



REUTERS/Toby Melville

# 信任至關重要

## 商業行為及道德準則



REUTERS/Navesh Chitrakar

# 目錄

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



# 執行長寄語

Jim Smith



敬愛的各位同仁：

我們的業務取決於透明度，以及我們堅持做對的事的決心。我們的客戶仰賴我們資訊的準確性、系統可靠性，以及我們營運所憑藉的誠信。**信任**是我們的財富。

本《商業行為與道德準則》表述我們致力於法規遵循與誠信的承諾，並重新強調界定我們本質的價值觀與原則。此準則明定我們全體對自己和彼此應有的期許，並提供加強的資源，以引導我們的決定。

我們以極其恪守原則的立場營運，我們的成功就取決於此。

感謝大家各盡己職，讓我們一直配得上「提供解答的公司」之美名。

謹祝安康！

A handwritten signature of Jim Smith.

Jim Smith

董事長暨執行長

# 信任至關重要

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

在這瞬息萬變的全球經濟下，我們提供備受信任的解答。我們的客戶信賴我們每一份子，而我們也彼此信賴。取決於我們每天以個人和團隊立場所採取的行動與所做的決定，我們可以扶持並繼續贏得這樣的信任，但也有可能破壞此信任。

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

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

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

## 我們的價值觀與行為

**信任：**我們以誠信與獨立自主行事，要求自己和彼此在一切所做所為上合乎道德且可靠。也就是說，我們：

- 恪守誠信、獨立自主與絕不偏頗的信任原則
- 確保我們交付的產品與服務之準確性與完整性
- 行事秉持道德與透明度
- 在我們的所言所行中展現一致性

**夥伴關係：**我們與彼此、客戶和業界合作夥伴一起合作，提供優越的結果與體驗。也就是說，我們：

- 與他人一同合作，以發展聯合解決方案，並破除內部障礙
- 與他人一同合作時，推斷對方懷抱善意。我們的競爭對手是在外面
- 公司全體彼此分享想法與資源，以擴展其規模與發揮影響力。我們大家都是管理資源，而不是獨佔資源
- 與同事和業界夥伴建立有效的關係，幫助他人成功



REUTERS/Fayaz Kabli

**創新：**我們不斷創新，在動態的商業環境中為客戶提供服務、帶動成長，並贏得勝利。也就是說，我們：

- 樂於嘗試新事物，並從中學習；抱持好奇的態度
- 藉由預期客戶需求，大膽採取行動，並掌握新商機
- 挑戰現狀，以找出更好的做事方式
- 直言提報、分享看法，並鼓勵其他人起而效尤

**績效：**我們不只交付結果，更會在正面影響世界的工作上表現卓越。也就是說，我們：

- 為自己努力的結果負責、掌握速度與時效，並實現目標
- 力求精簡
- 展現卓越執行力
- 紿予並尋求適時、率直且可行的意見

#### 價值觀與行為

## 信任原則

在遵循本《準則》時，我們每個人都必須謹記，《Thomson Reuters 信任原則》是每位員工的行為指引，而且適用於 Thomson Reuters 每位成員。這些原則是公司的寶貴資產，不僅讓 Thomson Reuters 超群出眾、連貫企業內涵，更是為客戶提供所需信任解答的基礎。這些原則詳述如下：

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

#### 信任原則

# 全球通用的準則

Thomson Reuters 在世界各地有數千位員工，營運受眾多的法律與規範管轄。有時我們會專門針對特定事實與情況來做出決定和採取行動，但是無論我們在何處營運，我們的價值觀與原則都不會改變。本《準則》強調這些價值觀與原則，同時也提供一項實用資源，供查明政策、引導決定，以及幫助員工與他人了解在何種情況下應如何尋求協助。

藉由實踐公司價值觀和遵循《準則》，我們每個人都能幫助激發創新、建立夥伴關係，並推動績效。我們的價值觀與本《準則》能幫助引導如何與我們的客戶、業務夥伴、同事，以及我們工作和生活所在的社區建立關係。

本《準則》適用於 Thomson Reuters Corporation 與我們公司持有多數股份或控管子公司的所有員工、一般與高層主管，以及顧問、約聘人員、臨時員工與為我們公司或代表公司履行服務的代理人（例如我們的業務夥伴）；也應讓為 Thomson Reuters 或代表 Thomson Reuters 行事的任何第三方知道，他們有義務遵循本《準則》。

本《準則》適用於我們從事業務所在的每個國家 / 地區。倘若本《準則》與適用於我們工作的當地法律和 / 或補充政策之間有任何抵觸，我們必須遵循限制最嚴格的規定。本《準則》的各個部分均包含原則陳述、該原則為何至關重要的解釋，以及應採取的具體行動與提供協助的資源。如果我們任何人對於本《準則》的適用方式有疑問，均應尋求協助。



REUTERS/Alessandro Bianchi

## 受監管實體

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

## 豁免

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

## Reuters 記者

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

# 我們的義務

## 人人有責

所有的 Thomson Reuters 員工均有義務要求自己和彼此遵守本《準則》所述的政策與高道德標準。也就是說，我們每個人均應詳閱並了解《準則》，以及任何可能適用於我們的補充內容，並依之行事。如果您對於《準則》的任何部分感到不確定，或不知道有哪些適用於您的補充內容以及如何查看這類內容，請務必尋求協助。 除了恪守我們的價值觀之外，我們全體也應：

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

任何未遵循適用於我們每個人的法律、規則或規範、我們的《準則》，或 Thomson Reuters 的任何其他政策或規定之情況，均可能面臨懲戒處分，最高可包括解雇和 / 或法律訴訟。

## 領導者與經理的職責

Thomson Reuters 的領導者（包括經理與主管）均應恪守自己要求其團隊的同樣高標準。在培養透明公開、開放溝通與信任的文化，並將此文化從同仁延伸到客戶與業務夥伴的方面，領導者扮演關鍵角色。為了幫助達成上述目標，領導者應：

- 每日實踐我們的價值觀
- 聆聽團隊成員所提出的疑慮（無論疑慮是大或小），並採取行動
- 對適用於其團隊的法律、規則、規範與政策知之甚詳
- 親自處理或視情況向上提報法規遵循問題
- 彰顯並認可那些實踐我們的價值觀以及重視長期成功勝於短期收益的決定
- 展現負責以及願意聆聽所有觀點的態度
- 安排時間定期與團隊討論道德與法規遵循的重要性
- 鼓勵同仁與他人在有問題或疑問時，聯絡其主管或公司律師，並即時坦率舉報任何不道德或違法的行為，或是法規遵循問題

# 做出合乎道德的決定



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



# 直言提報與尋求協助

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

我們鼓勵您每當有疑慮時就提問並**尋求協助** ，即使您不確定是否發生了有問題的狀況，也請直言提報。您有幾種提報方法可以選擇，最直接的資源就是您的主管、人力資源部，或負責支援您的業務或職能的公司律師（在本《準則》中一律稱為「公司律師」）。

可能有某些情況，本《準則》規定需要先取得核准，才能採取特定行動。在這類情況下，如果未指明核准人，應先與公司律師討論。

## 舉報詐欺或疑似詐欺

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

## 匿名與保密

當您在舉報時表明自己的身分，通常會讓調查更詳盡且有效。但是，有時候您可能不放心直接與您的主管談論某一問題（例如該問題涉及您的主管時）。如果您希望匿名舉報或取得資訊或建議，可以登入

<http://www.compliance-hotline.com/>

**ThomsonReuters.jsp**  聯絡商業行為與道德熱線，在上面可找到透過電子郵件、電話或該網站進行舉報的指示。

此熱線是由第三方代為管理，不會有來電顯示、電話錄音，或用其他方式追蹤您的電話號碼。該管道將會予以最大程度的保密，而且只會依知情需要原則分享資訊。

某些地區的法律會將匿名和舉報熱線的使用侷限於會計、稽核、詐欺或類似事宜的相關問題。如果您是在有這類限制的地區工作，而且對於其他事宜有疑慮或疑問時，請**尋求協助** 。如果您是在這類地點工作，Thomson Reuters 將會指導您。如果您需要更多資訊，也可以到公司**資源中心 (the Hub)** 上查看**舉報熱線**  資訊。



REUTERS/Shannon Stapleton

## 嚴禁報復

Thomson Reuters 嚴禁對出於真誠進行詢問、舉報指控，或真誠參與調查的任何人，展開報復行動。「真誠」不表示您必須判斷正確或是有不容置疑的證據，只表示您必須合理認為您所舉報的事情真實準確。如果您認為有人正在報復或打算報復您或其他人，[請尋求協助](#)。

## 調查

調查將會立即展開徹底進行，並且予以最大程度的保密。

投訴與舉報相關資訊將會視情況由人力資源部、法務部或內部稽核部負責保管。獲指定的部門將負責保管任何這類舉報或投訴的記錄，並追蹤這類舉報或投訴的接收、調查與解決。

## 公平處理與懲戒處分

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

不配合調查可能會面臨懲戒處分，最高可包括解雇和 / 或法律訴訟。不配合調查包括：

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



REUTERS/Tim Wimborne

# 信任對我們的人員至關重要

提供均等機會 15

營造尊重以待的職場 16

迎接多元化與包容 19

確保職場安全、保全與健康 20

# 提供均等機會

## 公司信任我們會 .....

... 提倡均等就業，並為合格對象提供合理的職場條件。

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

我們也會為合格的身心障礙者以及有虔誠宗教信仰的同仁，提供合理的職場配合。針對上述目的，「合理的職場配合」是指修改或調整工作職務或工作環境，讓員工能履行必要職能，同時不會對 Thomson Reuters 造成過度負荷。如果您認為自己需要某一職場配合才能在所屬職位上履行必要職能，或是需要宗教方面的配合，或有疑問，請聯絡您的主管或人力資源部。

### 職場政策要點

#### 融會貫通

**問** 我正在考慮兩位有類似履歷資格的工人選。其中一位有身體障礙，這可能會影響他在辦公室裡的行動能力。公司是否允許我在評估兩人選時將這點納入考量？

**答** 您不應假定身心障礙會限制個人履行其工作的能力。但是如果您合理認為，此身心障礙會在合理狀況下，影響個人在該份工作上履行必要職能的能力，則應聯絡人力資源部，以討論是否可以提供合理的職場配合。



# 營造尊重以待的職場

## 公司信任我們會 .....

... 積極營造每個人備感尊嚴且受到尊重的工作環境。

## 為何此點至關重要

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

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

## 我們如何做到

### 反歧視

我們絕不容忍歧視行為，也就是說，我們絕不容許基於下述理由的不平等待遇：

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



REUTERS/Toby Melville

## 騷擾與霸凌

我們也絕不容忍在我們的各個職場上有任何類型的騷擾行為，包括性騷擾與霸凌。我們支持職場上的個人尊嚴，不論騷擾行為的加害者或受害者是員工、主管、業務夥伴、客戶、顧問或訪客。

也就是說，我們絕不容許任何行為：

- 如該行為的意圖或後果是營造一個令人生畏、惡意或令人反感的工作環境，或是對某人的工作機會有其他不良影響
- 明示或暗示屈服接受性行為是獲得聘僱或升遷的條件

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

### 騷擾與霸凌範例

#### 騷擾範例可能包括：

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

#### 性騷擾範例可能包括：

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

#### 霸凌範例可能包括：

- 羞辱、威脅或謾罵
- 挑釁行為
- 取笑或戲弄
- 施壓某人做不想做的事

## 為職場安全直言提報

如果您在職場上目睹不當行為，無論做出此行為的人是主管、業務夥伴、客戶、顧問或訪客，都請直言提報，不要視而不見。如果您願意直接指正當事人，您當然可以這麼做。但是您不一定要這麼做。無論是何種情況，您都應聯絡人力資源部，或尋求協助  (如果您認為該特定情況可能需要保全服務中心或 SOC  的協助，請聯絡該中心)。

如果 Thomson Reuters 判定確實有違反此政策的行為，將會立即採取適當行動，這可能導致懲戒處分，最高可包括解雇。

### 主管

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

## 融會貫通

**問** 我發覺到一位客戶持續做出稍微具有性意味的評論，而這似乎讓我的一位同事感到不舒服。如果這位同事從未向公司投訴，我是否有什麼方法可以幫這位同事？我們是否必須為了維持與客戶的關係，而容忍這樣的行為？

**答** 即使該行為的明顯對象未投訴，當事人還是可能會覺得不舒服，您應與人力資源部討論。雖然 Thomson Reuters 重視與客戶的關係，但我們絕不希望我們的員工是在不舒服的工作環境中工作。公司會採取適切步驟，來處理這種行為。



# 迎接多元化與包容

## 公司信任我們會 .....

... 培養包容性職場與多元化員工，反映出我們所服務的各種不同客戶與業界。

## 為何此點至關重要

我們在合作時能發揮最好的工作表現。當我們的員工有廣泛多樣的技能、專業知識與經驗時，會強化同仁彼此之間以及與客戶合作的能力。我們能提供的觀點越多，就越會有更大的創新潛力。所有員工越覺得受到重視，並且能自由發揮自己的所有潛力，就越能在我們全體之間培養出更多信任。

簡而言之，堅持多元化與包容不僅展現我們的價值觀，也會助長我們在全球市場的競爭火力。

## 我們如何做到 多元化

我們營造一個具包容性的職場，讓所有同仁在其中能受到重視，並有機會發揮自己的所有潛力。

我們支持所有類型的多元化，包括在想法、經驗與風格方面。我們知道這會帶動創新，並提供一大競爭優勢。

### 資源中心上的全球多元化與包容

# 確保職場安全、保全與健康

## 公司信任我們會 .....

... 確保工作環境首重健康、安全與周全保護。

## 為何此點至關重要

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

## 我們如何做到

### 健康與安全

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

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

### 安全性

我們透過以下做法善盡己職，以確保職場的安全性：

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

### 威脅、職場暴力與武器

我們絕不容許職場中出現任何暴力行為或威脅、恫嚇或敵視，無論對象是針對同仁、業務夥伴、客戶或訪客。我們也絕不容許：

- 在 Thomson Reuters 租借或擁有的任何設施內、在 Thomson Reuters 贊助的活動場合或為公司出差時，持有武器或危險裝置，除非法律允許，並且事先取得全球 / 地區保全主任的書面核准
- 會傷害或可能傷害他人的行為
- 做出或發出騷擾或威脅言論（無論這類訊息如何送達）
- 會損壞或可能會損壞財產的行為
- 跟蹤或監視他人
- 做出或威脅做出暴力舉動



REUTERS/Srdjan Zivulovic

如果這類活動會負面影響公司的聲譽或員工的利益或人身安全，則此政策可延伸適用於工作以外的活動。如果您覺得某人正受到威脅或暴力對待、擔心某人可能傷害自己，或看到可疑情況，請立即保持安全距離、報警、依照緊急應變單位的指示行事，並以電話聯絡保全服務中心。如果有威脅生命安全的緊急狀況，請先聯絡當地警方或緊急應變單位，然後再聯絡**保全服務中心**。



如果這類活動會負面影響公司的聲譽或員工的利益或

**資源中心上的全球安全部門**

**公司安全事件通報單**

**Point 上的職場暴力防範政策**

## 融會貫通

**問** 我有個家庭問題可能會威脅到我的人身安全。我需要向公司揭露嗎？

**答** 如果您有家庭或個人問題可能會危及或影響到職場上的安全（例如保護令或限制令），應通報人力資源部與**保全服務中心**。這是幫助您確保自己以及同事人身安全的一個最好做法。也請參閱職場暴力防範政策。



## 毒品與酒精

毒品與酒精對職場上的每個人都可能構成危險。Thomson Reuters 絶不容許職場中有人持有、吸食、購買、販售、企圖販售、流通或製造違法毒品。我們也絕不容許員工在職場中或於進行公司業務時，酗酒 / 不當飲酒、濫用或不當服用處方藥。

也就是說，我們：

- 不在受到藥物或酒精影響時到公司上班
- 不會在 Thomson Reuters 內部在未事先獲得 Thomson Reuters 的明確授權下，持有酒類或飲酒
- 在 Thomson Reuters、客戶或我們支持的組織所贊助的活動上飲酒時，會運用良好判斷力

員工違反此政策將面臨懲處，最高可包括解雇。如果違規涉及違禁藥物或其他違法活動，也可能遭執法單位逮捕和起訴。在法律允許的範圍內，Thomson Reuters 保留採取適當步驟調查是否遵循此政策的權利，包括但不限於請合格醫藥專業人員進行毒品和 / 或酒精檢驗，以及在職場中進行搜索。

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

## 融會貫通

**問** 如果我有物質濫用問題，公司是否提供任何相關協助？

**答** Thomson Reuters 提供的多項員工計畫可能可提供相關協助。請詢問人力資源部，以了解您所在當地可取得的服務。





REUTERS/Mark Blinch

# 信任對於我們的市場至關重要

辨認和避免利益衝突 24

公平誠實地進行交易 28

在全球市場內工作 30

# 辨認和避免利益衝突

## 公司信任我們會 .....

... 在行事時，以 Thomson Reuters 的最佳利益為考量，並規避即使只是看似會降低判斷力的情況。

## 為何此點至關重要

我們的客戶與合作夥伴仰賴 Thomson Reuters 提供備受信任的解答。每當我們的個人利益會干擾或看似會干擾公司的利益時，就可能會發生利益衝突。當我們採取的行動或持有的利益可能會讓我們難以客觀且有效地做好我們的工作時，也可能會發生利益衝突。這些情況可能導致我們的判斷力以及我們的產品和服務遭受質疑。而我們與客戶以及合作夥伴長期累積下來的信任關係一旦破裂，就可能難以重建。知道如何辨認並稟報或規避潛在利益衝突，我們就能保護公司聲譽以及有效經營業務的能力。

## 我們如何做到

我們時時規避實際或察覺到的利益衝突。也就是說，我們：

- 盡責識別可能會降低或看似會降低判斷力的情況
- 如果懷疑有潛在利益衝突，請尋求協助 

- 以書面向適當的主管或人力資源部稟報任何潛在利益衝突，和 / 或事先以書面向公司律師或企業法規遵循部澄清此事，並且依照所做出的任何決定行事
- 進行任何商業交易時，將公司利益放在任何個人利益或收益之前

牢記並非所有利益衝突均被禁止。有些利益衝突如果已稟報且獲得核准，則可准許。利益衝突常發生於以下一些常見情況。

### 親朋好友

如果您或您與之有密切關係的人收受不當個人利益（例如現金、禮物、娛樂款待、服務、折扣、貸款或保證），或是後者因為您在 Thomson Reuters 的職位，而被 Thomson Reuters 選為供應商、顧問或業務夥伴，即可能發生利益衝突。

我們與之有密切關係者的利益可能會不當影響我們的決定，而我們每個人都必須避免讓自己處於這樣的情境中。



REUTERS/Tobias Schwarz

這表示我們應避免：

- 直接或間接督導我們與之有密切關係的同事
- 參與雇用我們與之有密切關係的人，若這類個人已在公司任職，則應避免晉升其職位或影響其薪酬、福利或機會
- 參與 Thomson Reuters 與這類公司的交易：我們與之有密切關係之人所擁有的公司或雇用這類個人的公司。如果您或您與之有密切關係的人持有客戶、供應商或競爭對手公司的股份超過 1%，即可能會有利益衝突

## 融會貫通

### 問 本《準則》如何定義「密切」關係？

**答** 在本《準則》中，「密切」關係是指與配偶、伴侶、父母、祖父母、兄弟姊妹、子女或孫子女的關係。但是，也可能是指與您家裡任何成員的關係或任何情侶關係。也可能是指與遠親或朋友的關係，只要與此人的關係可能會影響或看似會影響您的判斷，即為密切關係。



## 融會貫通

**問** 我覺得我的主管正與一位同事交往。公司允許這樣的行為嗎？

**答** 主管與其直接下屬或其團隊中的下屬交往，並不恰當。即使此交往關係看似兩廂情願，但只要其中一人的權力職位高於另一人，就可能形成利益衝突。兩位當事人應與人力資源部討論此問題，並藉由其他職位安排改變既有的上司下屬關係，才能繼續此交往關係。



## 公司機會

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

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

## 在外兼職

唯有在外兼職不會干擾我們的判斷力或能力，而能在 Thomson Reuters 盡自己最大能力履行個人工作職務的前提下，才可在外兼職。這表示在 Thomson Reuters 任職期間，我們每個人應：

- 確保我們與其他公司的聘僱或約聘關係不會影響我們在 Thomson Reuters 的工作
- 事先取得核准之後，才能擔任其他公司的高層或一般主管（與 Thomson Reuters 或我們的業務無關的私有家族企業則除外）
- 絶不接受可能會導致我們不當公開公司機密或專有資訊的工作
- 絶不與 Thomson Reuters 競爭，或為我們的競爭對手工作
- 絶不用公司的資源或在公司上班的時間，來處理兼職工作、個人事業、另一家公司董事職位或個人立場相關事務



REUTERS/Kim Kyung-Hoon

## 組織的利益衝突

與政府洽商時，我們應避可能給予 Thomson Reuters 不公平的競爭優勢，或可能影響我們個人客觀進行工作的能力之情況。也就是說，我們：

- 遵守美國聯邦採購條例 (FAR) 的所有要求，以及所有我們營業所在國家的類似規範條例
- 秉持誠意竭力處理並化解任何與組織有利益衝突的指稱

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

# 公平誠實地進行交易

## 公司信任我們會 .....

... 公平、公開且全力以赴地競爭。

## 為何此點至關重要

妨礙競爭的做法會傷害客戶並扭曲市場。這類做法會破壞合作夥伴對我們的基本信任，嚴重地傷害與合作夥伴的關係。競爭法與反壟斷法均禁止公司與競爭對手、客戶、供應商或第三方做出會阻礙競爭的協議。雖然競爭法既複雜且不斷改變，但我們仍須清楚這方面的法律。如果我們未依法行事，將可能傷害公司的聲譽，導致 Thomson Reuters 和我們本身有可能遭處高額罰鍰，甚至可能面臨刑事起訴。

## 我們如何做到

### 公平交易

無論是競爭對手、客戶、供應商或證券持有人，我們均秉持公平與尊重的態度。也就是說，我們：

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

- 履行我們承諾的約定
- 做出誠實正確的廣告與行銷聲稱，避免誇大、不實陳述和模稜兩可
- 做出比較式聲稱時特別謹慎小心，絕不貶低或以不公平的方式批判競爭對手的產品或服務
- 不以違法或不道德的方式收集競爭情報 (詳見 **競爭情報** [4])

## 競爭與反壟斷

我們恪守應遵守的所有競爭法與反壟斷法，即使是很可能會讓我們有看似違反這類法律之虞的情況，也會加以規避。這表示我們絕不為了以下目的而與競爭對手協商：

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

由於競爭法與反壟斷法如此複雜，而且國與國之間有一些例外和不同規定，所以在您採取任何可能被視為妨礙競爭的行動之前，應先請教公司律師。



REUTERS/Beawiharta

- 競爭規範
- 競爭情報政策
- 製作更好的文件
- 公平競爭提要傳單

### 請在行動之前先詢求建議

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

- 採用客戶的定價（例如高折扣）或授權條件，以封鎖或不當妨礙競爭對手
- 以低於成本的價格銷售任何項目
- 將任何產品的銷售、服務或折扣與其他產品連接
- 簽署獨家經銷或鎖定協議
- 在相同產品上，給客戶、供應商或經銷商的待遇不同等
- 限制經銷商可銷售的對象和售價，或同意在 Thomson Reuters 的第三方產品或服務轉銷上施加類似限制
- 施加任何不競爭或其他類似限制，或同意對 Thomson Reuters 施加類似限制

### 融會貫通

**問** 我最近參加了一項會議，一家競爭對手的員工過來和我談他們公司剛推出的一項新產品。雖然她沒有提到有關定價或利潤的任何事情，但我還是覺得不妥。在這種情況下，我應該怎麼辦？

**答** 如果與競爭對手的任何對談讓您感到不妥，最好的做法是盡可能快速和禮貌地結束對談。切記，即使這位員工並未透露定價或其他敏感資訊，她說的某些話仍可能讓旁聽者認為有違背反壟斷法之疑。如果您需要更多說明，或想要確定發生的事不會違法或可能看似違法，請聯絡公司律師。



# 在全球市場內工作

## 公司信任我們會 .....

... 在全球市場行事時，展現出負責任的公民風範，所憑仗的是我們的績效表現與創新，而不是倚靠賄賂或其他貪污做法，來贏得業務。

## 為何此點至關重要

賄賂、貪污與違法支付，都會讓我們的社會深受其害。這些行為可能會傷害經濟、瓦解政局穩定，並破壞公眾信任。這類行為也可能導致 Thomson Reuters 被禁止競標合約。此外，也可能導致個人和公司遭處罰緩，甚至面臨拘禁。由於我們團隊有數千位專業人員在全球各地工作，所以無論我們在任何地方遇到賄賂與貪污，皆有能力與義務予以對抗。藉由每日與我們的業務夥伴共同善盡這項責任，我們會持續提高 Thomson Reuters 的聲譽。我們也應憑藉個人與公司在績效表現上的實力來贏得勝利，藉此保護我們工作所在的社區，並幫助落實公平的競爭環境。

## 我們如何做到

### 反賄賂與反貪污

我們絕不容許任何形式的賄賂與貪污。此政策同時適用於公營及私營領域。我們應採取合理的步驟，以確保我們雇用的業務夥伴不會在代表我們行事時，參與違法或不道德的行動。我們要求所有的 Thomson Reuters 業務夥伴達到這些標準，了解我們可能須為他們的行動承擔責任，因為無論他們的行動是好是壞，都會為公司帶來影響。也就是說，我們：

- 絶不提議或接受賄賂、回扣
- 絶不給予快件或「疏通」費，即使此行為在有此索求的國家屬於合法
- 如果遇到賄賂提議、被要求行賄或給予快件費，請向主管和公司律師通報此事
- 只可提議或接受合理的款待與業務支出
- 如實且正確記錄所有款項與收據
- 在僱用業務夥伴之前，進行在程度上與風險對應的盡職調查



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

如果您對於賄賂或貪污有任何疑問，請尋求協助。②①

#### 反賄賂與反貪污政策

#### 銷售與政府業務夥伴管理政策

#### 識別政府公職人員

我們的反賄賂與反貪污政策同時適用於公營及私營領域。但是，與政府公職人員洽商尤其具有高風險，因為嚴格的規則與規範經常禁止給予政府公職人員任何有價物。有些政府公職人員容易識別，有些則不然。政府公職人員可能包括：

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

## 賄賂的許多形式

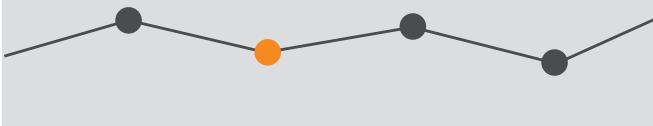
賄賂的形式可能是提議或給予任何有價物，以做為優惠待遇的交換條件或獎勵。有許多商業互動在意圖取得優惠待遇的動機驅使下，就可能從正當轉變成貪污，包括給予或接受：

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

## 融會貫通

### 問 什麼是加速或「疏通」費？

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



## 禮品及款待

我們在給予和接受禮物時，應運用最佳判斷力，以避免看似不當影響的情況。也就是說，我們：

- 確保給予或接受的所有禮物、膳食、服務和娛樂不常發生，而且價值不過高
- 遵循我們營業所在地的適用法律與規範
- 拒絕給予或接受現金
- 絶不給予或接受任何有價物，如果該有價物看似不恰當地迫使某人依特定要求行事，或是如果事件被公開，將會讓任一方難堪
- 知道當牽涉到政府公職人員時，若沒有公司律師的事先核准，絕不可提議或接受禮物、膳食、服務或娛樂。
- 知道規範我們所有事業單位的相關禮物政策（並牢記有些事業單位的政策可能限制更多），以及可能接受我們所贈禮物的任何他方之政策，並確保不會違反這些政策。如有需要，請諮詢公司律師。
- 了解在某些國家，退回或拒絕接受禮物可能是冒犯的行為，若遇到這類情況，可以先代表 Thomson Reuters 收下禮物，然後請示主管如何處理該禮物

如果依照本《準則》的規定，您對於任何禮物、膳食、服務或娛樂是否可接受有任何疑問，請**尋求協助**。**?**

## 反賄賂與反貪污政策

## 什麼是可接受的禮物？

判定什麼是「價值不過高」時，需依照誠信原則加以判斷。其定義可能會依情況而異。

可接受的禮物和娛樂一般包括：

- 印有公司標誌的宣傳物品
- 洽商時的中等價值膳食和娛樂
- 當地運動賽事或文化活動的門票
- 依慣例在全國節慶贈送的一般價值禮物
- 透過摸彩、競賽或其他產業活動不定期贈送或收到的獎品

不可接受的禮物和娛樂一般包括：

- 現金或等同現金價值
- 無清楚商業目的的活動、旅行或甚至膳食
- 紿予政府公職人員或從其收到的任何有價物

## 決定至關重要

如果您不確定是否應提議或接受禮物，應問自己：

這份禮物背後有何用意？

如果有人發現這件事，您會覺得不安或難堪嗎？

這份禮物是不是在職場以外給予，所以沒有人會知道？

收受方是否有禁止收禮的政策？

我還會認為是對的嗎？或者是不是覺得有什麼蹊蹺？



## 融會貫通

**問** 我們聘請了當地一位關係良好的代理人，幫助我們拿到政府合約。他想送一瓶昂貴的酒給簽發此合約的政府官員，並堅稱這麼做是慣例。我們可能因為這樣做而惹上麻煩嗎？

**答** 沒錯。Thomson Reuters 會須為我們所雇用代理人的行為承擔負責。您必須在一開始就告訴這位代理人，絕不可送禮給公務人員。更重要的是，在聘請此人之前，務必針對此人進行盡職調查，並獲得此人的簽約保證，絕不會以 Thomson Reuters 的名義進行不當支付。



## 制裁、禁運與出口管制

制裁與出口管制可能極為複雜，而且瞬息萬變。由於我們公司的聞名之處在於提供資源與資訊，讓我們的合作夥伴能順利解決棘手的法律問題，所以我們大家更要了解並恪守相關法律與規範。正因如此，我們遵守適用於我們公司的所有出口限制。

也就是說，我們：

- 知道目前遭制裁或遭禁運國家的名單（詳見**資源中心上的貿易管制團體**）
- 絶不與遭制裁的組織或個人有未獲授權的業務往來
- 依據美國財政部外國資產管制辦公室的特別指名國民與遭封鎖個人名單（常簡稱為「OFAC SDN」），以及其他國家的類似名單，系統性地過濾潛在與現有客戶
- 針對合作夥伴、客戶與潛在客戶進行盡職調查
- 知道正確的出口程序，以及我們正出口的產品或服務、其流向、接收方與用途
- 保持警覺以留意危險警兆，例如透過多個帳戶付款、要求在奇怪的時間付款或付款到奇怪帳戶，以及要求以不同於原來付款方式的形式退款

如果您對於制裁或出口管制有任何疑問，

請尋求協助。

**貿易管制手冊**



REUTERS/Jason Lee

## 融會貫通

**問** 最近我的客戶問我，他們公司在某個遭制裁國家工作的幾位員工，是不是可以訂閱我們公司的一項線上軟體產品。反正我們不會將實體產品出口到這個國家，是不是可以將這些員工加為用戶？

**答** 極可能不行。出口管制涵蓋軟體、硬體與設備。而且看起來，您的客戶很可能是代表該個遭制裁國家的個人或單位。在採取任何行動之前，請尋求協助。

## 防洗錢

洗錢是指透過商業交易來處理經由犯罪活動（例如恐怖主義活動、販毒或詐欺）所得的贓款，以便隱瞞贓款來源、規避申報要求或逃稅。我們遵守所有適用於我們公司的防制洗錢法與防止恐怖份子融資法，而且絕不縱容或通融洗錢。也就是說，我們：

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





REUTERS/Ali Jarekji

# 信任對於我們的資產與資訊 至關重要

尊重我們與他方的智慧財產 38

保護機密資訊與資料隱私 42

以負責的態度使用資訊與通訊系統 46

保護我們的資產安全 48

# 尊重我們與他人的智慧財產

## 公司信任我們會 .....

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

## 為何此點至關重要

智慧財產是我們業務的命脈。從我們為了提供資訊做為客戶利器所建立的系統和資料庫，到為公眾撰寫的報導，再到我們在職場上使用的流程，智慧財產都是展現公司特性不可或缺的要素。正因知道智慧財產對我們和他人的重要性，所以我們特別有義務保護我們建立的智慧財產，並保守所有智慧財產，以免遭不當使用。我們藉此讓公司、同仁和自己處於最佳優勢地位，以持續創新並在市場上贏得勝利。

## 我們如何做到

我們能認清智慧財產在何種情況下應屬於 Thomson Reuters，並採取一切必要行動來保護智慧財產。

也就是說，我們：

- 在法律允許的範圍內，同意 Thomson Reuters 擁有我們在任職期間創造的所有智慧財產（以及相關權利），無論是在我們的辦公室、住家或其他地方創造的智慧財產，只要智慧財產與公司業務相關，或是使用公司資源所創造而成的，便是如此

- 以員工身分所創造的智慧財產，其適用法律所賦予我們的所有相關著作人員權，皆放棄或轉讓給 Thomson Reuters
- 立即向公司披露我們以員工身分所建立的任何方法、系統、流程、設計、構想或其他可申請專利的創作，讓公司能採取步驟予以保護
- 向公司律師通報我們所知道的任何公司著作權、專利、商標或其他智慧財產未經授權被使用的事宜
- 在所有將公開發行的 Thomson Reuters 資料、資訊、服務或 other 產品上註明著作權聲明

### 什麼是著作人格權？

著作人格權是與智慧財產相關的權利，其中包含被認可為創作者的權利，並享有所創作任何作品完整性的權利。《準則》中棄權或轉讓之設計旨在確保 Thomson Reuters 可針對您在任職於 Thomson Reuters 期間所創作的作品採取任何行動。



REUTERS/Athit Perawongmetha

## 他人的智慧財產

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

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

## 何謂智慧財產？

智慧財產例子包括：

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

## 融會貫通

**問** 我們團隊想將公共資料庫中的資訊使用在即將推出的專案中。Thomson Reuters 政策是否容許此種做法？

**答** 雖然好像是大眾可公開存取，但某些資訊仍然可能受到智慧財產權的保護。請聯絡公司律師，尋求指引。

**問** 前幾天我下班後開車回家，忽然有個構想可以改良我們的產品。最終這構想是屬於我的或 Thomson Reuters ？

**答** 這構想屬於 Thomson Reuters 的智慧財產，因為它很可能是透過您任職於公司時所獲得的知識、資源與機會結集而成。如果您覺得是可行的構想，就應該與您的經理分享。



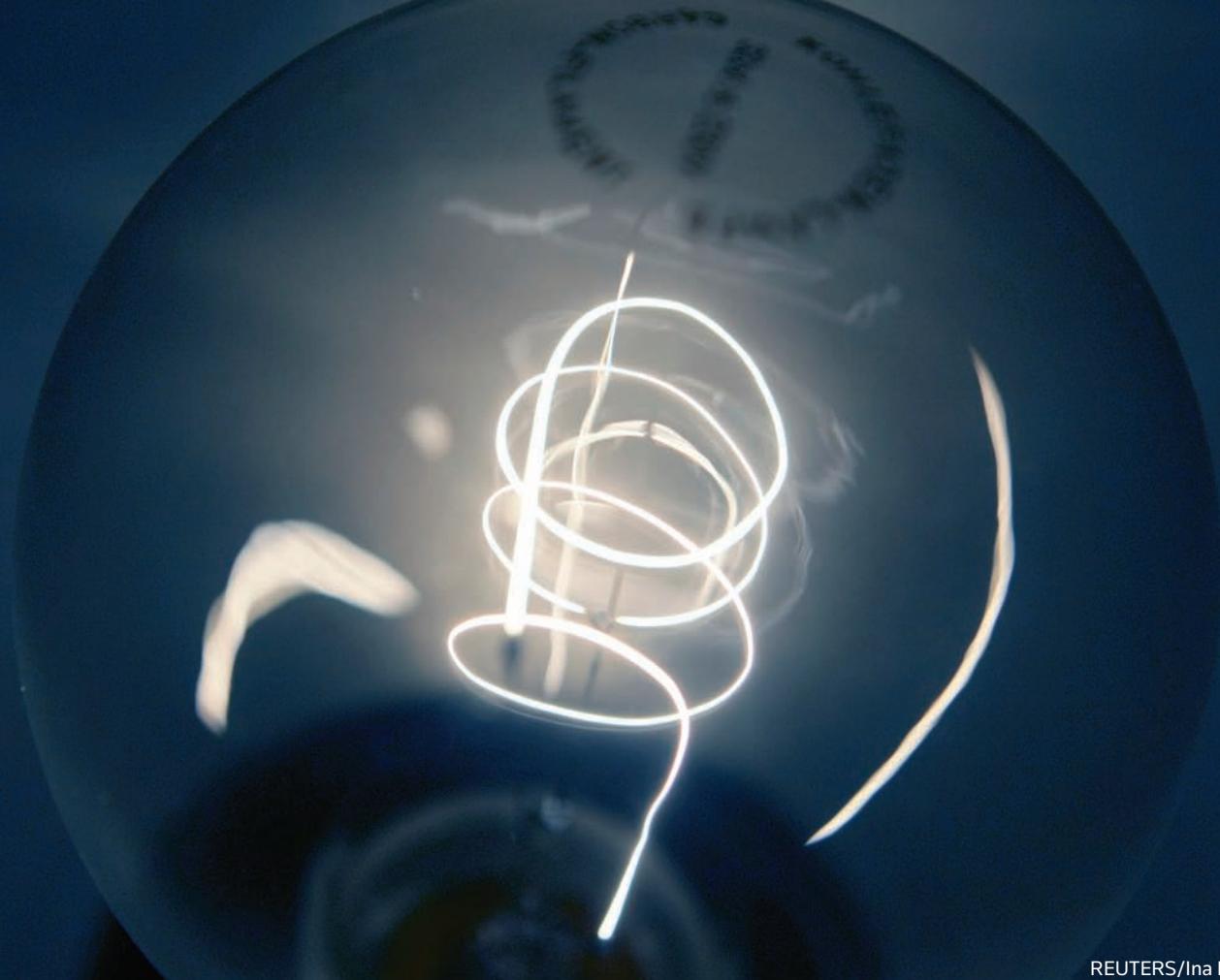
## 競爭情報

我們透過詳盡的研究調查，努力更深入了解競爭對手，以實踐績效與創新的價值。我們只透過合法及合乎道德的管道，獲得有關競爭對手的情報。除了遵守公司有關尊重他人智慧財產權的規則之外，也表示我們要：

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

在蒐尋或使用任何競爭情報之前，請務必確認您了解公司的「競爭情報準則」。如果對於如何運用這些準則有任何疑問，請聯絡公司律師。

- 競爭情報政策**
- 第三方的競爭情報政策**
- 線上收集競爭情報的檢核表**



REUTERS/Ina Fassbender

## 融會貫通

**問** 我是來自競爭對手的 Thomson Reuters 新進員工，我掌握了此競爭對手製程的部分知識。其中有些是機密資訊，有些我認為並非機密資訊。我可以在工作上使用或與 Thomson Reuters 的同事分享哪些資訊？

**答** 您不得以任何形式保存或分享，因任職於該競爭對手而持有的競爭對手業務相關文件。即使只是記憶中的資訊，如果該資訊是機密，您對前雇主負有個人法律責任，要保護該資訊免於公開披露；此狀況與您離開 Thomson Reuters 到競爭對手公司任職一樣，您也有義務保護 Thomson Reuters 的機密資訊。與 Thomson Reuters 分享這類資訊，也可能會讓您與公司同時遭受法律風險。至於記憶中您認為非屬機密的資訊，最好是先與公司律師聯絡，再向任何人披露。



# 保護機密資訊與資料隱私

## 公司信任我們會 .....

... 要守衛並保護我們所握有資訊的機密性與隱私權，  
避免此資訊遭受不當存取、分享或失去。

## 為何此點至關重要

我們的競爭優勢關鍵在於所握有資訊的安全性、隱私性與完整性，不論是屬於我們公司或其他人的資訊都一樣。我們處理機密與個人資訊的方式是讓我們比競爭對手更優越之處，若處理失誤，則不論客戶、同事與公司全都會遭殃。不當處理可能會讓公司在市場上失去優勢、傷害客戶，讓我們容易遭受民事與刑事處罰、創新受阻、妨礙公司績效表現，終致破壞公司的業務關係。

## 我們如何提供 機密資訊

我們在工作或職位上，可能會得知或接觸到與 Thomson Reuters 業務、營運或客戶相關的未公開或內部資訊。如果此資訊未公開發表，就應該視為機密資訊處理。我們不應該與任何人（包括 Thomson Reuters 內部人士）分享機密資訊，除非對方有正當合理的需求必須知道而且我們也經過授權得以分享。機密資訊包含我們最寶貴的一些資產，如下列範例所示：

- 商業機密
- 定價政策與資訊
- 商務或策略性營運規劃與展望，包括合併、收購或撤資計畫
- 有關 Thomson Reuters 或我們公司員工、客戶或業務夥伴的未公開財務資訊
- 在擔任職務過程中或因職位而得知的有關其他組織或個人的未公開資訊

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



- 新產品、品牌或市場研究、開發、計劃或預測
- 客戶資料，包括聯絡資料、規格、偏好及訂閱清單
- 合約與協議，包括截止日期、任何排他性規定及財務條件等條款
- 法律資訊，包括法律特權所涵蓋的資料或資訊
- Thomson Reuters 基於法律或合約義務必須保護的資料（例如，信用卡資料、醫療記錄或個人身分資訊）。
- 公司 IT 系統與基礎架構的相關資訊





REUTERS/Carlos Barria

## 重要資訊安全做法

有效保護資料的方法很多，舉例如下：

- 把機密性文件鎖在檔案櫃或抽屜中
- 使用碎紙機或具備保全功用的碎紙桶來銷毀機密資訊
- 在電腦及其他裝置上，使用密碼保護機密性文件、試算表和簡報
- 儲存及傳輸任何包含機密資訊的檔案或文件時都必須加密
- 在大眾或其他未經授權人員，包括其他同事在內，可能看到的場合中存取資訊時要謹慎小心
- 定期為裝置安全地進行備份
- 連線到公共 Wi-Fi 及利用虛擬私有網路 (VPN) 時必須謹慎處理
- 發生筆記型電腦和其他裝置損壞或遺失、安全事故，以及個人資料外洩等情況時，立即報告**全球服務中心** 

## 資料保護與隱私權

許多國家 / 地區都制訂了資料保護與隱私權的相關法律與法規，管理有關特定個人資訊的收集、使用、留存及傳輸等各項事宜。這是法律上變動極為迅速的一個法律領域。對於有關如何適當地收集、使用、持有或轉讓個人（包括客戶、業務夥伴、行銷聯絡人、員工、承包商、顧問及其他個人等相關）之個人資訊有任何疑問，我們每一個人都應該參考《準則》本節內容中所列出的資源，或是聯絡公司律師。

 **資源中心上的隱私權部門**

 **資訊安全手冊**

## 使用及保護機密資訊與其他資料

我們制訂了資訊安全與隱私權政策及做法來保護資料，涵蓋屬於公司、客戶或業務夥伴的資料。也就是說，我們：

- 在處理資料時，閱讀、了解並遵守《資訊安全手冊》與政策
- 了解 Thomson Reuters 的資料分類情形，以了解應該如何處理資料
- 只用公司核准的儲存裝置來儲存資訊
- 依據適用的資料保護與隱私權相關法律與法規，收集、使用、留存及傳輸個人相關資料與資訊
- 先取得適當授權之後再分享任何機密或個人資訊，其中可能包括取得書面授權及簽署保密協議
- 遵守公司程序來回應提供資料處理做法相關資訊的要求，以確保我們是安全並適當地回應要求
- 確保我們熟悉並遵守公司的隱私權政策
- 即使離開公司之後，都有義務要保護 Thomson Reuters 的機密資訊

 資源中心上的隱私權部門

 資訊安全手冊

## 融會貫通

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

**答** 選擇不參加行銷活動要求隨時都可以提出。這些要求必須在法律規定的明確時間範圍內實踐。請立即聯絡您的事業單位的行銷團隊，並告知他們該客戶選擇不參加行銷活動。

**問** 您接到有關公司資料收集程序的要求，並要求公司針對討論中資料採取行動。該怎麼做？

**答** 您不應該拒絕該要求，依據許多隱私權法律的規定，當事人有權存取或修正其個人資訊；而應該要立即將要求轉達給公司律師或隱私權部門：privacy.issues@tr.com。您應該要在接到要求時，立即執行此動作，因為可能會有具法律約束力的時間限制，而 Thomson Reuters 必須在該期限內回應。



## 呈報資料外洩

只要知道或懷疑可能會發生資料外洩的安全性問題時，不管是意外或刻意進行，都必須隨時**立即**向**全球服務中心**  呈報。立即呈報可減輕外洩的影響，並協助公司迅速採取正確行動來管理此事件、保護資料安全，並降低未來外洩的風險。

## 內線交易

公司中有些人員可以接觸到關於 Thomson Reuters、客戶、供應商，或其他與 Thomson Reuters 有業務往來或協商重大交易或協議之公司的重要非公開資訊。不當使用重要非公開資訊可能會導致觸犯內線交易法，並遭受嚴厲懲罰。我們非常小心地以合乎法律及道德的方式來處理此「內線資訊」。也就是說，我們：

- 如果握有重要非公開資訊，絕不買賣或鼓勵其他人買賣 Thomson Reuters 或其他上市公司的相關持股
- 絶不向他人透露或洩漏資訊消息，亦即絕不向親朋好友等其他人員，透露有關 Thomson Reuters 或其他上市公司的重要非公開資訊，避免他們根據此資訊進行交易或透露資訊給其他人

## 內線交易政策

### 內線人

我們已指定某些人員為「Thomson Reuters 內線人」，這是基於他們的職位、管理職責，或者存取或可能存取有關公司的重要非公開資訊。Thomson Reuters 內線人在買賣或交易公司證券方面受到額外的限制。

### 內線資訊

資訊是否為「重大」且「非公開」取決於多項因素和條件。重大資訊是指此等資訊一經公開，在合理預計狀況下即可能會對任何相關證券的價格或價值造成重大變革或影響。若資訊對理性投資人之投資決策會有重大影響，也是重大資訊。「非公開」資訊是指公眾人士一般無法透過正式的公司溝通管道，如新聞稿、網站貼文、證券申報或分配給股東，或透過廣泛覆蓋率的媒體報導所知道或得到的資訊。重要非公開資訊的範例可能包括：

- 尚未公開披露的收益結果以及任何未來的財務預測或前景
- 企業營運或策略的重大變動
- 重大的潛在收購或銷售
- 主要供應商或客戶的獲益或損失
- 重要新產品或新服務的推出或發表
- 資深管理階層或公司董事會的變動
- 實際或有威脅的重大訴訟案件或重要的政府或監管機構調查

若不確定特定資訊是否視為重要或非公開資訊，請先向公司律師諮詢尋求指引，再從事任何證券交易。

# 以負責任的態度使用資訊及通訊系統

## 公司信任我們會 .....

... 要尊重公司通訊系統，並適當加以使用，以便讓系統盡可能有效率且順暢地運作。

## 為何此點至關重要

Thomson Reuters 幾乎所有工作都是以某種方式，透過公司的資訊與通訊系統每日例行運作。當我們每一個人都各自負起責任適當使用這些系統時，就能保護我們所儲存及傳輸資料的完整性，而且確保所有人員都能迅速存取所需的系統來協助公司繁榮昌盛。同樣地，不當使用會讓我們所有人員容易遭受駭客入侵、資料外洩、關機停工和溝通不良，並產生法律方面的嚴重後果。

## 我們如何做到

我們適當地使用公司資訊及通訊系統。也就是說，我們：

- 限制個人私自使用電子郵件、網際網路與電話
- 除非經過授權的工作職責（如，公司的記者）所需，否則絕不存取、下載或傳送冒犯性質、騷擾、露骨的材料，或以明確或其他不適合職場的方式進行

- 避免一時輕忽、誇張或不正確的陳述，而容易導致誤解或在法律訴訟程序中用來攻擊 Thomson Reuters
- 按傳送之前請三思
- 絶不在辦公用裝置上使用個人軟體，或下載或轉散播有著作權的材料，如音樂和軟體，除非依法獲准執行
- 絶不使用未經授權的點對點軟體來分享有著作權的材料
- 絶不分享供個人用來存取系統的使用者 ID、密碼、存取的詳細資料、軟體、服務或驗證裝置（例如，SecureID 權杖）
- 開啟電子郵件附件時保持謹慎小心，並遵守「點按之前三思」的程序
- 只有事先經過授權，才在 Thomson Reuters 產品上使用即時訊息之類合作工具
- 尊重公司安全控管，並只在獲授權的層級範圍內存取資訊
- 只在事先經過核准，才使用個人裝置儲存或存取公司資料
- 立即向**全球服務中心**  報告任何可疑的外洩或事件

## 資訊安全手冊



## 融會貫通

**問** 我可否使用公司電子郵件地址傳送個人電子郵件給朋友？

**答** 可以，但是您必須有節制、遵守公司有關危險、不合法及不當材料方面的指引，而且不干擾您所從事的工作。務必要記得，當您在公司系統上談論個人事務，您透過公司通訊系統和裝置所傳送或接收的任何訊息，包括電子郵件、社群媒體貼文，以及文字或簡訊訊息，都可能是屬於 Thomson Reuters 的財產並可由公司存取。

### 監控與記錄

在適用法律允許下，Thomson Reuters 保留權利可監控並記錄您使用由 Thomson Reuters 所擁有或供應的資訊、通訊、技術或基礎架構。



# 保護我們的資產安全

## 公司信任我們會 .....

... 要適當使用公司資產，並加以保護免於遺失、遭竊、濫用、損壞及浪費。

## 為何此點至關重要

Thomson Reuters 提供電腦、電話、辦公室用品及設施，目的在於協助公司所有人員發揮展現個人、團隊及整個企業的最佳績效。我們透過尊重的態度，確保這些資產在客戶及同事需要時，保持可存取使用並能充分發揮功能運作。我們也協助確保公司時間和資源是用在正面的行動方案，而不是用來修正可避免的問題。

## 我們如何做到

我們只將公司資產用於合法及經過授權的業務用途。我們將不當、漫不經心地使用或浪費資產視為違反職責，而未經許可將資產帶出公司所在範圍則屬偷竊行為。也就是說，我們：

- 只在經過授權並賦予能力時才能進入公司系統或獲得公司的資訊
- 絶不使用公司資產從事非法活動
- 在不干擾工作且不違反本《準則》的情況下，有節制地將公司資產用於私人用途

- 避免第三方不當使用公司財產
- 立即報告任何遺失、遭竊、濫用、損壞或浪費情形
- 從公司離職時，停止使用所持有或有權存取的全部 Thomson Reuters 資產並歸還給公司



資源中心上的全球安全部門



資訊安全手冊

### 公司資產

Thomson Reuters 的資產舉例如下：

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



REUTERS/Mathieu Belanger

# 信任對我們的控管 至關重要

準確的財務記錄 50

管理我們的記錄 52

合約授權 54

媒體及負責任地使用社群媒體 56

# 準確的財務記錄

## 公司信任我們會 .....

... 要依據公司會計政策和法律要求，保存記錄。

## 為何此點至關重要

我們是公開上市的公司，公司的全球營運要求我們必須遵守各種不同的安全與財務報告義務。當我們每一個人都負起責任，確保所處理的財務記錄是準確且完整時，就能保護公司的誠信聲譽並維護我們對信任的承諾。可靠的財務報告讓股東能夠公正地評估公司的績效、提供管理階層資訊而能以最有效率的方式配置我們的資源，並避免違規情事。

## 我們如何做到

我們為管理階層、董事、股東、政府監管機構及其他人，適時提供準確且公正的記錄。也就是說，我們：

- 負起個人責任，確保所有帳冊與記錄，包括出勤時間記錄、銷售記錄和支出報告，全部都完整、準確並留下適當記錄
- 絶不保存未記錄、未公開或不入帳的記錄
- 絶不假造或扭曲任何交易的事實
- 及時記錄及揭露所有交易，並以文書資料支持
- 核准交易和費用支出或簽署文件時，執行合理的盡職調查

- 了解內部控管的重要並一貫加以遵守
- 只在獲得經理的授權時，才以公司經費支付與業務相關的費用
- 在公開溝通內容以及呈報或提交給證券監管機構及股票交易所的報告或文件中，提供完整、公正、準確、及時，且清楚可理解的披露
- 依據 Thomson Reuters 披露控管與程序及其他內部政策，準備公開披露資訊

### 問 披露控管與程序

## 融會貫通

問 一家承包商要求我們支付他所提供的服務的款項給一家公司而不是給他個人。我們先前是以該承包商自己的名字聘用他。我們可以這樣做嗎？

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



## 融會貫通

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

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



## 提出疑慮

我們有責任對有問題的會計、稽核、披露或控管提出真誠的疑慮。Thomson Reuters 董事會的稽核委員會致力於敦促員工勇於提報這些疑慮，並制訂程序處理針對會計、內部會計控管、稽核事宜及披露控管所提出的投訴。其中包括接收、留存及處理這類投訴的程序，以及保密及匿名提報疑慮的程序。

此外，以詐欺方式影響、脅迫、操控或誤導稽核公司財務報表的任何獨立公開或領有證照的會計師，全部都是違法行為。

**尋求協助** 取得更多資訊，包括如何以匿名方式舉報。

### 詐欺指控的內部舉報與調查程序規定

#### 可舉報的稽核與會計問題

您應該立即報告下列相關投訴或疑慮：

- 在準備、維護、評估或審閱任何 Thomson Reuters 財務報表或記錄時，造假詐欺或蓄意犯錯
- 不遵守內部會計控管流程或缺失
- 在財務稽核或記錄方面，向資深主管或會計人員或由前述人員虛報或假造財務報表
- 偏離完整且公正的報告而非反映公司的財務狀況

#### 可舉報的詐欺

報告您親眼所見或懷疑之其他任何類型的詐欺或不誠實的行動，包括：

- 與客戶、代理商、廠商或其他顧問進行有問題的交易
- 偽造文件或其他文件竄改
- 產品或服務的帳單高於或低於議定的價款
- 以合約所描述之外的任何理由支付款項
- 透過違背日常商業交易方式的中間人支付款項
- 轉帳至或存入個人的銀行帳戶，而不是我們簽定合約的公司
- 盜用、竊盜或侵吞公司或客戶資產
- 在正式合約之外，與客戶口頭約定或未經授權的書面協議
- 意圖不正當影響佣金款項的任何行動

# 管理我們的記錄

## 公司信任我們會 .....

... 要正確地維護及處置電子及實體記錄。

## 為何此點至關重要

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

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

若銷毀或假造與法律訴訟程序相關的文件或電子郵件，可能要負刑責。如果對留存政策有任何疑問，請諮詢記錄與資訊管理團隊。如果對於應否留存文件有任何法律問題，請聯絡公司律師。

### 資源中心上的記錄與資訊管理

#### 記錄是什麼？

記錄是任何記錄下來的資訊（包括電子或實體），是在實行法律義務或對政府有價值或商業交易過程中，由一個組織 / 機構製作或接收及留存的資訊。

## 我們如何做到

我們依據適用的記錄保管政策來收藏、儲存、取得與處置業務記錄。也就是說，我們：

- 一貫地組織電子與實體記錄資訊的歸檔、儲存及取得等作業
- 使用法律、會計、監管或營運要求所指定的適當儲存方法



REUTERS/Beawiharta

## 融會貫通

### 問 我必須留存電子郵件多久時間？

**答** 若電子郵件不屬於業務記錄，且已達成其業務目的，就沒有任何法律或監管規定義務要加以留存，應該加以刪除。若電子郵件屬於業務記錄，或是有法律或監管規定義務必須留存，您應該從個人工作電子郵件帳戶移除，然後用適當方式儲存(例如，存在部門中與該記錄相關的網路資料夾)以備將來供公司參考。我們的記錄留存時間表會依各項業務功能識別各記錄類別。記錄類別一般包括：

- 要留存的記錄類型和類別描述
- 留存期間何時開始
- 留存期間的時間長度

如果您受「法律持留」約束，應該一直留存電子郵件到公司律師通知您留存期間已過。



# 合約授權

## 公司信任我們會 .....

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

## 為何此點至關重要

Thomson Reuters 在所有營運的處所受各種不同的法律與法規約束。即使在締約時犯下的小錯或溝通不良，都可能表示我們無法達到客戶期望的結果、無法取得款項，或是容易造成延遲、遭人採取法律行動及罰款。這些問題也會破壞我們與客戶及業務夥伴之間所建立寶貴的信任關係。我們每一個人都應該只在經過授權並富於經驗時才參與締約過程。

## 我們如何做到

我們努力提供及接收合約與協議中所承諾的事項。也就是說，我們：

- 就第三方廠商或供應商合約諮詢採購部門
- 只在獲得適當授權時，才代表 Thomson Reuters 簽訂合約或協議或提出建議書
- 絶不提供未經核准的非標準條款或未經授權的「附帶協議」給客戶或業務夥伴
- 在運用於處理客戶帳戶時，確保合約、相關訂單與客戶狀態都有完整且準確的文書資料
- 在提供產品與服務給政府時，遵循管理政府採購的規則

### 政府合約法規遵循政策



REUTERS/Vivek Prakash

## 政府承包業務

政府承包業務法律與規定極為繁複，也經常隨時會改變。Thomson Reuters 政府合約法規遵循政策提供政府承包業務的指引。如需專屬您所在地點的指引，請聯絡公司律師或指定的政府合約專家，以確認您確實遵循適用的法律、政策與標準之規定。

## 未經授權的附帶協議

未經授權的附帶協議是未公開且未批准的信件、電子郵件、註解或口頭協議，修改了標準合約條款。這些協議可能會讓我們受法律約束但無法提供事物，或是承受不必要的法律責任。其中可能包括：

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

# 媒體與以負責任的態度使用社群媒體

## 公司信任我們會 .....

... 只在經過授權時，才謹慎地代表 Thomson Reuters 在社群媒體發言及貼文。

## 為何此點至關重要

身為經營新聞機構的公司，我們非常清楚媒體的力量以及我們明智使用媒體的責任。我們公司的股票價格、聲譽與競爭能力，全部都可能受我們公開發佈的資訊影響。清楚了解其中風險且未經授權不做任何可被視為像在代表公司的言論，將可協助我們確保公司一貫對預期的讀者群傳達準確的訊息，同時也行使在社群媒體上獨立發表貼文的個人權利。

## 我們如何做到

如果接到來自公司外部的要求提供資訊，即使似乎是簡單的資訊，也轉給經過授權的同事以公司發言人的身分回應。這些發言人：

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

### 媒體呈現與公開發言

若在線上張貼資訊、發表言論或有關 Thomson Reuters 的採訪，可能會看起來像代表公司發言。我們可能需要明確指出，我們的觀點並不代表 Thomson Reuters。我們也可能需要額外獲得核准才能參與，所以最好總是先與主管與通訊部門討論這些情況，他們可依情況提供建議。

### 社群媒體

身為全世界首屈一指的資訊來源，Thomson Reuters 肯定並鼓勵積極參與社群媒體和線上溝通。我們以負責任的態度行事。也就是說，我們：

- 透明化，而且在發表有關 Thomson Reuters 或其產品、服務或產業的文章時，不論是代表公司或以個人身分，永遠都表明我們是員工
- 如以個人身分發文而有任何混淆的風險，不管機率多麼渺茫，都要清楚聲明所表達的觀點純屬個人而不代表公司看法
- 除非由公司授權執行，否則絕不透露有關公司或其客戶、廠商或供應商的機密資料或機密性資訊
- 小心謹慎，避免討論公司商業機密、締約、即將推出的產品或其他任何專屬資訊
- 如果在外部發表有關公司同事、客戶、廠商或供應商的貼文時，發言謹慎合宜並遵循社群媒體準則



REUTERS/Chance Chan

- 未經數位監督委員會 (Digital Oversight Committee) 核准，絕不建立 Thomson Reuters 品牌的社群媒體管道
- 確保在社群媒體上所耗費的時間與精力不會干擾我們的工作職責
- 發佈貼文時留意其內容，即使與 Thomson Reuters 無關的貼文也一樣

注意我們某些人因工作關係可能有社群媒體相關補充政策

若有關於使用個人或公司社群媒體方面的其他任何疑問，請寄電子郵件到：

**CorporateSocialMediaTeam@thomsonreuters.com** 或  
尋求協助。

**社群媒體準則**

**社群媒體準則 (記者適用)**

### 詢問轉呈處

詢問來源：

轉呈：

金融界或股東

投資人關係部門

新聞或媒體

通訊部門

監管機構或政府機關

法律部門

民選官員

通訊部門

求職人員

人力資源部門

客戶

客戶或銷售代表

廠商或其他夥伴

通訊部門



REUTERS/Yannis Behrakis

## 融會貫通

**問** 我在網上看到一篇文章，對 Thomson Reuters 服務有不正確的指控。如果我清楚表明言論純粹屬於我個人的意見而並非公司指派的發言人，我能否指正該文中的評論？

**答** 這種情況最好是轉交給通訊部門，讓他們能夠視需要對該問題適當進行調查並應對處理。一般來說，您應該避免張貼有關 Thomson Reuters 產品、股票、策略、客戶或競爭對手的任何資訊，即使您是設法要澄清混淆的視聽或不實指控，也要避免。最好是交由公司的溝通專家去處理。



## 融會貫通

**問** 我在社群媒體上很活躍，有多個不同的帳戶。有時我想張貼會與 Thomson Reuters 利益有所重疊的內容。我可以這樣做嗎？

**答** 在張貼這類內容之前，務必要確定不會洩露有關我們公司、客戶、同事，或其他與我們有業務往來的人員或公司的機密或非公開資訊。您不應該在未徵得同意之前，引述或提及客戶或業務夥伴。而且，若是評論公司所銷售的產品和服務，或者評論由競爭對手所銷售或提供的產品和服務，應該要謹記信任原則，並清楚表明您是受雇於公司的員工。無論在任何情況下，都應該明確指出任何意見都僅能代表您個人，而與 Thomson Reuters 完全無關。請參閱社群媒體準則，如有任何疑問，請先與您的經理、公司律師或通訊部門商談。





REUTERS/Oka Barta

# 信任對於我們的社區至關重要

成為負責任的全球企業公民 60

對我們的社區做出貢獻 62

參與政治事務 64

# 成為負責任的全球企業公民

## 公司信任我們會 .....

...要尊重人權和我們的環境，也要讓業務夥伴遵守與我們同樣嚴以律己的高標準。

## 為何此點至關重要

Thomson Reuters 與世界各地數以千計的專業人士合作，而且身為聯合國全球盟約的一員，我們也承諾致力於人權與環境責任方面以產生正向的改變。我們承諾要一視同仁以尊嚴和尊重的態度對待對所有共事的夥伴，也預期所有業務夥伴同樣做到。這種態度為我們全球營運作業培養出安全、技術精良且可靠的工作團隊，並建立起信任與夥伴關係，這是反映出我們業務經營方式的兩大核心企業價值觀。我們對於保護及保存環境也是不遺餘力，並尋求永續的採購解決方案。我們知道自己身負重大責任，同時也擁有絕佳機會，因此我們追求創新與績效表現，戮力向業務夥伴、員工及全世界證明我們確實是致力於長期成功的領導者。

## 我們如何做到 維護人權

我們經營業務所到之處，都會努力保護人權和員工權益。也就是說，我們：

- 遵守當地勞工法律和做法，並維持公司本身對待員工的道德高標準
- 絶不縱容或聘僱強迫勞動或童工，也絕不從事人口販賣或奴役
- 遵守當地法律，基於受認可的雇佣關係或獨立的承包商關係聘雇員工
- 在聘雇之前提供明確的薪資報酬與福利資訊給員工
- 確保符合適用法律的薪資報酬與福利
- 尊重員工的權利，可自由結社、加入或組織團體或工會，並集體依據當地法律談判協商
- 與高素質的供應商及其他業務夥伴合作，他們也致力於依道德標準營運，其標準與我們相當

如果您相信遭遇到違反我們人權標準的行為，不論是在我們的工作環境之內，或是牽涉到我們的業務夥伴，請聯絡您的經理、人力資源部門或公司律師。

- 聯合國全球盟約政策原則**
- 供應鏈道德準則**
- 現代奴役法案透明度聲明**



## 環境責任

我們致力於限制我們對環境所造成的衝擊。透過管理資源並尋求可持續的解決方案，我們能確保提供全人類更美好的未來。也就是說，我們：

- 遵守所有適用的環境法律與法規，符合或超越規定要求
- 了解並遵守旨在確保環境安全與資源效率的所有公司政策與程序
- 事先了解任何危險性及 / 或管制材料的潛在危險與安全做法，再將該材料帶入我們的工作場所
- 在我們的工作場所尋求支持保育與回收的機會
- 個人肩負起責任，努力尋找讓我們的工作場所更可持續運作的新方式
- **連結全世界**  了解可持續性問題最新趨勢並確立思想領袖地位

請聯絡**全球房地產與設施管理**  如果有任何環境安全顧慮，或對於如何提升可持續經營或更進一步強固我們在保育方面的努力有任何構想。

- 聯合國全球盟約政策原則**
- 資源中心上的企業責任與包容**
- 環境、健康與安全政策**

## 負責任的採購與供應鏈道德準則

我們積極尋求道德標準相當且致力於保護環境與可持續做法的供應商。也就是說，我們：

- 針對第三方供應商執行盡職調查
- 在選擇供應商的過程中納入再生能源、污染管制與可持續性等因素
- 尋求多元化供應鏈，以確實代表我們在世界各地的員工群、客戶與夥伴
- 讓潛在及現有供應商知道我們的供應鏈道德準則，並徵得他們承諾加以遵守

- 供應鏈道德準則**
- 現代奴役法案透明度聲明**

# 對我們的社區做出貢獻

## 公司信任我們會 .....

...用心經營民眾與專案以產生正面影響來支持所生活與工作的社區。

## 為何此點至關重要

Thomson Reuters 在全球各地營運，並依賴當地關係與資源支援。當我們提升所在的社區時，就能改善我們目前的生活與未來的工作團隊，以及客戶的生活。透過尋求值得支持的理念，並徵求共同合作及開放式溝通，我們能夠協助所在的社區成長並攜手邁向成功。

## 我們如何做到

我們與同事和夥伴共同合作，支持所在的社區並鼓勵公益方面的活動。也就是說，我們：

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

- 獎勵我們的同事透過重要計畫致力於為社區服務，以社區傑出人物獎助金頌揚對社區的特殊貢獻
- 提供所有正職員工公假參與義工活動，但需與管理義工活動的地區或其他政策一致
- 確保所有非現金捐獻，如設備等，都經過稅務與財務部門核准
- 在資格條件符合下，提供與員工個人所付出慈善捐款與募款相當的捐獻
- 提供義工獎助金計畫，讓每年為非營利機構擔任義工超過 20 小時的員工取得慈善贊助

如有您認為公司可能有興趣支持的社區公益行動或活動，請聯絡企業責任與包容部門。

 **資源中心上的社區投資**

 **義工活動政策**

 **社區支援政策**



REUTERS/John Peter Tejerero

## 融會貫通

**問** Thomson Reuters 基金會是什麼？

**答** Thomson Reuters 基金會在全世界大力倡導社會經濟進步與法律規則。公司推動各種方案，在世界各地為大眾提供資訊、彼此連結並具備能力：可透過 TrustLaw 取得免費的法律協助、了解全世界甚少見報新聞的重要評論報導，以及利用 Trust Conference。

## 企業責任與包容是什麼？

我們所有人都要共同擔負起責任，以尊重、保護及裨益客戶、員工、社區、供應商和環境的方式來經營公司業務。我們在企業責任與包容方面所採取的做法包含多元化與包容、社區投資，以及可持續性，而且嵌入於組織各部分，影響我們身為負責任的企業與所有股東合作的方式。

# 參與政治事務

## 公司信任我們會 .....

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

## 為何此點至關重要

政治事務可以成為正面改造世界的有效方式。但是，有關公司政治捐獻的規則在 Thomson Reuters 營運的大部分國家都有嚴格規定。因此，我們必須確保 Thomson Reuters 不會誤與任何政治團體或活動有任何牽連。在我們的新聞媒體作業方面尤其重要，根據我們的**信任原則**  規定，必須保持公正避免有任何政治偏見，不論在表面跡象和實際做法都應如此。除了信任原則適用於所有 Thomson Reuters 員工而非僅記者以外，確保公司不會受任何特定政治團體或活動牽連也是我們所有員工的責任。

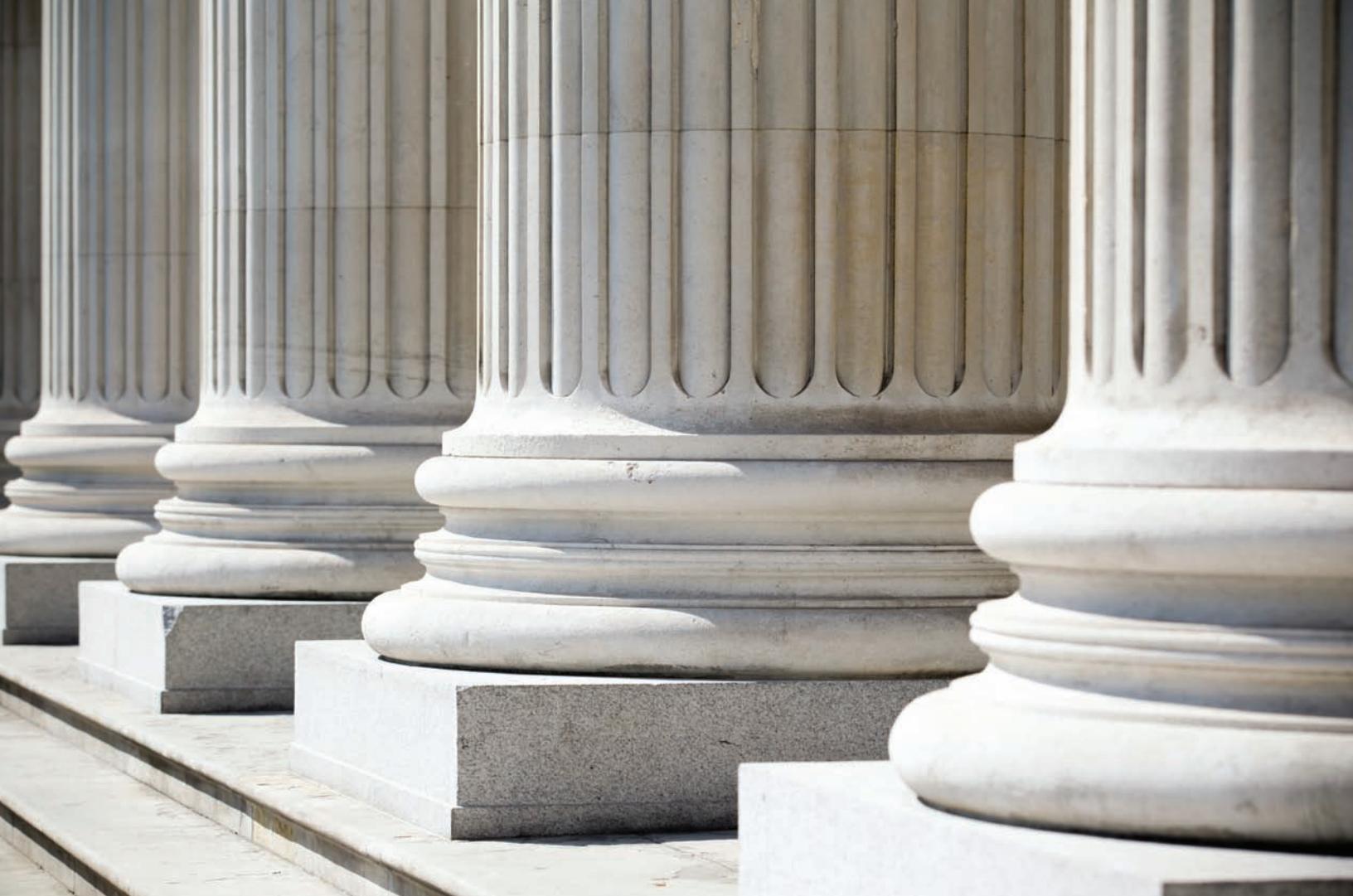
## 我們如何做到

雖然我們鼓勵員工用負責任的態度，以個人身分參與政治與公共事務，Thomson Reuters 並不支持任何政治黨派、候選人、團體或宗教（也就是，任何「政治理念」）。這表示公司：

- 絶不以公司身分捐獻資助任何政治理念
- 絶不要求任何員工捐獻、支持或反對任何理念
- 絶不表示，不論直接或間接，偏好或支持任何政治理念或在國際衝突或糾紛中選邊站
- 小心謹慎，不讓 Thomson Reuters 或其業務與任何政治理念或任何糾紛中的特定一方密切合作
- 接受公司外部特定倡議相關職位之前，要事先取得公司律師批准，例如，加入特定倡議的業務聯盟組織

## 遊說

有時我們可能會與政府官員討論可能影響公司業務、監管機構和政治人物的各種不同問題和主題。當這些討論聚焦於提議的法律、規則或法規對公司業務可能會產生的影響時，我們遵守信任原則，並在擔任可能有潛在法律訴訟風險的外部職位之前，事先取得公司律師的批准。如果我們採取一個立場，必須清楚表明我們是遊說者，並遵循所有適用的遊說法律、限制與法規。



## 個人政治活動

如果計劃以個人身分競選公職，會小心在這些情況下與 Thomson Reuters 劃清界線。也就是說，我們：

- 會通知公司律師競選公職的計畫，並自動避開任何 Thomson Reuters 參與在內的政治事務
- 絶不以與我們個人政治活動相關的方式，施壓或影響我們透過在 Thomson Reuters 任職而認識的同事、客戶或業務夥伴
- 絶不補償員工的政治獻金，或提高補償金以彌補個人政治獻金

- 遵守各州及各國限制員工或其家庭成員捐助政治獻金的法律與法規
- 特別注意要明確指出我們的政治活動及表達的政治觀點僅代表我們個人的觀點，與 Thomson Reuters 完全無關，尤其是在我們所屬事業單位與政府機構有業務往來時

### 補充政策

注意我們某些人因工作關係可能有遊說與個人政治活動的相關補充政策

# 尋求協助：實用聯絡資訊

## 外部詢問（包括投資人與媒體關係）的一般聯絡資訊

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

## 人力資源部門代表、Thomson Reuters 律師與通訊代表

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

### 商業行為及道德準則

在資源中心上：<https://thehub.thomsonreuters.com/groups/code-of-business-conduct-and-ethics>

在 TR.com 上：<http://ir.thomsonreuters.com/phoenix.zhtml?c=76540&p=irol-govconduct>

### 商業行為及道德熱線

在資源中心上：<https://thehub.thomsonreuters.com/groups/business-conduct-and-ethics-hotline>

電話：+ (1) 877.373.8837 (美國與加拿大境外，請先撥您的國家代碼以撥打免付費電話)

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

### 法律 / 法規遵循政策、工具與資源

在資源中心上：<https://thehub.thomsonreuters.com/groups/legal-and-compliance-policies-tools-and-resources>

### 公司法律部門

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

### 企業法規遵循

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

### 受監管實體 (F&R 法規遵循)

在資源中心上：<https://thehub.thomsonreuters.com/groups/fr-compliance>

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

### 員工與經理的人力資源聯絡資訊

在資源中心上：<https://thehub.thomsonreuters.com/docs/DOC-2058275>

### 公司法規遵循與稽核部門

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

### 資訊安全風險管理

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

### 隱私權辦公室

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

### 記錄管理

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

### 全球服務中心

在資源中心上：<https://thomsonreuters.service-now.com/sp/?id=index>

### 全球安全性

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

### 保全服務中心 ( 安全緊急狀況 )

電話：歐洲、中東、非洲：[+44 \(0\)20 7542 5660](tel:+44(0)2075425660)  
美洲地區：[+1 646 223 8911 / 8912](tel:+16462238911)  
亞太地區：[+91 806 6677 2200](tel:+9180666772200)

電子郵件：[gsoc@tr.com](mailto:gsoc@tr.com)

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

### 設施維修要求

在資源中心上：<https://thehub.thomsonreuters.com/docs/DOC-770619>

### 環境、健康與安全

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

### 企業責任

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

### 社群媒體團隊

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

前往 [目錄](#) 

# 法律聲明

本《準則》是供您參考之用。Thomson Reuters 保留權利，得隨時通知（或不另行通知）完整或部分修改、暫停或撤銷本《準則》，以及任何與所有政策、程序與方案。Thomson Reuters 也保留權利，可自行裁定依本公司認為適當合理來詮釋本《準則》及這些政策。

本《準則》或由 Thomson Reuters 任何員工所發表的任何聲明，不論以口頭或書面，都無法授予任何員工任何權益、特權或福利；建立權利可繼續在 Thomson Reuters 任職；制定聘雇條件；或是在員工與 Thomson Reuters 之間建立任何明示或暗示的聘雇合約。此外，所有員工都應該了解，不論是依意願或依書面合約制定，本《準則》都不會修改其聘雇關係。

顯示在網路上 [www.thomsonreuters.com](http://www.thomsonreuters.com) 的本《準則》版本，可能是目前最新的版本，書面版本、先前舊版與網路上張貼的版本之間若有任何差異，網路版本優先於任何書面版本或先前舊版。

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

內部：[https://thehub.thomsonreuters.com/groups/  
code-of-business-conduct-and-ethics](https://thehub.thomsonreuters.com/groups/code-of-business-conduct-and-ethics)

外部：[http://ir.thomsonreuters.com/phoenix.  
zhtml?c=76540&p=irol-govConduct](http://ir.thomsonreuters.com/phoenix.zhtml?c=76540&p=irol-govConduct)

為您提供所需的情報、科技與人力專長，  
尋找可信賴的答案。



the answer company™  
**THOMSON REUTERS®**