路上的資訊安全部門

公司資產

Thomson Reuters 的資產舉例如下：

- 電腦、印表機、影印機、掃描器和螢幕
- 電話、平板電腦和其他行動裝置
- 智慧財產，如軟體代碼、授權、品牌名稱、業務計畫和發明
- 建築物及其他實體資產
- 辦公室用品和設備
- 客戶、供應商或經銷商名單和資訊
- 公司或第三方業務夥伴製作的備忘錄、註解和其他文件



對我們的控管而言， 信任至關重要

準確的財務記錄 50

管理我們的記錄 52

合約授權 54

媒體與以負責任的態度使用社群媒體 56

準確的財務記錄

公司信任我們會...

...依據公司會計政策和法律要求，保存記錄。

為何此點至關重要

我們是公開上市公司，由於在全球範圍營運，因此我們必須遵守各種不同的安全與財務報告義務。當我們每一個人都負起責任，確保所處理的財務記錄準確完整時，就能保護公司的誠信聲譽並遵守我們對信任的承諾。可靠的財務報告能讓股東公正地評估公司績效、向管理階層提供資訊以便透過最有效率的方式配置我們的資源，同時避免違規。

我們如何做到

我們製作準確、公正與及時的記錄，提供給管理階層、董事、股東、政府監管機構及其他方。這代表我們：

- 負起個人責任，確保所有帳冊與記錄，包括出勤時間記錄、銷售記錄和支出報告，全部都完整、準確並留有證明文件
- 絕不保存未記錄、未公開或不入帳的記錄
- 絕不假造或扭曲任何交易事實
- 及時記錄及揭露所有交易，並以文書資料支持

- 核准交易和費用支出或簽署文件時，執行合理的盡職調查
- 了解內部控管的重要性並一貫遵守
- 只在獲得主管授權時，才以公司經費支付業務相關支出
- 在公開通訊以及呈報或提交給證券監管機構及股票交易所的報告或文件中，提供完整、公正、準確、及時且清楚可理解的披露資訊
- 依據 Thomson Reuters 披露控管措施與程序及其他內部政策，準備披露資訊

內部網路上的披露控管措施與程序

融會貫通

問 某約聘人員要求我們針對他所提供的服務，將款項支付給一家公司而不是他個人。先前是以這位約聘者本人的名字雇用他。我們可以答應他的要求嗎？

答 不可以。支付給廠商和約聘者的款項必須有適當的文書支持。文書也必須準確且完整，包括支付款項給我們當初所聘雇的同一個人或公司。



稅款與記錄

我們有責任確保設有合理的程序，以防止代表 Thomson Reuters 行事的人員 (包括員工、代理人、約聘人員、服務供應商、經銷商及其他相關人員) 在世界各地不誠實或蓄意協助 (我們或與我們有業務往來的對象) 逃漏稅。

逃漏稅行為包括：未在當地司法管轄區註冊為納稅人、低報收入、申報不容扣除的費用、為未收到的服務開具發票、將文件更改成以前的日期、蓄意對資產錯誤定價或協助移動資產/資金，且明知上述行為將導致逃漏稅。

提出疑慮

我們有責任對有問題的會計、稽核、披露或控管提出真誠的疑慮。Thomson Reuters 董事會的稽核委員會致力於敦促員工勇於提報這些疑慮，並訂立程序，載明如何處理會計、內部會計控管、稽核事宜及披露控管相關投訴。其中包括接收、留存及處理這類投訴的程序，以及保密及匿名提報疑慮的程序。

此外，針對稽核公司財務報表的任何獨立公認或領有證照的會計師，以詐欺方式影響、脅迫、操控或誤導他們，係屬違法行為。

尋求協助 以取得更多資訊，包括如何以匿名方式舉報。

內部網路上的詐欺指控內部舉報與調查規定

可舉報的稽核與會計問題

您應該立即報告涉及下列情事的投訴或疑慮：

- 在準備、維護、評估或審閱任何 Thomson Reuters 財務報表或記錄時，造假詐欺或蓄意犯錯
- 內部會計控管措施不足或有缺失
- 在財務稽核或記錄方面，向資深主管或會計人員或由前述人員虛報或假造財務報表
- 偏離公司財務狀況，未能做出完整且公正的報告

可舉報的詐欺

報告您親眼所見或心生懷疑的其他任何類型詐欺或不誠實行為，包括：

- 與客戶、代理人、廠商或其他顧問進行有問題的交易
- 偽造文件或其他文件竄改
- 產品或服務的帳單高於或低於議定的價款
- 以合約所述之外的任何理由支付款項
- 透過背離日常商業交易方式的中間人支付款項
- 將款項轉入或存入個人銀行帳戶，而非我們簽定合約的公司
- 盜用、竊盜或侵吞公司或客戶資產
- 在正式合約之外，與客戶達成口頭約定或未經授權的書面協議
- 任何意圖不正當影響佣金款項的行動

管理我們的記錄

公司信任我們會...

...適當維護及處置電子及實體記錄。

為何此點至關重要

身為大部分以資訊為主要的公司，Thomson Reuters 每天會在財務記錄之外，產生數以千計的業務記錄。這些記錄都必須依照嚴格的法律與監管規定來建立、存放及處置。當我們能夠隨需適時存取記錄，就能為業務夥伴提供更優秀的服務，並且避免稽核、監管問題或訴訟風險。同時，保存超過處置日期的記錄也可能造成可避免的資訊安全、隱私權或法律風險。

我們如何做到

我們依據適用的記錄保管政策，收藏、儲存、取得與處置業務記錄。這代表我們：

- 以一致方式安排電子與實體記錄資訊的歸檔、儲存及取得作業
- 使用法律、會計、監管或營運要求所指定的適當儲存方法

- 保護記錄免於遺失、損壞或刪除，並定期加以備份
- 留存任何未決或有訴訟風險或與政府調查相關的所有記錄，直到接到公司律師指示再行處理
- 依照留存與處置時間表，處置所有 (電子與實體) 記錄

若銷毀或假造與法律訴訟程序相關的文件或電子郵件，可能犯下刑事罪行。如對留存政策有任何問題，或對於文件是否應該留存有法律問題，請聯繫企業法規遵循團隊。

☑ 內部網路上的記錄與資訊管理

記錄是什麼？

記錄是任何記錄下來的資訊 (包括電子或實體)，是為了履行對政府的法律義務或法律價值，或在商業交易過程中，由一個組織/機構製作或接收及留存的資訊。



REUTERS/Beawiharta

融會貫通

問 我必須留存電子郵件多久？

答 若電子郵件不屬於業務記錄，且已達成其業務目的，就沒有任何法律或監管規定義務要加以留存，應該刪除。若電子郵件屬於業務記錄，或是有法律或監管規定義務必須留存，您應該將其從個人工作電子郵件帳戶移除，然後以適當方式儲存 (例如，存放在與該記錄相關的部門網路資料夾) 以備將來供公司參考。我們的記錄留存時間表會依業務職能識別各種記錄類別。記錄類別一般包括：

- 要留存的記錄類型和類別描述
- 留存期間何時開始
- 留存期間的長度

如果您受「法律持留」約束，則應一直留存電子郵件直到公司律師通知您留存期間已過。



合約授權

公司信任我們會...

...只在獲得授權時，才代表 Thomson Reuters 簽署合約或協議。

為何此點至關重要

Thomson Reuters 受所有營運地的不同法律與法規約束。即使在締約時犯下小錯或溝通不良，都可能意味著我們面臨延遲、法律行動及罰款風險。這些問題也會破壞我們與客戶及業務夥伴之間建立的寶貴信任關係。我們每個人都應該只在得到授權並擁有相關經驗時才參與締約過程。

政府外包業務

政府外包業務的法律與規定極為繁複也經常改變。Thomson Reuters 政府合約法規遵循政策提供政府外包業務的指引。如需您所在地點的專屬指引，請聯絡公司律師，確認您遵循適用的法律、政策與標準。

我們如何做到

我們盡力提供及接收合約與協議中所承諾的事項。這代表我們：

- 就第三方廠商或供應商合約諮詢採購部門
- 遵守採購政策，其中規範我們如何管理公司開銷以及對於供應商的承諾)
- 確認任何協議、合約或提案皆經過謹慎審核、正確授權，且由合適的簽署人與法律實體簽署
- 絕不向客戶或業務夥伴提供或同意未經核准的非標準條款或未經授權的「附帶協議」
- 確保合約、相關訂單與客戶狀態都有完整且準確的文書資料，能夠用於處理客戶帳戶
- 提供產品與服務給政府時，遵循公部門採購的管理規則

📄 內部網路上的《政府外包政策》

📄 內部網路上的《全球服務政策》



融會貫通

問 我接到廠商開出的發票，金額超出我的授權限制。我可以將金額拆成兩筆不同的款項，在我能夠授權的範圍內支付嗎？

答 不可以。將發票拆成不同的款項以符合授權層級，視同規避公司內部控管。若廠商款項金額超出您的授權層級，則必須由管理階層鏈的上一級核准者批准這項支出。

未經授權的附帶協議

未經授權的附帶協議是未公開且未批准的信件、電子郵件、註解或口頭協議，偏離標準合約條款。這些協議可能會讓我們必須遵守約定但無法提供產品/服務，或是承受不必要的法律責任。其中可能包括：

- 提早退出，或是客戶能夠在合約到期之前終止合約
- 保證客戶將達成特定里程碑
- 直接違反合約部分內容的聲明，尤其是付款條件
- 承諾 Thomson Reuters 無法或不願提供或執行的產品或服務
- 提供免費或折扣優惠的產品或服務

媒體與以負責任的態度使用社群媒體

公司信任我們會...

...只在得到授權後才謹慎地代表 Thomson Reuters 在社群媒體發言及貼文。

為何此點至關重要

我們非常清楚媒體的力量以及我們明智使用媒體的責任。本公司的股票價格、聲譽與競爭能力，全都可能受我們公開的資訊影響。清楚了解其中風險且未經授權不做任何看似代表公司的言論，我們就能協助確保公司以一致方式對預期讀者群傳達準確訊息，同時行使我們在社群媒體上獨立發表貼文的個人權利。

我們如何做到

如果收到公司外部人士提出的資訊要求，即使看似簡單的要求，也轉交給經過授權的同事以公司發言人的身分回應。這些發言人：

- 處理來自媒體、股東、財務分析師與政府主管機關的要求
- 依據證券監管機構及股票交易所的規定，披露資訊
- 確保所披露的資訊正確無誤，且 Thomson Reuters 已準備好將該資訊公開

媒體露面與公開發言

如果員工在會議中發表演說、參加座談會或在媒體上進行訪問，即會假定他們是代表公司發言。參加這類外部活動需獲得核准，包括主管和通訊團隊的核准。若員工有意在會議/活動中發言，或向新聞界成員提供任何評論，務必取得主管和通訊團隊的明確許可。如果碰巧有媒體接觸您，無論是在會議中或在任何其他情況下見面，您都必須諮詢通訊團隊後才能同意採訪。在某些情況下，我們可能需要清楚聲明這些意見不代表 Thomson Reuters 立場；通訊團隊可以針對這些情況提供相應建議。

社群媒體

身為首屈一指的資訊服務提供者，Thomson Reuters 肯定並鼓勵積極參與社群媒體和線上通訊。我們以負責任的態度行事。這代表我們：

- 透明化，而且在發表有關 Thomson Reuters 或其產品、服務或產業的文章時，不論是代表公司或以個人身分發言，永遠都表明我們的員工身分
- 如以個人身分發文而有任何混淆的風險，不管機率多麼渺茫，都要清楚聲明所表達的觀點純屬個人看法而非公司立場
- 除非由公司授權執行，否則絕不透露公司或其客戶、廠商或供應商的機密資料或敏感資訊
- 小心謹慎，避免討論公司營業秘密、締約、即將推出的產品或其他任何專屬資訊



REUTERS/Chance Chan

- 如果在外部發表有關公司同事、客戶、廠商、供應商或夥伴組織的貼文時，會明智合宜行事，並遵循《社群媒體準則》
- 未經數位監督委員會核准，絕不建立 Thomson Reuters 品牌的社群媒體管道
- 確保在社群媒體上所耗費的時間與精力不會干擾我們的工作職責
- 發佈貼文時留意內容，即使與 Thomson Reuters 無關的貼文亦然

請注意，我們當中負責某些工作的員工可能須遵守其他社群媒體相關補充政策。若有關於使用個人或公司社群媒體方面的其他任何疑問，請聯繫通訊團隊。

 內部網路上的《社群媒體準則》

詢問轉呈處

詢問者：

金融社群或股東

新聞或媒體

監管機構或政府機關

民選官員

求職者

客戶

廠商或其他夥伴



轉呈對象：

投資人關係

通訊

法律

溝通與政府事務

人力資源

客戶或銷售代表

通訊



REUTERS/Yannis Behrakis

融會貫通

問 我在網上看到一篇文章，對 Thomson Reuters 服務有不正確的指控。如果我清楚表明言論純粹屬於我的個人意見，而非以公司發言人身分發言，我能否指正該文章中的評論？

答 請轉呈給通訊部門，讓他們能夠視需要，對該問題適當進行調查並應對處理。一般來說，您應該避免張貼有關 Thomson Reuters 產品、股票、策略、客戶或競爭對手的任何資訊，即使是設法澄清混淆狀況或不實指控亦然。這應交由本公司的通訊專家處理。

融會貫通

問 我在社群媒體上很活躍，擁有多個不同帳戶。有時我會想張貼與 Thomson Reuters 利益有所重疊的內容。我可以這樣做嗎？

答 在張貼這類內容之前，務必確認不會洩露本公司、客戶、同事或其他與我們從事業務往來之人員或公司的機密或非公開資訊。您不應該在未徵得客戶或業務夥伴同意之前，引述或提及他們。此外，若是評論本公司所銷售的產品和服務，或者評論由競爭對手所銷售或提供的產品和服務，應該要謹記信任原則，並清楚表明您是受僱於本公司的員工。在任何情況下，您都應該明確表示任何意見都僅代表您的個人觀點，而非 Thomson Reuters 立場。請參閱《社群媒體準則》，如有任何疑問，請先與您的主管或公司通訊團隊商談。



REUTERS/Oka Barta

對我們的社區而言， 信任至關重要

成為負責任的全球企業公民 60

對我們的社區做出貢獻 62

參與政治事務 64



REUTERS/Phil Noble

成為負責任的全球企業公民

公司信任我們會...

... 尊重人權和我們的環境，並且讓我們的員工、客戶、廠商、供應商及其他業務夥伴遵守我們嚴以律己的相同高標準。

為何此點至關重要

Thomson Reuters 與世界各地數以千計的專業人士合作。身為聯合國全球盟約成員，我們也致力在人權與環境責任領域創造正向改變。我們行事符合聯合國工商企業與人權指導原則 (UNGP)，而且做為該義務的一環，我們已建立人權政策並在其中強調我們對人權的承諾與態度。我們承諾會遵守所有國際認可的人權，並且以維護尊嚴和尊重有禮的態度對待所有共事同仁，也預期所有業務夥伴同樣做到。這種態度讓我們得以在全球營運範圍培養出安全、技術精良且可靠的工作團隊，並建立信任與夥伴關係，這是反映出我們業務經營方式的兩大核心企業價值觀。我們對於保護及保存環境同樣不遺餘力，並尋求永續的採購解決方案。我們知道自己身負重大責任，同時也擁有絕佳機會，因此我們戮力追求創新與績效表現，向合作夥伴、員工及全世界證明我們確實是致力於長期成功的領導者。

[↗ 內部網路上的「全球多元化與包容」](#)

[↗ 《聯合國全球盟約政策》](#)

[↗ 聯合國工商企業與人權指導原則](#)

我們如何實現

人權

我們無論在何處經營業務，都戮力保護人權和員工權益。這代表我們：

- 遵守當地勞工法律和做法，並維持本公司對待員工的高道德標準
- 絕不縱容或使用被迫勞動者或童工，也絕不涉及人口販賣或奴役
- 絕不縱容違反人權的情事
- 遵守當地法律，基於受認可的雇佣關係或獨立的約聘關係聘雇員工
- 在聘雇之前提供明確的薪資報酬與福利資訊給員工
- 確保薪資報酬與福利符合適用法律
- 尊重員工的權利，可自由結社、加入或組織團體或工會，並依據當地法律集體談判協商
- 與高素質且致力依道德標準營運的供應商及其他夥伴合作，其道德標準與我們相當

如果您認為自己遭遇違反本公司人權標準的情事，不論是在我們的工作環境之內，或是牽涉到我們的業務夥伴，請聯絡您的主管、人力資源部門或企業法規遵循團隊。

[↗ 內部網路的人權政策](#)

[↗ 《供應鏈道德準則》](#)

[↗ 《現代奴役法案透明度聲明》](#)

[↗ 《社會影響力報告》](#)

環境責任

本公司致力限制我們對環境造成的衝擊。透過管理資源並尋求永續解決方案，我們能夠確保為全人類營造更美好的未來。這代表我們：

- 遵守所有適用的環境法律與法規，符合或超越規定要求
- 了解並遵守志在確保環境安全與資源效率的所有公司政策與程序
- 事先了解任何危險及/或管制材料的潛在危害與安全做法，才讓該材料近入我們的工作場所
- 在我們的工作場所尋求支持保育與回收的機會
- 肩負起個人責任，努力尋找讓職場更具永續性的新方式
- 如需進一步瞭解我們在永續發展方面的努力，請參閱 [《社會影響力報告》](#)

如果有任何環境安全顧慮，或對於如何提升本公司永續性或更進一步強化我們在保育方面的努力有任何構想，請聯絡 [全球房地產與設施管理](#)。

[↗ 《聯合國全球盟約政策原則》](#)

[↗ 內部網路上的《環境、健康與安全政策》](#)

負責任的採購與供應鏈道德準則

本公司積極尋求與我們有相同道德標準且致力於採用無害環境和永續做法的供應商。這代表我們：

- 針對第三方供應商執行盡職調查
- 在選擇供應商的過程中，將再生能源、污染管制與永續等因素納入考量
- 尋求多元化供應鏈，以確實反映我們在世界各地的員工群體、客戶與合作夥伴
- 讓潛在及現有供應商知悉我們的《供應鏈道德準則》，並請求他們承諾遵守

[↗ 《供應鏈道德準則》](#)

[↗ 《現代奴役法案透明度聲明》](#)

對我們的社區做出貢獻

公司信任我們會...

...投入心力打造能夠帶來正面影響的人力與專案，藉此支持我們所生活與工作的社區。

為何此點至關重要

Thomson Reuters 在全球範圍營運，並依賴當地關係與資源支援。當我們改善所在社區，就能讓現在與未來的員工和客戶生活變得更好。尋求值得支持的理念，徵求共同合作及開放式溝通，藉此協助社區與我們共同成長，攜手邁向成功。

我們如何做到

我們與同事和夥伴共同合作，支持所在的社區並鼓勵公益活動。這代表我們：

- 傾聽社區成員的顧慮並共同尋求解決方案
- 只有在事先經過核准，才讓 Thomson Reuters 與慈善公益活動有所連結

- 獎勵我們的同事透過重要計畫致力為社區服務，並以社區傑出人物獎助金頌揚團隊對社區的貢獻
- 向所有正職員工提供休假以參與義工活動，但需與管理義工活動的地區或其他政策一致
- 確保所有實物捐獻，如設備等，都經過本公司稅務與財務部門核准
- 制定計畫，提供與員工合格個人慈善捐款與募款相當的捐獻
- 提供義工獎助金計畫，讓每年為非營利機構擔任義工超過 20 小時的員工取得慈善補助金

如有您認為公司可能有興趣支持的社區事業或活動，請聯絡 **內部網路上的社會影響力部門** 。

 **TR.com 上的社會影響力**

 **《義工活動政策》**

 **《社區支援政策》**



REUTERS/Mike Hutchings

融會貫通

問 Thomson Reuters 基金會是什麼？

答 Thomson Reuters 基金會致力於促進媒體自由、建立更具包容性的經濟環境，同時提高對人權議題的意識。本基金會結合其獨特的媒體與法律專業，透過眾多服務與旗下 70 多國駐地報導的記者來推動變革。基金會也為獨立記者提供媒體發展與支援、促成對全球各地非政府組織 (NGO) 和社會企業為的免費法律協助，並且舉辦各種會議，包括人權論壇信任大會 (human rights forum Trust Conference)。其使命是鼓勵發揮集體領導力，並賦予人們能力，打造自由、公正且掌握充分資訊的社會。

Thomson Reuters 基金會 

什麼是社會影響力研究院？

社會影響力研究院的關注重點在於我們所有人可對客戶及社區發揮的影響力。在 Thomson Reuters，尋求公平正義及公開透明是我們一切行事的核心。我們與員工、客戶及受信任的夥伴齊心合作，創造機會以實現創新、社區投資、志工影響力與永續企業公民責任。

內部網路上的社會影響力 

TR.com 上的社會影響力 

參與政治事務

公司信任我們會...

...支持並尊重彼此參與政治活動的個人權利，同時讓 Thomson Reuters 與任何政治活動劃清界線。

為何此點至關重要

從事政治事務可以是正面改造世界的有效方式。但是，在 Thomson Reuters 營運的大部分國家/地區都對公司政治捐獻設有嚴格規定。因此，我們必須確保 Thomson Reuters 不會誤與任何政治團體或活動有所牽連。這對於我們的新聞媒體作業尤其重要，根據本公司**信任原則**規定，新聞媒體作業必須不受任何政治偏見影響，不論表面觀感或實際行事皆應如此。如同信任原則適用於所有 Thomson Reuters 員工而非僅適用於記者，我們也有義務確保公司不與任何特定政治團體或活動產生不當牽連。

我們如何做到

雖然我們鼓勵員工採取負責任的態度，以個人身分參與政治與公共事務，但 Thomson Reuters 並不支持任何政治黨派、候選人、團體或宗教 (亦即任何「政治理念」)。

這表示公司：

- 絕不以公司身分捐獻資助任何政治理念
- 絕不要求任何員工捐獻、支持或反對任何理念
- 絕不直接或間接表示偏好或支持任何政治理念，或在國際衝突或糾紛中選邊站
- 小心謹慎，不讓 Thomson Reuters 或其業務與任何政治理念或任何糾紛中的特定一方密切合作
- 接受公司外部倡議團體職位 (例如加入與特定倡議相關的商業聯盟組織) 之前，必須事先取得企業法規遵循團隊批准

遊說

有時我們可能會與政府官員討論可能影響公司業務、監管機構和政治人物的各種不同問題和主題。當這些討論聚焦於法律、規則或法規提案會對本公司業務產生哪些可能影響時，我們遵守信任原則，並在擔任與潛在立法、政策及計畫相關的外部職位，或聯邦、州與地方政府職位之前，事先取得企業法規遵循團隊的批准。如果我們確實擔任上述職務，就必須遵循所有適用的遊說法律、限制與法規。未經企業法規遵循團隊事先核准，我們不會向任何政府官員提供任何有價物 (包括禮物或政治獻金)，也不會讓任何有價物與政府公職人員的官方行動有所連結。



REUTERS/John Kolesidis

不介入外國政府利益

在美國，由於我們僅從事支持 Thomson Reuters 商業業務的活動，而不直接促進外國政府或外國政黨的公共或政治利益，因此我們不受《外國代理人登記法》(FARA) 的拘束。在任何情況下，本公司或個人政治活動均不受外國政府或外國政黨主導。如果我們在美國展開具有政治性質的活動，這些經授權活動僅用於進一步促進 Thomson Reuters 的實際商務、產業或財務營運。因此，我們將僅透過與本公司商業利益相關的獲授權私人及非政治活動，或透過其他不以服務任何外國利益為主要目的之活動，來代表本公司非美國公民利益相關者的利益。

個人政治活動

如果計劃以個人身分競選公職，我們會謹慎地在這些活動中與 Thomson Reuters 劃清界線。這代表我們：

- 會將競選公職的計畫告知企業法規遵循團隊，並自動迴避任何涉及 Thomson Reuters 的政治事務
- 絕不在與我們個人政治活動相關的領域，施壓或影響我們透過 Thomson Reuters 職務而認識的同事、客戶或業務夥伴
- 絕不對員工作出補償或提高薪酬來彌補個人政治獻金
- 遵守各州及各國/地區限制員工或其家庭成員捐助政治獻金的法律與法規
- 請特別注意要明確指出我們的政治活動及表達的政治觀點僅代表個人觀點，與 Thomson Reuters 完全無關，尤其是在我們的業務與政府機構有合作關係時

補充政策

請注意，我們當中負責某些工作的員工可能須遵守遊說與個人政治活動相關補充政策。

尋求協助：實用聯絡資訊

外部詢問 (包括投資人與媒體關係) 的一般聯絡資訊

TR.com： <https://www.thomsonreuters.com/en/contact-us.html>

人力資源部門代表、Thomson Reuters 律師與通訊代表

如果您不知道如何聯絡當地的人力資源代表、支援您業務的 Thomson Reuters 律師或當地通訊代表，請檢閱下面這份清單。您也可以在本部網路上的「資源」一節找到聯絡資訊及其他政策和程序。

商業行為及道德準則

內部網路： <https://trten.sharepoint.com/sites/intr-code-of-business-conduct-and-ethics>

TR.com： <https://ir.thomsonreuters.com/corporate-governance/code-conduct>

道德熱線

內部網路： <https://trten.sharepoint.com/sites/intr-business-conduct-and-ethics-hotline>

電話：+ (1) 877.373.8837 (美國與加拿大以外地區，請先輸入您的國家代碼，再撥打免付費電話)

網路表格： <http://www.thomsonreuters.ethicspoint.com>

法律/法規遵循政策、工具與資源

內部網路： <https://trten.sharepoint.com/sites/intr-legal-and-compliance-policies-tools-and-resources>

法務辦公室 - Legal Front Door

<https://trten.sharepoint.com/sites/intr-general-counsel>

企業法規遵循

echelp@thomsonreuters.com

記錄與資訊管理

echelp@thomsonreuters.com

隱私權辦公室

privacy.enquiries@thomsonreuters.com

公司法規遵循與稽核部門

corporatecompliance@thomsonreuters.com

Reuters 道德 + 標準

Reuters.Ethics@thomsonreuters.com

員工與主管的人力資源聯絡資訊

內部網路： <https://trten.sharepoint.com/sites/intr-hr>

全球保全

內部網路： <https://trten.sharepoint.com/sites/intr-global-real-estate/SitePages/Global-Security.aspx>

保全服務中心 SOC (安全緊急狀況)

全球電話： +1 651 848 8835

電子郵件： SecurityOps@thomsonreuters.com

網路表格： <https://thomsonreuters.ethicspointvp.com/custom/thomsonreuters/en/sec/>

環境、健康與安全

tr.ehs@thomsonreuters.com

TR 全球服務中心

內部網路： <https://thomsonreuters.service-now.com/sp/?id=index>

資訊安全風險管理 (ISRM)

security@thomsonreuters.com

前往目錄 。

法律聲明

本《準則》是供您參考之用。Thomson Reuters 保留權利，得隨時針對本準則以及任何或所有政策、程序與方案進行全部或部分修改、暫時中止或撤銷，可能對此發出通知也可能不會。Thomson Reuters 亦保留權利，可自行依本公司認為適當合理的方式來詮釋本《準則》及這些政策。

本《準則》或由 Thomson Reuters 任何員工所發表的任何聲明，不論是口頭或書面形式，都無法授予任何員工任何權益、特權或福利；建立繼續在 Thomson Reuters 任職的名義；制定聘雇條件；或是在員工與 Thomson Reuters 之間建立任何形式的明示或暗示聘雇合約。此外，所有員工都應該了解，不論是依憑意願或受書面合約規範，本《準則》都不會修改其聘雇關係。

在 www.thomsonreuters.com 顯示的本《準則》線上版本是目前最通用與最新的版本，相較於書面版本、先前舊版與網路上張貼的版本，若出現差異則優先適用該線上版本。

THOMSON REUTERS

www.thomsonreuters.com

封面照片出處：REUTERS/Dominic Ebenbichler

内部 : <https://trten.sharepoint.com/sites/intr-code-of-business-conduct-and-ethics>

外部 : <https://ir.thomsonreuters.com/corporate-governance/code-conduct>