



信任至关重要

商业行为与道德准则

2025 年



# 目录

首席执行官 STEVE HASKER 致辞.....	3	反贿赂和反腐败.....	18
<b>I. 信任在 THOMSON REUTERS 至关重要 .....</b>	<b>4</b>	礼品和招待 .....	19
我们的《准则》 .....	4	制裁、禁运和出口管制 .....	20
全球性准则.....	4	反洗钱.....	21
受监管实体.....	4	<b>IV. 信任对公司资产和信息至关重要 .....</b>	<b>22</b>
Reuters 记者 .....	4	以负责的方式使用人工智能 .....	22
我们的责任 .....	4	数据与 AI 道德原则.....	22
人人有责.....	4	尊重知识产权.....	23
领导者和经理的责任 .....	5	他人的知识产权.....	24
大胆直言和寻求帮助.....	5	竞争情报 .....	24
匿名和保密.....	5	保护机密信息和数据隐私 .....	25
禁止报复.....	6	机密信息 .....	25
调查 .....	6	数据保护和隐私.....	26
公平流程和纪律处分 .....	6	使用和保护我们的机密信息和其他数据 .....	26
我们的文化 .....	6	内幕交易 .....	27
信任原则.....	6	以负责任的方式使用信息和通信系统.....	28
宗旨 .....	7	保护我们的资产 .....	29
价值观.....	7	<b>V. 信任对我们的控制措施至关重要.....</b>	<b>31</b>
<b>II. 信任对我们的员工至关重要.....</b>	<b>9</b>	准确的财务记录 .....	31
提供平等机会 .....	9	纳税和记录 .....	31
推崇包容理念和归属文化.....	9	提出疑虑 .....	32
营造相互尊重的工作场所 .....	10	管理我们的记录.....	33
反对歧视 .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>	合同授权.....	34
骚扰和欺凌.....	10	参与媒体、社交媒体互动和公开演讲.....	35
为维护安全的工作场所而大胆直言 .....	11	授权发言人 .....	35
维护安全健康的工作场所.....	11	公开演讲和媒体互动 .....	35
健康与安全.....	12	个人对社交媒体和其他在线通信渠道的使用.....	36
安防 .....	12	<b>VI. 信任对我们的社区 至关重要 .....</b>	<b>37</b>
威胁、工作场所暴力和武器.....	12	做一个负责任的全球企业公民.....	37
药物和酒精.....	13	人权.....	37
<b>III. 信任在市场中至关重要 .....</b>	<b>14</b>	负责任的采购和供应链道德准则.....	38
识别和避免利益冲突.....	14	环境责任 .....	38
公司机会 .....	14	为我们的社区做贡献 .....	38
亲属和朋友.....	15	参与政治进程.....	39
加入另一家公司的董事会.....	15	游说.....	40
外部兼职 .....	15	独立于外国政府利益 .....	40
代表 Thomson Reuters 从事法律工作.....	16	个人政治活动.....	40
组织利益冲突.....	16	<b>寻求帮助 .....</b>	<b>41</b>
公平和诚实交易 .....	16	<b>法律声明 .....</b>	<b>42</b>
公平交易 .....	17		
竞争和反垄断.....	17		
在全球市场中开展经营.....	18		



# 首席执行官 Steve Hasker 致辞

各位同事：

150 多年来，诚信与绩效始终是 Thomson Reuters 立业的基石。信任是我们身份认同的基础，它不仅铸就了我们与客户间的深厚关系，也决定着作为个体和团队的行为。

在我们应对行业复杂挑战、追求持续卓越的过程中，我们的《商业行为与道德准则》可作为一份实用资源，它强调了我们的价值观与原则，指导我们如何与客户、业务伙伴、同事，以及我们工作和生活所在的社区互动。这份准则能帮助我们满足高期望、激发创新力，并确保在当下和未来取得成功。

遵守我们的《准则》和信任原则，便是守护那些帮助 Thomson Reuters 树立行业领袖地位的核心价值观。若怀疑存在不当行为，我们应当果断通过道德热线向主管、人力资源部或我们的首席风险与合规官进行举报，而不必担心遭到报复。

让我们继续秉持诚信行事、积极推动创新，并在客户及彼此之间构筑信任的纽带。唯有如此，我们才能在竞争中致胜，彰显众志成城的力量。感谢大家对追求卓越的承诺，也感谢大家用实践诠释着我们的企业原则。

谨祝安好！

A handwritten signature in black ink that reads "Steve". The script is fluid and cursive, with a large initial "S".

**Steve Hasker**

总裁兼首席执行官

Thomson Reuters

# I. 信任在 Thomson Reuters 至关重要

## 我们的《准则》

Thomson Reuters《商业行为与道德准则》适用于 Thomson Reuters Corporation 及其持有大多数股份或控制权的子公司的全体员工、高管和董事，同时也适用于顾问、承包商及临时员工。任何代表我们行事或为我们提供服务的第三方或代理（如业务伙伴）都应知晓，他们有义务遵守本《准则》。

### 全球性准则

Thomson Reuters 拥有数千名分布在全球各地的员工，因此在各种法律和法规的约束下开展经营。无论我们在什么地方开展业务，我们的价值观和信任原则始终不变。本《准则》强调了这些价值观和原则，有助于指导我们如何与客户、业务伙伴（例如，供应商、供货商、代理等）、同事以及我们生活和工作的社区开展合作和互动。本《准则》也可作为一份资源，用以查阅政策、指导决策以及帮助员工和其他各方了解何时以及如何[寻求帮助](#)。

本《准则》在我们业务运营所在的每个国家和地区均适用。如果本《准则》与适用于我们工作的当地法律和/或补充政策之间存在冲突，我们必须以最严格的要求为准。如果任何人对本《准则》的运用有任何疑问，则应[寻求帮助](#)。

### 受监管实体

Thomson Reuters 旗下的受监管实体可能制定了自己的政策和程序，以约束代表该实体开展活动的人员。这些政策始终优先于 Thomson Reuters 在相同主题上实行的政策。[寻求帮助](#)以获取详细信息。

### Reuters 记者

鉴于其工作性质，适用于 Reuters 记者的政策在有些情况下可能比公司的一般政策更加严格（例如在个人政治活动方面实行的政策），但在有些情况下也可能更加宽松（例如报道第三方可能视为机密信息的内容）。Reuters 记者应查阅《新闻从业手册》并[寻求帮助](#)以获取详细信息。

#### 豁免

在特殊情况下，如果您认为可能需要豁免本《准则》的某项特定规定，应联系 Thomson Reuters 的法律总顾问。执行高管或董事在任何情况下请求豁免均须获得 Thomson Reuters 董事会或董事委员会的核准，并在法律、法规或证券交易会规定有所要求的情况下由 Thomson Reuters 予以公开。

## 我们的责任

### 人人有责

Thomson Reuters 所有员工均有义务要求自己和身边的每一个人遵守本《准则》中所述的政策和严格的道德标准。这意味着我们每个人都应阅读本《准则》并理解我们在遵守本《准则》方面的义务，以及可能适用于我们的任何补充资料，并将这些相关规定和要求落实在行动上。如果您对本《准则》或补充材料有任何不明确之处，或不确定如何访问，请[寻求帮助](#)。

- 熟悉、理解并遵守适用于我们特定岗位的法律、法规、条例和政策
- [寻求帮助](#)，以解决在任何法律、法规、条例或政策的适用性或解读方面的疑问

- 如果我们看到或怀疑发生不合乎道德的行为或违法违规行为（无论是违反法律、政策或本《准则》），应大胆直言
- 完成强制性的合规培训
- 在不违反法律和本《准则》的前提下，尊重我们业务运营所在国家/地区的当地习俗
- 完成所需的准则培训，并且确认已阅读本《准则》并理解我们遵守该准则的义务

如果未遵守适用于我们所有人的法律、法规或条例、本《准则》或任何其他 Thomson Reuters 政策或要求，可能导致纪律处分，严重者可被解雇和/或受到法律制裁。

## 领导者和经理的责任

Thomson Reuters 的领导者和经理应同他们的团队成员遵守同样严格的标准。在培养公司文化、对同事、客户和外部业务伙伴一律保持透明、坦诚沟通和信任方面，领导者发挥着重要作用。为此，领导者应：

- 当团队成员提出疑虑时，无论是大是小，都要用心倾听并采取行动
- 了解适用于其团队的法律、法规、条例和政策
- 强调和认可符合我们的价值观、以长远成功优先于短期利益的决定
- 体现责任感以及倾听各方观点的意愿
- 安排时间与团队定期讨论道德规范与合规的重要性，并按规定程序上报合规问题
- 鼓励同事和其他人在出现问题或疑问时使用商业行为和道德热线（[道德热线](#)）或联系其经理、人力资源部或 [ECHelp@thomsonreuters.com](mailto:ECHelp@thomsonreuters.com) 寻求帮助，并及时坦诚地报告任何不道德或非法的行为或合规问题

### 经理

我们对经理（包括主管）提出了更加严格的标准，要求他们提出或解决他们所知的、在工作场所中发生的任何不恰当行为，即使是他们间接得知的，或者是没有收到关于该等行为的具体投诉，也要提出来。

## 大胆直言和寻求帮助

如果发生了违反道德规范或法律的行为，或如果我们有合理的理由认为发生了违反本《准则》的行为，我们每个人都有义务大胆上报。我们是否愿意[寻求帮助](#)并及时、准确、真实地汇报情况，这一点至关重要。Thomson Reuters 重视坦诚沟通。

当您有所担忧时，我们鼓励您提出疑问并[寻求帮助](#)。即使您不确定是否确实出现了问题，也要大胆直言。您可以选择的沟通途径包括：您的经理、人力资源部、总法律顾问办公室、[ECHelp@thomsonreuters.com](mailto:ECHelp@thomsonreuters.com) 或[道德热线](#)。



道德热线  
二维码

## 匿名和保密

有时，您可能不愿意直接与您的经理沟通（例如，如果问题涉及您的经理），此时您可以联系商业行为与道德热线——请登录 <https://www.compliance-hotline.com/ThomsonReuters.jsp> 查看如何通过电话或网站进行报告的说明。

**道德热线**由独立第三方管理，可为您提供 7×24 小时服务。您可以选择匿名提交报告。在报告您的问题或疑虑后，您将能够再次查看并接收提交状态的更新。我们将尽可能保密，并仅基于“按需知密”原则共享信息。

在某些国家/地区，当地法律和法规对可通过道德热线提交的报告类型有所限制，或者可能要求您同意披露身份。如果您位于这类国家/地区并尝试提交报告，请[寻求帮助](#)或访问[道德热线资源](#)。

本《准则》并未禁止您向国家、联邦、州或地方政府机构（包括适用法律认可的自律组织）报告潜在的违法行为，或参与由其开展的调查。

### **举报欺诈或涉嫌欺诈行为**

向内部审计部举报现任或离任员工、董事、高管、承包商或第三方的涉嫌欺诈行为。

此外，企图对外部审计师施加不正当影响的行为也应上报给[内部审计部](#)。

## **禁止报复**

Thomson Reuters 禁止对任何善意提出询问或举报涉嫌违法违规行为的人员或真诚参与此类调查的人员实施报复。“善意”并不是指您必须判断正确或掌握确凿的证据，而只是说您有合理的理由相信您报告的情况真实、准确。如果您认为有人正在或计划要对您或其他人实施报复，请[寻求帮助](#)。

## **调查**

我们将及时开展全面调查，并尽可能予以保密。人力资源部、总法律顾问办公室或内部审计部将根据情况维护与投诉和举报有关的信息。相关部门将维护任何该等举报或投诉记录、追踪他们收到的材料、开展的调查和采取的解决方案。

## **公平流程和纪律处分**

我们将尽一切合理的努力确定被举报的任何违法违规行为背后的相关事实，并及时做出调查结论。涉及调查的员工有义务予以配合。

如果拒绝配合调查，有可能受到纪律处分，甚至包括被解雇和/或受到法律制裁。拒绝配合调查的行为包括：

- 故意提供虚假或误导性信息
- 在调查过程中召开会议或开展讨论时拒绝出席
- 故意隐瞒、销毁、篡改或删除相关信息

# **我们的文化**

## **信任原则**

在遵守本准则时，我们必须记住，Thomson Reuters 信任原则指导着组织内每个人的行为。这些原则不仅是一套指导方针，更是成就 Thomson Reuters 的无价之宝，将我们的内容进行了整合，为客户提供了寻求可信任的答案的基石。信任原则如下：

1. Reuters 在任何时候都不会被单独一个利益团体或派别所掌控；
2. 在任何时候都要完全恪守 Thomson Reuters 的诚信、独立和公正；

3. Reuters 为报纸、新闻通讯社、广播公司等媒体订户以及 Reuters 与之存在或可能建立合作关系的企业、政府、机构、个人和其他各方提供无偏见且可靠的新闻服务；
4. 除了维护媒体的利益外，Thomson Reuters 还应对它服务的诸多利益团体给予应有的重视；并且
5. 应不遗余力地扩展、开发和调整 Thomson Reuters 的新闻与其他服务和产品，以维护其在国际新闻和信息行业中的领先地位。

## 信任原则 (TR.com)

### 信任原则 (内网)

## 宗旨

我们公司的宗旨是**指明未来之路**，这体现了我们的承诺，即通过我们的产品和行动服务于专业人士、推动关键机构的发展并建立信任。

于我们而言，宗旨超越了盈利的范畴；它融合了我们的商业价值和社会影响力，塑造了我们立业的核心缘由，并影响着我们业务的方方面面。这一指导原则贯穿于我们的战略之中，激励着我们的团队、吸引着我们的客户和社区，并深深扎根于我们的文化之中。

在如何为全球最有见地的专业人士赋能，从而指明未来之路方面，我们的产品和业务发挥着核心作用。我们与客户携手并肩，共同提升知识水平，同时秉承勇敢和诚信的行事理念，倡导公正、真实和透明——正是立足于这些价值观，我们不断取得进步并创造价值。

## 指明未来之路 (TR.com)

### 指明未来之路 (内网)

## 价值观

作为一种指导原则，Thomson Reuters 的价值观塑造了我们的文化并定义了我们的工作方式。它们不仅推动着决策制定并确保行为的一致性，还明确了我们应如何工作、思考与协作，从而为客户创造价值

- **心系客户，成就为先。**

我们将客户的目标、需求及挑战置于优先地位。我们持续创新，确保我们的客户能够助力其客户取得成功。我们优先投资于能够驱动客户价值的领域。

- **敢于竞争，志在必胜。**

我们不懈努力，确保我们的解决方案优于竞争对手。我们凭借坚韧、敏捷与善用资源的特质，实现更高的成就。

- **勇于质疑，开拓思维。**

在 Thomson Reuters，最好的想法总能脱颖而出。我们倾听彼此，也勇于质疑，以事实为依据，坦诚、清晰地提出不同观点。我们有勇气颠覆市场，也敢于突破自我。

- **快速行动，快速学习。**

我们以天为单位进行迭代——而非数周或数月。我们愿意承担快速试错的风险，并能从错误中迅速汲取教训。我们果断决策并坚定执行，将决策转化为实际行动。

- **同心协力，更胜一筹。**

我们重视我们的全球优秀人才团队，他们不仅精于本职，更能通过协作发挥更大价值。我们对工作表现要求极高，同时也彼此关怀照应。我们以谦逊、负责和担当的态度面对所有挑战。

**我们的文化（内网）：宗旨 | 信任原则 | 价值观**

## II. 信任对我们的员工至关重要

### 提供平等机会

#### 我们承蒙信任…

…倡导平等就业，为符合资格条件的人员提供合理的便利。

我们承诺在我们开展经营的任何地方，均遵守与禁止歧视有关的适用法律、法规和条例，并在招聘、薪酬、晋升、职业分类、培训、实习、推荐就业以及与就业有关的其他方面，对所有人员提供平等就业机会，不会受到本《准则》[反歧视](#)部分所列类别的影响。

我们还为符合资格条件的残障人员以及怀有虔诚宗教信仰的同事提供合理的便利。在该规定中，“合理的便利”是对工作岗位或工作环境进行修改或调整，使员工能够履行基本的工作职能，同时又不给 Thomson Reuters 带来过度的负担。

如果您认为自己需要获得便利，以履行您所在岗位的基本职能，或者需要获得宗教便利或存在疑问，请联系您的经理或人力资源部。

#### 全球人力资源政策

##### 融会贯通

我正在考察两名岗位候选人，他们在履历上列出的资质很相似。其中一名候选人的身体有缺陷，因此在办公室走动时可能不方便。我在评估这两位候选人时是否允许将这一特征纳入考量？

您不应该假定该人士的残障状况会限制他/她的工作能力。但如果您有合理的理由认为这种残障状况在正常情况下会影响他/她履行其基本工作职能的能力，您应当联系人力资源部，讨论是否可以提供合理的便利。

### 推崇包容理念和归属文化

#### 我们承蒙信任…

…建设包容的工作场所，并打造一支能反映我们所服务客户与社区多样性的员工队伍。

#### 这一点为何如此重要：

相互合作是最有效的工作方式。当我们的员工队伍拥有广泛的技能、专长和经验时，就能提高同事之间相互合作以及与客户合作的工作能力。我们所提供的观点和角度越广泛，创新空间就越大。所有员工越是感到自己受到重视，越是能够随心所欲地充分发挥自己的潜质，我们的团队之间就越能培养出信任感。简而言之，对包容理念和归属文化的承诺不仅符合我们的价值观，也可以提升我们在全球市场中的竞争实力。

## 我们如何做到：

我们提倡营造多元化和相互包容的工作场所，让全体同事都备受重视并有机会充分发挥他们的潜能。我们接纳不同的观点、经历及风格。我们知道，只有这样才能促进创新，发展竞争优势。

## 营造相互尊重的工作场所

### 我们承蒙信任…

…积极营造一个员工以礼貌和尊重的态度对待彼此的工作环境。

### 这一点为何如此重要：

如果纵容工作场所中发生歧视、骚扰和欺凌行为，就会影响员工的沟通并削弱工作效率。如果我们的团队或合作关系中的任何一个成员觉得受到攻击或感到不安全，我们就无法畅所欲言地分享彼此的观点和担忧，也无法顺利开展团队合作。而且，此类行为还容易给我们（个人和公司）招致罚款、诉讼以及民事甚至刑事指控。

只有鼓励公平、平等、尊重和尊严，反对歧视、骚扰和欺凌，才能让进入我们工作场所的每一个人都感到安全，让他们能够充分发挥自己的潜力。

## 我们如何做到：

### 反歧视

我们对歧视行为绝不姑息。这意味着我们不允许基于以下特征给予不公平的待遇：

- 种族、肤色、族裔
- 宗教
- 生理或心理性别
- 怀孕
- 性取向
- 年龄
- 性别认同或性别表达
- 婚姻状况
- 原国籍
- 公民身份
- 残障状况
- 兵役状况
- 受适用法律或法规保护的任何其他类别

### 骚扰和欺凌

我们也绝不容许我们的工作场所发生任何类型的骚扰行为，包括性骚扰和欺凌。我们鼓励在工作场所中维护他人的尊严，无论行为执行者或对象是员工、经理、供应商、供货商、客户、承包商、顾问还是访客。这意味着我们不容许发生符合以下情况的行为：

- 其意图或后果是营造敌对性、攻击性或冒犯性的工作环境或以其他方式对他人的工作机会造成不利影响
- 明确表明或暗示以屈从于性行为作为做出聘用或提拔决定的前提或条件

Thomson Reuters 绝不容许在工作场所发生任何歧视、骚扰或欺凌行为。即使当地法律未明确禁止这些行为，我们也要求我们的员工坚持遵守更严格的标准。

#### 属于性骚扰的例子可能包括：

- 不受欢迎且具有性意味的提议、要求或示好之举
- 不受欢迎的肢体接触，例如拥抱、亲吻、拉扯、捏掐、轻拍或碰触他人
- 针对某人身体或样貌的不受欢迎且不恰当的言论；具有性意味的姿势或评论；或具有性意味且令人反感的语言或身体互动
- 不受欢迎且低俗或猥亵的姿势、言语或评论

#### 属于欺凌的例子可能包括：

- 羞辱、威胁或虐待
- 挑衅行为
- 嘲弄或恶作剧
- 迫使他人做出违背其自身意愿的事

#### 属于骚扰的例子可能有：

- 诋毁、诽谤性言论、黄色笑话、辱骂、低俗用语、蔑称和嘲笑
- 展示冒犯性海报、象征符号、漫画、图画、计算机图片或电子邮件

## 为维护安全的工作场所而大胆直言

如果您目睹工作场所发生不当行为，请不要视而不见，而是要大胆直言，无论涉及该行为的人员是经理、同事、供应商、供货商、客户、承包商、顾问还是访客。如果您愿意就此行为与涉事人直接进行沟通，您可以这样做，但这并非强制性要求。在任何情况下，您都应该联系人力资源部或[寻求帮助](#)（若您认为特定情况可能需要[全球安全部](#)介入，可联系该部门）。

如果确定发生了违规行为，Thomson Reuters 将立即采取适当行动，可能包括予以纪律处分，严重者可解除雇佣关系。

### 融会贯通

我注意到我的客户一直进行一些轻微的性言论，似乎让我的某位同事感到不适。如果该同事一直不向公司提出投诉，我是否可以做些什么？我们是否要接受这种行为，以维持与客户的关系？

即使明显的行为对象没有提起投诉，他/她仍有可能感到不安。您应该向人力资源部反映。尽管 Thomson Reuters 一直很注重维护客户关系，但我们绝不希望我们的员工处于一种令人不快的工作环境中。公司会采取适当的措施来应对这种行为。

## 维护安全健康的工作场所

### 我们承蒙信任…

…确保维护一个将健康和安​​全置于首位的工作环境。

### 这一点为何如此重要：

安全、健康的工作场所不仅可以保护我们免受伤害，而且还能增强信任感，预防损失惨重的意外事故，提升公司作为负责任企业公民的声誉。

## 我们如何做到：

### 健康与安全

在开展业务经营和活动时，为了防止员工、客户、访客和承包商受伤或出现健康问题，同时为了保护环境、节约自然资源，并树立作为负责任社区成员的形象，我们：

- 遵循所有适用的职业和环境健康与安全法律法规的明文规定和指导精神
- 制定、实施、持续改进并遵守政策、程序和指导方针，确保遵守适用法规，支持我们的价值观、承诺和期望
- 为 TR 的所有员工以及在我们的工作地点工作的人员提供与其角色和职责相关的 EHS 培训、指导、信息和有效沟通
- 制定管理流程和解决方案，以降低风险、保护员工和环境，同时向我们的客户和利益相关方证明价值
- 要求所有承包商、供应商和同事遵守安全与环境法规
- 执行评估，以确定安全隐患或潜在违规行为，并针对相关情况采取补救措施
- 维护准确和最新的环境与安全记录

### 安防

我们尽力采取以下措施保证我们的工作场所的安全：

- 在我们的经营设施中遵守所有必要的安全规程和门禁控制规定
- 当我们发现看似可疑或构成威胁的状况时，大胆直言
- 参与安全类演习和应对准备

### 威胁、工作场所暴力和武器

我们不容许在工作场所中发生暴力、恐吓或攻击性的行为或威胁，无论是针对同事、供应商、供货商、客户还是访客。我们也不允许：

- 在 Thomson Reuters 租赁或拥有的任何设施中、在开展由 Thomson Reuters 发起的活动或公司业务时使用武器或危险设备，除非经法律允许并事先取得全球/区域安全负责人的书面批准
- 实施对他人造成伤害或有可能造成伤害的行为
- 做出或发送骚扰性或威胁性言论（无论以何种方式送达此类信息）
- 实施损害或可能损害财产的行为
- 跟踪或监视他人
- 实施或威胁实施暴力行为

此规定可延伸到在工作时间以外发生的、损害公司声誉或员工利益或安全的行为。

如果您认为有人遭到威胁或暴力行为，担心有人会对他/她自己造成伤害，或目睹可疑状况，请让自己远离伤害，然后报警，按照应急机构的指示行动并致电[全球安全部](#)和[人力资源部](#)。如果发生危及生命的紧急情况，**请先报警或联系紧急服务部门**，然后联系 SOC 和人力资源部。

## 安全事件报告表

### 全球安全部

### 工作场所暴力防范政策

### 环境、健康与安全政策

#### 融会贯通

**我遇到家庭问题，影响了我的个人安全。我是否需要在工作中披露此问题？**

如果您遇到可能危及或影响工作场所安全的家庭或个人问题（如保护令或限制令），则应将情况报告给[人力资源部](#)和[全球安全部](#)。这是帮助确保您自己与同事人身安全的最佳途径。另请参阅《[工作场所暴力防范政策](#)》。

## 药物和酒精

药物和酒精可能对工作场所中的每一个人构成威胁。Thomson Reuters 禁止在工作场所持有、使用、购买、出售、企图出售、分发、制造非法毒品或受其影响。

我们也不允许在工作场所滥用或误用酒精、处方药或其他有害物质，无论您是在办公室办公还是远程办公，或是在开展公司业务期间。这意味着我们：

- 避免在受到药物或酒精影响的情况下投入工作
- 在未事先获得 Thomson Reuters 特定授权的情况下，避免在 Thomson Reuters 经营场所或工作时持有或饮用酒精饮料
- 在由 Thomson Reuters、客户或我们提供支持的组织发起的活动上饮酒时保持清醒和节制

违反上述规定的员工将受到纪律处分，甚至有可能被解雇。如果违规行为涉及违禁药物或其他违法活动，违规者还有可能被执法机关拘捕和指控。

在法律允许的情况下，Thomson Reuters 保留相关权利以采取适当措施调查对本《准则》及其他适用政策的遵守情况，包括但不限于由具备资质的医务人员进行药物和/或酒精检测，以及在工作场所中进行搜查。

如果您认为工作场所中有人可能存在滥用药物的问题或可能受到药物影响，请联系您的经理或人力资源部。

#### 融会贯通

**如果我有药物滥用的问题，公司是否会提供任何帮助？**

Thomson Reuters 提供了许多员工计划，可以为员工提供帮助。请向人力资源部询问在您所在地点可获取的服务。

# III. 信任在市场中至关重要

## 识别和避免利益冲突

### 我们承蒙信任…

…维护 Thomson Reuters 的最佳利益，避免可能影响（即便是看似会影响）我们判断的状况。

### 这一点为何如此重要：

当我们的个人利益影响（或看似会影响）公司利益时，就可能引起利益冲突。如果我们采取的行动或拥有的利益可能使我们很难客观、有效地开展工作，也可能引起利益冲突。

我们多年来与客户和合作伙伴建立起来的信任一旦被破坏，就再也难以修复。只有我们了解如何识别和披露或避免潜在冲突，才能保护我们的声誉及有效开展业务活动的 ability。

### 我们如何做到：

我们在任何时候都要通过以下行动避免实际或表面上的利益冲突：

- 负责识别可能会影响（或看似会影响）您判断的情况，并通知 [ECHelp@thomsonreuters.com](mailto:ECHelp@thomsonreuters.com)
- 如果您怀疑存在潜在冲突，请[寻求帮助](#)或通知 [ECHelp@thomsonreuters.com](mailto:ECHelp@thomsonreuters.com)
- 以书面形式向您的经理或人力资源部报告任何潜在利益冲突以此予以化解，和/或事先以书面形式向 [ECHelp@thomsonreuters.com](mailto:ECHelp@thomsonreuters.com) 进行说明，并依照所做的任何决定行事
- 在任何商业交易中，均将公司利益摆在任何个人利益或收益之前
- 如果先前批准的利益冲突发生任何变化，请通知您的经理和 [ECHelp@thomsonreuters.com](mailto:ECHelp@thomsonreuters.com)

请记住，并非所有的冲突都在禁止之列。如果加以披露并得到批准，有些利益冲突是允许的。下面列出了引起利益冲突的一些最常见的领域。

### 公司机会

我们不能将通过使用公司财产、信息或其他资源或因我们在公司的职务便利而创造或发现的任何机会挪为己用。这意味着我们：

- 使用公司财产、公司信息和利用在公司的职务便利的目的仅仅是为了维护公司的利益，而不是为了谋取个人私利
- 识别可能对 Thomson Reuters 有利的产品、服务、发明或商业联系，并向公司汇报

## 亲属和朋友

如果您自己或您的密切关系人收受不当个人利益（例如现金、礼品、招待、服务、折扣、贷款或担保）或因您在 Thomson Reuters 的职务便利而被 Thomson Reuters 选为供应商、顾问或业务伙伴，则可能会引起利益冲突。

我们每个人都必须避免让密切关系人的利益对我们的决定产生不适当的影响。这意味着我们应避免：

- 直接或间接领导与我们构成密切关系的同事
- 参与招聘或提拔密切关系人，或影响他们在公司工作期间的薪酬、福利或机会
- 参与 Thomson Reuters 和我们的密切关系人所有或受雇的企业之间的业务往来。

注意：如果您自己或您的密切关系人持有某个客户、供应商或竞争对手 1% 以上的股份，则可能会引起利益冲突。

向 [ECHelp@thomsonreuters.com](mailto:ECHelp@thomsonreuters.com) 披露竞争对手、供应商或竞争对手的任何实际或潜在利益。

### “密切”关系在本《准则》中的定义是什么？

就本《准则》而言，和您存在“密切”关系的人可能包括任何可能影响（或看似会影响）您的判断的人员，例如：

- 配偶、伴侣、父母或约会对象
- 直系亲属（父母、子女、兄弟姐妹、祖父母或孙辈）
- 配偶的父母、子女的配偶、姻亲兄弟姐妹
- 堂亲表亲、父母的兄弟姐妹及其配偶、兄弟姐妹的子女
- 任何共同居住者

## 融会贯通

我认为我的经理正在和一位同事约会。公司允许这样做吗？

经理与他/她的直接下属或他/她团队中的其他下级成员约会并不合适。即使这种关系看似两厢情愿，但如果其中一方的职权高于另一方，则可能形成利益冲突。若有任何疑问，应向人力资源部提出。

## 加入另一家公司的董事会

员工可以在私人家族企业和其他与 Thomson Reuters 或我们的业务无关的组织的董事会任职。在接受任何与 Thomson Reuters 有潜在利益冲突的组织的董事会任命之前，员工必须获得

[ECHelp@thomsonreuters.com](mailto:ECHelp@thomsonreuters.com) 的批准。除非获得 Thomson Reuters 首席风险与合规官的批准，否则任何员工不得担任其他上市公司的董事。

## 外部兼职

我们接受外部兼职的前提是其不得影响我们在 Thomson Reuters 的判断力或履行工作职责的能力。我们必须向经理或 [ECHelp@thomsonreuters.com](mailto:ECHelp@thomsonreuters.com) 披露外部兼职情况，这么做具有重要意义，有助于确保这份外部工作不会对我们在 Thomson Reuters 的职责或我们与合作伙伴或客户的工作造成干扰或冲突。这意味着在 Thomson Reuters 任职期间，我们每个人：

- 确保我们在其他公司的工作或合作不会影响我们在 Thomson Reuters 的工作
- 不得接受可能导致我们不正当地披露公司的机密或专有信息的工作
- 不得与 Thomson Reuters 开展竞争，也不得为我们的竞争对手工作
- 不得使用公司资源或为公司工作的时间来处理兼职工作、个人业务、董事会成员或市政职务等相关工作

## 代表 Thomson Reuters 从事法律工作

Thomson Reuters 聘用了许多拥有法律学位的人员，同时他们可能持有法律执业许可。请谨记，只有总法律顾问办公室 (GCO) 的律师或在 GCO 指导和监督下工作的律师才能代表 Thomson Reuters 从事法律工作或提供法律建议。这意味着，在 Thomson Reuters 工作期间，不符合上述标准的员工可能无法从事以下工作：

- 代表 Thomson Reuters 建立律师客户关系
- 提供需要专业法律技能的法律建议或指导，以至隐含表述具备法律执业权力或能力
- 以 Thomson Reuters 律师的身份自称，这意味着以任何方式向任何其他人表明自己有能力、获授权或可代表公司处理法律事务

如果您不确定自己是否符合代表 Thomson Reuters 从事法律工作的标准，请联系 [ECHelp@thomsonreuters.com](mailto:ECHelp@thomsonreuters.com)。

## 组织利益冲突

与政府往来时，我们避免可能给 Thomson Reuters 带来不公平竞争优势或影响我们的客观工作能力的情况。

这意味着我们：

- 遵守美国《联邦采购条例》(FAR) 的所有要求以及业务运营所在的所有其他国家和地区的类似法规
- 诚意处理并化解关于组织利益冲突的指控
- 请记住，对于许多冲突或潜在利益冲突而言，只要及时进行适当披露，实际上都能够予以化解。关于如何处理潜在利益冲突的指导，请参阅[做出合乎道德的决定](#)，如果您不确定是否存在潜在冲突，也可以[寻求帮助](#)。

## 公平和诚实交易

### 我们承蒙信任…

…全力以赴、公平、公开地开展竞争。

### 这一点为何如此重要：

反竞争行为会损害客户利益，破坏市场。这类行为会侵蚀我们与客户及合作伙伴之间的基本信任，严重损害合作伙伴关系。竞争法和反垄断法禁止与竞争对手、客户、供应商或其他第三方之间达成限制竞争的协定。尽管竞争法十分复杂且时有变动，但我们应该了解这方面的法律规定。如果我们未能依法行事，就会破坏公司声誉，可能给 Thomson Reuters 和我们自己招致巨额罚款，甚至是遭到刑事指控。

## 我们如何做到：

### 公平交易

我们公平对待和尊重我们的竞争对手、客户、供应商、合作伙伴和证券持有人。这意味着我们：

- 遵守适用法律的明文规定和指导精神
- 仅推荐我们认为适合每位客户需求的产品、服务和解决方案
- 在所有合同关系中保持透明和坦诚
- 根据实力和明确的标准签订合同
- 提供准确和及时的文档记录
- 履行我们所作的承诺
- 诚实、准确地进行广告和营销宣传，避免夸大、歪曲和模棱两可的陈述
- 特别谨慎地进行比较性陈述，不对竞争对手的产品和服务进行贬低或不公正的指摘
- 不得以非法或不道德的方式收集竞争情报（参阅《准则》中的**竞争情报**部分）

#### 采取行动之前征求建议

我们经常与客户、供应商和分销商洽谈协议。为避免出现反垄断问题，在采取下列行动之前，请事先咨询总法律顾问办公室：

- 通过客户定价（如大幅折扣）或授权条款来阻挡或不正当地妨碍竞争对手
- 低于成本价出售任何商品
- 将任何产品、服务或折扣与另一件产品绑定出售
- 签订独家经销或锁定协议
- 在相同产品上对客户、供应商或分销商给予不公平对待
- 限制分销商的销售群体和销售价格，或约定在我们经销第三方产品或服务时对 Thomson Reuters 施加类似的限制
- 施加任何反竞争限制或其他类似限制，或同意对 Thomson Reuters 施加类似限制

### 竞争和反垄断

我们遵守适用于我们的所有竞争法和反垄断法，避免让我们陷入有可能触犯（即便是看似触犯）这些法律的状况。这意味着我们不会介入与竞争对手在以下方面的讨论：

- 操纵价格或串通投标
- 划分销售机会或地区
- 约定互不招揽对方的客户
- 联合抵制或拒绝向特定客户、供应商或供货商销售特定产品
- 分享有关定价、利润、成本、销售条款、赊账条款、客户、折扣、促销、营销或战略计划、合并和收购的机密信息或其他敏感信息

竞争法和反垄断法非常复杂，不同国家/地区之间存在一些例外和差异，因此在采取任何可能被视为反竞争的行动之前，应咨询 [ECHelp@thomsonreuters.com](mailto:ECHelp@thomsonreuters.com)。如需了解更多信息，请参阅《[竞争情报政策](#)》、《[竞争指导准则](#)》、《[创建更优质的文档](#)》、[公平竞争摘要宣传单页](#)及其他[相关资源](#)。

#### 融会贯通...

我最近在参加一个会议时，一家竞争对手的一位员工主动向我谈起他们刚刚发布的一款新产品。她没有说到定价或利润方面的问题，但我感到不妥。在这种情况下，我应该怎么做？

如果您对任何竞争对手的谈话内容感到不适，最好的办法是尽快且尽可能礼貌地结束该对话。请记住，即使该员工没有披露定价或其他敏感信息，她可能已向倾听者透露了违反反垄断法的内容。如果您需要进一步澄清自己的疑问，或者希望确认没有发生任何可能导致违法（或看似违法）的情况，请联系总法律顾问办公室。

# 在全球市场中开展经营

## 我们承蒙信任…

…在全球市场中尽一个良好公民的本分，凭借自己的实力和创新而诚实经营，而不是依靠贿赂或其他腐败行为来夺取业务。

## 这一点为何如此重要：

贿赂、腐败和非法支付都会对我们的社会造成严重的破坏性影响。它们会损害经济、破坏政府稳定、毁坏公众信任。这类行为可能导致 Thomson Reuters 被禁止参与合同竞标。此外，这还有可能导致个人和公司面临罚款甚至监禁。作为一个在全球各地拥有数千名专业人员的队伍，无论我们在何处遇到贿赂和腐败问题，我们都有实力，也有义务与之对抗。在我们每天与业务伙伴开展合作的过程中，始终坚持履行这一责任，我们才能一直维护 Thomson Reuters 的声誉。而且，我们应当依靠个人和公司的实力来赢得竞争，这样才能保护我们工作所在的社区，协助维护公平的竞争环境。

## 我们如何做到：

### 反贿赂和反腐败

我们绝不纵容任何形式的贿赂和腐败。这一点同时适用于公共部门和私营企业。我们采取合理的措施，确保 Thomson Reuters 的业务伙伴（包括供应商和其他第三方）在代表我们行事时不参与非法或不道德的行为。我们期望 Thomson Reuters 的所有业务伙伴都能达到这些标准，了解他们的行为（无论是好或坏）反映的是公司的行为，我们要为他们的行为承担责任。

这意味着我们：

- 若有人向我们提供贿赂、索要贿赂或要求我们支付好处费，请向我们的经理及 [ECHelp@thomsonreuters.com](mailto:ECHelp@thomsonreuters.com) 报告
- 不会提供或接受贿赂或回扣
- 不得支付“好处费”或“疏通费”，即便这种行为在要求支付此类费用的某些国家/地区属于合法行为
- 仅提供或接受合理的款待和商务费用
- 诚实、准确地记录所有付款和收据
- 在我们与业务伙伴合作之前，根据相关风险开展对应的尽职调查
- 在建立业务关系之初以及之后的适当时机，向业务伙伴传达我们的反贿赂和反腐败政策
- 留意危险信号，包括款项或服务描述不明、要求支付费用来换取批文，或存在超额发票或虚报发票的迹象

### 贿赂的多种形式

贿赂的形式可以是为了交换有利待遇或作为有利待遇的奖励而提供或给予的任何有价之物。在企图获得有利待遇的动机驱使下，许多正当商业往来会转变成腐败行为，其中包括提供或接受：

- 现金或现金等价物
- 好处费
- 不合理的礼品、招待和款待
- 无法解释或数额过高的返利、折扣或佣金
- 贷款
- 巧立名目费用的发票
- 供个人使用的数量过多的物品或服务
- 随意使用 Thomson Reuters 服务或便利
- 恩惠（例如聘用亲属）
- 慈善捐赠
- 工作邀约、未来工作承诺，或带薪/无薪实习机会

- 如果我们得知业务伙伴可能违反我们的标准，则根据情况降低相关的业务关系级别或终止业务关系
- 将任何已知或可疑的违规行为或问题向企业团队或[道德热线](#)报告。如果您在贿赂或腐败方面有任何疑问，请联系 [ECHelp@thomsonreuters.com](mailto:ECHelp@thomsonreuters.com) 或[寻求帮助](#)。

## 反贿赂和反腐败政策

### 政府合同政策

#### 辨别政府官员

在向政府官员提供任何有价之物方面，通常存在严格的法规和条例约束，因此与政府官员之间的往来潜藏着很大的风险。有些政府官员很容易辨别，有些则不然。政府官员可能包括：

- 民选官员
- 执法人员
- 海关官员
- 督查人员
- 政府机构的工作人员
- 国有或国家控股实体的员工，例如一些石油公司、公用事业公司、大学和媒体公司
- 军事人员和支持团队

#### 融会贯通

##### 什么是好处费或“疏通费”？

好处费或“疏通费”是为了确保执行惯常行为（例如办理签证、签发许可证或提供公用设施服务）而向**政府官员**支付的小额费用。这<sup>不</sup>包括官方费用，例如政府机构针对某项面向公众平等开放的服务设有公开收费表并且开具收据的情况。Thomson Reuters 禁止其员工和代表支付好处费，即使这种行为在支付此类费用的国家/地区是合法的。如果您对好处费有任何疑问，请[寻求帮助](#)。如果您必须支付相关费用以保护您的人身自由或安全，请尽快通知您的经理，并且您应当知道，这样的异常状况不会被视作违反政策规定。

#### 礼品和招待

在赠送和收受礼品时，我们运用最佳的判断力，以避免施加（即便是看似施加）不正当的影响。这意味着我们：

- 在任何地点开展经营活动时遵守适用的法律和法规
- 了解规范我们业务单位的相关礼品政策（有些业务单位可能要遵循更严格的政策），以及可能接受我们所赠礼品的任何一方适用的政策，并确保遵守这些政策
- 确保我们提供或收受的礼品、餐饮、服务和招待均为**非经常性且价值适度**
- 拒绝赠送或收受现金礼品
- 拒绝给予或接受超过 100.00 美元的特定现金等价物（例如股票、礼品卡、礼券或佣金），除非得到经理、人力资源部或 [ECHelp@thomsonreuters.com](mailto:ECHelp@thomsonreuters.com) 批准
- 拒绝提供或接受看似可能会不适当地迫使别人采取特定行动或公开后会给任何一方造成难堪的有价之物
- 在任何情况下，均不得将有价之物（包括礼品与差旅）与政府官员的公务行为相关联
- 了解当牵涉到政府官员时，如果未事先取得 [ECHelp@thomsonreuters.com](mailto:ECHelp@thomsonreuters.com) 的批准，则不得提供或接受礼品、餐饮、服务或招待

- 在某些国家/地区，退回或拒绝礼品是一种冒犯性行为，在这种情况下，可代表 Thomson Reuters 接受礼品。请及时咨询您的经理，了解如何妥善处理相关礼品

## 反贿赂和反腐败政策

要确定什么是“价值适度”，需要您秉持诚信做出判断，其标准可能会依情况而异。

### 可接受的礼品和招待一般包括：

- 带有公司徽标的促销物品
- 参加当地体育或文化活动的常规门票
- 照例在国家法定假日赠予的一般价值礼品
- 通过抽奖、比赛或行业活动随机赠送或获得的奖品
- 开展业务活动过程中价值合理的膳食和娱乐活动

### 不可接受的礼品和招待一般包括：

- 现金
- 特定现金等价物（如礼品卡）
- 奢侈品
- **没有明确业务目的**的活动、旅行或餐饮
- 赠与政府官员或从政府官员处获赠的任何有价之物

如果您不确定是否应该提供或收受礼品，请问自己以下几个问题：

- 该礼品背后的意图是什么？例如，是否有任何一方期望得到某种回报，如好处或恩惠？
- 是否有政策禁止收受人接受该礼品？
- 礼品是否提供单据支持？
- 如果别人发现了这件事，会让您感到不安或难堪吗？
- 赠送礼品的行为是否发生在工作场所之外，因此不会有别人知道？
- 这样做合适吗？是否感到不妥？

如果您对任何礼品、餐饮、服务或款待活动是否符合《准则》规定有疑问，请联系您的经理或 [ECHelp@thomsonreuters.com](mailto:ECHelp@thomsonreuters.com)。

## 融会贯通

我们聘请了一家具有良好人脉的当地代理协助我们获取某项政府合同。他想要给在合同上签字的政府官员赠送一瓶昂贵的酒，并坚持声称这是惯例。我们会因此而惹上麻烦吗？

会，Thomson Reuters 可能要为我们聘请的该代理的行为承担责任。您必须在一开始就告知该代理不得向公务员赠送礼品。更为重要的是，在聘请该代理之前，必须对其开展尽职调查，并通过合同方式确保该代理不会代表 Thomson Reuters 支付不正当的款项。

## 制裁、禁运和出口管制

制裁和出口管制规定相当复杂，而且经常变动。作为一家以提供信息和资源来协助合作伙伴解决复杂法律问题的知名公司，我们必须了解和遵守相关法律和法规。正因如此，我们承诺遵守适用于我们的制裁和出口合规要求。这意味着我们：

- 了解我们公司和个人在世界各地开展业务时所担当的角色，以及我们在与现有和潜在客户、供应商和其他业务伙伴打交道时所承担的责任，包括了解哪些贸易法适用于我们的业务活动和业务伙伴
- 及时了解禁运国家/地区和全球制裁要求（请参阅内网上的[贸易控制和制裁](#)）

- 对客户、潜在客户和其他业务伙伴开展尽职调查。
- 利用先进的工具和技术，定期对照制裁名单（包括美国财政部外国资产管理办公室 (OFAC) 的制裁名单以及其他国家/地区维护的名单），对客户、潜在客户、供应商和其他业务伙伴进行筛查
- 不得在未经授权的情况下与受制裁的组织或个人开展业务
- 了解适用于我们所出口的产品或服务的要求和程序
- 保持警惕，并报告可疑的业务请求和付款活动。如果您在制裁或出口管制方面有任何疑问，请[寻求帮助](#)。

## 贸易控制手册和政策

### 融会贯通

最近，一位客户询问我们，他们公司在某个受制裁国家工作的几位员工是否可以订阅我们的一款在线软件产品。既然我们不涉及实体产品出口，能否直接为他们开通订阅？

很可能为否。出口管制规定的适用范围包括软件以及硬件和设备。从表面上来看，您的客户似乎也有可能代表来自该受制裁国家的个人或实体。采取任何行动之前，请[寻求帮助](#)。

## 反洗钱

洗钱是通过商业交易处理犯罪活动（例如，恐怖活动、毒品交易或欺诈）所得资金，以此隐藏款项来源，规避申报要求或偷税漏税。我们遵守适用于我们的所有反洗钱和反恐怖融资法律，不纵容洗钱活动，也不为洗钱活动提供便利。这意味着我们：

- 重视认识和了解与我们开展交易的对象的重要性（“了解您的客户”），警惕可能的洗钱行为，一旦发现任何可疑行为，立即通知 [ECHelp@thomsonreuters.com](mailto:ECHelp@thomsonreuters.com)（不惊动涉事的第三方）。客户或潜在客户的可疑行为可能包括：
  - 不愿意提供基本信息或文件资料，或者提供虚假信息或文件资料
  - 使用空壳公司（没有经营目的的公司）或复杂或异常的公司结构，尤其是在多个高风险管辖地区
  - 要求 Thomson Reuters 为其保密
- 认识到我们的受监管实体负有更加严格的义务，而且在这些公司中工作或代表这些公司开展活动的人必须确保了解并履行这些义务

# IV. 信任对公司资产和信息至关重要

## 以负责的方式使用人工智能

### 我们承蒙信任…

…以合乎道德和负责任的方式设计、开发、部署和使用人工智能 (AI) 解决方案，无论是在内部、与第三方合作时还是为客户提供服务时。

### 这一点为何如此重要：

Thomson Reuters 致力于积极把握 AI 带来的众多机遇，同时也识别其独特的挑战和风险，从而指明未来之路。随着 AI 的发展进步，它将给我们的思维方式和工作方式带来挑战。我们绝不能动摇我们对**信任原则**和**数据与 AI 道德原则**的承诺。

### 我们如何做到：

#### 数据与 AI 道德原则

我们将遵循我们的数据与 AI 道德原则，以负责任的方式部署 AI 解决方案，从而增强我们在持续设计、开发和部署 AI 以及使用数据过程中的可信度，具体如下：

1. Thomson Reuters 对数据和 AI 的使用遵循我们的信任原则。
2. 在数据、内容和 AI 的使用方面，Thomson Reuters 将致力于与我们秉持相似道德观念的个人和组织合作。
3. 在使用数据以及设计、开发和部署数据与 AI 产品和服务的整个过程中，Thomson Reuters 将优先考虑安全性和隐私性。
4. Thomson Reuters 将努力保持必要的人工介入，并以公平对待所有人的方式设计、开发和部署 AI 产品和服务以及使用数据。
5. Thomson Reuters 致力于利用数据设计、开发和部署可靠、一致的 AI 产品和服务，推动具有社会责任感的决策。
6. Thomson Reuters 将对我们的数据使用以及 AI 产品和服务实施并保持适当的问责措施。
7. Thomson Reuters 将采取行动，尽力保证我们的产品和服务中对数据和 AI 的使用易于理解。
8. Thomson Reuters 将使用员工数据来确保营造安全、包容的工作环境，并确保员工遵守法规和公司政策。

我们相信，这些数据与 AI 道德原则将为我们的同事和合作伙伴设定适当的基础，从而为我们的客户打造可靠、值得信赖的 AI，并确保在内部以负责任的方式使用 AI 解决方案。随着相关行业的不断发展，我们的数据与 AI 道德原则也会与时俱进。

在设计、开发、部署或使用 AI 解决方案时，您有责任遵守我们的 AI 原则、政策和指导准则。如需了解更多信息，请访问[数据与模型治理](#)、[数据与模型治理政策和标准](#)以及[AI 全面指引](#)。

#### Reuters

Reuters 通过多种方式利用 AI 来优化新闻的报道和传播。

#### Reuters 记者适用的 AI 指南

[《新闻从业手册》中 AI 相关条目](#)

#### Reuters AI 相关准则

## 尊重知识产权

### 我们承蒙信任…

…保护所有知识产权不被滥用，无论该知识产权属于 Thomson Reuters 或是其他人。

### 这一点为何如此重要：

知识产权是我们企业的命脉。从我们创建的为客户提供信息的系统和数据库，到我们撰写的新闻报道，再到我们在工作场所中使用的流程，知识产权对我们公司的身份至关重要。由于我们明白知识产权对于我们和他人的重要性，所以我们有特殊的义务来捍卫我们创造的知识产权，并保护所有知识产权免遭不当使用。这样，我们就把我们的公司、同事和我们自己放在最有利于创新和赢得市场的位置。

### 我们如何做到：

我们要辨别知识产权在何种情况下应归属于 Thomson Reuters，并采取一切必要措施来保护知识产权。这意味着我们：

- 同意在法律允许的情况下，Thomson Reuters 拥有我们在工作过程中创造的所有知识产权（和相关权利），无论它们是在办公室，还是在家里或其他地方创造的，但前提是它们与公司业务相关，或者是利用公司资源创造的
- 放弃我们按照适用法律对我们以员工身份创造的知识产权可以拥有的所有精神权利，或将这种权利让与 Thomson Reuters
- 及时披露我们以员工身份构思或创造的任何方法、系统、流程、设计、创意或其他可申请专利的作品，以便公司可以采取保护措施来保护它们
- 在公司采取保护措施之前，确保不向第三方披露我们以员工身份构思或创造的任何方法、系统、流程、设计、创意或其他可申请专利的作品
- 向总法律顾问办公室报告我们得知的任何未经授权使用公司版权、专利、商标或其他知识产权的情况

#### 什么是精神权利？

精神权利是与知识产权有关的权利，包括被认可为创作者的权利，以及保持所创作的作品完整性的权利。本《准则》中的豁免或转让内容旨在确保 Thomson Reuters 能够针对您在 Thomson Reuters 工作期间创作的作品采取任何行动。

- 在 Thomson Reuters 所有旨在面向公众发行的资料、信息、服务或产品中包含版权声明

### 融会贯通

我的团队想在接下来的一个项目中使用公共数据库中保存的信息。Thomson Reuters 政策是否允许这样做？

某些信息即使看似可公开获取，但它们仍然可能受到知识产权保护。请联系总法律顾问办公室寻求指导。

## 他人的知识产权

我们尊重第三方（包括竞争对手）的知识产权，而且不会以违反法律或违背我们的价值观的方式去使用它们。这意味着我们：

- 如有必要，获取使用或复制第三方版权、专利、商标或其他知识产权的书面许可，取得授权，或者视情况所需直接购买知识产权
- 在我们复制或分发第三方内容、数据、软件或技术之前，确保授权协议允许在必要情况下复制或分发且不会损害公司的权利
- 在法律允许的情况下，确保第三方或承包商为我们创造的知识产权归属于 Thomson Reuters 并转让给 Thomson Reuters
- 如果对任何知识产权问题有疑问，请与总法律顾问办公室核实

### 什么是知识产权？

示例包括：

- 我们使用的 Thomson Reuters 名称和品牌名称
- 版权、专利、服务标志
- 创新、创意、流程
- 商业秘密
- 软件
- 设计
- 图片
- 数据

### 融会贯通

有一天，我在下班开车回家的路上，想到了一个改进我们的某个产品的创意。该创意最终属于我还是属于 Thomson Reuters？

该创意属于 Thomson Reuters 的知识产权，因为它可能是通过您在公司工作获得的知识、资源和机会产生的。如果您认为这是一个可行的创意，就应该将其告知您的经理。

## 竞争情报

我们力图通过大量的调查研究来更好地了解我们的竞争对手，以此来践行我们的履责和创新价值观。我们仅通过合法且合乎道德的渠道来获得有关竞争对手的情报。除了遵守我们关于尊重他人知识产权的规则之外，我们还确保：

- 在参与竞争情报收集之前，了解并遵守所有适用的法律和法规
- 如果是在可能违反我们竞争情报指导准则的情况下获得或访问了有关竞争对手的任何数据或其他敏感信息，则请勿使用或传播该等信息
- 切勿谎报我们的个人或公司身份，或要求外部供应商或其他第三方以任何方式谎报身份来获取竞争对手的产品或服务
- 不得试图违反合同条款或鼓励第三方进行该等操作以帮助 Thomson Reuters 获得竞争情报

在寻找或使用任何竞争情报之前，请确保您理解我们的[竞争情报政策和指导准则](#)。如果您对如何运用这些指导准则有任何疑问，请联系[总法律顾问办公室](#)。

### 融会贯通

我最近加入了 Thomson Reuters，之前我在一家竞争对手那里工作，而且我掌握了该竞争对手的某些流程。在这些信息当中，有些是机密信息，有些我认为不是机密信息。我可以在工作中使用或与我的 Thomson Reuters 同事共享哪些信息？

您不得以任何格式保存或共享您在该竞争对手公司任职期间所掌握的与该竞争对手的业务相关的文档。即便是您仅凭记忆掌握的信息，如果该信息具有机密性，您仍有个人法律义务为前雇主保护这些信息不被披露，正如倘若您离开 Thomson Reuters 加入竞争对手公司一样，您也有义务保护 Thomson Reuters 的机密信息。与 Thomson Reuters 共享此类信息还会让您和我们陷入法律困境。对于您记得的那些您认为不属于机密的信息，在向任何人披露之前，最好先联系企业合规部团队。

## 保护机密信息和数据隐私

### 我们承蒙信任…

…保证和保护我们所持有信息的机密性和隐私性，防止其遭受不正当访问、共享或丢失。

### 这一点为何如此重要：

我们的竞争优势建立于安全且合乎道德的数据管理，这不仅包括我们自己的机密数据，也包括他人委托给我们的敏感数据。如果未能正确处理数据，就可能导致失去市场优势、给消费者造成损害、招致法律后果，也会破坏我们的业务关系。

### 我们如何做到：

#### 机密信息

接触到有关 Thomson Reuters、我们的业务、客户或合作伙伴的非公开信息的员工必须将此类详细信息视作机密处理。除非出于合法业务目的并获得明确授权，否则严禁披露此类信息。

**“严格保密”** 和 **“机密”** 类信息包括我们的一些最宝贵的资产，比如下面的示例：

- 商业秘密
- 定价信息
- 非公开财务信息和客户信息
- 法律文件和保密通信
- 关于我们的 IT 系统和架构的信息
- 客户和产品信息，包括联系方式、订阅列表和合同
- 业务计划和展望，包括合并、收购或资产剥离

#### Reuters 记者

应当遵循《新闻从业手册》的政策和要求，并向他们的经理或总法律顾问办公室寻求指导。

[《新闻从业手册》](#)

## 数据安全与数据分类标准

### 信息安全政策与标准

#### 重要的信息安全惯例

有效保护数据的方式有很多。例如：

- 请记住，公共即时消息服务（包括但不限于 WhatsApp 和 Signal）未被批准用于开展 Thomson Reuters 业务交流
- 将机密文件放入上锁的文件柜或抽屉里
- 丢弃机密资料时，使用碎纸机或安全碎纸箱
- 在电脑、其他设备和敏感文件上使用密码保护
- 在存储和传输机密信息时进行加密处理
- 在公众或其他未经授权人员（包括其他同事）可能看到的区域访问信息时要十分小心
- 定期对设备进行安全备份
- 连接公共 Wi-Fi 时要小心谨慎，并遵守[信息安全手册](#)

若遇到笔记本和其他设备损坏或丢失，或遭遇安全事故和个人数据泄露事件，请立即向[security@thomsonreuters.com](mailto:security@thomsonreuters.com) 报告。

#### 报告数据泄露事件！

每当我们知道或怀疑发生了危害数据安全的行为（无论是无意的还是有意的）时，我们都必须**立即**将其报告至[security@thomsonreuters.com](mailto:security@thomsonreuters.com)。及时报告可以减轻数据泄露造成的影响，同时帮助我们迅速采取恰当的措施应对事件，保护数据并降低未来发生数据泄露事件的风险。

## 数据保护和隐私

数据保护和隐私受快速发展的法律法规管制。请通过以下参考资料及时了解相关信息，并咨询[隐私办公室法务事宜门户](#)，获取有关个人数据收集、使用、保留和传输的指导。如需了解更多信息，请访问：[隐私办公室（内网）](#)及[信息安全手册](#)。

## 使用和保护我们的机密信息和其他数据

我们制定了信息安全和隐私政策，以保护机密数据和个人数据。根据 Thomson Reuters 隐私计划，员工应该：

- 了解与其职责相关的隐私和数据保护法律
- 遵守内部隐私和信息安全政策
- 对数据进行准确分类并据此妥善处理
- 使用公司批准的信息存储设备
- 在管理个人数据时，遵守我们的隐私声明、内部隐私政策和所有适用法律
- 在分享任何机密信息或个人信息之前获得授权
- 保护 Thomson Reuters 的机密信息，即使离开公司后也要如此

## 隐私办公室政策和程序

### 信息安全手册

#### 融会贯通

一位客户最近告诉我，他不想接收来自 Thomson Reuters 的营销邮件。我该怎么办？

客户提出退订营销邮件的需求后，您必须在 10 个工作日内予以处理。有关更多信息，请参阅[营销隐私指导准则](#)。

我收到了某人发来的请求，要求查阅我们手头关于他的个人数据，并要求我们更正和删除这些数据。我该怎么办？

为了以最高效率进行处理，请让该个人填写此网页表单：[数据主体请求表单](#)。

### 内幕交易

我们当中的某些人能够接触到关于 Thomson Reuters、我们的客户、供应商或其他与 Thomson Reuters 开展业务或洽谈重要交易或协议的公司的重大非公开信息。滥用重大非公开信息可能会导致违反内幕交易法，并遭到重罚。我们应当以合法且合乎道德的方式谨慎对待这类“内幕信息”。这意味着我们：

- 在掌握重大非公开信息的情况下，不得交易或鼓励他人交易 Thomson Reuters 或其他相关上市公司的股票
- 不得参与“泄密”，即不得将有关 Thomson Reuters 或其他上市公司的重大非公开信息披露给那些可能会基于这些信息进行交易或将其进一步透露给更多人的其他人员（如亲戚或朋友）

如果您不确定某些信息是否被视为重大或非公开信息，在进行任何证券交易之前，请咨询[总法律顾问办公室](#)以获得相关指导。

### 内幕交易政策

#### 内幕信息

信息是否“重大”和“非公开”，取决于事实和具体情况。如果信息被广泛公开后，按合理预期会对任何证券的市场价格或价值造成重大变动或重要影响，则该信息属于重大信息。如果信息会对理性投资者的投资决定产生重要影响，则也属于重大信息。如果信息没有通过官方的公司宣传渠道（如新闻发布、网站发布、证券备案或向股东分发，或通过广泛的媒体报道）被公众所知或向公众公开，则属于非公开信息。重大非公开信息的例子可能包括：

- 未向公众披露的盈利结果和未来的任何财务预测或展望
- 业务运营或战略的重大变化
- 重大的潜在收购或销售
- 网络安全或其他与技术相关的风险和事件，包括缺陷和漏洞
- 重要供应商或客户的收益或损失
- 重要新产品或新服务的推出或发布
- 高级管理层或董事会的变动
- 正在进行或可能面临的重大诉讼或重要的政府或监管机构调查

## 内幕人士

我们将某些人员认定为“Thomson Reuters 内幕人士”，因为他们具有特定的职位、管理责任，或拥有关于公司的重大非公开信息的访问权限或潜在访问权限。

Thomson Reuters 内幕人士在买卖公司证券方面会受到额外限制。

# 以负责任的方式使用信息和通信系统

## 我们承蒙信任…

…尊重公司通信系统，并妥善加以使用，以便它们尽可能以最佳效率与效能运作。

## 这一点为何如此重要：

Thomson Reuters 几乎所有的日常工作都是通过我们的信息和通信系统来完成的。当我们每个人都肩负起正确使用这些系统的责任时，它就会保护我们存储和传输的数据的完整性，并确保我们都能及时访问我们所需的系统，从而帮助我们公司蓬勃发展。同样，不恰当的使用会使我们所有人都容易遇到黑客攻击、数据泄露、停机和传达错误等问题，而且还会产生法律后果。

## 我们如何做到：

我们要正确使用公司的信息和通信系统。这意味着我们：

- 有限度地将电子邮件、互联网和电话用于私人事务
- 在发送电子邮件或打开附件时，请遵循“在点击之前先考虑清楚”流程
- 不得访问、下载或发送具有冒犯性、骚扰性、露骨或其他任何不符合职场规范的材料
- 绝不在工作设备上使用、下载或转发未经授权或受版权保护的私人软件
- 绝不分享供个人用于访问系统的用户 ID、密码、访问权限资料、软件、服务或身份验证设备（例如，SecureID 令牌）
- 处理 Thomson Reuters 的官方业务时，您仅可使用经 Thomson Reuters 授权的协作工具和设备
- 第三方即时消息解决方案（如 WhatsApp 和 Signal）未被批准用于 Thomson Reuters 商务目的
- 尊重公司的安全控制措施，仅访问授权级别范围内的信息
- 只有已在 Thomson Reuters 移动设备管理系统中注册的个人设备，方可依据[移动设备使用政策](#)存储或访问公司数据
- 除非[数据丢失预防 \(DLP\) 标准](#)允许，否则切勿与第三方共享被归类为“严格保密”、“机密”或“内部使用”的数据
- 避免使用随意、夸张或不准确的陈述，它们可能容易引起误解或在法律程序中对 Thomson Reuters 构成不利

### 监控和记录

在适用法律允许的情况下，Thomson Reuters 保留监控和记录您对 Thomson Reuters 所拥有或提供的信息、通信、技术或基础设施的使用情况的权利。

- 在录制或转录会议时，请务必遵守适用法律、合同要求以及内部政策和指导准则
- 认识到某些指导准则可能与部分人所执行的具体工作职责相冲突。要申请这些政策或指导准则的业务例外，请联系 [TR 全球服务支持人员](#) 寻求指导
- 将任何涉嫌违规行为或事件报告至 [security@thomsonreuters.com](mailto:security@thomsonreuters.com)

如需了解更多信息，请参阅：[信息安全手册](#)、[数据丢失预防标准](#)、[移动设备管理标准](#)和[移动设备使用政策](#)

### 融会贯通

我可以使用我的公司电子邮件地址向朋友发送个人电子邮件吗？

可以，但前提是您需要限制此类行为的频率，遵守我们的政策和指南，且确保其不影响您的本职工作。请务必记得，在公司系统上讨论个人事务时，您通过公司通信系统和设备（包括电子邮件、社交媒体、文本或短信）发送和接收的信息可能属于 Thomson Reuters 的财产，并且可能会被公司访问。

## 保护我们的资产

### 我们承蒙信任…

…正确使用公司资产，防止其遭受损失、盗窃、滥用、损坏和浪费。

### 这一点为何如此重要：

Thomson Reuters 提供的计算机、电话、办公用品和设施旨在帮助我们所有人最大限度地提高个人、团队和企业的表现。通过尊重这些资产，我们确保当我们的客户和同事需要这些资产时，它们仍然可供获取且所有功能可正常运行。我们还帮助确保将公司的时间和资源用于积极措施，而非解决可预防的问题。

### 我们如何做到：

我们只将公司资产用于合法且获得授权的业务用途。我们会将对资产的盗用、疏忽处理或浪费视为失职行为，并且将在未经允许的情况下从公司场所拿取资产的行为视为盗窃。这意味着我们：

- 仅在获得授权并被赋予相应权限后，方可访问公司系统或信息
- 绝不将公司资产用于非法活动
- 在不妨碍我们的工作且不违反本《准则》的前提下，有限度地将公司资产用于个人事务
- 防止第三方不当使用公司财产
- 及时报告任何丢失、盗窃、滥用、损害或浪费事件
- 从公司离职时，应停止使用我们所持有或有权使用的全部 Thomson Reuters 资产（包括笔记本电脑、电话等）并将其归还给公司

## 全球安全部

### 信息安全

## IT 工作站政策

### **Thomson Reuters 资产的例子包括:**

- 计算机、打印机、复印机、扫描仪和显示器
- 手机、笔记本电脑、平板电脑和其他移动设备
- 知识产权，例如软件代码、许可证、品牌名称、商业计划和发明
- 建筑物及其他有形财产
- 办公用品和设备
- 客户、供应商或经销商名单和信息
- 由我们或第三方业务伙伴制作的备忘录、便条和其他文档

# V. 信任对我们的控制措施至关重要

## 准确的财务记录

### 我们承蒙信任…

…根据公司会计政策和法律要求保管记录。

### 这一点为何如此重要：

我们是一家上市公司，而且我们的全球运营性质要求我们遵守各种证券和财务报告义务。当我们切实担起责任，确保我们处理的财务记录准确且完整时，我们就是在保护公司在诚信方面的声誉，以及恪守我们在信任方面的承诺。可靠的财务报告有助于股东公平地评估我们的业绩，为管理层提供信息以便能够以最有效的方式配置我们的资源并防止违规行为。

### 我们如何做到：

我们为管理层、董事、股东、政府监管机构以及其他各方生成准确、公正和及时的记录。这意味着我们：

- 承担个人责任，以确保所有交易、账簿和相关资料（包括考勤表、销售记录和费用报告）完整、准确、单据齐全并及时予以记录
- 绝不伪造或歪曲任何交易事实，或保留未记录、未披露或账簿之外的记录
- 在批准交易和开支或签署文件时履行合理的尽职调查
- 了解内部控制措施的重要性，并始终如一地加以遵守
- 在公开通讯以及我们向证券监管机构和证券交易所备案或提交的报告或文档中，提供完整、公正、准确、及时且易于理解的信息披露
- 仅在我们获得经理授权的情况下，才能使用公司资金支付与业务相关的费用
- 根据 Thomson Reuters 的披露控制措施和程序以及其他内部政策准备披露信息

### 披露控制措施和程序

#### 融会贯通

一位承包商要求我们将其服务款项支付给一家公司，而不是他本人。该承包商之前以自己的名义受雇于我们。这样做是否允许？

不允许。向供应商和承包商支付款项必须备有适当的单据支持。这些单据还必须准确、完整，其中应显示款项的支付对象为我们雇用的个人或公司。

### 纳税和记录

我们有责任确保制定和落实合理的流程，以避免那些代表 Thomson Reuters 行事的人员（包括员工、代理商、承包商、服务提供商、分销商和其他关联人员）在全球任何地方故意协助避税（无论是为我们还是为与我们开展业务的人员）。

逃税活动包括：拒绝在当地司法管辖区进行纳税人登记，少报收入，申报不符合规定的开支，虚开服务发票，倒填单据日期，故意谎报资产价格或在明知会导致避税的情况下协助转移资产/资金。

## 提出疑虑

我们有责任出于善意对存疑的财务问题提出关切。Thomson Reuters 董事会的审计委员会致力于为员工报告这些疑虑提供方便，并且制定了相关程序，以规范如何处理关于会计、内部控制措施、审计事务以及披露控制措施的投诉。其中包括接收、保留和处理此类投诉的程序，以及提交保密和匿名问题的程序。

此外，以欺诈性方式影响、强迫、操纵或误导审计我们财务报表的任何独立公共会计师或注册会计师均属于违法行为。

如需了解关于举报欺诈行为的更多信息，请参阅[内部举报规程及欺诈指控调查政策](#)。[道德热线](#)可接受匿名举报。

### 可报告的欺诈行为

向您的经理或[道德热线](#)报告您发现或怀疑存在的任何类型的欺诈或不诚实活动，包括：

- 与客户、代理商、供应商或其他顾问的可疑交易
- 伪造或以其他方式篡改文件
- 产品或服务高于或低于协定价格的计费
- 因任何未在合同中说明的原因而付款
- 违背日常商业交易方式，通过中间人付款
- 将款项转入或存入个人银行账户，而非我们签约的公司
- 侵吞、盗窃或挪用公司或客户资产
- 在正式合同范围之外，与客户达成口头协议或未授权的书面协议
- 任何意图对佣金款项产生不正当影响的活动

### 可报告的审计和会计问题

如有涉及以下方面的任何投诉或疑虑，请立即向您的经理或[道德热线](#)举报：

- 制备、维护或审查任何 Thomson Reuters 财务报表或记录过程中的欺诈行为或故意犯的错误
- 内部会计控制措施中的缺陷或违反这些措施的行为
- 对高管或高级会计师或者由高管或高级会计师作出的不实或虚假的财务审计或记录陈述
- 未能完整、公正地报告公司的财务状况

# 管理我们的记录

## 我们承蒙信任…

…妥善保留和处置电子记录和物理记录。

## 这一点为何如此重要：

作为一家很大程度上依赖于信息的企业，Thomson Reuters 每天都会生成数以千计的业务记录以及财务记录。这些记录必须依照严格的法律要求创建、存储和处置。只有在能够及时访问记录的前提下，我们方能为业务伙伴提供更好的服务，并规避审计、监管问题或诉讼方面的风险。同时，在记录的处置日期之后仍保留的记录可能会产生信息安全、隐私或法律风险，而这些风险是可以规避的。

## 我们如何做到：

我们根据适用的记录管理政策保管、存储、检索和处置我们的业务记录。这意味着我们：

- 采取一致的方法对我们通过电子和物理形式记录的信息进行归档、存储和检索
- 使用由法律、财务、监管或运营要求指定的适当存储方法
- 保护记录免遭丢失、损坏或删除
- 保留所有与尚未结束的或即将进行的诉讼或者政府调查有关的记录，除非总法律顾问办公室另有指示
- 根据保留和处置计划处理所有记录（电子形式和物理形式）

### 什么是记录？

记录是指组织按照法律义务或对政府的价值，或者在业务交易中创造或接收并保留的任何记录的信息（电子形式或物理形式）。

销毁或伪造与法律诉讼相关的文档或电子邮件可能构成刑事犯罪。如果您对是否应保留文件有法律合规方面的疑问，请联系 [ECHelp@thomsonreuters.com](mailto:ECHelp@thomsonreuters.com)。

有关某些类别记录的保存期限的更多信息，请参阅我们的[记录与信息管理](#)。

### 融会贯通

#### 我需要将电子邮件和其他信息保留多长时间？

如果电子邮件不属于业务记录的一部分，并且已经发挥其商业作用，而您没有保留它的法律或法规义务，则应该将其删除。如果电子邮件属于业务记录的一部分，或者您有保留它的法律或法规义务，则您应该从您的工作电子邮件账户中将其删除，并以恰当方式进行存储（例如，在与记录相关的云端文件夹中），以供公司将来查阅。如果您需要遵守“依法保留”指令，则应该一直保留电子邮件，直至总法律顾问办公室通知您保留指令已终止。

# 合同授权

## 我们承蒙信任…

…仅在获取授权的情况下代表 Thomson Reuters 签署合同或协议。

## 这一点为何如此重要：

签约过程中的沟通失误或错误可能会导致业务损失、延误、法律诉讼、罚款，并最终损害我们与客户和业务伙伴之间的信任。

## 我们如何做到：

我们努力落实合同和协议中承诺事项的交付与接收。这意味着我们：

- 向采购团队（全球服务部）咨询第三方供应商合同事宜，并遵守采购政策
- 确保任何合同或建议书均经由正确的签署人及法律实体仔细审阅、正确授权及执行
- 不得向客户提供或同意与其达成未经批准的非标准条款或未经授权的“附加协议”
- 确保在处理客户账户时完整、准确地记录合同、相关订单和客户状态
- 在为政府提供产品和服务时，遵守适用于政府采购的规则，并确保遵守[政府合同合规政策](#)

**未经授权的附加协议**可能对我们产生约束，要求我们履行无法履行的义务，或导致我们承担不必要的责任。这类附加协议是指未经披露与批准，旨在变更合同条款的函件、电子邮件、备注说明或口头协议，其中可能包括：

- 提前退出，或者客户可以在合同到期之前终止合同
- 保证客户能够实现某些阶段性目标
- 直接与部分合同条款（包括支付条款）相抵触的声明
- 关于 Thomson Reuters 不能或不愿提供或履行的产品或服务的承诺
- 提供免费或打折的产品或服务

## 全球服务政策

### 融会贯通

**我收到的供应商发票超出了我的权限限制。我是否能将金额拆分成两笔我有权批准的单独款项？**

否。将发票拆分为单独付款以达到授权级别被视为对我们内部控制的规避。如果供应商款项金额超出了您的授权级别，则必须由管理链中更高一级的审批者对该款项进行审批。

### 政府合同

关于政府合同的法律和法规可能非常复杂，而且经常会发生变化。Thomson Reuters [政府合同合规政策](#)提供了关于如何与政府签订合同的指导。有关您当地的特有指导，请咨询总法律顾问办公室以核实您是否遵守适用的法律、政策和标准。

# 参与媒体、社交媒体互动和公开演讲

## 我们承蒙信任…

…仅在获得授权的情况下代表 Thomson Reuters 与媒体沟通、参加公开演讲活动或在社交媒体上互动。

## 这一点为何如此重要：

我们充分意识到媒体的力量和我们明智地使用媒体的责任。我们公司的股票价格、声誉和竞争能力可能受到我们所公开的信息的影响。通过意识到这些风险，并且不在未经授权的情况下代表公司发言，我们就能确保：在行使我们在社交媒体上发布信息的个人权利的同时，公司能够始终将准确的信息传达给其目标受众。

## 我们如何做到：

### 授权发言人

如果我们收到公司外部要求查询信息的请求，即使看起来是简单的请求，我们也要与宣传部合作，把它们提交给获得授权担任公司发言人的同事。这些发言人：

- 处理来自媒体、股东、财务分析师和政府主管机构的请求
- 根据证券监管机构和证券交易所的要求披露信息
- 确保披露的信息准确无误，适合公开传播

### 公开演讲和媒体互动

如果员工在会议或活动中发表演讲、参加小组讨论或接受媒体采访，或向新闻从业者提供任何评论，则会被视为代表公司发言，必须获得其经理和**宣传部**的明确批准。

如果媒体（在会议上或在任何其他情况下）突然联系您，则您在同意接受采访之前必须咨询宣传部。在某些情况下，我们可能需要明确指出，我们的观点并不代表 Thomson Reuters；**宣传部**可在这种情况下提供相应的建议。

作为 Thomson Reuters 员工，我们必须先获得批准，才能与记者、媒体或博客平台互动，以创建于媒体和社交媒体平台（如 X、LinkedIn、Facebook 和 Instagram）发布的内容。

### 融会贯通

我在网上看到一篇文章，其中包含对 Thomson Reuters 服务的不实描述。如果我明确指出我是代表自己而非作为公司官方发言人发言的，是否可以在文章评论中纠正其中的错误内容？

此事由我们公司的**宣传部**负责处理——请告知该部门，以便其妥善调查此事，并在必要时采取应对措施。一般来说，即使您的目的是要试图澄清困惑或纠正错误评论，也要避免发布有关 Thomson Reuters 产品、股票、战略、客户或竞争对手的任何信息。

## 个人对社交媒体和其他在线通信渠道的使用

作为领先的商业信息服务提供商，Thomson Reuters 认可并鼓励我们以负责的方式和独立的身份参与社交媒体和在线交流。这意味着我们：

- 如果谈及 Thomson Reuters 或其产品、服务或行业，则我们是公开透明的，无论我们代表公司或个人立场均需时刻表明我们是员工
- 如果代表个人编写内容而存在任何产生混淆的风险，无论有多轻微，均需澄清该观点仅代表个人而非公司观点
- 除非获得公司授权，否则不得透露有关公司或其客户、供应商或供货商的机密数据或敏感信息
- 注意避免谈论公司的商业秘密、合同、即将发布的产品或任何其他专有信息
- 在发布有关同事、客户、供应商、供货商或合作组织的信息时，采取明智行动并遵守社交媒体指导准则
- 未经数字监督委员会批准，不得创建 Thomson Reuters 品牌的社交媒体渠道
- 确保我们在社交媒体上自主花费的时间和精力不会影响到自己的工作职责
- 留心所发布的内容，即使它与 Thomson Reuters 无关

请注意，有些同事所在的岗位要求其遵守有关社交媒体的补充政策。如果您在个人或企业社交媒体使用方面有任何其他问题，请联系[宣传部](#)。

### 数据丢失预防 (DLP) 标准

### 社交媒体指导准则

#### 融会贯通

我在社交媒体上非常活跃，有多个不同的账户。有时，我想发布与 Thomson Reuters 利益有所重叠的内容。我可以这样做吗？

发布此类内容之前，一定要确保不会泄露关于公司、我们的客户、同事或者与我们开展业务的其他人员或公司的机密或非公开信息。若未获得批准，您不得提述或提及客户或业务伙伴。另外，如果您要评论我们销售的产品和服务或者我们的竞争对手销售或提供的产品和服务，您应该牢记[信任原则](#)，并表明自己是受雇于公司的员工。在任何情况下，您都应当明确指出所发表的任何观点都是您的个人自身观点，而不是 Thomson Reuters 的观点。请参阅[社交媒体指导准则](#)，如果有任何疑问，请咨询您的经理或[宣传部](#)。

# VI. 信任对我们的社区至关重要

## 做一个负责任的全球企业公民

### 我们承蒙信任…

…尊重人权和环境，并要求我们的员工、客户、供应商、供货商和其他业务伙伴和我们一样遵循严格标准。

### 这一点为何如此重要：

Thomson Reuters 与全球数千名专业人士合作。作为联合国全球契约的成员，我们致力于改善人权和环境责任。我们遵循《联合国工商业与人权指导原则》(UNGP)，并且为履行此项义务，制定了[人权政策](#)，其中强调了我们的人权承诺和方针。

我们致力于尊重一切已受国际认可的人权，给予所有同事体面和尊重的对待，并且期望我们的业务伙伴也做到这一点。我们还致力于保护环境，并寻求可持续的采购解决方案。我们知道，我们的责任重大，我们的机遇也是巨大的，因此，我们致力于推动创新和提高业绩，向我们的合作伙伴、员工以及全世界证明我们是追求长期成功的领导者。

如需了解更多信息，请访问[社会影响研究院 \(Social Impact Institute\)](#)、[Thomson Reuters 基金会](#)及[联合国全球契约组织政策](#)

### 我们如何做到：

#### 人权

无论在哪里开展业务，我们都努力保护人权和劳动者的权利。这意味着我们：

- 遵守当地劳动法律和惯例，在员工待遇方面维持自己的较高道德标准
- 绝不纵容或强制使用劳动力或童工，或参与人口贩运或奴役活动
- 不容忍侵犯人权的行为
- 根据当地法律，基于认可的雇佣关系或独立的承包商关系雇用员工
- 在雇用员工之前，提供有关工资和福利的明确信息
- 确保工资和福利符合适用法律
- 尊重员工自由结社、加入或组建工会或劳资联合委员会以及根据当地法律集体谈判的权利
- 与优质供应商以及那些承诺按照和我们相同的道德标准开展经营的其他合作伙伴合作

如果您认为在我们的工作场合或在涉及某位业务伙伴时，遇到了违背人权标准的情况，请联系您的经理、人力资源部或通过[道德热线](#)举报。

#### [人权政策](#)

#### [供应链道德准则](#)

## 《现代奴役法案》透明度声明

### 负责任的采购和供应链道德准则

我们积极地寻找那些与我们拥有相同的道德标准，并且同样承诺采取环保和可持续实践的供应商。这意味着我们：

- 对第三方供应商、合作伙伴和代表我们行事的其他第三方进行尽职调查
- 在我们的供应商甄选流程中，将可再生能源、污染控制和可持续性发展等因素纳入考量
- 建设能够反映我们全球员工、客户及合作伙伴群体构成的供应链体系
- 要求潜在和现有供应商了解我们的供应链道德规范，并征得他们遵循此规范的承诺

### 供应链道德准则

## 《现代奴役法案》透明度声明

### 环境责任

我们致力于限制我们对环境产生的影响。我们通过管理我们的资源以及寻求可持续的解决方案，来确保我们大家都有一个更加美好的未来。这意味着我们：

- 遵守所有适用的环境法律和法规，力求满足或超越其要求
- 了解并遵守旨在确保环境安全和资源使用效率的所有公司政策和程序
- 在允许危险和/或管制材料进入我们的工作场所之前，先了解其潜在的危险和安全措施
- 寻求能够促进工作场所中的资源节约和回收机会
- 承担个人责任，寻找能让我们的工作场所更具可持续性的新方法
- 有关我们可持续发展工作的更多信息，请参阅[社会影响报告](#)

如果您在环境安全方面有任何疑问，或者在如何进一步提高我们的可持续性 or 完善我们的环保工作方面有什么想法，请联系[全球不动产与设施管理部](#)。

### 环境、健康与安全政策

## 为我们的社区做贡献

### 我们承蒙信任…

…通过投资于能够产生积极影响的人员和项目来支持我们生活和工作所在的社区。

### 这一点为何如此重要：

Thomson Reuters 在全球范围内开展业务，并依赖当地的关系和资源提供支持。我们在改善社区的同时，可以提高当前和未来的全体员工的生活以及客户的生活。通过寻求有价值的事业来提供支持，以及请求合作和开放的交流，我们可以助力我们的社区与我们共同发展，迈向成功。

## 我们如何做到：

我们和同事及合作伙伴共同合作，为社区提供支持，并鼓励开展慈善活动。这意味着我们：

- 聆听社区成员的担忧，齐心协力制定解决方案
- 为符合条件的 Thomson Reuters 员工与经过审核和批准的慈善项目牵线搭桥，提供行善机会
- 允许所有符合条件的员工请带薪假，参加符合地区政策或其他志愿活动政策的志愿活动
- 确保所有非现金捐助（如设备和产品）都经过我们的税务和财务部门的批准
- 提供企业配捐计划，就员工捐给经过审核、获得批准的慈善事业的合格个人慈善捐款提供配捐
- 针对每年为经过审核与批准的慈善项目提供 20 小时以上志愿服务且符合条件的员工，提供志愿者奖励计划
- 代表 Thomson Reuters 仅向 MyGiving 中批准的慈善项目和组织捐赠，并遵守 [MyGiving 计划指导准则](#)

如果您认为公司可能有兴趣支持某项社区事业或活动，请联系[社会影响研究院](#)，并查看 [MyGiving 计划指导准则](#)。

## 参与政治进程

### 我们承蒙信任…

…支持和尊重彼此参与政治活动的个人权利，但确保 Thomson Reuters 不介入任何政治活动。

### 这一点为何如此重要：

政治进程可能成为积极改变我们所在世界的一种有效途径。不过，在 Thomson Reuters 业务地所在的大多数国家/地区，有关公司政治捐赠的规定都非常严格。因此，我们必须确保 Thomson Reuters 不会误受牵连至任何政治团体或政治活动。这对我们的新闻业务尤为重要，我们的[信任原则](#)要求我们必须不受政治偏见的影响，无论是在表象上还是实践中都应如此。就像信任原则适用于 Thomson Reuters 的所有员工，而非只适用于记者一样，确保公司不会误受牵连至任何特定政治团体或政治活动是我们所有人的义务。

### 我们如何做到：

虽然我们鼓励员工个人以负责任的方式参与政治和民事活动，但 Thomson Reuters 不支持任何政党、政治候选人、政治团体或宗教（即任何“政治立场”）。这意味着公司：

- 从不出于公司立场资助任何政治立场
- 从不要求员工资助、支持或反对任何立场
- 不直接或间接表达支持倾向、政治立场，也不在国际冲突或争端中偏袒任何一方
- 注意不要将 Thomson Reuters 或其业务与任何政治立场或任何争议的特定方相关联

- 要事先获得 [ECHelp@thomsonreuters.com](mailto:ECHelp@thomsonreuters.com) 的批准，才能就某一倡议向外界表明立场，例如，加入关于特定倡议的业务联盟

## 游说

有时，我们可能会与政府官员讨论一些能够对我们的业务、监管机构和政治官员产生影响的各种问题和话题。当这些讨论的话题集中于提议的法律、法规或规定对我们的业务可能产生的影响时，我们须遵守信任原则，事先获得 [ECHelp@thomsonreuters.com](mailto:ECHelp@thomsonreuters.com) 的批准，然后才能就潜在的法律、政策、计划或联邦、州或地方政府的地位等问题向外界表明立场。如果我们确实表明了立场，则必须遵守所有适用的游说法律、法规和限制。

在未事先获得 [ECHelp@thomsonreuters.com](mailto:ECHelp@thomsonreuters.com) 批准的情况下，我们不会向政府官员提供任何有价之物（包括礼品或竞选活动捐赠），也不会将任何有价之物与政府官员的公务行为联系起来。

## 独立于外国政府利益

在美国，我们不受《外国代理人登记法》(Foreign Agents Registration Act, FARA) 的约束，因为我们仅参与有利于 Thomson Reuters 商业业务的活动，不直接宣扬外国政府或外国政党的公共利益或政治利益。在任何情况下，我们的企业或个人政治活动均不会受外国政府或外国政党的指挥。如果我们在美国开展具有政治性质的活动，则这些活动将仅在可以促进 Thomson Reuters 的真实商业、工业或财务运营的范围内获得许可。因此，我们仅通过与我们的商业利益有关的经许可的个人非政治活动，或通过其他并非主要服务于任何外国利益的活动，来代表我们的非美国公民利益相关方的利益。

## 个人政治活动

如果我们计划以个人身份竞选或担任政治职务，在此过程中，我们要谨慎地将我们自己和 Thomson Reuters 划清界限。这意味着我们：

- 将竞选政治职务的计划告知您的经理及 [ECHelp@thomsonreuters.com](mailto:ECHelp@thomsonreuters.com)，并避免参与任何涉及 Thomson Reuters 的政治事务
- 不得按照与我们自己的个人政治活动相关的方式，强迫或左右我们在 Thomson Reuters 工作时认识的同事、客户或业务伙伴
- 不得通过为员工报销或者提高薪酬的方式来补偿个人的政治捐赠
- 在限制员工或其家庭成员进行政治捐赠的州和国家/地区，遵守当地的法律和法规
- 要特别注意，明确指出我们的政治活动和所表达的观点仅代表我们个人，并不代表 Thomson Reuters，特别是在我们和政府实体进行业务往来时

### 补充政策

请注意，有些同事所在的岗位可能需要遵守有关游说和个人政治活动的补充政策。

# 寻求帮助

若您有疑问、疑虑或希望提出举报，可向您的经理、[道德热线](#)、[ECHelp@thomsonreuters.com](mailto:ECHelp@thomsonreuters.com)、人力资源部或总法律顾问办公室寻求帮助。

**道德热线** - 可通过以下渠道提交匿名举报：

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

+1.877.373.8837

（美国或加拿大境外的员工在拨打免费电话之前，请加拨所在国家/地区的接入号码）

**总法律顾问办公室 - 法务事宜门户**

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

**人力资源部**（员工和经理的联系渠道）

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

**宣传部**

[MediaRelations@thomsonreuters.com](mailto:MediaRelations@thomsonreuters.com)

**Reuters 道德标准**

[Reuters.Ethics@thomsonreuters.com](mailto:Reuters.Ethics@thomsonreuters.com)

**信息安全风险管理** - 请将安全漏洞报告至：

[security@thomsonreuters.com](mailto:security@thomsonreuters.com)

**全球安全部**

电子邮件：[SecurityOps@thomsonreuters.com](mailto:SecurityOps@thomsonreuters.com)

电话号码：+1 651 848 8836

Teams：[MS Teams](#)

**安全事件报告**

[https://thomsonreuters.ethicspointvp.com/custom/thomsonreuters/en/sec/form\\_data.asp](https://thomsonreuters.ethicspointvp.com/custom/thomsonreuters/en/sec/form_data.asp)

**全球服务支持人员**

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

美洲：+18335169378 或 +12012933207

欧洲、中东和非洲：

+448000163869 或 +442035645255

亚太：+6531574653 或 +85230186608

印度：0008000402719

有关更多联系方式和信息，请参阅 Thomson Reuters 内网上的“[资源](#)”部分。

**外部咨询联系方式（包括投资者和媒体关系）：**

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

# 法律声明

本《准则》旨在为您提供参考。Thomson Reuters 保留在事先通知或不通知的情况下，随时修改、暂停或撤销本《准则》以及任何和所有政策、程序和计划的部分或全部内容的权利。Thomson Reuters 还保留在其认为合适的时候自行决定解释本《准则》和这些政策的权利。

本《准则》以及 Thomson Reuters 的任何员工做出的任何口头或书面声明，均无法向任何员工授予任何权利、特权或福利，构成继续在 Thomson Reuters 工作的权利，设定雇佣条件，也不会员工和 Thomson Reuters 之间建立任何类型的明确或暗示的雇佣合同。此外，所有员工都应该明白，本《准则》不会改变基于意愿或书面合同约定的雇佣关系。

本《准则》在 [www.thomsonreuters.com](http://www.thomsonreuters.com) 网站的版本可能更具时效性、更新更为及时，如果纸质副本、先前版本和网上发布的内容之间有任何不一致，则网上的版本将优先于所有纸质副本或先前版本。

Thomson Reuters

[www.thomsonreuters.com](http://www.thomsonreuters.com)