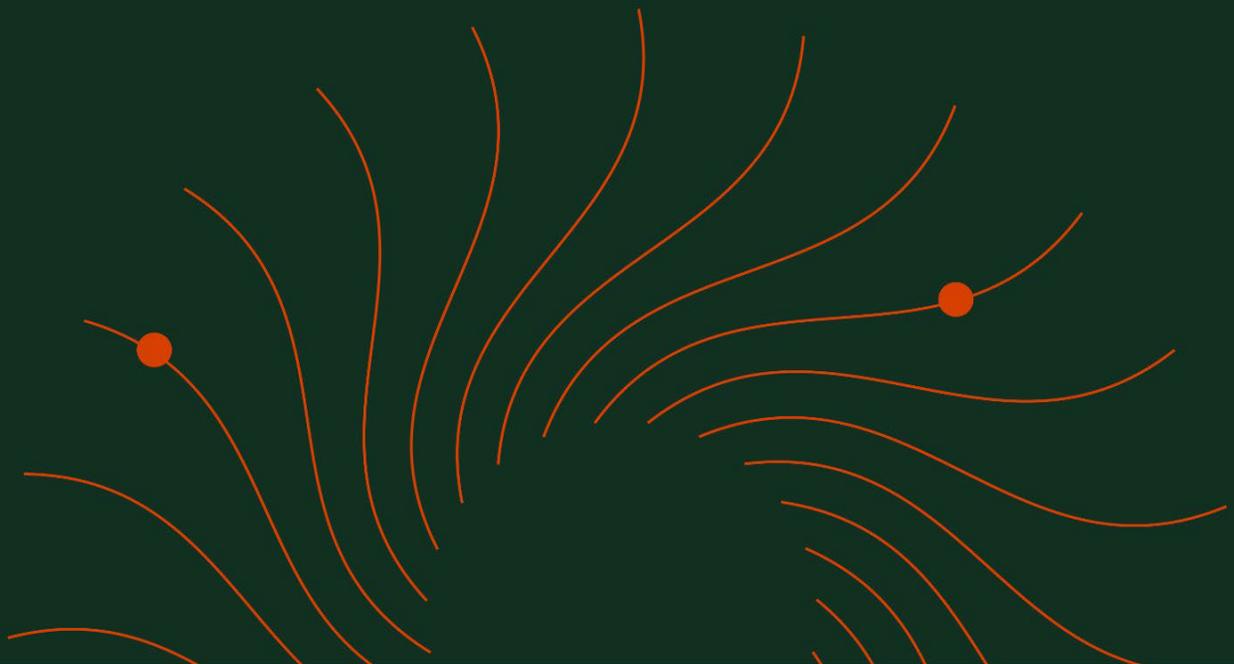


信任至關重要

商業行為及道德準則

2025 年



目錄

執行長 STEVE HASKER 致詞.....	3	反賄賂與反貪污.....	21
I. 在 THOMSON REUTERS 信任至關重要.....	4	禮物及娛樂.....	23
我們的準則.....	4	制裁、禁運與出口管制.....	25
全球通用的準則.....	4	防洗錢.....	25
受監管實體.....	4	IV. 對我們的資產與資訊而言，信任至關重要.....	27
Reuters 記者.....	4	負責任地使用 AI.....	27
我們的責任.....	5	資料與 AI 道德原則.....	27
人人有責.....	5	尊重智慧財產權.....	28
領導者與主管的職責.....	5	他人的智慧財產.....	30
直言提報與尋求協助.....	6	競爭情報.....	30
匿名與保密.....	6	保護機密資訊與資料隱私.....	31
嚴禁報復.....	7	機密資訊.....	31
調查.....	7	資料保護與隱私權.....	32
公平處理與懲戒處分.....	7	使用及保護機密資訊與其他資料.....	33
我們的文化.....	7	內線交易.....	33
信任原則.....	7	以負責任的態度使用資訊及通訊系統.....	34
宗旨.....	8	保護我們的資產安全.....	36
價值觀.....	8	V. 對我們的控管而言，信任至關重要.....	38
II. 對我們的人員而言，信任至關重要.....	10	準確的財務記錄.....	38
提供均等機會.....	10	稅款與記錄.....	39
迎接包容與歸屬感.....	11	提出疑慮.....	39
營造尊重以待的職場.....	11	管理我們的記錄.....	40
反歧視.....	12	合約授權.....	41
騷擾與霸凌.....	12	與媒體、社群媒體互動及公開演講.....	42
為職場安全直言提報.....	13	授權的發言人.....	43
確保職場安全、保全與健康.....	13	公開發言和與媒體互動.....	43
健康與安全.....	13	社群軟體的個人使用和其他線上通訊.....	44
保全.....	14	VI. 對我們的社區而言，信任至關重要.....	45
威脅、職場暴力與武器.....	14	成為負責任的全球企業公民.....	45
毒品與酒精.....	15	人權.....	45
III. 對我們的市場而言，信任至關重要.....	16	負責任的採購與供應鏈道德準則.....	46
辨認和避免利益衝突.....	16	環境責任.....	46
公司機會.....	17	對我們的社區做出貢獻.....	47
親朋好友.....	17	參與政治事務.....	48
加入其他公司的董事會.....	18	遊說.....	48
在外兼職.....	18	不介入外國政府利益.....	49
代表 Thomson Reuters 執行法律業務.....	18	個人政治活動.....	49
組織的利益衝突.....	19	尋求協助.....	50
公平誠實地進行交易.....	19	法律聲明.....	51
公平交易.....	20		
競爭與反壟斷.....	20		
在全球市場內工作.....	21		



執行長 Steve Hasker

致詞

敬愛的各位同仁：

一百五十多年來，Thomson Reuters 始終維持著誠信與高績效的優良傳統。信任是我們企業身分的基石，帶動我們與客戶建立有意義的關係，並界定我們作為個人和團隊的行為。

在我們持續追求卓越並應對產業中各種複雜挑戰的過程中，《商業行為及道德準則》這項實用資源強調了我們的價值觀與原則，並指引我們如何與客戶、業務夥伴、同事，以及我們工作與生活所在的社區互動。這份準則能協助我們達成高期望、促進創新，並確保今日與未來都能成功。

透過遵循本公司的《準則》與信任原則，我們共同維護讓 Thomson Reuters 成為業界領導者的價值觀。如果我們懷疑有不當行為，應當不畏懼報復，自信地透過道德熱線向主管、人力資源部通報，或是向我們的風險與法規遵循長舉報。

讓我們繼續秉持誠信行事，促進創新，並與客戶和彼此建立信任。這就是我們如何在競爭中取勝，並證明團結力量大。謝謝您對追求卓越的承諾，並具體展現了我們公司的核心準則。

敬頌近祺

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

Steve Hasker

總裁暨執行長

Thomson Reuters

I. 在 Thomson Reuters 信任至關重要

我們的準則

《Thomson Reuters 商業行為及道德準則》(以下簡稱《準則》)適用於 Thomson Reuters Corporation 與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。任何代表本公司行事或為本公司提供服務的第三方或代理人(例如業務夥伴)也應知悉，其有遵循本《準則》的義務。

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法規管轄。無論在何處營運，我們的價值觀與信任原則都不會改變。本《準則》強調了這些價值觀和原則，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。本《準則》也是一項資源，可用於查閱政策、引導決策，並有助於員工和其他人瞭解何時以及如何 [尋求協助](#)。

本《準則》適用於我們從事業務的每個國家/地區。倘若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。如果我們的人員對於本《準則》的適用方式有所疑問，請務必 [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 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](#)。

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、法規或證交所規定的要求範圍予以公開。

我們的責任

人人有責

所有 Thomson Reuters 員工均有義務要求自己 and 彼此遵守本《準則》所述的政策與高道德標準。也就是說，我們每個人均應閱讀並瞭解自己遵守本《準則》的義務，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有不確定之處，或不知道如何查看這些內容，請[尋求協助](#)。

- 認識、瞭解和遵守適用於我們特定職位的法律、規則、法規和政策
- 如果我們有任何法律、規則、法規或政策適用性或解釋的疑問，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
- 完成規定的《準則》訓練、確認我們已閱讀本《準則》，並瞭解我們有義務遵守其規定

若未能遵循適用於我們每個人的法律、規則或法規、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。

領導者與主管的職責

Thomson Reuters 的領導者和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：

- 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
- 能瞭解適用於其團隊的法律、規則、法規和政策
- 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
- 展現擔當且願意聽取所有觀點的意見
- 安排時間與其團隊定期討論道德和法規遵循的重要性，並適當地向上呈報法規遵循問題

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。

- 鼓勵同事和他人在遇到問題或有疑問時，使用商業行為及道德熱線 (**道德熱線**)，或聯絡其主管、人力資源部，或寫信至 ECHelp@thomsonreuters.com 尋求協助，並及時且坦誠地舉報任何不道德或非法行為或法規遵循問題

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。您有幾種方法可以採取行動：聯絡您的主管、人力資源部、法務辦公室、寫信至 ECHelp@thomsonreuters.com 或使用 **道德熱線**。



道德熱線
QR 代碼

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 **道德熱線** 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，當地法律與法規對於透過道德熱線舉報的類型設有限制，或者可能需要同意揭露您的身分。如果您位於這類國家並有意舉報，請 **尋求協助** 或瀏覽 **道德熱線資源**。

《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，包括適用法律承認的自律組織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。

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。

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進行報復，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、法務辦公室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。如果您參與調查，您有義務加以配合。

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
- 故意隱瞞、銷毀、變更或刪除相關資料

我們的文化

信任原則

在遵循本《準則》時，我們都必須謹記，「Thomson Reuters 信任原則」是組織內每個人的行為指引。這些原則不僅是一套指南，而是定義 Thomson Reuters 的無價資產，統一了我們的內容，並為我們的客戶所尋求的可信任答案提供基石。信任原則如下：

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。

TR.com 上的信任原則

內部網路上的信任原則

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。

宗旨對我們而言不僅僅是為了盈利，而是結合了商業價值和社會影響力，塑造了我們存在的核心理由，並影響了業務的各個方面。這一指導原則引領我們的策略、激勵著我們的團隊，吸引了我們的顧客和社群，且深植於我們的文化中。

在我們賦予全球最具真知廣見的專業人士能力，以「提供資訊，指引邁向未來的明路」的方式上，我們的產品和業務發揮著核心作用。我們與客戶合作，提升知識見聞、秉持勇氣和誠信原則行事，並且崇尚正義、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。

TR.com 上的「提供資訊，指引邁向未來的明路」

內部網路上的「提供資訊，指引邁向未來的明路」

價值觀

我們的價值觀可作為指引原則，塑造 Thomson Reuters 的企業文化並定義我們的工作方式。它們能推動決策並引導一致行為，讓我們清楚如何工作、思考與協作，從而為客戶創造價值

- **客戶至上。**

我們將客戶的目標、需求與挑戰置於自身之前。我們持續創新，確保客戶能協助其客戶獲得成功。我們會優先考量能帶動客戶價值的投資項目。

- **在競爭中取勝。**

我們致力於確保我們的解決方案優於競爭對手。透過堅持不懈、敏捷靈活和隨機應變來達成更多成果。

- **挑戰您的/我們的想法。**

最好的想法才能在 TR 勝出。我們傾聽並挑戰彼此，運用事實、坦誠和清晰的觀點提出不同看法。我們有勇氣敢於顛覆市場和自我突破。

- **迅速行動。快速學習。**

我們以天為週期進行迭代，而非以週或月。我們願意承擔快速失敗的風險，並迅速從錯誤中學習。我們果敢決策，將其化為行動。

- **團結力量大。**

我們重視由全球優秀人才組成的團隊，大家各有所長，合作時更能出色發揮。我們對績效有極高的期望，同時也彼此關懷。我們以謙遜、負責且勇於承擔的精神面對所有挑戰。

內部網路上的「我們的文化」：[使命](#) | [信任原則](#) | [價值觀](#)

II. 對我們的人員而言，信任至關重要

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、規則與法規，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，不考量本《準則》[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。

人力資源全球政策

融會貫通

我正在考慮兩位有類似履歷資格的求職人選。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？

您不應該假設身體障礙會限制到其執行工作的能力。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。

迎接包容與歸屬感

公司信任我們會...

...培養包容職場與員工，以反映我們所服務的廣大客戶與社群。

為何此點至關重要：

我們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，致力於包容與歸屬感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：

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。

我們接納各種觀點、經驗和風格。我們知道這有助帶動創新與提供競爭優勢。

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。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
- 年齡
- 身心障礙
- 宗教
- 性別認同或表達
- 退伍軍人身分
- 生理或社會性別
- 婚姻狀況
- 其他受到適用法律或法規保護的任何歸類
- 懷孕
- 原國籍
- 性取向
- 公民身份狀態

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：

- 意圖或已造成令人恐懼、不友善或具攻擊性的工作環境，或以其他方式不利於他人就業機會
- 明顯或暗示表達同意提供性行為，作為就業或晉升決策的條款或條件

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。

性騷擾事例可能包括：

- 不受歡迎且與性有關的挑逗、要求或勾引
- 不受歡迎的身體接觸，例如擁抱、親吻、抓握、捏掐、輕拍或擦碰別人
- 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

霸凌的範例包括：

- 羞辱、威脅或虐待
- 攻擊行為
- 取笑或戲弄
- 逼迫某人做違反其個人意願的事

騷擾事例可能包括：

- 毀謗、貶低言論、黃色笑話、侮辱、低俗用語、綽號及嘲弄
- 展示具冒犯意味的海報、標誌、漫畫、圖畫、電腦圖像或電子郵件

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、同事、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** (如果您認為該特定情況可能需要此單位協助，請聯絡**全球保全**)。

如果 Thomson Reuters 判定確實發生違規行為，將會立即採取適當行動，這可能導致懲戒處分，情節嚴重者包括解雇。

融會貫通

我已經注意到我們的其中一位客戶持續做出稍微具有性意味的評論，似乎使我的一位同事不舒服。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？

即使該行為的明顯對象未投訴，個人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。

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

為了在從事業務營運和活動的同時，防止員工、客戶、訪客和約聘人員受傷或身體不適、保護環境、節約自然資源，並成為負責的鄰居，我們：

- 遵守所有適用的職業和環境健康與安全法律與法規中的內容和精神

- 制定、實施、不斷改善並遵循政策、程序和指南，確保遵守適用法規，支持我們的價值觀、承諾和期望
- 為 TR 的所有員工以及在我們的工作地點執行工作的人員提供與其職務和職責相關的 EHS 培訓、指導、資訊和有效溝通
- 制定管理流程和解決方案，以降低風險、保護我們的人員和環境，並向我們的客戶和利害關係人展現價值
- 要求所有約聘人員、廠商及同事遵守安全與環境法規
- 進行評估，以找出安全隱患或潛在的違規行為，並採取行動糾正這些狀況
- 維持確實和最新的環境和安全記錄

保全

我們透過以下做法善盡己職，以確保職場保全周延：

- 在我們的設施中，遵守所有必要的保全程序和出入管制
- 發現看似可疑或構成威脅的情況，直言提報
- 參加與保全相關的訓練與準備

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
- 傷害或可能會傷及他人的行為
- 編造或發送騷擾或威脅性言論 (不管傳送訊息的方式為何)
- 損害或可能會毀損財產的行為
- 跟騷或監視他人
- 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，則此規定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 [全球保全](#) 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 SOC 與人力資源部。

安全事件通報單

全球保全

職場暴力防範政策

環境、健康與安全政策

融會貫通

我的家庭生活中有會影響我個人安全的問題。我是否需要向公司揭露？

如果您有家庭或個人問題，可能適用於或影響到職場安全 (例如保護令或限制令)，應通報 [人力資源部](#) 與 [全球保全](#)。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造成障礙物質。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 運營場所內或工作時，不得持有或飲用酒類
- 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

違規的員工將面臨懲處，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《準則》和其他適用政策的遵循情形，包括但不限於由合格專業醫護人員進行毒品和/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

如果我有物質濫用問題，公司會提供任何協助嗎？

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

III. 對我們的市場而言，信任至關重要

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，即使只是看似會影響判斷力的情況，都會加以迴避。

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。知道如何辨認並揭露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：

我們透過以下方式，隨時迴避實際或察覺到的利益衝突：

- 盡責識別可能降低或看似會降低判斷力的情況並通知 ECHelp@thomsonreuters.com
- 若您懷疑有潛在衝突，請**尋求協助**或通知 ECHelp@thomsonreuters.com
- 以書面方式向您的主管或人力資源部揭露任何潛在利益衝突以解決衝突情況，和/或事先以書面方式於 ECHelp@thomsonreuters.com 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
- 如果先前核准的利益衝突發生任何變更，請通知您的主管和 ECHelp@thomsonreuters.com

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

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

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、服務、折扣、貸款或保證)，或是因為您在 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。

本《準則》如何定義「密切」關係？

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、兄弟姊妹、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

備註：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。向 ECHelp@thomsonreuters.com 披露您在任何競爭對手或供應商中的任何實際或潛在利益關係。

融會貫通

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？

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。

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 ECHelp@thomsonreuters.com 的許可。除非取得 Thomson Reuters 風險與法規遵循長許可，否則員工不得擔任另一家公開上市公司的董事。

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 ECHelp@thomsonreuters.com 揭露您在外兼職的情況，務必要確認該職位與您在 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等相關事務

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 Thomson Reuters 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

ECHelp@thomsonreuters.com。

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/地區的類似法規
- 秉持善意處理及解決任何組織利益衝突的聲明
- 請牢記，若適時正確揭露，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：

- 遵守適用法律之規範文字和意旨
- 僅推薦我們認定適合每一位客戶需求之產品、服務及解決方案
- 維持所有契約締結之明確透明
- 依據優點和明確界定之基準給予合約
- 提供正確及時的文件
- 履行我們的承諾
- 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
- 當進行比較性宣稱時要特別小心，不要貶損或不當批評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《準則》中的[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：

- 操控價格或圍標
- 分配銷售機會或版圖
- 協議不拉攏彼此的客戶
- 對客戶、供應商或廠商進行杯葛或拒絕向其銷售特定產品
- 分享有關定價、利潤、成本、銷售條款、信貸條款、客戶、折扣、促銷、行銷或策略計畫、併購等機密資訊或任何其他敏感性資訊

在行動之前尋求建議

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，向法務辦公室尋求建議：

- 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
- 低於成本之銷售
- 將任何產品銷售、服務或折扣繫於另一產品
- 簽署排他性交易或鎖定協議
- 針對客戶、供應商或經銷商就同一產品為差別待遇
- 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

由於競爭和反壟斷法相當複雜，且各國均有不同的例外規定或差異，在您採取任何可能被視為反競爭行動之前，應向 ECHelp@thomsonreuters.com 諮詢。如需更多資訊，請參閱「[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](#)」及其他相關資源。

融會貫通...

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？

如果與競爭對手的任何對話讓您感到不妥，最好的做法是盡可能快速和禮貌地結束對話。請記住，即使該員工並未揭露定價或其他敏感性資訊，她對於聽取聊天者仍可能說了一些違反反壟斷法疑慮的話。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，請聯絡法務辦公室。

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行為。

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，皆有能力與義務對抗抵制。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。這一點同時適用於公部門與私部門。我們應採取合理步驟，以確保 Thomson Reuters 的業務夥伴，包括廠商和其他第三方在代表我們行事時，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，並瞭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：

- 如果有人行賄、要求賄賂，或要求我們支付疏通費，請向我們的主管和 ECHelp@thomsonreuters.com 舉報
- 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
- 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
- 向企業團隊或 [道德熱線](#) 報告任何已知或疑似違規或疑慮。若您有任何關於賄賂或貪污的疑問，請聯絡 ECHelp@thomsonreuters.com 或 [尋求協助](#)。

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，可能會從正當轉變成貪污，包括給予或接受：

- 現金或現金等值物品
- 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
- 借貸
- 巧立名目費用的發票
- 過多供個人使用的商品或服務
- 免費使用 Thomson Reuters 服務或設施
- 偏袒 (例如僱用親屬)
- 慈善捐贈
- 提供工作機會或承諾日後僱用，或是支薪或不支薪的實習職位

反賄賂與反貪污政策

政府合約政策

識別政府公職人員

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法規。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
- 檢查員
- 政府機構員工
- 國有或國營機構員工，例如某些石油公司、公用事業、大學與傳媒公司
- 軍方人員與支援小組

融會貫通

什麼是疏通費或「油水」？

疏通費或「油水」是指給予政府公職人員的小額款項，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，即使這在支付此種費用的國家屬於合法。如果您對疏通費有任何問題，請[尋求協助](#)。如果您必須支付一筆費用，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。

禮物及娛樂

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：

- 遵循我們營業所在地的適用法律與法規
- 知道規範我們所有事業單位的相關禮物政策(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
- 確保給予或接受的所有禮物、餐點、服務和娛樂**不常發生，而且價值不過高**
- 拒絕給予或接受現金贈與
- 拒絕給予或接受超過 100 美元的特定現金等價物(如股份、禮品卡、禮券和禮金)，除非經過主管、人力資源部或 ECHelp@thomsonreuters.com 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
- 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

- 知悉在涉及政府公職人員的情況下，若無 ECHelp@thomsonreuters.com 事先核准，絕不可提議或接受禮物、餐點、服務或娛樂
- 在某些國家，退還或拒絕禮物會讓人覺得反感，在此情況下，可代表 Thomson Reuters 接受禮物。請立即洽詢您的主管，以瞭解如何正確處理

反賄賂與反貪污政策

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
- 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
- 有業務往來時價值合理的餐點及款待

不得接受的禮物和娛樂通常包括：

- 現金
- 某些現金等價物 (例如禮品卡)
- 奢侈品
- **沒有明確商業目的**之活動、旅行或餐點
- 給予政府公職人員或從其收到的任何有價物

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？例如，任一方是否期望獲得回報，例如好處或優惠？
- 收受方是否有禁止收禮的政策？
- 禮物是否有文件佐證？
- 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，所以其他人不會知道？
- 感覺上這是正確之舉嗎？或者感覺上有點不對勁？

如果您對於在本《準則》規定之下，任何禮物、餐點、服務或娛樂是否可接受有任何疑問，請聯繫您的主管或 ECHelp@thomsonreuters.com。

融會貫通

我們聘僱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？

是，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很複雜且瞬息萬變。作為一家提供資訊與資源幫助合作夥伴解決棘手法律問題而聞名的公司，所以我們更需瞭解並恪守相關法律與法規。因此我們承諾遵守適用於我們的制裁與出口法令遵循規定。這代表我們：

- 瞭解公司及個人在世界各地執行業務時所扮演的角色，以及在與現有和潛在客戶、廠商和其他業務夥伴進行業務往來時所承擔的責任，包括知悉哪些貿易法律適用於我們的業務活動與合作夥伴
- 記得禁運國家及全球制裁規定 (詳見內部網路上的[貿易管制與制裁](#))
- 對客戶、潛在客戶和其他業務夥伴進行盡職調查。
- 利用領先的工具和技術，定期對照制裁名單，包括美國財政部海外資產控制辦公室 (OFAC) (以及其他國家的制裁名單)，對客戶、潛在客戶、廠商和其他業務夥伴進行篩查
- 絕不與遭制裁的組織或個人從事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規定和程序
- 保持警惕並報告可疑的業務要求或付款活動。如果您對於制裁或出口管制有任何疑問，請[尋求協助](#)。

貿易管制手冊與政策

融會貫通

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？

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：

- 強調知道並瞭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 ECHelp@thomsonreuters.com (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：

- 不願意提供基本資訊或文件，或提供不實資訊或文件
- 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瞭解並配合這些義務

IV. 對我們的資產與資訊而言，信任至關重要

負責任地使用 AI

公司信任我們會...

...以合乎道德和負責任的方式設計、開發、部署和使用人工智慧(AI) 解決方案，無論在內部、與第三方合作還是為客戶服務皆然。

為何此點至關重要：

Thomson Reuters 致力於透過擁抱 AI 帶來的許多機會，同時認知到其獨特的挑戰和風險，以提供資訊，指引邁向未來的明路。隨著 AI 環境的發展，它將挑戰我們的思考方式和工作方式。而我們對於[信任原則](#)和[資料與 AI 道德原則](#)的承諾絕不更改。

我們如何做到：

資料與 AI 道德原則

我們將負責任地部署人工智慧解決方案，遵守我們的「資料與 AI 道德原則」，以提高我們在持續設計、開發和部署 AI 及使用資料的可信度，作法如下：

1. Thomson Reuters 對資料和 AI 的使用遵循我們的信任原則。
2. Thomson Reuters 將努力與那些在資料、內容和 AI 的使用方面與我們有著相似道德觀的個人和組織合作。
3. Thomson Reuters 在使用資料以及設計、開發和部署資料和 AI 產品及服務的整個過程中，我們將優先考慮安全性與隱私。
4. Thomson Reuters 盡力保持有意義的人工參與，並以公平待人的方式設計、開發和部署 AI 產品和服務以及使用資料。
5. Thomson Reuters 的目標是利用資料，以及設計、開發和部署可靠、一致的 AI 產品和服務，並做出對社會負責的決策。

6. Thomson Reuters 將對資料的使用以及 AI 產品和服務實施並維持適當的問責措施。
7. Thomson Reuters 將採取各種做法，讓資料和 AI 在我們的產品和服務中的使用易於理解。
8. Thomson Reuters 會使用員工資料確保安全並具包容性的工作環境，並且確保員工遵守法規和公司政策。

我們相信這些資料和 AI 道德原則會提供我們的同事和合作夥伴正確的基礎，來為客戶建立可靠且值得信賴的 AI，並確保內部負責任地使用 AI 解決方案。資料和 AI 道德原則將隨著相關產業不斷發展壯大而演進。

當設計、開發、部署或使用 AI 解決方案時，您有責任遵循我們的 AI 原則、政策和指南。如需更多資訊，請造訪[資料和模型管理](#)、[資料與模型管理政策和標準](#)及 [AI 所有事](#)。

Reuters

Reuters 透過許多方法使用 AI 來改善其新聞報導和發布。

[Reuters 記者的 AI 指引](#)

[AI 新聞工作手冊條目](#)

[AI @ Reuters](#)

尊重智慧財產權

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 或他人皆然。

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元素。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即可
- 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
- 及時揭露我們以員工身分所建立之任何方法、系統、流程、設計、構想或其他可申請專利的創作，使公司得以採取相應步驟加以保護
- 確保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在公司採取保護措施之前不向第三方披露
- 若得知任何公司有著作權的作品、專利、商標或其他智慧財產遭未授權使用，立即通報法務辦公室
- 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》中的放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。

融會貫通

我的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？

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。請聯絡法務辦公室取得相關指引。

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：

- 必要時，取得使用或複製第三方的著作權、專利、商標或其他智慧財產的書面許可、取得授權，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內容、資料、軟體和技術之前，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
- 在法律允許的範圍內，確保第三方或約聘人員為我們創造的智慧財產屬於 Thomson Reuters，並轉讓給 Thomson Reuters
- 若對任何智慧財產權問題有疑慮，請詢問法務辦公室

何謂智慧財產？

例子包含：

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

融會貫通

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？

此構想屬於 Thomson Reuters 的智慧財產，因為這很可能是您為本公司效力時所獲知識、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，努力更深入瞭解競爭對手，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，獲得競爭對手相關情報。除了遵守公司有關尊重他人智慧財產權的規定之外，我們也確保自己：

- 在從事競爭情報搜集行動之前，瞭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，絕對不可加以使用或散佈
- 絕不虛報我們個人或公司的身分，也不得要求外部廠商或其他第三方以任何方式虛報身分的方式，以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

在搜尋或使用任何競爭情報之前，務必確認您已瞭解公司的**競爭情報政策與準則**。如果對於如何應用這些準則有任何疑問，請聯絡**法務辦公室**。

融會貫通

我是來自競爭對手的 **Thomson Reuters** 新進員工，我掌握該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？

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、分享或遺失。

為何此點至關重要：

我們的競爭優勢建立在對資料 (包括我們自己的機密資料和他人委託給我們的敏感性資料) 的安全和道德管理之上。如果不能正確處理資料，就可能導致市場劣勢、對消費者造成傷害、承擔法律後果並破壞業務關係。

我們如何做到：

機密資訊

能夠存取有關 Thomson Reuters、我們的營運、顧客和合作夥伴的非公開資訊的員工必須將這些詳細資料視為機密。除非出於正當業務目的所需獲得明確授權，否則禁止披露資訊。

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
- 定價資訊
- 非公開財務資訊和顧客資訊

Reuters 記者

應該遵守《新聞工作手冊》的政策與規定，並向其主管或法務辦公室尋求指引。

[《新聞工作手冊》](#)

- 法律文件和保密通訊
- 我們 IT 系統和基礎設施相關資訊
- 客戶和產品資訊，包括聯絡詳細資料、訂閱清單和合約
- 商務規劃與展望，包括合併、收購或撤資

資料安全性資料分類標準

資訊安全政策與標準

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但不限於 WhatsApp 和 Signal，且皆未獲得用於從事 TR 業務的核准
- 將敏感性文件放在上鎖的檔案或抽屜中
- 使用碎紙機或具備保全功能的碎紙箱棄置機密資訊
- 使用密碼保護電腦、其他裝置和敏感文件
- 儲存或傳輸任何機密資訊時都必須加密
- 在公眾成員或其他未經授權者 (包括其他同事) 可能看見的場合，請小心存取資訊
- 定期進行裝置安全性備份
- 連線至公共 Wi-Fi 時請小心，並遵守《資訊安全手冊》的規定

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。

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。

資料保護與隱私權

資料保護和隱私權受快速演變的法律和法規管轄。請使用下列參考資料以瞭解相關資訊，並諮詢**隱私權辦公室 Legal Front Door**，以取得有關個人資料收集、使用、保留和傳輸的指引。如需更多資訊，請造訪：**內部網路上的「隱私權辦公室」**和**《資訊安全手冊》**。

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以保護機密和個人資料。依據「Thomson Reuters 隱私權計畫」，員工應：

- 瞭解與其職務相關的隱私權和資料保護法律
- 遵循內部隱私權和資訊安全政策
- 正確分類資料並相應處理
- 使用公司核准的資料儲存裝置
- 在管理個人資料時遵循我們的隱私權聲明、內部隱私權政策和所有適用法律
- 先取得授權才分享機密或個人資料
- 即使在離開公司之後，亦保護 Thomson Reuters 的機密資訊

隱私權辦公室政策與程序

《資訊安全手冊》

融會貫通

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

您必須在 10 個工作天內，將客戶的要求視為「選擇退出行銷」並加以處理。請參閱 [《行銷隱私準則》](#) 以取得更多資訊。

我收到一個來自個人的請求，要求查閱我們所持有關於他的個人資料，並要求我們更正與刪除此資料。我該怎麼辦？

請對方填寫此網路表單，以獲得最有效率的處理：[資料當事人請求表](#)。

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大非公開資訊，避免他們根據此資訊進行交易或透露資訊給其他人

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[法務辦公室](#)尋求指引，再從事任何證券交易。

內線交易政策

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市場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
- 業務運作或策略的重大變更
- 可能發生之重大收購或出售
- 網路安全或其他技術相關風險與事件，包括漏洞與入侵
- 獲得或失去主要供應商或客戶
- 重要新產品或新服務的推出或發表
- 管理高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

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。

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
- 尊重公司安全管制並僅在授權層級內存取資訊
- 根據《[行動裝置使用政策](#)》，只有在 TR 行動裝置管理系統中註冊的個人裝置，才能用於儲存或存取公司資料
- 除非符合[資料外洩防護 \(DLP\) 標準](#)所允許的情況，否則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
- 錄製或轉錄會議時，請務必遵守適用的法律、合約要求，以及內部政策與準則
- 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

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。

- 如有任何疑似違規情事或事件，請通報 security@thomsonreuters.com

如需詳細資訊，請參閱：《[資訊安全手冊](#)》、[資料外洩防護標準](#)、[行動裝置管理標準](#)以及《[行動裝置使用政策](#)》

融會貫通

我是否可以與公司電子郵件地址傳送個人電子郵件給朋友？

可以，但是這種作為必須有所節制，遵守相關政策和準則，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，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。

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：

- 僅在獲得核准並經授權時，方得存取公司系統或資訊
- 絕不使用公司資產從事非法活動
- 限制公司資產僅在不妨礙工作且未違反本《準則》之前提下用於私人用途
- 避免第三方不當使用公司財產
- 立即呈報任何遺失、遭竊、濫用、損壞或浪費

- 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 (包括筆記型電腦、手機等)，並將其歸還給公司

全球保全

資訊安全

《IT 工作站政策》

Thomson Reuters 的資產舉例如下：

- 電腦、印表機、影印機、掃描器和螢幕
- 手機、筆記型電腦、平板電腦和其他行動裝置
- 智慧財產權，例如軟體程式碼、授權、品牌名稱、業務計畫及發明
- 建築物及其他實體財產
- 辦公室用品及設備
- 客戶、供應商或經銷商名單和資訊
- 本公司或第三方業務合作夥伴所製作之備忘錄、筆記及其他文件

V. 對我們的控管而言，信任至關重要

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證券與財務報告義務。當我們負起責任，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，確保所有交易、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、留有證明文件並及時記錄
- 絕不假造或扭曲任何交易事實，或保留未記錄、未披露或不入帳的記錄
- 核准交易及支出或簽署文件時，應施以合理之注意義務
- 瞭解內部控管的重要性，並恪遵內部管控措施
- 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
- 僅在獲得主管授權時，得以公司資金支付業務相關費用
- 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

披露控管措施與程序

融會貫通

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？

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財務事宜提出真誠的疑慮。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，以及提交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。

在《[詐欺指控內部舉報與調查規定政策](#)》中，進一步瞭解與詐欺舉報相關的資訊。匿名舉報可提交至[道德熱線](#)。

可舉報的詐欺

如果您曾看到或懷疑有下列類型的詐欺或不誠實活動，請向您的主管或[道德熱線](#)舉報：

- 與客戶、代理商、廠商或其他顧問之可疑交易
- 偽造或變造文書
- 請款金額高於或低於產品或服務之議定價格
- 基於合約規定以外任何事由所為之付款
- 透過不同於日常業務交易方式之中間人所為之付款
- 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帳戶
- 盜用、竊盜或侵吞公司或客戶資產
- 與客戶達成正式合約範圍外之口頭協議或未經授權之書面協議
- 任何意圖不當影響佣金款項的活動

可舉報的稽核與會計問題

如有任何涉及下列情事的投訴或疑慮，請立即向您的主管或[道德熱線](#)舉報：

- 在準備、維護或審閱任何 Thomson Reuters 財務報表或記錄時，造假詐欺或蓄意犯錯
- 內部會計控管措施缺陷或違反
- 對高階主管或會計師就財務稽核或記錄進行虛偽不實陳述，或高階主管或會計師就財務稽核或記錄進行虛偽不實陳述
- 未全面且公正對公司財務狀況進行報告

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
- 在法務辦公室另有指示前，保存所有審理中訴訟或訴訟威脅或政府調查之記錄
- 依據留存與處置時間表處置所有記錄 (電子及實體)

記錄是什麼？

記錄是為追求對政府之法律義務或業務交易中價值而由組織製作或接收並留存的任何記錄下來的資訊 (電子或實體)。

銷毀或篡改涉及法律訴訟之文件或電子郵件可能構成刑事犯罪。如對於文件是否應該留存有法律問題，請聯繫 ECHelp@thomsonreuters.com。

有關特定類型記錄保存期限的更多資訊，請參閱「[記錄與資訊管理](#)」。

融會貫通

我需要保留電子郵件和其他訊息多長的時間？

如果電子郵件不屬於業務記錄，並且已達成其業務目的且無法律或法規保留義務，即應該刪除。如果電子郵件屬於業務記錄或有法律或法規保留義務，您應該將它從您的工作電子郵件帳號中移除並以適當方式儲存，以供未來公司參考之用 (例如在與該記錄相關的雲端資料夾中)。如果您受「法律持留」約束，則應一直留存電子郵件直到法務辦公室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：

簽約過程中的溝通失誤或錯誤可能會導致業務損失、延誤、法律訴訟、罰款，並最終損害我們與客戶和業務合作夥伴建立的信任。

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：

- 諮詢採購團隊 (全球服務) 瞭解第三方廠商和供應商合約，並遵循採購政策
- 確認任何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」
- 在處理客戶帳戶的過程中，確保完整、正確地記錄合約、相關訂單以及客戶狀態
- 提供產品與服務給政府時，遵循公部門採購的管理規則，並確保遵循 [《政府合約法規遵循政策》](#)

未經授權的附帶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。這些是未披露且未經核准的信件、電子郵件、筆記或口頭協議，其約定事項可能不同於合約條款，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
- 直接抵觸部分合約的聲明，包括付款條件
- 承諾 Thomson Reuters 無法或不願提供或執行的產品或服務
- 提供免費或折扣的產品或服務

《全球服務政策》

融會貫通

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我有授權可核准的個別款項嗎？

不可以，若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筆款項。

政府外包業務

政府外包業務的法律與法規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，請聯絡法務辦公室，確認您遵循適用的法律、政策與標準。

與媒體、社群媒體互動及公開演講

公司信任我們會...

...僅在我們獲得授權時才對媒體發言、參與公開發言活動，或在社群媒體上代表 Thomson Reuters 通訊。

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，可能受我們公開的資訊影響。透過認識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受眾群傳達準確訊息，同時行使我們在社群媒體上發表貼文的個人權利。

我們如何做到：

授權的發言人

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，也必須轉交給經授權具公司發言人身分的同事，並與通訊團隊合作。這些發言人：

- 處理來自媒體、股東、財務分析師及政府機關的要求
- 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並適合公開

公開發言和與媒體互動

如果員工在會議或活動中發言、參與小組討論、接受媒體採訪或向新聞界發表任何評論，則被視為代表公司發言，必須獲得其主管和**通訊團隊**的明確授權。

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，且**通訊團隊**可以針對這些情況提供相應建議。

作為 Thomson Reuters 員工，我們在與記者、媒體或部落格接觸之前，必須先經過核准，才能建立內容在媒體及社群媒體平台 (例如 X (舊稱 Twitter)、LinkedIn、Facebook 和 Instagram) 上發布。

融會貫通

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，我能否在該文章留言指正？

這是由本公司的**通訊團隊**所管理，請讓他們知道，以便他們能適當調查問題，並視需要加以解決。一般來說，應避免張貼有關 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。

社群軟體的個人使用和其他線上通訊

身為首屈一指的資訊服務提供者，Thomson Reuters 肯定並鼓勵以負責任的方式獨立參與社群媒體和線上通訊。這代表我們：

- 公開透明，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
- 若是個人的發言且可能造成混淆，不管風險多麼渺小，都要明確指出這些是個人意見而非公司意見
- 除非獲公司授權，不可洩露本公司或其客戶、廠商或供應商的機密資料或敏感資訊
- 小心避免討論公司的營業秘密、簽約、即將推出的產品或其他的任何專有資訊
- 如果在發表有關公司同事、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 品牌的社群媒體頻道
- 確保我們個人用在社群媒體的時間和精力不會干擾我們的工作職責
- 留意貼文的內容，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需要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](#)。

資料外洩防護 (DLP) 標準

《社群媒體準則》

融會貫通

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？

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](#)，並清楚表明您是受雇於本公司的員工。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，請先洽詢您的主管或公司[通訊團隊](#)。

VI. 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

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。

我們承諾尊重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。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。

如需更多資訊，請造訪[社會影響力研究院](#)、[Thomson Reuters 基金會](#)以及《[聯合國全球盟約政策](#)》

我們如何做到：

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，也絕不涉及人口販運或奴役
- 絕不縱容違反人權的情事
- 遵循當地法律，根據經認可的就業或獨立承包商關係聘請勞工
- 在聘用員工之前，提供明確的工資和福利資訊
- 確保工資和福利均符合適用法律

- 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
- 與高素質且致力依與我們相當的道德標準營運的供應商及其他夥伴合作

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，或是透過[道德熱線](#)舉報。

[《人權政策》](#)

[《供應鏈道德準則》](#)

[《現代奴役法案透明度聲明》](#)

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：

- 對第三方供應商、合作夥伴和其他代表我們行事的第三方進行盡職調查
- 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
- 尋找可反映我們在世界各地的員工群、客戶和合作夥伴的供應鏈
- 使潛在和現有的供應商瞭解我們的供應鏈道德準則，並尋求其承諾遵循

[《供應鏈道德準則》](#)

[《現代奴役法案透明度聲明》](#)

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，達到或超過其規定
- 瞭解並遵循公司的所有政策和程序，以確保環境安全與資源效率
- 任何危險和/或受管制物質進入我們的工作場所之前，先瞭解其潛在危險與安全守則
- 尋求機會支持工作場所的節約和回收
- 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](#)。

[《環境健康與安全政策》](#)

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
- 將符合資格的 Thomson Reuters 員工與經審查及核准的慈善事業聯繫起來，為他們提供慈善機會
- 根據地區或其他志願服務管理政策，向所有符合資格的員工提供支薪的義工活動參與假
- 確保所有實物捐贈 (如設備和產品)，都已獲得我們稅務和財務部門批准
- 提供企業配捐計畫，為員工捐給經審查核准的慈善事業的合格個人慈善捐款提供配捐
- 為符合資格的員工 (每年為經審查核准的慈善事業提供 20 小時以上志願服務) 提供志願者獎勵計畫
- 僅向 MyGiving 中核准的慈善事業組織代表 Thomson Reuters 捐贈，並遵守 [MyGiving 計畫準則](#) 的規定

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[社會影響力研究院](#)並參閱 [MyGiving 計畫準則](#)。

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，我們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：

- 絕不以公司身分貢獻任何政治理念
- 絕不要求任何員工貢獻、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連結
- 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 ECHelp@thomsonreuters.com 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、省與地方政府職位之前，事先取得

ECHelp@thomsonreuters.com 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 ECHelp@thomsonreuters.com 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。

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害關係人的利益。

個人政治活動

如果計劃以個人身分競選或擔任公職，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主管及 ECHelp@thomsonreuters.com，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
- 遵守地方與國家有關限制員工或其家庭成員政治捐款的法律和法規
- 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

如果您有任何問題、疑慮或有事要舉報，請向您的主管、[道德熱線](#)、ECHelp@thomsonreuters.com、人力資源部或法務辦公室尋求協助。

道德熱線 – 提出匿名舉報，網址是：

<http://www.thomsonreuters.ethicspoint.com>
+1.877.373.8837

(如果您在美國和加拿大境外，請先撥打您所在國家的存取號碼以免費撥打)

法務辦公室 – Legal Front Door

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

人力資源部 (員工與主管的聯絡資訊)

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

通訊團隊

MediaRelations@thomsonreuters.com

Reuters 道德 + 標準

Reuters.Ethics@thomsonreuters.com

資訊安全風險管理 – 將安全事件通報至：

security@thomsonreuters.com

全球保全

電子郵件：SecurityOps@thomsonreuters.com

電話號碼：+1 651 848 8836

Teams：[MS Teams](#)

安全事件通報

https://thomsonreuters.ethicspointvp.com/customer/thomsonreuters/en/sec/form_data.asp

全球服務中心

<https://thomsonreuters.service-now.com/sp>

美洲地區：+18335169378 或 +12012933207

歐洲、中東與非洲地區：

+448000163869 或 +442035645255

亞太地區：+6531574653 或 +85230186608

印度：0008000402719

其他聯絡人和相關資訊位於 Thomson Reuters 內部網路上的[資源](#)中。

外部詢問 (包括投資人與媒體關係) 的聯絡資訊：

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

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，所有員工都應該瞭解，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且最新的版本，若跟書面版本、舊版與網路上張貼的版本之間有所差異，則以該線上版本為準。

Thomson Reuters

www.thomsonreuters.com