

# 商業行為與道德規範



THOMSON REUTERS

我們的承諾	3
我們的宗旨和價值觀	4
本規範適用於何人	5
員工必須做的事	6
領導者必須做的事	7
問題及舉報疑慮與違規行為	8

## 正確使用資產及資訊

正確使用資產	10
正確使用電腦及通訊系統	11
機密資訊	13
資料隱私權	15
智慧財產	16
證券法與內線交易	17
媒體與公眾詢問	19

## 促進工作場所中的尊重及安全意識

平等就業機會	20
歧視與騷擾	21
健康、安全及環境	23
毒品與酒精	24

## 與客戶及其他第三方合作

公平競爭、反壟斷與競爭情報	25
贈送與接受款項、福利或禮品	27
合約授權與過程	29
政治與慈善行為及捐獻	30

## 辨識及避免衝突

利益衝突	31
擔任其他公司的董事	32

## 維護我們的管制措施

對會計、審核或披露的疑慮及報告詐欺行為	33
準確的記錄與資訊	34
記錄的管理	35
禁運、制裁和出口管制	36

有幫助的聯絡資訊	37
確認表格	38
法律告示	39

# 我們的承諾

## 誠信至關重要

親愛的同仁

我們所做的一切，都是以**信任**為核心，而信任的基礎則建立在我們長久以來維持的誠信聲譽上。但只要有一項非法或不道德的行為，就會破壞他人對我們的信任。

這就是為什麼我要求各位仔細閱讀我們的《商業行為與道德規範》。您可能已經讀過之前的版本，但在最新版本中，您仍可以瞭解並學習新的資訊。此版本闡明我們對彼此的期望、讓您知道在遇到複雜問題時該請教誰，以及如何舉報不道德的行為。

尤其是最後一點，我們必須特別強調。如果您看到同事違反了公司的準則，請立刻向經理、人力資源部門，或是支援您的企業的律師報告。否則，您也可以使用全年無休、提供多種語言的熱線服務。

我們是全球最值得信賴的新聞、深入見解及專業知識的來源，我們提供的資訊是社會進步的動力。原因為何？因為我們對於所做的一切，在個人及彼此之間無不秉持道德和信任原則，以表現出誠信與獨立的行為。相信我 – 沒有任何生意比這點更為重要。

謹上，



Jim

Jim Smith

總裁暨執行長

Thomson Reuters

2014 年 11 月

# 我們的宗旨和價值觀

本行為規範是以我們的宗旨和價值觀為依據

本行為規範是以我們的宗旨和價值觀為依據。我們的**宗旨**說明我們在全球所扮演的角色、我們為客戶和市場提供的價值，以及我們對眾多利害關係人所做的承諾。我們的**價值觀**則是我們的倫理道德指南針，它說明了我們彼此之間及與客戶往來的相處之道。這兩者共同形成我們的決策基礎。

本規範雖已描述多種特定情況，但並無法真正預測每一種情況。這就是我們的宗旨和價值觀為何如此重要的原因；其設計本身，即涵蓋了相當廣泛的範圍，可適用於多種情況。每當遇到疑問，可以捫心自問：「這個決定是否能協助 Thomson Reuters 實現其宗旨？」或是「在這種情況下，我的行為是否反映出我們的價值觀？」

**宗旨** – 我們在最重要的決策上值得信賴，讓客戶在複雜的環境中行事時，能更有信心。

- 我們是全球最值得信賴的新聞、深入見解及專業知識的來源，我們提供的資訊是社會進步的動力
- 我們將公開、公平和透明的市場連結起來
- 我們建立更明智、更有能力及更繁榮的世界

## 價值觀與行為

**信任：**我們對於所做的一切，在個人及彼此之間無不秉持道德和信任原則，以表現出誠信與獨立的行為。

- 秉持誠信、獨立、沒有偏見的信任原則
- 確保產品及服務交付的準確性和完整性
- 表現出合乎道德及透明原則的行為
- 言行一致

**創新：**我們以創新的方式服務客戶、帶動成長，並在不斷變化的商業環境中獲得成功。

- 嘗試新事物並從中學習，保持好奇心
- 藉由預先考慮客戶的需求，大膽行事並掌握新商機
- 挑戰現狀，找出更好的做事方法
- 勇敢說出及分享想法，並鼓勵他人也這麼做

**合夥：**我們彼此攜手合作，並與客戶、業界夥伴共同合作，以提供卓越的成果和經驗。

- 與其他人共同開發聯合解決方案，並突破內部障礙
- 與他人合作時，應保持正面意圖。我們的競爭對手來自於外部
- 在公司內部分享想法和資源，以擴大影響範圍。我們每個人都負責管理資源，但不擁有資源
- 與同事及業界夥伴建立有效的關係，使他人能獲致成功

**績效：**我們能夠交付成果，並擅於執行能對全球發揮正面影響的工作。

- 我們掌握成果、行動迅捷，並讓一切運作順利
- 減少複雜性
- 專擅於執行工作
- 提供並尋求及時、坦誠及可據以行動的意見回饋

**信任原則** – 在遵守本規範的同時，員工應當牢記指導我們行動的 Thomson Reuters 信任原則。這些原則適用於 Thomson Reuters 全體，內容如下：

- Thomson Reuters 任何時候都不應由單獨一個利益、集團、派別所掌控；
- Thomson Reuters 將永遠充分堅持誠信、獨立、不帶偏見不偏不倚；
- Thomson Reuters 為報紙、新聞通訊社、廣播公司等媒體訂戶及企業、政府、機構、個人和 Thomson Reuters 有聯繫或可能有聯繫的其他人提供不帶偏見而可靠的新聞服務；
- Thomson Reuters 不僅為媒體的利益服務，而且適當兼顧我們所服務的眾多其他利益；且
- Thomson Reuters 應不遺餘力地擴大、開發、改進新聞和其他服務及產品，力求保持本公司在國際新聞和資訊業務領域的領先地位。

您可以在 ThomsonReuters.com 網站上，找到信任原則的詳細資訊。

# 本規範適用於何人

維護 THOMSON REUTERS 的誠信精神是每位員工的職責

《商業行為與道德規範》適用於 Thomson Reuters Corporation 和其子公司的所有管理人員、董事和員工。為了方便起見，我們在本規範中將上述所有實體公司通稱為「Thomson Reuters」。子公司包含 Thomson Reuters 直接或間接擁有 50% 以上投票權的實體公司，也包含 Thomson Reuters 以其他途徑擁有控制權的實體公司。

對於 Thomson Reuters 可能擁有權益但沒有控制權的實體公司，應當盡可能鼓勵其採納與本規範所明訂的原則和價值觀相符的政策和指南。

Thomson Reuters 所雇用的外部諮詢顧問、短期員工、承包商和代理商必須在為 Thomson Reuters 提供服務或代表 Thomson Reuters 提供服務時遵守本規範所明訂的政策、原則和價值觀。員工在雇用代表 Thomson Reuters 行事的第三方時，應確保該第三方瞭解他們根據本規範所應盡的義務。

**全球適用** – 本規範在我們經營業務的所有國家都適用。如果本規範與適用於您工作的補充政策、指南、法律或規定有任何實際或表面上的衝突，您應當遵守其中限制最嚴的規定。如果您知道有這類衝突但不能肯定要採取什麼行動，您應當根據規範的意圖及精神，向您的經理或支援 Thomson Reuters 業務的律師尋求指導。

**放棄執行** – 只有 Thomson Reuters 總法律顧問辦公室才可准許放棄執行本規範。然而，對於 Thomson Reuters 的執行管理人員或董事來說，只有 Thomson Reuters 董事會或董事會所屬的委員會才可准許放棄執行本規範，並且會在法律、規定或股票交易所要求範圍內，由 Thomson Reuters 予以披露。

**受到監管的實體** – Thomson Reuters 內部有幾個受到監管的實體。這些實體有自己的政策及程序，這些政策及程序適用於所有員工、諮詢顧問及代理商；這包括 Thomson Reuters 所有代表受監管實體行事的工作人員。對於在各個受監管實體中服務、或代表各個受監管實體行事的所有員工而言，所有適用於受監管實體的政策，均較 Thomson Reuters 在相同主題方面的政策更為重要。您可以在公司內部網路找到這些政策，或是洽詢法務和/或法規遵循部門。

# 員工必須做的事

所有員工皆有責任要求自己及他人堅持高水準的行為

## 瞭解 TR 政策及指南

您有責任閱讀並遵守本規範以及適用於您的任何補充性政策與指南。本公司內部網路刊登了一些補充性 Thomson Reuters 政策與指南。如果您不能使用公司的內部網路，您可以從人力資源部門或支援您的企業的 Thomson Reuters 律師處獲得一份上述任何政策的複本。如果您對可能適用於您的其他政策或指南有任何問題，請向您的經理或支援您的企業的 Thomson Reuters 律師詢問。員工在雇用代表 Thomson Reuters 行事的第三方時，亦應同時確保該第三方瞭解他們根據本規範所應盡的義務。

## 個別考量

涉及法律或道德問題的決定或情況經常是複雜的。當您面臨某種決定或情況而不清楚應當採取什麼行動時，請自問下列問題：

- 我是否有做出決定所需要的所有事實及資訊？我是否已掌握所有事實及資訊，用以作出決定？
- 我是否考量過並且找到了其他選擇或替代辦法？
- 該行動是否合法？
- 該行動是否合乎道德？
- 該行動是否符合本規範及適用於我工作的其他政策或指南？
- 我的決定將會如何影響別人，包括我們的客戶、股東、員工及社區？
- 別人將會怎樣看待我的決定？
- 如果我的決定被公開，我會有什麼感覺？我能否為該決定做出誠實的解釋與辯護？
- 如果我的行為在我家鄉的報紙或網路上被公開，我是否會高興？
- 我是否應當請教或聯絡我的經理、人力資源部門或支援我們企業的 Thomson Reuters 律師？

## 遵守法律、規則與規定

作為全球性企業，我們要遵守許多法律、規則與規定。雖然我們不期望您是法律專家，但是我們期望您瞭解並遵守適用於您的工作或職務的法律、規則與規定。

您也應知道何時該向經理或支援您的業務的 Thomson Reuters 律師徵詢意見。任何違反適用於我們的法律、規則與規定的行為都可能損害我們的聲譽。詐欺、不誠實或犯罪行為都是不能被容忍的。只要適合於您的職責與職務，您就應當：

- 瞭解對您在 Thomson Reuters 所做工作有影響的法律、規則與規定；
- 接受強制性的法規遵循訓練，努力瞭解有關法律或規定的最新發展；並且
- 如果您對任何法律、規則或規定是否適用、是否存在或如何解釋有任何問題，向支援您的業務的 Thomson Reuters 律師諮詢。

**當地習俗** – 我們必須認識經商地區的利益。除了遵從適用的法律與規定之外，您還應尊重所在國的當地習俗 (除非如此將會違反適用的法律、規定或本規範)。

**報告違規行為** – 如果您發現了任何可能違反法律、規定、本規範或 Thomson Reuters 其他政策的情況，您應當舉報違規事件或疑似違規的行為。您可以將您的疑慮報告給經理、人力資源部門或支援您的業務的 Thomson Reuters 律師。另外，如本規範中《問題及如何舉報疑慮與違規行為》一節所討論的，您也可以選擇保密、匿名舉報。

請參閱本規範《問題及舉報疑慮與違規行為》一節，進一步瞭解如何提出問題及/或舉報任何可能出現的違規行為，包含如何在許可的情況下，匿名提問和舉報。

## 確認要求

您在讀完本規範之後，請確認您已經收到、閱讀本規範，並且瞭解您遵守本規範的義務。**請注意，無論您是否確認收到本規範，我們都要求您遵守其規定。**

如果可以，請用電子方式遞交您的確認書。如何遞交電子確認書的資訊可由內部網路取得。您可以在內部網路取得如何遞交電子確認書的資訊。如果您沒有電腦，您應在本規範最後的確認表格上簽名，然後將它交還給您所在地的人力資源部門。



# 領導者必須做的事

領導者在傳達及示範高標準行為方面，負有額外的責任

偉大的領導階層至關重要。領導者在建立及維護良好的文化及工作環境方面，扮演著極為重要的角色，因為良好的文化及工作環境不僅能鼓勵員工以正確的方式行事，而且也是持續獲得成功的基礎。此外，在我們與客戶、營運地區的社區、股東及其他利害關係人建立有價值、以信任為基礎的關係方面，偉大的領導者同樣扮演著關鍵角色。

具體而言，身為領導者，您應該：

## 見識廣博：

- 瞭解並遵守適用於您團隊之工作領域的法律、規定和政策，並知曉這些法律、規定和政策會如何影響團隊和公司的主要風險。

## 以身作則：

- 將公司的價值觀付諸實踐；
- 展現個人對法律及法規遵循問題的關注；
- 負起責任；
- 在適當的時候，基於信譽的原因拒絕生意；以及
- 贊同及獎勵團隊成員以「正確的方式」行事。

## 定期與您的團隊溝通法規遵循問題：

- 在開會的時候討論道德及法規遵循議題，並鼓勵提問；
- 持續參與團隊的行動；
- 說明在做出決定前，多加考慮及評估風險疑慮的重要性；
- 鼓勵您的團隊向您及支援您的企業的律師，尋求法規遵循問題方面的協助；
- 堅持坦誠、及時舉報和法規遵循相關的事項與問題；以及
- 獎勵合乎道德的行為。

## 勇敢說出：

- 熟悉您所在區域的主要法律、人力資源及其他聯絡人和資源，並視需要將問題往上呈報。

# 問題及舉報疑慮與違規行為

如果您對某種情況不能肯定，您應當請求指導。立即報告任何不道德或不合法的行為，有疑問的話就提出問題

制訂本規範的目的是為您自己及您同事的行動與決定提供指南。如果您有疑慮或問題或者不理解本規範的某一條款，或是如果您相信自己或您認識的人違反了本規範所說明的政策，您有義務及時報告您的疑慮。有幾種舉報方式可供選擇。您可以自由使用讓您感到最為自在的通訊方式。務必立即舉報違反本規範的行為，無論您選擇哪條溝通途徑。重要的是您得到您所需要的指導，報告您所知道的事情，得到對您問題的回答。Thomson Reuters 的政策是：如果您本著誠意對您按常理認為不道德或違反法律、本規範或公司其他政策的行為提出投訴，則您會受到保護，不被報復。

**自行舉報** – 我們鼓勵您表明身份，以協助我們解決您的疑慮或報告實際或可能的違規行為。在許多情況下，最立即的資源是您的直屬經理或主管、人力資源代表或支援您的企業的 Thomson Reuters 律師。這些人可能有您需要的資訊，或可以將事情轉到適當的資訊來源。對於跟工作環境相關的投訴，例如騷擾及歧視，我們鼓勵您跟您的經理或人力資源代表聯絡。

**保密與匿名舉報** – 我們還建立了另一條溝通管道，當您有具體的疑慮或希望保密和/或匿名地舉報實際或可能的違規行為時，您可以使用該管道。例如，您可能有時候寧願不去找您的經理或主管，或者您對您的經理或主管之行為有疑慮想要舉報。Thomson Reuters 員工可以透過電話或電子郵件，以保密、匿名的方式舉報違規行為、提出投訴以及獲得資訊、意見與建議。在滿足充分評審需要的同時，我們會盡最大可能來保守機密，只會在「需要知道」的基礎上分享資訊。

- **電話。**我們建立了幾個電話號碼 (Thomson Reuters 商業行為與道德熱線) 以供員工撥打：請參見《有幫助的聯絡資訊》一節。熱線沒有安裝來電顯示、錄音機或能夠識別或追蹤您撥出電話號碼的其他裝置。
- **電子郵件。**您可以透過 [ethics@thomsonreuters.com](mailto:ethics@thomsonreuters.com) 以電子郵件聯絡熱線。雖然從您辦公室或家裡的電腦發出的電子郵件不是匿名的，您可以要求對您的身份保密。
- **網路。**您也可以使用網路表單來進行線上報告。報告處理和向適當的 Thomson Reuters 聯絡人提報的程序與撥打熱線相同。當您在線上提出報告時，也可以選擇保持匿名。請參見內部網路上的「熱線」頁面以獲得更多資訊。

請注意，當地法律、規則或規定可能限制或禁止向熱線舉報疑慮，除非所舉報的事項關係到會計、審核、詐欺和類似事項。如果您所在國家對於這些熱線報告程序有特別規定，而您有其他事項方面的疑慮或問題 (例如工作環境相關事項)，那麼您應當與自己的經理或主管、當地人力資源代表或支援您的業務的 Thomson Reuters 律師聯絡。如果您所工作的國家對於熱線報告程序有特別規定，Thomson Reuters 將為您提供建議，或者您可以參閱內部網路上的「熱線」頁面以獲得更多資訊。



# 問題及舉報疑慮與違規行為

如果您對某種情況不能肯定，您應當請求指導。立即報告任何不道德或不合法的行為，有疑問的話就提出問題

**處理舉報與投訴** – 無論您是聯絡您的經理、主管、人力資源代表、支援您的業務的 Thomson Reuters 律師，或是熱線，我們都會：

- 認真對待您的問題、舉報或投訴；
- 蒐集資訊來回答您的問題或疑慮；
- 將您的問題、舉報或投訴轉交至 Thomson Reuters 適當的管理人員來進行後續處理；
- 在滿足充分審閱需求的同時，盡最大可能保守機密；
- 依照 Thomson Reuters 審核委員會的指示，在 Thomson Reuters 總法律顧問及公司法規遵循與審核部門和/或審核委員會認為合適的其他人士監督之下，審議對會計、內部會計控制或詐欺的投訴與疑慮；
- 對於有關實際或據稱的違規行為與投訴的調查，您有義務提供合作，並且在調查過程中保持誠實、坦率；且
- 有必要的話，公司會立即採取適當的糾正及懲處行動。

**保留舉報、投訴及調查結果** – 公司法規遵循與審核部門會保留有關會計、內部會計控制與詐欺相關事務的所有報告與投訴的記錄，追蹤受理、調查與解決情況，並為審核委員會定期編寫報告與投訴的摘要。與其他報告或投訴有關的資訊皆會由人力資源和法律/法規遵循部門適當地保存。

**禁止報復** – 如果您針對合理相信是不道德或違反法律、本規範或我們其他政策的行為，在進行調查時提供資訊或協助，我們不會將您終止聘用、降職或停職。這項保證包含您提供跟授權調查有關的資訊。然而，如果您並非合理、真誠地相信該資訊的真實性或準確性而提出指控，或者如果您故意提供或製造假資訊或假指控，那麼我們會保留懲處您的權利。「真誠」的意思不是說您必須正確 — 但是它的確意味著您相信自己在提供真實的資訊。如果您相信自己受到了不公正或不合法的報復，您應當立即通知您的經理或主管、人力資源部門、支援您的業務的 Thomson Reuters 律師，或是熱線。

**無罪推定** – 如果有人對您提出報告或投訴，在調查發現確有違規行為之前，您將會被推定無罪。

**配合調查** – 遭到調查或以相關人士身份接受詢問的員工皆有義務配合。無法配合調查的情況包含但不限於：刻意提供錯誤或誤導性的資訊、在調查期間拒絕聯絡，以及刻意隱瞞或刪除調查所需的相關資訊。未能配合調查可能導致懲戒行動，最重可予以終止聘用和/或移送法辦。

**懲戒程序** – 對於違反本規範的每一項行為，Thomson Reuters 都努力給予跟違規行為的性質與特定事實相稱的懲戒。如果任何員工或代表不遵守制約 Thomson Reuters 業務的法律或規定、本規範或 Thomson Reuters 的任何其他政策或要求，皆可能導致懲戒行動，最重可予以終止聘用，且必要的話，將移送法辦。

請記住，Thomson Reuters 的某些企業及部門有自己的懲戒行動政策，其與本規範有所不同並各自獨立。如果本規範與適用於您工作的任何補充政策、法律和規定有任何衝突，您應當遵守限制性最高的規定。

# 正確使用資產

THOMSON REUTERS 資產應用於您的工作，且應受到保護

Thomson Reuters 資產皆極具價值，且應限於業務用途。我們都有責任保護與捍衛這些資產不受損失、盜竊、濫用、損壞或浪費，以保持其價值。

**正確使用資產** – 您應恰當地使用公司資產，並用於正當及經過授權的業務用途。只有經過授權或獲得能力，您才能進入公司的系統或者獲得公司的資訊；而且您進入公司系統或者獲得公司資訊的程度必須在您獲得授權的範圍之內。Thomson Reuters 資產絕對不應被用於非法活動。如果不過度使用、不影響職責或不違反本規範，Thomson Reuters 還是允許個人有限地、偶然地使用公司的電子郵件、即時訊息系統、網際網路及電話。

挪用 Thomson Reuters 資產違反您對公司的責任，可能是對 Thomson Reuters 的詐欺行為。未經准許而將 Thomson Reuters 財產擅自帶離我們的設施視同盜竊行為。請勿允許第三方不當使用 Thomson Reuters 財產。Thomson Reuters 財產應受到保護。此外，粗心對待或浪費 Thomson Reuters 資產也可能導致您違反對 Thomson Reuters 的責任。如果您知道有損失、盜竊、濫用、損壞或浪費我們資產的情況，或者對於如何正確使用公司資產有任何問題，您應當跟您的經理、人力資源部門、全球安全部門或支援您的業務的 Thomson Reuters 律師交談。欲瞭解更多資訊，您可以造訪內部網路上的「全球安全」和「資訊安全風險管理」網站。

**歸還資產** – 如果您離開 Thomson Reuters 或應 Thomson Reuters 的要求，您必須停止使用並歸還您所持有的任何及全部公司資產。

**Thomson Reuters 資產舉例** – Thomson Reuters 資產包含但不限於：

- 電腦系統、設備及技術 (包含筆記型電腦、平板電腦和行動裝置)；
- 電話、影印機、掃描器及傳真機；
- 書籍；
- 業務計劃；
- 智慧財產，例如軟體代碼、許可、想法、概念、內容及發明；
- 客戶、供應商與分銷商的名單及資訊，包含客戶搜索或交易資訊；
- 建築物及其他有形財產；
- 辦公用品；以及
- Thomson Reuters 的名稱、我們的各種品牌名稱及標誌。

Thomson Reuters 資產還包括由您、第三方業務夥伴或諮詢顧問所製作或編寫，有關公司業務的所有備忘錄、筆記、清單、記錄及其他文件 (無論是書面或是電子形式)。

**問：**我們有一個櫥櫃裡裝滿了辦公用品，包含電腦列印紙、筆與筆記本等物品。我可以拿一些回家嗎？我不能想像任何人會因為我需要並拿走的東西而感到不便，畢竟那並不多！

**答：**除非您拿辦公用品是為了能在家裡工作，並且得到您經理的批准，否則這是不允許的。將辦公用品等 Thomson Reuters 財產拿回家，可能為 Thomson Reuters 帶來大量的成本。

# 正確使用電腦及通訊系統

## 正確、恰當地使用我們的電腦系統及各種通訊方式

我們提供電子郵件、即時訊息系統、網際網路與內部網路連線、電話及其他通訊方式，以幫助您做好自己的工作。這些工具幫助我們許多人工作起來更有生產力及效率。同時，每個人都有責任幫助維護我們資訊、通訊和技術基礎設施的保密性、完整性及可用性。

**正確使用 Thomson Reuters 電子郵件與通訊系統** – 在使用我們的資訊、通訊和技術基礎設施時，請記住：

- 這些系統用於業務目的。但是，Thomson Reuters 還是理解員工需要為個人目的有限地、偶然地使用公司的通訊系統，例如電子郵件、網際網路與電話。
- 運用良好的判斷力。如果 Thomson Reuters 涉及訴訟或調查，您的通訊內容可能必須交給第三方。即使在您刪除通訊內容之後，它們有時候也可能被恢復。避免在這些通訊內容中使用粗心、誇張或不準確的說法，它們可能被誤解或在法律程序中被用來對付您或 Thomson Reuters。在您按「寄送」鍵之前，要想一想、再讀一遍。
- 不要查閱、寄送或下載可能冒犯、侮辱、貶低或騷擾別人的不適當內容或資訊，例如性意味明顯的訊息、玩笑或者族群或種族詆毀。
- 除非您得到明確授權，否則不要轉寄內部通訊或將機密資料寄送到 Thomson Reuters 以外之處。
- 尊重智慧財產權法。下載、複製或散佈有著作權的資料(包含音樂、電影、影像或軟體)都可能違反許多國家的法律或規定，並且導致紀律制裁或法律行動。僅在法律准許時才可進行這些活動。
- 只有在您使用 Thomson Reuters 產品時，或者在您的 IT 部門或經理批准之後，才可以從您的工作電腦使用即時訊息等群組工具。
- 管理好您的電腦使用者 ID、密碼與認證裝置並予以保密(不要分享)。
- 在打開電子郵件的附加檔案時要小心，特別是那些跟業務無關或來路不明的檔案。如果您感到擔心，您不應打開附件，而應將電子郵件轉寄到 IT 部門。
- 要小心 Thomson Reuters 以外人士透過電子郵件或電話詐騙來詢問財務、客戶或公司資訊。
- 除非您得到 IT 部門批准，否則不得在您的工作電腦上使用個人軟體，或修改 Thomson Reuters 提供的軟體。禁止使用點對點(P2P)軟體分享有著作權的資訊。
- 請勿使用或存取超過您授權層級的 Thomson Reuters 資訊、通訊和技術基礎設施。如需進一步的指導，請與您的經理或人力資源代表洽詢。
- 不得故意危害 Thomson Reuters 的安全控制措施。
- 如果您懷疑有任何電腦安全事件，立即向您所在地的保安人員或 IT 部門報告。
- 在某些情況下，您的企業可能會允許使用個人智慧型手機或其他裝置。如果您得到經理許可得以使用個人所有的裝置來儲存或存取公司電子郵件和其他資料，仍應按照與使用公司所有的裝置時相同的安全和資訊管理方式。這包括但不限於要求您使用閒置密碼鎖定和資料加密。在適用法律允許下，公司有權從該裝置擷取、消除或清除公司資料。有關在工作上使用個人裝置的其他指導，可在內部網路上取得。

# 正確使用電腦及通訊系統

正確、恰當地使用我們的電腦系統及各種通訊方式

- 存取和使用允許使用者上傳內容的社交媒體網站 (如 Facebook、Twitter 和 LinkedIn) 時應小心謹慎。在某些情況下，這些內容可能本質上帶有惡意，因此在前往連結、存取內容和接受交友或網路要求時請要運用良好的判斷力。在內部網路上的《社交媒體指南》中可以找到更多關於使用社會媒體的資訊。

**隱私及 Thomson Reuters 資訊** – 您透過 Thomson Reuters 資訊、通訊和技術基礎設施收發的訊息 (包括但不限於電子郵件、網際網路和其他形式的電子和紙本通訊) 皆可能為 Thomson Reuters 財產。使用屬於 Thomson Reuters 或由其提供的資訊、通訊和技術基礎設施時，您不應假設或期望隱私。適用法律允許的話，我們保留隨時監控並紀錄您使用屬於 Thomson Reuters 或由其提供的資訊、通訊、技術或基礎設施情況的權利。

**問：** 我可以用 Thomson Reuters 的電子郵件系統來寄送私人訊息給朋友與家人嗎？

**答：** 如果電子郵件數量不多，且您主要是為業務目的使用我們的電腦網路，這是可以的。但是，我們建議您避免使用公司電腦來傳送極為私人的訊息。

**問：** 我可以在電腦上安裝 BitTorrent 或 Gnutella 之類的 P2P 軟體來跟朋友或同事分享音樂和電影的檔案嗎？

**答：** 絕對不可以。除了在許多國家違法之外，智慧財產對於 Thomson Reuters 也是最主要的價值觀之一，而我們必須尊重他人的智慧

財產，正如同我們也希望自己的智慧財產受到尊重。此外，特定未經准許的軟體或網站可能會危害 Thomson Reuters 網路和應用程式的安全性和健全性

**問：** 我可否使用個人電話 (iPhone、Android 等等) 來存取公司的電子郵件和內部網路？

**答：** 只要您瞭解並遵循個人電話的使用指南，包括在必要的時候取得經理同意，那麼這是可以的。請在內部網路上尋找您的業務所適用的指南。



# 機密資訊

## 保護 THOMSON REUTERS 非公開資訊的機密

作為您工作或職務的一部份，您可能得知或接觸有關 Thomson Reuters 的業務、經營或客戶的非公開或內線資訊。如果資訊未公開發表，您就應當將其作為機密。除非是正當的「需要知情」的情況並且您獲得授權，否則您不應跟任何人，包含 Thomson Reuters 內部人士，分享機密資訊。不當披露機密資訊可能使我們處於不利的競爭地位，或者可能傷害或為難 Thomson Reuters 或其他員工。

**機密資訊舉例** – 機密資訊包含我們的一些最有價值的資產，例如下列：

- 商業機密；
- 定價政策與資訊；
- 商務或策略性經營規劃與展望；
- 有關 Thomson Reuters 或客戶、業務夥伴和供應商的非公開財務資訊；
- 新產品、品牌或行銷的研究、開發、計畫或預測；
- 客戶資料，包含詳細的聯絡資訊、規格和偏好；
- 合約與協議，包含失效日期、任何排他性規定及財務條件等條款；
- 法律資訊，包括法律權限所涵蓋的資料或資訊；
- 您、第三方業務夥伴或諮詢顧問代表 Thomson Reuters 所製作或編寫的競爭情報(請參閱本規範《公平競爭與反壟斷》一節)；
- 在法律或合約義務的約束下，Thomson Reuters 應保護的資料(例如信用卡資料、醫療記錄或個人身分資訊)；

- 訂購名單；
- 員工、客戶、業務夥伴和供應商名單(不論是否包含相關聯絡資訊)；
- 軟體或電腦程式；
- 公司 IT 系統和基礎設施的相關資訊；
- 合併、收購或資產分拆計劃；
- 人力資源資訊，包括工資/薪酬、人事和/或薪資記錄及福利資訊；
- 人事計劃或管理層的重大變動；以及
- 內部通訊(如網路廣播、會議電話的音訊傳輸、員工備忘錄以及公司會議的謄本或記錄)。

**保護機密資訊** – 為保護機密資訊，您應該遵守《資訊安全手冊》(可在內部網路上找到)的規定。您每年都應該完成由「資訊安全風險管理」團隊依照本手冊提供的培訓，以確實瞭解保持安全的最新方式。如需進一步的資訊，請造訪內部網路上的「資訊安全風險管理」網站。

即使您離開 Thomson Reuters 以後，只要資訊仍屬機密、社會大眾無法取得，您保護 Thomson Reuters 非公開資訊或其他機密資訊的義務仍然存在。

您只應在採取適當的步驟(如獲得書面授權並與接受方簽署保密協議以防止濫用資訊)之後，才可向 Thomson Reuters 以外透露機密資訊。

# 機密資訊

## 保護 THOMSON REUTERS 非公開資訊的機密

**第三方資訊** – 我們尊重有關其他組織或人員的機密資訊，包括我們的客戶、業務夥伴和供應商。如果您在工作中或因您的職務得知有關其他組織或人員的機密資訊，您應當像保護 Thomson Reuters 的機密資訊一樣地加以保護。如果您是編輯部的員工，您應遵循《新聞手冊》的政策和要求，或向經理或支援您的業務的 Thomson Reuters 律師尋求指導。

員工濫用或不當披露第三方的機密資訊將對 Thomson Reuters 造成傷害，且可能構成針對 Thomson Reuters 和/或對透露資訊負有責任的員工提起法律訴訟的基礎。

**問：** 這項規定是否限制我在個人部落格中提到 Thomson Reuters？

**答：** 在個人部落格中提到 Thomson Reuters 沒有關係。然而，如果您有個人部落格，其中不應包含或討論有關 Thomson Reuters、本公司客戶、與本公司有業務往來的其他人員或公司的機密或非公開資訊。您不得在未經同意之前引用或提及客戶或業務相關人員。如果您在部落格中提到 Thomson Reuters，應當說明您是表達個人意見，而不是代表 Thomson Reuters。即便如此，您在談到 Thomson Reuters 或其競爭對手時，仍應牢記信任原則。在內部網路上

的《社交媒體指南》中可以找到更多關於使用社會媒體的資訊。有些 Thomson Reuters 企業關於部落格可能還有補充性政策和指南。

**問：** 我如何能更完善地保護機密資訊？

**答：** 我們的建議包括：將機密文件放在有鎖的檔案或抽屜裡；如果您要離開辦公桌，則請設置密碼以保護您的電腦；定期更改您的電腦密碼；在與第三方分享任何機密資訊之前，確保有不公開或保密合約；以及在儲存及傳送電子檔案時將其加密。如需進一步的指導，請檢閱《Thomson Reuters 資訊安全手冊》或造訪內部網路上的「安全事務」網站。

**問：** 如果我使用筆記型電腦，我能做些什麼來協助預防資料或資訊遭竊的風險？

**答：** 以下為一部份的建議：(1) 在公共場合不要讓筆記型電腦離開視線；(2) 在搭乘飛機時不要將筆記型電腦托運；(3) 在機場安全檢查時特別注意筆記型電腦 — 成對搭檔作案的小偷非常擅於分散攜帶筆記型電腦的人的注意力；(4) 如果您隨身攜帶筆記型電腦，不起眼的背包會比傳統的筆記型電腦包來得低調；(5) 如果您需要將筆記型電腦放下，請試著將其放在前方而非側面或後方；(6) 如果您需要將筆記型電腦留在車內，請將其鎖在行李箱中；(7) 攜帶高

度敏感資訊旅遊時，請考慮使用可攜式硬碟，並將其分開打包收放；(8) 盡可能將筆記型電腦上鎖；(9) 定期將筆記型電腦備份至網路上；且 (10) 如果您在筆記型電腦上儲存了關於 Thomson Reuters 員工或客戶的高度敏感個人資訊 (如社會安全編號或信用卡號碼)，您應確保此資訊受到加密保護。如果您遺失了筆記型電腦或將它放錯了地方，立即向您所在地的 IT 和/或安全部門報告。



# 資料隱私權

## 遵循保密義務和資料保護與隱私權法律

許多國家有資料保護與隱私權法律，影響到特定個人資訊的收集、使用、持有及轉讓。

這是法律上變動極為迅速的一個領域，而如果您對於適當地收集、使用、持有及轉讓個人(包括客戶、業務夥伴、供應商、行銷聯絡人、員工、承包商、諮詢顧問和其他個人)資訊有疑問，應諮詢支援您的業務的 Thomson Reuters 律師。

特定個人資訊的收集、使用、持有及轉讓將引起客戶、監管機構和相關個人本身的合理關注。Thomson Reuters 希望您：

- 遵守內部網路上的《Thomson Reuters 隱私權指南》；
- 根據適用的資料保護、隱私權法律和規定進行個人資料和資訊的收集、使用、持有及轉讓；
- 尊重他人在其個人資料方面的權利；

- 遵守內部網路上的《Thomson Reuters 資訊安全手冊》，本手冊係針對避免公司資訊、通訊和技術基礎設施資源遭到破壞提供相關指示。

濫用或不當披露機密資訊和個人資料將可能面臨民事或刑事責任以及輿論譴責。

如果您不確定特定的法律規定或 Thomson Reuters 政策或指南是否適用於您和您的工作，或是不知如何適用，請諮詢您的經理或 Thomson Reuters 律師和/或支援您的企業的法規遵循聯絡人。如果未能遵循適用的資料保護或隱私權法律或規定，可能導致對 Thomson Reuters 和您自身都嚴重而不利的後果。進一步資訊及《Thomson Reuters 隱私權指南》可在內部網路的《隱私權部門》一節找到。

**問：** Thomson Reuters 的員工或客戶要求查看 Thomson Reuters 所保留與他們有關的所有資訊。您該怎麼辦？

**答：** 您不應該自行拒絕這項要求，因為許多隱私權法律都賦予個人取得其個人資料的權利。您應該將這項要求立即轉給 Thomson Reuters 律師和/或支援您的企業的法規遵循聯絡人。您應該在接獲此類要求時，立即採取這項行動，因

為 Thomson Reuters 可能必須在依法強制執行的時間限制內回應。

**問：** 客戶告訴您，他們不想收到特定產品的行銷資訊，或甚至 Thomson Reuters 的所有行銷資訊。您該怎麼辦？

**答：** 盡快聯絡您業務單位的行銷團隊，讓他們知道這名客戶選擇不參加行銷活動。個人有權隨時選擇退出 Thomson Reuters

的行銷活動。這些要求必須盡快在相關的電子郵件行銷平台中付諸實行。如果您不確定該與誰聯絡，您也可以將此要求轉給支援您的企業的 Thomson Reuters 律師。

**問：** 客戶要求我們不要將個人資料從歐洲轉移至美國。您該怎麼辦？

**答：** 當地的資料隱私權法對於跨境轉移有多項限制，尤其是將歐洲

個人資料轉移至歐洲以外地區，以及從拉丁美洲轉移至其他地區。不過，我們已設置了相關機制，或是可實施相關機制，藉以確保資料的轉移是安全合法的。您應該請教支援您的業務的律師，讓他們及公司的隱私權專家協助您解決客戶的要求。

# 智慧財產

保護所有由 THOMSON REUTERS 擁有的智慧財產，並尊重其他公司的權利

我們的品牌特徵及智慧財產屬於我們最寶貴的資產，對於保持我們的競爭優勢是必不可少的。它們包含 Thomson Reuters 的名稱、標誌、版權、專利、商標、服務標誌、商業機密、過程、創新、內容、軟體及精神權利。我們保護這些資產並尊重第三方的資產，這是極其重要的。

## Thomson Reuters 的智慧財產

- 如果您是 Thomson Reuters 員工或使用 Thomson Reuters 資源，則 Thomson Reuters 擁有您創作的智慧財產權 (如與 Thomson Reuters 的商業利益相關者)。出版品、文件、軟體、創意材料和其他著作作品皆為您在 Thomson Reuters 任職期間可能創作的材料類型，而這些皆專屬於公司所有。
- » 當您在 Thomson Reuters 就職期間履行職責、利用您在 Thomson Reuters 就業而獲得的資訊或資源時，您不時還可能創造、發現或開發方法、程序、系統或其他可以取得專利的發明。由於我們可能希望用專利來保護您的一些發明，您立即將它們披露給 Thomson Reuters 是很重要的。發明還包含改良、設計、想法、技術、程序及其他工作。
- » 在法律允許範圍內，您同意所有這些智慧財產，無論是否可以取得專利或受版權、商標或商業機密的保護，都歸 Thomson Reuters 所有。如果適用的法律認為您是該智慧財產的擁有者，則您同意將所有權轉讓或讓渡給 Thomson Reuters。

» 根據適用的法律或規定，您對自己在 Thomson Reuters 工作期間所創作或製作的、與 Thomson Reuters 業務利益相關的工作成果、工作相關成果或其他物件的所有智慧財產，均不可撤消地放棄所有精神權利，該權利歸屬於 Thomson Reuters。在適用法律允許情況下，承包人或代理人為我們創造的智慧財產，作為受雇工作或任務的成果，是 Thomson Reuters 的財產。

- 您應當向您的經理或支援您的業務的 Thomson Reuters 律師報告任何未經授權而使用 Thomson Reuters 的版權、專利、商標、服務標誌或其他智慧財產的情況。
- 您應當將版權告示放在 Thomson Reuters 的所有材料、資訊、產品、服務及其他意圖公開散佈或流通的文件或產品上。

## 第三方的智慧財產

- 您應獲得書面准許之後才使用第三方的版權、專利、商標、服務標誌或其他智慧財產。如果您希望或需要使用屬於別人的智慧財產，我們可能需要先獲得使用該財產的許可或者購買該財產的完全所有權。
- 在我們獲得版權持有人的書面准許，或是確定複製或發表是法律准許的之後，您才可複製或發表任何有版權保護的資料。
- 您應確保許可協議准許複製或分發 (如果是開放原始碼軟體，則先確保其不會損害 Thomson Reuters 權利)，然後才複製或分發第三方的軟體或有關文件。
- Thomson Reuters 的某些企業設有小組或部門監督我們在使用第三方所持權利方面的法規遵循情況。如果您不能確定跟誰聯絡，請向支援您的業務的 Thomson Reuters 律師諮詢。

**問：**我們在公共資料庫裡發現一些有趣的資訊。我們可以不獲得准許或同意就將它們包含在我們的一種產品中嗎？

**答：**這些資訊可能仍然受到智慧財產權保護。您應當向支援您的企業的 Thomson Reuters 律師諮詢，因為回答很可能取決於事實與情況。

**問：**什麼是「精神權利」？

**答：**精神權利與智慧財產相關，包含署名權利和維護作品健全性的權利。本規範中的棄權規定是為了確保您

在受雇期間與工作相關的作品所有智慧財產權利均歸屬於 Thomson Reuters。

# 證券法與內線交易

如果您掌握重大非公開資訊，就不要進行 THOMSON REUTERS 證券的交易，也不要鼓勵他人進行此類交易

我們的一些員工、管理人員及董事可以接觸有關 Thomson Reuters 或其他公司的非公開資訊，這些資訊不為 Thomson Reuters 以外的人們所知。如果 Thomson Reuters 或其任何企業的員工、管理人員或董事掌握重大非公開資訊，他們不得進行 Thomson Reuters 證券的交易，也不得鼓勵他人進行此類交易。基於重大非公開資訊的交易是違法的，可能導致嚴厲處罰。重大非公開資訊也稱為內線資訊。Thomson Reuters 證券包括我們公開上市交易的股份。

**重大資訊** – 資訊是否重大，視事實和情況而定。「重大」資訊是指與 Thomson Reuters 的業務和事務相關的資訊，如果將其普遍公開，可合理預計會發生下列情況：

- 導致 Thomson Reuters 證券的市場價格或價值出現重大變動，或對其產生重大影響；或者
- 對理智的投資人的投資決定有重大影響。

**非公開資訊** – 「非公開」資訊是指投資大眾一般無法透過新聞稿、網站張貼、證券報備、散發給股東的資訊、廣泛的媒體報導或其他正式公開 Thomson Reuters 通訊所知道或得到的資訊。謠言、部落格或其他社交媒體上的貼文或「小道消息」，即使內容準確無誤，也不被公司視為「公開」透露。

不論您是如何獲得重大非公開資訊 – 一旦您得知，您就有義務避免藉由其獲利或避免損失，且不可向他人透露。

**常見例子** – 有關 Thomson Reuters 的「重大非公開資訊」最常見的例子，是尚未公開披露的收益、財務業績或預期未來財務前景的相關資訊。重大非公開資訊可以是正面資訊，也可以是負面資訊。重大非公開資訊的其他例子可包含：

- 企業營運、計畫或策略計畫的重大變動；
- 可能的合併、收購或重組；
- 可能的重大資產、業務或子公司出售；
- 主要供應商、客戶或合約的收益或損失；
- 重要新產品或新服務的推出或發表，或近期的重大產品或服務發展；
- 產品或服務價格的重大變動；
- 公司的分股聲明、公開或私下發行證券或其股息政策或金額的變動；
- 資深管理階層或董事會的變動；
- 會計方法或政策的重大變動；或者
- 實際或有威脅的重大訴訟案件或政府/監管單位的實質調查。

無論是正面或負面資訊，都可能是重大資訊。如果您不能肯定資訊是否屬於重大或非公開資訊 (或不能肯定該資訊是否仍然屬於實質性或非公開資訊)，在進行 Thomson Reuters 證券的任何交易之前，應該向支援您的企業的 Thomson Reuters 律師徵求指導。

# 證券法與內線交易

如果您掌握重大非公開資訊，就不要進行 THOMSON REUTERS 證券的交易，也不要鼓勵他人進行此類交易

**不要向他人透露資訊** – 禁止向他人透露有關 Thomson Reuters 的重大非公開資訊，例如親戚或朋友，他們可能根據該資訊進行交易或將該資訊透露給別人。證券法也禁止根據這些「指點」來進行交易，而且可能會使您面臨民事或刑事處罰，即使您未進行交易，或是並未從別的交易中獲益。

此外，您不得進行與 Thomson Reuters 證券相關的買入期權或賣出期權交易，因為其皆為對證券短期波動的賭注，而可能因此看似您是根據重大非公開資訊進行交易。

如果您有關於 Thomson Reuters 與之有業務往來或正在談判重大交易或協議的客戶、供應商或其他公司的實質性資訊，不為投資民眾所知，您不應當買賣該公司的證券，直至資訊公開化或已經不屬於實質性資訊。

除了本節討論的限制之外，Thomson Reuters 還因某些人士在 Thomson Reuters 的職務或者他們實際或可能接觸重大財務資訊，將他們指定為「Thomson Reuters 內線」。「Thomson Reuters 內線」在他們買賣或交易 Thomson Reuters 證券的能力方面受到額外的限制。如果您是「Thomson Reuters 內線」，Thomson Reuters 總法律顧問將會通知您。

要想進一步瞭解內線交易，您應當查閱公司內部網路上的內線交易政策全文。

**問：**我有位朋友是我們一家客戶公司的員工，聽這位朋友說，他們公司的股票已公開上市交易。例如，我發現客戶去年的收入比公眾預計會宣佈的要高很多。我現在可以買他們一些股票嗎？

**答：**不行。利用重大非公開資訊來買賣證券會違反本規範及內線交易法律或規定。如果您進行內線交易，您可能丟了工作，還有可能面臨罰款及/或監禁。



# 媒體與公眾詢問

除非您得到授權，否則不要代表 THOMSON REUTERS 發言

為了前後一致地表述本公司的立場及觀點，Thomson Reuters 有經過訓練、合格的專業人士向公眾發佈資訊。當媒體人員、股東、財務分析師或政府機構聯絡 Thomson Reuters 要求資訊時，所給的回答可能產生深遠的影響，包含影響 Thomson Reuters 的股價及 Thomson Reuters 的競爭力。當我們提供有關我們的產品、營運策略或財務結果資訊時，我們必須確保資訊準確，而且 Thomson Reuters 已經準備好將該資訊「公諸於眾」。

此外，我們必須遵守證券監管機構及股票交易所關於如何與何時披露資訊的規定。因此，只有經過授權的人士才代表 Thomson Reuters 發言，這是非常重要的。

**外部要求資訊** – 如果 Thomson Reuters 以外有人要求您提供資訊 (即使看似簡單的要求或無害的問題)，您都必須將它轉到有關部門，除非您經授權代表 Thomson Reuters 發言。

**公開發言與出版物** – 在您以 Thomson Reuters 員工或主管身份出版、演講或接受採訪之前 – 或者如果出版物、演講或採訪可能在任何方面跟您在 Thomson Reuters 的職務有關係時 – 您都應先得到公關或溝通部門的批准。

詢問者：	轉到：
財金界人士或股東	投資人關係部門 (IR)
新聞或媒體	公關部門 (PR)
監管與政府機構	法律部門
民選官員	公關部門 (PR)
要求招聘資訊的人士	人力資源部門 (HR)
客戶	客戶或銷售代表
廠商或其他夥伴	公關部門 (PR)

**問：**如果我接到媒體電話，向我詢問有關 Thomson Reuters 透過新聞稿宣佈的提議收購情況、新產品發表或其他發展，我應該做什麼？我是否可以針對公開新聞作出評論？

**答：**您應當將電話轉到媒體/公關部門 (即使資訊是公開的)，除非您經授權代表 Thomson Reuters 發言。即使 Thomson Reuters 公開宣佈了某項開發或交易，您也不應進行評論。

**問：**廠商要求公佈他們與 Thomson Reuters 的關係，並以在新合約中提供大幅折扣給我們來作為交換。我能同意嗎？

**答：**不能。我們不允許廠商及其他第三方，基於其本身的行銷目的而利用他們與本公司的關係。只有在極少數情況下可以這麼做，但是必須取得您的媒體/公關部門的明確核准，而且不得以折扣作為交換。

**問：**我可以透過部落格、線上聊天室或 BBS 對 Thomson Reuters 或我們的任何企業進行評論或回應評論嗎？

**答：**您不應當針對我們的產品、股票表現、營運策略、財務結果、客戶或競爭對手，張貼任何資訊，即使是為了回應虛假的說法或問題。將這些事務轉到溝通部門，以便我們能適當地調查或處理有關問題。如需進一步的資訊，詳情請見內部網路上《社交媒體社區》中的《社會媒體指南》。

**問：**政府調查人員在搜索刑事起訴方面的證明資訊時，要求我提供資訊。我應該回應嗎？

**答：**如果接獲政府機構或調查人員的詢問，應在做出任何回應 (或甚至確認收到) 之前，立即轉給支援您的業務的律師。

# 平等就業機會

## 我們的工作場所提供平等就業機會

在 Thomson Reuters，我們努力營造包容的工作場所，讓所有員工都受到重視，並有機會充分發揮潛力。我們信奉多元化的思想、作風、經驗和文化，以推動創新與實現競爭優勢。

我們承諾為所有人士提供平等就業機會，不論：

- 種族；
- 膚色；
- 宗教；
- 性別，包含懷孕；
- 性別認同和表現；
- 年齡；
- 婚姻狀況；
- 性取向；
- 原國籍；
- 公民身份；
- 殘障；
- 退伍軍人身份；或
- 受適用之聯邦、州、省或當地法律或規定所保護的任何其他類別。

我們的管理層致力於確保在聘用、解雇、報酬、升遷、定級、培訓、實習、雇用推薦或其他雇用條款、條件及特權方面實施這項政策。在所有我們所擁有設施之處，皆遵循適用的反歧視法律和規定。

**合理的便利** – Thomson Reuters 致力於為有殘障的合格人士提供合理的便利，以便為他們提供就業機會。另外，Thomson Reuters 也努力為員工真誠信仰的宗教儀式提供合理的便利。

在本政策範圍內，「提供合理便利」的意思是對工作、工作環境、日常工作方法進行更改或調整，但不會給 Thomson Reuters 帶來不適當的困難。

如果您認為自己有殘疾，需要公司提供協助才能完成自己的職位所要求的工作，或者您需要公司提供宗教方面的協助，應該聯絡人力資源部或自己的經理，請求提供協助。Thomson Reuters 會與您合作，確定能否提供合理的便利。

**問：**我正在計劃拔擢兩位員工之一。一位是男性，另一位是女性；那位女的不時在辦公室裡談論她最終要成家的計劃。我可不可以因為認定該名女性很可能不久後就會有孩子並可能離開 Thomson Reuters 而選擇將該名男性升職？

**答：**不可以，這樣做會違反我們的政策。舉例來說，在特定的轄區中，根據這些事實進行升遷將會違反適用的法律和規定。

**問：**我在面試兩位候選人，其中一位有視力障礙，可能需要特殊軟體。我該如何應付這個情況？

**答：**Thomson Reuters 致力於為所有個人(包含殘障人士)營造包容的環境，並已設置相關政策及程序，以提供合理的便利。假設這兩名候選人都能勝任職務，您應該與人力資源代表討論在這種情況下，專用軟體是否為合理的便利，讓人力資源能對

該個人進行後續追蹤，以根據需要取得其他資訊。



# 歧視與騷擾

公司期望您創造沒有歧視、騷擾及不適當行為的工作環境；報告歧視、騷擾行為

**零容忍政策** – Thomson Reuters 承諾確保員工在安全、受到尊重的環境裡工作，高度重視平等、公正、尊重、禮貌及尊嚴。Thomson Reuters 絕不容忍非法歧視與騷擾，無論是在哪裡，員工、主管、客戶、廠商、供應商、諮詢顧問、訪客或在 Thomson Reuters 場所或從事 Thomson Reuters 業務的任何其他人士均不得如此。零容忍意味著，如果發生違反此政策的事件，Thomson Reuters 將會立即採取適當的行動，並可能因此導致懲戒行動，最嚴重包含終止聘用。

基於種族、膚色、宗教、年齡、性別 (包含懷孕)、婚姻狀況、性取向、性別認同和表現、原國籍、公民身份、殘障、退伍軍人身份或受聯邦、州、省或適用的法律或規定保護的任何其他類別的任何形式的歧視與騷擾，均屬違反本政策，將會作為紀律事件來處理。此外，為了提供尊重人及專業的工作場所，在工作場所進行不違法或違規但卻不適當的行為也是被禁止的。

**騷擾** – 雖然不容易為騷擾下定義，它包含言語、視覺或肢體行為：

- 其目的或效果是創造令人恐懼、充滿敵意或讓人不快的工作環境，或者不合理地影響某人的工作業績；或者
- 對某人的就業機會產生不利影響。

可能被視為騷擾的行為包含：

- 玷污、毀謗言論、下流笑話、侮辱、庸俗語言、綽號及嘲弄；
- 展示冒犯性海報、符號、漫畫、圖畫、電腦展示或電子郵件；或者
- 威脅別人，或擋住某人的路。

**性騷擾**包含跟性有關的行為：

- 將順從這種行為作為明示或暗示的聘用條款或條件，
- 將順從或拒絕勾引作為決定聘用或升遷的基礎；或者
- 這種行為的目的或效果是創造令人恐懼、充滿敵意或讓人不快的工作環境，或者不合理地影響某人的工作業績。

性騷擾可能包含上述所有例子。可能被視為性騷擾的其他行為包含：

- 不受歡迎的性提議、性要求或性勾引；
- 不受歡迎的肢體接觸，例如擁抱、接吻、抓住、捏掐、輕拍或擦碰別人；
- 對於某人身體或外表的不適當言論、有性含意的手勢或評論、不被接受的言語或肢體調情；或者
- 庸俗或淫穢的手勢、語言或評論。

# 歧視與騷擾

公司期望您創造沒有歧視、騷擾及不適當行為的工作環境；報告歧視、騷擾行為

**預防及報告** – 整體而言，無論是誰造成這種情況，您都不應不報告而讓不適當的情況繼續下去。如果您相信您受到歧視或騷擾，您應當將您的疑慮報告給您的經理或人力資源代表，並在調查時給予合作。而另一方面，如果您感到跟您的經理或人力資源代表談話不自在，或者需要匿名或保密的途徑，您也可以聯絡 Thomson Reuters 熱線。在某些國家中，可能由於隱私權和法律限制而造成撥打熱線者無法匿名報告歧視/騷擾行為。內部網路的「熱線」頁面尚有關於熱線程序和例外的額外資訊。如果得知員工對騷擾或歧視提出疑慮，無論是正式的還是非正式的投訴，每位主管或經理都必須將相關問題立即報告給人力資源代表。

**調查過程** – 有關歧視或騷擾的所有報告都會受到立即且完整的徹查。我們會盡可能努力保守調查的機密。在調查過程中，我們通常會跟投訴人及被投訴人面談，我們會進行更多必要的面談。

**不得報復** – 我們禁止對真誠地報告據稱是騷擾或歧視的人士或在調查這些報告時給予合作的人士有任何形式的報復。然而，如果您並非合理、真誠地相信有關消息的真實性或準確性而提出指控，或者如果您故意提供或製造假消息或假指控，我們保留懲處您的權利。如果您相信您遭到報復，您應當利用本規範說明的報告程序。依照本規範，我們會對任何這類報復採取適當的懲戒行動，直至並包含終止聘用。

**問：**我通常每隔幾個月就跟我們的一家供應商見面，討論我們未來的要求。特別是其中一位銷售員經常開玩笑，常常告訴我說，他認為我看上去有多麼性感。我不歡迎這種話。我可以對此做些什麼嗎？

**答：**Thomson Reuters 禁止我們員工以及我們與之有業務關係的人士有騷擾與歧視言行。如果您覺得某間供應商的銷售員行為令人不快，那麼只要您不介意告訴該銷售員您有這種感覺，您就應當這麼做。如果您這樣說感到不自

在，或者他不聽您的，您就應當將您的疑慮告訴您的經理或人力資源代表，以便我們能夠採取措施來解決您的疑慮。

**問：**此歧視和騷擾政策全球皆適用嗎？

**答：**會的。Thomson Reuters 認為公司在

世界各地的員工都應當有安全而相互尊重的工作環境。即使當地法律或規定對這樣的行為並沒有直接規定，標準依然適用。

# 健康、安全及環境

## 我們承諾確保我們員工的健康與安全

Thomson Reuters 致力於為員工提供健康安全的工作環境，並在我們經營業務的社區當個良好的企業公民。在這方面，您必須：

- 使執行業務的方式符合適用的職業健康與安全法律、規定和大眾政策的文字和精神，因為它們保護了我們員工、客戶、承包商和訪客的健康與安全；
- 使執行業務的方式符合環保法律及法規，盡量減少對環境的任何不利影響；
- 遵循政策、指南和管理系統，以確保人員安全、污染防治、資源效率及負責任的原料採購，與企業內部網路上的《企業責任政策》一致；
- 遵守職業健康及安全法律、規定及風險管理最佳實務所指示的工作說明或程序；
- 接受任何對安全履行工作責任、以負責的態度安全使用公司材料和設備有所幫助的強制性或在職訓練；
- 在採購或使用任何危險和/或管制材料之前，應瞭解其危險性及安全做法(如適用)；
- 確保與您合作的承包商、廠商或同事都能以符合這些規定的方式行事；
- 確保公司記錄反映您目前的緊急聯絡資訊；以及
- 在工作場所保持警覺，向經理或人力資源代表提出任何的安全疑慮。

### 工作場所的暴力與敵意

Thomson Reuters 對於針對其他員工、客戶或大眾的暴力、恐嚇和敵意行為或威脅絕不容忍。在法律允許的範圍內，此禁令將延伸至工作之外影響 Thomson Reuters 聲譽、商業利益或其員工安全的活動。

除非經過授權且事先獲得全球/區域安全部長的書面批准，否則在由 Thomson Reuters 租賃或擁有的設施、Thomson Reuters 贊助的活動或其他公司業務上，所有人皆禁止攜帶任何槍械或其他危險、有害的裝置或物質。

**受禁止的行為舉例** – 下面是本規範所禁止行為的一些例子：

- 參與傷害他人、刻意或可能傷害他人的行為；
- 直接或透過第三方以口頭或書面傳達或傳送騷擾或威脅性的話語；
- 參與有攻擊性、威脅性或敵意的行為(包括霸凌)；
- 參與毀損、蓄意或可能毀損員工或他人財產的行為；
- 參與跟蹤或未經授權監視他人的行為；以及
- 實際或威脅從事暴力行為。

不論當面、透過電話、電子郵件、文字訊息、信件或任何形式的電子或其他通訊方式，這些行為都絕對受到禁止。

如果您覺得您自身或他人遭到威脅或暴力，或是您遭遇可疑活動，皆必須立即告知安全營運中心，然後告知您的經理或主管以及您的人力資源代表。

**面臨有生命威脅的緊急狀況時，請立即告知當地警察或救護機關，然後於安全時，再告知**

**安全營運中心：+1 646-223-8911/8912 或 EMEA/APAC**

**區域安全中心：+44 (207) 542 5660/5532，以及上述其他人員。**

可能涉及或影響工作場所的家庭和個人問題(如保護令、限制令等等)皆應向該員工的人力資源代表和全球安全部門報告。您可以在 Thomson Reuters 內部網路上找到《工作場所暴力預防政策》。

# 毒品與酒精

在從事 THOMSON REUTERS 業務時，不要服用非法毒品、濫用酒精或濫用處方藥物

酒精與毒品可能損傷您有效工作的能力，並可能危害您及您周圍的人。當您在本公司場所內外從事 Thomson Reuters 業務時，Thomson Reuters 禁止在工作場所持有、服用、購買、出售、嘗試出售、分發或製造非法毒品，包含非處方的受控制物質，也包含濫用/不正當使用酒精以及非法藥品和處方藥品。

如果酒醉則不應上班。除非公司明確授權，否則您不得在 Thomson Reuters 場所持有或飲用酒精。如果您是在 Thomson Reuters 贊助或客戶贊助的活動場合，飲酒時要運用良好的判斷力。如果您對自己的開車能力有所懷疑，就不應該開車，而應該採取其他方式，例如叫計程車或使用接送服務，或請同事讓您搭便車。

違反本規定的員工將受到紀律制裁，嚴重者可被終止聘用。由於涉及某些毒品是非法的，您違反本政策還可能被司法機構逮捕並起訴。

在法律允許範圍內，Thomson Reuters 保留採取適當步驟調查遵守情況的權利，包含但不限於由合格的醫務人員進行毒品和/或酒精抽查，以及對工作場所進行搜查。

**問：**有沒有什麼地方我可以去尋求有關酒精或毒品的幫助或諮詢？

**答：**如果您遇到困難的個人問題，例如酗酒或濫用毒品（或甚至是

無關的事情 – 例如婚姻或家庭壓力），我們鼓勵您利用員工協助計劃或 LifeWorks。您所分享的任何資訊都是機密的。如果您所在的國家沒有員工協

助計劃或 LifeWorks，您應儘管跟人力資源代表聯絡，瞭解您那裡可能有的類似服務。



# 公平競爭、反壟斷與競爭情報

要小心避免觸犯反壟斷與競爭法；公平地與他人競爭和交易，並合法地收集競爭情報

我們信奉公平與公開的競爭，我們的成功部份地取決於我們提供價格具有競爭力的優質產品與服務的能力。雖然我們努力競爭，但是我們無論在何處進行業務，都遵守適用的反壟斷與競爭法律和規定。

**跟競爭對手交往** – 反壟斷或競爭法律和規定極其複雜，涵蓋廣泛的行為，而這些行為可能被宣稱為非法。許多反壟斷或競爭法律和規定禁止跟競爭對手或客戶達成協議來限制或約束競爭，或者跟競爭對手或客戶分享會限制或約束競爭的資訊。這就是說我們絕對不為下列目的跟競爭對手進行討論、達成協議或建議競爭對手：

- 固定價格；
- 分享有關定價、利潤率、成本、銷售條款、信貸條款、客戶、促銷、折扣、行銷或策略規劃資訊或其他競爭性機密資訊；
- 劃分銷售機會或地區；
- 不相互招攬對方的客戶；
- 不銷售某種產品或服務；
- 不銷售產品或服務給某些客戶或招攬某些客戶；
- 操縱競爭性投標過程；或者
- 抵制某個供應商或廠商。

如果競爭對手想討論某個您認為可能造成反壟斷問題的題目，您應當告訴他們您不能談論該話題。如果還繼續討論，您應當結束談話。如果您參加大會、展銷會、協會活動或會議，與競爭對手有非正式接觸，要將非正式接觸限制在可能的範圍內，並記下可能發生的任何談話的書面概要，如此才是上策。共謀違反反壟斷法律和規定的標準極其廣泛，即使

競爭者從未見面或交談，但卻做過諸如分享競爭資訊等事情，也可能被認為有非法協議(即使只是收受此類資訊，如單向的資訊流動即符合)。違反反壟斷法不必有書面的協議來證明，違法可以從個人或組織的行動來推斷。跟競爭對手或潛在競爭對手交談時極其小心是個好主意。

**就某些類型的協議和慣例和徵求法律指導** – 為了經營我們的業務，我們需要跟客戶、供應商及經銷商商談協議。但是，這些協議有時候可能會引起反壟斷問題。特別是在做下列事情之前，您應當向支援您的企業的 Thomson Reuters 律師徵詢法律意見：

- 使用客戶定價或授權條款以排擠或過度阻礙競爭(如變更定價或過度折扣)；
- 低於成本銷售任何產品或服務；
- 在客戶選擇其他產品時，對於銷售產品、服務或折扣加以調整；
- 達成專屬交易協議、「鎖定條件」協議或是擁有反競爭或互惠條款的協議；
- 不公平地對待客戶、供應商或經銷商(如不公平的定價和/或取得產品或服務的權利)，而諸如此類的的不平等將對競爭產生負面的影響；
- 與第三方商定我們將以固定價格轉售其產品或服務；或
- 在銷售對象和銷售價格方面限制經銷商。

由於反壟斷或競爭法律和規定非常複雜，有許多例外與限定，而且各國差別很大，因此您在實施任何計劃可能被視為反競爭的行動之前，應當向支援您的企業的 Thomson Reuters 律師諮詢。

# 公平競爭、反壟斷與競爭情報

要小心避免觸犯反壟斷與競爭法；公平地與他人競爭和交易，並合法地收集競爭情報

**行銷我們的產品與服務** – 我們也跟客戶、供應商、競爭對手及證券持有人公平交易。雖然比較性的行銷與廣告一般是接受的，但是您不應當不公平地貶低或批評競爭對手的產品或服務。雖然我們努力超越客戶的期望，但是我們只會對自己的產品、服務與業務的可得性、合適性、品質、性能做出誠實、符合事實的聲明。

**合法收集競爭情報** – 要不斷成功，Thomson Reuters 必須瞭解競爭對手。因此，合法收集情報(依照我們的《競爭情報指南》來進行)是經商的一個重要部份。但是，您不應透過不合法或不道德的方法來獲得我們競爭對手的資訊。如果在有問題的情況下您收到或有人向您提供有關競爭對手的資料或資訊，您不應加以散佈。您或您的經理應當向支援您的業務的律師諮詢。您不應為了瞭解競爭者的產品和服務而謊報自己的身份或所工作企業的身份。您不應違反或是誘使客戶或其他第三方違反合約條款或第三方智慧財產權以取得競爭情報。在尋找或使用任何競爭情報之前，請先瞭解我們的《競爭情報指南》(可在內部網路上取得)。如果您有關於這些指南是否適用的疑問，請聯絡支援您的業務的 Thomson Reuters 律師。

**問：**我正在計劃參加一個行業會議，預料會跟一間主要競爭企業的「對等人物」見面。我聽到謠傳說，我們雙方都在計劃對另一間公司的新服務合約投標。我可以跟他談話嗎？

**答：**或許可以，但不應談論關於投標或如定價等任何競爭敏感性資

訊。您在跟競爭對手開始任何可能跟定價與成本等事情有關的談話之前，應當先跟支援您的業務的 Thomson Reuters 律師交談。即使是在會議中的非正式討論(包含由一名競爭者對另一人進行單向資訊流通，而另一人按照該資訊採取行動的

情況)都有可能違反反壟斷或競爭法律或規定。

**問：**我擁有上一個雇主提供的第三方服務個人存取 ID，而目前仍然有效，我可以讓同事使用嗎？

**答：**您不僅不應向第三方分享您的 ID 或密碼，也不可為 Thomson

Reuters 目的使用過去職務的服務或機密資訊。使用第三方的服務必須經過適當的授權，而您必須永遠遵循適用的第三方合約和智慧財產權。



# 贈送與接受款項、福利或禮品

在贈送與收受禮品方面，運用您的最佳判斷力；不得直接或間接向企業或政府代表提供未經授權的付款

我們要依照具體的指南贈送與收受禮品、餐點、服務及款待。我們根據品質、價格及可靠性等標準來決定向賣主、供應商、諮詢顧問及其他人士購買產品及服務，我們期望我們的客戶根據同樣的標準購買我們的產品及服務。收受或贈送禮品和款待有可能影響客觀性和判斷力，並且在極端情況下可能違反賄賂和貪污法律和規定。

**可以接受的禮品、餐點、服務及款待** – 在下列情況下，禮品、餐點、服務及款待是可以接受並符合本規範的：

- 相對來說不常發生，而對於您這個職務的人來說，價值也不過高；
- 符合適用的法律和規定，並且符合商務慣例或禮節；
- 不會使接受者對贈送禮品者承擔任何義務；
- 不包含現金；
- 如果公開披露，不會使 Thomson Reuters、收受禮品者或贈送禮品者感到難堪；並且
- 絕對不要贈送禮品給任何政府官員或從他們那裡收受禮品，除非得到支援您的業務的 Thomson Reuters 律師的事先批准。要注意 Thomson Reuters 部份客戶為政府機構及大學工作，可能被視作政府雇員。

由於不可能讓「不過分」的定義包含所有可能的情况，在這些情況下我們依靠您的真誠判斷。如果您有任何懷疑，您應當向您的經理、人力資源代表或支援您的業務的 Thomson Reuters 律師諮詢。

在所有情況下，您都應該謹記我們的客戶通常都有自己的政策和指南，而如果您知道或懷疑某些禮品、餐點、服務及款待將會違反這些政策或指南，就不應該提供。另外，也請記住我們有些企業有較嚴格的禮品政策，您應當遵守適用於您的最嚴格的政策。

**禮品舉例** – 下面是您通常可以接受或贈送的禮品舉例：

- 印有公司或品牌標誌的促銷項目；
- 在產業會議的抽獎或競賽中隨機獲得的獎項；
- 當地體育或文化活動的門票；
- 有業務往來時價值合理的餐點及款待；
- 適度表達謝意或恭賀婚禮及生日等私人活動的禮品；以及
- 在特定節日按照習俗贈送且價值不高的小型禮品。

**禮品的考量** – 自問下列問題可能有助於您決定是否接受或贈送某件禮品：

- 禮品背後有什麼意圖？
- 如果有類似職務或工作級別的同事發現禮品之事，您是否會感到不自在或難堪？
- 您是在辦公室裡還是在工作場所之外別人不會知道的地方贈送或收受禮品？
- 如果您贈送禮品，您計劃送禮的對象是否有禁止收受的規定？若有疑問，查一下。
- 看起來是否沒問題？如果看起來有問題，就不要接受，不要贈送，或者事先徵求指導。

在有些國家，送還或拒收禮品會是不禮貌的。如果是這樣，您應當代表 Thomson Reuters 接受禮品，然後向有關的經理諮詢應當如何處理禮品。

如果您希望贈送或收受不符合上述指南的任何禮品、餐點、服務或款待，或者如果您有任何問題，您應事先向支援您的業務的 Thomson Reuters 律師諮詢。如需進一步的資訊，詳情請見內部網路上的《反賄賂與貪污政策》以及《提供禮品、旅遊與款待之指南》。

# 贈送與接受款項、福利或禮品

在贈送與收受禮品方面，運用您的最佳判斷力；不得直接或間接向企業或政府代表提供未經授權的付款

**賄賂及不適當的付款與禮品** – 本公司的政策以及在我們有業務往來的大多數國家的法律和規定均禁止您支付或參與支付任何旨在造成或不適當地影響某人、某公司或某政府官員決策的款項，以使他們的行為為 Thomson Reuters 或您自己帶來不適當的好處。同樣，您不得索求、鼓勵或實際收受可能影響您或其他人決定的任何賄賂或其他付款、捐贈、禮品或恩惠。雖然在一個國家被視作賄賂的事物在另一個國家可能是意料之中的，但是我們期望您遵守本規範。賄賂和其他不當付款和禮品可能有多種形式，其包含但不限於：

- 直接現金付款；
- 回扣；
- 未經解釋的退款或折扣；
- 某些變相費用的發票；或者
- 僅供個人使用的過多商品和服務。

**促進付款** – 根據某些國家的法律或規定，允許支付「促進付款」(支付給政府官員或有關人員的小額付款，目的是促進完成日常行動，例如辦理簽證或其他政府文件、獲得非任意性許可證、提供電話服務、供電服務及類似活動等等)。但是，許多國家的反腐敗法律或規定中沒有這種例外規定。Thomson Reuters 禁止其員工和代表支付促進付款。如果有人向您要求提供此類付款，您應該加以拒絕。

如果您認為必須提供該付款才能實現 Thomson Reuters 的合法業務目標，但不確定適用的法律、規定或本規範是否允許該付款，那麼請向支援您的企業的 Thomson Reuters 律師諮詢。如果在未經諮詢的情況下提供該付款，則違反 Thomson Reuters 的政策，可能使您受到紀律制裁，直至並包括終止聘用。

如需進一步的資訊，詳情請見內部網路上的《反賄賂與貪污政策》以及《提供禮品、旅遊與款待之指南》。

**問：** 有一位供應商邀請我出去打高爾夫球，然後去一間餐館吃飯、飲酒。我可以接受他的邀約嗎？

**答：** 如果該邀請是普通商務禮節，不太過分，且目的在於改善或加強關係，這是可以的。

**問：** 關於禮品，是不是所有的政府機構都有同樣的規則與規定？

**答：** 不是，各國聯邦、州、省的政府機構有不同的規則與規定。如果您有任何問題，

請向支援您的企業的 Thomson Reuters 律師諮詢。

**問：** 我們已經雇用一家當地的代理商協助我們獲得政府的合約。我們不會向負責辦理該合約的政府雇員提供不正當的付款，但不知道代理商是否會這樣做。代理商的行動是否會使 Thomson Reuters 遇到麻煩？

**答：** 會的。如果我們向某個人或企業付款，而該個人或企業將該付款的一部分或全部

支付給政府官員，則 Thomson Reuters 可能要承擔責任。如果您與特定類型的代理商或其他仲介進行合作，必須對其背景進行盡職調查，並與其簽署約定，要求其不得代表 Thomson Reuters 提供不正當付款。您在與代理商或其他仲介進行合作時，應向支援您的企業的 Thomson Reuters 律師諮詢。

**問：** 當跨越邊境到其他國家進行重要計劃時，海關官員表示因為安

全原因而必須檢查我的筆記型電腦。我被告知除非我付出 \$100 現金作為「加速費用」，否則該程序將會耗費四天。我可以支付這筆款項嗎？

**答：** 不可以。雖然支付此款項可能符合促進付款條件，因而在某些法律或規定下是合法的，但這仍違反了 Thomson Reuters 的政策。如果有所懷疑，請先由支援您的企業的 Thomson Reuters 律師取得緊急批准。

# 合約授權與過程

除非您得到授權，否則不要代表 THOMSON REUTERS 簽署合約或協議

Thomson Reuters 的合約與協議制約了我們的業務關係。由於有關合約與協議的法律和規定眾多而複雜，我們有政策與程序來確保 Thomson Reuters 及代表 Thomson Reuters 簽訂的任何合約或協議都經過適當級別的審核及批准。

因此，如果您代表 Thomson Reuters 簽訂合約或協議，您應該在簽署任何合約或協議之前得到適當的授權，包含公司政策規定的法律審閱。第三方廠商和供應商合約與協議應先諮詢原料採購部門。

您不得跟客戶、供應商或賣主簽定未經授權的「附文」。它們是未經披露及未經批准的信函、電子郵件、傳真或口頭保證，偏離標準合約條款與條件。未經授權的附文可能約束 Thomson Reuters 做一些不能做的事情，可能使 Thomson Reuters 承擔不必要的責任。雖然不可能說明所有未經授權及未經披露的附文，含有下列通訊的內容就是例子：

- 「提早退出」或客戶可以在到期之前終止合約；
- 客戶將會取得某種業績衡量或里程碑的保證或或有事項；

- 跟合約條款，特別是支付條款，自相矛盾的任何陳述；
- 對 Thomson Reuters 不能或不願提供的產品或進行的服務的承諾；或者
- 提供免費或折扣產品或服務。

在適用於您的工作及特定商業交易的情況下，您有責任確保 Thomson Reuters 及客戶之間有正式的合約協議。對於用來處理客戶帳戶和交易的申請表，您也有責任確保申請表上有完整且正確的合約文件、任何相關訂單及客戶狀態(例如新客戶或現有客戶)。您的特定業務對於合約記錄和處理要求，可能會有比此處所述更為詳細的要求和指示。

**政府合約** – Thomson Reuters 在提供產品和服務給政府方面，擁有悠久的傳統。當 Thomson Reuters 與政府合作時，我們的員工務必遵守用來管理政府採購的規定。這些規定會隨著業務和政府市場的不同而改變，但其共同的要求是對誠信的承諾。與政府進行業務往來時，請務必諮詢支援您的企業的 Thomson Reuters 律師，並遵守適用的法律、政策及標準。

**問：**我正在看一份客戶合約，我不能確定我是否有權簽署，而且我也不瞭解其中一些條款。我應當跟誰聯絡？

**答：**如果是與客戶相關的合約，您應當跟您的控制員(或控制型管理人員)或合約部門/管理員聯絡以確定您能否簽署，或者跟支援您的業務的

Thomson Reuters 律師聯絡，就有關合約或條款的解釋徵求意見及幫助。如果是與供應商或廠商相關的合約，您應該與原料採購小組聯絡。

# 政治與慈善行為及捐獻

不允許代表 THOMSON REUTERS 作出政治捐獻。代表 THOMSON REUTERS 所作的慈善捐獻需要得到批准

**政治行為和政治捐獻** – 本公司堅決支援並尊重您參與政治活動的個人權利。然而，Thomson Reuters 的任何人均無權要求您支援或反對任何政治團體或候選人，或是向他們捐款。

Thomson Reuters 不向任何政黨、候選人、團體或宗教提供直接或間接的支援，也不在國家或國際衝突或爭端中偏向一方。為了遵循此政策，您不得向任何政黨、團體或此類衝突或爭端中的任何一方透露您與 Thomson Reuters (或我們的任何企業) 有所關聯。

您也必須瞭解

- 員工個人的政治捐獻不能報銷，不會根據您所作的政治捐獻增加或調整報酬。
- 在某些州和國家，法律或規定可能會限制由員工或其家屬提供的政治捐獻，尤其是在 Thomson Reuters 業務單位與政府實體有業務往來時更是如此。
- 如果您公開表達政治觀點，您應當清楚表明那是個人觀點，而非 Thomson Reuters 的觀點。

- 如果您計劃競選或擔任公職，您必須通知支援您的企業的 Thomson Reuters 律師，並且在競選或任職時要迴避涉及 Thomson Reuters 的任何政治事務，以免發生利益衝突。

本公司可能與政府官員就擬議的法律、規章、規訂對本公司的潛在影響討論各種事項和題目。如果您不清楚某項具體行動是否會損害本公司的公平性，就應該詢問支援您的業務的 Thomson Reuters 律師。

**慈善行為和慈善捐獻** – 本公司鼓勵員工將個人時間與資源貢獻給慈善機構及非營利組織。然而，如果您跟尋求與 Thomson Reuters 有業務往來或從 Thomson Reuters 獲得捐獻、資產或服務的慈善機構或非營利組織有關聯，您應當披露給您的經理，並得到您企業的適當批准。實物捐獻，例如設備，應獲得稅務及財務部門的批准。技術器材的捐獻應獲得 IT 部門批准，且在某些情況下，為了確保可能的分配，也應經過環境健康和安全管理小組的批准。請參考內部網路以得知適當的當地聯絡人。

**問：**我可以為當地的慈善機構貢獻一些時間嗎？

**答：**可以。我們鼓勵所有正式員工在工作時間內，將每年分配給他們的 16 小時用於「志工假」。志願政策中將有更進一步的指南。

**問：**我可以為當地的政治競選貢獻一些時間嗎？

**答：**我們的志工自願工作政策並不允許員工以支薪假參與政治競選活動。任何這方面的志工自願活動都應在上班時間以外進行。

**問：**我想要代表 Thomson Reuters 向我的重要客戶所支持的慈善機構提供一筆慈善捐獻。我可以這麼作嗎？

**答：**視情況而定。如果您的經理批准您的開支，且您遵循本規範以及相關政策中所陳

述的指南，那麼您可以報銷代表客戶所進行的特定慈善捐獻。您也應該記住此筆慈善捐獻是禮品，因此也必須遵循本規範中關於贈送與接受禮品的相關指南。



# 利益衝突

您在為 THOMSON REUTERS 履行職責時要避免實際與潛在的利益衝突，不要以損害 THOMSON REUTERS 來增進個人利益

我們期望您為 Thomson Reuters 的最大利益而行動，做出理由充分、公正無私的決定，避免利益衝突。每當個人利益干擾 Thomson Reuters 的利益時（即使只是表面看起來如此），就可能出現利益衝突。當您採取的行動或擁有的利益使您難以客觀、有效地從事您的工作時，也可能出現利益衝突。雖然我們尊重您管理個人事務及投資的權利，您仍應當在任何業務交易中將 Thomson Reuters 利益放在任何個人利益或收益之前。

**識別及預先批准衝突** – 您有責任在潛在衝突出現時識別它們，如果您不能肯定某種關係或交易是否造成衝突，要在參與行為之前或得知潛在衝突之後立即以書面方式通知相關經理、人力資源代表或支援您的業務的律師。適當的經理或人力資源代表能夠預先批准或解決某些衝突，或者能夠聯絡 Thomson Reuters 裡能夠這樣做的其他人士。Thomson Reuters 要求每位董事都通知董事會他們在 Thomson Reuters 可能有的任何潛在或實際的利益衝突。

**衝突舉例** – 下列是可能出現的利益衝突的例子，除非預先得到批准或解決，否則一律禁止：

- 由於您在 Thomson Reuters 的職位，您或與您有密切關係的人士得到不適當的個人好處（例如現金、禮品、款待、服務、折扣、貸款或擔保，或者被 Thomson Reuters 選為供應商、諮詢顧問或業務夥伴）；
- 您擔任另一間公司的管理人員、董事、員工或諮詢顧問工作，而這妨礙了您在 Thomson Reuters 工作的能力，並會造成機密資訊外洩或該公司與 Thomson Reuters 相互競爭；

- 您透過 Thomson Reuters 財產或資訊或透過您在 Thomson Reuters 的職位發現一個業務機會，而且 Thomson Reuters 可能合理地享有商業利益，但您卻沒有在第一時間將機會提供給 Thomson Reuters，而是自己享用；
- 您利用 Thomson Reuters 財產、資訊或在 Thomson Reuters 的職位謀取個人利益；
- 跟您有密切關係的人士跟您有直屬關係，或者您能夠監督、考核或影響跟您有密切關係、同時也在 Thomson Reuters 工作人士的工作評估、聘用、工資或福利；或
- 您由於自己或與您有密切關係者擁有的投資而影響自己在 Thomson Reuters 的工作。除非經過 Thomson Reuters 員工的安排，否則您不得用 Thomson Reuters 交易為自己或任何他人達到個人投資目的。這不包含括使用消費市場上出售的 Thomson Reuters 產品。

此外，如果您本人擁有或與您有密切關係的人士擁有競爭對手、客戶或供應商 1% 以上的股份，也可能有利益衝突。如果跟您有密切關係的人士在 Thomson Reuters 的競爭對手、客戶或供應商那裡工作，你們兩人都應特別小心，履行你們對各自雇主的責任。

記住，並非所有衝突都是遭禁止的，而且上面所列並非針對所有情況。如果經披露並批准，有些衝突是允許的。由於不可能描述所有的潛在衝突，我們依靠您運用明智的判斷力，在適當時徵求意見。

**問：**就此政策的目的來說，「密切關係」是什麼意思？

**答：**您永遠被認為與您的直系親屬或家庭有

「密切關係」。「密切關係」也包括主管和部屬之間，可能會影響客觀性的個人關係。此外，如果您與伴侶、堂/表兄弟姐

妹、較遠的親戚或朋友的關係可能影響您的客觀性，您也應當假定您與該人士有「密切關係」。

# 擔任其他公司的董事

您在為其他公司工作或加入另一間公司的董事會之前，請先取得所有必需許可

在 Thomson Reuters 以外從事工作或擔任另一間公司的董事，有可能造成利益衝突。在某些組織，包含政府機構，擔任董事，或在其常務委員會或諮詢委員會任職也可能造成衝突，不論該職位是否受到補償。

**自我評估** – 在您同意從事 Thomson Reuters 以外的工作或加入慈善或非營利機構的董事會之前，應當評估從事 Thomson Reuters 以外的工作或加入董事會的行為是否有可能產生利益衝突(取決於該職務的性質以及您的參與程度)。在任何情況下，從事 Thomson Reuters 以外的工作或加入董事會皆不應影響您在 Thomson Reuters 的工作或導致機密資訊的外洩。如果有疑問，應該徵求經理的意見。

Thomson Reuters 信任原則(請見本規範中《我們的宗旨和價值觀》一節)應當一律被視為自我評估的內容之一。如果您或您的經理認為第二份工作或職位有可能違背 Thomson Reuters 信任原則，那麼就應該與更高階的經理、人力資源代表或 Thomson Reuters 律師進行進一步的討論。

在接受其利益可能跟 Thomson Reuters 利益有衝突的任何組織的董事會或委員會職位之前，您必須先獲得支援其企業的 Thomson Reuters 律師的書面批准。除非得到 Thomson Reuters 總法律顧問和 Thomson Reuters 董事會企業治理委員會的批准，否則您不得擔任另一間上市公司的董事。

**可以允許的職位** – 然而，您可以在與 Thomson Reuters 和其業務沒有關係的民營家庭企業的董事會擔任職務。對於這些情況，無須事先批准。

如果您在外面的組織擔任職務並且為該實體公司公開發言，您應確保自己被看作是代表該實體或作為個人發言，而不是代表 Thomson Reuters。

如果您被允許在 Thomson Reuters 以外從事工作或加入另一間公司的董事會，您不得透露有關我們企業的任何機密或策略資訊，不得就任何與跟 Thomson Reuters 有業務往來的相關董事會事項投票。

如果獲准在公司以外從事工作/擔任職務，必須與您在 Thomson Reuters 的職務分開，不得利用 Thomson Reuters 時間或使用 Thomson Reuters 的設備、財產、資訊或用品來做外面的工作。您的外部工作/職位不得干擾或妨礙您為履行在 Thomson Reuters 之主要職責與義務所付出的時間與努力，而且有關業務不得與 Thomson Reuters 競爭。

**問：**我獲得了一個機會能夠以諮詢顧問身份參與某個專家網路。這是可以允許的嗎？我不會在工作時間或使用 Thomson Reuters 資源來從事這項工作。

**答：**當職位、經驗或責任與員工在 Thomson Reuters 的職位、經驗或責任相關時，Thomson Reuters 通常不允許員工在其他組織擔任諮詢顧問。這項工作可

能導致利益衝突或 Thomson Reuters 機密資訊的不當外洩。如果您希望接受此類工作，且得到了經理的贊同，請向支援您的業務的 Thomson Reuters 律師處取得書面許可。



# 對會計、審核或披露的疑慮及報告詐欺行為

立即報告您對會計、審核或披露可能有的任何疑慮或您得知的詐欺行為

我們大家都有責任對有問題的會計、審核或披露事宜或控制提出善意的問題與疑慮。為了方便員工報告投訴，Thomson Reuters 董事會的審核委員會制訂了下列程序：

- 如何收受、保留與處理對會計、內部會計控制、審核事宜與披露控制的投訴；以及
- 如何讓員工保密、匿名地對有問題的會計或審核事宜或披露控制提出疑慮。

**應報告的會計與審核問題舉例** – 您應當立即提出對於會計、內部會計控制或審核事宜的任何投訴與疑慮，其行動可能包含涉及下列項目者：

- 在準備、維護、評估、檢閱或審核 Thomson Reuters 的任何財務報表或財務記錄時進行詐欺或故意出錯；
- 不遵守 Thomson Reuters 內部會計控制或該控制有缺陷；
- 就 Thomson Reuters 的財務記錄、財務報告或審核報告中的事宜，向資深管理人員或會計師做出或由他們做出錯誤或虛假陳述；或者
- 不完全且不公平地報告 Thomson Reuters 的財務狀況。

**應舉報的詐欺行為舉例** – 您應當舉報您得知或出於善意懷疑的任何其他類型的詐欺或不誠實行為。例子包含：

- 與客戶、廠商、代理商或諮詢顧問之間進行不符合 Thomson Reuters 政策的可疑交易；
- 偽造或以其他方式塗改文件；
- 應客戶或廠商的要求，開出的帳單高於或低於產品或服務的通常價格；

- 因任何未在合約或其他文件中說明的原因而付款；
- 透過違背正常商業交易方式的中間人支付的款項；
- 轉入或存入個人銀行帳戶，而不是公司帳戶或我們與之有業務往來的公司的帳戶；或者
- 貪汙、盜竊或挪用 Thomson Reuters 資產或客戶委託給我們的資產。

此外，詐欺性地影響、脅迫、操縱或誤導審核我們財務報表的任何獨立的公共或註冊會計師也是非法的。

不論是現任或前任 Thomson Reuters 員工、管理人員、董事，或是與我們有業務往來的承包商或第三方的詐欺活動，您都應該儘速向下列人員報告：

- 直屬經理或主管；
- 人力資源代表；
- 區域財務長 (CFO)；
- 支援您的企業的 Thomson Reuters 律師；
- 公司法規遵循與審核部門；
- 商業行為與道德熱線；或
- 應向 Thomson Reuters 律師或全球安全部門舉報由外部單位或實體公司對 Thomson Reuters 進行的詐欺活動。

請參閱本規範《問題及舉報疑慮與違規行為》一節，進一步瞭解更多資訊，包含如何以匿名、保密的方式提報。

**問：**如果我懷疑我的企業裡有人可能參與詐欺或不誠實行為，我可以自己調查嗎？

**答：**不可以。您應當立即向您的經

理、Thomson Reuters 公司法規遵循與審核部門、Thomson Reuters 律師或 Thomson Reuters 熱線報告您的疑慮。您不應自行啟動對詐欺

行為的調查。一般來說，Thomson Reuters 公司法規遵循與審核部門和/或 Thomson Reuters 法律部門會負責確定是否有理由進行內部調查，若有

的話，會挑選適當的調查團隊，確定調查的性質與範圍。

# 準確的記錄與資訊

## 保存完整、準確與可靠的記錄

**正確保存財務與會計記錄** – 我們的財務與會計記錄將用來為 Thomson Reuters 管理階級、董事、股東、政府與監管當局及其他人士撰寫報告。因此，我們大家都必須確保財務與會計記錄完整、準確，不會誤導，以維護 Thomson Reuters 的誠信聲譽。實施適當的控制系統有助於確保做到這一點。

- 您的所有賬簿、記錄與賬目 – 包括時間表、銷售記錄、發票、賬單與費用報告 – 都必須完整、準確而可靠。
- 不應為任何目的保存未經記錄、未經披露或「賬簿之外」的資金或資產。
- 絕對不要假造任何文件或歪曲跟某項交易有關的事實。
- 應及時記錄交易，並有適當的文件為證。
- 除非開支或付款經過您的經理或主管的授權或者可以報銷，否則您不應用 Thomson Reuters 的資金來造成或支付任何事項的費用。

應當依照 Thomson Reuters 的會計政策與程序並遵照有關適用的標準、法律與規定，維護反映 Thomson Reuters 活動與交易的財務記錄。

**Thomson Reuters 對外披露** – 我們還要求，在我們報備或遞交給證監管機構及股票交易所的報告與文件中，以及在 Thomson Reuters 的其他公開通訊中，要完整、公平、準確、及時、明瞭地披露資訊。如果您參與 Thomson Reuters 公開披露準備、或在過程中提供資訊，您便有責任確保依照 Thomson Reuters 的披露控制與程序以及相關的披露政策進行披露、提供資訊。

**問：**現在是第一季度的最後一星期。為了不超過預算，我在考慮把我們這個月早些時候收到的用品與其他材料的開支記入第二季度。我可以這麼作嗎？

**答：**絕對不可以。所有的開支和收入都應記錄在其造成或得知的期間。

**問：**我在出差時，把一些我用現金付費的計程車及餐點收據放錯了地方。如果我沒有任何東西來證明我的開支，我還可以進行報銷嗎？

**答：**也許可以。如果您意外丟失了收據，您應當查閱適用於您的差旅與款待 (T&E) 政策，並跟您的經理聯絡以查明能否報銷。對於超過一定金額的開支，如果沒有收據，我們的政策或您的經理可能拒絕報銷。即使您被允許報

銷，要求您出具的任何文件都必須準確反映您的開支。製造虛假、誤導或錯誤的開支來報銷是絕對不能被接受的。

# 記錄的管理

遵守適用於您的記錄管理政策，如果您得知有訴訟或調查，不要銷毀或偽造文件或電子郵件

本公司的資訊與記錄是寶貴的公司資產，必須盡心盡力管理。我們必須遵守與文件、記錄的保留與處置有關的法律與監管規定。因此，我們對於妥善管理、儲存、檢索與處置公司的記錄有既定政策。您應當妥善管理本公司的記錄與資訊，確保：

- 所記錄資訊的歸檔、儲存和取得皆有一致性及組織性；
- 不論以何種媒體進行記錄，記錄的維護皆應符合法律、財務、監管和作業要求；
- 保護記錄 (包含備份)；
- 面臨訴訟時所需的文件；以及
- 妥善並及時地處置不再有價值的記錄，不論為書面或電子形式。

Thomson Reuters 有記錄保留時程，會以標題來識別所保存的各類記錄。保留時程通常會以記錄類別來大概地說明：

- 各種應加以保留的記錄類型和級別的描述；
- 保留期間從何時開始；以及
- 記錄應加以保留的時間長度。

如果您得知有未決或受到威脅的訴訟或政府調查，那麼除非經過 Thomson Reuters 律師授權，否則您不得銷毀任何記錄 (包含電子郵件)。銷毀或偽造要受到傳喚或其他法律程序的文件或電子郵件可能是刑事罪行。不遵守本政策及適用法律與規定的任何員工均會受到紀律制裁，最嚴重者將被終止聘用，並可能遭到刑事或民事起訴，有可能被罰款或監禁。

如果您需要進一步瞭解適用於您的保留政策，或者對此有問題，您應當跟您企業或部門的記錄協調人員或 Thomson Reuters 記錄管理部門 (RecordsManagement@ThomsonReuters.com) 聯絡。您也應熟悉要求。如果您對是否應當保留某份文件有法律上的問題，您應事先跟支援您的業務的 Thomson Reuters 律師商討。

內部網路上《記錄管理》一節有更多資訊。

**問：** 我需要保留電子郵件多長時間？

**答：** 如果沒有保留電子郵件的原因，並且沒有法律或監管義務來保留它，就應當將它刪除。如果您受「法定

持留」的制約，您應當無例外地保留電子郵件，直到 Thomson Reuters 律師通知您持留已終止。

# 禁運、制裁和出口管制

## 遵守適用的制裁和出口管制

由於 Thomson Reuters 的營運據點及客戶遍及全球各地，因此我們不得違反適用於貿易禁運、制裁和出口法規的一切法律、規章或規定。

**制裁** – 制裁會限制我們與特定國家、實體或個人進行業務往來的能力。

有數個國家受到廣泛的制裁或「禁運」規範。這些制裁是出於政治動機且經常有所變動 – 您可以在我們內部網路上的《貿易管制》一節找到受制裁國家的最新名單。

如果您知道或認為潛在客戶、現有客戶或其他夥伴 (例如代理商或供應商) 可能來自受制裁國家，或是由來自受制裁國家的個人或實體所雇用、控制，或是代表來自受制裁國家的個人或實體行事，則不得與他們進行業務往來。即使該潛在客戶、客戶或其他夥伴是在受制裁國家境外營運，此規定仍然適用。

政府和政府間機構 (如聯合國) 額外發行的受制裁實體和個人名單。我們會根據這些名單，有系統地篩選我們風險較高之業務的潛在客戶及客戶，並在客戶關係資料庫中，標出列示於名單上的個人或實體。您可以在內部網路的《貿易管制》一節，進一步瞭解此篩選程序，以及我們在業務往來中，所遇到的受制裁個人及實體的「觀察清單」。

如果您知道或認為某人可能是受制裁方，或是由受制裁方所雇用、控制，或是代表受制裁方行事，則不得與該對象進行業務往來。

- 為遵守制裁規定，您應該盡可能瞭解您的客戶及夥伴 – 他們由何人雇用或控制、其聲譽為何、從事何種行業及營運地點為何。
- 如果您對制裁有任何疑問，請聯絡支援您的企業的律師。
- 如要進一步瞭解與受制裁國家和當事人進行業務往來的相關規定，請前往內部網路之《貿易管制》一節的《制裁意識政策》。

**出口管制** – 出口管制會規定可出口的品項、出口地點、出口目的地、收貨人及出口目的。如果您的企業為遵守出口管制規定而設置了相關程序，您必須熟悉並遵循這些程序。

- 如果您對出口管制有任何疑問，請聯絡支援您的企業的律師。
- 若要進一步瞭解出口管制，請造訪我們內部網路上的《貿易管制》一節。

**問：** 我的客戶是設立於鹿特丹的公司，但我的聯絡人要求為受制裁國家的一般使用者，提供網頁式的產品訓練。可以同意這樣的要求嗎？

**答：** 不行。您應該立即聯絡支援您的企業的律師。要求在受制裁國家提供訓練的舉動，表示您的客戶有可能代表該受制裁國家的個人或實體行事。

**問：** 我們提供給海外客戶的產品不包括任何硬體，因此我們不需要擔心出口管制，不是嗎？

**答：** 出口管制不僅適用於硬體及設備，也適用

於任何軟體的出口，尤其是使用加密的軟體。此管制也適用於硬體、設備及軟體的內部搬運，以及將硬體、設備及軟體搬運至客戶所在地。

# 有幫助的聯絡資訊

## 人力資源代表、Thomson Reuters 律師及溝通代表

如果您不知道如何跟您所在地的人力資源代表、支援 Thomson Reuters 的律師或您所在地的溝通代表聯絡，您可以在我們的內部網路上找到聯絡資訊。

如要進一步瞭解其他政策及程序，請造訪我們內部網路上的《資源》一節。

## 商業行為與道德規範：

<https://thehub.thomsonreuters.com/groups/code-of-business-conduct-and-ethics>

## 商業行為與道德熱線：

<https://thehub.thomsonreuters.com/groups/business-conduct-and-ethics-hotline>

## 法律/法規遵循政策、工具及資源：

<https://thehub.thomsonreuters.com/groups/legal-and-compliance-policies-tools-and-resources>

## 商業行為與道德熱線

電子郵件：[ethics@thomsonreuters.com](mailto:ethics@thomsonreuters.com)

電話：+ (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)。

網路：<https://www.compliance-hotline.com/ThomsonReuters.jsp>

## 公司法律部門

電子郵件：[legal@thomsonreuters.com](mailto:legal@thomsonreuters.com)

## 公司法規遵循部門

電子郵件：[enterprisecompliance@thomsonreuters.com](mailto:enterprisecompliance@thomsonreuters.com)

## 公司法規遵循與審核部門

電子郵件：[corporatecompliance@thomsonreuters.com](mailto:corporatecompliance@thomsonreuters.com)

## 全球安全部門

電子郵件：[globalsecurity@thomsonreuters.com](mailto:globalsecurity@thomsonreuters.com)

## 企業責任部門

電子郵件：[corporate.responsibility@thomsonreuters.com](mailto:corporate.responsibility@thomsonreuters.com)

## 環境健康和安全部門

電子郵件：[thomsonreuters.healthandsafetydepartment@thomsonreuters.com](mailto:thomsonreuters.healthandsafetydepartment@thomsonreuters.com)

## 資訊安全風險管理團隊

電子郵件：[infosecriskmanagement@thomsonreuters.com](mailto:infosecriskmanagement@thomsonreuters.com)

## 記錄管理部門

電子郵件：[recordsmanagment@thomsonreuters.com](mailto:recordsmanagment@thomsonreuters.com)



# 確認表格

注意：應在內部網路上以電子方式進行基本確認。請務必僅在無法使用電腦時，才使用紙本確認。如果有必要使用紙本確認，請將其交給人力資源代表或直屬經理。

本人確認已經收到並閱讀《Thomson Reuters 商業行為與道德規範》，並且瞭解自己有義務遵守此規範說明的政策、原則與價值觀。

本人瞭解同意遵守本規範並不構成聘用合約。

姓名 (印刷)：

.....

業務單位：

.....

Thomson Reuters 員工 ID：

.....

簽名：

.....

日期：

.....

# 法律告示

本規範僅供參考。Thomson Reuters 保留隨時全部或部分地修改、暫停實施或廢除本規範以及任何及所有政策、程序與計劃的權利，無論是否給予通知。Thomson Reuters 亦保留單獨斟酌決定對本規範及這些政策做出其認定合適的解釋之權利。

本規範或 Thomson Reuters 的任何員工所作的任何陳述，無論是口頭的還是書面的，均不賦予任何員工任何權利、特權或福利，不創造在 Thomson Reuters 繼續受雇的權利，不成立雇用條件，也不訂立員工與 Thomson Reuters 之間的任何一種明示或默示的雇用合約。此外，所有員工都應瞭解，本規範不修改他們的雇用關係，無論任意或受書面合約制約者。

如果本規範的書面版本、舊版本及線上張貼的版本有任何差異，則在 [www.thomsonreuters.com](http://www.thomsonreuters.com) 的線上版本可能是較新的現行版本，因此將取代任何書面版本或舊版本。

**THOMSON REUTERS**

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