



REUTERS/Toby Melville

Vertrouwen telt

Ethische en zakelijke gedragscode



the answer company™

THOMSON REUTERS®



Inhoudsopgave

Bericht van Jim Smith, CEO	5
Vertrouwen telt	6
Onze waarden en ons gedrag	6
De vertrouwensbeginnselen	7
Een wereldwijde code	8
Uitzonderingen	9
Onze verantwoordelijkheden	10
Verantwoordelijkheid voor iedereen	10
Verantwoordelijkheden van leiders en managers	10
Ethische beslissingen nemen	11
Kwesties melden en om hulp vragen	12
Anonimiteit en vertrouwelijkheid	12
Represailles zijn verboden	13
Onderzoeken	13
Een eerlijke behandeling en disciplinaire maatregelen	13
Vertrouwen telt voor onze mensen	14
Gelijke kansen bieden	15
Een respectvolle werkplek stimuleren	16
Discriminatie tegengaan	16
Intimidatie en pesten	17
Opkomen voor een veilige werkplek	18
Diversiteit en insluiting omarmen	19
Diversiteit	19
De werkplek veilig en gezond houden	20
Gezondheid en veiligheid	20
Beveiliging	20
Bedreigingen, geweld op de werkplek en wapens	20
Drugs en alcohol	22
Vertrouwen telt op onze markt	23
Belangenverstrengeling herkennen en vermijden	24
Familie en vrienden	24
Zakelijke mogelijkheden	26
Een tweede baan	26
Belangenverstrengelingen op organisatieniveau	27
Eerlijk en oprecht handelen	28
Eerlijk handelen	28
Concurrentie en antitrust	28
Werken op onze wereldwijde markten	30
Anti-omkoping en -corruptie	30
Geschenken en amusement	32
Sancties, embargo's en exportcontrole	34
Witwaspraktijken tegengaan	35

Vertrouwen in onze activa en informatie telt	37
Onze intellectuele-eigendomsrechten en die van anderen respecteren	38
Intellectueel eigendom van anderen	39
Informatie over de concurrentie	40
Vertrouwelijke informatie en gegevensprivacy beschermen	42
Vertrouwelijke informatie	42
Gegevensbescherming en -privacy	43
Onze vertrouwelijke informatie en andere gegevens gebruiken en beschermen	44
Handel met voorkennis	45
Informatie- en berichtssystemen verantwoord gebruiken	46
Onze bedrijfsmiddelen beveiligen	48
Vertrouwen in onze controlemiddelen telt	49
Nauwkeurige financiële documenten	50
Zorgen melden	51
Onze documenten beheren	52
Overeenkomsten autoriseren	54
De media en sociale media verantwoord gebruiken	56
Sociale media	56
Vertrouwen telt in onze gemeenschappen	59
Wereldwijd verantwoord ondernemen	60
Mensenrechten	60
Milieuverantwoordelijkheid	61
Ethische code voor verantwoord inkopen en de toeleveringsketen	61
Bijdragen aan onze gemeenschappen	62
Deelnemen aan het politieke proces	64
Lobbyactiviteiten	64
Persoonlijke politieke activiteit	65
Om hulp vragen: handige contactgegevens	66
Juridische kennisgeving	67

Bericht van de CEO Jim Smith →



Geachte collega's,

Ons bedrijf is afhankelijk van transparantie en ons streven om de juiste handelswijze te kiezen. Onze klanten vertrouwen op de nauwkeurigheid van onze informatie, de betrouwbaarheid van onze systemen en de integriteit waarmee we handelen. **Vertrouwen** is ons kostbaarste bezit.

Deze ethische en zakelijke gedragscode zet ons streven naar naleving en integriteit uiteen, met een hernieuwde nadruk op de waarden en principes die definiëren wie we zijn. Hierin beschrijven we de verwachtingen die we allemaal moeten hebben van onszelf en van elkaar, en de code biedt uitgebreide bronnen als leidraad voor onze beslissingen.

Bij ons handelen gaan we uit van een zeer principiële positie. Ons succes is daarvan afhankelijk.

Hartelijk dank voor de rol die u hierbij speelt, zodat we onze naam The Answer Company eer aan kunnen doen.

Met vriendelijke groet,

A handwritten signature in black ink that reads "James L. Smith". The signature is written in a cursive, flowing style.

Jim Smith

Bestuursvoorzitter en Chief Executive Officer

Vertrouwen telt

Thomson Reuters heeft zijn reputatie opgebouwd op basis van integriteit en prestaties. Al meer dan 150 jaar lang leveren we vitale informatie en kennis die klanten over de gehele wereld onbegrensde mogelijkheden bieden. We maken gebruik van onze vele sterke kanten om deze doelstelling na te streven. Er is echter één eigenschap die ons bindt en sterk maakt en ons beter omschrijft dan enige andere: vertrouwen.

Wij leveren vertrouwde antwoorden in een dynamische geglobaliseerde economie. Onze klanten vertrouwen op ieder van ons en wij zijn van elkaar afhankelijk. We kunnen dit vertrouwen koesteren en verder ontwikkelen, of het beschadigen, via de acties die we ondernemen en de besluiten die we elke dag als individuele personen en als team nemen.

We zien in hoe onze acties van invloed zijn op anderen en daarom streven we ernaar om op grond van de juiste redenen de juiste handelwijze te kiezen, teneinde het best mogelijke resultaat te genereren en een positief verschil uit te maken voor onze klanten, onze aandeelhouders en de gemeenschappen waarin we onze zakelijke activiteiten ontplooiën.

Wanneer we op onze waarden vertrouwen als leidraad voor ons handelen, zorgen we ervoor dat Thomson Reuters de hoge verwachtingen onder klanten en partners kan waarmaken, en de weg bereidt voor innovatie, groei en voortdurend succes.

Deze ethische en zakelijke gedragscode weerspiegelt onze waarden en vult deze verder aan. Hierin wordt uiteengezet

wat Thomson Reuters is en waarvoor we staan, en deze versterkt wat onze voorgangers, partners, collega's en klanten al sinds jaar en dag weten: vertrouwen telt.

Onze waarden en ons gedrag

Vertrouwen: We handelen op integere en onafhankelijke wijze door te streven naar ethisch en betrouwbaar gedrag in alles wat we doen. Dat betekent dat we:

- De vertrouwensbeginselen van integriteit, onafhankelijkheid en onpartijdigheid waarmaken.
- Zorgen voor nauwkeurigheid en volledigheid bij het leveren van producten en diensten.
- Ethisch en transparant handelen.
- Consistent zijn in wat we zeggen én wat we doen.

Partnerschap: We werken samen, met elkaar, met onze klanten en partners in de branche, teneinde superieure resultaten en ervaringen te kunnen leveren. Dat betekent dat we:

- Samenwerken met anderen voor het ontwikkelen van gezamenlijke oplossingen en het wegnemen van interne obstakels.
- Uitgaan van een positieve instelling om samen te werken met anderen. Onze concurrenten bevinden zich namelijk buiten het bedrijf.
- Ideeën en resources in het gehele bedrijf op grote schaal delen voor maximale impact. We benaderen alle resources als goed beheerder en niet als eigenaar.
- Doelmatige relaties opbouwen met collega's en partners uit de branche, zodat we anderen in staat stellen om succes te behalen.



REUTERS/Fayaz Kabli

Innovatie: We innoveren om onze klanten te dienen, groei te stimuleren en contracten binnen te halen in een dynamische zakelijke context.

Dat betekent dat we:

- Nieuwe dingen uitproberen en hiervan leren, en leergierig zijn.
- Voortvarend handelen en nieuwe mogelijkheden aangrijpen door vooruit te lopen op de behoeften van klanten.
- Voortdurend vraagtekens bij de gangbare praktijk zetten en naar nieuwe handelswijzen zoeken.
- Ons uitspreken, ideeën delen en anderen aanmoedigen om dit ook te doen.

Prestaties: We leveren resultaten en uitmuntend werk met een positieve invloed op de wereld. Dat betekent dat we:

- Achter onze resultaten staan, doortastend handelen en zaken waarmaken.
- Complexiteit terugdringen.
- Uitmuntende uitvoering leveren.
- Tijdige en openhartige feedback leveren en hierom vragen, op grond waarvan we actie kunnen nemen.

Waarden en gedrag

De vertrouwensbeginselen

We leven deze code na en onthouden dat de vertrouwensbeginselen van Thomson Reuters de leidraad

vormen van ons gedrag als individuele medewerkers en op iedereen bij Thomson Reuters van toepassing zijn. Deze beginselen vormen een waardevolle asset waarmee Thomson Reuters zich kan onderscheiden, vormen de basis van onze content en zijn het fundament van de vertrouwde antwoorden die onze klanten nodig hebben. De Principles zijn:

1. Dat Reuters nooit zal overgaan in de handen van één individueel belang of één individuele groep of factie;
2. Dat de integriteit, onafhankelijkheid en onpartijdigheid van Thomson Reuters altijd behouden zal blijven;
3. Dat Reuters onbevooroordeelde en betrouwbare nieuwsdiensten zal leveren aan kranten, nieuwsagentschappen, omroepen en andere media-abonnees en aan bedrijven, overheden, instellingen, individuele personen en anderen waarmee Reuters een overeenkomst heeft of kan aangaan;
4. Dat Thomson Reuters terdege rekening zal houden met de vele belangen die het dient naast die van de media, en
5. Dat alles in het werk zal worden gesteld om de nieuws- en andere diensten en -producten verder uit te breiden, ontwikkelen en aan te passen, zodat het een leidende positie kan behouden in de internationale nieuws- en informatiesector.

De vertrouwensbeginselen

Een wereldwijde code

Op Thomson Reuters, met duizenden medewerkers overal ter wereld, zijn een groot aantal wetten en voorschriften van toepassing. Soms nemen we onze besluiten en acties op basis van specifieke feiten en situaties. Maar waar we ook activiteiten ontplooiën, onze waarden en principes blijven onveranderd. Deze code benadrukt deze waarden en principes en vormt ook een praktische bron voor het controleren van het beleid en het sturen van besluiten, en biedt medewerkers en anderen inzicht in wanneer en hoe ze **om hulp kunnen vragen.** 

Door onze waarden in praktijk te brengen en ons aan de code te houden, kunnen we elkaar helpen bij het stimuleren van innovaties, het opbouwen van partnerschappen en het verbeteren van prestaties. Onze waarden en deze code bieden ons een leidraad voor onze omgang met klanten, zakelijke partners, collega's en de gemeenschappen waarin we werken en leven.

De code is van toepassing op alle medewerkers, functionarissen en directeurs van Thomson Reuters Corporation en de dochterondernemingen waarin we een meerderheidsbelang hebben of die onder ons bestuur staan, evenals op consultants, aannemers, tijdelijke medewerkers en agenten die diensten voor ons of namens ons verlenen (zoals onze zakelijke partners). Derde partijen die voor of namens Thomson Reuters handelen, moeten op de hoogte zijn van hun verplichting om zich aan de code te houden.

De code geldt in elk land waarin we zakendoen. Wanneer er een conflict optreedt tussen deze code en lokale wetten en/of aanvullende beleidsregels die van toepassing zijn op onze werkzaamheden, houden we ons aan de meest restrictieve vereiste. Elk gedeelte van de code bevat een beginselverklaring en een uitleg waarom deze belangrijk is, samen met specifieke acties die moeten worden ondernomen en bronnen voor hulp. Als u vragen hebt over de specifieke toepassing van de code, moet u **om hulp vragen.** 



REUTERS/Alessandro Bianchi

Gereguleerde entiteiten

Gereguleerde entiteiten binnen Thomson Reuters hebben mogelijk eigen beleid en procedures voor personeel dat namens hen handelt. Dit beleid krijgt voorrang boven het Thomson Reuters-beleid met betrekking tot hetzelfde onderwerp. **Vraag om hulp**  voor meer informatie.

Reuters-journalisten

Vanwege de aard van hun werkzaamheden geldt voor Reuters-journalisten beleid dat, in bepaalde gevallen, restrictiever is dan het algemene beleid (zoals de beleidsregels in verband met persoonlijke politieke activiteiten) en, in bepaalde gevallen, minder restrictief kan zijn (zoals verslag doen over zaken die een derde partij als vertrouwelijk zou kunnen beschouwen). Reuters-journalisten moeten het Handboek voor journalistiek raadplegen en **om hulp vragen**  voor meer informatie.

Uitzonderingen

In het uitzonderlijke geval dat u denkt een uitzondering nodig te hebben voor bepaalde bepalingen van de code, dan moet u contact opnemen met het hoofd van de juridische afdeling van Thomson Reuters. Uitzonderingen voor leidinggevende functionarissen of directeuren kunnen alleen worden verleend door de Raad van bestuur van Thomson Reuters of een raadscommissie en worden voor zover vereist door de wet, voorschriften of vereiste van de aandelenbeurs, openbaar gemaakt door Thomson Reuters.

Onze verantwoordelijkheden

Verantwoordelijkheid voor iedereen

Alle Thomson Reuters-medewerkers zijn verplicht zich te houden aan het beleid en de hoge ethische normen die in deze code worden beschreven en erop toe te zien dat anderen dit ook doen. Dit betekent dat van ons allemaal wordt verwacht dat we de code lezen en begrijpen, evenals eventueel aanvullend materiaal dat op ons van toepassing kan zijn, en dat we navenant handelen. Als u twijfels hebt over een bepaald gedeelte van de code of als u niet weet welk aanvullend materiaal op u van toepassing is of hoe u dit kunt raadplegen, moet u **om hulp vragen**.  Naast het in praktijk brengen van onze normen, wordt het volgende van ons allemaal verwacht:

- Inzicht krijgen in de wetten, regels, voorschriften die en het beleid dat van toepassing is op onze specifieke functie en deze begrijpen.
- **Om hulp vragen**  als we vragen hebben over de toepasselijkheid of interpretatie van enige wet, regel of enig voorschrift of beleid.
- Onethisch gedrag of een schending die we waarnemen of vermoeden, hetzij van de wet, het beleid of deze code, melden.
- De verplichte compliancetraining voltooien.
- Ons houden aan lokale gebruiken van de landen waarin we zakendoen, zolang dit niet tot gevolg heeft dat we de wet of deze code overtreden.
- **Bevestigen**  dat we deze code hebben ontvangen en gelezen en dat we onze plicht om ons hieraan te houden begrijpen.

Als u nalaat zich aan de wetten, regels of voorschriften die op ons allemaal van toepassing zijn, onze code of enig ander beleid of enige andere vereiste van Thomson Reuters te houden, kan het gevolg disciplinaire actie, met als uiterste consequentie beëindiging van het dienstverband of juridische actie, zijn.

Verantwoordelijkheden van leiders en managers

Van leiders, onder wie managers en leidinggevendenden, bij Thomson Reuters wordt verwacht dat ze dezelfde hoge normen naleven waaraan hun teams worden geacht zich te houden. Leiders spelen een essentiële rol bij het opbouwen van een cultuur van transparantie, open communicatie en vertrouwen die zich van collega's, naar klanten, naar zakelijke partners verspreidt. Om dit bereiken, moeten leiders het volgende doen:

- Onze waarden elke dag in praktijk brengen.
- Luisteren en actie ondernemen wanneer teamleden zorgen aankaarten, ongeacht of deze groot of klein zijn.
- Inzicht hebben in de wetten, regels, voorschriften en de beleidsregels die van toepassing zijn op hun teams.
- Problemen op nalevingsgebied op gepaste wijze afhandelen of escaleren.
- Beslissingen benadrukken en erkennen die onze waarden en langetermijnsucces verkiezen boven winst op korte termijn.
- Verantwoordelijkheid tonen en bereidheid om te luisteren naar alle meningen.
- Regelmatig de tijd nemen om het belang van ethiek en naleving te bespreken met hun teams.
- Collega's en anderen aanmoedigen contact op te nemen met hun manager of een bedrijfsjurist voor hulp wanneer problemen of vragen bestaan, en tijdig en openhartig onethisch of illegaal gedrag of nalevingskwesties melden.

Ethische beslissingen nemen

Zelfs degenen die heel goed bekend zijn met onze waarden, deze code en ons beleid, kunnen in situaties terechtkomen waarin ze niet zeker weten welke handelswijze te kiezen. In dergelijke gevallen kunnen we **om hulp vragen**.  Voordat u verdergaat, moet u de volgende vragen stellen:



Kwesties melden en om hulp vragen

We hebben allemaal de plicht om onethisch of illegaal gedrag te melden of melding te maken als we er redelijkerwijze van overtuigd zijn dat een schending van de code heeft plaatsgevonden. Onze bereidheid om **om hulp te vragen**  en de situatie nauwkeurig, oprecht en tijdig te melden is van het allergrootste belang. Thomson Reuters hecht grote waarde aan open communicatie.

We moedigen u aan vragen te stellen en **om hulp te vragen**  wanneer u zich ergens zorgen over maakt. Meld het, zelfs als u niet zeker weet of er een probleem is opgetreden. U beschikt hiervoor over meerdere opties. Uw onmiddellijke resources zijn uw manager, de afdeling Personeelszaken of een bedrijfsjurist die voor uw bedrijfsonderdeel of afdeling werkt (en naar wie in deze code als 'bedrijfsjurist' wordt verwezen).

Er kunnen gevallen zijn waarin de code voorschrijft dat u goedkeuring moet verkrijgen voordat u een bepaalde actie kunt ondernemen. Als in dergelijke gevallen geen goedkeurder wordt vermeld, moet u eerst de bedrijfsjurist raadplegen.

Fraude of vermoede fraude melden

Meld vermoede frauduleuze activiteiten door huidige of voormalige medewerkers, directeurs, functionarissen, contractanten of derde partijen aan de interne controleafdeling. Daarnaast moeten pogingen om ongepaste invloed uit te oefenen op externe controleurs aan de interne controleafdeling worden gemeld.

Anonimiteit en vertrouwelijkheid

Als u zich identificeert wanneer u kwesties rapporteert, kan meestal grondiger en doelmatiger onderzoek worden gedaan. Er kunnen zich echter situaties voordoen waarbij u zich niet op uw gemak voelt om direct bij uw manager aan te kloppen over een probleem (als het bijvoorbeeld met uw manager zelf te maken heeft). Als u melding wilt maken of anoniem informatie of advies wilt inwinnen, kunt u contact opnemen met de Hotline voor zakelijk gedrag en ethiek door u aan te melden bij <http://www.compliance-hotline.com/ThomsonReuters.jsp>,  waar u de instructies kunt raadplegen voor het melden van kwesties via e-mail, de telefoon of de website.

De Hotline wordt door een derde partij beheerd. De lijn beschikt niet over nummeridentificatie, neemt geen gesprekken op en beschikt niet over andere methoden om uw nummer na te gaan. Uw vertrouwelijkheid wordt zo maximaal mogelijk gegarandeerd en informatie wordt alleen gedeeld wanneer dit strikt noodzakelijk is.

In bepaalde regio's bestaan wetten die de anonimiteit of het gebruik van de Hotline voor het melden van kwesties op het gebied van boekhouding, controles, fraude en vergelijkbare zaken beperken. Als u werkt in een regio waarin deze beperkingen gelden en u zich zorgen maakt of vragen hebt over andere kwesties, **kunt u om hulp vragen**.  Thomson Reuters biedt u advies als u op een van deze locaties werkt. U kunt ook de informatie over de **Hotline op de Hub**  raadplegen voor meer informatie.



REUTERS/Shannon Stapleton

Represailles zijn verboden

Thomson Reuters verbiedt represailles tegen iedereen die om nadere informatie vraagt of in goed vertrouwen een kwestie meldt of die op eerlijke wijze meewerkt aan een onderzoek. 'In goed vertrouwen' betekent niet dat u gelijk hoeft te hebben of over onweerlegbaar bewijs hoeft te beschikken. Het betekent gewoonweg dat u redelijkerwijze overtuigd bent van de waarheid en de nauwkeurigheid van de melding die u doet. Als u ervan overtuigd bent dat iemand represailles tegen u of iemand anders neemt of van plan is dit te doen, moet u **om hulp vragen**. 🗣️

Onderzoeken

Onderzoek wordt zo snel en diepgaand mogelijk uitgevoerd en vertrouwelijkheid wordt zo maximaal mogelijk gegarandeerd.

Informatie in verband met klachten en meldingen wordt waar nodig bewaard door de afdeling Personeelszaken, de juridische afdeling of de interne controleafdeling. De toepasselijke afdeling houdt de documentatie van dergelijke meldingen of klachten bij, en bewaakt de ontvangst van de documenten, het onderzoek en de oplossing hiervan.

Een eerlijke behandeling en disciplinaire maatregelen

Alles zal in het werk worden gesteld om de relevante feiten achter elke gemelde overtreding te achterhalen en het onderzoek zo spoedig mogelijk af te ronden. Een medewerker die betrokken raakt bij een onderzoek, is verplicht hieraan mee te werken.

Als u weigert mee te werken aan een onderzoek, kan dit resulteren in disciplinaire actie, met als uiterste consequentie het beëindigen van het dienstverband of juridische actie. Weigeren uw medewerking te verlenen omvat onder andere:

- Bewust valse of misleidende informatie leveren.
- Weigeren beschikbaar te zijn voor een bijeenkomst of bespreking tijdens een onderzoek.
- Bewust relevante informatie achterhouden, vernietigen of verwijderen.



REUTERS/Tim Wimborne

Vertrouwen telt *voor onze mensen*

Gelijke kansen bieden 15

Een respectvolle werkplek stimuleren 16

Diversiteit en insluiting omarmen 19

De werkplek veilig en gezond houden 20

Gelijke kansen bieden

Men vertrouwt op ons voor het volgende . . .

...het bieden van gelijke arbeidskansen en van redelijke aanpassingen voor personen die hiervoor in aanmerking komen.

We streven ernaar ons te houden aan alle toepasselijke wetten, regels en voorschriften inzake het tegengaan van discriminatie op alle locaties waarop we zakendoen en naar het bieden van gelijke arbeidskansen met betrekking tot het aannemen, belonen, promoveren, classificeren en trainen, het aanbieden van stageplaatsen, het doorverwijzen voor een dienstverband en andere arbeidsvoorwaarden aan alle personen, zonder de classificaties in acht te nemen in het **gedeelte Discriminatie tegengaan**. 

We zorgen tevens voor redelijke aanpassingen voor in aanmerking komende personen met een handicap en voor collega's met een oprechte geloofsovertuiging. Voor dit doeleinde verwijzen we met 'redelijke aanpassing' naar een wijziging of aanpassing van werktaken of de werkomgeving, zodat een medewerker essentiële functies in verband met zijn of haar werkzaamheden kan uitvoeren zonder dat Thomson Reuters hiervoor een onredelijke investering hoeft te doen. Neem contact op met uw manager of de afdeling

Personeelszaken als u denkt dat voor u een aanpassing is vereist voor het uitvoeren van essentiële taken voor uw functie, u een aanpassing in verband met uw geloofsovertuiging nodig hebt of als u vragen hebt.

 **Werkplekbeleid op thePoint**

VERBANDEN LEGGEN

V Ik overweeg twee sollicitanten die op papier dezelfde kwalificaties hebben. Een sollicitant heeft een fysieke handicap die zijn vermogen om door het kantoor te bewegen zou kunnen hinderen. Mag ik dit kenmerk meewegen bij mijn evaluatie van de sollicitanten?

A U mag er niet van uitgaan dat een handicap het vermogen van een persoon om zijn of haar werk uit te voeren beperkt. Als u er echter redelijkerwijze van overtuigd bent dat de handicap het vermogen van de persoon om essentiële werktaken uit te voeren daadwerkelijk zou beïnvloeden, moet u contact opnemen met Personeelszaken en bespreken of er redelijke aanpassingen mogelijk zijn.



Een respectvolle werkplek stimuleren

Men vertrouwt op ons voor het volgende . . .

...op actieve wijze een omgeving stimuleren waarin iedereen met waardigheid en respect wordt behandeld.

Waarom het belangrijk is

Wanneer we discriminatie, intimidatie en pesten laten gebeuren op de werkplek, staat dit de communicatie in de weg en beschadigt dit de productiviteit. Dit gaat in tegen al onze waarden: vertrouwen, innovatie, partnerschap en prestaties. We kunnen ideeën en zorgen nooit op goede wijze delen of samenwerken als team als een lid van ons team of van een partnerschap zich het doelwit of onveilig voelt. Daarnaast hebben dit soort handelingen tot gevolg dat we het risico lopen (als personen en bedrijf) op boetes, rechtszaken en civielrechtelijke of zelfs strafrechtelijke vervolging.

Als we eerlijkheid, gelijkheid, respect en waardigheid benadrukken en discriminatie, intimidatie en pesten niet toestaan, kan iedereen zich op onze werklocaties beschermd voelen en al zijn ambities verwirkelijken.

Hoe we het waarmaken

Discriminatie tegengaan

We staan geen enkele vorm van discriminatie toe. Dat betekent dat we een ongelijke behandeling niet toestaan op basis van:

- Ras, huidskleur of etniciteit
- Geloof
- Sekse of geslacht
- Zwangerschap
- Geslachtsidentiteit of -uitdrukking
- Seksuele geaardheid
- Leeftijd
- Burgerlijke staat
- Nationaliteit
- Staatsburgerschap
- Handicap
- Veteranenstatus
- Enige andere classificatie die door de wet of andere bepalingen wordt beschermd



REUTERS/Toby Melville

Intimidatie en pesten

We staan evenmin enige vorm van intimidatie op onze werkplek toe, waaronder seksuele intimidatie en pesten. We ondersteunen respect op de werkplek, ongeacht of de persoon die zich schuldig maakt aan het gedrag of hiervan het doelwit is, een medewerker, een manager, een zakelijke partner, een klant, consultant of bezoeker is.

Dat betekent dat we geen gedrag toestaan dat:

- Een intimiderende, vijandige of beledigende werkomgeving tot doel of gevolg heeft of anderszins van invloed is op de arbeidsmogelijkheden van een persoon.
- Onderwerping aan seksueel gedrag expliciet of impliciet als voorwaarde koppelt aan besluiten omtrent het dienstverband of promotie.

Thomson Reuters tolereert geen enkele vorm van discriminatie, intimidatie of pesten op de werkplek. Zelfs waar de lokale wetgeving deze handelingen niet expliciet verbiedt, eisen we naleving van hogere normen van onze medewerkers.

Voorbeelden van intimidatie en pesten

Voorbeelden van intimidatie zijn onder andere:

- Lasterende of kleinerende opmerkingen, gewaagde grappen, beledigingen, vulgair taalgebruik, bijnamen en plagen.
- Het weergeven van aanstootgevende posters, symbolen, cartoons, tekeningen, computerafbeeldingen of e-mails.

Voorbeelden van seksuele intimidatie zijn onder andere:

- Ongewenste voorstellen, eisen of avances van seksuele aard.
- Ongewenst fysiek contact, zoals omhelzingen, kussen, grijpen, knijpen, betasten of zich tegen iemand aandrukken.
- Ongewenste en ongepaste opmerkingen over het lichaam of uiterlijk van iemand, seksuele gebaren of opmerkingen, ongewenste verbale of fysieke interacties van een seksuele aard.
- Ongewenste vulgaire of obscene gebaren, taal of opmerkingen.

Voorbeelden van pesten zijn onder andere:

- Vernederingen, bedreigingen of uitschelden.
- Agressief gedrag.
- Plagen of practical jokes.
- Iemand onder druk zetten om iets tegen zijn of haar wil te doen.

Opkomen voor een veilige werkplek

Als u getuige bent van ongepast gedrag op de werkplek, moet u dit gedrag melden en niet de andere kant opkijken, ongeacht of de persoon die zich schuldig maakt aan het gedrag een manager, een zakelijke partner, een klant, consultant of bezoeker is. Als u geen problemen ondervindt om de persoon die zich aan het gedrag heeft schuldig gemaakt direct aan te spreken, mag u dit doen. U bent hier echter niet toe verplicht. U zou echter wel contact moeten opnemen met de afdeling Personeelszaken of **om hulp moeten vragen**  (en contact opnemen met het Security Operations Center (afgekort **SOC** ), als u denkt dat hun betrokkenheid is vereist in deze specifieke situatie).

Thomson Reuters onderneemt snel gepaste actie wanneer wordt vastgesteld dat een schending van dit beleid plaatsvindt, wat kan leiden tot disciplinaire actie, met als uiterste consequentie beëindiging van het dienstverband.

Managers

We verwachten van managers (onder wie leidinggevendenden) dat ze zich aan nog hogere normen houden en vereisen van hen dat ze ongepast gedrag op de werkplek waarvan ze op de hoogte komen melden of aanpakken, zelfs wanneer ze zich er slechts indirect van bewust zijn geworden of geen specifieke klacht over het gedrag hebben ontvangen.

VERBANDEN LEGGEN

V Ik heb opgemerkt dat een van onze klanten steeds licht seksueel getinte opmerkingen maakt die een van mijn collega's een ongemakkelijk gevoel geven. Als die collega nooit een klacht indient bij het bedrijf, kan ik er dan iets aan doen? Accepteren we het gedrag om de relatie met de klant in stand te kunnen houden?

A Zelfs als het schijnbare doelwit van het gedrag geen klacht indient, kan hij of zij zich desondanks heel ongemakkelijk voelen. We raden u aan om met Personeelszaken te praten. Bij Thomson Reuters houden we altijd rekening met klantrelaties, maar we willen zeker niet dat onze medewerkers in een ongemakkelijke werkomgeving terecht komen. Het bedrijf onderneemt de gepaste stappen om het gedrag aan te pakken.



Diversiteit en insluiting omarmen

Men vertrouwt op ons voor het volgende . . .

...het stimuleren van een werkplek waarop niemand wordt uitgesloten en een divers personeelsbestand dat een afspiegeling vormt van de grote verscheidenheid onder de klanten en binnen de gemeenschappen die we bedienen.

Waarom het belangrijk is

We werken het beste als partnerschap. Wanneer ons personeelsbestand over uitgebreide vaardigheden en ervaringen beschikt, verbetert dit ons vermogen om als collega's met elkaar en met onze klanten als partners samen te werken. Hoe meer perspectieven we kunnen bieden, hoe groter het potentieel is voor innovatie. Hoe meer alle medewerkers zich gewaardeerd voelen en de vrijheid krijgen om hun volledige potentieel waar te maken, hoe groter het vertrouwen dat ze onder ons allen kunnen ontwikkelen.

Kortweg: een streven naar diversiteit en insluiting toont niet alleen respect voor onze waarden, maar geeft ons ook een voorsprong op de concurrentie op de geglobaliseerde markt.

Hoe we het waarmaken

Diversiteit

We stimuleren een gelijkwaardige werkplek waarop alle collega's zich gewaardeerd voelen en de mogelijkheid hebben om hun volledige potentieel waar te maken.

We omarmen diversiteit in alle zijn verschijningsvormen, waaronder in het denken, in ervaringen en stijl. We weten dat dit innovatie stimuleert en ons een voorsprong op de concurrentie biedt.

 **Wereldwijde diversiteit en inclusie op de Hub**

De werkplek veilig en gezond houden

Men vertrouwt op ons voor het volgende . . .

...zorgen voor een werkomgeving waar gezondheid en veiligheid de hoogste prioriteit hebben.

Waarom het belangrijk is

Een gezonde en veilige werkplek beschermt ons niet alleen tegen gevaren, maar helpt ook vertrouwen op te bouwen, voorkomt prijzige ongelukken en verbetert de reputatie van het bedrijf als verantwoord opererende onderneming.

Hoe we het waarmaken

Gezondheid en veiligheid

Teneinde gevaarlijke omstandigheden op de werkplek te voorkomen en onze collega's, zakelijke partners, klanten en bezoekers te beschermen, doen we het volgende:

- De letter en de geest van alle toepasselijke wetgeving op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk en een veilig milieu naleven.
- Inzicht verkrijgen in al het veiligheidsbeleid en de veiligheidsprocedures en deze naleven.
- Alle verplichte training of praktijkopleidingen voltooien die ons vermogen verbeteren om onze werktaken veilig uit te voeren en bedrijfsapparatuur veilig te gebruiken.
- Weten hoe we gevaarlijk materiaal veilig en op wettelijke wijze kunnen verwerken en verwijderen.

- Vereisen dat alle contractanten, leveranciers en collega's zich aan de veiligheidsvoorschriften houden.
- Mogelijke schendingen van de veiligheid vaststellen en actie ondernemen om deze situaties aan te pakken.
- Nauwkeurige en up-to-date veiligheidsdocumenten bijhouden.

Beveiliging

We kunnen allemaal onze rol vervullen bij het beveiligen van onze werkplek door:

- Alle vereiste beveiligingsprocedures en toegangscontrole op onze faciliteiten op te volgen.
- De situatie te melden wanneer we iets zien dat verdacht of bedreigend is.
- Deel te nemen aan oefeningen en voorbereidende maatregelen in verband met veiligheid.

Bedreigingen, geweld op de werkplek en wapens

We tolereren geen enkele gewelddadige, intimiderende of vijandige actie of dreiging hiermee op onze werkplek, ongeacht of deze is gericht tegen onze collega's, zakelijke partners, klanten of bezoekers. We staan het volgende evenmin toe:

- Wapens of gevaarlijke apparatuur op faciliteiten die zijn geleased of die het eigendom zijn van Thomson Reuters, tijdens door Thomson Reuters gesponsorde gelegenheden of terwijl u voor het bedrijf onderweg bent, tenzij dit wettelijk is toegestaan en is goedgekeurd via voorafgaande schriftelijke toestemming van het wereldwijde of lokale hoofd van de beveiliging.
- Gedrag dat bij een ander letsel veroorzaakt of de kans hierop groot maakt.



REUTERS/Srdjan Zivulovic

- Het uiten of versturen van intimiderende of bedreigende verklaringen (ongeacht hoe deze berichten worden bezorgd).
- Gedrag dat schade aan eigendommen veroorzaakt of de kans hierop groot maakt.
- Het stalken of achtervolgen van een andere persoon.
- Het plegen van gewelddadige acties of hiermee dreigen.

Dit beleid kan zich uitstrekken tot activiteiten buiten het werk als ze een negatieve invloed hebben op de reputatie of de belangen van het bedrijf of de veiligheid van onze medewerkers. Als u het gevoel hebt dat iemand wordt bedreigd of gewelddadig wordt behandeld, u zich zorgen maakt dat iemand zichzelf of anderen schade kan doen of als u iets verdachts ziet, moet u zichzelf in veiligheid stellen, de lokale politie bellen, de instructies van de noodhulp verlenende instanties opvolgen en het SOC bellen. Als er sprake is van een levensbedreigende noodsituatie, neemt u eerst contact op met de lokale politie of nooddiensten en vervolgens met het SOC. 

 **Wereldwijde veiligheid op de Hub**

 **Het rapportageformulier voor beveiligingsincidenten**

 **Het voorkomen van geweld op de werkplek op thePoint**

VERBANDEN LEGGEN

V Bij mij thuis is sprake van een situatie die mijn persoonlijke veiligheid in gevaar brengt. Moet ik deze op het werk melden?

A Als u te maken hebt met een probleem in de huiselijke sfeer of een persoonlijk probleem dat van invloed is op veiligheid op de werkplek (zoals bijvoorbeeld een contactverbod), moet u dit melden aan Personeelszaken en het SOC.  Dat vormt de beste manier waarop u uw eigen veiligheid én die van uw collega's kunt waarborgen. Raadpleeg tevens het beleid ter voorkoming van geweld op de werkplek.



Drugs en alcohol

Drugs en alcohol kunnen voor iedereen op de werkplek een gevaar vormen. Thomson Reuters verbiedt het bezit, gebruik, de aankoop, verkoop, pogingen tot verkoop, distributie of fabricage van illegale drugs op de werkplekken van het bedrijf. We staan evenmin het misbruik of overmatig gebruik van alcohol en op recept verkrijgbare medicijnen op de werkplek of tijdens het uitvoeren van activiteiten namens het bedrijf toe.

Dat betekent dat we:

- Niet op ons werk verschijnen terwijl we onder de invloed zijn van drugs of alcohol.
- Niet in het bezit zijn van alcohol of alcohol consumeren op Thomson Reuters-locaties zonder nadrukkelijke voorafgaande schriftelijke toestemming van Thomson Reuters.
- Ons gezonde verstand gebruiken wanneer we alcohol consumeren tijdens een door Thomson Reuters, een klant of een organisatie die we ondersteunen gesponsorde gelegenheid.

Tegen medewerkers die dit beleid overtreden wordt disciplinaire actie ondernomen, met als uiterste consequentie beëindiging van het dienstverband. Overtredingen kunnen ook leiden tot arrestatie en vervolging door de handhavingsautoriteiten als het hierbij om verboden drugs of andere illegale activiteiten gaat.

Waar dit door de wet is toegestaan, behoudt Thomson Reuters zich het recht voor gepaste stappen te ondernemen om naleving van dit beleid te onderzoeken, waaronder, maar niet beperkt tot, drugs- en/of alcoholtests door gekwalificeerde medische professionals en huiszoeken op de werkplek.

Als u denkt dat iemand op de werkplek problemen ondervindt met drugsmisbruik of onder de invloed verkeert, neemt u contact op met uw manager of Personeelszaken.

VERBANDEN LEGGEN

V Biedt het bedrijf ook hulp als ik een probleem heb met drugsgebruik?

A Thomson Reuters biedt medewerkers een aantal programma's die hulp kunnen bieden. Vraag bij Personeelszaken na welke services op uw locatie worden geboden.





REUTERS/Mark Blinch

Vertrouwen telt *op onze markt*

Belangenverstrengeling herkennen en vermijden 24

Eerlijk en oprecht handelen 28

Werken op onze wereldwijde markten 30

Belangenverstrengeling herkennen en vermijden

Men vertrouwt op ons voor het volgende . . .

...handelen in het belang van Thomson Reuters en situaties vermijden die zelfs maar de schijn wekken ons oordeel te beïnvloeden.

Waarom het belangrijk is

Onze klanten en partners rekenen erop dat Thomson Reuters hen vertrouwde antwoorden levert. Een belangenverstrengeling kan ontstaan wanneer onze eigen, persoonlijke belangen de belangen van het bedrijf doorkruisen of lijken te doorkruisen. Belangenverstrengelingen kunnen ook optreden als we acties ondernemen of belangen hebben waardoor het voor ons moeilijk wordt ons werk op objectieve en effectieve wijze uit te voeren. Hierdoor kan twijfel ontstaan in ons oordeelsvermogen en in onze producten en services. Als het vertrouwen dat we in de loop der tijd hebben opgebouwd onder klanten en partners wordt beschadigd, kan het moeilijk zijn om dit te herstellen. Als we weten hoe we mogelijke conflicten kunnen herkennen of vermijden, beschermen we onze reputatie en ons vermogen om op effectieve wijze zaken te doen.

Hoe we het waarmaken

We vermijden te allen tijde echte of schijnbare belangenverstrengelingen. Dat betekent dat we:

- Onze verantwoordelijkheid nemen voor het aanduiden van situaties die ons oordeelsvermogen beïnvloeden of te lijken beïnvloeden.
- **Om hulp vragen**  als we vermoeden dat er sprake kan zijn van een belangenverstrengeling.

- Mogelijke belangenverstrengelingen schriftelijk openbaar maken aan de verantwoordelijke manager of aan Personeelszaken, zodat deze kunnen worden opgelost of hiervoor schriftelijk voorafgaande goedkeuring kan worden verleend door een bedrijfsjurist of de wereldwijde nalevingsafdeling, en consistent handelen op basis van het genomen besluit.
- Bij zakelijke transacties de belangen van het bedrijf vóór persoonlijke belangen of voordeel stellen.

Houd er rekening mee dat niet alle belangenverstrengelingen verboden zijn. Bepaalde belangenverstrengelingen zijn toegestaan zolang ze zijn openbaar gemaakt en goedgekeurd. Hieronder bespreken we enkele van de meest voorkomende gebieden waarop belangenverstrengelingen ontstaan.

Familie en vrienden

Er kan een belangenverstrengeling optreden wanneer u of iemand met wie u een nauwe relatie hebt ongepaste persoonlijke voordelen ontvangt (zoals contanten, geschenken, amusement, services, kortingen, leningen of garanties) of wordt geselecteerd door Thomson Reuters als leverancier, consultant of zakelijke partner als gevolg van uw positie bij Thomson Reuters.

We moeten situaties vermijden waarbij de belangen van personen met wie we een nauwe relatie hebben een ongepaste invloed op onze besluiten kunnen uitoefenen.



REUTERS/Tobias Schwarz

Dat betekent dat we het volgende vermijden:

- Direct of indirect leiding geven aan collega's met wie we een nauwe relatie hebben.
- Deelnemen aan het aannemen of de promotie van personen met wie we een nauwe relatie hebben of invloed uitoefenen op hun beloning, voorzieningen of mogelijkheden als ze bij het bedrijf werken.
- Deelnemen aan transacties tussen Thomson Reuters en bedrijven die eigendom zijn van iemand met wie we een nauwe relatie hebben of die iemand in dienst hebben met wie we een nauwe relatie hebben. Er kan sprake zijn van een belangenverstrengeling als u of iemand met wie u een nauwe relatie hebt eigenaar is van meer dan 1% van een klant, leverancier of concurrent.

VERBANDEN LEGGEN

V Hoe wordt een 'nauwe' relatie in de code gedefinieerd?

A In het kader van de code verwijzen we naar een 'nauwe' relatie als een relatie met een echtgenoot, partner, ouder, grootouder, een broer of zus, een kind of kleinkind. De term kan echter ook verwijzen naar een relatie met een lid van uw gezin of huishouden of een romantische relatie. Het kan tevens een relatie zijn met een ver familielid of met een vriend als de relatie met de betreffende persoon van invloed zou kunnen zijn op uw oordeelsvermogen of hiervan de schijn wekt.



VERBANDEN LEGGEN

V Ik denk dat mijn manager een relatie heeft met een collega. Is dat toegestaan?

A Het is niet gepast dat een manager een romantische relatie heeft met een directe ondergeschikte of een andere persoon die een ondergeschikte is in zijn of haar groep. Zelfs wanneer beide partijen lijken in te stemmen met de relatie, kan er een belangenverstrengeling ontstaan als een van beiden een gezagspositie heeft. De betrokken personen moeten het probleem aankaarten bij Personeelszaken en kunnen hun relatie alleen voortzetten als een andere gezagsverhouding wordt gevonden.

Zakelijke mogelijkheden

We mogen geen enkele mogelijkheid die is ontstaan of ontdekt via het gebruik van bedrijfseigendommen, -informatie of andere -resources of dankzij onze positie bij het bedrijf voor onszelf aanwenden. Dat betekent dat we:

- Bedrijfseigendommen, bedrijfsinformatie en onze positie alleen gebruiken in het belang van het bedrijf en niet voor persoonlijk gewin.
- Erkennen wanneer een product, service, uitvinding of zakelijke band van belang zou kunnen zijn voor Thomson Reuters en dit aan het bedrijf melden.

Een tweede baan

We nemen alleen een tweede baan buiten het bedrijf als deze ons oordeelsvermogen en ons vermogen om onze werktaken voor Thomson Reuter zo goed mogelijk uit te voeren, niet hindert. Dit betekent dat we tijdens ons dienstverband voor Thomson Reuters het volgende doen:

- Voorkomen dat ons dienstverband of contract bij een ander bedrijf van invloed is op ons werk bij Thomson Reuters.
- Voorafgaande toestemming verkrijgen voordat we de functie van directeur of functionaris aanvaarden bij een ander bedrijf (andere bedrijven dan privé-familiebedrijven die geen relatie hebben met Thomson Reuters of onze bedrijven).
- Geen werk aannemen als dit ertoe zou leiden dat we vertrouwelijke of bedrijfseigen informatie van het bedrijf op ongepaste wijze zouden onthullen.
- Geen concurrentie aangaan met Thomson Reuters of voor onze concurrenten werken.
- Geen bedrijfsmiddelen of -tijd gebruiken om werk uit te voeren ten behoeve van een tweede baan, privébedrijven, lidmaatschappen van een Raad van bestuur of maatschappelijke posities.



REUTERS/Kim Kyung-Hoon

Belangenverstrengelingen op organisatieniveau

Wanneer de overheid betrokken is bij onze zakelijke relatie vermijden we situaties die Thomson Reuters een oneerlijk concurrentievoordeel bieden of die van invloed zouden kunnen zijn op ons vermogen om ons werk als persoon op objectieve wijze uit te voeren. Dat betekent dat we:

- Ons houden aan alle vereisten van de Federal Acquisition Regulation (FAR) in de Verenigde Staten en vergelijkbare voorschriften in alle andere landen waarin we zakendoen.
- In goed vertrouwen streven naar het aanpakken en oplossen van beschuldigingen van belangenverstrengelingen in de organisatie.

Onthoud dat veel belangenverstrengelingen of potentiële belangenverstrengelingen kunnen worden opgelost als ze tijdig en op gepaste wijze openbaar worden gemaakt. Raadpleeg **Ethische beslissingen nemen**  voor advies over het afhandelen van mogelijke belangenverstrengelingen en **vraag om hulp**  als u niet zeker weet of er een potentiële belangenverstrengeling bestaat.

Eerlijk en oprecht handelen

Men vertrouwt op ons voor het volgende . . .

...duidelijk, eerlijk en open concurreren.

Waarom het belangrijk is

Praktijken die de concurrentie beperken schaden klanten en vervormen de marktverhoudingen. Dergelijke praktijken kunnen partnerrelaties ernstig schaden, omdat ze de vertrouwensbasis aantasten. Concurrentie- en antitrustwetten verbieden het aangaan van overeenkomsten met concurrenten, klanten, leveranciers of andere derde partijen die de concurrentie beperken. Hoewel de concurrentiewetgeving complex en dynamisch is, wordt er van ons verwacht dat we de wetten op dit gebied kennen. Als we verzuimen wettelijk te handelen, kunnen we de reputatie van ons bedrijf schaden en Thomson Reuters en onszelf blootstellen aan het risico van aanzienlijke boetes en zelfs strafrechtelijke vervolging.

Hoe we het waarmaken

Eerlijk handelen

We gaan eerlijk en respectvol om met onze concurrenten, klanten, leveranciers en effectenhouders. Dat betekent dat we:

- Ons houden aan de letter en de geest van toepasselijke wetgeving.
- Alleen producten, services en oplossingen aanbevelen waarvan wij denken dat ze aansluiten bij de behoeften van de klant.
- Transparant en open blijven in alle contracten die we sluiten.
- Contracten toewijzen op basis van verdienste en duidelijk gedefinieerde normen.
- Tijdig nauwkeurige documentatie leveren.

- Onze beloften nakomen.
- Eerlijk en nauwkeurig zijn in de claims die we in reclame en voor marketing doen en overdrijving, een verkeerde voorstelling van zaken en ambiguïteit vermijden.
- Uiterst zorgvuldig te werk gaan wanneer we beweringen doen bij productvergelijkingen en de producten of services van een concurrent niet in diskrediet brengen of op oneerlijke wijze bekritisieren.
- Geen informatie over de concurrentie verzamelen op onwettige of onethische wijze (zie **Informatie over de concurrentie** ).

Concurrentie en antitrust

We houden ons aan alle concurrentie- en antitrustwetgeving die op ons van toepassing is en vermijden situaties die ons aan een risico kunnen blootstellen of zelfs maar de schijn wekken dat we deze wetgeving overtreden. Dat betekent dat we geen discussies met concurrenten aangaan met als doel:

- Het maken van prijsafspraken.
- Het onderverdelen van verkoopmogelijkheden of -regio's.
- Het aangaan van overeenkomsten om elkaars klanten niet te benaderen.
- Het boycotten van een bepaalde klant of leverancier of weigeren hieraan te verkopen.
- Het manipuleren van aanbestedingen.
- Het delen van vertrouwelijke informatie over prijzen, winsten, kosten, verkoopvoorwaarden, kredietvoorwaarden, klanten, kortingen, aanbiedingen, marketing- of strategische plannen, fusies en overnamen of enige andere gevoelige informatie.

Omdat de concurrentie- en antitrustwetten zo complex zijn en er van land tot land uitzonderingen en varianten bestaan, moet u een bedrijfsjurist raadplegen voordat u enige actie onderneemt die als concurrentiebeperkend wordt beschouwd.



REUTERS/Beawiharta

-  **Richtlijnen voor het concurreren**
-  **Beleid inzake het verzamelen van informatie over de concurrentie**
-  **Betere documenten maken**
-  **Brochure: Eerlijk concurreren, een overzicht**

Vraag om advies voordat u handelt

We onderhandelen vaak met klanten, leveranciers en distributeurs over overeenkomsten. Als u problemen op antitrustgebied wilt voorkomen, vraagt u om advies van een bedrijfsjurist voordat u het volgende doet:

- Consumentenprijzen (zoals grote kortingen) of licentievoorwaarden gebruiken om de concurrentie buiten de deur te houden of dwars te zitten.
- Iets onder de kostprijs verkopen.
- De verkoop van een product, service of het aanbieden van een korting koppelen aan een ander product.
- Een exclusieve dealerovereenkomst of lock-inovereenkomst aangaan.
- Klanten, leveranciers of distributeurs op ongelijke wijze behandelen voor dezelfde producten.
- Beperkingen opleggen aan een distributeur voor wat betreft aan wie ze kunnen verkopen en tegen welke prijs of instemmen met een vergelijkbare beperking voor Thomson Reuters waarbij wij producten of services van derden verkopen.
- Een niet-concurrentie- of vergelijkbare beperking opleggen of een vergelijkbare beperking voor Thomson Reuters aanvaarden.

VERBANDEN LEGGEN

V Ik heb onlangs een congres bijgewoond en een medewerker van een concurrent knoopte een gesprek met me aan over een nieuw product dat ze net hadden geïntroduceerd. Ze zei daarbij niets over prijzen of winsten, maar ik voelde me er niet bij op mijn gemak. Wat zou ik in deze situatie moeten doen?

A Als u zich niet op uw gemak voelt bij een gesprek met een concurrent, kunt u het gesprek het beste zo snel mogelijk en op zo elegant mogelijke wijze afkappen. Zelfs als de medewerker geen prijsinformatie of andere gevoelige informatie onthulde, zou ze iets gezegd kunnen hebben dat bij een toehoorder de schijn kan wekken dat de antitrustwetgeving wordt overtreden. Neem contact op met een bedrijfsjurist als u nadere opheldering nodig hebt of als u wilt bevestigen dat er niets is gebeurd dat een schending vormt of kan lijken te vormen.

Werken op onze wereldwijde markten

Men vertrouwt op ons voor het volgende . . .

...handelen als verantwoorde onderneming op de wereldwijde markt en uitgaan van onze prestaties en innovatie en niet van smeergeld of andere corrupte praktijken om klandizie binnen te halen.

Waarom het belangrijk is

Smeergeld, corruptie en illegale betalingen hebben allemaal een zeer schadelijke impact op onze maatschappij. Ze kunnen de economie schaden, regeringen destabiliseren en het vertrouwen onder het grote publiek aantasten. Dit soort handelingen kan ertoe leiden dat Thomson Reuters de toegang wordt ontzegd tot aanbestedingsprocedures voor contracten. Bovendien kunnen ze leiden tot boetes voor personen en voor het bedrijf, en zelfs tot gevangenisstraf. Als team van duizenden professionals die in alle uithoeken van de wereld werkzaam zijn, beschikken we zowel over het vermogen als de plicht om omkoping en corruptie tegen te gaan waar we hiermee worden geconfronteerd. Door deze verantwoordelijkheid te aanvaarden voor de zakenpartners met wie we dagelijks zakendoen, versterken we de reputatie van Thomson Reuters telkens meer. We beschermen tevens de gemeenschappen waarin we werken en creëren gelijke kansen voor iedereen - omdat we klandizie willen binnenhalen op basis van de prestaties die we als individuele personen én als bedrijf leveren.

Hoe we het waarmaken

Anti-omkoping en -corruptie

We tolereren geen enkele vorm van omkoping of corruptie. Dit beleid is zowel op de openbare als privésector van toepassing. We ondernemen redelijke stappen om na te gaan dat de zakelijke partners die we gebruiken zich niet schuldig maken aan illegale of onethische acties wanneer ze namens ons handelen. We verwachten van alle zakelijke partners van Thomson Reuters dat ze aan deze normen voldoen, en begrijpen dat wij aansprakelijk kunnen worden gesteld voor hun acties die, zowel in positieve als negatieve zin, een afspiegeling vormen van het bedrijf. Dat betekent dat we:

- Geen smeergeld of provisies aanbieden of aanvaarden.
- Geen faciliterende betalingen ('smeergeld') doen, zelfs als dit legaal is in de landen waarin hierom wordt gevraagd.
- Het aan onze manager en een bedrijfsjurist melden als ons smeergeld wordt aangeboden, om smeergeld wordt gevraagd of ons wordt gevraagd om een faciliterende betaling.
- Alleen redelijke gastvrijheid en vergoeding van zakelijke onkosten aanbieden en accepteren.
- Alle betalingen en bonnen eerlijk en nauwkeurig vastleggen en bewaren.
- Grondig onderzoek uitvoeren dat in verhouding staat tot het risico voordat we zakelijke partners gebruiken.
- Zakelijke partners aan het begin van de zakelijke relatie en waar vereist hierna op de hoogte stellen van ons beleid inzake het tegengaan van omkoping en corruptie.



REUTERS/Edgar Su

- Goed letten op waarschuwingssignalen, zoals vage omschrijven van betalingen of dienstverlening, verzoeken om betalingen in ruil voor toestemming of tekenen dat te hoge bedragen worden gefactureerd of valse facturen worden ingediend.
- Waar nodig zakelijke relaties afzwakken of beëindigen als we ontdekken dat een zakelijke partner onze normen mogelijk heeft overtreden.

Als u vragen hebt over de omkoping of corruptie,

vraagt u om hulp.  

 **Beleid voor het tegengaan van omkoping en corruptie**

 **Beleid inzake het beheer van verkoop en zakelijke overheidspartners**

Overheidsfunctionarissen aanduiden

Ons beleid inzake omkoping en corruptie is zowel op de openbare als privésector van toepassing. Wanneer we echter te maken hebben met overheidsfunctionarissen, is er sprake van een sterk verhoogd risico vanwege de strikte regels en voorschriften die veelal van toepassing zijn op het geven van zaken van waarde aan een overheidsfunctionaris. Bepaalde overheidsfunctionarissen zijn eenvoudig als zodanig te herkennen, en anderen niet. Overheidsfunctionarissen zijn onder andere:

- Gekozen functionarissen
- Leden van handhavingsautoriteiten
- Douanebeambten
- Inspecteurs
- Werknemers bij overheidsinstanties
- Militair personeel en ondersteuningsteams
- Werknemers van nutsbedrijven
- Medewerkers van entiteiten die in staatseigendom of -beheer zijn, zoals bepaalde oliemaatschappijen, universiteiten en mediabedrijven

De vele vormen van omkoping

Omkoping kan de vorm aannemen van alles van waarde dat wordt aangeboden of gegeven in ruil voor, of als beloning voor, een gunstige behandeling. Er zijn veel zakelijke interacties die van legitiem kunnen ontaarden in corrupt, als de achterliggende bedoeling is om een gunstige behandeling te verkrijgen, waaronder het aanbieden of aanvaarden van:

- Contanten (of equivalenten hiervan als aandelen)
- Faciliterende betalingen
- Onredelijke geschenken, amusement of gastvrijheid
- Onverklaarbare of overmatige kortingen of commissies
- Leningen
- Facturen voor verholde onkosten
- Buitensporige goederen en services voor persoonlijk gebruik
- Gratis gebruik van services of faciliteiten van Thomson Reuters
- Gunsten (zoals het aannemen van een familielid)
- Schenkingen aan een goed doel
- Betaalde of onbetaalde stages
- Het aanbieden van een baan of een toekomstige dienstbetrekking beloven

VERBANDEN LEGGEN

V Wat is een faciliterende betaling (ook wel 'smeergeld' genoemd)?

A Een faciliterende betaling is een kleine betaling aan een ambtenaar om een normaal gesproken routinematige handeling te laten uitvoeren, zoals het verwerken van een visumaanvraag, het verlenen van een vergunning of dienstverlening in verband met nutsbedrijven. Dit omvat geen officiële betalingen, zoals betalingen waarvoor een overheidsinstantie een gepubliceerde prijslijst heeft voor services die voor iedereen gelijk beschikbaar zijn en waarvoor een bon wordt verstrekt. Thomson Reuters verbiedt het zijn medewerkers en vertegenwoordigers faciliterende betalingen te doen, zelfs wanneer dit legaal is in het land waarin de betaling plaatsvindt. Als u niet zeker weet of een betaling als een faciliterende betaling wordt beschouwd of als u denkt dat een dergelijke betaling noodzakelijk is voor het verwezenlijken van legitieme zakelijke doelstellingen, **vraagt u om hulp**.  En als u gedwongen bent een faciliterende betaling te doen om uw vrijheid of veiligheid te beschermen, stelt u uw manager hiervan zo spoedig mogelijk de hoogte. Uitzonderlijke gebeurtenissen worden niet als beleidsschendingen behandeld.

Geschenken en amusement

We gebruiken ons gezonde verstand bij het geven of ontvangen van geschenken, en vermijden zelfs maar de schijn van ongepaste beïnvloeding. Dat betekent dat we:

- Ervoor zorgen dat het geven of ontvangen van geschenken, maaltijden, services en amusement op onregelmatige basis plaatsvindt en dat items nooit een buitensporige waarde hebben.
- We ons houden aan alle toepasselijke wetten en voorschriften op alle locaties waarop we zakendoen.
- Geen geschenken in contanten aanbieden en deze altijd weigeren.
- Nooit iets van waarde geven of aanvaarden als dit iemand op ongepaste wijze zou verplichten om op een bepaalde manier te handelen of als dit tot gêne bij de andere partij zou leiden als het openbaar zou worden.
- Ons bewust zijn dat we nooit geschenken, maaltijden, services of amusement mogen aanbieden of accepteren zonder voorafgaande goedkeuring van een bedrijfsjurist wanneer we met een overheidsfunctionaris te maken hebben.
- Het betreffende beleid inzake geschenken van onze bedrijfsonderdelen kennen (houd er rekening mee dat sommige onderdelen over strikter beleid beschikken) evenals het beleid van iedereen die mogelijk geschenken van ons ontvangt, en voorkomen dat we dat beleid schenden. Raadpleeg indien nodig een bedrijfsjurist.
- Ons bewust zijn dat het in bepaalde landen als beledigend zou worden ervaren als we een geschenk zouden teruggeven of weigeren en dat we het geschenk in dergelijke gevallen namens Thomson Reuters mogen ontvangen, waarna we onze manager raadplegen over de manier waarop het betreffende geschenk moet worden behandeld.

Vraag om hulp  als u niet zeker weet of een geschenk, maaltijd of amusement aanvaardbaar is op grond van de code.

 **Beleid voor het tegengaan van omkoping en corruptie**

Wat is een aanvaardbaar geschenk?

Bepalen wat geen 'buitensporige' waarde inhoudt, hangt af van uw oordeelsvermogen. Het kan afhangen van de situatie.

Aanvaardbare geschenken en amusement zijn meestal zaken als:

- Promotieartikelen met een bedrijfslogo
- Maaltijden en amusement met een bescheiden waarde in het kader van het zakendoen
- Toegangskaarten voor lokale sport- of culturele evenementen
- Geschenken met een nominale waarde die normaal gesproken tijdens feestdagen worden aangeboden
- Prijzen die willekeurig worden gegeven of ontvangen via loterijen, prijsvragen of tijdens branche-evenementen

Niet-aanvaardbare geschenken en amusement zijn onder andere de volgende zaken:

- Contanten of equivalenten
- Evenementen, trips en zelfs maaltijden wanneer er geen duidelijk zakelijk doeleinde bestaat
- Zaken van waarde die worden gegeven aan of ontvangen van een overheidsfunctionaris

Beslissingen zijn belangrijk



Als u niet zeker weet of u een geschenk zou moeten aanbieden of aanvaarden, moet u de volgende vragen stellen:



Wat is de bedoeling achter het geschenk?

Zou u zich ongemakkelijk of gegeneerd voelen als iemand anders erachter kwam?

Wordt het geschenk buiten de werkplek gegeven, zodat anderen hiervan niet op de hoogte zijn?

Geldt voor de ontvanger een beleid dat het geschenk zou verbieden?

Voelt het goed? Of zit er iets toch niet helemaal goed?

VERBANDEN LEGGEN

V We hebben een lokale vertegenwoordiger met goede contacten in de arm genomen om een overheidscontract binnen te halen. Hij wil een dure fles likeur geven aan de overheidsfunctionaris die het contract heeft goedgekeurd en staat erop dat dit heel gebruikelijk is. Kunnen wij hierdoor in de problemen komen?

A Ja. Thomson Reuters kan verantwoordelijk worden gehouden voor de activiteiten van de vertegenwoordigers die we inhuren. U moet de vertegenwoordiger vanaf het begin vertellen dat deze geen geschenken mag aanbieden aan een overheidsfunctionaris. Het is nog belangrijker dat u grondig onderzoek doet naar de vertegenwoordiger voordat u dergelijke personen inhurt en per overeenkomst de garantie verkrijgt dat geen on gepaste betalingen worden gedaan namens Thomson Reuters.

Sancties, embargo's en exportcontrole

Sancties en exportcontroles kunnen uiterst complex zijn en veranderen voortdurend. Als bedrijf dat bekendstaat om het leveren van bronnen en informatie waarmee onze partners moeilijke juridische vraagstukken kunnen oplossen, is het van nog groter belang dat we inzicht hebben in deze wetten en voorschriften en ons hieraan houden. Daarom houden we ons aan alle exportbeperkingen die op ons van toepassing zijn.

Dat betekent dat we:

- Op de hoogte zijn van de huidige lijst met landen waaraan sancties of een embargo zijn opgelegd (zie de **Groep Handelsvoorschriften op de Hub** ).
- Geen verboden zaken doen met een organisatie of persoon waaraan sancties zijn opgelegd.
- Systematisch antecedentenonderzoek doen naar potentiële en huidige klanten op de lijst Specially Designated Nationals and Blocked Persons List van het Office of Foreign Assets Control van het Amerikaanse Department of Treasury (waarnaar meestal wordt verwezen als 'OFAC SDN') en vergelijkbare lijsten in andere landen.
- Grondig onderzoek uitvoeren naar partners, klanten en potentiële klanten.
- Op de hoogte zijn van de toepasselijke exportprocedures en van de producten of services die we exporteren, wat hun bestemming is, wie deze ontvangt en voor welk doeleinde.
- Voortdurend letten op waarschuwingssignalen, zoals betalingen die via meerdere rekeningen zijn gedaan, verzoeken om betalingen op ongewone tijdstippen of in ongewone bedragen en verzoeken om terugbetaling op een wijze die verschilt van de oorspronkelijke betaalwijze.

Vraag om hulp  als u vragen hebt over sancties of exportcontrole.

 **Handboek Handelsvoorschriften**



REUTERS/Jason Lee

VERBANDEN LEGGEN

V Onlangs vroeg een van mijn klanten of bepaalde medewerkers in hun organisatie die werken in een land waaraan sancties zijn opgelegd, zich mochten abonneren op een van onze online softwareproducten. Kunnen we hen als abonnee toevoegen, omdat het niet om de export van een fysiek product gaat?

A Hoogstwaarschijnlijk niet. Exportcontroles zijn zowel op software als hardware en apparatuur van toepassing. Het lijkt er ook op dat uw klant personen of entiteiten vertegenwoordigt die afkomstig zijn uit het betreffende land waaraan sancties zijn opgelegd. **Vraag om hulp** voordat u actie onderneemt.

Witwaspraktijken tegengaan

Het witwassen van geld is het proces waarbij fondsen die via criminele activiteiten worden gegenereerd (zoals terrorisme, drugshandel of fraude), worden verwerkt via commerciële transacties om de bron van de inkomsten te verhullen,

rapportagevereisten te omzeilen of belasting te ontduiken. We houden ons aan de wetgeving die het witwassen van gelden en de financiering van terrorisme bestrijdt en die op ons van toepassing is, en we staan witwassen niet toe en werken hier niet aan mee. Dat betekent dat we:

- De nadruk leggen op het belang van kennis over met wie we te maken hebben ('ken uw klant'), we voortdurend bedacht zijn op mogelijke gevallen van het witwassen van geld en onmiddellijk een bedrijfsjurist op de hoogte stellen van eventuele verdachte activiteiten (zonder de betreffende derde partij hiervan op de hoogte te stellen). Verdachte activiteiten door klanten of potentiële klanten zijn onder andere:
 - Weigeren basisinformatie of -documentatie te leveren of valse informatie of documentatie opgeven.
 - Het gebruik van lege bedrijven (bedrijven zonder een zakelijke doelstelling) of complexe of ongebruikelijke constructies, met name in meerdere rechtsgebieden die een hoog risico vormen.
 - Thomson Reuters verzoeken geheimhouding te betrachten.
- Onderkennen dat voor onze gereguleerde entiteiten striktere plichten bestaan en dat degenen die in of namens dergelijke bedrijven werken ervoor moeten zorgen dat ze deze plichten begrijpen en naleven.



REUTERS/Ali Jarekji

Vertrouwen *in onze activa en informatie telt*

Onze intellectuele-eigendomsrechten en
die van anderen respecteren 38

Vertrouwelijke informatie en
gegevensprivacy beschermen 42

Informatie- en berichtssystemen
verantwoord gebruiken 46

Onze bedrijfsmiddelen beveiligen 48

Onze intellectuele-eigendomsrechten en die van anderen respecteren

Men vertrouwt op ons voor het volgende . . .

...al het intellectuele eigendom tegen misbruik beschermen, ongeacht of het in bezit is van Thomson Reuters of van iemand anders.

Waarom het belangrijk is

Intellectueel eigendom vormt de basis van ons bedrijf. Van de systemen en databases die we maken om onze klanten van onze informatie te laten profiteren, tot de nieuwsberichten die we opstellen voor het grote publiek, tot de processen die we op onze werkplek gebruiken, intellectueel eigendom is van vitaal belang voor de identiteit van ons bedrijf. Omdat we weten hoe belangrijk het intellectuele eigendom voor ons en voor anderen is, rust op ons een speciale plicht om het intellectuele eigendom dat we creëren te beschermen en al het intellectuele eigendom tegen misbruik te verdedigen. Als we dat doen, creëren we voor ons bedrijf, onze collega's en onszelf de beste uitgangspositie voor innovatie en succes op de markt.

Hoe we het waarmaken

We onderkennen welk intellectuele eigendom in het bezit is van Thomson Reuters en nemen alle vereiste stappen om dit te beschermen.

Dat betekent dat we:

- Ermee instemmen, voor zover door de wet wordt toegestaan, dat Thomson Reuters eigenaar is van al het

intellectuele eigendom (en verwante rechten) dat we tijdens ons dienstverband creëren, ongeacht of we dit op kantoor, thuis of elders creëren, als dit te maken heeft met bedrijfsactiviteiten of wordt gemaakt met bedrijfsmiddelen.

- Thomson Reuters alle morele rechten verlenen of toewijzen die we op grond van de toepasselijke wetgeving inzake intellectueel eigendom zouden kunnen hebben dat we als medewerkers creëren.
- Zo spoedig mogelijk methoden, systemen, processen, ontwerpen, ideeën of andere octrooibare werken die we maken als medewerker openbaar maken, zodat het bedrijf stappen kan ondernemen om deze te beschermen.
- Al het onbevoegde gebruik van auteursrechten, octrooien, handelsmerken of ander intellectueel eigendom van het bedrijf waarvan we ons bewust worden aan een bedrijfsjurist melden.
- Auteursrechtkenisgevingen toevoegen aan al het materiaal, alle informatie, services of andere producten van Thomson Reuters die zijn bedoeld door openbare distributie.

Wat zijn morele rechten?

Morele rechten zijn rechten in verband met intellectueel eigendom.

Deze omvatten het recht om te worden erkend als de maker en het recht op de integriteit van enig werk dat is gecreëerd. Het afstand doen of verlenen van rechten in zoals in deze code omschreven, is bedoeld om te garanderen dat Thomson Reuters actie kan ondernemen in verband met werken die door u zijn gemaakt tijdens uw dienstverband bij Reuters.



REUTERS/Athit Perawongmetha

Intellectueel eigendom van anderen

We respecteren het intellectuele eigendom van derden, waaronder concurrenten, en gebruiken dit niet op een manier die de wet zou overtreden of onze waarden zou schenden. Dat betekent dat we:

- Waar nodig schriftelijke toestemming krijgen om de auteursrechten, octrooien, handelsmerken of ander intellectueel eigendom van derden te gebruiken, hiervoor een vergunning verkrijgen of, als dit gezien de omstandigheden is vereist, intellectueel eigendom rechtstreeks aankopen.
- Controleren of licentieovereenkomsten waar nodig kopiëren of distributie toestaan en we de rechten van het bedrijf niet schenden voordat we software van derden kopiëren of distribueren.
- Ervoor zorgen dat Thomson Reuters eigenaar is van intellectueel eigendom wanneer het voor ons wordt gemaakt door derde partijen of contractanten, waar dit door de wet wordt toegestaan.
- Bij een bedrijfsjurist om advies vragen als we twijfels hebben in verband met intellectueel eigendom.

Wat is intellectueel eigendom?

Voorbeelden van intellectueel eigendom zijn:

- De naam Thomson Reuters en de merknamen die we gebruiken
- Logo's
- Auteursrechten
- Octrooien
- Servicemerken
- Handelsgeheimen
- Innovaties
- Software
- Processen
- Ontwerpen
- Ideeën
- Afbeeldingen
- Gegevens

VERBANDEN LEGGEN

V Mijn team wil gebruikmaken van informatie die te vinden is in een openbare database voor een aanstaand project. Is dit op grond van het beleid van Thomson Reuters toegestaan?

A Zelfs als het lijkt of de informatie openbaar toegankelijk is, kan op sommige informatie bescherming als intellectueel eigendom rusten. Vraag een bedrijfsjurist om advies.

V Ik reed laatst van mijn werk naar huis en kreeg ineens een idee om een van onze producten te verbeteren. Wie is de uiteindelijke eigenaar van het idee, ik of Thomson Reuters?

A Het idee is het intellectuele eigendom van Thomson Reuters, omdat dit waarschijnlijk is ontstaan dankzij de kennis, middelen en mogelijkheden die u hebt verkregen via uw dienstverband bij het bedrijf. Als u denkt dat het een haalbaar idee is, moet u het met uw manager delen.

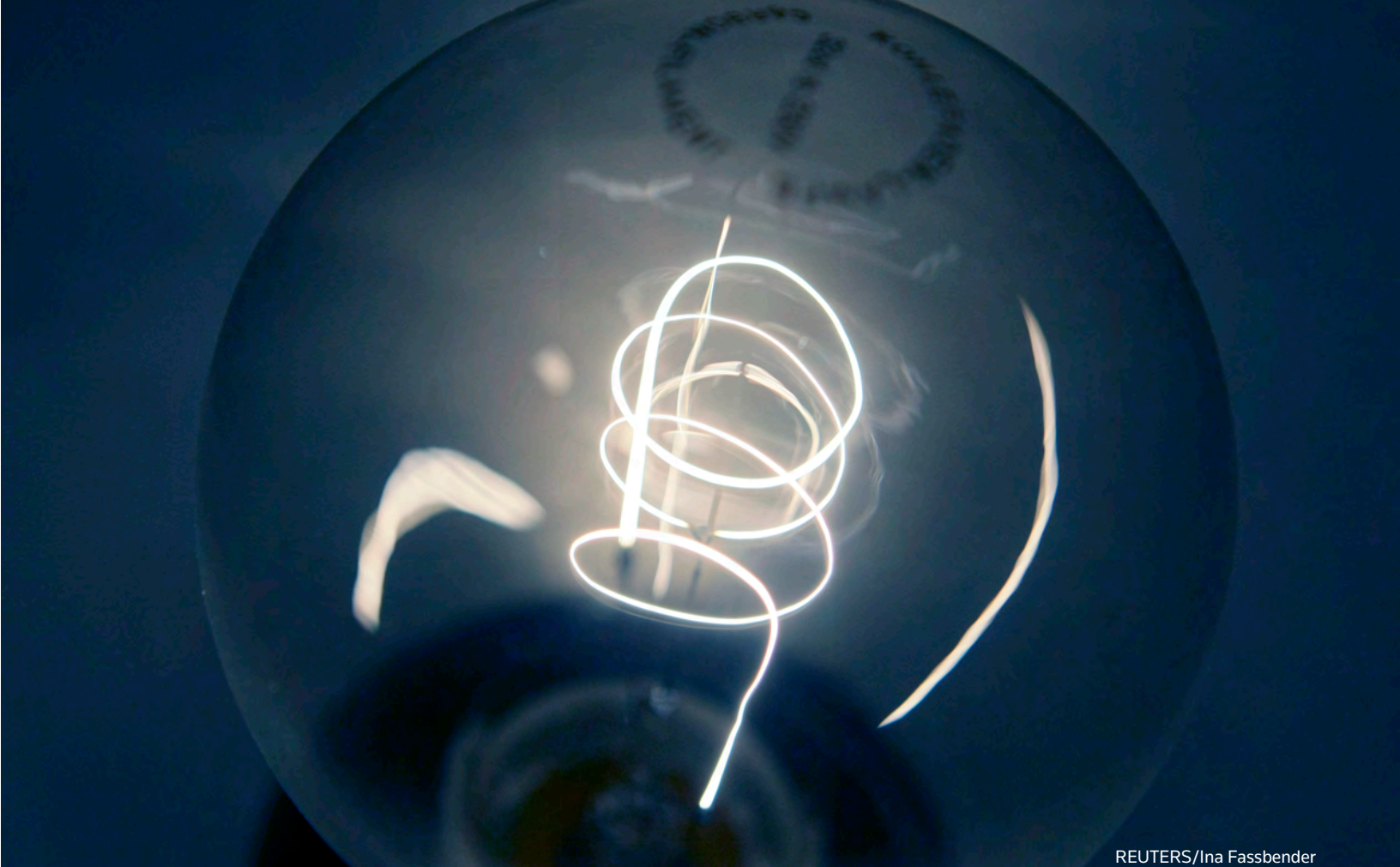
Informatie over de concurrentie

We brengen de waarden prestaties en innovatie in praktijk door te streven naar een beter inzicht in onze concurrenten via uitgebreid onderzoek en studie. We verkrijgen alleen op wettelijke en ethische wijze informatie over onze concurrenten. Naast het volgen van onze regels inzake het respecteren van de intellectuele-eigendomsrechten van anderen, betekent dit dat we:

- Alle toepasselijke wetten en voorschriften begrijpen en volgen voordat we ons bezighouden met het verzamelen van informatie over de concurrentie.
- Geen gegevens of andere gevoelige informatie over een concurrent verspreiden als deze zijn/is ontvangen of we hierin inzicht hebben gekregen onder omstandigheden die een schending van een van onze richtlijnen voor informatie over de concurrentie kunnen vormen.
- Nooit een onjuiste voorstelling geven van onze identiteit of die van ons bedrijf om toegang te verkrijgen tot het product of de service van een concurrent.
- De bepalingen van een overeenkomst niet breken of derden aanmoedigen dit te doen met als doel Thomson Reuters te helpen bij het verkrijgen van informatie over de concurrentie.

Voordat u informatie over de concurrentie gaat verzamelen of gebruikt, moet u inzicht hebben in de richtlijnen voor het verzamelen van informatie over de concurrentie. Neem contact op met een bedrijfsjurist als u vragen hebt over de manier waarop u deze richtlijnen moet toepassen.

-  **Beleid inzake het verzamelen van informatie over de concurrentie**
-  **Beleid inzake het verzamelen van informatie over de concurrentie voor derde partijen**
-  **Checklist voor het online verzamelen van informatie over de concurrentie**



REUTERS/Ina Fassbender

VERBANDEN LEGGEN

V Ik ben onlangs in dienst getreden bij Thomson Reuters en ben afkomstig van een concurrent. Ik beschik over kennis van bepaalde processen van deze concurrent. Bepaalde informatie is vertrouwelijk, maar ik meen dat een ander deel dat niet is. Welke informatie kan ik voor mijn werk gebruiken of delen met mijn collega's bij Thomson Reuters?

A U mag geen documenten houden of delen, in welke vorm dan ook, met betrekking tot de zakelijke activiteiten van de concurrent die u als medewerker van de betreffende concurrent in uw bezit had. Zelfs als u zich de informatie alleen maar herinnert, hebt u een persoonlijke, wettelijke plicht jegens uw voormalige werkgever om de informatie te beschermen tegen openbaarmaking als deze vertrouwelijk is. U moet hetzelfde doen met vertrouwelijke informatie van Thomson Reuters als u bij het bedrijf wegging voor een overstap naar de concurrentie. Het delen van dergelijke informatie met Thomson Reuters zou u en het bedrijf aan een wettelijk risico kunnen blootstellen. Voor wat betreft de informatie die u zich herinnert en die volgens u niet vertrouwelijk is, kunt u het beste contact opnemen met een bedrijfsjurist voordat u deze aan iemand onthult.

Vertrouwelijke informatie en gegevensprivacy beschermen

Men vertrouwt op ons voor het volgende . . .

...het garanderen en beschermen van de vertrouwelijkheid en privacy van informatie die we in bezit hebben en voorkomen dat deze op ongepaste wijze wordt ingezien, gedeeld of verloren gaat.

Waarom het belangrijk is

Ons concurrentievoordeel is afhankelijk van de veiligheid, privacy en integriteit van de informatie die in ons bezit is, ongeacht of die informatie van ons of van anderen is. Hoe we omgaan met vertrouwelijke en persoonlijke informatie onderscheidt ons van de concurrentie, en als we de fout in gaan, kunnen onze klanten, collega's en het bedrijf daarvan de dupe worden. Het op onjuiste wijze afhandelen van informatie kan ons nadelen op de markt opleveren, klanten schaden, ons blootstellen aan het risico van civiel- en strafrechtelijke sancties, ons vermogen te innoveren hinderen, onze prestaties tegenwerken en, ten slotte, onze zakelijke relaties schaden.

Hoe we het waarmaken

Vertrouwelijke informatie

Als onderdeel van ons werk of onze functie kunnen we kennis nemen van of toegang hebben tot niet-openbare of vertrouwelijke informatie in verband met de bedrijven, de bedrijfsvoering of de klanten van Thomson Reuters. Als dergelijke informatie zich niet in het openbare domein bevindt, moeten we deze als vertrouwelijk behandelen. We mogen geen vertrouwelijke informatie met anderen delen, onder wie personen binnen Thomson Reuters, tenzij deze personen niet zonder de

informatie kunnen werken en we bevoegd zijn om deze te delen. Vertrouwelijke informatie vormt een van onze kostbaarste bedrijfsmiddelen, zoals uit de volgende voorbeelden blijkt:

- Handelsgeheimen
- Prijsbeleid en -informatie
- Plannen en vooruitzichten voor de bedrijfsvoering en -strategie, waaronder plannen voor fusies, overnames of desinvesteringen
- Niet-openbare informatie over Thomson Reuters of onze medewerkers, klanten of zakelijke partners
- Niet-openbare informatie over een andere organisatie of persoon waarvan we kennis nemen in het kader van ons werk of dankzij onze functie

Reuters-journalisten moeten zich houden aan het beleid en de vereisten van het Handboek Journalistiek en om advies vragen van hun manager of een bedrijfsjurist.

 **Handboek Journalistiek**

- Onderzoek naar, ontwikkeling van, plannen of vooruitzichten voor nieuwe producten, merken en marketing
- Klantgegevens, waaronder contactgegevens, specificaties, voorkeuren en abonnementslijsten
- Contracten en overeenkomsten, waaronder bepalingen als vervaldata, bepalingen met betrekking tot exclusiviteit en financiële voorwaarden
- Wettelijke informatie, waaronder gegevens of informatie waarop geheimhoudingsrecht rust



REUTERS/Carlos Barria

- Gegevens die Thomson Reuters wettelijk of contractueel moet beschermen (bijv. creditcardgegevens, gezondheidsdocumenten of persoonsgegevens)
- Informatie over onze IT-systemen en -infrastructuur

Beveiligingsbeleid voor informatie op de Hub

Belangrijke praktijken voor informatiebeveiliging

Er zijn veel manieren om gegevens doelmatig te beschermen.

Bijvoorbeeld:

- Gevoelige documenten in een afsluitbare dossierkast of lade bewaren.
- Versnipperaars of veilige vernietigingsbakken gebruiken bij het weggooien van vertrouwelijke informatie.
- Wachtwoordbeveiliging gebruiken op computers en andere apparaten, en voor gevoelige documenten, spreadsheets en presentaties.
- Versleuteling gebruiken bij het opslaan en overdragen van bestanden of documenten met vertrouwelijke informatie.
- Zorgvuldig te werk gaan als we informatie inzien in gebieden waarin leden van het grote publiek of andere onbevoegde personen, onder wie andere collega's, dit kunnen zien.
- Regelmatig een veilige back-up maken van apparaten.
- Voorzichtigheid betrachten wanneer we verbinding maken met een openbaar Wi-Fi-netwerk en VPN's (Virtuele Privénetwerken) gebruiken.
- Beschadigde of verloren laptops en andere apparaten, beveiligingsincidenten en inbreuk op persoonlijke gegevens onmiddellijk aan het **Global Service Desk**  melden.

Gegevensbescherming en -privacy

Veel landen hebben gegevensbeschermings- en privacywetgeving en -voorschriften die van toepassing zijn op het verzamelen, gebruiken, bewaren en overdragen van bepaalde informatie over personen. Dit is een rechtsgebied dat aan snelle veranderingen onderhevig is. We moeten allemaal de bronnen raadplegen waarnaar in dit gedeelte van de code wordt verwezen of contact opnemen met een bedrijfsjurist als we vragen hebben over gepast verzamelen, gebruiken, bewaren of overdragen van informatie over personen, onder wie onze klanten, zakelijke partners, marketingcontacten, medewerkers, contractanten, consultants en andere personen.

Privacyafdeling op de Hub

Handboek Informatiebescherming

Onze vertrouwelijke informatie en andere gegevens gebruiken en beschermen

We hebben een beleid inzake informatiebescherming en -privacy en praktijken op dit gebied geïmplementeerd ter bescherming van gegevens, ongeacht of deze aan ons, onze klanten of onze zakelijke partners toebehoren. Dat betekent dat we:

- Het Handboek Informatiebescherming en het bijbehorende beleid lezen, begrijpen en naleven wanneer we gegevens verwerken.
- Begrijpen hoe gegevens worden geclassificeerd bij Thomson Reuters en derhalve hoe deze moeten worden afgehandeld.
- Informatie alleen opslaan op door het bedrijf goedgekeurde opslagapparatuur.
- Gegevens en informatie over personen verzamelen, gebruiken, bewaren en overdragen in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving en bepalingen inzake gegevensbescherming en -privacy.
- De vereiste toestemming verkrijgen voordat we vertrouwelijke of persoonlijke informatie delen, waarbij mogelijk ook schriftelijke toestemming en het ondertekenen van een niet-openbaarmakingsovereenkomst is vereist.
- Ons houden aan de bedrijfsprocessen wanneer we reageren op verzoeken om informatie over onze gegevensverwerkingspraktijken zodat we dit veilig en op correcte wijze doen.
- Ervoor zorgen dat we vertrouwd zijn met en ons houden aan het privacybeleid van het bedrijf.
- De vertrouwelijke informatie van Thomson Reuters beschermen, zelfs nadat we het bedrijf hebben verlaten.

 **Privacyafdeling op de Hub**

 **Handboek Informatiebescherming**

VERBANDEN LEGGEN

V Een klant vertelde me onlangs dat ze geen marketing-e-mails wil ontvangen van Thomson Reuters. Wat moet ik doen?

A Een afmeldingsverzoek voor marketingberichten kan op elk moment worden ingediend en moet binnen een specifieke, wettelijke periode worden ingewilligd. Neem onmiddellijk contact op met het marketingteam van uw bedrijfsonderdeel en informeer hen dat de klant zich voor marketingberichten wil afmelden.

V U ontvangt een verzoek in verband met onze gegevensverzamelingsprocedures en een verzoek aan het bedrijf om actie te ondernemen met betrekking tot de betreffende gegevens. Wat moet u in dat geval doen?

A U mag de aanvraag niet weigeren, omdat veel privacywetten personen het recht tot toegang tot hun persoonlijke gegevens verlenen. U moet de aanvraag onmiddellijk doorsturen naar een bedrijfsjurist of de privacyafdeling op privacy.issues@tr.com. U moet dit doen zodra u de aanvraag hebt ontvangen, omdat er wettelijk afdwingbare tijdslijmieten kunnen zijn waarbinnen Thomson Reuters moet reageren.



Gegevensinbreuk melden

Als we weten of vermoeden dat inbreuk is gemaakt op de gegevensveiligheid, of dit nu per ongeluk of bewust heeft plaatsgevonden, moeten we het **onmiddellijk** melden bij het **Global Service Desk**.  Als we dit tijdig doen, kan dit het effect van de inbreuk verminderen en kunnen we de juiste actie ondernemen om het incident snel te beheersen, de gegevens te beveiligen en het risico op herhalingen te verkleinen.

Handel met voorkennis

Bepaalde medewerkers hebben toegang tot relevante, niet-openbare informatie over Thomson Reuters, onze klanten, leveranciers of andere bedrijven waarmee Thomson Reuters zakendoet of in onderhandeling is over een belangrijke transactie of overeenkomst. Misbruik van relevante, niet-openbare informatie kan leiden tot schendingen van de wetgeving inzake handel met voorkennis en kan zware sancties tot gevolg hebben. We zorgen dat we op wettelijke en ethische wijze omgaan met deze 'voorkennis'. Dat betekent dat we:

- Niet handelen in effecten van Thomson Reuters of van andere beursgenoteerde bedrijven terwijl we in het bezit zijn van relevante, niet-openbare informatie, of anderen aanmoedigen dit te doen.
- Ons niet schuldig maken aan 'tippen', wat het onthullen van relevante, niet-openbare informatie over Thomson Reuters of andere beursgenoteerde bedrijven aan andere personen is, zoals familieleden of vrienden, die zouden kunnen handelen op basis van de informatie of deze aan anderen zouden kunnen onthullen.

Beleid met betrekking tot handelen met voorkennis

Insiders

We duiden bepaalde personen aan als 'Thomson Reuters-insiders' als gevolg van hun functie, verantwoordelijkheden als manager of toegang of mogelijkheid van toegang tot relevante, niet-openbare informatie over het bedrijf. Voor Thomson Reuters-insiders gelden aanvullende beperkingen in verband met de handel in effecten van ons bedrijf.

Voorkennis

Of informatie 'relevant' en 'niet-openbaar' is hangt af van de feiten en omstandigheden. Informatie is relevant als deze, wanneer de informatie algemeen beschikbaar zou zijn, naar alle redelijke verwachtingen zou kunnen leiden tot een belangrijke wijziging in, of een belangrijke invloed zou kunnen hebben op, de marktprijs of -waarde van effecten. Informatie is ook relevant als deze een belangrijke invloed zou hebben op het besluit om wel of niet te investeren van een redelijke belegger. Informatie is niet-openbaar als deze niet algemeen bekend is bij of beschikbaar is voor het grote publiek via een officieel bericht van het bedrijf, zoals een persverklaring, een bericht dat op de website is gepost, een document dat is ingediend bij de effectenautoriteit of een bericht dat onder aandeelhouders is gedistribueerd, of via brede verslaggeving in de media. Voorbeelden van relevante, niet-openbare informatie kunnen onder andere de volgende zijn:

- Resultaten of financiële voorspellingen of verwachtingen voor de toekomst die niet openbaar zijn gemaakt.
- Aanzienlijke wijzigingen in de zakelijke bedrijfsvoering of strategie.
- Belangrijke mogelijke overnames of verkopen.
- Het binnenhalen of verliezen van grote leveranciers of klanten.
- Introductie of lancering van nieuwe, belangrijke producten of services.
- Wijzigingen in het senior management of in onze Raad van bestuur.
- Daadwerkelijke of dreigende belangrijke rechtszaken of relevant onderzoek door de overheid of regelgevende instanties.

Als u niet zeker weet of bepaalde informatie als relevant of niet-openbaar wordt beschouwd, moet u een bedrijfsjurist om advies vragen voordat u transacties uitvoert.

Informatie- en berichtssystemen verantwoord gebruiken

Men vertrouwt op ons voor het volgende . . .

...het respecteren van de communicatiesystemen van het bedrijf en het gepast gebruik ervan, zodat deze zo efficiënt en doelmatig mogelijk werken.

Waarom het belangrijk is

Bijna al het werk dat dagelijks door Thomson Reuters wordt verricht, verloopt op een of andere manier via onze informatie- en communicatiesystemen. Wanneer we allemaal persoonlijke verantwoordelijkheid nemen voor gepast gebruik van deze systemen, beschermen we hiermee de integriteit van de gegevens die we opslaan en verzenden en zorgen we ervoor dat iedereen snelle toegang heeft tot de systemen waarvan het succes van ons bedrijf afhankelijk is. Bij ongepast gebruik worden we blootgesteld aan het risico van hackers, gegevensinbreuk, uitval van systemen en communicatiestoornissen, en lopen we risico's op juridisch gebied.

Hoe we het waarmaken

We gebruiken de informatie- en communicatiesystemen van het bedrijf op gepaste wijze. Dat betekent dat we:

- Het persoonlijke gebruik van e-mail, het internet en telefoons beperken.
- Geen materiaal openen, downloaden of verzenden dat aanstootgevend, intimiderend, expliciet of op andere wijze opgepast is voor het werk, tenzij we toestemming hebben om dit te doen als onderdeel van onze werkzaamheden (bijvoorbeeld als journalist).

- Onzorgvuldige, overdreven of onnauwkeurige beweringen vermijden die gemakkelijk verkeerd kunnen worden geïnterpreteerd of die tegen Thomson Reuters kunnen worden gebruikt bij gerechtelijke procedures.
- Nadenken voordat we op Verzenden klikken.
- Onze persoonlijke softwareaccounts niet op werkapparaten gebruiken en geen materiaal waarop auteursrechten rusten downloaden of verspreiden, zoals muziek en software, tenzij dit wettelijk is toegestaan.
- Nooit niet-geautoriseerde peer-to-peer-software gebruiken om materiaal te delen waarop auteursrechten rusten.
- Nooit gebruikers-ID's, wachtwoorden, toegangsgegevens, software, services of verificatieapparatuur (bijv. SecureID-tokens) delen die zijn bedoeld voor persoonlijk gebruik voor het verkrijgen van toegang tot een systeem.
- Zorgvuldig te werk gaan bij het openen van e-mailbijlagen en ons houden aan de procedure 'denk na voordat u klikt'.
- Samenwerkingstools als Instant Messaging in Thomson Reuters-producten alleen gebruiken als we hiervoor voorafgaande toestemming hebben gekregen.
- De beveiligingscontroles van het bedrijf respecteren en alleen toegang verkrijgen tot informatie waarvoor we bevoegd zijn.
- Alleen persoonlijke apparaten gebruiken voor het opslaan of openen van bedrijfsgegevens als we hiervoor voorafgaande toestemming hebben gekregen.
- Een vermoede gegevensinbreuk of incidenten onmiddellijk melden aan het **Global Service Desk** .

 **Handboek Informatiebescherming**



VERBANDEN LEGGEN

V Mag ik mijn zakelijke e-mailadres gebruiken om persoonlijke e-mailberichten aan mijn vrienden te sturen?

A Ja, zolang u dit maar in beperkte mate doet, onze richtlijnen over gevaarlijk, illegaal en ongepast materiaal volgt en u uw werk hierdoor niet laat hinderen. Houd er bij het bespreken van persoonlijke zaken rekening mee dat alle berichten die u verzendt of ontvangt via de communicatiesystemen en -apparaten van het bedrijf, waaronder e-mails, berichten op sociale media en tekst- en sms-berichten, het eigendom kunnen zijn van Thomson Reuters en door het bedrijf kunnen worden ingezien.

Controleren en vastleggen

Waar dit door de toepasselijke wet is toegestaan, behoudt Thomson Reuters zich het recht voor uw gebruik van informatie, communicatiemiddelen, technologie of infrastructuur die het eigendom is/zijn van of die beschikbaar wordt/worden gesteld door Thomson Reuters te controleren en vast te leggen.

Onze bedrijfsmiddelen beveiligen

Men vertrouwt op ons voor het volgende . . .

...het gepaste gebruik van bedrijfsmiddelen en bescherming tegen verlies, diefstal, misbruik, schade en verspilling.

Waarom het belangrijk is

De computers, telefoons, kantoorbenodigdheden en faciliteiten van Thomson Reuters zijn er om ons te helpen optimale prestaties te leveren als afzonderlijke personen, als teams en als bedrijf. Als we deze bedrijfsmiddelen respecteren, zorgen we ervoor dat ze toegankelijk en functioneel blijven wanneer onze klanten en collega's ze nodig hebben. We zorgen er tevens voor dat de tijd en middelen van het bedrijf worden gebruikt voor positieve initiatieven en niet voor het oplossen van problemen die voorkomen hadden kunnen worden.

Hoe we het waarmaken

We gebruiken onze bedrijfsmiddelen alleen voor legitieme en goedgekeurde zakelijke doelen. We beschouwen wederrechtelijke toe-eigening, onzorgvuldige omgang met of verspilling van activa een verzaking van onze plichten en beschouwen het zonder toestemming meenemen van bedrijfseigendommen als diefstal. Dat betekent dat we:

- Alleen toegang verkrijgen tot bedrijfssystemen of -informatie wanneer we geautoriseerd en gemachtigd zijn om dit te doen.
- Bedrijfsmiddelen nooit voor illegale activiteiten gebruiken.

- Het persoonlijke gebruik van bedrijfsmiddelen beperken tot tijdstippen waarop het onze werkzaamheden niet stoort en op een wijze die deze code niet overtreedt.
- Voorkomen dat derde partijen bedrijfseigendommen op ongepaste wijze gebruiken.
- Onmiddellijk verlies, diefstal, misbruik, schade of verspilling melden.
- Het gebruik van alle bedrijfsmiddelen van Thomson Reuters die in ons bezit zijn of waartoe we toegang hebben onmiddellijk staken wanneer we het bedrijf verlaten.



Wereldwijde veiligheid op de Hub

Handboek Informatiebescherming

Onze bedrijfsmiddelen

Voorbeelden van de bedrijfsmiddelen van Thomson Reuters zijn onder andere:

- Computers, printers, kopieerapparaten, scanners en monitors
- Telefoons, tablets en andere mobiele apparaten
- Intellectueel eigendom, zoals softwarecodes en -licenties, merknamen, bedrijfsplannen en uitvindingen
- Gebouwen en andere fysieke eigendommen
- Kantoorbenodigdheden en -apparatuur
- Lijsten met en gegevens over klanten, leveranciers en distributeurs
- Memo's, notities en andere documenten die door ons zijn gemaakt of door een derde zakelijke partner



REUTERS/Mathieu Belanger

Vertrouwen in onze controlemiddelen telt

Nauwkeurige financiële documenten 50

Onze documenten beheren 52

Overeenkomsten autoriseren 54

De media en sociale media
verantwoord gebruiken 56

Nauwkeurige financiële documenten

Men vertrouwt op ons voor het volgende . . .

...het aanhouden van documenten in overeenstemming met het boekhoudkundige beleid van het bedrijf en de wettelijke vereisten.

Waarom het belangrijk is

We zijn een beursgenoteerd bedrijf en bij onze wereldwijde activiteiten moeten we ons houden aan verschillende rapportageverplichtingen op financieel gebied en het gebied van effecten. Wanneer we allemaal onze verantwoordelijkheid nemen om te zorgen dat de financiële documenten die we verwerken nauwkeurig en volledig zijn, beschermen we de reputatie van ons bedrijf op het gebied van integriteit en brengen we ons streven naar het winnen van vertrouwen in de praktijk. Dankzij betrouwbare financiële rapportage kunnen aandeelhouders onze prestaties op eerlijke wijze evalueren, beschikt het management over de informatie voor het op zo effectief mogelijke wijze toewijzen van middelen en kunnen we overtredingen voorkomen.

Hoe we het waarmaken

We produceren nauwkeurige, eerlijke en tijdige documenten voor de leiding, directeuren, aandeelhouders, regelgevende overheidsinstanties en anderen. Dat betekent dat we:

- Persoonlijke verantwoordelijkheid nemen om te garanderen dat alle rekeningen en documenten, waaronder urenstaten, verkoopdocumenten en verkooprapporten, volledig, nauwkeurig en gedocumenteerd zijn.
- Nooit niet-vastgelegde, niet-geopenbaarde of buiten de boeken gehouden documenten aanhouden.
- Geen feiten voor transacties vervalsen of verkeerd weergeven.
- Transacties tijdig vastleggen en bekend maken, en deze met documentatie staven.

- De nodige zorgvuldigheid betrachten wanneer we transacties en uitgaven goedkeuren of documenten ondertekenen.
- Inzicht hebben in het belang van interne controles en ons hier consistent aan houden.
- Alleen zakelijke uitgaven betalen met bedrijfsfondsen als we goedkeuring van onze manager hebben verkregen.
- Volledige, eerlijke, nauwkeurige, tijdige en begrijpelijke mededelingen doen in openbare berichten en in rapporten of documenten die we deponeren of indienen bij regelgevende effectenautoriteiten en beurzen.
- Bekendmakingen voorbereiden op grond van de Thomson Reuters-controlemiddelen en -procedures en ander intern beleid.

Controlemiddelen en procedures voor bekendmakingen

VERBANDEN LEGGEN

V Een contractant heeft ons gevraagd om een betaling te doen aan een bedrijf voor zijn services, in plaats van aan hem persoonlijk. We hebben deze contractant voorheen onder zijn eigen naam ingehuurd. Is dit toegestaan?

A Nee. Betalingen aan leveranciers en contractanten moeten met de juiste documentatie worden gestaafd. Ze moeten tevens nauwkeurig en volledig zijn en daaronder vallen betalingen aan dezelfde persoon of hetzelfde bedrijf die of dat we hebben ingehuurd.



VERBANDEN LEGGEN

V Ik heb een factuur ontvangen van een leverancier met een bedrag dat mijn autorisatielimiët te boven gaat. Mag ik het bedrag opsplitsen in twee afzonderlijke betalingen die ik wel kan autoriseren?

A Nee. Een factuur splitsen in afzonderlijke betalingen om zodoende aan het autorisatieniveau te voldoen, staat gelijk aan het omzeilen van onze interne controlemiddelen. Als het bedrag voor de leverancier uw autorisatieniveau te boven gaat, moet de goedkeurder op het volgende niveau in de managementketen de uitgave goedkeuren.

Zorgen melden

We hebben de verantwoordelijkheid om alle zorgen over twijfelachtige boekhouding, audits, bekendmakingen en controlemiddelen te goeder trouw te melden. Het Auditcomité van de Raad van bestuur van Thomson Reuters streeft ernaar het medewerkers gemakkelijk te maken om dit soort zorgen te uiten en heeft procedures geïmplementeerd voor de manier waarop klachten over de boekhouding, interne boekhoudkundige controles, auditkwesties en controlemiddelen voor bekendmakingen moeten worden behandeld. Hieronder vallen procedures voor het ontvangen, bewaren en verwerken van dit soort klachten, evenals voor het vertrouwelijk en anoniem indienen van zorgen.

Daarnaast is het onwettig om een onafhankelijke rekenplichtige ambtenaar of gecertificeerde accountant die een controle uitvoert van onze financiële rekeningen op frauduleuze wijze te beïnvloeden, dwingen, manipuleren of misleiden.

Vraag om hulp  voor meer informatie, waaronder over de manier waarop u meldingen anoniem kunt doen.

 **Protocol voor interne rapportage en onderzoek naar een beschuldiging van fraude**

Audit- en boekhoudkundige problemen die moeten worden gemeld

U moet klachten of zorgen onmiddellijk melden in verband met:

- Fraude of opzettelijke fouten in het voorbereiden, onderhouden, evalueren of herzien van financiële rekeningen of documenten van Thomson Reuters.
- Tekortkomingen in of niet-naleving van de interne boekhoudkundige controles.
- Verkeerde voorstelling van feiten of valse verklaringen aan of door een senior functionaris of accountant met betrekking tot financiële audits of documenten.
- Afwijkingen van volledige en eerlijke rapportage van de financiële toestand van het bedrijf.

Fraude die moet worden gemeld

Rapporteer elke andere vorm van fraude of oneerlijke activiteiten die u hebt gezien of die u vermoedt, waaronder:

- Twijfelachtige transacties met klanten, agenten, leveranciers of andere consultants.
- Vervalsing of andere wijzigingen in documenten.
- Facturen die hoger of lager uitvallen dan overeengekomen prijzen voor producten of services.
- Betalingen die om een willekeurige andere reden zijn gedaan dan overeengekomen in een contract.
- Betalingen die zijn gedaan via tussenpersonen en die afwijken van alledaagse zakelijke transacties.
- Overboekingen naar of stortingen op de bankrekening van een persoon in plaats van het bedrijf dat we in de arm hebben genomen.
- Verduistering, diefstal of wederrechtelijke toe-eigening van de middelen van het bedrijf of klanten.
- Verbale overeenkomsten met klanten of niet-geautoriseerde schriftelijke overeenkomsten die buiten een officieel contract omgaan.
- Elke activiteit die is bedoeld om het betalen van commissie op oneerlijke wijze te beïnvloeden.

Onze documenten beheren

Men vertrouwt op ons voor het volgende . . .

...elektronische en fysieke documenten op juiste wijze bijhouden en verwijderen.

Waarom het belangrijk is

Als grotendeels op informatie gebaseerd bedrijf, genereert Thomson Reuters dagelijks duizenden zakelijke documenten, evenals financiële documenten. Deze documenten moeten worden gemaakt, opgeslagen en verwijderd op grond van strikte wettelijke en regulatieve vereisten. Wanneer we documenten kunnen inzien wanneer we willen, kunnen we betere dienstverlening bieden aan onze zakelijke partners en voorkomen we risico's in het kader van audits, problemen met regelgeving of rechtszaken. Documenten die na hun verwijderingsdatum worden aangehouden, kunnen echter problemen met informatiebeveiliging, privacy of juridische risico's veroorzaken die we gemakkelijk kunnen vermijden.

Hoe we het waarmaken

We zorgen ervoor dat we onze zakelijke documenten verwerken, opslaan, ophalen en verwijderen volgens het toepasselijke beleid inzake documentbeheer. Dat betekent dat we:

- Het archiveren, opslaan en ophalen van elektronisch of fysiek vastgelegde informatie consistent organiseren.
- De juiste opslagmethode gebruiken die geldt op grond van juridische, fiscale, regulatieve of bedrijfsvoeringseisen.

- Documenten beschermen tegen verlies, schade of verwijderen en hiervan regelmatig een back-up maken.
- Alle documenten behouden die verband houden met een op handen zijnde of dreigende rechtszaak, overheidsonderzoek of die we volgens de instructie van een bedrijfsjurist moeten bewaren.
- Alle records (elektronisch en fysiek) verwijderen op grond van bewaar- en verwijderingsschema's.

Het kan een misdrijf vormen om documenten of e-mails in verband met een juridische procedure te vernietigen of te vervalsen. Neem contact op met het team van Records en informatiebeheer als u vragen hebt over het bewaarbeleid. Als u juridische vragen hebt en twijfelt of een document moet worden bewaard, neemt u contact op met een bedrijfsjurist.

Records en informatiebeheer op de Hub

Wat is een document?

Een document is elke vastgelegde informatie (in elektronische of fysieke vorm) die wordt gemaakt of ontvangen en bewaard door een organisatie, in navolging van een wettelijke plicht of omdat deze van waarde is voor de overheid, of ten behoeve van zakelijke activiteiten.



REUTERS/Beawiharta

VERBANDEN LEGGEN

V Hoe lang moet ik e-mails bewaren?

A Als een e-mail geen deel uitmaakt van een zakelijk document en deze zijn zakelijke doeleinde heeft gediend, is er geen wettelijke of regulatieve plicht om het bericht te bewaren. U moet dit dan ook verwijderen. Als een e-mail deel uitmaakt van een zakelijk document of als er een wettelijke of regulatieve plicht bestaat om deze te bewaren, moet u de e-mail verwijderen uit uw persoonlijke e-mailaccount en op gepaste wijze opslaan voor toekomstige raadpleging door het bedrijf (bijv. in een netwerkmap van de afdeling die verband houdt met het document). Het bewaarschema voor documenten duidt elke categorie documenten per zakelijke functie aan. De documentcategorie omvat meestal:

- Een beschrijving van het soort en de klasse documenten die moeten worden bewaard.
- Wanneer de bewaartermijn begint.
- De lengte van de bewaartermijn.

Als er voor u een 'bewaarplicht' geldt, moet u altijd e-mails bewaren totdat u door een bedrijfsjurist op de hoogte bent gesteld dat de bewaarplicht is beëindigd.

Overeenkomsten autoriseren

Men vertrouwt op ons voor het volgende . . .

...we ondertekenen alleen contracten of overeenkomsten namens Thomson Reuters als we daartoe bevoegd zijn.

Waarom het belangrijk is

Op Thomson Reuters zijn verschillende wetten en bepalingen van toepassing op alle locaties waarop we activiteiten ontplooiën. Zelfs kleine fouten of communicatiestoornissen bij het aangaan van overeenkomsten kunnen betekenen dat we niet leveren wat de klant verwacht, we geen betaling kunnen ontvangen of het risico lopen op vertragingen, juridische acties en boetes. Deze problemen kunnen ook het waardevolle vertrouwen schaden dat we met onze klanten en zakelijke partners hebben opgebouwd. We mogen alleen betrokken zijn bij contractprocedures als we hiertoe bevoegd zijn en hiervoor de vereiste ervaring hebben.

Hoe we het waarmaken

We streven naar het leveren en ontvangen van wat er in onze contracten en overeenkomsten is beloofd. Dat betekent dat we:

- De afdeling Inkoop raadplegen voor contracten met derde leveranciers.
- Alleen contracten of overeenkomsten aangaan of namens Thomson Reuters voorstellen doen als we hiervoor de juiste bevoegdheden hebben.
- Geen niet-goedgekeurde en niet-standaardvoorwaarden of niet-geautoriseerde 'sideletters' aan klanten of zakelijke partners toestaan.
- Zorgen voor volledige en nauwkeurige documenten van contracten, hiermee verband houdende bestellingen en klantstatussen in toepassingen voor het verwerken van klantaccounts.
- De regels volgen die van toepassing zijn op overheidsopdrachten wanneer we producten en diensten leveren aan overheden.



Beleid inzake naleving van overheidscontracten



REUTERS/Vivek Prakash

Contracten met de overheid

De wetgeving en voorschriften in verband met overheidscontracten kunnen complex zijn en zijn aan veranderingen onderhevig. Het beleid inzake naleving van overheidscontracten van Thomson Reuters biedt richtlijnen voor het aangaan van contracten met overheden. Raadpleeg voor specifiek advies voor uw locatie een bedrijfsjurist of een verantwoordelijke specialist op het gebied van overheidscontracten om na te gaan of u alle toepasselijke wetgeving, beleid en normen naleeft.

Niet-geautoriseerde sideletters

Niet-geautoriseerde sideletters zijn niet-openbaar gemaakte en niet-goedgekeurde brieven, e-mails, aantekeningen of verbale overeenkomsten die afwijkingen vormen op standaard contractbepalingen. Deze kunnen ons verbinden tot iets wat we niet kunnen leveren of ons blootstellen aan ongewenste risico's. Dit zijn onder andere:

- Mogelijkheden bieden aan de klant om het contract te beëindigen voordat het verloopt.
- Garanties bieden dat de klant bepaalde mijlpalen zal behalen.
- Verklaringen die delen van het contract direct tegenspreken, met name betalingsvoorwaarden.
- Toezeggingen voor producten of services die Thomson Reuters niet kan of wil nakomen of uitvoeren.
- Het aanbieden van gratis producten of services of het verlenen van kortingen.

De media en sociale media verantwoord gebruiken

Men vertrouwt op ons voor het volgende . . .

...zorgvuldig spreken en posten op sociale media namens Thomson Reuters en alleen als we daarvoor bevoegd zijn.

Waarom het belangrijk is

Als bedrijf dat als nieuwsorganisatie fungeert zijn we ons terdege bewust van de kracht van media en onze verantwoordelijkheid voor verantwoord gebruik hiervan. De aandelenprijs, reputatie en het vermogen om te concurreren van ons bedrijf kunnen worden beïnvloed door de informatie die we openbaar maken. Als we ons bewust zijn van de risico's en nooit de schijn wekken onbevoegd voor het bedrijf te spreken, kunnen we ervoor zorgen dat de boodschap van het bedrijf altijd consistent overkomt bij het beoogde publiek, maar kunnen we ook ons recht uitoefenen om als afzonderlijke personen en onafhankelijk op sociale media te posten.

Hoe we het waarmaken

Als we aanvragen voor informatie van buiten het bedrijf ontvangen, zelfs verzoeken die schijnbaar eenvoudig zijn, sturen we deze door naar collega's die bevoegd zijn om als bedrijfswoordvoerder op te treden. Deze woordvoerders:

- Handelen verzoeken van de media, aandeelhouders, financiële analisten en overheidsinstanties af.
- Maken informatie openbaar op grond van de vereisten van de regelgevende effectenautoriteiten en beurzen.
- Controleren of de onthulde informatie nauwkeurig is en of Thomson Reuters bereid is deze openbaar te maken.

In de media verschijnen en in het openbaar spreken

Als we online informatie posten, een speech houden of een interview geven over Thomson Reuters, kan het lijken of we namens het bedrijf spreken. We moeten het mogelijk duidelijk maken dat onze meningen niet die van Thomson Reuters vertegenwoordigen. Mogelijk is ook extra goedkeuring vereist voordat we kunnen deelnemen. Bespreek dit soort situaties dus altijd met uw manager en de afdeling Communicatie, die u van advies kunnen dienen.

Sociale media

Als 's werelds toonaangevende bron van intelligente informatie erkent Thomson Reuters het belang van sociale media en online communicatie en moedigen we actieve deelname aan. We doen dit op verantwoorde wijze. Dat betekent dat we:

- Transparant te werk gaan en wanneer we schrijven over Thomson Reuters of zijn producten, services of branche, altijd onthullen dat we medewerkers zijn, ongeacht of we namens het bedrijf of in een persoonlijke capaciteit spreken.
- Duidelijk maken dat de geuite meningen persoonlijk zijn en niet de meningen van het bedrijf zijn, als we op persoonlijke titel schrijven en er het risico van verwarring bestaat, hoe klein ook.
- Geen vertrouwelijke gegevens of gevoelige informatie over het bedrijf of zijn klanten en leveranciers onthullen, tenzij we hiervoor door het bedrijf zijn geautoriseerd.
- Zorgvuldig de discussie vermijden over handelsgeheimen, het aangaan van contracten, op handen zijnde productlanceringen of andere bedrijfsinformatie.



REUTERS/Chance Chan

- Verstandig te werk gaan en de richtlijnen voor sociale media volgen als we buiten het bedrijf berichten plaatsen over collega's, klanten of leveranciers.
- Geen sociale-mediakanalen met het Thomson Reuters-merk creëren zonder **toestemming van het Digitaal toezichtcomité**. 
- Voorkomen dat de tijd en inzet die we spenderen aan sociale media onze werktaken hinderen.
- Ons altijd terdege bewust zijn van wat we posten, zelfs wanneer dit geen verband houdt met Thomson Reuters.

Houd er rekening mee dat voor sommige medewerkers in bepaalde functies extra beleid kan gelden inzake sociale media.

Als u aanvullende vragen hebt over het persoonlijk of zakelijk gebruik van sociale media, kunt u een e-mail sturen naar **CorporateSocialMediaTeam@thomsonreuters.com** of **om hulp vragen**. 

 **Richtlijnen voor sociale media**

 **Richtlijnen voor sociale media (voor journalisten)**

Waar u verzoeken naartoe moet doorsturen

Verzoek van:

Stuur dit door naar:

Financiële gemeenschap of
aandeelhouder

Afdeling Inveestdersrelaties

Nieuws of media

Afdeling Communicatie

Regelgevende of
overheidsinstantie

De juridische afdeling

Gekozen functionaris

Afdeling Communicatie

Persoon die een baan zoekt

Afdeling Personeelszaken

Klant

Klantenservice- of
verkoopmedewerker

Leverancier of andere partner

Afdeling Communicatie



REUTERS/Yannis Behrakis

VERBANDEN LEGGEN

V Ik heb een online artikel gezien dat onjuiste beweringen bevatte over een Thomson Reuters-service. Mag ik deze in een opmerking over het artikel rechtzetten als ik duidelijk maak dat ik op persoonlijke titel spreek en niet als een officiële woordvoerder van het bedrijf?

A U kunt dit het beste doorverwijzen naar de afdeling Communicatie. Deze kan de kwestie onderzoeken en indien nodig aanpakken. Over het algemeen is het aan te raden geen informatie over producten, aandelen, strategieën, klanten of concurrenten van Thomson Reuters te posten, zelfs wanneer u probeert verwarring weg te nemen of valse beweringen recht te zetten. Dit kunt u het beste overlaten aan de communicatiespecialisten van het bedrijf.

VERBANDEN LEGGEN

V Ik ben actief op sociale media en ik heb verschillende accounts. Soms wil ik content posten die overlapt met de belangen van Thomson Reuters. Mag dat?

A Voordat u dergelijke content post, moet u nagaan of u geen vertrouwelijke of niet-openbare informatie onthult over het bedrijf, onze klanten, onze collega's of andere personen of bedrijven waarmee we zaken doen. Citeer geen klanten of zakelijke partners en verwijs niet naar hen zonder hun toestemming. En als u commentaar levert op producten en services die we verkopen of die worden verkocht of aangeboden door onze concurrenten, moet u rekening houden met de vertrouwensbeginselen en het duidelijk maken dat u in dienst bent van het bedrijf. U moet in ieder geval altijd duidelijk maken dat meningen de uwe zijn en niet die van Thomson Reuters. Raadpleeg de Richtlijnen voor sociale media en praat met uw manager, een bedrijfsjurist of de afdeling Communicatie als u twijfels hebt.



REUTERS/Oka Barta

Vertrouwen telt *in onze gemeenschappen*

Wereldwijd verantwoord ondernemen 60

Bijdragen aan onze gemeenschappen 62

Deelnemen aan het politieke proces 64

Wereldwijd verantwoord ondernemen

Men vertrouwt op ons voor het volgende . . .

...respect voor mensenrechten en ons milieu en dezelfde hoge normen vereisen van onze zakelijke partners die we aan onszelf opleggen.

Waarom het belangrijk is

Thomson Reuters werkt samen met duizenden professionals overal ter wereld en als leden van de United Nations Global Compact streven we naar het teweegbrengen van positieve veranderingen op het gebied van mensenrechten en verantwoord milieugebruik. We streven naar een waardige en respectvolle behandeling van al onze collega's en we verwachten dit ook van onze zakelijke partners. Hierdoor bewerkstelligen we een veilig, vaardig en betrouwbaar personeelsbestand voor onze wereldwijde bedrijfsvoering en moedigen we vertrouwen en partnerschap aan, twee kernwaarden van ons bedrijf die de manier weerspiegelen waarop we zakendoen. We streven ook naar het beschermen en behouden van het milieu en proberen zo duurzaam mogelijk in te kopen. We weten dat we grote verantwoordelijkheid hebben, evenals grote mogelijkheden, en daarom streven we naar het stimuleren van innovaties en prestaties, en willen we aan onze zakelijke partners, onze medewerkers en de wereld tonen dat we leiders zijn die zich inzetten voor succes op lange termijn.

Hoe we **mensenrechten** waarmaken

We streven naar het beschermen van mensenrechten en werknemersrechten op alle locaties waarop we actief zijn. Dat betekent dat we:

- De lokale arbeidswetten en -praktijken naleven en onze eigen hoge ethische normen voor de behandeling van medewerkers handhaven.
- Dwangarbeid of kinderarbeid niet gedogen of gebruiken en ons niet schuldig maken aan mensensmokkel of slavernij.
- Medewerkers aannemen in het kader van een erkend vast dienstverband of als onafhankelijke contractant op grond van de lokale wetgeving.
- Duidelijke informatie verstrekken over loon en voorzieningen aan medewerkers voordat ze in dienst treden.
- Ervoor zorgen dat het loon en de voorzieningen voldoen aan de toepasselijke wetgeving.
- De rechten van medewerkers respecteren op vrijheid van vergadering, lidmaatschap of oprichting van vakbonden of ondernemingsraden en om collectief te onderhandelen op basis van de lokale wetgeving.
- Werken met hoogwaardige leveranciers en andere zakelijke partners die streven naar een bedrijfsvoering op grond van ethische normen die vergelijkbaar zijn met onze normen.

Als u van mening bent dat u een schending van de normen voor mensenrechten hebt vastgesteld, hetzij op een van onze werkplekken of bij een van onze zakelijke partners, kunt u contact opnemen met uw manager, Personeelszaken of een bedrijfsjurist.

 **Beleidsprincipes van de Global Compact van de Verenigde Naties**

 **Ethische code voor de toeleveringsketen**

 **Transparantieverklaring over de Modern Slavery Act**



Milieuverantwoordelijkheid

We streven ernaar onze milieu-impact te beperken. Door onze hulpmiddelen goed te beheren en te zoeken naar duurzame oplossingen, kunnen we een betere toekomst voor iedereen garanderen. Dat betekent dat we:

- Ons houden aan alle toepasselijke milieuwetten en -voorschriften, waarbij we aan de vereisten voldoen of deze overtreffen.
- Op de hoogte zijn van en ons houden aan al het bedrijfsbeleid en alle bedrijfsprocedures inzake milieuveiligheid en doelmatig gebruik van hulpmiddelen.
- De mogelijke gevaren en veilige praktijken in verband met gevaarlijke en of gereguleerde materialen onderkennen voordat we deze op de werkplek toestaan.
- Mogelijkheden zoeken om behoud en recycling op onze werkplekken te ondersteunen.
- Als personen verantwoordelijkheid nemen om nieuwe manieren te ontdekken om onze werkplekken duurzamer te maken.
- **De wereld op de hoogte stellen van**  de nieuwste trends en toonaangevend denken op het gebied van duurzaamheidskwesties.

Neem contact op met **Wereldwijd onroerend goed en**

faciliteitenbeheer  als u zich zorgen maakt over milieuveiligheid of als u nieuwe ideeën hebt over het vergroten van duurzaamheid of

het verder versterken van ons milieubehoudstreven.



Beleidsprincipes van de Global Compact van de Verenigde Naties



Verantwoord ondernemen en inclusie op de Hub



Beleid inzake gezondheid, veiligheid en het milieu

Ethische code voor verantwoord inkopen en de toeleveringsketen

We gaan actief op zoek naar leveranciers die onze ethische normen en onze inzet voor milieuvriendelijke en duurzame praktijken delen. Dat betekent dat we:

- Grondig onderzoek uitvoeren naar derde leveranciers.
- Hernieuwbare energie, beheersing van de verontreiniging en duurzaamheid meewegen als factoren in het proces van het kiezen van leveranciers.
- Streven naar een diverse toeleveringsketen die ons personeelsbestand, klanten en partners wereldwijd weerspiegelt.
- Potentiële en huidige leveranciers bewust maken van onze Ethische code voor de toeleveringsketen en hen aansporen deze te volgen.



Ethische code voor de toeleveringsketen



Transparantieverklaring over de Modern Slavery Act

Wereldwijd verantwoord ondernemen

Bijdragen aan onze gemeenschappen

Men vertrouwt op ons voor het volgende . . .

...het ondersteunen van de gemeenschappen waarin we leven en werken door te investeren in mensen en projecten die een positieve invloed vormen.

Waarom het belangrijk is

Thomson Reuters ontplooit zijn activiteiten wereldwijd en vertrouwt op lokale relaties en resources ter ondersteuning hiervan. Wanneer we onze gemeenschappen vooruit helpen, kunnen we het leven van onze bestaande en toekomstige medewerkers verbeteren, evenals het leven van onze klanten. Door op zoek te gaan naar goede doelen die we kunnen steunen en samenwerking en open communicatie te stimuleren, kunnen we bijdragen aan de groei van onze gemeenschappen, zodat zij met ons succes kunnen behalen.

Hoe we het waarmaken

We werken samen met onze collega's en partners ter ondersteuning van onze gemeenschappen en moedigen liefdadigheidswerk aan. Dat betekent dat we:

- Luisteren naar de zorgen van leden van de gemeenschap en samenwerken aan oplossingen.
- Thomson Reuters alleen in verband brengen met goede doelen met vooraf verkregen goedkeuring.

- De inzet van onze collega's om hun gemeenschap te steunen belonen via kernprogramma's en uitzonderlijke inzet voor de gemeenschap eren via Community Champion Grants.
- Alle vaste medewerkers vrij geven voor vrijwilligerswerk dat aansluit bij regionaal of ander beleid inzake het optreden als vrijwilliger.
- Ervoor zorgen dat alle donaties in natura, zoals apparatuur, worden goedgekeurd door de fiscale afdeling en de afdeling Financiën.
- Beschikken over een programma dat zorgt voor evenaring van de persoonlijke bijdragen aan goede doelen van medewerkers en de opbrengst van geldinzamelingsacties.
- Een programma voor vrijwilligerstoelagen bieden waarbij medewerkers die meer dan 20 uur per jaar als vrijwilliger werken voor een non-profitorganisatie een liefdadigheidsschenking kunnen ontvangen.

Als u op de hoogte bent van een goed doel of een evenement in uw gemeenschap dat het bedrijf mogelijk zou willen steunen, neemt u contact op met Verantwoord ondernemen en inclusie.



Investeren in gemeenschappen op de Hub



Beleid inzake vrijwilligerswerk



Beleid inzake steun aan de gemeenschap



REUTERS/John Peter Tejerero

VERBANDEN LEGGEN

V Wat is de Thomson Reuters Foundation?

A De Thomson Reuters Foundation streeft wereldwijd naar het promoten van sociaal-economische vooruitgang en handhaving van de rechtsstaat. De organisatie ontplooit initiatieven die mensen overal ter wereld informeert, verbindt en middelen in handen geeft: toegang tot gratis juridische bijstand via TrustLaw, redactionele aandacht voor nieuws dat meestal buiten de boot valt, media-ontwikkeling en training en de Trust Conference.

Wat is verantwoord ondernemen en inclusie?

We hebben allemaal de plicht om zaken te doen op een manier die onze klanten, medewerkers, gemeenschappen, leveranciers en het milieu respecteert, beschermt en een meerwaarde biedt. Onze aanpak voor verantwoord ondernemen en inclusie omvat diversiteit en inclusie, investeringen in de gemeenschap en duurzaamheid, is in elk onderdeel van onze organisatie geïntegreerd, en heeft invloed op de manier waarop we als verantwoord bedrijf werken met al onze belanghebbenden.

Deelnemen aan het politieke proces

Men vertrouwt op ons voor het volgende . . .

...steun en respect voor het recht van elke persoon om deel te nemen aan politieke activiteiten zonder echter Thomson Reuters daarbij te betrekken.

Waarom het belangrijk is

Het politieke proces kan een effectieve manier vormen om positieve verandering in de wereld te bewerkstelligen. De regels met betrekking tot politieke bijdragen door bedrijven zijn echter zeer strikt in de meeste landen waarin Thomson Reuters opereert. Daarom moeten we voorkomen dat Thomson Reuters abusievelijk in verband wordt gebracht met een politieke groep of activiteit. Dit is met name van belang voor onze nieuwsactiviteiten, die op grond van onze **vertrouwensbeginselen**  vrij moeten blijven van politieke partijdigheid, zowel uiterlijk als in de praktijk. Net zoals de vertrouwensbeginselen van toepassing zijn op alle medewerkers van Thomson Reuters, en niet alleen op journalisten, geldt ook de plicht dat we moeten voorkomen dat het bedrijf op ongepaste wijze in verband wordt gebracht met een politieke groep of activiteit voor ons allemaal.

Hoe we het waarmaken

Hoewel we medewerkers aanmoedigen om op verantwoorde wijze deel te nemen aan politieke en maatschappelijke activiteiten, steunt Thomson Reuters geen politieke partijen, kandidaten, groepen of geloof (d.w.z. geen enkel 'politiek doel'). Dat betekent dat het bedrijf:

- Nooit als bedrijf bijdragen levert aan een politiek doel.
- Nooit van een medewerker verlangt bij te dragen aan een doel of dit te steunen of bestrijden.
- Geen voorkeuren uit voor of steun, hetzij direct of indirect, verleent aan een politiek doel of partij kiest in internationale conflicten of geschillen.
- Zorgvuldig vermijdt Thomson Reuters of zijn bedrijven te associëren met enig politiek doel of met een bepaalde partij in een geschil.
- Voorafgaand toestemming verkrijgt van een bedrijfsjurist voordat we voor de buitenwereld een positie innemen over belangenbehartiging, bijvoorbeeld lidmaatschap van een bedrijfsconsortium voor een bepaald initiatief.

Lobbyactiviteiten

Het kan voorkomen dat we met overheidsfunctionarissen bepaalde kwesties en onderwerpen bespreken die van invloed kunnen zijn op ons bedrijf, op regelgevende instanties en politici. Wanneer dergelijke besprekingen zijn gericht op de mogelijke impact van voorgestelde wetten, regels of voorschriften voor ons bedrijf, gaan we uit van de vertrouwensbeginselen en verkrijgen we voorafgaand goedkeuring van een bedrijfsjurist voordat we ons standpunt uiten over mogelijke wetgeving. Als we een standpunt innemen, zorgen we ervoor dat we ons duidelijk bekendmaken als lobbyisten en houden we ons aan alle toepasselijke lobbywetten, -beperkingen en -regels.



Persoonlijke politieke activiteit

Als we campagne willen voeren voor of een politiek ambt willen bekleden als individuele personen, moeten we zorgvuldig te werk gaan en duidelijk maken dat dit losstaat van ons dienstverband bij Thomson Reuters. Dat betekent dat we:

- Een bedrijfsjurist op de hoogte stellen over plannen om ons verkiesbaar te stellen voor een politiek ambt en ons terugtrekken uit politieke zaken die betrekking hebben op Thomson Reuters.
- Geen druk of invloed uitoefenen op collega's, klanten of zakelijke partners die we via ons werk bij Thomson Reuters kennen in verband met onze persoonlijke politieke activiteiten.
- Medewerkers niet terugbetalen en evenmin een loonsverhoging bieden voor de politieke financiële bijdragen die ze hebben gedaan.

- Ons houden aan de wetten en voorschriften in de staten en landen die beperkingen opleggen voor wat betreft de politieke bijdragen door medewerkers of hun familieleden.
- Er nadrukkelijk voor zorgen duidelijk te maken dat onze politieke activiteiten en de politieke opvattingen die we uiten persoonlijk zijn en niet die van Thomson Reuters vertegenwoordigen, met name wanneer ons bedrijfsonderdeel zakendoet met een overheidsinstantie.

Aanvullend beleid

Houd er rekening mee dat voor sommige medewerkers in bepaalde functies extra beleid kan gelden inzake lobbyactiviteiten en persoonlijke politieke activiteiten.

Om hulp vragen: handige contactgegevens

Algemene contactgegevens voor externe verzoeken (waaronder Investeerders- en mediarelaties)

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

Medewerkers van Personeelszaken, juristen van Thomson Reuters en communicatiemedewerkers

Als u niet weet hoe u contact kunt opnemen met uw lokale medewerker van Personeelszaken, een Thomson Reuters-jurist die werkzaam is in uw bedrijf of met uw lokale communicatiemedewerker, kunt u de onderstaande lijst raadplegen. U kunt ook contactgegevens en informatie over aanvullend beleid en aanvullende procedures vinden in [het gedeelte 'Resources' van de Hub](#).

Ethische en zakelijke gedragscode

Op de Hub: <https://thehub.thomsonreuters.com/groups/code-of-businessconduct-and-ethics>

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

Hotline voor zakelijk gedrag en ethiek

Op de Hub: <https://thehub.thomsonreuters.com/groups/business-conductand-ethics-hotline>

Telefoonnummer: + (1) 877.373.8837 (buiten de Verenigde Staten en Canada kiest u eerst het toegangsnummer voor uw land om gratis te kunnen bellen)

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

Juridische afdeling/nalevingsbeleid/hulpmiddelen en resources

Op de Hub: <https://thehub.thomsonreuters.com/groups/legal-andcompliance-policies-tools-and-resources>

Corporate Legal Department

E-mailadres: legal@thomsonreuters.com

Naleving op ondernemingsniveau

E-mailadres: enterprisecompliance@thomsonreuters.com

Gereguleerde entiteiten (Naleving F&R)

Op de Hub: <https://thehub.thomsonreuters.com/groups/fr-compliance>

E-mailadres: frcompliance@thomsonreuters.com

Contactpersonen bij Personeelszaken voor medewerkers en managers

Op de Hub: <https://thehub.thomsonreuters.com/docs/DOC-2058275>

Corporate Compliance and Audit Department

E-mailadres: corporatecompliance@thomsonreuters.com

Risicobeheer informatiebeveiliging

E-mailadres: infosecriskmanagement@thomsonreuters.com

Privacyafdeling

E-mailadres: privacy.issues@thomsonreuters.com

Documentbeheer

E-mailadres: recordsmanagement@thomsonreuters.com

Global Service Desk

Op de Hub: <https://thomsonreuters.service-now.com/sp/?id=index>

Global Security

E-mailadres: globalsecurity@thomsonreuters.com

Security Operations Center (noodgevallen)

Telefoonnummer:	EMEA:	+44 (0)20 7542 5660
	Noord- en Zuid-Amerika:	+1 646 223 8911 / 8912
	APAC:	+91 806 6677 2200

E-mailadres: gsoc@tr.com

Webformulier: <https://thomsonreuters.ethicspointvp.com/custom/thomsonreuters/en/sec/>

Aanvragen faciliteitenservices

Op de Hub: <https://thehub.thomsonreuters.com/docs/DOC-770619>

Milieu, gezondheid en veiligheid

E-mailadres: thomsonreuters.healthandsafetydepartment@thomsonreuters.com

Maatschappelijk verantwoord ondernemen

E-mailadres: corporate.responsibility@thomsonreuters.com

Sociale-mediateam

E-mailadres: CorporateSocialMediaTeam@thomsonreuters.com

Naar de **Inhoudsopgave**. 

Juridische kennisgeving

Deze code is ter referentie bedoeld. Thomson Reuters behoudt zich het recht voor om deze code, geheel of gedeeltelijk, op elk gewenst moment en met of zonder voorafgaande kennisgeving, te wijzigen, buiten werking te stellen of in te trekken. Thomson Reuters behoudt zich tevens het recht voor om deze code en dit beleid naar eigen goeddunken en oordeel te interpreteren.

Noch deze code, noch enige verklaring door een medewerker van Thomson Reuters, hetzij mondeling of schriftelijk, verlenen een medewerker rechten, voorrechten of voorzieningen, verlenen het recht op voortzetting van het dienstverband bij Thomson Reuters, stellen arbeidsvoorwaarden in of vormen een nadrukkelijk of stilzwijgend arbeidscontract van enigerlei aard tussen medewerkers en Thomson Reuters. Daarnaast moeten alle medewerkers begrijpen dat deze code hun arbeidsrelatie niet wijzigt, ongeacht of dit een vrij of vast dienstverband is.

De versie van deze code die u online kunt raadplegen op www.thomsonreuters.com kan recenter en meer up-to-date zijn en vervangt eventuele exemplaren op papier of eerdere versies in het geval er een onderscheid bestaat tussen papieren exemplaren, eerdere versies en de inhoud die online is gepost.

THOMSON REUTERS

www.thomsonreuters.com

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

Extern: <http://ir.thomsonreuters.com/phoenix.zhtml?c=76540&p=irol-govConduct>

De informatie, technologie en menselijke kennis
voor het vinden van vertrouwde antwoorden.



the answer company™

THOMSON REUTERS®