Thomson Reuters™

Vertrauen ist wichtig

Verhaltens- und Ethikkodex

2025

Inhalt

MITTEILUNG DES CEO STEVE HASKER 3

I. VERTRAUEN IST WICHTIG BEI THOMSON REUTERS 4

UNSER VERHALTENSKODEX 4
Ein weltweit gültiger Kodex 4
Regulierte Organisationen 4
Journalisten von Reuters 4
UNSERE PFLICHTEN 5
Verantwortlichkeit von allen 5
Besondere Verantwortung der Führungskräfte 5
HILFE SUCHEN UND BEDENKEN ÄUßERN 6
Anonymität und Geheimhaltung 6
Repressalien sind verboten 6
Untersuchungen 7
Fairer Prozess und Disziplinarmaßnahmen 7
UNSERE KULTUR 7
Die Vertrauensgrundsätze 7
Zweck 8
Werte 8

II. FÜR UNSERE MITARBEITER IST VERTRAUEN WICHTIG 10

CHANCENGLEICHHEIT ERMÖGLICHEN 10
INTEGRATION UND ZUGEHÖRIGKEIT FÖRDERN 10
EINEN VON RESPEKT GEPRÄGTEN ARBEITSPLATZ FÖRDERN 11
Antidiskriminierung 11
Belästigung und Mobbing 12
Sich für einen sicheren Arbeitsplatz einsetzen 12
GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ BEWAHREN 13
Gesundheit und Sicherheit 13
Sicherheit 14
Bedrohungen, Gewalt am Arbeitsplatz und Waffen 14
Drogen und Alkohol 15

III. IN UNSERER BRANCHE IST VERTRAUEN WICHTIG . 16

ERKENNEN UND VERMEIDEN VON INTERESSENKONFLIKTEN 16
Geschäftschancen 16
Verwandte und Freunde 17
Eintritt in den Vorstand eines anderen Unternehmens 17
Beschäftigung außerhalb des Unternehmens 18
Anwaltstätigkeit im Namen von Thomson Reuters 18
Organisatorische Interessenkonflikte 18
FAIR UND EHRLICH HANDELN 19
Korrektes Geschäftsgebaren 19
Wettbewerb und Kartelle 20
ARBEIT IN UNSEREN WELTWEITEN MÄRKTEN 21
Bekämpfung von Korruption und Bestechung 21
Geschenke und Bewirtungen 23
Sanktionen, Embargos und Exportkontrollen 25
Anti-Geldwäsche 25

IV. IN BEZUG AUF UNSERE VERMÖGENSWERTE UND INFORMATIONEN IST VERTRAUEN WICHTIG 27

VERANTWORTUNGSBEWUSSTER UMGANG MIT KI 27
Ethikgrundsätze für Daten und KI 27
RESPEKT VON GEISTIGEM EIGENTUM 28
Geistiges Eigentum von anderen 29
Wettbewerbsinformationen 30
SCHUTZ VERTRAULICHER INFORMATIONEN UND PERSONENBEZOGENER DATEN 31
Vertrauliche Informationen 32
Schutz der Privatsphäre und Datenschutz 33
Nutzung und Schutz unserer vertraulichen Informationen und weiterer Daten 33
Insiderhandel 33
VERANTWORTUNGSVOLLE NUTZUNG VON INFORMATIONS- UND KOMMUNIKATIONSSYSTEMEN 35
SCHUTZ UNSERER VERMÖGENSWERTE 36

V. ES LIEGT IN UNSERER HAND, VERTRAUEN ZU SCHAFFEN 38

KORREKTE FINANZAUFZEICHNUNGEN 38
Steuerzahlungen und -unterlagen 39
Bedenken melden 39
VERWALTEN UNSERER AUFZEICHNUNGEN 40
VERTRAGSAUTORISIERUNG 42
INTERAKTION MIT DEN MEDIEN, SOZIALEN MEDIEN UND ÖFFENTLICHES AUFTRETEN 43
Autorisierte Sprecher 43
Öffentliches Auftreten und Interaktion mit den Medien 44
Persönliche Nutzung sozialer Medien und anderer Online-Kommunikation 44

VI. IN UNSERER GEMEINSCHAFT IST VERTRAUEN WICHTIG 46

EIN VERANTWORTUNGSBEWUSSTER MITARBEITER EINES GLOBALEN UNTERNEHMENS SEIN 46
Menschenrechte 46
Verantwortungsvolle Beschaffung und der Supply Chain Ethical Code 47
Umweltverantwortung 47
ENGAGEMENT FÜR UNSERE GEMEINSCHAFTEN 48
TEILNAHME AM POLITISCHEN PROZESS 49
Lobbying 50
Unabhängigkeit von den Interessen ausländischer Regierungen 50
Private politische Aktivitäten 50

BITTEN SIE UM HILFE 51

RECHTSHINWEISE 52

© 2025 Thomson Reuters

Thomson Reuters™

Mitteilung des CEO Steve Hasker

Liebe Kollegen,

seit über 150 Jahren wird Thomson Reuters auf dem Grundsatz von Integrität und Leistung aufgebaut. Vertrauen ist der Eckpfeiler unserer Identität, es ist die Grundlage für bedeutungsvolle Beziehungen mit unseren Kunden und definiert unser Handeln als Einzelpersonen und als Team.

Während wir die komplexen Gegebenheiten unserer Branche navigieren und nach kontinuierlichen Spitzenleistungen streben, ist unser Verhaltens- und Ethikkodex eine praktische Ressource, die unsere Werte und Grundsätze unterstreicht und uns bei unseren Beziehungen zu unseren Kunden, Geschäftspartnern, Kollegen und den Gemeinden, in denen wir arbeiten und leben, als Orientierungshilfe dient. Er hilft uns dabei, hohe Erwartungen zu erfüllen, Innovationen zu fördern und einen aktuellen und zukünftigen Erfolg sicherzustellen.

Durch die Einhaltung unseres Kodex und der Vertrauensgrundsätze setzen wir uns für die Werte ein, die Thomson Reuters zu einem führenden Unternehmen in unserer Branche gemacht haben. Wenn wir ein Fehlverhalten vermuten, sollten wir dies zuversichtlich Vorgesetzten, der Personalabteilung, unserem Chief Compliance Officer oder über die Ethik-Hotline melden, ohne Repressalien fürchten zu müssen.

Lassen Sie uns weiterhin mit Integrität handeln, Innovationen fördern und Vertrauen zu unseren Kunden und untereinander aufbauen. Auf diese Weise können wir uns auf dem Markt behaupten und beweisen, dass wir gemeinsam stärker sind. Vielen Dank für Ihre Bemühungen, sich für Exzellenz einzusetzen und die Grundsätze umzusetzen, die unser Unternehmen definieren.

Mit freundlichen Grüßen

Steve

Steve Hasker
President und CEO
Thomson Reuters

© 2025 Thomson Reuters

I. Vertrauen ist wichtig bei Thomson Reuters

Unser Verhaltenskodex

Der Verhaltens- und Ethikkodex von Thomson Reuters (Kodex) gilt für alle Mitarbeiter, Führungskräfte und Direktoren der Thomson Reuters Corporation und unserer mehrheitlich gehaltenen oder kontrollierten Tochtergesellschaften sowie für Berater, Auftragnehmer und Zeitarbeitskräfte. Alle Dritten oder Vertreter (wie z. B. Geschäftspartner), die in unserem Namen handeln oder Dienstleistungen für uns erbringen, müssen auf ihre Verpflichtung zur Einhaltung des Kodex hingewiesen werden.

Ein weltweit gültiger Kodex

Mit Tausenden Mitarbeitern weltweit agiert Thomson Reuters unter vielen Gesetzen und Richtlinien. Unabhängig vom Ort, an dem wir geschäftlich tätig sind, ändern sich unsere Werte und Vertrauensgrundsätze nicht. Dieser Kodex unterstreicht diese Werte und Prinzipien und dient bei unseren Beziehungen zu Kunden, Geschäftspartnern (wie Dienstleistern, Lieferanten, Vertretern usw.), Kollegen und den Gemeinschaften, in denen wir leben und arbeiten, als Orientierungshilfe. Dieser Kodex ist außerdem eine praktische Ressource, mit der Richtlinien überprüft und Entscheidungen untermauert werden können. Er unterstützt Mitarbeiter und andere auch dabei zu verstehen, wann und wie sie **um Hilfe bitten** sollten.

Der Kodex gilt in allen Ländern, in denen wir tätig sind. Sollte ein Konflikt zwischen diesem Kodex und lokalen Gesetzen und/oder zusätzlichen Richtlinien, die für unsere Arbeit gelten, auftreten, müssen wir stets die strengere Anforderung einhalten. Falls wir Fragen zur Umsetzung des Kodex haben, müssen wir **um Hilfe bitten**.

Regulierte Organisationen

Regulierte Organisationen innerhalb von Thomson Reuters unterliegen möglicherweise eigenen Richtlinien und Prozessen, die für Mitarbeiter gelten, die in deren Namen handeln. Diese Richtlinien haben Vorrang vor das gleiche Thema betreffenden Richtlinien von Thomson Reuters. Gehen Sie zu **Um Hilfe bitten** für weitere Informationen.

Journalisten von Reuters

Bedingt durch die Natur ihres Berufs unterliegen Journalisten von Reuters Richtlinien, die in einigen Fällen strenger (z. B. in Bezug auf persönliche politische Aktivitäten) und in anderen Fällen weniger streng sind als die allgemeinen Unternehmensrichtlinien (z. B. in Bezug auf die Meldung von Informationen, die von Dritten als vertraulich angesehen werden). Journalisten von Reuters müssen mit dem Handbuch für Journalismus vertraut sein und **um Hilfe bitten**, wenn sie weitere Informationen benötigen.

Ausnahmeregelung

Im unwahrscheinlichen Fall, dass jemand eine Ausnahmeregelung zu einer bestimmten Richtlinie des Kodex benötigt, sollten Sie den Chief Legal Officer von Thomson Reuters kontaktieren. Nur der Vorstand von Thomson Reuters oder ein ernannter Ausschuss des Vorstandes können Ausnahmeregelungen für Führungskräfte oder Direktoren des Unternehmens beschließen. Alle gewährten Ausnahmen müssen entsprechend geltender Gesetze, Vorschriften oder gemäß Börsenanforderungen offengelegt werden.

© 2025 Thomson Reuters

Unsere Pflichten

Verantwortlichkeit von allen

Alle Mitarbeiter von Thomson Reuters sind dazu verpflichtet, sich selbst und andere in die Verantwortung zu nehmen und unsere Richtlinien sowie die hohen ethischen Standards einzuhalten, die in diesem Kodex beschrieben werden. Das bedeutet, dass von uns erwartet wird, diesen Kodex und alle Zusatzmaterialien, die für uns gelten, zu lesen und unsere Pflicht zu verstehen, uns an diesen Kodex zu halten und entsprechend zu handeln. Wenn Sie sich in Bezug auf den Kodex oder die Zusatzmaterialien unsicher sind oder nicht wissen, wo diese zu finden sind, sollten Sie **um Hilfe bitten**.

- Gesetze, Vorschriften und Richtlinien, die für unsere jeweiligen Arbeitsstellen gelten, zu kennen, zu verstehen und einzuhalten
- **um Hilfe zu bitten,** wenn wir Fragen zur Anwendbarkeit oder Auslegung von Gesetzen, Regeln, Regularien oder Richtlinien haben
- es zu melden, wenn wir ethisch inkorrektes Verhalten oder einen Verstoß gegen das Gesetz, Richtlinien oder diesen Kodex bemerken oder vermuten
- die verpflichtenden Compliance-Schulungen abzuschließen
- lokale Gebräuche der Länder zu respektieren, in denen wir geschäftlich tätig sind, solange dies nicht gegen Gesetze oder diesen Kodex verstößt
- die erforderliche Schulung zum Kodex abzuschließen und zu bestätigen, dass wir diesen Kodex gelesen haben und unsere Verpflichtungen zur Einhaltung verstehen

Wenn wir auf uns zutreffende Gesetze, Regeln oder Vorschriften, diesen Kodex oder andere Richtlinien und Anforderungen von Thomson Reuters nicht einhalten, kann dies jeweils Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung und rechtlichen Schritten zur Folge haben.

Besondere Verantwortung der Führungskräfte

Von Führungskräften und Vorgesetzten von Thomson Reuters wird erwartet, dass sie die gleichen hohen Standards einhalten, die sie von ihren Teams erwarten. Führungskräfte spielen bei der Schaffung einer transparenten Kultur mit offener Kommunikation und Vertrauen zwischen Kollegen, Kunden und externen Geschäftspartnern eine bedeutende Rolle. Um dies zu erreichen, sollten Führungskräfte:

Führungskräfte

Von Führungskräften erwarten wir die Einhaltung noch höherer Standards und verlangen, dass sie unangemessenes Verhalten am Arbeitsplatz melden, selbst wenn sie nur indirekt darüber Kenntnis erlangen oder keine spezifische Beschwerde erhalten haben.

- zuhören und handeln, wenn Teammitglieder Bedenken äußern, egal ob groß oder klein
- Gesetze, Vorschriften und Richtlinien sowie die Richtlinien, die für das jeweilige Team gelten, kennen
- Entscheidungen, die unsere Werte in Ehren halten, sowie langfristigen Erfolg vor kurzfristigen Nutzen stellen, hervorheben und anerkennen
- Verantwortungsbewusstsein sowie die Bereitschaft, allen Standpunkten zuzuhören, demonstrieren
- sich Zeit nehmen, die Bedeutung von Ethik und Compliance regelmäßig mit ihren Teams zu besprechen und Compliance-Probleme entsprechend an die nächsthöhere Instanz zu eskalieren

© 2025 Thomson Reuters

- Kollegen und andere dazu ermutigen, bei Fragen oder Problemen die betriebliche Verhaltens- und Ethik-Hotline (**Ethik-Hotline**) zu nutzen oder ihren Vorgesetzten, die Personalabteilung oder **ECHelp@thomsonreuters.com** um Hilfe zu bitten sowie unethisches oder illegales Verhalten oder Compliance-Probleme zeitnah und offen anzugehen

Hilfe suchen und Bedenken äußern

Wir alle sind dazu verpflichtet, uns zu äußern und unethisches oder illegales Verhalten sowie mögliche Verstöße gegen diesen Kodex anzusprechen oder zu melden. Unsere Bereitschaft, **um Hilfe zu bitten** und die Situation akkurat, wahrheitsgemäß und zeitnah anzusprechen, ist von größter Bedeutung. Thomson Reuters schätzt offene Kommunikation.

QR-Code der Ethik-Hotline

Wenn Sie Fragen oder Bedenken haben, ermutigen wir Sie, **um Hilfe zu bitten**. Äußern Sie sich auch dann, wenn noch nichts Problematisches geschehen ist. Dafür stehen Ihnen mehrere Optionen zur Verfügung: Ihr Vorgesetzter, die Personalabteilung, das General Counsel's Office (GCO), **ECHelp@thomsonreuters.com** oder die **Ethik-Hotline**.

Anonymität und Geheimhaltung

Es kann Situationen geben, in denen Sie sich nicht wohl dabei fühlen, Ihren Vorgesetzten direkt zu kontaktieren (z. B. wenn das Problem Ihren Vorgesetzten betrifft). In solchen Fällen können Sie sich an die betriebliche Verhaltens- und Ethik-Hotline wenden, indem Sie sich unter **https://www.compliance-hotline.com/ThomsonReuters.jsp** anmelden. Dort finden Sie auch eine Anleitung zur Meldung per Telefon oder über die Website.

Die **Ethik-Hotline** wird von einem unabhängigen Anbieter betreut und steht Ihnen rund um die Uhr zur Verfügung. Wenn Sie möchten, können Sie eine Meldung anonym einreichen. Nachdem Sie Ihre Frage oder Ihr Anliegen gemeldet haben, können Sie sich erneut anmelden und Statusmeldungen zu Ihrer eingereichten Meldung erhalten. Die Vertraulichkeit wird so weit wie möglich gewahrt und Informationen werden nur wie benötigt weitergegeben.

In bestimmten Ländern schränken die lokalen Gesetze und Vorschriften die Arten von Meldungen ein, die über die Ethik-Hotline erfolgen können, oder erfordern möglicherweise Ihre Zustimmung zur Offenlegung Ihrer Identität. Wenn Sie sich in einem solchen Land befinden und versuchen, Meldung zu erstatten, **bitten Sie um Hilfe**, oder nutzen Sie die **Ressourcen der Ethik-Hotline**.

An keiner Stelle im Kodex wird Ihnen verboten, potenzielle Gesetzesverstöße an eine nationale, bundesstaatliche, staatliche oder lokale Regierungsbehörde zu melden oder sich an Ermittlungen einer solchen Behörde zu beteiligen, darunter auch nach geltendem Recht anerkannte Selbstregulierungsorganisationen.

Melden von Betrug oder mutmaßlichem Betrug

Melden Sie mutmaßliche betrügerische Aktivitäten durch derzeitige oder ehemalige Mitarbeiter, Direktoren, leitende Angestellte, Vertragsunternehmen oder Drittparteien der Abteilung für interne Revision.

Des Weiteren sollten der **Abteilung für interne Audits** auch Versuche gemeldet werden, externe Auditoren auf unangemessene Weise zu beeinflussen.

Repressalien sind verboten

Thomson Reuters verbietet Repressalien gegen jeden, der einen Vorfall in gutem Glauben meldet oder hinterfragt oder an einer Ermittlung beteiligt ist. „In gutem Glauben" bedeutet nicht, dass Sie

richtig liegen oder unwiderlegbare Beweise haben. Es bedeutet lediglich, dass Sie Grund zu der Annahme haben, dass die Situation, die Sie anzeigen, der Wahrheit entspricht. Wenn Sie wissen oder vermuten, dass jemand Vergeltungsmaßnahmen gegen Sie oder eine andere Person ausüben möchte oder entsprechende Pläne hegt, **bitten Sie um Hilfe**.

Untersuchungen

Untersuchungen werden umgehend und gründlich durchgeführt und die Vertraulichkeit wird so weit wie möglich geschützt. Informationen in Bezug auf Beschwerden oder Berichte werden gegebenenfalls von der Personalabteilung, dem General Counsel's Office oder der Abteilung für Interne Revision aufbewahrt. Die entsprechende Abteilung wird die entsprechenden Daten dieser Berichte oder Beschwerden aufbewahren sowie deren Erhalt, die Untersuchung und die Lösung nachverfolgen.

Fairer Prozess und Disziplinarmaßnahmen

Es werden angemessene Bemühungen unternommen, um die relevanten Tatsachen hinter einem gemeldeten Verstoß zu bestimmen und die Untersuchungen zeitnah abzuschließen. Wenn Sie einer Untersuchung unterliegen, sind Sie zur Kooperation verpflichtet.

Mangelnde Kooperation bei den Untersuchungen kann Disziplinarmaßnahmen nach sich ziehen, einschließlich Entlassung und/oder Gerichtsverfahren. Mangelnde Kooperation umfasst:

- die wissentliche Angabe falscher oder irreführender Informationen
- die Verweigerung der Teilnahme an Meetings oder Gesprächen während der Untersuchung
- das wissentliche Verschweigen, Zerstören oder Löschen sachbezogener Informationen

Unsere Kultur

Die Vertrauensgrundsätze

Bei der Einhaltung dieses Kodex müssen wir immer daran denken, dass die Vertrauensgrundsätze von Thomson Reuters das Verhalten jedes Einzelnen innerhalb des Unternehmens bestimmen. Diese Grundsätze sind nicht einfach nur eine Reihe von Leitlinien, sondern ein unschätzbares Gut, das definiert, was Thomson Reuters ausmacht, einen einheitlichen Rahmen für unsere Inhalte vorgibt und das Fundament für die vertrauenswürdigen Antworten legt, nach denen unsere Kunden suchen. Die Vertrauensgrundsätze lauten wie folgt:

1. Reuters soll zu keiner Zeit in die Hände eines Interessenten, einer Interessengruppe oder Interessensfraktion übergehen.
2. Die Integrität, Unabhängigkeit und Vorurteilsfreiheit von Thomson Reuters muss jederzeit vollständig gewahrt werden.
3. Reuters stellt Nachrichtendiensten, Zeitungen, Nachrichtenagenturen, Rundfunkanstalten und weiteren Konsumenten von Medien sowie Unternehmen, Regierungen, Institutionen, Einzelpersonen und anderen Parteien, mit denen Thomson Reuters Verträge schließt oder schließen könnte, vorurteilsfreie und zuverlässige Nachrichten zur Verfügung.
4. Neben denen der Medien berücksichtigt Thomson Reuters auch alle weiteren Interessen, die es zu beachten gilt. Und:

5. Es werden keine Mühen gescheut, um die Nachrichten und anderen Dienste und Produkte von Thomson Reuters zu ergänzen, weiterzuentwickeln und anzupassen, damit wir unsere führende Position im internationalen Nachrichtensektor und der Informationsbranche beibehalten.

Die Vertrauensgrundsätze auf TR.com

Die Vertrauensgrundsätze im Intranet

Zweck

Unser Unternehmenszweck ist es, ***wegweisende Informationen zu liefern***, was unsere Verpflichtung widerspiegelt, Fachleuten zu dienen, kritische Institutionen voranzubringen und durch unsere Produkte und unser Handeln Vertrauen aufzubauen.

In unserem Zusammenhang geht Zweck über das Gewinnstreben hinaus. Er vereint unseren kommerziellen Wert und unsere gesellschaftliche Wirkung, prägt den Wesenskern unserer Existenz und beeinflusst jeden Aspekt unseres Geschäfts. Dieses Leitprinzip bestimmt unsere Strategie, inspiriert unser Team, bindet unsere Kunden und die Community ein und ist tief in unserer Unternehmenskultur verankert.

Unsere Produkte und unser Geschäft spielen eine zentrale Rolle für die Art und Weise, wie wir *wegweisende* Informationen liefern, indem wir die am besten informierten Fachleute der Welt mit Informationen versorgen. Durch die Zusammenarbeit mit unseren Kunden erweitern wir unser Wissen, handeln mutig und integer und setzen uns für Gerechtigkeit, Wahrheit und Transparenz ein – Werte, die den Fortschritt unterstützen und Werte schaffen.

Wegweisende Informationen liefern auf TR.com

Wegweisende Informationen liefern im Intranet

Werte

Unsere Werte dienen als Leitprinzipien, die unsere Kultur prägen und unsere Arbeitsweisen bei Thomson Reuters definieren. Sie fördern die Entscheidungsfindung und konsistente Verhaltensweisen und geben Klarheit darüber, wie wir arbeiten, denken und zusammenarbeiten, um unseren Kunden Mehrwert zu bieten

- **Unsere Kunden in den Mittelpunkt stellen.**

  Wir stellen die Ziele, Bedürfnisse und Herausforderungen unserer Kunden vor unsere eigenen. Wir arbeiten kontinuierlich an Innovationen, um sicherzustellen, dass unsere Kunden zum Erfolg ihrer Kunden beitragen. Wir priorisieren Investitionen, die den Kundenwert steigern.

- **An die Spitze gelangen.**

  Wir arbeiten unermüdlich daran, dass unsere Lösungen unseren Wettbewerbern überlegen sind. Mit Hartnäckigkeit, Agilität und Einfallsreichtum erreichen wir mehr.

- **Ihre/Unsere Denkweise in Frage stellen.**

  Bei TR gewinnen die besten Ideen. Wir hören zu und fordern uns gegenseitig heraus – bieten alternative Sichtweisen auf der Basis von Fakten, Aufrichtigkeit und Klarheit. Wir haben den Mut, den Markt und uns selbst zu revolutionieren.

© 2025 Thomson Reuters

- **Schnell handeln. Schnell lernen.**

  Wir führen Iterationen innerhalb von Tagen – nicht Wochen oder Monaten – durch. Wir sind bereit, einen schnellen Misserfolg zu riskieren, und wir lernen schnell aus unseren Fehlern. Wir sind entschlossen und setzen uns für unsere Entscheidungen ein, indem wir sie in die Tat umsetzen.

- **Gemeinsam stärker.**

  Wir schätzen unser globales Team talentierter Mitarbeiter, die ihre Aufgaben einwandfrei erledigen und durch Zusammenarbeit noch bessere Leistungen erzielen. Wir haben sehr hohe Leistungserwartungen und kümmern uns gleichzeitig um einander. Wir stellen uns allen Herausforderungen mit Bescheidenheit, Verantwortung und Eigenverantwortung.

Unsere Kultur im Intranet: Zweck | Vertrauensgrundsätze | Werte

© 2025 Thomson Reuters

II. Für unsere Mitarbeiter ist Vertrauen wichtig

Chancengleichheit ermöglichen

Menschen vertrauen darauf, dass . . .

. . . wir gleiche Beschäftigungschancen fördern und qualifizierten Personen angemessene Anpassungen bieten.

Wir verpflichten uns überall, wo wir geschäftlich tätig sind, zur Einhaltung der entsprechenden Antidiskriminierungsgesetze, -regeln und -richtlinien. In Bezug auf Einstellungen, Vergütung, Beförderung, Einstufung, Schulung, Ausbildung, Empfehlungen und andere einstellungsbezogene Themen bieten wir allen Personen Chancengleichheit, unabhängig von der im Abschnitt für **Antidiskriminierung** dieses Kodex angegebenen Klassifizierung.

Wir bemühen uns außerdem darum, für qualifizierte Personen, die Behinderungen haben oder einen Glauben praktizieren, angemessene Anpassungen vorzunehmen. Unter „angemessenen Anpassungen“ werden Änderungen oder Modifizierungen von Aufgaben oder der Arbeitsumgebung verstanden, die dem Mitarbeiter ermöglichen, die wesentlichsten Funktionen der Arbeit auszuführen, und für Thomson Reuters nicht unzumutbar wären.

Kontaktieren Sie Ihren Vorgesetzten oder die Personalabteilung, wenn Sie der Meinung sind, Anpassungen zu benötigen, um die wesentlichen Funktionen Ihrer Stelle auszuüben, wenn Sie religiöse Anpassungen benötigen oder Fragen haben.

Globale Personalrichtlinien

In der Praxis

Ich muss mich zwischen zwei Bewerbern mit ähnlichen Qualifikationen entscheiden. Einer hat eine körperliche Behinderung, die es erschweren könnte, sich im Büro zu bewegen. Darf ich diesen Faktor bei der Bewertung der beiden Bewerber einbeziehen?

Sie dürfen nicht davon ausgehen, dass eine Behinderung die Fähigkeit einer Person zur Ausübung ihrer Aufgaben einschränkt. Wenn Sie jedoch Grund zur Annahme haben, dass die Behinderung die Fähigkeit dieser Person zur Ausübung wichtiger Kernaufgaben negativ beeinflussen würde, sollten Sie die Personalabteilung kontaktieren, um zu erörtern, ob Anpassungen vorgenommen werden könnten.

Integration und Zugehörigkeit fördern

Menschen vertrauen darauf, dass . . .

. . . wir einen vielfältigen, integrativen Arbeitsplatz fördern, der die Vielfalt unserer Kunden und der Gemeinden, in denen wir arbeiten, widerspiegelt.

Warum es eben nicht egal ist:

Gemeinsam sind wir stärker. Wenn unsere Belegschaft eine breite Vielfalt von Fertigkeiten, Fachwissen und Erfahrungen hat, erweitert dies unsere Fähigkeit, miteinander und mit unseren Kunden zusammenzuarbeiten. Je mehr Standpunkte wir vertreten können, desto mehr Innovationspotenzial bieten wir. Je wertgeschätzter sich Mitarbeiter fühlen und je stärker sie das Gefühl haben, ihr volles Potenzial entfalten zu können, desto mehr Vertrauen kann sich zwischen uns allen entwickeln. Zusammengefasst: Wenn wir uns zu Integration und Zugehörigkeit verpflichten, wird dies nicht nur unseren Werten gerecht, sondern stärkt außerdem unsere Wettbewerbsposition in einem globalen Markt.

Die Umsetzung:

Wir fördern ein integrationsfreundliches Arbeitsumfeld, in dem sich alle Kollegen wertgeschätzt fühlen und die Gelegenheit haben, ihr volles Leistungspotenzial auszuschöpfen.

Wir begrüßen unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Stile. Wir wissen, dass dadurch Innovation gefördert und unser Wettbewerbsvorteil gestärkt wird.

Einen von Respekt geprägten Arbeitsplatz fördern

Menschen vertrauen darauf, dass . . .

. . . wir eine Arbeitsumgebung fördern, in der die Mitarbeiter höflich und respektvoll miteinander umgehen.

Warum es eben nicht egal ist:

Werden Diskriminierung, Belästigung und Mobbing nicht von Anfang an am Arbeitsplatz unterbunden, verhindern sie Kommunikation und mindern die Produktivität. Es ist für uns als Team nicht möglich, Ideen und Bedenken miteinander zu teilen, wenn sich ein Mitglied unseres Teams oder einer unserer Partner angegriffen oder unsicher fühlt. Diese Handlungen setzen uns als Einzelpersonen und Unternehmen außerdem dem Risiko von Geldstrafen, Prozessen, Zivil- und Strafverfahren aus.

Wenn wir hohen Wert auf Fairness, Gleichheit, Respekt und Würde legen und Diskriminierung, Belästigung und Mobbing nicht zulassen, sollten sich alle an unserem Arbeitsplatz sicher fühlen und in der Lage sein, ihr volles Potenzial zu entfalten.

Die Umsetzung:

Antidiskriminierung

Wir tolerieren keine Diskriminierung. Das bedeutet, dass wir keine ungleiche Behandlung zulassen auf Grundlage von:

- Hautfarbe und ethnischer Zugehörigkeit
- Religion
- Geschlechtszugehörigkeit
- Schwangerschaft
- sexueller Orientierung
- Alter
- Geschlechtsidentität
- Familienstand
- nationaler Herkunft
- Staatsangehörigkeit
- Behinderung
- Kriegsteilnehmerstatus
- anderen durch Gesetze oder Vorschriften geschützten Zugehörigkeiten

© 2025 Thomson Reuters

Belästigung und Mobbing

Außerdem werden an unserem Arbeitsplatz Belästigungen jeglicher Art, einschließlich sexueller Belästigung und Mobbing, unter keinen Umständen toleriert. Wir fördern eine würdevolle Behandlung am Arbeitsplatz, unabhängig davon, ob die betroffene Person ein Mitarbeiter, Manager, Anbieter, Lieferant, Kunde, Auftragnehmer, Berater oder Besucher ist. Das bedeutet, dass wir:

- kein Verhalten zulassen, das den Zweck oder die Absicht verfolgt, eine einschüchternde, feindselige oder offensive Arbeitsumgebung zu schaffen, oder das die Beschäftigungsmöglichkeiten einer Person negativ beeinflusst
- nicht zulassen, dass die Duldung von Belästigung eine ausdrückliche oder stillschweigende Voraussetzung für eine Anstellung ist oder bei einer Beurteilung oder Entscheidung im Arbeitsverhältnis eine Rolle spielt

Thomson Reuters duldet keine Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing am Arbeitsplatz. Auch wenn lokale Gesetze diese Handlungen nicht ausdrücklich verbieten, verlangen wir von unseren Mitarbeitern höhere Standards.

Beispiele für sexuelle Belästigung sind u. a.:

- unerwünschte sexuelle Forderungen, Annäherungsversuche oder Anträge
- unerwünschte Berührungen, wie Umarmungen, Küsse, Anfassen, Zwicken, Streicheln oder enger Körperkontakt
- unerwünschte oder unangemessene Bemerkungen zum Körper oder Erscheinungsbild einer Person, sexuelle Gesten oder Kommentare oder unerwünschte verbale oder physische Handlungen sexueller Art
- unerwünschte vulgäre oder obszöne Gesten, Sprache oder Kommentare

Beispiele für Mobbing sind:

- Demütigungen, Bedrohungen oder Beschimpfungen
- aggressives Verhalten
- Hänseleien oder Scherze
- jemanden unter Druck dazu zu bringen, etwas gegen den eigenen Willen zu tun

Beispiele für Belästigung sind:

- Verleumdungen, abfällige Bemerkungen, anzügliche Witze, Beleidigungen, vulgäre Sprache, Beinamen und Hänseleien
- Zeigen anstößiger Poster, Symbole, Cartoons, Zeichnungen, Computerbilder oder E-Mails

Sich für einen sicheren Arbeitsplatz einsetzen

Wenn Sie am Arbeitsplatz unangemessenes Verhalten beobachten, schauen Sie nicht weg, sondern melden Sie den Vorfall. Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich bei den beteiligten Personen um Manager, Kollegen, Anbieter, Lieferanten, Kunden, Auftragnehmer, Berater oder Besucher handelt. Wenn Sie sich wohl dabei fühlen, können Sie Probleme zunächst direkt mit den beteiligten Personen besprechen, sie müssen dies jedoch nicht tun. Auf jeden Fall sollten Sie die Personalabteilung kontaktieren oder **um Hilfe bitten** (und **Global Security** kontaktieren, wenn Sie der Meinung sind, dass diese Anlaufstelle in dieser bestimmten Situation einbezogen werden sollte).

© 2025 Thomson Reuters

Bei Verstößen wird Thomson Reuters umgehend angemessene Maßnahmen einleiten, was Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung zur Folge haben kann.

In der Praxis

Mir ist aufgefallen, dass einer unserer Kunden sexuelle Andeutungen macht, bei denen sich einer meiner Kollegen unbehaglich fühlt. Wenn sich dieser Kollege niemals beim Unternehmen beschwert, kann ich dann etwas tun? Müssen wir dieses Verhalten tolerieren, um die Kundenbeziehung zu erhalten?

Selbst wenn sich das Opfer nicht beschwert, fühlt sich die Person vielleicht dennoch unwohl. Sie sollten mit der Personalabteilung sprechen. Obwohl Thomson Reuters Kundenbeziehungen wichtig sind, möchten wir nicht, dass sich unsere Mitarbeiter in einer unbehaglichen Arbeitsumgebung befinden. Das Unternehmen wird angemessene Maßnahmen ergreifen, um dieses Verhalten anzugehen.

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz bewahren

Menschen vertrauen darauf, dass . . .

. . . wir eine Arbeitsumgebung schaffen, in der Gesundheit und Sicherheit an erster Stelle stehen.

Warum es eben nicht egal ist:

Ein sicherer Arbeitsplatz schützt uns nicht nur, sondern schafft auch Vertrauen, beugt kostspieligen Unfällen vor und verbessert unseren Ruf als verantwortungsvolles Unternehmen.

Die Umsetzung:

Gesundheit und Sicherheit

Um den Geschäftsbetrieb und geschäftliche Aktivitäten so durchzuführen, dass Verletzungen und gesundheitliche Beeinträchtigungen für Mitarbeiter, Kunden, Besucher und Auftragnehmer verhindert, die Umwelt geschützt und natürliche Ressourcen geschont werden und wir uns als verantwortungsbewusster Nachbar zeigen, werden wir:

- den Wortlaut und den Inhalt geltender Gesetze und Vorschriften zum Umwelt- und Arbeitsschutz einhalten
- Richtlinien, Verfahren und Leitlinien entwickeln, umsetzen, kontinuierlich verbessern und befolgen, um die Einhaltung geltender Vorschriften sicherzustellen und unsere Werte, Verpflichtungen und Erwartungen zu unterstützen
- Mitarbeitern von TR und allen Personen, die Arbeiten an unseren Standorten ausführen, die für ihre Rolle und Verantwortlichkeiten relevanten EHS-Schulungen, -Anleitungen, -Informationen sowie effektive Kommunikation bereitstellen
- Managementprozesse und -lösungen entwickeln, die Risiken mindern, unsere Mitarbeiter und unsere Umwelt schützen und unseren Kunden und Stakeholdern einen Mehrwert bieten
- von allen Vertragsunternehmern, Lieferanten und Kollegen die Einhaltung von Sicherheits- und Umweltvorschriften verlangen

© 2025 Thomson Reuters

- Bewertungen durchführen, um Sicherheitsrisiken oder potenzielle Verstöße gegen Vorschriften zu ermitteln, und Abhilfemaßnahmen für diese Situationen ergreifen
- Sicherheits- und Umweltaufzeichnungen korrekt und aktuell führen

Sicherheit

Wir tragen unseren Teil dazu bei, die Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten, indem wir:

- alle erforderlichen Sicherheitsprozesse und Zugangskontrollen in unseren Einrichtungen beachten
- uns äußern, wenn wir etwas Auffälliges oder Bedrohliches bemerken
- an sicherheitsbezogenen Übungen und Schulungen teilnehmen

Bedrohungen, Gewalt am Arbeitsplatz und Waffen

Wir tolerieren keine Gewalt, Einschüchterung oder Anfeindung am Arbeitsplatz, ganz gleich ob von Kollegen, Anbietern, Lieferanten, Kunden oder Besuchern. Außerdem nicht erlaubt sind:

- Waffen oder gefährliche Geräte in allen angemieteten oder sich im Besitz von Thomson Reuters befindlichen Einrichtungen, in von Thomson Reuters geförderten Einrichtungen oder Geschäften, außer dies ist rechtlich zulässig oder wurde vorab schriftlich vom Global/Regional Head of Security genehmigt
- Verhalten, das andere verletzt oder wahrscheinlich verletzt
- belästigende oder bedrohende Aussagen (unabhängig davon, wie diese überbracht werden)
- Verhalten, das Eigentum beschädigt oder wahrscheinlich beschädigt
- „Stalking“ oder die Überwachung einer anderen Person
- das Begehen oder die Androhung gewalttätiger Handlungen

Dies gilt möglicherweise auch für außerbetriebliche Aktivitäten, die den Ruf oder die Interessen des Unternehmens oder die Sicherheit unserer Mitarbeiter negativ beeinflussen könnten

Wenn Sie das Gefühl haben, dass jemand bedroht wird, Opfer von Gewalt ist, Sie Bedenken haben, dass sich jemand selbst Schaden zufügen könnte, oder Sie etwas Verdächtiges sehen, ziehen Sie sich aus der Situation zurück, rufen Sie die Polizei, befolgen Sie die Anweisungen des Notdienstes und rufen Sie **Global Security** und die **Personalabteilung** an. Rufen Sie bei lebensbedrohlichen Notfällen zuerst die lokale Polizei oder den Notdienst und anschließend das Global Security und die Personalabteilung an.

Formular zur Meldung von Sicherheitsvorfällen

Global Security

Richtlinie zur Verhinderung von Gewalt am Arbeitsplatz

In der Praxis

Ich habe Schwierigkeiten zu Hause, die meine persönliche Sicherheit beeinflussen. Muss ich diese Situation auf der Arbeit offenlegen?

Wenn Sie häusliche oder persönliche Probleme haben, die die Sicherheit am Arbeitsplatz beeinflussen könnten (z. B. ein gerichtliches Kontaktverbot oder eine einstweilige Verfügung), sollten Sie dies der **Personalabteilung** und **Global Security** melden. Dies ist die beste Vorgehensweise, um sowohl Ihre Sicherheit als auch die Ihrer Kollegen sicherzustellen. Sehen Sie sich außerdem die **Richtlinie zur Verhinderung von Gewalt am Arbeitsplatz** an.

Drogen und Alkohol

Drogen und Alkohol am Arbeitsplatz können eine Gefahr für alle darstellen. Thomson Reuters verbietet den Besitz, den Gebrauch, den Verkauf, den versuchten Verkauf, den Vertrieb, die Herstellung oder den Einfluss illegaler Drogen am Arbeitsplatz.

Außerdem ist der Missbrauch von Alkohol, verschreibungspflichtigen Medikamenten und anderen schädlichen Substanzen am Arbeitsplatz, sowohl bei der Arbeit im Büro als auch außerhalb des Unternehmens, oder bei der Ausübung von Aufgaben im Namen des Unternehmens verboten. Das bedeutet, wir:

- erscheinen niemals unter dem Einfluss von Drogen oder Alkohol zur Arbeit
- besitzen oder konsumieren auf dem Gelände von Thomson Reuters oder während der Arbeit keinen Alkohol ohne vorherige Genehmigung von Thomson Reuters
- nutzen beim Konsum von Alkohol auf Veranstaltungen von Thomson Reuters, Kundenveranstaltungen oder von uns geförderten Veranstaltungen unser gesundes Urteilsvermögen

Für Mitarbeiter, die dagegen verstoßen, kann dies Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung zur Folge haben. Verstöße können außerdem zu Haftstrafen und Strafverfolgung führen, wenn sie illegale Drogen oder unrechtmäßige Aktivitäten umfassen.

Soweit dies gesetzlich zulässig ist, behält sich Thomson Reuters das Recht vor, entsprechende Schritte zur Untersuchung von Verstößen gegen den Verhaltenskodex und andere anwendbare Richtlinien einzuleiten, u. a. Drogen- und/oder Alkoholtests durch geschultes medizinisches Personal und Arbeitsplatzdurchsuchungen.

Wenn Sie glauben, dass jemand am Arbeitsplatz ein Problem mit Drogenmissbrauch haben oder betroffen sein könnte, kontaktieren Sie Ihren Vorgesetzten oder die Personalabteilung.

In der Praxis

Bietet das Unternehmen Hilfe an, wenn ich ein Problem mit dem Missbrauch von Alkohol und Drogen habe?

Thomson Reuters bietet zur Unterstützung vielfältige Mitarbeiterprogramme an. Bitte kontaktieren Sie die Personalabteilung, um mehr über die verfügbaren Möglichkeiten an Ihrem Standort zu erfahren.

© 2025 Thomson Reuters

III. In unserer Branche ist Vertrauen wichtig

Erkennen und Vermeiden von Interessenkonflikten

Menschen vertrauen darauf, dass . . .

. . . wir im Interesse von Thomson Reuters handeln und Situationen vermeiden, die unser Urteilsvermögen tatsächlich oder dem Anschein nach beeinflussen könnten.

Warum es eben nicht egal ist:

Ein Interessenkonflikt kann entstehen, wenn unsere privaten Interessen sich störend auf die Interessen des Unternehmens auswirken (oder dies den Anschein hat). Ein Interessenkonflikt kann auch entstehen, wenn wir Handlungen vornehmen oder Interessen haben, die es schwierig machen könnten, unsere Arbeit objektiv und effektiv auszuüben.

Wenn Beziehungen zu Kunden und Partnern erst einmal beschädigt sind, ist es schwierig, sie wieder zu reparieren. Wenn wir wissen, wie wir mögliche Konflikte erkennen und offenlegen oder vermeiden, schützen wir unseren Ruf und unsere Fähigkeit, Geschäfte effektiv zu führen.

Die Umsetzung:

Wir vermeiden scheinbare oder tatsächliche Interessenkonflikte *zu jeder Zeit* und

- übernehmen die Verantwortung für die Identifizierung von Situationen, die unser Urteilsvermögen tatsächlich oder dem Anschein nach beeinträchtigen könnten, und benachrichtigen **ECHelp@thomsonreuters.com**
- **suchen Hilfe** oder benachrichtigen **ECHelp@thomsonreuters.com**, wenn Sie einen potenziellen Konflikt vermuten
- legen Ihrem Vorgesetzten oder der Personalabteilung alle möglichen Konflikte schriftlich dar, um den Konflikt zu lösen, und/oder beraten sich schriftlich per E-Mail an **ECHelp@thomsonreuters.com** und handeln anschließend konsequent entsprechend der getroffenen Entscheidungen
- stellen die Interessen des Unternehmens bei Geschäftstransaktionen über unsere persönlichen Interessen
- benachrichtigen Ihren Vorgesetzten und **ECHelp@thomsonreuters.com**, wenn an einem zuvor genehmigten Interessenkonflikt Änderungen auftreten

Denken Sie jedoch daran, dass nicht alle Konflikte untersagt sind. Manche Interessenkonflikte sind zulässig, sofern sie offengelegt und genehmigt werden. Hier sind einige Bereiche, in denen Konflikte auftreten können.

Geschäftschancen

Wir dürfen ohne Einwilligung des Unternehmens keine Möglichkeiten ausnutzen, die wir durch die Verwendung von Eigentum, Ressourcen oder Informationen des Unternehmens oder unserer Position erlangt haben. Das bedeutet, wir:

- nutzen Unternehmenseigentum, Unternehmensinformationen und unsere Position nur für Unternehmensinteressen und nicht zu unserem eigenen Vorteil
- erkennen, wann ein Produkt, eine Dienstleistung, eine Erfindung oder eine Geschäftsbeziehung für Thomson Reuters interessant sein könnte und teilen es dem Unternehmen mit

Verwandte und Freunde

Ein Konflikt kann auftreten, wenn jemand, zu dem Sie ein enges Verhältnis pflegen, wegen Ihrer Position bei Thomson Reuters in den Genuss persönlicher Vorteile kommt (z. B. Bargeld, Geschenke, Bewirtungen, Dienstleistungen, Rabatte, Kredite oder Garantien) oder von Thomson Reuters als Lieferant, Berater oder Geschäftspartner ausgewählt wird.

Wir müssen unbedingt vermeiden, uns selbst in eine Position zu begeben, in der das Interesse derer, zu denen wir eine enge Beziehung pflegen, unsere Entscheidungen unsachgemäß beeinflussen könnte. Das bedeutet, dass wir es vermeiden:

- Kollegen direkt oder indirekt übergeordnet zu sein, zu denen wir ein enges Verhältnis haben
- an der Einstellung oder Beförderung von Personen teilzunehmen, zu denen wir ein enges Verhältnis haben; dies betrifft auch deren Bezahlung, Boni oder Aufstiegsmöglichkeiten, sollten sie in unserem Unternehmen arbeiten
- an Transaktionen zwischen Thomson Reuters und Unternehmen teilzunehmen, die einen Mitarbeiter haben oder im Besitz einer Person sind, zu der wir ein enges Verhältnis haben

Wie definiert dieser Kodex ein „enges“ Verhältnis?

Im Sinne dieses Kodex sind Personen, mit denen Sie ein „enges“ Verhältnis pflegen, alle Personen, die Ihr Urteilsvermögen beeinflussen oder diesen Eindruck erwecken könnten, beispielsweise:

- ein Ehepartner, Partner, Elternteil oder eine Person, mit der Sie ausgehen oder eine Beziehung haben
- nahe Angehörige (Eltern, Kinder, Geschwister, Großeltern oder Enkel)
- Schwiegermütter und -väter, Schwiegertöchter und -söhne, Schwägerinnen und Schwager
- Cousins, Cousinen, Onkel, Tanten, Nichten, Neffen
- jede Person, die im gleichen Haushalt wie Sie lebt

Hinweis: Wenn eine Person, zu der Sie ein enges Verhältnis haben, einen Unternehmensanteil von 1 % oder mehr an einem Kunden, Lieferanten oder Wettbewerber hält, könnte dies einen Interessenkonflikt darstellen. Informieren Sie **ECHelp@thomsonreuters.com** über alle tatsächlichen oder potenziellen Interessen an einem Kunden, Lieferanten oder Wettbewerber.

In der Praxis

Ich glaube, dass meine Führungskraft und ein Kollege eine Beziehung miteinander haben. Ist das erlaubt?

Es ist unangemessen, wenn eine Führungskraft eine romantische Beziehung zu einem ihr direkt unterstellen Mitarbeiter oder einer anderen untergebenen Person aus ihrer Gruppe hat. Selbst, wenn die Beziehung einvernehmlich erscheint, könnte sie in einem Interessenkonflikt enden, weil sich eine Person in einer Machtposition befindet. Jegliche Bedenken sollten an die Personalabteilung gerichtet werden.

Eintritt in den Vorstand eines anderen Unternehmens

© 2025 Thomson Reuters

Mitarbeitern ist es gestattet, im Vorstand von privaten Familienbetrieben und anderen Organisationen tätig zu sein, die keine Beziehung zu Thomson Reuters oder unserer Geschäftstätigkeit haben. Mitarbeiter müssen die Genehmigung über **ECHelp@thomsonreuters.com** einholen, bevor sie eine Bestellung in den Vorstand einer Organisation annehmen, deren Interessen mit den Interessen von Thomson Reuters in Konflikt stehen könnten. Kein Mitarbeiter darf ohne Genehmigung durch den Chief Risk and Compliance Officer von Thomson Reuters als Vorstands-, Verwaltungsrats- oder Aufsichtsratsmitglied eines anderen börsennotierten Unternehmens tätig sein.

Beschäftigung außerhalb des Unternehmens

Wir nehmen nur dann eine Nebenbeschäftigung an, wenn diese unsere Arbeit bei Thomson Reuters oder unser Urteilsvermögen nicht beeinträchtigt. Es ist erforderlich und wichtig, dass Sie Ihren Vorgesetzten oder **ECHelp@thomsonreuters.com** über Ihre Nebenbeschäftigung informieren. Nur so können Sie gewährleisten, dass die Tätigkeit nicht mit Ihrer Rolle bei TR oder unserer Arbeit mit einem Partner oder Kunden in Konflikt gerät. Das bedeutet, dass wir im Rahmen unserer Arbeit für Thomson Reuters sicherstellen, dass:

- unsere Nebenbeschäftigung bei einem anderen Unternehmen unsere Arbeit bei Thomson Reuters nicht beeinflusst
- wir keine Beschäftigung annehmen, durch die wir vertrauliche oder unternehmenseigene Informationen unzulässig offenlegen müssten
- wir nicht mit Thomson Reuters konkurrieren oder mit Konkurrenten zusammenarbeiten
- wir keine Unternehmensressourcen oder Arbeitszeit nutzen, um unsere Nebenbeschäftigung, private Unternehmen, Vorstandspositionen oder bürgerschaftliche Aufgaben auszuführen

Anwaltstätigkeit im Namen von Thomson Reuters

Thomson Reuters beschäftigt viele Personen mit juristischen Abschlüssen, die ebenfalls als Rechtsanwalt zugelassen sein können. Es ist wichtig zu beachten, dass nur Anwälte im General Counsel's Office (GCO) oder jene, die unter der Leitung und Aufsicht des GCO arbeiten, im Namen von Thomson Reuters Anwaltstätigkeiten ausüben oder Rechtsberatung leisten dürfen. Dies bedeutet, dass Mitarbeiter, die die oben genannten Kriterien nicht erfüllen, während ihrer Tätigkeit bei Thomson Reuters unter anderem:

- kein Anwalt-Mandanten-Verhältnis im Namen von Thomson Reuters eingehen dürfen
- keine rechtliche Beratung oder Empfehlung anbieten dürfen, wenn spezielle juristische Fähigkeiten erforderlich sind, wenn auf diese Weise der Eindruck von Befugnis oder Kompetenz zur Ausübung von Anwaltstätigkeiten entstehen würde
- sich nicht als Anwalt von Thomson Reuters ausgeben dürfen, was bedeutet, einer anderen Person in irgendeiner Weise anzudeuten, dass sie die Kompetenz oder Befugnis zur Ausübung von Anwaltstätigkeiten im Namen des Unternehmens haben oder dafür verfügbar sind

Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob Sie die Kriterien zur Ausübung von Anwaltstätigkeiten im Namen von Thomson Reuters erfüllen, wenden Sie sich bitte an **ECHelp@thomsonreuters.com**.

Organisatorische Interessenkonflikte

Beim Umgang mit der Regierung vermeiden wir Situationen, die Thomson Reuters zu einem unfairen Wettbewerbsvorteil verhelfen oder unsere Fähigkeit zur objektiven Ausführung unserer Arbeit behindern könnten.

Das bedeutet, wir:

- befolgen alle Anforderungen der Federal Acquisition Regulation (FAR) in den USA und ähnlicher Vorschriften in den anderen Ländern, in denen wir Geschäfte tätigen
- versuchen nach bestem Gewissen, unternehmerische Interessenkonflikte anzusprechen und zu lösen
- Denken Sie daran, dass viele tatsächliche oder mögliche Interessenkonflikte gelöst werden können, wenn sie zeitnah gemeldet werden. Unter **Ethische Entscheidungen treffen** finden Sie Hilfestellung zum Umgang mit möglichen Interessenkonflikten. **Bitten Sie um Hilfe**, wenn Sie sich in Bezug auf einen möglichen Konflikt unsicher sind.

Fair und ehrlich handeln

Menschen vertrauen darauf, dass . . .

. . . wir energisch, aber fair und offen konkurrieren.

Warum es eben nicht egal ist:

Wettbewerbswidrige Praktiken schädigen Kunden und verzerren Märkte. Diese Praktiken schädigen unsere Beziehungen zu Kunden und Partnern erheblich, weil sie das Vertrauensfundament erschüttern. Die Wettbewerbs- und Kartellgesetze verbieten wettbewerbseinschränkende Vereinbarungen mit Wettbewerbern, Kunden, Lieferanten oder Drittparteien. Obwohl Wettbewerbsgesetze komplex und dynamisch sind, wird von uns erwartet, die Gesetze in diesem Bereich zu kennen. Wenn wir nicht gesetzeskonform handeln, können wir den Ruf des Unternehmens schädigen. Außerdem können Thomson Reuters und wir selbst dadurch erhebliche Geldstrafen erhalten oder strafrechtlich verfolgt werden.

Die Umsetzung:

Korrektes Geschäftsgebaren

Wir behandeln unsere Wettbewerber, Kunden, Lieferanten, Partner und Inhaber von Wertpapieren fair und respektvoll. Das bedeutet, wir:

- halten den Wortlaut und Sinn aller geltenden Gesetze ein
- empfehlen nur Produkte, Dienstleistungen und Lösungen, die den Anforderungen des Kunden entsprechen
- sind in allen Vertragsverhandlungen transparent und offen
- vergeben Verträge auf Grundlage von Leistung und klar definierten Benchmarks
- bieten genaue und zeitgerechte Dokumentation
- halten unsere Versprechen ein
- machen ehrliche und wahrheitsgemäße Werbeversprechen und vermeiden Übertreibungen, Fehlinterpretationen und Zweideutigkeit
- sind besonders vorsichtig mit vergleichenden Aussagen und verunglimpfen oder kritisieren die Produkte oder Dienstleistungen eines Wettbewerbers nicht unfair
- sammeln Wettbewerbsinformationen nicht auf unrechtmäßige und unethische Art und Weise (siehe **Wettbewerbsinformationen** im Verhaltenskodex)

Fragen Sie erst, bevor Sie handeln.

Wir handeln mit Kunden, Lieferanten und Händlern oftmals Vereinbarungen aus. Um kartellrechtliche Probleme zu vermeiden, lassen Sie sich vom General Counsel's Office beraten, bevor Sie:

- die Preisstruktur von Wettbewerbern (z. B. Rabatte) oder Lizenzbedingungen nutzen, um die Geschäfte von Wettbewerbern unrechtmäßig zu verhindern
- Produkte unter deren Einkaufspreis verkaufen
- den Verkauf eines beliebigen Produktes, einer Dienstleistung oder einer Reduzierung an ein anderes Produkt knüpfen
- Ausschließlichkeitsvereinbarungen zustimmen
- Kunden, Lieferanten oder Händler für identische Produkte ungleich behandeln
- Händler darin einschränken, an wen sie was und zu welchem Preis verkaufen dürfen, oder ähnlichen Bedingungen für Thomson Reuters zustimmen, wenn wir Produkte oder Dienstleistungen von Dritten weiterverkaufen
- Wettbewerbsklauseln oder ähnliche Einschränkungen auferlegen oder ähnliche Bedingungen für Thomson Reuters annehmen

Wettbewerb und Kartelle

Wir befolgen alle Wettbewerbs- und Antikorruptionsgesetze, die auf uns zutreffen, und vermeiden Situationen, in denen es auch nur so aussehen könnte, als würden wir gegen Gesetze verstoßen. Das bedeutet, dass wir keine Gespräche mit Konkurrenten führen, um:

- Preise festzulegen oder Angebote zu manipulieren
- Geschäftschancen oder Märkte aufzuteilen
- Kunden untereinander aufzuteilen
- einen Boykott zu organisieren oder einem bestimmten Kunden, Lieferanten oder Verkäufer ein bestimmtes Produkt zu verweigern
- unternehmensinterne Informationen zur Preisgestaltung, zu Gewinnen, Kosten, Vertriebs- oder Kreditbedingungen, Kunden, Rabatten, Angeboten, Marketingplänen oder Strategien, Zusammenschlüssen oder Übernahmen sowie andere vertrauliche Informationen weiterzugeben

© 2025 Thomson Reuters

Da Wettbewerbs- und Kartellgesetze so komplex sind und es von Land zu Land einige Ausnahmen und Abweichungen gibt, sollten Sie **ECHelp@thomsonreuters.com** zu Rate ziehen, bevor Sie Maßnahmen ergreifen, die als wettbewerbswidrig angesehen werden könnten. Weitere Informationen finden Sie in **der Richtlinie zu Wettbewerbsinformationen, den Wettbewerbsrichtlinien, den Hinweisen zur besseren Erstellung von Dokumenten, dem Flyer zu fairem Wettbewerb und anderen relevanten Ressourcen.**

In der Praxis . . .

Ich habe kürzlich an einer Konferenz teilgenommen. Eine Mitarbeiterin eines Wettbewerbers verwickelte mich in ein Gespräch über ein neues Produkt, das ihr Unternehmen gerade eingeführt hat. Sie sagte nichts zu Preisen oder Gewinnspannen, aber ich habe mich unwohl gefühlt. Wie sollte ich mich in so einer Situation verhalten?

Wenn Sie sich in einem Gespräch mit einem Wettbewerber unwohl fühlen, ist es empfehlenswert, dieses Gespräch schnell und höflich zu beenden. Denken Sie daran: Auch wenn die Mitarbeiterin keine Preise oder vertrauliche Informationen weitergegeben hat, hat sie vielleicht dennoch etwas gesagt, das für einen Zuhörer gegen die Kartellgesetze verstößt. Kontaktieren Sie das General Counsel's Office, wenn Sie weitere Informationen benötigen oder bestätigen möchten, dass nichts passiert ist, was einen Verstoß darstellt oder darstellen könnte.

Arbeit in unseren weltweiten Märkten

Menschen vertrauen darauf, dass . . .

. . . wir auf dem weltweiten Marktplatz verantwortungsbewusst handeln. Sie verlassen sich auf unsere Leistung und Innovationsfähigkeit und darauf, dass wir von Bestechung oder anderen korrupten Praktiken Abstand nehmen.

Warum es eben nicht egal ist:

Bestechung, Korruption und illegale Zahlungen haben verheerende Folgen für unsere gesamte Gesellschaft. Sie können eine Wirtschaft schädigen, Regierungen schwächen und das öffentliche Vertrauen untergraben. Diese Handlungen können dazu führen, dass Thomson Reuters von Submissionen ausgeschlossen wird. Außerdem können sie zu Geldstrafen für Einzelpersonen und das Unternehmen oder sogar zu Freiheitsstrafen führen. Mit einem Team von Tausenden von Experten weltweit haben wir sowohl das Potenzial als auch die Verpflichtung, Bestechung und Korruption wann immer möglich zu bekämpfen. Wenn wir diese Verpflichtung bei der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern, mit denen wir täglich verkehren, wahrnehmen, stärken wir den Ruf von Thomson Reuters. Außerdem schützen wir die Gemeinden, in denen wir arbeiten, und sorgen für Wettbewerbsgleichheit, weil wir auf Grundlage unserer Leistung als Einzelpersonen und Unternehmen beurteilt werden sollten.

Die Umsetzung:

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Wir sind an keinen Bestechungshandlungen beteiligt und tolerieren keine Form der Bestechung oder Korruption. Dies gilt sowohl für den öffentlichen als auch für den privaten Sektor. Wir unternehmen angemessene Schritte, um sicherzustellen, dass die Geschäftspartner von Thomson Reuters,

einschließlich Anbietern und anderen Dritten, nicht an illegalen oder unethischen Handlungen beteiligt sind, wenn sie in unserem Namen handeln. Wir erwarten von allen unseren Geschäftspartnern, dass sie diese Standards erfüllen und verstehen, dass wir für ihre Handlungen zur Verantwortung gezogen werden können, was sich auf unser Unternehmen sowohl positiv als auch negativ auswirken kann. Das bedeutet, wir:

- erstatten unserer Führungskraft und **ECHelp@thomsonreuters.com** Bericht, wenn uns ein Bestechungsgeld angeboten wird oder wir um eine Schmiergeldzahlung gebeten werden
- akzeptieren keine Bestechungen oder Schmiergelder und bieten keine an.
- leisten keine Erleichterungszahlungen und bieten keine Schmiergeldzahlungen an, selbst wenn sie in einem Land legal sind
- bieten nur angemessene Bewirtungen und Geschäftsausgaben an oder akzeptieren sie nur, wenn sie angemessen sind
- verbuchen alle Zahlungen und Quittungen ehrlich und akkurat
- prüfen das Risiko sorgfältig, bevor wir mit einem Geschäftspartner zusammenarbeiten
- kommunizieren unsere Richtlinie zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung gegenüber Geschäftspartnern zu Beginn einer Geschäftsbeziehung und, nach Bedarf, auch im Anschluss daran
- halten nach Warnsignalen Ausschau, wie vagen Beschreibungen von Zahlungen oder Dienstleistungen, Zahlungen im Austausch für Genehmigungen oder falschen oder außergewöhnlich hohen Fakturierungen
- beenden Geschäftsbeziehungen oder reduzieren sie nach Bedarf, wenn bekannt wird, dass ein Geschäftspartner möglicherweise gegen unsere Standards verstoßen hat
- melden bekannte oder vermutete Verstöße oder Bedenken der Abteilung für Enterprise Compliance oder der **Ethik-Hotline** Wenn Sie Fragen zu Bestechung oder Korruption haben, wenden Sie sich an **ECHelp@thomsonreuters.com** oder **bitten Sie um Hilfe.**

Die vielen Formen von Bestechung

Bestechung umfasst alle geldwerten Zuwendungen, die im Gegenzug für eine bevorzugte Behandlung angeboten werden. Es gibt geschäftliche Handlungen, die sich von legitim und rechtmäßig in den korrupten Bereich bewegen, wenn das Ziel eine bevorzugte Behandlung ist, einschließlich der Annahme oder dem Angebot von Folgendem:

- Bargeld oder Barmitteläquivalente
- Schmiergeldzahlungen
- unverhältnismäßige Geschenke, Bewirtungen oder Einladungen
- unerklärliche oder außergewöhnlich hohe Rabatte oder Provisionen
- Darlehen
- Rechnungen für verschleierte Auslagen
- übermäßig viele Produkte und Dienstleistungen für den persönlichen Gebrauch
- die kostenlose Nutzung von Dienstleistungen oder Einrichtungen von Thomson Reuters
- Gefälligkeiten (wie z. B. die Einstellung eines Verwandten)
- Spenden für wohltätige Zwecke
- Stellenangebote oder Versprechen einer zukünftigen Beschäftigung oder bezahlte oder unbezahlte Praktika

Richtlinie zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Richtlinien zu Regierungsverträgen

Erkennen von Regierungsbeamten

Der Umgang mit Regierungsbeamten birgt wegen der strengen Regeln und Richtlinien in Bezug auf geldwerte Zuwendungen ein besonders hohes Risiko. Einige Regierungsbeamte sind einfacher zu erkennen als andere. Zu Regierungsbeamten gehören:

- Gewählte Repräsentanten
- Strafvollzugsbeamte
- Zollbeamte
- Prüfer
- Mitarbeiter von Regierungseinrichtungen
- Mitarbeiter eines staatlichen oder staatlich kontrollierten Unternehmens, wie beispielsweise einer Ölgesellschaft oder von Stadtwerken, Universitäten oder Medienunternehmen
- Militärangehörige und Unterstützungsteams

In der Praxis

Was ist eine Bestechungs- oder Schmiergeldzahlung?

Eine Bestechungs- oder Schmiergeldzahlung ist eine Zahlung an einen **Regierungsbeamten**, um die Durchführung einer routinemäßigen Regierungshandlung sicherzustellen, beispielsweise die Bearbeitung von Visa oder die Bereitstellung von Elektrizität. Dies umfasst keine offiziellen Zahlungen, wie Zahlungen auf Grundlage einer öffentlichen Preisliste, die allen zur Verfügung steht und für die eine Quittung ausgestellt wird. Thomson Reuters untersagt seinen Mitarbeitern und Vertretern, Schmiergeldzahlungen zu leisten, selbst dann, wenn es in dem Land, in dem die Geschäfte getätigt werden, legal ist. **Suchen Sie Hilfe**, wenn Sie Fragen zu Schmiergeldzahlungen haben. Wenn Sie eine Zahlung leisten müssen, um Ihre Freiheit oder Sicherheit zu gewährleisten, benachrichtigen Sie Ihren Vorgesetzten so schnell wie möglich. Vorfälle dieser Art werden nicht als Richtlinienverstoß gewertet.

Geschenke und Bewirtungen

Wir nutzen beim Geben und Annehmen von Geschenken unser Urteilsvermögen, um selbst den Anschein einer unzulässigen Beeinflussung zu vermeiden. Das bedeutet, wir:

- halten an allen Orten, an denen wir geschäftlich tätig sind, alle geltenden Gesetze und Vorschriften ein
- machen uns mit den für unsere Geschäftsbereiche relevanten Richtlinien zu Geschenken (einige könnten strenger als andere sein) und den Richtlinien von Parteien, die von uns möglicherweise Geschenke erhalten könnten, vertraut und stellen sicher, dass nicht gegen diese Richtlinien verstoßen wird
- stellen sicher, dass wir Geschenke, Bewirtungen und Dienstleistungen **nicht zu häufig anbieten oder erhalten und ihr Wert nicht übermäßig hoch ist**
- überreichen oder nehmen niemals Bargeschenke an
- überreichen oder akzeptieren keine Zahlungsmitteläquivalente (z. B. Aktien, Geschenkkarten, Geschenkgutscheine und Honorare), die einen Wert von 100,00 USD überschreiten, sofern dies nicht von Ihrem Vorgesetzten, der Personalabteilung oder **ECHelp@thomsonreuters.com** genehmigt wurde
- akzeptieren keine geldwerten Zuwendungen oder bieten diese an, wenn dadurch der Eindruck entstehen könnte, dass dadurch eine Gegenleistung verlangt wird, oder wenn eine der Parteien dadurch öffentlich bloßgestellt würde
- bringen unter keinen Umständen einen Gegenstand von Wert, einschließlich Geschenke und Reisen, mit einer Entscheidung eines Regierungsbeamten in Verbindung

- wissen, dass wir keine Geschenke, Bewirtungen, Dienstleistungen oder Unterhaltungsangebote ohne vorherige Genehmigung durch **ECHelp@thomsonreuters.com** anbieten oder annehmen dürfen, wenn Regierungsbeamte involviert sind
- In einigen Ländern ist es unhöflich, Geschenke abzulehnen oder zurückzugeben. In diesen Fällen dürfen wir das Geschenk im Namen von Thomson Reuters akzeptieren. Halten Sie umgehend Rücksprache mit Ihrem Vorgesetzten, um eine ordnungsgemäße Handhabung zu gewährleisten

Richtlinie zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Die Bestimmung, was „nicht von unangemessenem Wert ist“, erfordert Ihren gesunden Menschenverstand.

Dies kann auch von der Situation abhängig sein.

Angemessene Geschenke und Einladungen umfassen normalerweise:

- Werbeartikel mit Unternehmenslogo
- normale Tickets für eine lokale Sport- oder Kulturveranstaltung
- Geschenke von geringem Wert, die normalerweise an Feiertagen gemacht werden
- Preise, die durch Zufall bei Gewinnspielen, Wettbewerben oder Branchenveranstaltungen gewonnen werden
- Mahlzeiten und Unterhaltung von angemessenem Wert bei geschäftlichen Anlässen

Nicht akzeptable Geschenke und Bewirtungen sind:

- Bargeld
- Bestimmte Zahlungsmitteläquivalente (z. B. Geschenkkarten)
- Luxusgüter
- Veranstaltungen, Einladungen oder Bewirtungen ***ohne klaren geschäftlichen Bezug***
- geldwerte Zuwendungen, die an einen Regierungsbeamten übergeben oder von diesem angenommen werden

Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob Sie ein Geschenk annehmen oder anbieten sollen, fragen Sie sich:

- *Welches Ziel steckt hinter dem Geschenk? Erwartet eine der Parteien beispielsweise im Gegenzug etwas, z. B. einen Vorteil oder eine Gefälligkeit?*
- *Hat der Empfänger eine Richtlinie, die dies untersagen würde?*
- *Wird das Geschenk durch Dokumente belegt?*
- *Wäre es Ihnen unangenehm, wenn jemand davon wüsste?*
- *Wird das Geschenk außerhalb des Arbeitsplatzes übergeben, wodurch andere nichts davon erfahren?*
- *Fühlt es sich richtig an? Oder fühlt es sich falsch an?*

Wenn Sie wissen möchten, ob ein Geschenk, eine Bewirtung oder eine Einladung im Rahmen des Kodex angemessen ist, wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten oder an **ECHelp@thomsonreuters.com**.

In der Praxis

Wir haben vor Ort einen Vertreter beauftragt, der gute Verbindungen hat und uns dabei helfen kann, einen öffentlichen Auftrag zu erhalten. Er möchte dem Regierungsbeamten, der den Vertrag unterzeichnet hat, eine Flasche eines teuren Getränks schenken und besteht darauf, dass dies ein lokaler Gebrauch ist. Könnten wir dadurch in Schwierigkeiten geraten?

Ja, Thomson Reuters kann für die Handlungen des Vertreters verantwortlich gemacht werden. Sie müssen den Vertreter von Anfang an darüber informieren, dass er einem Regierungsbeamten keine Geschenke machen darf. Noch wichtiger ist es, vor der Einstellung einer solchen Person sehr sorgfältig zu sein und sich vertraglich zusichern zu lassen, dass keine unangemessenen Zahlungen im Namen von Thomson Reuters getätigt werden.

Sanktionen, Embargos und Exportkontrollen

Sanktionen und Exportkontrollen können kompliziert sein und sich häufig ändern. Wir sind als Unternehmen bekannt, das Informationen und Ressourcen zur Verfügung stellt, die unseren Partnern dabei helfen, schwierige rechtliche Fragen zu beantworten. Deshalb ist es wichtig, dass wir diese Gesetze und Vorschriften verstehen und einhalten. Aus diesem Grund sind wir verpflichtet, die für uns geltenden Compliance-Anforderungen in Bezug auf Sanktionen und Exporte zu befolgen. Das bedeutet, wir:

- verstehen die Rolle unseres Unternehmens und unsere individuellen Rollen bei der Geschäftstätigkeit in verschiedenen Teilen der Welt und unsere Verantwortungen beim Umgang mit aktuellen und potenziellen Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern, wozu auch das Verständnis gehört, welche Handelsgesetze für unsere Geschäftsaktivitäten und Geschäftspartner gelten
- sind uns stets der mit Embargos belegten Länder und Sanktionsanforderungen bewusst (siehe **Handelskontrollen und Sanktionen im** Intranet)
- wir führen bei Kunden, potenziellen Kunden und anderen Geschäftspartnern eine Sorgfaltsprüfung durch
- überprüfen Kunden, potenzielle Kunden, Lieferanten und andere Geschäftspartner regelmäßig anhand von Sanktionslisten, darunter die Sanktionslisten des Office of Foreign Assets Control (OFAC) des US-Finanzministeriums (Department of Treasury) (und Listen, die von anderen Ländern unter Verwendung führender Tools und Technologien geführt werden)
- sind nicht an Geschäften mit sanktionierten Unternehmen oder Personen beteiligt
- kennen die Anforderungen und Verfahren für Produkte oder Dienstleistungen, die wir exportieren
- Achten Sie stets auf verdächtige Geschäftsanfragen und Zahlungsaktivitäten und melden Sie sie. Bei Fragen zu Sanktionen oder Exportkontrollen **bitten Sie um Hilfe**.

Handbuch zu Handelskontrollen und -richtlinien

In der Praxis

Kürzlich fragte mich ein Kunde, ob sich einige seiner Mitarbeiter, die sich in einem sanktionierten Land befinden, für eines unserer Online-Software-Produkte anmelden könnten. Dürfen wir diese Mitarbeiter zu Abonnenten machen, da wir kein physisches Produkt exportieren?

Höchstwahrscheinlich nicht. Exportkontrollen beziehen sich auf Hardware und Zubehör wie auch auf Software. Es scheint außerdem so, als ob Ihr Kunde Einzelpersonen oder Organisationen aus einem sanktionierten Land vertritt. **Bitten Sie um Hilfe**, bevor Sie handeln.

Anti-Geldwäsche

Geldwäsche ist ein Vorgang, in dem Gelder, die durch kriminelle Aktivitäten generiert wurden (z. B. Terrorismus, Drogenhandel oder Betrug), als Handelstransaktionen getarnt verarbeitet werden, um die Quelle der Erträge zu verbergen oder zu vertuschen oder die Meldepflicht bzw. die Zahlung von Steuern zu umgehen. Wir befolgen alle Gesetze gegen Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, die auf uns zutreffen, und billigen oder ermöglichen keine Geldwäsche. Das bedeutet, wir:

© 2025 Thomson Reuters

- betonen die Bedeutung eines soliden Wissens und Verständnisses darüber, mit wem wir Geschäfte machen („den Kunden kennen“), halten nach möglichen Warnsignalen zu Geldwäsche Ausschau und benachrichtigen **ECHelp@thomsonreuters.com** umgehend über verdächtige Aktivitäten (ohne dabei die Drittpartei zu informieren). Verdächtige Aktivitäten von Kunden oder möglichen Kunden umfassen möglicherweise Folgendes:
    - Grundlegende Informationen oder Dokumente werden nur widerwillig bereitgestellt oder es werden unvollständige oder falsche Informationen weitergegeben.
    - Es werden Briefkastenfirmen (Unternehmen ohne einen Geschäftszweck) oder komplexe und ungewöhnliche Strukturen genutzt, besonders in Ländern mit hohem Risiko.
    - Thomson Reuters wird um Geheimhaltung gebeten.
- Wir erkennen an, dass unsere beaufsichtigten Unternehmen erweiterte Verpflichtungen haben. Alle von uns, die für oder im Namen dieser Unternehmen arbeiten, müssen diese Verpflichtungen verstehen und einhalten

© 2025 Thomson Reuters

IV. In Bezug auf unsere Vermögenswerte und Informationen ist Vertrauen wichtig

Verantwortungsbewusster Umgang mit KI

Menschen vertrauen darauf, dass . . .

. . . wir Lösungen für künstliche Intelligenz (KI) ethisch und verantwortungsvoll konzipieren, entwickeln, bereitstellen und nutzen, sei es intern, in Partnerschaft mit Dritten oder im Dienste eines Kunden.

Warum es eben nicht egal ist:

Thomson Reuters hat sich zum Ziel gesetzt, wegweisende Informationen zu liefern. Dazu nutzen wir die vielfältigen Möglichkeiten, die KI bietet, und erkennen gleichzeitig die einzigartigen Herausforderungen und Risiken. Die Weiterentwicklung von KI stellt unsere Denkweisen und unsere Arbeitsweisen in Frage. Was sich nicht ändern darf, ist unsere Verpflichtung zu unseren **Vertrauensgrundsätzen** und unseren **Ethikgrundsätzen für Daten und KI**.

Die Umsetzung:

Ethikgrundsätze für Daten und KI

Wir werden Lösungen für künstliche Intelligenz verantwortlich nach unseren Ethikgrundsätzen für Daten und KI bereitstellen, um die Vertrauenswürdigkeit unserer fortlaufenden Konzeption, Entwicklung und Bereitstellung von KI und unserer Nutzung von Daten zu fördern. Dies werden wir wie folgt umsetzen:

1. Thomson Reuters wird Daten und KI auf der Grundlage unserer Vertrauensgrundsätze nutzen.
2. Thomson Reuters strebt Partnerschaften mit Einzelpersonen und Organisationen an, die in Bezug auf die Nutzung von Daten, Inhalten und KI ähnliche ethische Ansätze wie wir verfolgen.
3. Für Thomson Reuters werden Sicherheit und Datenschutz bei der Nutzung von Daten sowie bei Konzeption, Entwicklung und Bereitstellung unserer Daten und unserer KI-Produkte und -Dienstleistungen Priorität haben.
4. Thomson Reuters ist bestrebt, eine sinnvolle Einbeziehung von Menschen aufrechtzuerhalten und KI-Produkte und -Dienstleistungen zu konzipieren, zu entwickeln und bereitzustellen und Daten so zu nutzen, dass Menschen fair behandelt werden.
5. Thomson Reuters setzt sich zum Ziel, Daten zu nutzen und KI-Produkte und -Dienstleistungen zu konzipieren, zu entwickeln und bereitzustellen, die zuverlässig und konsistent sind und sozial verantwortliche Entscheidungen ermöglichen.
6. Thomson Reuters wird geeignete Maßnahmen zur Rechenschaftspflicht für unsere Nutzung von Daten und unsere KI-Produkte und -Dienstleistungen umsetzen und aufrechterhalten.

© 2025 Thomson Reuters

7. Thomson Reuters wird Praktiken einführen, die darauf abzielen, die Nutzung von Daten und KI in unseren Produkten und Dienstleistungen verständlich zu machen.
8. Thomson Reuters nutzt Mitarbeiterdaten, um für eine sichere und inklusive Arbeitsumgebung zu sorgen und die Einhaltung von Vorschriften und Unternehmensrichtlinien durch die Mitarbeiter sicherzustellen.

Wir sind davon überzeugt, dass diese Ethikgrundsätze für Daten und KI unseren Kollegen und Partnern das richtige Fundament bieten, um zuverlässige und vertrauenswürdige KI für unsere Kunden aufzubauen und intern die verantwortungsvolle Nutzung von KI-Lösungen sicherzustellen. Die Ethikgrundsätze für Daten und KI werden sich im Zuge des weiteren Wachstums und der Entwicklung der zugehörigen Branchen weiterentwickeln.

Bei der *Konzeption, Entwicklung, Bereitstellung oder Nutzung* von KI-Lösungen liegt es in Ihrer Verantwortung, unsere Prinzipien, Richtlinien und Leitlinien zu KI zu befolgen. Weitere Informationen finden Sie unter **Governance für Daten und Modelle (Data and Model Governance), Richtlinien und Standards zur Governance für Daten und Modelle (Data & Model Governance Policies & Standards)** und **Alles Wissenswerte zu KI (All Things AI)**.

Reuters

Reuters nutzt KI auf verschiedene Weise, um die Berichterstattung und Bereitstellung von Nachrichten zu verbessern.

KI-Leitfaden für Journalisten von Reuters
Eintrag zu KI im Journalismus-Handbuch
KI @ Reuters

Respekt von geistigem Eigentum

Menschen vertrauen darauf, dass . . .

. . . wir geistiges Eigentum vor Missbrauch schützen, egal ob es Thomson Reuters oder jemand anderem gehört.

Warum es eben nicht egal ist:

Geistiges Eigentum ist das Herz unseres Unternehmens. Von den Systemen und Datenbanken, die wir erschaffen, um unsere Kunden mit Informationen zu versorgen, bis hin zu Nachrichtenbeiträgen, die wir schreiben, oder Prozessen, die wir an unserem Arbeitsplatz verwenden: Geistiges Eigentum ist für unsere Unternehmensidentität von grundlegender Bedeutung. Wir wissen um die Bedeutung für uns und andere und fühlen uns dazu verpflichtet, unser geistiges Eigentum und das von anderen vor unrechtmäßiger Nutzung zu schützen. Dadurch positionieren wir unser Unternehmen, unsere Kollegen und uns selbst optimal, um innovativ zu sein und auf dem Markt erfolgreich zu sein.

Die Umsetzung:

Wir erkennen, wenn geistiges Eigentum Thomson Reuters zugestanden werden sollte, und ergreifen alle notwendigen Maßnahmen, um es zu schützen. Das bedeutet, wir:

© 2025 Thomson Reuters

- stimmen im Rahmen des rechtlich zulässigen Umfangs zu, dass Thomson Reuters die Rechte am geistigen Eigentum (und alle zugehörigen Rechte) hat, das während unseres Beschäftigungszeitraums im Büro, zu Hause oder an anderen Orten erschaffen wird, wenn es in Zusammenhang mit dem Geschäft des Unternehmens steht oder mit Unternehmensressourcen erstellt wurde
- überlassen Thomson Reuters alle Urheberpersönlichkeitsrechte, die wir möglicherweise im Rahmen der anwendbaren Gesetze in Bezug auf geistiges Eigentum haben, das wir als Mitarbeiter erschaffen haben

Was sind Urheberpersönlichkeitsrechte?

Unter Urheberpersönlichkeitsrechten versteht man Rechte in Bezug auf geistiges Eigentum. Diese umfassen das Recht, als Schöpfer des Werks anerkannt zu werden, und das Integritätsrecht an den erschaffenen Werken. Die Verzichts- oder Übertragungserklärung in diesem Kodex wurde so formuliert, dass Thomson Reuters sämtliche Maßnahmen im Hinblick auf die von Ihnen während Ihrer Beschäftigung bei Thomson Reuters erstellten Arbeiten ergreifen kann.

- legen alle Methoden, Systeme, Prozesse, Entwürfe, Ideen oder anderen patentierbaren Arbeiten, die wir als Mitarbeiter entwickelt haben, umgehend offen, damit das Unternehmen sie entsprechend schützen kann
- stellen sicher, dass alle Methoden, Systeme, Prozesse, Designs, Ideen oder anderen patentierbaren Arbeiten, die wir als Mitarbeiter erschaffen, nicht an Dritte weitergegeben werden, bevor das Unternehmen sie entsprechend schützen kann
- melden die unerlaubte Nutzung von urheberrechtlich geschützten Werken, Patenten, Handelsmarken oder anderem geistigen Eigentum dem General Counsel's Office
- versehen alle Materialien, Informationen, Dienstleistungen oder Produkte, die zur Veröffentlichung vorgesehen sind, mit Urheberrechtsvermerken

In der Praxis

Mein Team würde für ein anstehendes Projekt gerne Informationen verwenden, die in einer öffentlichen Datenbank gespeichert sind. Ist dies im Rahmen der Richtlinie von Thomson Reuters erlaubt?

Selbst wenn sich Informationen in einer öffentlichen Datenbank befinden, kommt möglicherweise dennoch der Schutz für geistiges Eigentum zur Anwendung. Holen Sie Rat beim General Counsel's Office ein.

Geistiges Eigentum von anderen

Wir respektieren das geistige Eigentum Dritter, einschließlich unserer Wettbewerber, und nutzen es niemals so, dass wir gegen Gesetze oder unsere Werte verstoßen. Das bedeutet, wir:

- holen bei Bedarf von der Drittpartei die schriftliche Erlaubnis zur Nutzung von Urheberrechten, Patenten, Handelsmarken oder anderem geistigen Eigentum ein, erwerben Lizenzen oder, falls erforderlich, kaufen das geistige Eigentum
- stellen vor dem Kopieren oder Weitergeben von Inhalten, Daten, Software oder Technologien von Drittparteien sicher, dass die Lizenzvereinbarung das Kopieren oder Weitergeben erlaubt und nicht gegen die Rechte des Unternehmens verstößt
- stellen sicher, dass das geistige Eigentum Thomson Reuters gehört und zugewiesen ist (wo rechtlich zulässig), wenn eine Drittpartei oder ein Vertragsunternehmen etwas für uns erschaffen hat
- ziehen das General Counsel's Office zu Rate, wenn wir uns in Bezug auf geistiges Eigentum unsicher sind

Was ist geistiges Eigentum?

Beispiele:

- der Name Thomson Reuters und die von uns verwendeten Markennamen
- Urheberrechte, Patente, Dienstleistungsmarken
- Innovationen, Ideen, Prozesse
- Geschäftsgeheimnisse
- Software
- Designs
- Bilder
- Daten

In der Praxis

Kürzlich war ich auf dem Weg von der Arbeit nach Hause und hatte eine Idee zur Verbesserung eines unserer Produkte. Gehört diese Idee mir oder Thomson Reuters?

Diese Idee ist geistiges Eigentum von Thomson Reuters, weil sie wahrscheinlich das Ergebnis des Wissens, der Ressourcen und der Chancen ist, die Sie durch Ihre Tätigkeit für das Unternehmen erworben haben. Wenn Sie der Meinung sind, dass die Idee brauchbar ist, sollten Sie sie mit Ihrem Manager besprechen.

Wettbewerbsinformationen

Wir leben die Werte Leistung und Innovation, indem wir uns bemühen, unsere Wettbewerber durch umfassende Research und Studien besser zu verstehen. Wir sammeln Wettbewerbsinformationen nur über rechtmäßige und ethische Kanäle. Das bedeutet nicht nur, dass wir unsere Regeln zu geistigen Eigentumsrechten von Dritten befolgen, sondern auch, dass wir:

- alle geltenden Gesetze und Vorschriften verstehen und befolgen, bevor wir Wettbewerbsinformationen sammeln.
- keine Daten oder vertraulichen Informationen über einen Wettbewerber verwenden oder weitergeben, wenn wir sie unter Umständen erhalten haben, die gegen unsere Competitive Intelligence Guidelines (Richtlinien zu Wettbewerbsinformationen) verstoßen könnten.
- unsere persönliche Identität oder die Unternehmensidentität niemals verzerren oder einen externen Lieferanten oder anderen Dritten niemals darum bitten, eine Identität zu verzerren, um Zugriff auf Produkte oder Dienstleistungen eines Wettbewerbers zu erhalten.
- Vertragsbedingungen nicht brechen oder Drittparteien dazu ermutigen dies zu tun, um Thomson Reuters bei der Sammlung von Wettbewerbsdaten zu helfen.

© 2025 Thomson Reuters

Vor der Sammlung oder Nutzung von Wettbewerbsdaten müssen wir sicherstellen, dass wir unsere **Richtlinien und Leitlinien zu Wettbewerbsinformationen (Competitive Intelligence Policies and Guidelines)** verstehen. Wenn Sie Fragen zur Anwendung dieser Leitlinien haben, wenden Sie sich an das **General Counsel's Office**.

In der Praxis

Ich bin erst kürzlich von einem Wettbewerber zu Thomson Reuters gekommen und verfüge über Wissen zu einigen der Prozesse dieses Wettbewerbers. Einige dieser Informationen sind vertraulich, andere meiner Meinung nach nicht. Welche Informationen darf ich im Rahmen meiner Tätigkeit nutzen bzw. mit meinen Kollegen von Thomson Reuters teilen?

Sie dürfen keine Dokumente, egal in welchem Format, behalten oder teilen, die Informationen zum Geschäft dieses Wettbewerbers enthalten und in deren Besitz Sie während Ihrer Anstellung für diesen Wettbewerber gekommen sind. Auch, wenn es sich nur um Informationen handelt, an die Sie sich noch erinnern: Sind die Informationen vertraulich, sind Sie Ihrem ehemaligen Arbeitgeber gegenüber persönlich dazu verpflichtet, sie vor Offenlegung zu schützen – genau, wie Sie es auch mit vertraulichen Informationen von Thomson Reuters tun müssen, wenn Sie das Unternehmen verlassen und zu einem Wettbewerber wechseln. Die Weitergabe dieser Informationen an Thomson Reuters wäre für Sie und uns rechtlich riskant. Wenn Sie sich an Informationen erinnern, von denen Sie glauben, dass sie nicht vertraulich sind, ist es am sichersten, vor der Weitergabe an irgendjemanden die Abteilung für Enterprise Compliance zu kontaktieren.

Schutz vertraulicher Informationen und personenbezogener Daten

Menschen vertrauen darauf, dass . . .

. . wir die Vertraulichkeit von Informationen wahren und den unsachgemäßen Zugang, eine Weitergabe oder den Verlust vermeiden.

Warum es eben nicht egal ist:

Unser Wettbewerbsvorteil beruht auf der sicheren und ethischen Verwaltung von Daten, einschließlich unserer eigenen vertraulichen Daten und der sensiblen Daten, die uns von anderen anvertraut werden. Wenn Daten nicht korrekt behandelt werden, kann dies zu Nachteilen im Markt, Schäden für Verbraucher, rechtlichen Konsequenzen und beschädigten Geschäftsbeziehungen führen.

© 2025 Thomson Reuters

Die Umsetzung:

Vertrauliche Informationen

Mitarbeiter, die Zugriff auf nicht öffentliche Informationen über Thomson Reuters, unsere Betriebe, Kunden oder Partner haben, müssen diese Informationen vertraulich behandeln. Ihre Offenlegung ist verboten, sofern dies nicht für rechtmäßige Unternehmenszwecke ausdrücklich genehmigt wird.

Streng vertrauliche und vertrauliche Informationen gehören zu unseren wertvollsten Vermögenswerten, wie beispielsweise:

- Geschäftsgeheimnisse
- Preisinformationen
- nicht öffentliche Finanzinformationen und Kundendaten
- Rechtsdokumente und vertrauliche Mitteilungen
- Informationen über unsere IT-Systeme und -Infrastruktur
- Kunden- und Produktinformationen, einschließlich Kontaktdaten, Abonnementlisten und Verträge
- Geschäftspläne und Prognosen, einschließlich Fusionen, Übernahmen oder Veräußerungen

Journalisten von Reuters

sollten die Richtlinien und Anforderungen des Handbuchs für Journalismus befolgen und sich mit ihrem Vorgesetzten oder dem General Counsel's Office beraten.

Handbuch für Journalismus

Datenschutz- und Datenklassifizierungsstandards

Richtlinien und Standards zur Informationssicherheit

Wichtige Informationssicherheitsprozesse

Es gibt viele Arten, Daten effektiv zu schützen. Zum Beispiel:

- Bedenken Sie, dass öffentliche Sofortnachrichten-Dienste wie WhatsApp und Signal nicht für die Abwicklung geschäftlicher Angelegenheiten von TR zugelassen sind.
- Bewahren Sie sensible Dokumente in verschlossenen Ordnern oder Schubladen auf.
- Nutzen Sie Aktenvernichter oder sichere Papiertonnen zur Entsorgung von vertraulichen Informationen.
- Nutzen Sie Passwortschutz auf Computern, anderen Geräten und für vertrauliche Dokumente.
- Nutzen Sie Verschlüsselung beim Speichern und Übertragen vertraulicher Informationen.
- Seien Sie achtsam, wenn Sie in der Öffentlichkeit auf Informationen zugreifen und andere unautorisierte Personen, einschließlich Kollegen, sie sehen könnten.
- Erstellen Sie regelmäßig Sicherungskopien.
- Seien Sie achtsam, wenn Sie sich mit öffentlichen WLAN-Netzen verbinden, und halten Sie sich an das **Handbuch zur Informationssicherheit**

Melden Sie beschädigte oder verlorene Laptops oder andere Geräte sowie die unsachgemäße Offenlegung von Daten umgehend an **security@thomsonreuters.com**.

Melden Sie Datenschutzverletzungen!

Wenn wir einen absichtlichen oder versehentlichen Datenschutzverstoß vermuten, müssen wir dies ***umgehend*** an **security@thomsonreuters.com** melden. Wenn wir umgehend handeln, kann dies die Folgen des Vorfalls abschwächen und uns dabei helfen, schnell die richtigen Maßnahmen zu ergreifen, Daten zu sichern und das Risiko zukünftiger Verstöße zu senken.

© 2025 Thomson Reuters

Schutz der Privatsphäre und Datenschutz

Datenschutz und der Schutz der Privatsphäre unterliegen sich rasch verändernden Gesetzen und Vorschriften. Nutzen Sie die folgenden Referenzdokumente, um hierzu auf dem Laufenden zu bleiben. Oder wenden Sie sich an die **Datenschutzabteilung – Legal Front Door**, wenn Sie Beratung zu Erhebung, Verwendung, Aufbewahrung und Übertragung personenbezogener Daten wünschen. Weitere Informationen finden Sie unter: **Datenschutzabteilung im Intranet** und im **Handbuch zur Informationssicherheit**.

Nutzung und Schutz unserer vertraulichen Informationen und weiterer Daten

Wir haben Richtlinien zur Informationssicherheit und eine Data Protection Policy zum Schutz vertraulicher und personenbezogener Daten festgelegt. Gemäß dem Datenschutzprogramm von Thomson Reuters wird von Mitarbeitern erwartet, dass sie:

- die für ihre Rolle relevanten Gesetze zum Datenschutz und Schutz der Privatsphäre verstehen
- sich an interne Richtlinien zum Datenschutz und zur Informationssicherheit halten
- Daten korrekt klassifizieren und entsprechend behandeln
- vom Unternehmen zugelassene Datenspeichergeräte verwenden
- sich bei der Verwaltung personenbezogener Daten an unsere Datenschutzerklärung, die interne Datenschutzrichtlinie (Data Protection Policy) und alle anwendbaren Gesetze halten
- eine Genehmigung einholen, bevor sie vertrauliche Informationen oder personenbezogene Daten weitergeben
- vertrauliche Informationen von Thomson Reuters auch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses schützen

Richtlinien und Verfahren der Datenschutzabteilung

Handbuch zur Informationssicherheit

In der Praxis

Ein Kunde erzählte mir neulich, dass er keine Marketing-E-Mails von Thomson Reuters erhalten möchte. Was soll ich tun?

Sie müssen die Anfrage des Kunden innerhalb von 10 Werktagen als Werbewiderspruch erklären. Weitere Informationen finden Sie in den **Marketing-Datenschutzrichtlinien**.

Ich habe eine Anfrage von einer Person erhalten, die Einsicht in die personenbezogenen Daten wünscht, die wir über sie speichern. Sie fordert uns auf, diese Daten zu berichtigen und zu löschen. Was soll ich tun?

Bitten Sie die Person, dieses Webformular auszufüllen, damit die Anfrage effizient bearbeitet werden kann: **Antragsformular für betroffene Personen**.

Insiderhandel

Einige von uns haben Zugriff auf maßgebliche nicht öffentliche Informationen über Thomson Reuters, unsere Kunden, Lieferanten oder andere Unternehmen, zu denen Thomson Reuters Geschäftsbeziehungen unterhält oder mit denen wir eine Transaktion oder einen Vertrag aushandeln.

© 2025 Thomson Reuters

Der Missbrauch von maßgeblichen nicht öffentlichen Informationen kann gegen Gesetze zum Insiderhandel verstoßen und hohe Strafen nach sich ziehen. Wir müssen darauf achten, mit diesen „Insiderinformationen“ gesetzeskonform und ethisch umzugehen. Das bedeutet, wir:

- handeln nicht mit Wertpapieren von Thomson Reuters oder anderer börsennotierter Unternehmen, während wir maßgebliche nicht öffentliche Informationen besitzen, und ermutigen auch andere nicht dazu
- geben keine Tipps, d. h. wir geben maßgebliche nicht öffentliche Informationen über Thomson Reuters oder andere börsennotierte Unternehmen nicht an andere weiter, z. B. Verwandte oder Freunde, die auf Grundlage dieser Informationen Handel betreiben oder sie weitergeben könnten

Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob bestimmte Informationen maßgeblich oder nicht öffentlich sind, sollten Sie das **General Counsel’s Office** zu Rate ziehen, bevor Sie Wertpapiertransaktionen durchführen.

Richtlinie zum Insiderhandel

Insiderinformationen

Ob Informationen „maßgeblich“ und „nicht öffentlich“ sind, hängt von den Fakten und Umständen ab. Informationen sind dann maßgeblich, wenn erwartet werden kann, dass sie zu bedeutenden Änderungen des Marktpreises oder des Werts von Wertpapieren führen würden, wenn sie der Öffentlichkeit zur Verfügung stünden. Informationen sind auch dann maßgeblich, wenn sie einen erheblichen Einfluss auf die Entscheidungen eines verständigen Investors hätten. Informationen gelten als nicht öffentlich, wenn sie nicht allgemein bekannt oder der Öffentlichkeit nicht über die offiziellen Kommunikationskanäle des Unternehmens zugänglich sind. Zu öffentlichen Informationen gehören Pressemitteilungen, Beiträge auf Websites, Wertpapiereintragungen, Informationen an Aktionäre oder durch verbreitete Medienberichte. Beispiele für maßgebliche nicht-öffentliche Informationen sind u. a.:

- Ertragszahlen und zukünftige Finanzvorhersagen oder -prognosen, die noch nicht öffentlich bekannt gemacht wurden
- bedeutende Änderungen des Geschäftsbetriebs oder der Strategien
- erhebliche mögliche Übernahmen oder Verkäufe
- Cybersicherheit oder andere technologiebezogene Risiken und Vorfälle, einschließlich Anfälligkeiten und Verstöße
- Gewinne oder Verluste wichtiger Lieferanten oder Kunden
- Einführungen neuer, wichtiger Produkte und Dienstleistungen
- Veränderungen in der Geschäftsleitung oder dem Vorstand
- tatsächliche oder angedrohte bedeutende Gerichtsverfahren oder wesentliche staatliche/regulative Untersuchungen

Insider

Einige Personen bezeichnen wir wegen ihrer Position, ihrer Führungsverantwortung oder ihrem tatsächlichen oder möglichen Zugriff auf maßgebliche nicht öffentliche Informationen über das Unternehmen als „Thomson Reuters Insider“.

Thomson Reuters Insider unterliegen zusätzlichen Einschränkungen in Bezug auf den Handel mit Wertpapieren des Unternehmens.

© 2025 Thomson Reuters

Verantwortungsvolle Nutzung von Informations- und Kommunikationssystemen

Menschen vertrauen darauf, dass . . .

. . wir die Kommunikationssysteme des Unternehmens respektieren und angemessen nutzen, damit sie so effizient und effektiv wie möglich funktionieren.

Warum es eben nicht egal ist:

Nahezu alle Aufgaben, die Thomson Reuters tagtäglich wahrnimmt, laufen auf verschiedene Arten durch unsere Informations- und Kommunikationssysteme. Wenn sich jeder von uns persönlich für die ordnungsgemäße Nutzung dieser Systeme verantwortlich fühlt, wird die Integrität der von uns gespeicherten und übertragenen Daten geschützt. Außerdem wird sichergestellt, dass wir alle sofortigen Zugriff auf die Systeme haben, die unser Unternehmen benötigt, um erfolgreich zu sein. Eine unsachgemäße Nutzung macht uns zur Angriffsfläche für Hacker, Datenschutzverletzungen, Störungen und Fehlkommunikation sowie rechtliche Konsequenzen.

Die Umsetzung:

Wir nutzen Unternehmensinformationen und Kommunikationssysteme ordnungsgemäß. Das bedeutet, wir:

- schränken den privaten Gebrauch von E-Mails, dem Internet und Telefonen ein
- befolgen beim Senden von E-Mails oder Öffnen von E-Mail-Anhängen die Regel „Erst denken, dann klicken“
- unterlassen es, Materialien anzusehen, herunterzuladen oder zu versenden, die beleidigend, belästigend, anzüglich oder am Arbeitsplatz unangemessen sind
- unterlassen es, persönliche, nicht genehmigte oder urheberrechtlich geschützte Software auf Arbeitsgeräten zu nutzen, herunterzuladen oder weiterzugeben
- geben Benutzer-IDs, Passwörter, Zugangsdaten, Software, Dienst- oder Authentifikationsgeräte (z. B. Secure ID Token), die zum individuellen Zugriff auf ein System bestimmt sind, nicht weiter
- Sie dürfen nur von Thomson Reuters genehmigte Kollaborations-Tools und -Geräte für offizielle Geschäfte von Thomson Reuters nutzen.
- Sofortnachrichten-Lösungen von Drittanbietern wie WhatsApp und Signal sind für Geschäftszwecke von Thomson Reuters nicht zugelassen.
- respektieren die Kontrollmechanismen für die Unternehmenssicherheit und greifen nur auf Informationen zu, soweit es uns gestattet ist

Überwachung und Dokumentation

Wenn rechtlich zulässig, behält sich Thomson Reuters das Recht vor, Ihre Nutzung von Informationen, Kommunikation, Technologie oder Infrastruktur, die sich im Besitz von Thomson Reuters befinden oder vom Unternehmen zur Verfügung gestellt werden, zu überwachen.

© 2025 Thomson Reuters

- Nur persönliche Geräte, die im System für die Verwaltung von Mobilgeräten von TR registriert sind, dürfen gemäß der **Richtlinie für die Nutzung von Mobilgeräten** verwendet werden, um Unternehmensdaten zu speichern oder darauf zuzugreifen.
- Geben Sie Daten, die als streng vertraulich, vertraulich oder zur internen Verwendung klassifiziert sind, nicht an Drittparteien weiter, es sei denn, dies ist gemäß den **Standards für die Verhinderung von Datenverlusten (Data Loss Prevention (DLP) Standards)** ausdrücklich erlaubt.
- vermeiden achtlose, übertriebene oder ungenaue Aussagen, die leicht missverstanden oder in Gerichtsverfahren gegen Thomson Reuters verwendet werden könnten
- stellen bei der Aufzeichnung oder Transkription von Meetings sicher, dass die geltenden Gesetze, vertraglichen Anforderungen und internen Grundsätze und Richtlinien eingehalten werden
- erkennen an, dass manche Richtlinien im Widerspruch zu den spezifischen beruflichen Aufgaben mancher Mitarbeiter stehen können Wenden Sie sich zur Beantragung einer geschäftlich bedingten Ausnahme von diesen Grundsätzen und Richtlinien an den **TR Global Service Desk**, um entsprechende Anweisungen zu erhalten.
- melden mutmaßliche Verstöße oder Vorfälle an **security@thomsonreuters.com**.

Weitere Informationen finden Sie unter: **Handbuch zur Informationssicherheit, Standard für die Verhinderung von Datenverlusten, Standard für die Verwaltung von Mobilgeräten und Richtlinie für die Nutzung von Mobilgeräten**

In der Praxis

Kann ich von meiner geschäftlichen E-Mail-Adresse aus private E-Mails an meine Freunde senden?

Ja, solange dies nur in angemessenem Umfang geschieht, Sie unsere Grundsätze und Richtlinien befolgen und es Ihre Arbeit nicht beeinflusst. Es ist wichtig, daran zu denken, dass persönliche Nachrichten, die Sie über Unternehmenssysteme und -geräte senden und empfangen, einschließlich E-Mails, Beiträge in sozialen Netzwerken und SMS, möglicherweise Eigentum von Thomson Reuters sind und vom Unternehmen eingesehen werden können.

Schutz unserer Vermögenswerte

Menschen vertrauen darauf, dass . . .

. . . wir mit Vermögensgegenständen des Unternehmens respektvoll umgehen und sie vor Verlust, Diebstahl, Beschädigung oder Missbrauch schützen.

Warum es eben nicht egal ist:

Computer, Telefone, Büromaterialien und Einrichtungen von Thomson Reuters dienen dazu, unsere Leistung als Individuen, Team und Unternehmen zu maximieren. Wenn wir diese Vermögensgegenstände respektieren, stellen wir sicher, dass sie funktionsfähig und zugänglich sind, wenn unsere Kunden und Kollegen sie benötigen. Außerdem stellen wir sicher, dass Unternehmenszeit und -ressourcen nur für positive Initiativen genutzt werden und nicht, um vermeidbare Probleme zu beseitigen.

Die Umsetzung:

Wir nutzen Unternehmensressourcen nur für legitime geschäftliche Zwecke. Wir erachten Unterschlagung, Sorglosigkeit oder Ressourcenverschwendung als Pflichtverletzung und die unerlaubte Mitnahme von Unternehmenseigentum als Diebstahl. Das bedeutet, wir:

- greifen auf Unternehmenssysteme und -informationen nur zu, soweit es uns gestattet ist
- nutzen Vermögensgegenstände des Unternehmens niemals für illegale Handlungen
- schränken den persönlichen Gebrauch von Vermögensgegenständen des Unternehmens ein, damit unsere Arbeit oder Arbeitsleistung nicht gestört oder gegen diesen Kodex verstoßen wird
- beugen der unsachgemäßen Nutzung von Unternehmenseigentum durch Drittparteien vor
- melden Verlust, Diebstahl, Missbrauch, Beschädigung oder Verschwendung umgehend
- beenden die Nutzung aller Vermögensgegenstände von Thomson Reuters, die sich in unserem Besitz befinden oder auf die wir Zugriff haben (zum Beispiel Laptops und Telefone), und geben sie zurück, wenn wir das Unternehmen verlassen

Global Security

Informationssicherheit

Richtlinie für den IT-Arbeitsplatz

Beispiele für Vermögensgegenstände von Thomson Reuters:

- Computer, Drucker, Kopierer, Scanner und Bildschirme
- Telefone, Laptops, Tablets und andere Mobilgeräte
- geistiges Eigentum, wie Softwarecodes, Lizenzen, Markennamen, Geschäftspläne und Erfindungen
- Gebäude und anderes physisches Eigentum
- Büromaterial und -zubehör
- Kunden-, Lieferanten- oder Händlerlisten und -informationen
- Memos, Nachrichten und andere Dokumente, die von uns oder einer Drittpartei angefertigt wurden

© 2025 Thomson Reuters

V. Es liegt in unserer Hand, Vertrauen zu schaffen

Korrekte Finanzaufzeichnungen

Menschen vertrauen darauf, dass . . .

. . . wir Aufzeichnungen führen, die den Buchhaltungsrichtlinien des Unternehmens und gesetzlichen Vorgaben entsprechen.

Warum es eben nicht egal ist:

Wir sind ein börsennotiertes Unternehmen und sind weltweit tätig, weshalb wir verschiedene Berichterstattungspflichten zu Wertpapieren und Finanzen einhalten müssen. Wenn wir die Verantwortung dafür übernehmen, dass die finanziellen Aufzeichnungen akkurat und vollständig sind, schützen wir den Ruf und die Integrität des Unternehmens und treten vertrauenswürdig auf. Verlässliche Finanzberichte erlauben Aktionären, unsere Leistung fair zu bewerten, und geben dem Management die benötigten Informationen, um Ressourcen effektiv zuzuteilen und Verstößen vorzubeugen.

Die Umsetzung:

Wir führen akkurate, faire und zeitnahe Aufzeichnungen für das Management, den Vorstand, Aktionäre, Behörden und andere Parteien. Das bedeutet, wir:

- übernehmen persönlich die Verantwortung für die Vollständigkeit, Genauigkeit, Dokumentation und fristgerechte Aufzeichnung aller Transaktionen, Bücher und Aufzeichnungen, einschließlich Arbeitszeitnachweisen, Verkaufsaufzeichnungen und Spesenberichten.
- verfälschen oder verzerren keine Tatsachen einer Transaktion und führen keine undokumentierten, geheimen oder „schwarzen“ Aufzeichnungen.
- sind bei der Genehmigung von Transaktionen, Auslagen oder der Unterzeichnung von Dokumenten sorgfältig.
- verstehen die Bedeutung interner Kontrollen und halten sie konsequent ein.
- sind bestrebt, in unseren Berichten und Einreichungen an die Börsenaufsichtsbehörde, an Börsen und in unseren sonstigen öffentlichen Mitteilungen die Fakten vollständig, fair, genau, fristgerecht und verständlich offenzulegen.
- begleichen unternehmensbezogene Ausgaben nur mit Unternehmensgeldern, wenn wir dazu die Genehmigung von unserem Vorgesetzten haben.
- bereiten Berichte in Übereinstimmung mit den Offenlegungskontrollen und -verfahren von Thomson Reuters sowie anderen internen Richtlinien vor.

© 2025 Thomson Reuters

Offenlegungskontrollen und -verfahren

In der Praxis

Ein Auftragnehmer hat uns darum gebeten, eine Zahlung für seine Leistung an ein Unternehmen zu richten, anstatt an ihn selbst. Wir haben den Auftragnehmer unter seinem Namen engagiert. Ist dies erlaubt?

Nein. Zahlungen an Händler und Auftragnehmer müssen durch angemessene Dokumentation untermauert werden. Außerdem muss die Dokumentation akkurat und vollständig sein, was bedeutet, das Zahlungen an dieselbe Person oder dasselbe Unternehmen gerichtet werden müssen, das wir engagiert haben.

Steuerzahlungen und -unterlagen

Wir müssen sicherstellen, dass entsprechende Maßnahmen ergriffen werden, um zu verhindern, dass diejenigen, die im Namen von Thomson Reuters handeln (einschließlich Mitarbeiter, Vertreter, Auftragnehmer, Dienstleister, Vertriebshändler und andere verbundene Personen), nicht wissentlich zu Steuerhinterziehung (für uns oder diejenigen, mit denen wir Geschäfte tätigen) irgendwo in der Welt beitragen.

Steuerhinterziehung beinhaltet Aktivitäten wie: das Versäumnis, sich bei einer örtlichen Zuständigkeit als Steuerzahler zu registrieren, unzureichende Angabe von Einkommen, Rückerstattung nicht zulässiger Ausgaben, Ausstellen von Rechnungen für nicht erbrachte Dienstleistungen, Rückdatierung von Dokumenten, vorsätzliche Fehlbepreisung von Vermögenswerten oder Hilfe, Vermögenswerte/Gelder umzuschichten und dadurch Steuern zu hinterziehen.

Bedenken melden

Wir sind dafür verantwortlich, gutgläubige Bedenken hinsichtlich fragwürdiger finanzieller Angelegenheiten zu äußern. Der Auditierungsausschuss des Vorstandes von Thomson Reuters verpflichtet sich dazu, Mitarbeiter bei der Meldung dieser Bedenken zu unterstützen, und hat Beschwerdeprozesse dazu etabliert, wie Beschwerden zu behandeln sind, die die Buchhaltung, interne Kontrollmechanismen, Auditierungsangelegenheiten sowie Offenlegungskontrollen betreffen. Dies umfasst Prozesse in Bezug auf den Erhalt, die Speicherung und die Verarbeitung solcher Beschwerden sowie in Bezug auf die die vertrauliche und anonyme Meldung von Bedenken.

Außerdem ist es illegal, externe oder interne zertifizierte Buchprüfer, die mit der Prüfung unseres Jahresabschlusses befasst sind, zu beeinflussen, zu nötigen, zu manipulieren oder irrezuführen.

© 2025 Thomson Reuters

Weitere Informationen zur Meldung von Betrug finden Sie im **Protokoll für die interne Meldung und Untersuchung eines Betrugsvorwurfs.** Anonyme Meldungen können bei der **Ethik-Hotline** eingereicht werden.

Meldepflichtiger Betrug

Melden Sie Ihrem Vorgesetzten oder der **Ethik-Hotline** alle anderen Arten von Betrug oder unehrlichen Aktivitäten, die Sie beobachtet haben oder vermuten, einschließlich:

- fragwürdige Transaktionen mit Kunden, Vertretern, Lieferanten oder Beratern
- Fälschungen oder Anpassungen von Dokumenten
- Rechnungen für Waren oder Dienstleistungen, die höher oder niedriger als die vorab vereinbarten Preise sind
- Zahlungen aus anderen als den vertraglich vereinbarten Gründen
- Zahlungen über Mittelspersonen, die von alltäglichen Geschäftstransaktionen abweichen
- Überweisungen oder Einzahlungen auf das Bankkonto einer Einzelperson anstatt des Unternehmens, mit dem wir einen Vertrag haben
- Veruntreuung, Diebstahl oder die unangemessene Nutzung von Mitteln des Unternehmens oder eines Kunden
- mündliche Vereinbarungen mit Kunden oder unzulässige schriftliche Vereinbarungen außerhalb eines offiziellen Vertrags
- alle Aktivitäten, die Provisionszahlungen unrechtmäßig beeinflussen sollen

Wirtschaftsprüfungs- und Buchhaltungsprobleme

Melden Sie Ihrem Vorgesetzten oder der **Ethik-Hotline** unverzüglich alle Beschwerden oder Bedenken in Bezug auf:

- Betrug oder absichtliche Fehler bei der Vorbereitung, Führung oder Überprüfung von Jahresabschlüssen oder Finanzaufzeichnungen von Thomson Reuters
- Fehler oder die Nichteinhaltung interner Buchhaltungskontrollen
- Falschdarstellungen oder Falschaussagen zu Finanzprüfungen oder -aufzeichnungen an oder durch eine Führungskraft oder einen Buchhaltungsmitarbeiter
- Abweichungen in Bezug auf die genaue und richtige finanzielle Lage des Unternehmens

Verwalten unserer Aufzeichnungen

Menschen vertrauen darauf, dass . . .

. . . wir elektronische und physische Aufzeichnungen ordnungsgemäß speichern und entsorgen.

Warum es eben nicht egal ist:

Als großes, informationsbasiertes Unternehmen generiert Thomson Reuters täglich, zusätzlich zu Finanzaufzeichnungen, Tausende Geschäftsaufzeichnungen. Diese Aufzeichnungen müssen gemäß strikter gesetzlicher Vorgaben aufbewahrt, gespeichert und entsorgt werden. Wenn wir in der Lage sind, zeitnah auf Aufzeichnungen zuzugreifen, können wir unseren Geschäftspartnern bessere Leistungen anbieten und Risiken rund um Wirtschaftsprüfungen, behördliche Probleme und Rechtsstreits vermeiden. Gleichzeitig stellen Aufzeichnungen, die länger als notwendig aufbewahrt werden, vermeidbare Informationssicherheits-, Datenschutz- und Rechtsrisiken dar.

© 2025 Thomson Reuters

Die Umsetzung:

Wir pflegen, speichern, beziehen und entsorgen unsere Geschäftsaufzeichnungen gemäß unserer entsprechenden Dokumentenverwaltungsrichtlinie. Das bedeutet, wir:

- organisieren unsere Ablage, Speicherung bzw. Aufbewahrung und abgerufene elektronische und physische Informationen kontinuierlich
- nutzen ordnungsgemäße Aufbewahrungs- bzw. Speichermethoden gemäß rechtlicher, fiskalischer, behördlicher oder betrieblicher Anforderungen
- schützen Datensätze vor Verlust, Beschädigung oder Löschung
- bewahren alle Aufzeichnungen in Bezug auf ausstehende oder drohende Gerichtsverfahren oder behördliche Ermittlungen auf, bis keine anderweitige Anweisung durch das General Counsel's Office erfolgt
- entsorgen alle elektronischen und physischen Aufzeichnungen ordnungsgemäß gemäß der Aufbewahrungs- und Entsorgungsfristen

Was ist unter einer Aufzeichnung zu verstehen?

Bei einer Aufzeichnung handelt es sich um von einem Unternehmen elektronisch oder physisch gesammelte oder gespeicherte Informationen, durch die rechtlichen Verpflichtungen nachgekommen werden soll oder die unternehmerisch notwendig sind.

Die Zerstörung oder Fälschung von Dokumenten oder E-Mails mit Inhalten, die sich auf Gerichtsverfahren beziehen, kann ein strafrechtliches Vergehen sein. Wenden Sie sich an **ECHelp@thomsonreuters.com**, wenn Sie rechtliche Fragen dazu haben, ob ein Dokument aufbewahrt werden sollte.

Weitere Informationen darüber, wie lange bestimmte Datensatzkategorien gepflegt werden müssen, finden Sie in unserer **Records & Information Governance.**

In der Praxis

Wie lange muss ich E-Mails und andere Nachrichten aufbewahren?

Wenn eine E-Mail nicht Bestandteil einer Unternehmensaufzeichnung ist, ihren Geschäftszweck erfüllt hat und kein rechtlicher oder regulatorischer Grund zur Aufbewahrung besteht, sollte sie gelöscht werden. Wenn eine E-Mail Bestandteil einer Geschäftsaufzeichnung ist oder es einen rechtlichen oder regulatorischen Grund zur Aufbewahrung gibt, sollte sie aus Ihrem geschäftlichen E-Mail-Konto entfernt und auf angemessene Weise gespeichert werden, damit das Unternehmen zukünftig darauf zurückgreifen kann (z. B. in einem zu der Aufzeichnung gehörenden Cloud-Ordner). Wenn ein rechtliches Vernichtungsverbot besteht, sollten Sie E-Mails immer aufbewahren, bis Sie vom General Counsel's Office über die Aufhebung der Fristen benachrichtigt werden.

© 2025 Thomson Reuters

Vertragsautorisierung

Menschen vertrauen darauf, dass . . .

. . . wir Verträge oder Vereinbarungen nur dann im Namen von Thomson Reuters unterzeichnen, wenn wir dazu autorisiert sind.

Warum es eben nicht egal ist:

Fehlkommunikationen oder Fehler im Zusammenhang mit Verträgen können zu entgangenen Geschäften, Verzögerungen, rechtlichen Schritten und Geldstrafen führen und letztendlich das Vertrauen schädigen, das wir mit unseren Kunden und Geschäftspartnern aufgebaut haben.

Die Umsetzung:

Wir bemühen uns stets, die Zusagen in unseren Verträgen und Vereinbarungen einzuhalten. Das bedeutet, wir:

- wenden uns bei Verträgen mit Drittanbietern oder Lieferanten an die Einkaufsabteilung (Global Services) und befolgen die Beschaffungsrichtlinien
- stellen sicher, dass alle Verträge oder Angebote von den entsprechenden Unterzeichnern und juristischen Personen sorgfältig geprüft und ordnungsgemäß genehmigt und unterzeichnet werden
- bieten Kunden oder Geschäftspartnern weder nicht genehmigte, nicht standardisierte oder unautorisierte Nebenbedingungen an, noch stimmen wir solchen zu
- stellen bei der Kundenbetreuung eine vollständige, akkurate Dokumentation von Verträgen, zugehörigen Bestellungen und dem Kundenstatus sicher
- befolgen die Beschaffungsregeln im öffentlichen Sektor, wenn wir Regierungen Produkte und Dienstleistungen anbieten, und stellen sicher, dass die **Compliance-Richtlinie für Regierungsverträge** eingehalten wird

werden durch ***unautorisierte Nebenvereinbarungen*** möglicherweise an etwas gebunden, das wir nicht einhalten können oder für das wir ungewollt haftbar gemacht werden können. Hierbei handelt es sich um geheime, nicht genehmigte Briefe, E-Mails, Notizen oder mündliche Vereinbarungen, die von unseren Vertragsbedingungen abweichen, zum Beispiel:

- frühzeitige Rücktrittsklauseln oder die kundenseitige Möglichkeit, einen Vertrag vor dessen Ablauf zu kündigen
- Garantien, dass der Kunde bestimmte Meilensteine erreicht
- Aussagen, die Vertragsbestandteilen direkt widersprechen, einschließlich Zahlungsbedingungen
- Zusagen für Produkte oder Dienstleistungen, die Thomson Reuters nicht liefern kann oder will
- das Angebot kostenloser oder ermäßigter Produkte oder Dienstleistungen

© 2025 Thomson Reuters

In der Praxis

Ich habe eine Lieferantenrechnung erhalten, deren Betrag meinen Genehmigungsrahmen überschreitet. Kann ich den Betrag in zwei getrennte Zahlungen aufteilen, zu deren Genehmigung ich befugt bin?

Nein. Die Aufteilung einer Rechnung in separate Zahlungen, um die Genehmigungsstufen zu erfüllen, wird als Umgehung interner Kontrollen angesehen. Wenn der Zahlungsbetrag Ihre Genehmigungsstufe überschreitet, muss die Zahlung von einer Person genehmigt werden, die in der Führungshierarchie über eine höhere Genehmigungsstufe verfügt.

Regierungsaufträge

Gesetze und Vorschriften in Bezug auf Regierungsverträge sind komplex und unterliegen ständigen Veränderungen. Die **Compliance-Richtlinie für Regierungsverträge** von Thomson Reuters bietet Hilfestellung, wenn es um Verträge mit Regierungen geht. Wenden Sie sich an das General Counsel's Office, um gezielte Hilfestellung für Ihren Standort zu erhalten und um sicherzustellen, dass Sie die entsprechenden Gesetze, Richtlinien und Standards einhalten.

Interaktion mit den Medien, sozialen Medien und öffentliches Auftreten

Menschen vertrauen darauf, dass . . .

. . wir nur im Namen von Thomson Reuters mit den Medien sprechen, an öffentlichen Vortragsveranstaltungen teilnehmen oder in sozialen Medien kommunizieren, wenn wir dazu berechtigt sind.

Warum es eben nicht egal ist:

Wir sind uns der Macht sozialer Netzwerke und unserer Verantwortung bewusst und nutzen sie mit Bedacht. Die von uns veröffentlichten Informationen können den Aktienpreis, den Ruf und die Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens beeinflussen. Wenn wir uns der Risiken bewusst sind und nicht den Eindruck erwecken, im Namen des Unternehmens zu sprechen, wenn wir nicht dazu befugt sind, stellen wir sicher, dass das Unternehmen der Zielgruppe gegenüber eine einheitliche, wahrheitsgemäße Botschaft übermittelt. Dies gilt auch, wenn wir in sozialen Netzwerken private Beiträge veröffentlichen.

Die Umsetzung:

Autorisierte Sprecher

Wenn wir externe Informationsanfragen erhalten, auch wenn sie harmlos erscheinen, leiten wir diese an jene Kollegen weiter, die dazu autorisiert sind, im Namen des Unternehmens zu sprechen; dies erfolgt in Zusammenarbeit mit dem Communications-Team. Diese Sprecher:

- beantworten Anfragen der Medien, von Aktionären, Finanzanalysten und Regierungsbehörden
- legen Informationen gemäß den Anforderungen der Börsenaufsicht und der Börsen offen
- stellen sicher, dass die offengelegten Informationen korrekt und für die Weitergabe an die Öffentlichkeit geeignet sind

© 2025 Thomson Reuters

Öffentliches Auftreten und Interaktion mit den Medien

Wenn ein Mitarbeiter auf einer Konferenz oder Veranstaltung eine Rede hält, an einer Podiumsdiskussion teilnimmt, ein Interview in den Medien gibt oder einen Kommentar an einen Pressevertreter übermittelt, wird davon ausgegangen, dass er im Namen des Unternehmens spricht. Dazu muss er die ausdrückliche Zustimmung seines Vorgesetzten und des **Communications-Teams** erhalten.

Wenn Sie unerwartet von den Medien angesprochen werden, sei es persönlich auf einer Konferenz oder in anderen Situationen, müssen Sie das Communications-Team konsultieren, bevor Sie einem Interview zustimmen.

In manchen Fällen müssen wir klarstellen, dass unsere Ansichten nicht die von Thomson Reuters repräsentieren. In solchen Fällen kann das **Communications-Team** entsprechende Ratschläge erteilen.

In unserer Eigenschaft als Mitarbeiter von Thomson Reuters benötigen wir eine Genehmigung, bevor wir mit Journalisten, Medien oder Blogs interagieren, um Inhalte für die Verbreitung in den Medien und auf Plattformen sozialer Medien wie X (ehemals Twitter), LinkedIn, Facebook und Instagram zu erstellen.

In der Praxis

Ich habe online einen Artikel gesehen, der falsche Aussagen über Thomson Reuters enthält. Darf ich diese Aussage in einem Kommentar berichtigen, wenn ich dabei deutlich mache, dass ich in meinem Namen spreche und kein offizieller Unternehmenssprecher bin?

Dies wird vom **Communications-Team** unseres Unternehmens verwaltet. Bitte informieren Sie dieses Team, damit es den Fall ordnungsgemäß untersuchen und, falls notwendig, einschreiten kann. Insgesamt sollten Sie es vermeiden, Informationen zu Produkten, Aktien, Strategien, Kunden oder Wettbewerbern von Thomson Reuters zu veröffentlichen, selbst dann, wenn Sie Verwirrung auflösen oder Falschaussagen berichtigen möchten.

Persönliche Nutzung sozialer Medien und anderer Online-Kommunikation

Als führender Anbieter von Business Information Services ermutigt Thomson Reuters zur unabhängigen Teilnahme in den sozialen Medien und am Online-Dialog, sofern dies in verantwortlicher Weise geschieht. Das bedeutet, wir:

- sind transparent und wenn wir über Thomson Reuters und unsere Produkte, Dienstleistungen oder die Branche sprechen, legen wir immer offen, dass wir Mitarbeiter sind, unabhängig davon, ob wir im Namen des Unternehmens oder als Privatperson kommunizieren
- verdeutlichen bei persönlichen Aussagen, bei denen nur die geringste Chance eines Missverständnisses besteht, dass die Ansichten persönlich sind und nicht unbedingt die Unternehmensmeinung widerspiegeln
- geben keine vertraulichen Daten oder personenbezogenen Informationen über das Unternehmen, Kunden, Lieferanten oder Zulieferer weiter, außer wir haben die ausdrückliche Genehmigung des Unternehmens dafür
- achten darauf, keine Gespräche über Handelsgeheimnisse, Verträge, kommende Produktveröffentlichungen oder andere unternehmenseigene Informationen zu führen
- handeln besonnen und befolgen die Social-Media-Richtlinien, wenn wir Beiträge über Kollegen, Kunden, Lieferanten, Zulieferer oder Partnerunternehmen verfassen

© 2025 Thomson Reuters

- erstellen keine Social-Media-Kanäle mit dem Logo von Thomson Reuters ohne vorherige Genehmigung des Digital Oversight Committee
- stellen sicher, dass sich diese Aktivitäten nicht negativ auf unsere Arbeitspflichten auswirken
- bedenken, was wir veröffentlichen, auch wenn es in keinem Bezug zu Thomson Reuters steht

Bedenken Sie, dass manche Stellen zusätzliche Richtlinien in Bezug auf die Nutzung sozialer Medien einhalten müssen. Wenn Sie weitere Fragen zur privaten oder geschäftlichen Nutzung sozialer Medien haben, wenden Sie sich bitte an das **Communications-Team**.

Standards für die Verhinderung von Datenverlusten (Data Loss Prevention (DLP) Standards)

Richtlinien für soziale Medien

In der Praxis

Ich bin ein aktiver Nutzer sozialer Medien und habe mehrere unterschiedliche Konten. Manchmal möchte ich Inhalte veröffentlichen, die sich mit den Interessen von Thomson Reuters überschneiden. Ist dies erlaubt?

Vor der Veröffentlichung solcher Inhalte müssen Sie sicherstellen, dass sie keine vertraulichen oder nicht öffentlichen Informationen über das Unternehmen, unsere Kunden, Kollegen oder andere Personen oder Unternehmen, mit denen wir eine Geschäftsbeziehung haben, enthalten. Kunden oder Kollegen dürfen nicht ohne deren Einverständnis zitiert werden. Auch wenn Sie Kommentare zu von uns oder unseren Wettbewerbern angebotenen oder verkauften Produkten und Dienstleistungen abgeben, sollten Sie auf die Einhaltung der **Vertrauensgrundsätze** achten und verdeutlichen, dass Sie ein Mitarbeiter des Unternehmens sind. Sie sollten dabei auf jeden Fall klarstellen, dass es sich um Ihre eigene Meinung und nicht die von Thomson Reuters handelt. Lesen Sie die **Social-Media-Richtlinien**. Sollten Sie dennoch Zweifel haben, sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzen oder dem **Communications-Team**.

© 2025 Thomson Reuters

VI. In unserer Gemeinschaft ist Vertrauen wichtig

Ein verantwortungsbewusster Mitarbeiter eines globalen Unternehmens sein

Menschen vertrauen darauf, dass . . .

. . . wir die Menschenrechte und unsere Umwelt respektieren und an unsere Mitarbeiter, Kunden, Anbieter, Lieferanten und andere Geschäftspartner die gleichen hohen Maßstäbe anlegen, die wir auch von uns erwarten.

Warum es eben nicht egal ist:

Thomson Reuters arbeitet weltweit mit Tausenden von Fachleuten zusammen. Als Mitglieder von United Nations Global Compact verpflichten wir uns dazu, in Bezug auf Menschenrechte und Umweltverantwortung einen positiven Beitrag zu leisten. Wir verpflichten uns zur Einhaltung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGPs). Im Rahmen dieser Verpflichtung haben wir eine **Menschenrechtsrichtlinie** entwickelt, die unser Engagement und unseren Ansatz im Hinblick auf Menschenrechte unterstreicht.

Wir verpflichten uns dazu, alle international anerkannten Menschenrechte zu respektieren und all unsere Kollegen mit Würde und Respekt zu behandeln, und erwarten dies von unseren Geschäftspartnern ebenso. Wir verpflichten uns außerdem dazu, die Umwelt zu schützen und zu bewahren und nachhaltige Beschaffungslösungen zu fördern. Wir wissen, dass wir eine große Verantwortung haben. Ebenso haben wir große Chancen, weshalb wir uns dazu verpflichten, Innovation und Leistung zu fördern, um unseren Partnern, Mitarbeitern und der Welt zu beweisen, dass wir uns langfristigem Erfolg verschrieben haben.

Weitere Informationen finden Sie beim **Social Impact Institute**, bei der **Thomson Reuters Foundation** und in den **Richtlinien des UN Global Compact**

Die Umsetzung:

Menschenrechte

Wir bemühen uns in allem was wir tun, Menschen- und Arbeitsrechte zu schützen. Das bedeutet, wir:

- halten lokales Arbeitsrecht und lokale Praktiken ein und bewahren unsere hohen ethischen Standards im Hinblick auf die Behandlung von Arbeitnehmern
- billigen oder nutzen keine Kinderarbeit, Menschenhandel oder Sklaverei
- billigen keine Menschenrechtsverletzungen
- stellen Mitarbeiter oder Vertragsnehmer auf Grundlage von rechtswirksamen und legalen Verträgen ein, die lokalen Gesetzen entsprechen

© 2025 Thomson Reuters

- geben vor Einstellung von neuen Mitarbeitern klare Informationen zu Gehältern und Zusatzleistungen
- stellen sicher, dass Gehälter und Zusatzleistungen allen geltenden Gesetzen entsprechen
- respektieren die Versammlungsfreiheit von Mitarbeitern, das Recht zum Beitritt zu Gewerkschaften und zu Tarifverhandlungen in Übereinstimmung mit lokalem Recht
- arbeiten mit hochwertigen Lieferanten und anderen Partnern zusammen, die sich dazu verpflichtet haben, ethische Standards einzuhalten, die unseren eigenen entsprechen

Wenn Sie glauben, innerhalb unseres Unternehmens oder bei einem Geschäftspartner einen Verstoß gegen unsere Menschenrechtsstandards beobachtet zu haben, kontaktieren Sie Ihren Vorgesetzten oder die Personalabteilung, oder melden Sie es über die **Ethik-Hotline**.

Menschenrechtsrichtlinie

Kodex für ethisches Verhalten in der Lieferkette

Erklärungen des Modern Slavery Act zur Transparenz

Verantwortungsvolle Beschaffung und der Supply Chain Ethical Code

Wir suchen bewusst nach Lieferanten, die ähnliche ethische Standards haben und unser Engagement für nachhaltige Umweltpraktiken teilen. Das bedeutet, wir:

- erfüllen die Sorgfaltspflicht für die Überprüfung von Drittanbietern, Partnern und anderen in unserem Namen handelnden Dritten
- berücksichtigen bei der Lieferantenauswahl neben anderen Faktoren u. a. die Nutzung erneuerbarer Energien, Schadstoffkontrollen und Nachhaltigkeit
- bauen eine Lieferkette auf, die unseren Mitarbeiterstamm, unsere Kunden und unsere weltweiten Partner widerspiegelt
- machen mögliche und bestehende Lieferanten auf unseren Supply Chain Ethical Code (Kodex für ethisches Verhalten in der Lieferkette) aufmerksam und stellen sicher, dass sie Bemühungen zu dessen Befolgung unternehmen

Kodex für ethisches Verhalten in der Lieferkette

Erklärungen des Modern Slavery Act zur Transparenz

Umweltverantwortung

Wir engagieren uns dafür, unseren Einfluss auf die Umwelt zu minimieren. Durch die Verwaltung unserer Ressourcen und die Nutzung nachhaltiger Ressourcen sorgen wir für eine bessere Zukunft für uns alle. Das bedeutet, wir:

- halten alle geltenden Umweltgesetze und -vorschriften ein und erfüllen oder übertreffen deren Anforderungen
- kennen und befolgen alle Unternehmensrichtlinien und -verfahren im Hinblick auf Umweltsicherheit und effizienten Einsatz von Ressourcen

© 2025 Thomson Reuters

Thomson Reuters™

- verstehen die möglichen Gefahren und Sicherheitspraktiken im Zusammenhang mit gefährlichen und/oder regulierten Materialien, bevor wir deren Nutzung an unseren Arbeitsplätzen erlauben
- suchen nach Möglichkeiten, um Wiederverwertung und Erhaltung an unseren Arbeitsplätzen zu fördern
- übernehmen persönlich die Verantwortung, nach neuen Möglichkeiten zu suchen, um unsere Arbeitsplätze nachhaltiger zu gestalten
- Weitere Informationen zu unseren Nachhaltigkeitsbemühungen finden Sie im **Social Impact Report**

Wenden Sie sich an **Richtlinie für Umwelt, Gesundheit und Sicherheit, wenn Sie Bedenken zur Umweltsicherheit** oder Ideen dazu haben, wie unsere Nachhaltigkeit oder unsere Bemühungen zur Erhaltung der Umwelt verstärkt werden können.

Richtlinie für Umwelt, Gesundheit und Sicherheit

Engagement für unsere Gemeinschaften

Menschen vertrauen darauf, dass . . .

. . wir die Gemeinden, in denen wir leben und arbeiten, unterstützen und in Menschen und Projekte investieren, die eine positive Veränderung bewirken.

Warum es eben nicht egal ist:

Thomson Reuters ist global tätig und verlässt sich auf die Unterstützung durch lokale Beziehungen und Ressourcen. Wenn wir unsere Gemeinden verbessern, verbessern wir auch das Leben unserer derzeitigen und zukünftigen Mitarbeiter sowie unserer Kunden. Durch die Unterstützung guter Zwecke, die Zusammenarbeit mit anderen und offene Kommunikation verhelfen wir Gemeinden zu Wachstum und Erfolg.

Die Umsetzung:

Wir arbeiten mit Kollegen und Partnern zusammen, um unsere Gemeinden zu unterstützen und karitative Zwecke zu fördern. Das bedeutet, wir:

- schenken Bedenken von Gemeindemitgliedern Beachtung und arbeiten gemeinsam Lösungen aus
- fördern das Engagement berechtigter Mitarbeiter von Thomson Reuters für geprüfte und genehmigte wohltätige Zwecke bei gemeinnützigen Projekten
- stellen alle berechtigten Mitarbeiter in Übereinstimmung mit regionalen oder anderen Richtlinien in Bezug auf Freiwilligendienst für einen solchen Dienst frei
- stellen sicher, dass alle Spenden, z. B. Sachspenden, von unserer Steuer- und Finanzabteilung genehmigt sind
- bieten ein Corporate-Matching-Programm an, bei dem die dafür in Frage kommenden persönlichen Spenden der Mitarbeiter mit geprüften und genehmigten Zwecken abgestimmt werden

- bieten berechtigten Mitarbeitern, die mehr als 20 Stunden pro Jahr freiwillig für geprüfte und genehmigte Zwecke arbeiten, ein Freiwilligenprogramm an
- spenden im Namen von Thomson Reuters nur für gemeinnützige Zwecke und Organisationen, die in My Giving („Meine Spende“) genehmigt wurden und unsere **MyGiving Program Guidelines** einhalten

Wenn Sie einen die Gemeinschaft fördernden Zweck oder eine Veranstaltung kennen, an deren Unterstützung das Unternehmen Ihrer Meinung nach interessiert sein könnte, wenden Sie sich an das **Social Impact Institute** und lesen Sie die **MyGiving Program Guidelines**.

Teilnahme am politischen Prozess

Menschen vertrauen darauf, dass . . .

. . wir das individuelle Recht zur Teilnahme an politischen Aktivitäten unterstützen und respektieren und Thomson Reuters dennoch nicht mit politischen Aktivitäten in Verbindung bringen.

Warum es eben nicht egal ist:

Der politische Prozess kann ein effektiver Weg sein, die Welt positiv zu verändern. In den meisten Ländern, in denen Thomson Reuters geschäftlich tätig ist, sind die Regeln in Bezug auf politische Unternehmensspenden jedoch strikt. Aus diesem Grund müssen wir sicherstellen, dass Thomson Reuters nicht aus Versehen mit einer politischen Gruppe oder Aktivität in Verbindung gebracht wird. Dies ist besonders für unsere Nachrichtensparte wichtig, denn unsere **Vertrauensgrundsätze** schreiben vor, dass diese sowohl in der Theorie als auch in der Praxis frei von politischen Vorurteilen sein muss. Genau wie die Vertrauensgrundsätze nicht nur auf Journalisten, sondern auf alle Mitarbeiter von Thomson Reuters zutreffen, gilt auch für alle die Pflicht, dafür zu sorgen, dass das Unternehmen nicht mit einer bestimmten Gruppe oder Aktivität in Verbindung gebracht wird.

Die Umsetzung:

Obwohl wir unsere Mitarbeiter zu einer verantwortungsvollen Teilnahme an politischen und zivilen Aktivitäten ermutigen, unterstützt Thomson Reuters keine politische Partei, keinen Kandidaten, keine Gruppe oder Religion (d. h. keine „politischen Zwecke“). Das heißt, das Unternehmen:

- unterstützt keine politischen Zwecke.
- verlangt niemals von seinen Mitarbeitern, zu politischen Aktivitäten beizutragen, diese zu unterstützen oder abzulehnen
- drückt weder direkt noch indirekt eine Präferenz oder Unterstützung für politische Aktivitäten aus oder ergreift bei internationalen Konflikten oder Streitigkeiten Partei
- achtet sorgfältig darauf, Thomson Reuters oder dessen Gesellschaften nicht mit politischen Aktivitäten oder mit einer Konfliktpartei in Verbindung zu bringen
- holt die vorherige Genehmigung von **ECHelp@thomsonreuters.com** ein, bevor nach außen hin ein Standpunkt vertreten wird, z. B. beim Beitritt zu einem Unternehmenskonsortium für eine bestimmte Initiative

© 2025 Thomson Reuters

Lobbying

Es kann vorkommen, dass wir mit Regierungsvertretern bestimmte Probleme und Themen besprechen, die unser Unternehmen, Behörden oder Politiker betreffen. Wenn der Schwerpunkt dieser Gespräche auf möglichen Auswirkungen von vorgeschlagenen Gesetzen, Regeln oder Vorschriften auf unser Unternehmen liegt, halten wir die Vertrauensgrundsätze ein und holen vorab die Genehmigung von **ECHelp@thomsonreuters.com** ein, bevor wir zu Themen wie möglicher Gesetzgebung, Politik, Programme oder Position von bundes-, einzelstaatlichen, regionalen oder kommunalen Regierungen nach außen hin einen Standpunkt vertreten. Wenn wir einen Standpunkt einnehmen, müssen wir alle anwendbaren Gesetze, Einschränkungen und Vorschriften in Bezug auf Lobbyarbeit befolgen.

Wir bieten einem Regierungsbeamten ohne vorherige Genehmigung von **ECHelp@thomsonreuters.com** keine geldwerten Zuwendungen, einschließlich Geschenke oder Kampagnenunterstützung, an und bringen geldwerte Zuwendungen nicht mit einer Entscheidung eines Regierungsbeamten in Verbindung.

Unabhängigkeit von den Interessen ausländischer Regierungen

In den Vereinigten Staaten sind wir vom Foreign Agents Registration Act (FARA) ausgenommen, da wir uns nur an Aktivitäten beteiligen, die das kommerzielle Geschäft von Thomson Reuters unterstützen. Wir fördern die öffentlichen oder politischen Interessen einer ausländischen Regierung oder politischen Partei nicht direkt. In keinem Fall werden unsere unternehmerischen oder individuellen politischen Aktivitäten von einer ausländischen Regierung oder politischen Partei gelenkt. Wenn wir uns in den Vereinigten Staaten an politischen Aktivitäten beteiligen, werden diese nur insoweit genehmigt, wie sie die angemessenen kommerziellen, industriellen oder finanziellen Operationen von Thomson Reuters unterstützen. Wir repräsentieren die Interessen unserer Stakeholder, die keine US-amerikanischen Staatsbürger sind, also nur durch autorisierte private und nicht politische Aktivitäten in Zusammenhang mit unseren kommerziellen Interessen oder durch Aktivitäten, die nicht vornehmlich einem ausländischen Interesse dienen.

Private politische Aktivitäten

Wenn wir als Einzelpersonen eine Kampagne planen oder ein politisches Mandat antreten, müssen wir darauf achten, uns von Thomson Reuters zu distanzieren. Das bedeutet, wir:

- benachrichtigen Ihren Vorgesetzten und **ECHelp@thomsonreuters.com** über unsere Pläne zur Annahme eines politischen Mandats und verzichten auf alle politischen Anlässe, die Thomson Reuters betreffen
- setzen Kollegen, Kunden oder Geschäftspartner, zu denen wir durch unsere Stelle bei Thomson Reuters Kontakt haben, nicht unter Druck oder beeinflussen sie im Hinblick auf unsere eigenen politischen Aktivitäten
- zahlen Mitarbeitern keine Entschädigungen oder gewähren höhere Vergütungen zum Ausgleich für persönliche politische Beiträge
- halten Gesetze und Vorschriften in den Staaten und Ländern ein, die politische Aktivitäten von Mitarbeitern oder deren Familienmitgliedern einschränken.
- stellen insbesondere sicher, dass wir verdeutlichen, dass unsere politischen Aktivitäten oder Ansichten persönlich sind und nicht die von Thomson Reuters – besonders, wenn unser Unternehmen geschäftliche Beziehungen zu einer Regierungsbehörde unterhält.

Ergänzende Richtlinien

Bedenken Sie, dass manche Stellen zusätzlichen Richtlinien in Bezug auf Lobbying und persönliche politische Aktivitäten unterliegen.

© 2025 Thomson Reuters

Bitten Sie um Hilfe

Wenn Sie Fragen oder Bedenken haben oder eine Meldung machen möchten, wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten, die Ethik-Hotline, ECHelp@thomsonreuters.com, die Personalabteilung oder das General Counsel's Office.

Ethik-Hotline – Reichen Sie eine anonyme Meldung ein unter:
http://www.thomsonreuters.ethicspoint.com
+1.877.373.8837
(Außerhalb der USA und Kanadas müssen Sie zuerst die länderspezifische Nummer für gebührenfreie Anrufe wählen.)

General Counsel's Office – Legal Front Door
https://trten.sharepoint.com/sites/intr-general-counsel

Personalabteilung (Kontakte für Mitarbeiter und Führungskräfte)
https://trten.sharepoint.com/sites/intr-hr

TR Communications-Team
MediaRelations@thomsonreuters.com

Ethische Grundsätze und Standards von Reuters
Reuters.Ethics@thomsonreuters.com

Information Security Risk Management –
Melden Sie Sicherheitsverstöße an:
security@thomsonreuters.com

Global Security
E-Mail: SecurityOps@thomsonreuters.com
Telefonnummer: +1 651 848 8836
Teams: MS Teams

Meldung von Sicherheitsvorfällen
https://thomsonreuters.ethicspointvp.com/custom/thomsonreuters/en/sec/form_data.asp

Global Service Desk
https://thomsonreuters.service-now.com/sp
AMERS: +18335169378 oder +12012933207
EMEA: +448000163869 oder +442035645255
APAC: +6531574653 oder +85230186608
Indien: 0008000402719

Weitere Kontaktdaten und Informationen finden Sie unter Ressourcen im Intranet von Thomson Reuters.

Kontakte für externe Anfragen (einschließlich Investor and Media Relations):
https://www.thomsonreuters.com/en/contact-us.html

© 2025 Thomson Reuters

Rechtshinweise

Dieser Kodex dient Ihnen als Leitfaden. Thomson Reuters kann diesen Kodex und alle Richtlinien, Prozesse und Verfahren jederzeit und ohne Ankündigung vollständig oder teilweise ändern, berichtigen, widerrufen oder mit Ausnahmen versehen. Thomson Reuters behält sich auch das Recht vor, diesen Kodex und die Richtlinien nach eigenem Ermessen zu interpretieren.

Weder dieser Kodex noch mündliche oder schriftliche Äußerungen von Mitarbeitern von Thomson Reuters übertragen Rechte, Privilegien oder Vorteile an einen Mitarbeiter, schaffen einen Anspruch auf dauerhafte Beschäftigung bei Thomson Reuters, legen Beschäftigungsbedingungen fest oder begründen einen ausdrücklichen oder stillschweigenden Anstellungsvertrag jeglicher Art zwischen Mitarbeitern und Thomson Reuters. Alle Mitarbeiter müssen außerdem verstehen, dass dieser Kodex ihr Arbeitsverhältnis nicht verändert, weder absichtlich noch durch einen schriftlichen Vertrag.

Die Version dieses Kodex, die online unter www.thomsonreuters.com zu finden ist, ist möglicherweise aktueller und löst alle physischen Ausgaben oder vorherigen Versionen ab, sollte es Abweichungen zwischen physischen Ausgaben, vorherigen und online veröffentlichten Versionen geben.

Thomson Reuters

www.thomsonreuters.com

© 2025 Thomson Reuters