

商業行為與道德規範



THOMSON REUTERS

我們的承諾	3
規範如何起作用	4

商業道德與慣例

保護資產與資源	6
使用電腦及通訊系統	7
利益與公司機會衝突	9
擔任其他公司的董事	10
機密資訊	11
準確的記錄與資訊報告	14
對會計、審核或披露的疑慮及報告詐欺行為	15
記錄的管理	16
媒體、公眾與政府詢問	17
政治與慈善行為及捐獻	18

工作環境

平等就業機會	19
歧視與騷擾	20
安全與工作場所暴力	22
毒品與酒精	23

遵守法律

遵守法律、規則與規定	24
證券法與內線幕交易	25
智慧財產	27
合約授權與過程	28
贈送與接受禮品、款待或付款	29
公平競爭、反壟斷與競爭情報	32

對於違規行為的懲戒行動	34
問題及如何舉報疑慮與違規行為	35
有幫助的聯絡資訊	37
確認表格	38
法律告示	39

我們的承諾

尊敬的同仁

對公司來說，最重要的莫過於客戶對我們的信任。我們贏得信任的方式是透過平日誠實而公平地與彼此、每一名客戶、業務夥伴和競爭對手往來。維持此信任的精髓便是，不論在何處執行業務，Thomson Reuters 都致力於出類拔萃，並且遵循法律和道德標準。

數十年來，我們已經獲得了良好的聲譽。但只要一個無心之過，就有可能讓多年努力毀於一旦。這就是為什麼不論之前是否已閱讀，您依然必須仔細閱讀我們的《商業行為與道德規範》。只有這樣，才能確保我們都瞭解應該遵循的規範，而它將會告訴你在面臨複雜問題時應該向誰諮詢以便獲得指引。對我來說 - 相信對各位來說也是一樣 - 成為一家擁有長期良好誠信聲譽的公司的一分子，是非常重要的。

誠信是件大事關鍵。當你必須對一件事情做出判斷時，不要只是想著是否合法，或是此規範是否允許；更重要的是，它是不是正確的。

如果你看到同事違反或甚至破壞了公司的準則，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。如果辦不到，也可以選擇全年無休，通曉 180 種語言的熱線服務。使用這些管道來舉報不當活動是每一名員工的責任。

沒有任何商業交易或是策略目標值得犧牲聲譽，畢竟這樣的聲譽是經過長期努力所建立且讓我們全體相當自豪。

Tom 謹上



Tom Glocer
執行長
Thomson Reuters

2011 年 9 月

規範如何起作用

本規範適用於何人——《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，我們在本規範中把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。

Thomson Reuters 的補充性政策和指南——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。

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，向您的經理或支援您的企業的 Thomson Reuters 律師尋求指導。

意見、指導及報告——如果您有疑慮或問題或者不理解本規範的某一條款，您的第一資源通常是應首先聯絡您的經理。但是，根據視乎您的疑慮或問題而定，您或您的經理可能要跟人力資源部門或支援您的企業的 Thomson Reuters 律師聯絡。透過我們的內部網路，您可以找到人力資源代表及 Thomson Reuters 律師的聯絡資訊。如果您感到跟您的經理、人力資源代表或 Thomson Reuters 律師談話不自在，或者如果您需要匿名或保密的途徑，您可以聯絡 Thomson Reuters 熱線（詳情請見《問題及如何舉報疑慮與違規行為》一節）。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。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，則禁止對您進行報復，您會受到保護不被報復。

規範如何起作用 (續)

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，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？

請參閱本規範《問題及如何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，包括如何匿名、保密地提問、舉報。

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。

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，您應在本規範末尾的確認表格上簽名，然後將它交還給您所在地的人力資源部門。

保護資產與資源

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。

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 (無論是書面的還是電子形式的)。

正確使用資產——您應恰當地使用公司資產，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。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企業的 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「安全事務」網站。

歸還資產——如果您離開 Thomson Reuters 或應 Thomson Reuters 的要求，您必須歸還您所持有的任何及全部公司資產。

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。

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、偶然地使用公司的電子郵件、即時訊息系統、網際網路、內部網路與電話。
 - 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寄送機密材料到 Thomson Reuters 之外。
 - 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寄送即時訊息 (IM) 或群組工具。
 - 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，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談話。
 - Thomson Reuters 財產應受到保護。
 - 請勿允許第三方不當使用 Thomson Reuters 財產。
 - 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使用個人所有的裝置來儲存或存取公司資料，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。公司有權從該裝置擷取、消除或清除公司資料。內部網路上可以找到使用個人裝置的進一步指導。
 - 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《社會媒體指南》中可以找到更多關於使用社會媒體的資訊。

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。

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：如果電子郵件數量有限，您主要是為業務目的使用我們的電腦網絡，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 Limewire

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：當然不行。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企業所適用的指南。

利益與公司機會衝突

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——作為員工，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通知相關經理、人力資源代表或支援您的企業的律師。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，妨礙您在 Thomson Reuters 工作的能力、將造成機密資訊外洩、或者該公司與 Thomson Reuters 競爭；
- 您透過公司財產或資訊或透過您在 Thomson Reuters 的職位發現一個業務機會，而 Thomson Reuters 可能合理地有商業利益，但您卻沒有首先將機會提供給 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」。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盈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（見本規範《規範如何起作用》一節）應當重視作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，員工必須先獲得支援其企業的 Thomson Reuters 律師的書面批准。除非您得到 Thomson Reuters 董事會企業治理委員會的批准，任何員工均不得擔任另一間上市公司的董事。

可以允許的職位——然而，員工可以在與 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投入需要的時間與努力，完成您作為 Thomson Reuters 員工的主要職責與義務，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，請由向支援您的企業的 Thomson Reuters 律師處取得書面許可。

機密資訊

保守 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、經營或技術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，包括 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，包含失效日期等條款、排他性規定、財務條件；
- 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)；
- 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；
- 合併、收購或剝離計劃；
- 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)。

機密資訊

保守 THOMSON REUTERS 非公開資訊的機密。

保護機密資訊——如果您持有機密資訊，您應當將它保存在未經授權的人員無法看到或接觸到的地方。您在電梯、餐館、飛機或其他有人可能無意中聽到您談話的地方討論機密資訊時應當謹慎。您在家人面前說話也要小心，他們可能不知道您在討論機密資訊，有可能之後不慎將它透露給別人。您還應小心不要將機密資訊留在無人照看的會議室裡，或者將機密資訊丟在別人可以取得的公共場所。此外，在使用行動電話、筆記型電腦、平板電腦和任何不安全的通訊方式時，要運用良好的判斷力。

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。

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一段時間，則將您的電腦設置密碼保護；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；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：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 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/如此，您在談到 Thomson Reuters 或其競爭對手時，仍應牢記信任原則。此外，個人部落格不可用於同事之間進行內部資訊傳達，且不得使用個人部落格揭露與本公司有業務往來的人員或公司的分歧。有些 Thomson Reuters 企業關於部落格可能還有補充性政策和指南。

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——成對的竊賊作案的小偷非常擅於使攜帶筆記型電腦的人分心；(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，並將其分開打包收藏；(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。

機密資訊

在個人部落格中提到 THOMSON REUTERS

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企業的 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。

資料保護和隱私權法律——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，應諮詢支援您的企業的 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 期望其員工、第三方諮詢顧問、承包商、業務夥伴和供應商：

- 根據適用的資料保護、隱私權法律和規定進行個人資訊的收集、使用、持有及轉讓；
- 遵循適用的資料保護、隱私權法律和規定；並
- 遵循 Thomson Reuters 針對資訊和資料安全的標準，這些標準是設計來保護我們的資訊、通訊和技術基礎設施資源不受危害。

濫用或不當披露機密資訊和個人資訊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。

準確的記錄與資訊報告

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：當然不行。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：有可能。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。

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
- 貪污、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 員工或承包商的詐欺行為，您都應該儘速向下列負責單位報告：

- 直屬經理或主管；
- 人力資源代表；
- 區域財務長 (CFO)；
- Thomson Reuters 法律部門
- 公司法規遵循與審核部門；或
- 商業行為與道德熱線。

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《問題及如何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。

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且有組織的組織性，
- 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企業的 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？

Thomson Reuters 律師通知您持留已終止。

答：如果沒有商務上的原因要保留電子郵件，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

媒體、公眾與政府詢問

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)

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，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：有一本行業雜誌想為我們的一種新產品發表一篇特寫報導。我可以跟撰寫報導的記者談話嗎？

答：您必須得到授權，才能對我們的產品或服務進行評論或接受媒體採訪。否則，您應將電話轉到經授權代表 Thomson Reuters 發言的某位人士。

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》。

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 不向政黨、候選人或團體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，尤其是該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，就應該詢問經理或支援您的企業的 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。技術器材的捐獻也應獲得 IT 部門批准，且在某些情況下，為了確保適當地分配，也應經過環境健康和安全小組的批准。請參考內部網路以得知適當的當地聯絡人，或將電子郵件寄送至：ThomsonReuters.HealthandSafetyDepartment@ThomsonReuters.com。

問：我可以為當地的慈善機構貢獻一些時間嗎？

答：可以，我們鼓勵員工從事志工活動志願工作，即使是上班時間也不例外。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：我們的志工志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進行

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，那麼您將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。

平等就業機會

我們的工作場所提供平等就業機會。

我們的承諾——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、終聘、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。

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。

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、賣主、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，可能導致懲戒行動，最高包含終止聘用。

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

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。

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：是的。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。

安全與工作場所暴力

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而安全的工作環境。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。
- 遵守有關健康與安全法律、規定及風險管理的工作指示或程序；
- 接受任何對安全履行工作責任有所幫助的強制性或在職訓練；
- 確保公司記錄反映您目前的緊急聯絡資訊；
- 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安全部長的書面批准，否則在工作場所、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；
- 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，皆必須立即告知下列人員之一：

- 主管或任何其他管理階層成員；
- 部門/營運經理；
- 人力資源經理或業務夥伴；
- Thomson Reuters 全球安全部門。

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，然後再告知直屬管理人員。

可能牽涉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。

《工作場所暴力預防政策》的完整內容可在 Thomson Reuters 內部網路上取得。

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。

遵守法律、規則與規定

瞭解並遵守適用於您工作或職務的所有法律、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企業的 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；
- 參加定期培訓，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，向支援您的企業的 Thomson Reuters 律師諮詢。

遵守適用的貿易限制、出口控制及抵制——貿易限制及抵制可能限制我們跟特定國家、實體公司或個人進行業務往來的能力。特定國家會維護這些受限國家、實體公司或個人的清單。在某些情況下，我們在向規定的國家、實體公司或個人出口某些產品、軟體或技術之前，必須獲得明確的許可或授權。簡言之，您應當瞭解您的客戶以及我們與之有業務往來的其他對象。如果您有所疑慮，請聯絡支援您的企業的律師。

遵守適用於 Thomson Reuters 的環境法律與規定——您有責任在經營我們業務時遵守環境法律與規定，盡量減少對環境的任何不利影響。我們會遵循政策、指南和管理系統，以確保污染防治、資源效率以及負責任的原料採購。如果您的工作需要接觸受管制和/或有害的材料，或如果您參與對這些材料的決策，您應該瞭解如何安全地處理這些材料並確實履行。如果您有所疑問，應立即與經理、人力資源部門和/或環境健康和安安全小組聯絡。

當地習俗——我們必須認識經商地區的利益。除了遵從法律與規定之外，您還應尊重東道國的當地習俗（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 – 如果您發現自己處於據您相信可能違反法律、規定、本規範或 Thomson Reuters 其他政策的情況，您應當報告違反事件或據您相信或懷疑可能違規的事件。您可以將您的疑慮報告給經理、人力資源部門或支援您的企業的 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、匿名地報告。

問：我正在尋找某一法律的概要，我知道該法律適用於我們企業。我應該跟誰聯絡瞭解情況？

答：您應當先打電話給支援您的企業的 Thomson Reuters 律師，看他或她能如何幫助您。

問：我們剛收到我們希望與之有業務往來的一間公司的合約草案，但我不能肯定條款是否「標準」。我應該跟誰聯絡以討論法律問題？

答：您應當跟支援您的企業的 Thomson Reuters 律師或合約管理員聯絡。

證券法與內線幕交易

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。

我們的一些管理人員、董事及員工可以接觸有關 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 或其任何企業的管理人員、董事或員工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。重大非公開資訊相當於內線資訊。

重大資訊——「重大」資訊是指與 Thomson Reuters 的業務、事務或證券直接或間接相關的資訊，如果將其普遍公開，就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。另外還必須釐清一點，如果「非公開」資訊出現在部落格或其他社會媒體上所張貼的謠言或「小道消息」中，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」最常見的例子是關於尚未公開披露的收益或財務業績資訊。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。

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。

不要向他人透露資訊——您應小心不要故意或無意間向別人透露有關 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。證券法律和規定也禁止根據這些「指點」來進行交易。

此外，您應該避免與 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。

證券法與內線幕交易

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。

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，您應當查閱我們的內線交易政策全文。

問：作為我工作的一部份，我最近對我們的一家客戶瞭解很多，而他們的股票已經公開上市交易。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：不可以。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。

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企業的 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，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材料。

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，請向支援您的企業的 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。

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，您必須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。

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

Reuters 律師聯絡，就有關合約或條款的解釋徵求意見及幫助。

答：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，或者跟支援您的企業的 Thomson

贈送與接受禮品、款待或付款

在贈送與收受禮品方面，運用您的最佳判斷力。

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，除非得到支援您的企業的 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況，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企業的 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，也請記住我們的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。

贈送與接受禮品、款待或付款

在贈送與收受禮品方面，運用您的最佳判斷力。

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企業的 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》。

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，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：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，向支援您的企業的 Thomson Reuters 律師諮詢。

贈送與接受禮品、款待或付款

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：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。我們決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：是的。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。除非我付出 \$100 現金作為「加速費用」，否則該程序將會耗費 4 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，但違反了

Thomson Reuters 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。

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。

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，這樣做永遠是個好主意。共謀違犯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）。違犯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，這些協議有時候也可能引起反壟斷問題。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；或
- 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），而諸如此類的不平等將對競爭有負面的影響。

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好、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。

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

當先跟支援您的企業的 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。

公平競爭、反壟斷與競爭情報

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。

收集競爭對手的資訊——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企業的律師諮詢。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，請聯絡支援您的企業的 Thomson Reuters 律師。

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。

對於違規行為的懲戒行動

違反本規範可能造成後果。

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，直至並包含終止聘用，且必要的話，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。

問題及如何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。有幾種報告方式可供選擇。您可以自由使用讓您感到最為自在的通訊方式。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。

自我報告——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。

保密與匿名報告——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/或匿名地報告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，或者您可能希望報告對您的經理或主管行為的疑慮。Thomson Reuters 員工可以用電話或電子郵件，保密、匿名地報告違規行為，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縱您撥出電話號碼的其他裝置。
- 電子郵件。您可以透過 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報告疑慮，除非所報告的事項關係到會計、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，而您的疑慮或問題與會計、審核、詐欺和類似事項 (例如工作環境相關事項) 無關，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企業的 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。

問題及如何舉報疑慮與違規行為 (續)

處理報告與投訴 – 無論您是聯絡您的經理、主管、人力資源代表、支援您的企業的 Thomson Reuters 律師，或是熱線，我們都會：

- 認真對待您的問題、報告或投訴；
- 蒐集資訊來回答您的問題或疑慮；
- 將您的問題、報告或投訴轉交至 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。

保留報告、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，追縱收理、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、支援您的企業的 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。

懲戒程序 — 如前面所說，違反法律、本規範或我們的其他政策可能導致懲戒行動，直至並包含終止聘用及/或移送法辦。

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，直至並包含終止聘用和/或移送法辦。

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。

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、支援您的企業的 Thomson Reuters 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。

商業行為與道德熱線

電子郵件：ethics@thomsonreuters.com

電話：+ (1) 877.373.8837 (如果您在美國和加拿大境外，請使用您所在國家的存取號碼免費撥打)。

網路：www.compliance-hotline.com/ThomsonReuters.jsp

公司法律部門

電子郵件：legal@thomsonreuters.com

公司法規遵循與審核部門

電子郵件：corporatecompliance@thomsonreuters.com

全球安全部門

電子郵件：globalsecurity@thomsonreuters.com

環境健康和安全部門

電子郵件：ThomsonReuters.HealthandSafetyDepartment@ThomsonReuters.com

資訊和 IT 系統安全部門

securitymatters@thomsonreuters.com

內部網路上可以找到「安全事務」網站。

記錄的管理

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。請務必僅在您無法使用電腦時使用紙本確認。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 保留隨時全部或部份地修改、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 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