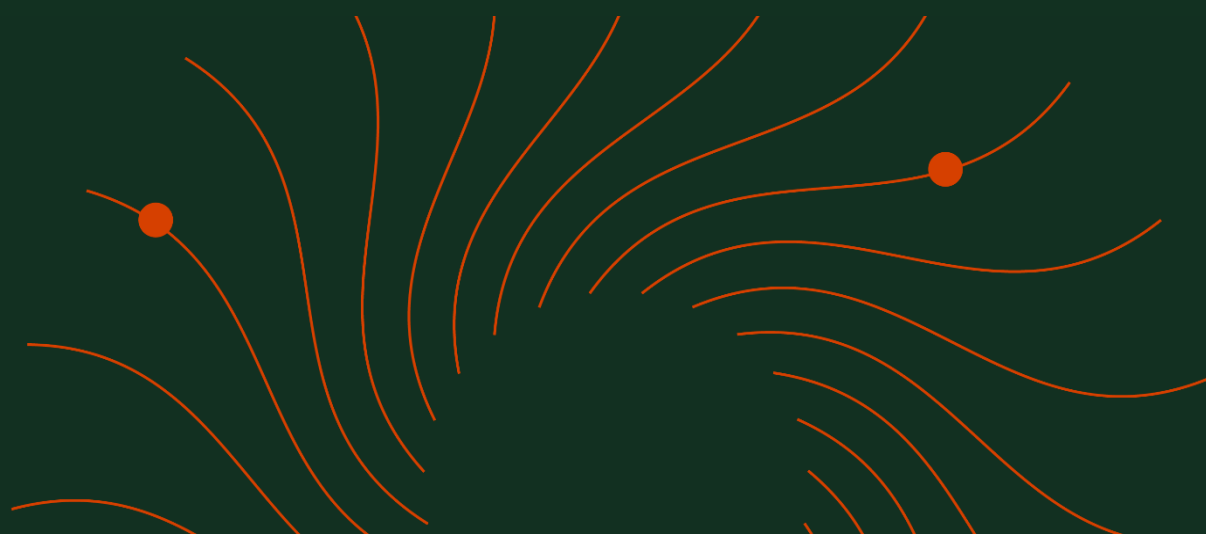


Zaufanie ma znaczenie

Kodeks postępowania i etyki w biznesie

2024



Spis treści

Wiadomość od dyrektora generalnego, Steve'a Haskera.....	3
---	----------

Zaufanie ma znaczenie w Thomson Reuters 4

Zasady zaufania.....	4
Nasza kultura.....	5
Cel	5
Postawy i zachowania.....	5
Nasz Kodeks.....	6
Globalny wymiar kodeksu	6
Podmioty kontrolowane.....	6
Dziennikarze firmy Reuters	6
Odstąpienie od zasad.....	6
Nasze obowiązki.....	7
Odpowiedzialność dla każdego.....	7
Obowiązki liderów i menedżerów.....	7
Podejmowanie etycznych decyzji.....	8
Zabieranie głosu i poszukiwanie pomocy.....	8
Anonimowość i poufność	8
Zakaz działań odwetowych	9
Dochodzenia.....	9
Uczciwy proces i postępowanie dyscyplinarne.....	9

Zaufanie ma znaczenie dla naszych pracowników.....10

Zapewnianie równych możliwości.....	10
Propagowanie różnorodności i integracji	11
Promowanie miejsca pracy zapewniającego szacunek	11
Zapobieganie dyskryminacji.....	12
Prześladowanie i nękanie	12
Zabieranie głosu w sprawie bezpiecznych miejsc pracy.....	13
Dbanie o bezpieczeństwo i zdrowie w miejscach pracy.....	14
Bezpieczeństwo i higiena pracy	14
Bezpieczeństwo.....	14
Groźby, przemoc i broń w miejscu pracy.....	14
Narkotyki i alkohol.....	15

Zaufanie ma znaczenie na naszym rynku 17

Rozpoznawanie i unikanie konfliktów interesów.....	17
Krewni i przyjaciele.....	17
Możliwości biznesowe.....	18
Zatrudnienie poza firmą.....	19
Wykonywanie zawodu prawnika w imieniu Thomson Reuters.....	19
Przystąpienie do zarządu innej firmy	19
Konflikty interesów dotyczące przedsiębiorstwa.....	20
Sprawiedliwe i uczciwe postępowanie	20
Uczciwe interesy.....	20
Konkurencja i działania antymonopolowe.....	21
Praca na naszych globalnych rynkach.....	22
Zwalczanie przekupstwa i korupcji.....	23
Upominki i rozrywka.....	24

Sankcje, embarga i środki kontroli eksportu	26
Zapobieganie praniu pieniędzy	27

Zaufanie ma znaczenie dla naszych zasobów i informacji.....28

Odpowiedzialne korzystanie ze sztucznej inteligencji.....	28
Zasady etyki w zakresie danych i sztucznej inteligencji.....	28
Poszanowanie własności intelektualnej naszej i innych podmiotów.....	29
Własność intelektualna innych podmiotów.....	31
Wywiad gospodarczy	31
Ochrona poufnych informacji i prywatności danych	32
Informacje poufne.....	33
Ochrona i prywatność danych	33
Wykorzystywanie i ochrona naszych poufnych informacji i innych danych.....	34
Odpowiedzialne korzystanie z informacji i systemów komunikacji	36
Ochrona naszych zasobów	37

Zaufanie jest ważne podczas kontroli39

Rzetelna dokumentacja finansowa.....	39
Zapłata podatku i ewidencja podatkowa.....	40
Zgłaszanie problemów	40
Zarządzanie dokumentacją firmy	41
Zatwierdzanie umów	42
Współpraca z mediami, wystąpienia publiczne i korzystanie z mediów społecznościowych.....	44
Autoryzowany rzecznik	44
Wystąpienia publiczne i współpraca z mediami	45
Osobiste korzystanie z mediów społecznościowych i innych form komunikacji online	45

Zaufanie ma znaczenie w naszych społecznościach47

Odpowiedzialna, globalna korporacja	47
Prawa człowieka	48
Odpowiedzialny proces zaopatrzenia i Kodeks etyczny łańcucha dostaw	48
Odpowiedzialność za środowisko naturalne	49
Wspieranie naszych społeczności.....	49
Udział w procesie politycznym.....	50
Działalność lobbingowa.....	50
Niezależność od interesów zagranicznych rządów.....	51
Osobista działalność polityczna.....	51
<i>Poszukaj pomocy: przydatne informacje kontaktowe.....</i>	<i>52</i>
<i>Nota prawna.....</i>	<i>67</i>

Wiadomość od dyrektora generalnego, Steve'a Haskera



Szanowni współpracownicy,

Thomson Reuters jest w trakcie ekscytującego procesu, by stać się wiodącą firmą technologii AI ukierunkowanych na treść, dostarczając informacji profesjonalistom na całym świecie.

Rozwijając się i idąc naprzód, musimy pamiętać o jednej rzeczy — o naszym zobowiązaniu do działania w zgodzie z najwyższymi standardami etyki i uczciwości. Wszyscy przestrzegamy naszych Zasad zaufania: uczciwości, niezależności oraz obiektywizmu. Tak samo jak pomagamy naszym klientom w dążeniu do sprawiedliwości, prawdy i przejrzystości, musimy traktować naszych pracowników w ten sam sposób. Zaufanie jest naszym najcenniejszym zasobem i musimy z pełnym zaangażowaniem je chronić.

Kodeks postępowania i etyki w biznesie firmy Thomson Reuters wyznacza wysokie etyczne standardy dotyczące tego, jak działamy jako firma. Obowiązuje on wszystkich dyrektorów, członków zarządu, pracowników stałych i tymczasowych, a każda strona trzecia działająca w imieniu TR powinna być świadoma swojego obowiązku przestrzegania Kodeksu. Obowiązkiem każdego z nas jest zapoznanie się z Kodeksem. Opisane w nim zasady będą przewodnikiem w sytuacji, gdy w toku swojej kariery napotkacie problemy natury etycznej.

Jeżeli podejrzewacie, że doszło do niewłaściwego zachowania, możecie zgłosić tę sprawę swojemu przełożonemu, działowi personalnemu, na infolinię ds. etyki lub do głównego specjalisty ds. zgodności z przepisami bez obawy przed działaniami odwetowymi.

Dziękuję za to, że zachowujecie uczciwość każdego dnia i we wszystkich swoich działaniach.

A handwritten signature in black ink that reads "Steve". The signature is written in a cursive, slightly slanted style.

Steve Hasker
Prezes i dyrektor generalny
Thomson Reuters

Zaufanie ma znaczenie w Thomson Reuters

Zasady zaufania

Nasza kultura

Nasz Kodeks

Nasze obowiązki

Zabieranie głosu i poszukiwanie pomocy

Podstawą działania firmy Thomson Reuters jest uczciwość i wydajność. Od ponad 150 lat dostarczamy kluczowe informacje i specjalistyczną wiedzę, która pomaga klientom na całym świecie. Naszą główną siłą jest to, że kieruje nami jedna cecha, która nas łączy, wzmacnia i określa bardziej niż jakakolwiek inna — jest nią zaufanie.

Zaufanie jest podstawą naszej tożsamości, wiążąc nas z naszymi klientami i definiując nasze działania jako jednostek i jako zespołu. Wspólnie z naszymi klientami kształtujemy przyszłość, uznając wzajemną zależność, która leży u podstaw naszego sukcesu.

Nasze zobowiązanie do właściwego postępowania z właściwych pobudek stymuluje nasze działania, uznając wpływ na innych i dążąc do pozytywnych rezultatów. Niniejszy Kodeks postępowania i etyki w biznesie odzwierciedla nasze wartości, podkreślając, że zaufanie ma znaczenie. Prowadzi nas on w kierunku realizacji wysokich oczekiwań, wspierania innowacji i zapewnienia ciągłego sukcesu.

Zasady zaufania

Przestrzegając niniejszego Kodeksu, musimy pamiętać, że zasady zaufania firmy Thomson Reuters kierują postępowaniem każdej osoby w organizacji. Zasady te nie są jedynie zestawem wytycznych, a bezcennym atutem, który definiuje firmę Thomson Reuters, ujednolicając nasze treści i zapewniając podstawę zaufanych odpowiedzi poszukiwanych przez naszych klientów. Zasady zaufania są następujące:

1. Thomson Reuters nigdy nie przejdzie w ręce żadnej grupy interesów ani stronnictwa.
2. W firmie Thomson Reuters będą zawsze w pełni zachowane zasady uczciwości, niezależności i obiektywizmu.
3. Thomson Reuters będzie dostarczać bezstronne i wiarygodne usługi informacyjne gazetom, agencjom informacyjnym, nadawcom i innym subskrybentom z branży mediów, a także firmom, administracji rządowej, instytucjom, osobom indywidualnym i innym podmiotom, z którymi firma Thomson Reuters ma lub może mieć zawarte umowy.
4. Thomson Reuters będzie należycie brać pod uwagę liczne interesy, którym służy, poza interesami mediów.
5. Firma będzie dokładać wszelkich starań, aby opracowywać, rozszerzać i dostosowywać wiadomości oraz inne usługi i produkty Thomson Reuters w celu utrzymania czołowej pozycji w branży międzynarodowych wiadomości i informacji.

Zasady zaufania

Nasza kultura

Cel

Celem naszej firmy jest *dostarczanie informacji*, odzwierciedlając nasze zaangażowanie w obsługę profesjonalistów, rozwój kluczowych instytucji i budowanie zaufania poprzez nasze produkty i działania.

W naszym kontekście cel wykracza poza generowanie zysków; łączy on naszą wartość komercyjną i wpływ społeczny, kształtując nasz główny powód istnienia i wpływając na każdy aspekt naszej działalności. Ta zasada przewodnia stanowi podstawę naszej strategii, inspiruje nasz zespół, angażuje naszych klientów i społeczność oraz jest głęboko zakorzeniona w naszej kulturze.

Nasze produkty i działalność biznesowa odgrywają kluczową rolę w dostarczaniu *informacji*, umożliwiając pracę najbardziej świadomych profesjonalistów na całym świecie. Współpracując z naszymi klientami, podnosimy poziom wiedzy, działamy odważnie i uczciwie oraz bronimy sprawiedliwości, prawdy i przejrzystości — wartości, które stanowią podstawę postępu i tworzą wartość.

[Dostarczanie informacji na TR.com](#)

[Dostarczanie informacji w intranecie](#)

Postawy i zachowania

Postawy i zachowania Thomson Reuters określają podstawowe postawy (jak myślimy) i zachowania (jak działamy), a także mają kluczowe znaczenie dla rozwoju firmy i zapewnienia zadowolenia klientów. Stanowią one wspólne, niezachwiane i priorytetowe cechy, które łącznie przyczyniają się do naszego sukcesu.



[Postawy i zachowania w intranecie](#)

Nasz Kodeks

Kodeks obowiązuje wszystkich pracowników, członków zarządu i dyrektorów Thomson Reuters Corporation oraz nasze podmioty zależne, w których mamy udział większościowy, a także konsultantów, kontrahentów i pracowników tymczasowych. Wszystkie osoby trzecie lub agenci (jak partnerzy biznesowi) działający na naszą rzecz lub w naszym imieniu powinni być poinformowani o obowiązku przestrzegania Kodeksu.

Globalny wymiar kodeksu

Firma Thomson Reuters zatrudnia tysiące pracowników na całym świecie, a jej działania podlegają różnorodnym przepisom i regulacjom. Niezależnie od miejsca, w którym działamy, nasze wartości i zasady nie ulegną zmianie. Nasz Kodeks podkreśla te wartości i zasady oraz pomaga uzyskać wskazówki, w jaki sposób współpracujemy z klientami, partnerami biznesowymi (takimi jak dostawcy, przedstawiciele itp.), innymi pracownikami oraz społecznościami, w których żyjemy i pracujemy. Niniejszy Kodeks stanowi także praktyczny zasób umożliwiający sprawdzanie zasad, podejmowanie decyzji i pomagający pracownikom i innym osobom zrozumieć, jak i kiedy **szukać pomocy**.

Kodeks obowiązuje w każdym kraju, w którym prowadzimy działalność. Jeśli kiedykolwiek pojawi się sprzeczność pomiędzy tym Kodeksem a lokalnymi przepisami prawa i/lub zasadami uzupełniającymi, które dotyczą naszej pracy, musimy przestrzegać najbardziej restrykcyjnych wymagań. W razie jakichkolwiek pytań co do obowiązywania Kodeksu powinniśmy **poszukać pomocy**.

Podmioty kontrolowane

Podmioty kontrolowane w firmie Thomson Reuters mogą mieć własne zasady i procedury, które obowiązują pracowników działających w ich imieniu. Te zasady zawsze mają pierwszeństwo przed zasadami firmy Thomson Reuters, które dotyczą tej samej kwestii. **Poszukaj pomocy**, aby uzyskać więcej informacji.

Dziennikarze firmy Reuters

Ze względu na charakter pracy dziennikarze firmy Reuters przestrzegają zasad, które w pewnych przypadkach są bardziej restrykcyjne niż ogólne zasady firmy (jak te, które dotyczą osobistej działalności politycznej), a w niektórych przypadkach mogą być mniej restrykcyjne (jak zgłaszanie tego, co osoba trzecia może postrzegać jako poufne). Dziennikarze firmy Reuters powinni przejrzeć Podręcznik dziennikarstwa i **poszukać pomocy**, aby uzyskać więcej informacji.

Odstąpienie od zasad

W nietypowych okolicznościach, w których Twoim zdaniem może być potrzebne odstępnie od określonego przepisu Kodeksu, skontaktuj się z głównym specjalistą ds. prawnych firmy Thomson Reuters. W przypadku członków kadry zarządzającej lub dyrektorów o jakimkolwiek odstąpieniu od zasad może zdecydować tylko zarząd lub komisja zarządu firmy Thomson Reuters i zostanie ono ujawnione przez firmę Thomson Reuters w zakresie wymaganym przez prawo, regulacje lub wymogi giełdy.

Nasze obowiązki

Odpowiedzialność dla każdego

Wszyscy pracownicy Thomson Reuters mają obowiązek stosowania się do zasad i standardów etycznych w sposób opisany w niniejszym Kodeksie. To oznacza, że każdy z nas powinien przeczytać i zrozumieć Kodeks oraz wszelkie materiały uzupełniające, które mogą nas dotyczyć, i postępować zgodnie z nimi. Jeśli masz wątpliwości co do jakiegokolwiek części Kodeksu lub materiałów uzupełniających lub nie wiesz, jak uzyskać do nich dostęp, [poszukaj pomocy](#).

- Poznaj, zrozum i stosuj przepisy, zasady, regulacje i polityki, które obowiązują na określonych stanowiskach.
- **Poszukaj pomocy** w przypadku pytań dotyczących zastosowania lub interpretacji wszelkich przepisów, zasad, regulacji lub polityki.
- Reaguj, jeśli zobaczysz lub podejrzewasz nieetyczne zachowanie bądź naruszenie przepisów prawa, zasad lub tego Kodeksu.
- Ukończ obowiązkowy kurs z zakresu przestrzegania przepisów.
- Szanuj lokalne zwyczaje krajów, w których prowadzimy działalność, o ile nie narusza to przepisów prawa ani tego Kodeksu.
- **Potwierdź w intranecie** otrzymanie i przeczytanie tego Kodeksu oraz zrozumienie obowiązków w zakresie jego przestrzegania.

Nieprzestrzeganie obowiązującego nas prawa, przepisów i regulacji, naszego Kodeksu lub jakichkolwiek innych zasad bądź wymagań firmy Thomson Reuters może skutkować postępowaniem dyscyplinarnym, w tym nawet zwolnieniem z pracy i/lub postępowaniem sądowym.

Obowiązki liderów i menedżerów

W firmie Thomson Reuters liderzy, w tym menedżerowie i przełożeni, powinni przestrzegać tych samych wysokich standardów, których przestrzeganie wymagają od swoich zespołów. Liderzy odgrywają kluczową rolę w budowaniu kultury przejrzystości, otwartej komunikacji i zaufania, począwszy od współpracowników, przez klientów, aż po zewnętrznych partnerów biznesowych. Aby pomóc to osiągnąć, liderzy powinni:

- słuchać i podejmować działania, gdy członkowie zespołu zgłaszają problemy — niezależnie od tego, czy są one małe, czy duże,
- posiadać wiedzę na temat obowiązujących przepisów, zasad, regulacji i polityk, które odnoszą się do zespołów,
- osobiście zajmować się problemami dotyczącymi przestrzegania przepisów lub w odpowiedni sposób je zgłaszać,
- podkreślać i akceptować decyzje, które zapewniają przestrzeganie naszych wartości i przyczyniają się do długoterminowego sukcesu zamiast krótkoterminowego zysku,
- wykazywać odpowiedzialność i gotowość do wysłuchiwania wszystkich punktów widzenia,
- poświęcać czas na regularne omawianie znaczenia etyki i zgodności z przepisami ze swoimi zespołami,
- zachęcać współpracowników i inne osoby do kontaktowania się ze swoim menadżerem, działem personalnym lub działem zgodności z przepisami w celu omawiania problemów lub pytań oraz terminowo i uczciwie zgłaszać nieetyczne lub nielegalne zachowania lub problemy związane z przestrzeganiem przepisów.

Podejmowanie etycznych decyzji

Nawet ci z nas, którzy doskonale znają nasz Kodeks i nasze zasady, mogą znaleźć się w sytuacjach, w których nie będą pewni, jak postąpić. W takich przypadkach możemy **poszukać pomocy**.

Przed podjęciem dalszych kroków zadaj sobie następujące pytania:

- Czy przestrzegam obowiązujących przepisów prawa i regulacji? Czy to działanie jest etyczne?
- Czy przestrzegam Kodeksu, zasad zaufania i innych zasad firmy?
- Czy rozważyłem(-am) daleko idące skutki mojej decyzji?
- Czy będę się czuć komfortowo, jeśli moja decyzja zostanie upubliczniona?
- Czy w mojej decyzji biorę pod uwagę wszystkie zainteresowane strony?

Jeśli odpowiedź na którekolwiek z tych pytań brzmi „nie” lub „nie mam pewności”, zatrzymaj się i **poszukaj pomocy**.

Zabieranie głosu i poszukiwanie pomocy

Wszyscy mamy obowiązek reagowania i zgłaszania nieetycznego lub niezgodnego z prawem postępowania lub, jeśli mamy podstawy do przekonania, że doszło do naruszenia niniejszego Kodeksu. Szczególnie ważna jest chęć **poszukiwania pomocy** oraz terminowe, dokładne i zgodne z prawdą opisanie danej sytuacji. Firma Thomson Reuters ceni otwartą komunikację.

Zachęcamy do zadawania pytań i **poszukiwania pomocy**, jeśli masz jakiegokolwiek wątpliwości. Zareaguj, nawet jeśli nie masz pewności, że wystąpił jakiś problem. W tym celu masz do wyboru kilka możliwości: swojego menedżera, dział personalny, biuro radcy prawnego, dział zgodności z przepisami lub **infolinię ds. postępowania i etyki w biznesie** (infolinia ds. etyki).



Zgłaszanie faktycznego lub podejrzanego oszustwa

Podejrzanego nieuczciwego działania obecnych lub byłych pracowników, dyrektorów, członków kadry kierowniczej, wykonawców lub osób trzecich należy zgłaszać do działu kontroli wewnętrznej. Dodatkowo należy zgłaszać próby wywierania niestosownego wpływu na zewnętrznych audytorów do działu audytu wewnętrznego.

Anonimowość i poufność

Mogą zdarzyć się sytuacje, w których niezręcznie będzie skontaktować się bezpośrednio z menedżerem w związku z problemem (na przykład, gdy będzie on dotyczyć Twojego menedżera). Możesz wtedy skontaktować się z infolinią ds. postępowania i etyki w biznesie i etyki, logując się na stronie <https://www.compliance-hotline.com/ThomsonReuters.jsp>, gdzie znajdziesz instrukcje dotyczące składania zgłoszeń telefonicznie, za pomocą poczty elektronicznej lub witryny internetowej.

Infolinia jest obsługiwana przez osoby trzecie i jest dostępna przez 24 godziny na dobę, siedem dni w tygodniu. W razie potrzeby zgłoszenie można przestać anonimowo. Po zgłoszeniu swojego pytania lub wątpliwości możesz sprawdzać i otrzymywać informacje o statusie Twojego zgłoszenia. W największym możliwym zakresie zostanie zapewniona poufność, a informacje będą udostępniane tylko upoważnionym pracownikom w uzasadnionych przypadkach.

W niektórych krajach lokalne przepisy prawa i regulacje ograniczają rodzaje zgłoszeń, których można dokonywać za pośrednictwem infolinii ds. etyki lub mogą wymagać zgody na ujawnienie Twojej tożsamości. Jeśli znajdujesz się w takim kraju i próbujesz dokonać zgłoszenia,

poszukaj pomocy. Aby dowiedzieć się więcej, możesz też przejrzeć **informacje dotyczące infolinii w Intranecie**.

Żadne z postanowień Kodeksu nie zabrania zgłaszania potencjalnych naruszeń prawa do krajowej, federalnej, stanowej lub lokalnej agencji rządowej, w tym organizacji samoregulacyjnych uznanych na mocy obowiązującego prawa, ani uczestniczenia w prowadzonych przez nich dochodzeniach.

Zakaz działań odwetowych

Thomson Reuters zabrania podejmowania działań odwetowych w stosunku do osób, które składają zapytania lub w dobrej wierze zgłaszają doniesienia bądź rzetelnie uczestniczą w dochodzeniu. „Działanie w dobrej wierze” nie znaczy, że musisz mieć rację lub niepodważalny dowód — oznacza jedynie, że trzeba mieć uzasadnione przekonanie co do zgodności z prawdą i dokładności zgłoszenia. Jeśli wiesz lub podejrzewasz, że ktoś podejmuje działania odwetowe lub wiesz, że planuje je podjąć wobec Ciebie lub kogoś innego, **poszukaj pomocy**.

Dochodzenia

Dochodzenia będą prowadzone natychmiast i dokładnie, a poufność zostanie zapewniona w najszerszym możliwym zakresie. Informacje dotyczące skarg i zgłoszeń będą przechowywane przez dział personalny, biuro radcy prawnego lub dział audytu wewnętrznego. Stosowny dział będzie przechowywać zapisy takich zgłoszeń lub skarg, monitorując ich otrzymanie, rozpatrzenie i rozstrzygnięcie.

Uczciwy proces i postępowanie dyscyplinarne

Aby ustalić istotne fakty dotyczące zgłoszonych naruszeń i zakończyć dochodzenie w terminie, zostaną podjęte wszelkie uzasadnione działania. Każdy pracownik, którego dotyczy dochodzenie, ma obowiązek współpracować.

Brak współpracy przy dochodzeniu może spowodować postępowanie dyscyplinarne, w tym nawet zwolnienie z pracy i/lub postępowanie sądowe. Brak współpracy obejmuje:

- świadome przekazywanie fałszywych lub mylących informacji;
- odmowę uczestnictwa w spotkaniu lub dyskusji w czasie dochodzenia;
- świadome zatrzymywanie, niszczenie, modyfikowanie lub usuwanie istotnych informacji.

Zaufanie ma znaczenie dla naszych pracowników

- Zapewnianie równych możliwości
- Propagowanie różnorodności i integracji
- Promowanie miejsca pracy zapewniającego szacunek
- Dbanie o bezpieczeństwo i zdrowie w miejscach pracy

Zapewnianie równych możliwości

Cieszymy się zaufaniem w zakresie. . .

...wspierania równości szans zatrudnienia i rozsądnego dostosowania środowiska pracy do potrzeb wykwalifikowanych osób.

Jesteśmy zobowiązani do przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów prawa, zasad i regulacji dotyczących zakazu dyskryminacji wszędzie tam, gdzie prowadzimy naszą działalność oraz zapewniania równych szans w odniesieniu do zatrudniania, wynagradzania, awansowania, klasyfikacji, szkoleń, praktyki zawodowej, poleceń pracowniczych i innych warunków zatrudnienia w stosunku do wszystkich osób bez względu na cechy wymienione w [sekcji Działania antydyskryminacyjne](#) niniejszego Kodeksu.

Dbamy również o rozsądne dostosowanie środowiska pracy do potrzeb wykwalifikowanych osób niepełnosprawnych oraz pracowników ze szczerze posiadanymi przekonaniami religijnymi. Do tych celów „rozsądne dostosowanie środowiska pracy do potrzeb” to modyfikacja lub dostosowanie obowiązków zawodowych lub środowiska pracy umożliwiające pracownikowi wykonywanie podstawowych funkcji związanych z danym stanowiskiem, które jednocześnie nie stanowi dla firmy Thomson Reuters nadmiernego utrudnienia. Skontaktuj się ze swoim menedżerem lub działem personalnym, jeśli potrzebujesz dostosowania środowiska pracy do potrzeb w celu wykonywania podstawowych zadań związanych ze swoim stanowiskiem lub dostosowania w związku ze swoją religią albo masz pytania.

Zasady dotyczące miejsca pracy w Intranecie

Połącz kropki

PYT. Rozważam rekrutację dwóch kandydatów, którzy mają podobne udokumentowane kwalifikacje. Jeden jest niepełnosprawny fizycznie, co może utrudnić mu poruszanie się po biurze. Czy mogę uwzględnić ten fakt w ocenie kandydatów?

ODP. Nie należy zakładać, że niepełnosprawność ograniczy czyjąś zdolność do wykonywania obowiązków zawodowych. Jeśli jednak masz uzasadnione podstawy, by sądzić, że niepełnosprawność rzeczywiście wpłynie na zdolność do wykonywania podstawowych zadań podczas pracy, skontaktuj się z działem personalnym, aby omówić możliwość odpowiedniego dostosowania środowiska pracy do potrzeb.

Propagowanie różnorodności i integracji

Cieszymy się zaufaniem w zakresie. . .

...promowania miejsca pracy sprzyjającego integracji i różnicowaniu pracowników, które odzwierciedla dużą różnorodność obsługiwanych przez nas klientów i społeczności.

Dlaczego to takie ważne

Najlepiej spełniamy się, współpracując. Szeroki zakres umiejętności, wiedzy i doświadczenia pracowników zwiększa naszą zdolność do współpracy ze sobą nawzajem i naszymi klientami. Im więcej zapewniamy perspektyw, tym większy jest potencjał innowacyjności. Im bardziej wszyscy pracownicy czują się cenieni i im większą mają swobodę w osiąganiu pełni swoich możliwości, tym większe zaufanie może rozwinąć się między nami.

Krótko mówiąc, dążenie do zapewnienia różnorodności i tolerancji nie tylko jest zgodne z naszymi wartościami, ale również zwiększa naszą przewagę konkurencyjną na globalnym rynku.

Jak to realizujemy

Promujemy miejsce pracy sprzyjające integracji, w którym wszyscy współpracownicy są cenieni i mają możliwość rozwijania pełni swoich możliwości.

Cenimy wszystkie formy różnorodności, w tym różnice poglądów, doświadczenia i stylu. Wiemy, że motywuje to do innowacyjności i zapewnia przewagę konkurencyjną.

[Globalna różnorodność i tolerancja w Intranecie](#)

Promowanie miejsca pracy zapewniającego szacunek

Cieszymy się zaufaniem w zakresie. . .

...aktywnego promowania środowiska pracy, w którym wszystkich traktuje się z godnością i szacunkiem.

Dlaczego to takie ważne

Gdy dopuści się do zakorzenienia dyskryminacji, prześladowania i nękania w miejscu pracy, utrudniają one komunikację i zmniejszają produktywność. Nie możemy odpowiednio przedstawiać pomysłów i obaw ani współpracować jako zespół, jeśli jakikolwiek członek naszego zespołu lub wspólnoty ma poczucie, że jest obiektem ataków, czy też nie czuje się bezpiecznie. Ponadto te typy działań mogą narazić nas (jako osoby indywidualne oraz jako firmę) na grzywny, pozwy sądowe, a także postępowania z zakresu prawa cywilnego lub nawet karnego.

Dzięki temu, że kładziemy nacisk na uczciwość, równość, szacunek i godność oraz nie pozwalamy na dyskryminację, prześladowanie czy nękanie, każda osoba pojawiająca się w naszych miejscach pracy powinna czuć się chroniona i zdolna do wykorzystania pełni swoich możliwości.

Jak to realizujemy

Zapobieganie dyskryminacji

Nie tolerujemy dyskryminacji. Oznacza to, że nie pozwalamy na nierówne traktowanie ze względu na następujące cechy:

- Rasa, kolor skóry lub pochodzenie etniczne
- Wyznanie
- Płeć lub płeć społeczna
- Cięża
- Orientacja seksualna
- Wiek
- Tożsamość i ekspresja płciowa
- Stan cywilny
- Narodowość
- Obywatelstwo
- Niepełnosprawność
- Status kombatanta
- Inne cechy chronione obowiązującymi przepisami prawa lub regulacjami.

Prześladowanie i nękanie

Nie tolerujemy także żadnych form prześladowania w naszych miejscach pracy, w tym molestowania seksualnego i nękania. Wspieramy godność w miejscu pracy bez względu na to, czy osoba uwikłana w działanie lub jego adresat są pracownikami, menedżerami, dostawcami, klientami, wykonawcami, konsultantami czy też osobami odwiedzającymi. Oznacza to, że nie pozwalamy na zachowania, które:

- Mają na celu lub powodują stworzenie zastraszającego, wrogiego lub obraźliwego środowiska pracy lub w inny sposób negatywnie wpływają na możliwości zatrudnienia danej osoby.
- Jawnie lub niejawnie łączą podporządkowanie się czynności o charakterze seksualnym z warunkiem zatrudnienia lub awansu.

Firma Thomson Reuters nie będzie tolerować dyskryminacji, prześladowania ani nękania w miejscu pracy. Nawet jeśli lokalne prawo nie zabrania wyraźnie takich działań, stawiamy naszym pracownikom wyższe wymagania.

Oto kilka przykładów molestowania seksualnego:

- Niechciane propozycje, żądania lub zaloty o charakterze seksualnym
- Niechciany kontakt fizyczny, jak na przykład przytulanie, całowanie, chwytywanie, szczypanie, poklepywanie lub ocieranie się o drugą osobę
- Niepożądane i niestosowne uwagi o czyimś ciele lub wyglądzie, gesty lub uwagi o charakterze seksualnym, niechciane interakcje słowne lub fizyczne o charakterze seksualnym
- Niepożądane wulgarne lub obsceniczne gesty, słowa lub uwagi

Przykłady zastraszania mogą obejmować:

- Upokarzanie, groźby lub obelgi
- Agresywne zachowanie
- Zaczepki albo psikusy
- Wywieranie presji i nakłanianie kogoś do zrobienia czegoś wbrew jego woli

Przykłady prześladowania mogą obejmować:

- Obelgi, pogardliwe uwagi, niecenzuralne dowcipy, obraźliwe komentarze, wulgarny język, obraźliwe epitety i zaczepki
- Wywieszanie obraźliwych plakatów, symboli, historyjek obrazkowych, rysunków, obrazów komputerowych lub wiadomości e-mail

Połącz kropki

Pyt. Zauważam, że jeden z naszych klientów stale wygłasza uwagi o charakterze nieco seksualnym, i wydaje mi się, że jeden z moich współpracowników czuje się z ich powodu niezręcznie. Czy mogę coś zrobić, jeśli współpracownik nie zgłosi skargi w firmie? Czy musimy akceptować takie zachowanie, aby utrzymać relacje z klientem?

Odp.: Nawet jeśli osoba, której dotyczy omawiane zachowanie, nie zgłosi skargi, może mimo to czuć się niezręcznie. Należy porozmawiać z pracownikami działu personalnego. Chociaż firma Thomson Reuters zawsze dba o relacje z klientami, nie chcemy, aby środowisko pracy kiedykolwiek było dla naszych pracowników niekomfortowe. Firma podejmie właściwe kroki, aby zająć się tym zachowaniem.

Zabieranie głosu w sprawie bezpiecznych miejsc pracy

Jeśli zauważysz niestosowne zachowanie w miejscu pracy, zabierz głos i nie odwracaj wzroku bez względu na to, czy osoba zachowująca się w ten sposób jest menedżerem, współpracownikiem, dostawcą, klientem, wykonawcą, konsultantem czy też przyszła w odwiedzinie. Jeśli czujesz się na tyle swobodnie, aby porozmawiać o zachowaniu tej osoby bezpośrednio z nią samą, możesz to zrobić, jednak nie masz takiego obowiązku. W każdym wypadku należy skontaktować się z działem personalnym albo **poszukać pomocy** (oraz skontaktować się z **centrum operacji bezpieczeństwa (SOC)** w razie przekonania, że określona sytuacja może wymagać zaangażowania tej jednostki).

Firma Thomson Reuters podejmie natychmiastowe, stosowne działania w przypadku ustalenia, że doszło do naruszenia zasad, co może prowadzić do podjęcia działań dyscyplinarnych, w tym nawet zwolnienia z pracy.

Menedżerowie

Menedżerom (oraz przełożonym) stawiamy jeszcze wyższe wymagania i zobowiązujemy ich do zgłaszania jakichkolwiek niestosownych zachowań, o których dowiedzą się w miejscu pracy, lub reagowania na nie. Dotyczy to również przypadków, kiedy dowiedzą się o takim zachowaniu w sposób niebezpośredni albo nie otrzymają konkretnej skargi dotyczącej zachowania.

Dbanie o bezpieczeństwo i zdrowie w miejscach pracy

Cieszymy się zaufaniem w zakresie. . .

...zapewniania środowiska pracy, w którym bezpieczeństwo i higiena pracy mają najważniejsze znaczenie.

Dlaczego to takie ważne

Bezpieczne miejsce pracy nie tylko chroni nas przed obrażeniami, ale również pozwala budować zaufanie, zapobiegać kosztownym wypadkom i wzmacniać reputację firmy jako odpowiedzialnego przedsiębiorstwa.

Jak to realizujemy

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Aby prowadzić działalność w sposób, który pozwala zapobiegać urazom i chorobom pracowników, klientów, gości i kontrahentów, chronić środowisko, oszczędzać zasoby naturalne i pozycjonować nas jako odpowiedzialnego sąsiada:

- Przestrzegamy zarówno litery, jak i ducha wszystkich obowiązujących przepisów prawa i regulacji dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.
- Opracowujemy, wdramy i stale ulepszamy zasady, procedury i wytyczne, których przestrzegamy, aby zapewnić zgodność z obowiązującymi przepisami i wspierać nasze wartości, zobowiązania i oczekiwania.
- Zapewniamy szkolenia, instrukcje, informacje i skuteczną komunikację w zakresie ochrony środowiska i BHP wszystkim pracownikom TR i osobom wykonującym pracę w naszych lokalizacjach, stosownie do ich roli i obowiązków.
- Opracowujemy procesy i rozwiązania z zakresu zarządzania, które ograniczają ryzyko, chronią naszych pracowników i środowisko oraz przedstawiają wartość naszym klientom i interesariuszom.
- Wymagamy, aby wszyscy kontrahenci, dostawcy i współpracownicy przestrzegali przepisów bezpieczeństwa i ochrony środowiska.
- Przeprowadzamy oceny w celu identyfikacji zagrożeń dla bezpieczeństwa lub potencjalnych niezgodności z przepisami i podejmujemy działania w celu zaradzenia tym sytuacjom.
- Utrzymujemy dokładną i aktualną dokumentację dotyczącą ochrony środowiska i bezpieczeństwa.

Bezpieczeństwo

Wywiązujemy się z naszych obowiązków dotyczących zapewniania bezpieczeństwa w miejscu pracy poprzez:

- Przestrzeganie wszystkich wymaganych procedur bezpieczeństwa i poprzez kontrolę dostępu w naszych zakładach.
- Zgłaszanie, gdy widzimy, że coś wydaje się podejrzane lub zagrażające.
- Uczestniczenie w ćwiczeniach i przygotowaniach związanych z bezpieczeństwem.

Groźby, przemoc i broń w miejscu pracy

Nie tolerujemy działań ani groźb dotyczących przemocy, zastraszania ani wrogości w miejscu pracy wobec współpracowników, dostawców, klientów lub osób odwiedzających. Nie pozwalamy także na:

- Noszenie broni ani urządzeń niebezpiecznych w jakichkolwiek obiektach wynajmowanych przez firmę Thomson Reuters lub będących jej własnością, sponsorowanych przez nią jednostkach ani w jej działalności, chyba że jest to dozwolone na mocy prawa albo dopuszczone na podstawie uprzedniego pisemnego zatwierdzenia globalnego/regionalnego dyrektora ds. bezpieczeństwa.
- Zachowania, które prawdopodobnie mogą spowodować uraz u innej osoby.
- Tworzenie lub wysyłanie nękających lub zastraszających stwierdzeń (niezależnie od sposobu dostarczania tych wiadomości).
- Zachowania, które szkodzą lub mogą spowodować uszkodzenie mienia.
- Śledzenie ani monitorowanie innej osoby z ukrycia.
- Agresywne czyny ani groźby ich popełnienia.

Zasady te mogą dotyczyć działań poza pracą, jeśli niekorzystnie wpływają na reputację lub interesy firmy bądź bezpieczeństwo naszych pracowników. Jeśli uważasz, że komuś grożono lub jest on obiektem przemocy, obawiasz się, że ktoś może wyrządzić krzywdę sobie lub innym albo zauważysz coś podejrzanego, oddal się od zagrożenia, skontaktuj się z lokalną policją, postępuj zgodnie z instrukcjami służb ratunkowych i zadzwoń do **centrum operacji bezpieczeństwa (SOC)** oraz **działu personalnego**. W przypadku zagrażającej życiu sytuacji skontaktuj się **najpierw z lokalną policją lub służbami ratunkowymi**, a następnie z **SOC oraz działem personalnym**.

- ⇒ [Formularz zgłoszenia incydentu dotyczącego bezpieczeństwa korporacyjnego TR](#)
- ⇒ [Globalne bezpieczeństwo w Intranecie](#)
- ⇒ [Zasady zapobiegania aktom przemocy w miejscu pracy w serwisie Workday](#)
- ⇒ [Zasady ochrony środowiska i BHP](#)

Połącz kropki

Pyt. Mam problem w domu, który wpływa na moje bezpieczeństwo osobiste. Czy muszę to ujawnić w pracy?

Odp. Problem domowy lub osobisty, który może dotyczyć bezpieczeństwa w miejscu pracy lub na nie wpływać (np. nakaz ochrony albo zakaz zbliżania się), należy zgłosić do **działu personalnego** i jednostki **SOC**. To najlepszy sposób, aby pomóc zapewnić bezpieczeństwo nie tylko sobie, ale również współpracownikom. Zapoznaj się też z Zasadami zapobiegania aktom przemocy w miejscu pracy.

Narkotyki i alkohol

Narkotyki i alkohol mogą stanowić zagrożenie dla wszystkich osób w miejscu pracy. Firma Thomson Reuters nie pozwala na posiadanie, używanie, zakup, sprzedaż, usiłowanie sprzedaży, dystrybucję ani wytwarzanie lub bycie pod wpływem niedozwolonych środków w swoich miejscach pracy. Nie dopuszczamy także nadużywania alkoholu i leków dostępnych na receptę lub innych substancji o niekorzystnym wpływie w miejscu pracy, niezależnie od tego, czy wykonujesz pracę w biurze, czy też zdalnie, ani podczas prowadzenia działań firmy. To oznacza, że:

- nie wykonujemy pracy pod wpływem narkotyków ani alkoholu;
- nie mamy ani nie spożywamy alkoholu na terenie firmy Thomson Reuters lub podczas pracy bez konkretnego wcześniejszego upoważnienia firmy Thomson Reuters;

- kierujemy się rozważą, spożywając alkohol na wydarzeniu sponsorowanym przez firmę Thomson Reuters, klienta lub organizację, którą wspieramy.

Pracownicy, którzy naruszają te zasady, będą podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu, które obejmować może rozwiązanie umowy o pracę. Naruszenia mogą również skutkować aresztem lub postępowaniem prowadzonym przez organy ścigania, jeśli obejmują nielegalne substancje albo niezgodne z prawem działania. O ile jest to dozwolone na mocy przepisów, firma Thomson Reuters zastrzega sobie prawo do podjęcia stosownych kroków w celu zbadania zgodności z niniejszym Kodeksem i innymi obowiązującymi zasadami, w tym między innymi przeprowadzenia testów na obecność narkotyków i (lub) alkoholu przez wykwalifikowany personel medyczny oraz przeszukania w miejscu pracy.

Jeśli sądzisz, że ktoś w miejscu pracy może mieć problem polegający na nadużywaniu substancji odurzających albo znajdować się pod ich wpływem, skontaktuj się ze swoim menedżerem lub działem personalnym.

Połącz kropki

Pyt. Jeśli mam problem z nadużywaniem pewnych substancji, czy firma może udzielić mi pomocy?

Odp. Thomson Reuters oferuje kilka programów dla pracowników, które mogą zapewnić pomoc. Informacji o usługach dostępnych w Twojej lokalizacji udziela dział personalny.

Zaufanie ma znaczenie na naszym rynku

Rozpoznawanie i unikanie konfliktów interesów

Sprawiedliwe i uczciwe postępowanie

Praca na naszych globalnych rynkach

Rozpoznawanie i unikanie konfliktów interesów

Cieszymy się zaufaniem w zakresie. . .

...działania w najlepszym interesie firmy Thomson Reuters oraz unikania sytuacji, które mogłyby nawet pozornie negatywnie wpływać na naszą ocenę sytuacji.

Dlaczego to takie ważne

Konflikt interesów może powstać wtedy, gdy osobiste interesy danej osoby wpływają lub wydają się wpływać na interesy firmy. Konflikty interesów mogą również wystąpić, jeśli podejmujemy działania lub mamy interesy mogące utrudnić nam obiektywne i efektywne wykonywanie pracy. Trudno odbudować więzi zaufania z klientami i partnerami, które długo rozwijaliśmy, jeśli zostaną zerwane. Wiedząc, jak rozpoznać i ujawnić potencjalne konflikty lub jak ich unikać, chronimy naszą reputację oraz zdolność do efektywnego prowadzenia działalności.

Jak to realizujemy

Zawsze unikamy rzeczywistych lub pozornych konfliktów interesów. To oznacza, że:

- przyjmujemy odpowiedzialność za rozpoznanie sytuacji, które mogłyby rzeczywiście lub pozornie zaburzyć nasz osąd;
- **szukamy pomocy**, jeśli podejrzewamy potencjalny konflikt;
- ujawniamy wszelkie potencjalne konflikty na piśmie odpowiedniemu menedżerowi albo działowi personalnemu, aby je rozwiązać, i (lub) wstępnie wyjaśniamy je na piśmie w dziale zgodności z przepisami oraz działamy zgodnie z jakąkolwiek podjętą decyzją;
- przedkładamy interesy firmy nad interesy lub korzyści osobiste w każdej transakcji biznesowej.

Pamiętaj, że nie wszystkie konflikty są zabronione. Niektóre konflikty interesów są dozwolone, jeśli zostaną ujawnione i zatwierdzone. Poniżej przedstawiamy powszechnie sytuacje, w których występują konflikty.

Krewni i przyjaciele

Konflikt interesów może powstać, jeśli pracownik lub osoba, z którą ma on bliskie relacje, otrzymają niestosowne korzyści osobiste (takie jak gotówkę, upominki, bilety na wydarzenia

rozrywkowe, usługi, rabaty, pożyczki lub gwarancje) lub zostaną wybrani przez firmę Thomson Reuters jako dostawca, konsultant lub partner biznesowy ze względu na stanowisko zajmowane w firmie Thomson Reuters.

Każdy z nas musi unikać sytuacji, w których interesy osób będących z nami w bliskich relacjach mogłyby nieodpowiednio wpłynąć na nasze decyzje.

To oznacza, że unikamy:

- bezpośredniego lub pośredniego nadzorowania współpracowników, którzy są z nami w bliskich relacjach;
- udziału w rekrutowaniu lub awansowaniu osób, które są z nami w bliskich relacjach, lub wpływania na ich wynagrodzenie, świadczenia czy możliwości, jeśli pracują w firmie;
- udziału w transakcjach zawieranych pomiędzy firmą Thomson Reuters a firmami, które są własnością osoby będącej z nami w bliskich relacjach albo w których taka osoba jest zatrudniona. Jeśli pracownik lub osoba będąca z nim w bliskich relacjach jest właścicielem ponad 1% udziałów w firmie klienta, dostawcy lub konkurencji, może to stanowić konflikt interesów.

Połącz kropki

Pyt. W jaki sposób w Kodeksie zdefiniowano bliskie relacje?

Odp. Do celów Kodeksu osoby, z którymi masz bliskie relacje, obejmują wszystkie osoby, które mogą rzeczywiście lub pozornie wpłynąć na Twój osąd, na przykład:

- małżonek, partner, rodzic lub osoba, z którą się spotykasz;
- członkowie Twojej najbliższej rodziny (rodzice, potomstwo, rodzeństwo, dziadkowie lub wnuki);
- teściowie, synowie, zięciowie, bratowe, szwagrowie i szwagierki;
- kuzyni, ciotki, wujkowie, siostrzeńcy, siostrzenice, bratankowie, bratanice;
- każda osoba mieszkająca razem z Tobą.

Pyt. Wydaje mi się, że mój przełożony spotyka się ze współpracownikiem. Czy to jest dozwolone?

Odp. To, że menedżer spotyka się z jednym z bezpośrednich podwładnych albo inną osobą o niższym stanowisku w jego grupie, jest niestosowne. Nawet jeśli wydaje się, że relacja jest utrzymywana za obopólną zgodą, zajmowanie wyższego stanowiska przez jedną z zaangażowanych osób może skutkować konfliktem interesów. Wszelkie wątpliwości należy zgłaszać do działu personalnego.

Możliwości biznesowe

Nie wolno nam wykorzystywać do celów osobistych możliwości powstałych lub odkrytych w wyniku korzystania ze środków firmy, należących do niej informacji lub innych zasobów albo dzięki zajmowanemu stanowisku. To oznacza, że:

- korzystamy z własności, informacji firmy oraz naszych stanowisk tylko do prowadzenia interesów firmy, a nie dla osobistych korzyści;

- rozpoznajemy sytuacje, gdy produkt, usługa, wynalazek lub relacja biznesowa mogą być obiektem zainteresowania firmy Thomson Reuters, i powiadamy ją o tym.

Zatrudnienie poza firmą

Podejmujemy pracę poza firmą tylko wówczas, gdy nie wpływa to negatywnie na nasz osąd lub możliwość wypełniania obowiązków w Thomson Reuters. Poinformowanie swojego przełożonego lub działu zgodności z przepisami o pracy poza firmą jest wymagane, gdyż pozwala zapewnić, że nie koliduje ona z obowiązkami w TR ani współpracą z partnerem lub klientem. Oznacza to, że podczas pracy w firmie Thomson Reuters każdy z nas:

- zapewnia, że zatrudnienie lub zadania wykonywane w innej firmie nie wpływają na pracę w firmie Thomson Reuters;
- nie przyjmuje pracy, jeśli spowodowałaby niestosowne ujawnienie informacji poufnych lub zastrzeżonych firmy;
- nie konkuruje z firmą Thomson Reuters ani nie pracuje dla jej konkurencji;
- nie korzysta z zasobów firmowych ani czasu przeznaczonego na zadania w firmie w celu wykonywania dodatkowych prac, zadań związanych z działalnością osobistą, członkostwem w zarządzie ani stanowiskiem społecznym itp.

Wykonywanie zawodu prawnika w imieniu Thomson Reuters

Thomson Reuters zatrudnia wiele osób posiadających wykształcenie prawnicze, które mogą również posiadać licencję do wykonywania zawodu prawnika. Należy pamiętać, że tylko prawnicy w biurze radcy prawnego (GCO) lub ci, którzy pracują pod kierownictwem i nadzorem GCO, mogą wykonywać zawód prawnika lub udzielać porad prawnych w imieniu Thomson Reuters.

Oznacza to, że podczas pracy w Thomson Reuters pracownicy i wykonawcy, którzy nie spełniają powyższych kryteriów, nie mogą między innymi:

- nawiązywać stosunków prawnik-klient w imieniu Thomson Reuters;
- udzielać porad prawnych lub wskazówek w przypadku, gdy wymagane są specjalistyczne umiejętności prawne oraz dorozumiane kompetencje lub uprawnienia do wykonywania zawodu prawnika;
- podawać się za prawnika firmy Thomson Reuters, co oznacza wskazywanie jakiegokolwiek innej osobie w jakikolwiek sposób, że posiada się kompetencje, uprawnienia lub możliwość wykonywania zawodu prawnika w imieniu firmy.

Jeśli nie masz pewności, czy spełniasz kryteria dotyczące wykonywania zawodu prawnika w imieniu Thomson Reuters, skontaktuj się z działem zgodności z przepisami.

Przystąpienie do zarządu innej firmy

Pracownicy mogą zasiadać w zarządzie prywatnych firm rodzinnych i innych organizacji, które nie mają związku z Thomson Reuters ani z naszymi przedsiębiorstwami. Pracownicy muszą uzyskać zgodę działu zgodności z przepisami przed przyjęciem nominacji do zarządu każdej organizacji, której interesy mogą kolidować z interesami Thomson Reuters. Żaden pracownik nie może pełnić roli dyrektora innej spółki notowanej na giełdzie, chyba że otrzymał na to zgodę głównego specjalisty ds. zgodności Thomson Reuters.

Konflikty interesów dotyczące przedsiębiorstwa

W kontaktach z administracją unikamy sytuacji, które mogłyby zapewnić firmie Thomson Reuters nieuczciwą przewagę konkurencyjną lub wpłynąć na zdolność do obiektywnego wykonywania pracy przez poszczególne osoby. To oznacza, że:

- przestrzegamy wszystkich wymagań federalnych przepisów dotyczących zamówień publicznych (FAR) w Stanach Zjednoczonych oraz podobnych regulacji we wszystkich innych krajach, w którym prowadzimy działalność;
- współpracujemy w dobrej wierze w celu rozwiązania problemów i rozpatrywania wszelkich uwag dotyczących konfliktu interesów organizacji.

Pamiętaj, że wiele konfliktów rzeczywistych lub potencjalnych można rozwiązać w przypadku ich właściwego ujawnienia w odpowiednim terminie. Zobacz [Podejmowanie etycznych decyzji](#), aby uzyskać wytyczne dotyczące postępowania w razie potencjalnych konfliktów interesów. [Poszukaj pomocy](#), jeśli kiedykolwiek będziesz mieć wątpliwości co do potencjalnego konfliktu.

Sprawiedliwe i uczciwe postępowanie

Cieszymy się zaufaniem w zakresie. . .

...dynamicznego, uczciwego i otwartego konkurowania.

Dlaczego to takie ważne

Praktyki przeciwdziałające konkurencji szkodzą klientom i powodują zakłócenia na rynku. Takie działania bardzo szkodzą naszym relacjom z klientami i partnerami, osłabiając podstawowe zaufanie. Przepisy antymonopolowe i dotyczące ochrony uczciwej konkurencji zakazują zawierania porozumień z konkurentami, klientami, dostawcami czy innymi osobami trzecimi, które ograniczają konkurencję. Nawet jeśli przepisy dotyczące konkurencji są złożone i dynamiczne, oczekuje się od nas znajomości prawa w tym zakresie. Jeśli nie będziemy działać zgodnie z prawem, możemy zaszkodzić reputacji firmy oraz narazić siebie i firmę Thomson Reuters na potencjalne znaczne grzywny, a nawet na postępowanie karne.

Jak to realizujemy

Uczciwe interesy

Traktujemy klientów, dostawców, partnerów i pracowników uczciwie i z szacunkiem.

To oznacza, że:

- przestrzegamy litery oraz ducha prawa obowiązujących przepisów;
- zalecamy stosowanie wyłącznie tych produktów, usług i rozwiązań, które są naszym zdaniem odpowiednio dopasowane do potrzeb danego klienta;
- do każdej umowy podchodzimy w sposób transparentny i otwarty;
- przyznajemy kontrakty na podstawie aspektów merytorycznych i jasno określonych testów porównawczych;
- dostarczamy odpowiednią dokumentację w terminie;
- dotrzymujemy zobowiązań;
- jesteśmy uczciwi i rzetelni w sloganach reklamowych i marketingowych, unikamy wyolbrzymiania, nieprawdziwych oświadczeń i wieloznaczności;

- zachowujemy szczególną ostrożność podczas porównywania, nie oczerniamy ani nie krytykujemy produktów czy usług konkurentów bezpodstawnie;
- nie pozyskujemy informacji o konkurencji w sposób niezgodny z prawem lub nieetyczny (patrz punkt **Pozyskiwanie informacji o konkurencji** w Kodeksie).

Przed podjęciem jakichkolwiek działań zwróć się o poradę

Często negocjujemy umowy z klientami, dostawcami lub dystrybutorami. Aby uniknąć problemów związanych z przepisami antymonopolowymi, zasięgnij porady w biurze radcy prawnego przed:

- ustaleniem cen dla klientów (na przykład dużych rabatów) albo warunków licencji w celu powstrzymania lub nadmiernego ograniczenia konkurencji;
- sprzedażą poniżej kosztów;
- powiązaniem sprzedaży produktu, usługi lub rabatu z innym produktem;
- zawarciem umowy na wyłączność lub uzależniającej od jednej firmy;
- traktowaniem klientów, dostawców lub dystrybutorów w nieuczciwy sposób w odniesieniu do tych samych produktów;
- ograniczeniem dystrybutora pod względem możliwych odbiorców oraz cen lub uzgodnieniem podobnego ograniczenia w odniesieniu do miejsca odsprzedaży produktów bądź usług innych firm przez firmę Thomson Reuters;
- nałożeniem jakiegokolwiek ograniczenia przeciwdziałającego konkurencji lub innego podobnego albo przyjęciem podobnego ograniczenia w odniesieniu do firmy Thomson Reuters.

Konkurencja i działania antymonopolowe

Przestrzegamy wszystkich przepisów dotyczących konkurencji i antymonopolowych, które nas obowiązują. Unikamy sytuacji, które mogłyby narazić nas na ryzyko nawet pozorów naruszenia tych przepisów. Oznacza to, że nie uczestniczymy w rozmowach z konkurencją, które mają na celu:

- ustalanie cen;
- podział możliwości sprzedaży lub terytoriów;
- uzgodnienie rezygnacji z pozyskiwania swoich klientów nawzajem;
- bojkotowanie konkretnego klienta, dostawcy lub sprzedawcy albo odmowę sprzedania im określonego produktu;
- ustalanie ofert przetargowych;
- udostępnianie poufnych informacji o cenach, zyskach, kosztach, warunkach sprzedaży, warunkach kredytowania, klientach, rabatach, promocjach, planach marketingowych lub strategicznych, fuzjach i przejęciach albo jakichkolwiek innych informacji poufnych.

Ponieważ przepisy antymonopolowe i dotyczące konkurencji są bardzo złożone i dopuszczają pewne wyjątki w określonych krajach, przed podjęciem jakichkolwiek działań, które mogłyby zostać uznane za działające na szkodę konkurencji, należy skontaktować się z działem zgodności z przepisami. Zapoznaj się z dokumentami [Zasady dotyczące wywiadu gospodarczego](#), [Wytyczne dotycząc konkurencji](#), [Tworzenie lepszych dokumentów](#), [Ulotka podsumowująca uczciwą konkurencję i innymi w Intranecie](#).

Połącz kropki

Pyt. Niedawno uczestniczyłam w konferencji, podczas której pracownik konkurencyjnej firmy zaczął mi opowiadać o nowym produkcie właśnie wprowadzonym na rynek przez jego firmę. Nie powiedział nic o cenie czy zyskach, ale wywołało to u mnie niekomfortowe odczucia. Jak postąpić w tej sytuacji?

Odp. Jeśli czujesz się niezręcznie w związku z jakąkolwiek rozmową z konkurencją, najlepiej zakończyć ją możliwie najszybciej i w elegancki sposób. Pamiętaj, że nawet jeśli pracownik nie ujawnił cen ani innych informacji poufnych, mógł powiedzieć coś, co mogłoby naruszać przepisy antymonopolowe w opinii osoby słuchającej. Skontaktuj się z biurem radcy prawnego, jeśli potrzebujesz dalszych wyjaśnień lub chcesz uzyskać potwierdzenie, że nie wydarzyło się nic, co może rzeczywiście stanowić naruszenie lub sprawiać takie wrażenie.

Praca na naszych globalnych rynkach

Cieszymy się zaufaniem w zakresie. . .

...działania w charakterze odpowiedzialnych obywateli na globalnym rynku, polegania na naszych wynikach i innowacyjności, a nie na łapówkach czy innych praktykach korupcyjnych w celu zdobycia klientów.

Dlaczego to takie ważne

Łapówki, korupcja i nielegalne płatności mają bardzo niekorzystny wpływ na nasze społeczeństwo. Szkodzą gospodarkom, destabilizują rządy i podważają zaufanie publiczne. Tego rodzaju działania mogą doprowadzić do zakazu udziału firmy Thomson Reuters w przetargach. Ponadto mogą skutkować grzywnami dla określonej osoby lub firmy, a nawet karą pozbawienia wolności. Jako zespół tysięcy profesjonalistów pracujących na całym świecie mamy możliwość i obowiązek zwalczania przekupstwa i korupcji zawsze, gdy się z nimi spotkamy. Przyjmując tę odpowiedzialność wspólnie z partnerami biznesowymi, z którymi mamy codzienny kontakt, wciąż poprawiamy reputację firmy Thomson Reuters. Chronimy także społeczności, w których pracujemy, oraz pomagamy wyrównać szanse, ponieważ podstawą naszych sukcesów powinny być wyniki poszczególnych osób i całej firmy.

Jak to realizujemy

Zwalczanie przekupstwa i korupcji

Nie tolerujemy żadnej formy przekupstwa ani korupcji. Dotyczy to sektorów publicznego i prywatnego. Podejmujemy uzasadnione kroki, aby zapewnić, że partnerzy biznesowi Thomson Reuters, w tym dostawcy i inne strony trzecie, nie biorą udziału w nielegalnych ani nieetycznych działaniach, występując w imieniu firmy. Oczekujemy, że wszyscy partnerzy biznesowi firmy Thomson Reuters będą spełniać te normy, rozumiejąc, że możemy zostać pociągnięci do odpowiedzialności za ich działania — dobre czy też złe — które wpływają na firmę.

To oznacza, że:

- nie przyjmujemy ani nie proponujemy łapówek ani prowizji;
- nie przekazujemy płatności przyspieszających ani „płatności specjalnych”, nawet jeśli są legalne w danym kraju;
- zgłaszamy naszemu menedżerowi i działowi zgodności z przepisami, jeśli otrzymamy propozycję przyjęcia lub przekazania łapówki bądź spotkamy się z prośbą o płatność przyspieszającą;
- oferujemy i przyjmujemy tylko uzasadnione koszty ugoszczenia i biznesowe;
- rejestrujemy wszystkie płatności i rachunki w uczciwy i rzetelny sposób;
- przeprowadzamy analizę due diligence stosowaną do ryzyka przed zatrudnieniem partnerów biznesowych;
- informujemy partnerów biznesowych o naszych zasadach przeciwdziałania przekupstwu i korupcji na początku relacji biznesowej oraz w stosownych przypadkach po jej zakończeniu;
- uważamy na sygnały ostrzegawcze, w tym niejasne opisy płatności lub usług, żądania płatności w zamian za zgody albo oznaki zawyżonych kwot na fakturach lub fałszywych faktur;
- odpowiednio ograniczamy lub rozwiązujemy relacje biznesowe po uzyskaniu informacji, że partner biznesowy mógł naruszyć nasze normy;
- zgłaszamy wszelkie znane lub podejrzewane naruszenia bądź wątpliwości działowi zgodności z przepisami lub poprzez infolinię ds. etyki.

Wiele form przekupstwa

Łapówki mogą mieć formę jakiegokolwiek wartościowego przedmiotu, oferowanego lub wręczanego w zamian lub jako nagrodę za korzystne traktowanie. Istnieje wiele interakcji biznesowych, które mogą zmienić charakter z legalnego na korupcyjny, gdy stoi za nimi zamiar uzyskania korzystnego traktowania. Obejmuje to oferowanie lub przyjmowanie:

- gotówki lub jej ekwiwalentów,
- drobnych gratyfikacji,
- nieuzasadnionych upominków, ofert rozrywki czy wydatków na ugoszczenie,
- niewyjaśnionych lub nadmiernych rabatów, zniżek lub prowizji,
- pożyczek,
- faktur za upozorowane wydatki,
- przedmiotów oraz usług o dużej wartości przeznaczonych do prywatnego użytku,
- darmowego korzystania z usług lub obiektów firmy Thomson Reuters,
- przysług (takich jak zatrudnienie krewnego),
- darowizn na cele charytatywne,
- płatnych lub bezpłatnych staży,
- ofert pracy lub obietnic przyszłego zatrudnienia;

W przypadku jakichkolwiek pytań dotyczących przekupstwa lub korupcji należy skontaktować się z działem zgodności z przepisami lub [poszukać pomocy](#).

Zasady dotyczące zwalczania przekupstwa i korupcji

Połącz kropki

Pyt. Co to jest płatność przyspieszająca lub „płatność specjalna”?

Odp. Jest to niewielka płatność na rzecz **urzędnika państwowego** mająca na celu zapewnienie wykonania rutynowych działań, takich jak wydanie wizy czy pozwolenia lub świadczenie usługi użyteczności publicznej. Nie obejmuje to oficjalnych płatności, takich jak w przypadku opublikowanej tabeli opłat za usługę agencji rządowej dostępną w równym stopniu dla każdego oraz za otrzymaniem rachunku. Firma Thomson Reuters zabrania swoim pracownikom i przedstawicielom przekazywania płatności przyspieszających nawet w przypadku, gdy jest to legalne w kraju, w którym dokonuje się płatności. Jeśli masz wątpliwości, czy coś kwalifikuje się jako płatność przyspieszająca, lub uważasz, że taka płatność jest konieczna do osiągnięcia legalnych celów biznesowych, musisz poszukać pomocy. Podobnie, jeśli musisz przekazać płatność przyspieszającą w celu ochrony swojej wolności lub bezpieczeństwa, musisz powiadomić menedżera w najszybszym możliwym terminie. Takie wyjątkowe wydarzenia nie będą traktowane jako naruszenia zasad.

Identyfikowanie urzędników państwowych

Nasze zasady dotyczące przekupstwa i korupcji odnoszą się do sektorów publicznego i prywatnego. Kontakty z urzędnikami państwowymi stwarzają jednak szczególnie wysokie ryzyko ze względu na rygorystyczne zasady i regulacje, które często odnoszą się do wręczania im jakichkolwiek wartościowych upominków. Niektórych urzędników państwowych łatwo zidentyfikować, ale innych — nie. Urzędnicy państwowi to między innymi:

- pracownicy placówek rządowych,
- urzędnicy wybrani w wyborach,
- funkcjonariusze organów ścigania,
- celnicy,
- inspektorzy,
- personel wojskowy i zespoły pomocnicze,
- pracownicy przedsiębiorstw użyteczności publicznej,
- pracownicy przedsiębiorstw państwowych lub kontrolowanych przez państwo, takich jak spółki naftowe, uniwersytety i spółki medialne.

Zasady zawierania umów z organami państwowymi w Intranecie

Upominki i rozrywka

Kierujemy się swoim najlepszym osądem podczas wręczania i przyjmowania upominków, aby uniknąć nawet pozorów wywierania niestosownego wpływu. To oznacza, że:

- zapewniamy, aby wszystkie upominki, posiłki, usługi czy oferty rozrywki, które przekazujemy lub przyjmujemy, nie były częste ani nie miały nadmiernej wartości;
- odmawiamy wręczania i przyjmowania pewnych ekwiwalentów gotówki (np. akcji, kart upominkowych, bonów upominkowych i honorariów) o wartości przekraczającej 100,00 \$ (USD), o ile nie zostanie to zatwierdzone przez menedżera, dział personalny lub dział zgodności z przepisami;
- odmawiamy wręczania i przyjmowania upominków w gotówce;

- nie wręczamy ani nie przyjmujemy niczego wartościowego, jeśli wyglądałoby to na niestosowne obligowanie kogoś do działania w określony sposób lub skompromitowałoby którąkolwiek stronę w razie upublicznienia;
- wiemy, że nie możemy oferować upominków, posiłków, usług ani rozrywki urzędnikom państwowym ani ich od nich przyjmować bez uprzedniej zgody działu zgodności z przepisami;
- w żadnym wypadku nie łączymy żadnych korzyści majątkowych, w tym prezentów i podróży, z oficjalnym działaniem urzędnika państwowego;
- znamy odpowiednie zasady dotyczące upominków, które obowiązują w naszych przedsiębiorstwach (i należy pamiętać, że niektóre z nich mogą stosować bardziej rygorystyczne zasady), a także zasady obowiązujące każdą osobę, która może od nas otrzymać upominek, oraz upewniamy się, że te zasady nie zostaną naruszone;
- rozumiemy, że w niektórych krajach zwrot lub odmowa przyjęcia upominku mogą być obraźliwe i w takich sytuacjach możemy go przyjąć w imieniu firmy Thomson Reuters oraz skonsultować się ze swoim menedżerem w sprawie odpowiedniego potraktowania podarunku;
- przestrzegamy obowiązujących przepisów i regulacji w każdym miejscu, w którym prowadzimy działalność.

Ustalenie, co „nie ma nadmiernej wartości”, wymaga dokonania oceny w dobrej wierze. Może się to zmienić w zależności od sytuacji.

Dopuszczalne upominki i oferty rozrywki zwykle obejmują:

- materiały promocyjne z logo firmy,
- posiłki i oferty rozrywki o umiarkowanej wartości podczas prowadzenia działań biznesowych,
- standardowe bilety na lokalne wydarzenie sportowe lub kulturalne,
- upominki o symbolicznej wartości, które zwykle wręcza się w święta państwowe,
- nagrody wręczone przypadkowo lub otrzymywane w wyniku losowania, konkursów czy wydarzeń branżowych.

Do niedopuszczalnych prezentów i ofert rozrywki zaliczamy:

- gotówkę lub pewne ekwiwalenty gotówki,
- towary luksusowe,
- wydarzenia, podróże lub posiłki bez jasnego celu biznesowego,
- jakiegokolwiek wartościowe przedmioty wręczone urzędnikom państwowym i od nich otrzymywane.

Jeśli nie masz pewności, czy zaproponować lub przyjąć upominek, zadaj sobie pytanie:

- *Jaki cel przyświeca wręczeniu upominku? Na przykład, czy któraś ze stron oczekuje czegoś w zamian, np. korzyści lub przystęgi?*
- *Czy gdyby dowiedział się o nim ktoś inny, wywołałoby to u Ciebie poczucie skrupowania lub zakłopotania?*
- *Czy upominek jest wręczany poza miejscem pracy, aby inne osoby o tym nie wiedziały?*
- *Czy odbiorca ma zasady, które zakazują wręczania upominków?*
- *Czy upominek jest udokumentowany?*
- *Czy wydaje mi się, że moja decyzja jest słuszna? Czy coś innego wydaje się nie w porządku?*

W przypadku jakichkolwiek pytań, czy upominek, posiłek, usługa bądź oferta rozrywki są akceptowalne na podstawie Kodeksu, skontaktuj się z działem zgodności z przepisami lub [poszukaj pomocy](#).

Połącz kropki

Pyt. Zatrudniłszy miejscowego przedstawiciela posiadającego wiele znajomości, aby pomógł nam zapewnić kontrakt rządowy. Chce wręczyć butelkę drogiego alkoholu urzędnikowi państwowemu, który podpisał kontrakt, i nalega, że taki jest zwyczaj. Czy możemy mieć w związku z tym kłopoty?

Odp. Tak, firma Thomson Reuters może zostać pociągnięta do odpowiedzialności za działania swoich agentów. Należy na samym początku powiedzieć agentowi, żeby nie wręczał upominków urzędnikowi państwowemu. Co ważniejsze, przed zatrudnieniem takiej osoby ważne jest przeprowadzenie analizy due diligence i uzyskanie zapewnienia w umowie, że w imieniu firmy Thomson Reuters nie zostaną przekazane żadne niestosowne płatności.

Sankcje, embarga i środki kontroli eksportu

Sankcje i środki kontroli eksportu mogą być skomplikowane i ulegać ciągłym zmianom. Zrozumienie i przestrzeganie tych przepisów i regulacji jest tym bardziej konieczne, że nasza firma jest znana z przekazywania informacji i zasobów umożliwiających naszym partnerom wyjaśnienie trudnych kwestii prawnych. Dlatego też zobowiązujemy się do przestrzegania obowiązujących sankcji i wymogów dotyczących zgodności z przepisami eksportowymi.

To oznacza, że:

- rozumiemy nasze indywidualne role podczas prowadzenia działalności w różnych częściach świata oraz z potencjalnymi klientami i partnerami biznesowymi, w tym rozumiemy, które przepisy handlowe mają zastosowanie do naszej działalności i partnerów biznesowych;
- mamy świadomość, które kraje objęte są embargiem i globalnymi sankcjami (patrz Przepisy kontroli handlu i sankcje w Intranecie);
- przeprowadzamy analizę due diligence klientów, potencjalnych klientów i innych partnerów biznesowych;
- regularnie sprawdzamy klientów, potencjalnych klientów i innych partnerów biznesowych pod kątem list sankcyjnych, w tym list Biura Kontroli Aktywów Zagranicznych (OFAC) Departamentu Skarbu USA (oraz list prowadzonych przez inne kraje), korzystając z wiodących narzędzi i technologii;
- nie prowadzimy interesów z organizacjami ani osobami objętymi sankcjami bez upoważnienia;
- znamy odpowiednie procedury dla eksportowanych przez nas produktów lub usług.

Zachowaj czujność i zgłaszaj podejrzaną żądania biznesowe i działania płatnicze. W razie jakichkolwiek pytań dotyczących sankcji lub środków kontroli eksportu [poszukaj pomocy](#).

[Podręcznik i zasady dotyczące przepisów kontroli handlu w Intranecie](#)

Połącz kropki

Pyt. Niedawno jeden z moich klientów zapytał, czy pracownicy z jego organizacji, którzy pracują w kraju objętym sankcjami, mogliby wykupić subskrypcję jednego z naszych programów online. Czy możemy dodać ich jako subskrybentów, skoro nie będziemy eksportować fizycznego produktu?

Odp. Najprawdopodobniej nie jest to możliwe. Środki kontroli eksportu obejmują oprogramowania oraz sprzęt i wyposażenie. Wydaje się również, że klient może reprezentować osoby lub podmioty z tego kraju objętego sankcjami. **Poszukaj pomocy** zanim podejmiesz jakiegokolwiek działanie.

Zapobieganie praniu pieniędzy

Pranie pieniędzy to proces, w którym środki generowane podczas działalności przestępczej (takiej jak terroryzm, handel narkotykami lub oszustwo) są przetwarzane w transakcjach handlowych w celu ukrycia ich źródła, uniknięcia wymogów sprawozdawczych albo uniknięcia zapłaty podatków. Przestrzegamy wszystkich przepisów dotyczących zapobiegania praniu pieniędzy oraz finansowaniu działalności terrorystycznej, które nas obowiązują, i nie godzimy się na pranie pieniędzy ani tego nie ułatwiamy. To oznacza, że:

- podkreślamy znaczenie poznania partnerów biznesowych i zrozumienia, z kim mamy do czynienia (obowiązek poznania swojego klienta, KYC), a także zwracamy uwagę na możliwe przypadki prania pieniędzy i natychmiast powiadamiamy dział zgodności z przepisami o jakimkolwiek podejrzanym działaniu (nie informując osoby trzeciej, której to dotyczy). Podejrzanе działanie istniejących lub potencjalnych klientów może obejmować:
 - niechęć do podania podstawowych informacji lub dokumentacji lub przekazanie fałszywych informacji lub dokumentacji;
 - korzystanie ze spółek podstawionych (firm bez celu biznesowego) lub o złożonej lub nietypowej strukturze, szczególnie w obrębie wielu jurysdykcji wysokiego ryzyka;
 - żądanie zachowania poufności przez firmę Thomson Reuters;
- zdajemy sobie sprawę z tego, że nasze podmioty kontrolowane mają większe obowiązki, a osoby pracujące w nich lub w ich imieniu muszą zapewnić, że rozumiemy te obowiązki oraz wywiązujemy się z nich.

Zaufanie ma znaczenie dla naszych zasobów i informacji

Odpowiedzialne korzystanie ze sztucznej inteligencji
Poszanowanie własności intelektualnej naszej i innych podmiotów
Ochrona poufnych informacji i prywatności danych
Odpowiedzialne korzystanie z informacji i systemów komunikacji
Ochrona naszych zasobów

Odpowiedzialne korzystanie ze sztucznej inteligencji

Cieszymy się zaufaniem w zakresie...

...etycznego i odpowiedzialnego projektowania, rozwijania, wdrażania i wykorzystywania rozwiązań sztucznej inteligencji (AI), zarówno wewnątrz, jak i we współpracy z podmiotami zewnętrznymi lub w ramach obsługi klienta.

Dlaczego to takie ważne

Thomson Reuters zobowiązuje się dostarczać informacje, wykorzystując szereg możliwości, jakie niesie ze sobą sztuczna inteligencja, uznając jednocześnie związane z tym wyjątkowe wyzwania i zagrożenia. Wraz z ewolucją sztucznej inteligencji będzie ona stanowić wyzwanie dla naszego sposobu myślenia i pracy. To, co nie może ulec zmianie, to nasze zaangażowanie w przestrzeganie naszych **zasad zaufania** oraz naszych **zasad etyki w zakresie danych i sztucznej inteligencji**.

Jak to realizujemy

Zasady etyki w zakresie danych i sztucznej inteligencji

Odpowiedzialnie wdrażamy rozwiązania z zakresu AI zgodnie z naszymi zasadami etyki dotyczącymi danych i sztucznej inteligencji, aby promować wiarygodność w ciągłym projektowaniu, opracowywaniu i wdrażaniu sztucznej inteligencji oraz wykorzystywaniu danych. Czynimy to w następujący sposób:

1. Thomson Reuters korzysta z danych i sztucznej inteligencji w oparciu o nasze zasady zaufania.
2. Thomson Reuters dąży do współpracy z osobami i organizacjami, które podzielają podobne etyczne podejście w zakresie wykorzystywania danych, treści i sztucznej inteligencji.
3. Thomson Reuters traktuje priorytetowo bezpieczeństwo i prywatność w zakresie wykorzystywania danych oraz podczas projektowania, opracowywania i wdrażania naszych produktów i usług związanych z danymi i sztuczną inteligencją.
4. Thomson Reuters dąży do zachowania znaczącego zaangażowania ludzi, a także do projektowania, opracowywania i wdrażania produktów i usług opartych na sztucznej inteligencji oraz wykorzystywania danych w sposób sprawiedliwy dla ludzi.

5. Thomson Reuters ma na celu wykorzystywanie danych oraz projektowanie, opracowywanie i wdrażanie produktów i usług wykorzystujących sztuczną inteligencję, które są niezawodne, spójne i umożliwiają podejmowanie odpowiedzialnych społecznie decyzji.
6. Thomson Reuters wdroży i utrzyma odpowiednie środki odpowiedzialności w odniesieniu do wykorzystywania przez nas danych oraz naszych produktów i usług wykorzystujących AI.
7. Thomson Reuters wdroży praktyki mające na celu zrozumiałe wykorzystanie danych i sztucznej inteligencji w naszych produktach i usługach.
8. Thomson Reuters będzie wykorzystywał dane pracowników w celu zapewnienia bezpiecznego i integracyjnego środowiska pracy oraz zapewnienia przestrzegania przez pracowników przepisów i zasad firmy.

Wierzmy, że te zasady etyki dotyczące danych i sztucznej inteligencji zapewnią naszym pracownikom i partnerom odpowiednie podstawy do budowy niezawodnej i godnej zaufania sztucznej inteligencji dla naszych klientów oraz zapewnią odpowiedzialne korzystanie z rozwiązań AI wewnątrz firmy. Zasady etyki dotyczące danych i sztucznej inteligencji będą się zmieniać wraz z rozwojem powiązanych branż.

Projektując, opracowując, wdrażając lub korzystając z rozwiązań AI, ponosisz odpowiedzialność za przestrzeganie zasad, polityk i wytycznych w zakresie sztucznej inteligencji.

Więcej informacji można znaleźć w sekcjach [Zarządzanie danymi i modelami](#), [Zasady i standardy zarządzania danymi i modelami](#) oraz [Wszystko o AI w Intranecie](#).

Reuters

Reuters wykorzystuje sztuczną inteligencję na kilka sposobów, aby ulepszyć raportowanie i dostarczanie wiadomości.

[Wskazówki dotyczące sztucznej inteligencji dla dziennikarzy Reuters](#)
[Wprowadzenie do podręcznika dziennikarstwa opartego na AI](#)
[AI w Reuters w Intranecie](#)

Poszanowanie własności intelektualnej naszej i innych podmiotów

Cieszymy się zaufaniem w zakresie. . .

...ochrony własności intelektualnej firmy Thomson Reuters i innych podmiotów przed nieprawidłowym wykorzystaniem.

Dlaczego to takie ważne

Własność intelektualna stanowi fundament naszej działalności. Ma decydujące znaczenie dla tożsamości naszej firmy — począwszy od systemów i baz danych tworzonych w celu zapewnienia naszym klientom informacji, przez artykuły, po procedury stosowane w naszych miejscach pracy. Wiedząc, jak ważne jest to dla nas i innych, mamy specjalny obowiązek ochrony własności intelektualnej, którą tworzymy, oraz zabezpieczenia jej przed niewłaściwym wykorzystaniem. W ten sposób zapewniamy firmie, współpracownikom oraz samym sobie najlepsze możliwości w zakresie wprowadzania innowacji i odnoszenia sukcesów na rynku.

Jak to realizujemy

Rozpoznajemy, kiedy własność intelektualna powinna należeć do firmy Thomson Reuters, i podejmujemy wszystkie konieczne działania w celu jej ochrony.

To oznacza, że:

- wyrażamy zgodę na to, w zakresie dozwolonym na mocy prawa, że firma Thomson Reuters jest właścicielem całej własności intelektualnej (i powiązanych praw) tworzonej w trakcie naszego zatrudnienia, niezależnie od tego, czy odbywa się to w biurze, domu, czy innym miejscu, jeśli ma ona związek z działalnością firmy lub jej zasobami;
- rezygnujemy z wszelkich osobistych praw autorskich, jakie możemy mieć na mocy obowiązującego prawa do własności intelektualnej tworzonej przez nas jako pracowników, lub cedujemy je na firmę Thomson Reuters;
- niezwłocznie ujawniamy wszelkie metody, systemy, procesy, projekty, pomysły i inne prace tworzone przez nas jako pracowników, które można opatentować, aby firma mogła podjąć kroki w celu ich ochrony;
- zapewniamy, że żadne metody, systemy, procesy, projekty, pomysły i inne prace tworzone przez nas jako pracowników, które można opatentować, nie są ujawniane stronom trzecim przed podjęciem przez firmę kroków w celu ich ochrony;
- zgłaszamy do biura radcy prawnego wszelkie przypadki nieuprawnionego korzystania z praw autorskich, patentów, znaków towarowych lub innej własności intelektualnej firmy, o których wiemy;
- umieszczamy informacje o prawach autorskich na wszystkich materiałach, w informacjach, usługach i innych produktach firmy Thomson Reuters przeznaczonych do dystrybucji publicznej.

Połącz kropki

Pyt. Mój dział chce użyć informacji przechowywanych w publicznej bazie danych do projektu, który wkrótce ma się rozpocząć. Czy to dozwolone zgodnie z zasadami firmy Thomson Reuters?

Odp. Nawet jeśli wydaje się, że informacje są dostępne publicznie, niektóre z nich mogą nadal podlegać ochronie własności intelektualnej. W celu uzyskania wskazówek skontaktuj się z biurem radcy prawnego.

Czym są osobiste prawa autorskie?

Są to prawa dotyczące własności intelektualnej i obejmują one prawo do uznania za twórcę oraz do integralności wszelkich utworzonych dzieł. Zrzeczenie się lub cesja w niniejszym Kodeksie ma zapewnić firmie Thomson Reuters możliwości podjęcia wszelkich działań w odniesieniu do dzieł tworzonych przez pracowników w trakcie zatrudnienia w niej.

Własność intelektualna innych podmiotów

Szanujemy własność intelektualną osób trzecich, w tym konkurencji, oraz nie wykorzystujemy jej w żaden sposób, który naruszałby prawo lub nasze wartości. To oznacza, że:

- w razie potrzeby uzyskujemy pisemne pozwolenie na używanie lub kopiowanie praw autorskich, patentów, znaków towarowych lub innej własności intelektualnej osób trzecich, uzyskujemy licencje lub, jeśli wymagają tego okoliczności, kupujemy własność intelektualną;
- przed skopiowaniem lub rozpoczęciem dystrybucji treści, danych, oprogramowania lub technologii innych firm upewniamy się, że umowy licencyjne dopuszczają kopiowanie lub dystrybucję w razie potrzeby oraz nie wpływają negatywnie na prawa firmy;
- upewniamy się, że własność intelektualna należy do firmy Thomson Reuters lub została jej przekazana, gdy jest dla nas tworzona przez osoby trzecie lub wykonawców, w zakresie dozwolonym przez prawo;
- konsultujemy się z biurem radcy prawnego, gdy mamy jakiegokolwiek wątpliwości dotyczące własności intelektualnej.

Co to jest własność intelektualna?

Przykłady:

- Nazwa Thomson Reuters i nazwy marek, których używamy
- Prawa autorskie, patenty, znaki usługowe
- Tajemnice handlowe
- Innowacje
- Oprogramowanie
- Procesy
- Projekty
- Pomysły
- Obrazy
- Dane

Połącz kropki

Pyt. Pewnego dnia podczas powrotu do domu przyszedł mi na myśl pomysł ulepszenia jednego z naszych produktów. Czy należy on ostatecznie do mnie, czy do firmy Thomson Reuters?

Odp. Pomysł ten stanowi własność intelektualną firmy Thomson Reuters, ponieważ prawdopodobnie wynika z zastosowania wiedzy, zasobów i możliwości uzyskanych w związku z Twoim zatrudnieniem w firmie. Jeśli sądzisz, że to wykonalny pomysł, zgłoś go swojemu menedżerowi.

Wywiad gospodarczy

Realizujemy nasze wartości dotyczące wydajności i innowacji, usiłując lepiej zrozumieć naszych konkurentów poprzez szeroko zakrojone badania i analizy. Gromadzimy informacje o konkurentach tylko za pomocą legalnych i etycznych kanałów. Oznacza to również, że poza przestrzeganiem zasad dotyczących poszanowania praw własności intelektualnej innych podmiotów:

- rozumiemy wszystkie obowiązujące przepisy i regulacje oraz postępujemy zgodnie z nimi przed rozpoczęciem gromadzenia informacji o konkurencji;
- nie rozpowszechniamy danych ani innych informacji poufnych o konkurencji, jeśli wejdziemy w ich posiadanie lub uzyskamy do nich dostęp w okolicznościach, które mogą naruszać nasze wytyczne dotyczące wywiadu konkurencyjnego;
- nigdy nie podajemy fałszywych informacji o tożsamości osoby lub firmy w celu uzyskania dostępu do produktów lub usług konkurenta;

- nie naruszamy warunków umownych ani nie zachęcamy do tego osób trzecich w celu umożliwienia firmie Thomson Reuters uzyskania informacji o konkurencji.

Przed rozpoczęciem poszukiwania lub wykorzystaniem jakichkolwiek informacji o konkurencji upewnij się, że rozumiesz nasze [Wytyczne i zasady dotyczące wywiadu gospodarczego](#).

W razie jakichkolwiek pytań dotyczących stosowania tych wytycznych należy skontaktować się z działem zgodności z przepisami.

Połącz kropki

Pyt. Od niedawna pracuję w firmie Thomson Reuters, a wcześniej zatrudniała mnie firma konkurencyjna i znam jej niektóre procesy. Niektóre z tych informacji są poufne, a inne moim zdaniem nie. Co mogę wykorzystać w pracy lub ujawnić współpracownikom w firmie Thomson Reuters?

Odp. Nie wolno przechowywać ani udostępniać dokumentów w jakimkolwiek formacie dotyczących działalności konkurencji, które pracownik miał w posiadaniu w konkurencyjnej firmie. Nawet w przypadku informacji, które pozostały po prostu w pamięci pracownika, o ile są one poufne, istnieje osobisty obowiązek prawny wobec swojego byłego pracodawcy dotyczący ochrony przed ich ujawnieniem. Podobnie należałoby postąpić w odniesieniu do informacji poufnych firmy Thomson Reuters po przejściu do konkurencji. Ujawnienie takich informacji firmie Thomson Reuters mogłoby również narazić pracownika i firmę na ryzyko prawne. W przypadku zapamiętanych informacji, które zdaniem pracownika nie są poufne, najlepiej jest skontaktować się z działem zgodności z przepisami przed ich ujawnieniem komukolwiek.

Ochrona poufnych informacji i prywatności danych

Cieszymy się zaufaniem w zakresie. . .

...zabezpieczania i ochrony poufności i prywatności posiadanych informacji oraz ich ochrony przed nieodpowiednim dostępem, ujawnieniem lub utratą.

Dlaczego to takie ważne

Nasza przewaga konkurencyjna opiera się na bezpiecznym i etycznym zarządzaniu danymi, w tym własnymi poufnymi danymi oraz poufnymi danymi powierzonymi nam przez innych. Nieprawidłowe przetwarzanie danych może prowadzić do niekorzystnych warunków rynkowych, szkody dla konsumentów, konsekwencji prawnych i nadszarpnięcia relacji biznesowych.

Jak to realizujemy

Informacje poufne

Pracownicy mający dostęp do niepublicznych informacji o firmie Thomson Reuters, jej działalności, klientach lub partnerach muszą traktować takie dane jako poufne. Ujawnienie informacji jest zabronione, chyba że zostało wyraźnie zatwierdzone zgodnie z wymogami w uzasadnionych celach biznesowych.

Ściśle poufne i zastrzeżone informacje to nasze najcenniejsze zasoby. Należą do nich między innymi:

- tajemnice handlowe,
- informacje cenowe,
- niepubliczne informacje finansowe i informacje o klientach,
- dokumenty prawne i uprzywilejowana komunikacja,
- informacje na temat naszej infrastruktury i systemów informatycznych,
- informacje o klientach i produktach, w tym dane kontaktowe, listy subskrypcyjne i umowy,
- plany i perspektywy biznesowe, w tym fuzje, przejęcia lub zbycia.

Dziennikarze firmy Reuters powinni przestrzegać zasad i wymogów opisanych w Podręczniku dziennikarstwa oraz uzyskać wskazówki od swojego menedżera lub biura radcy prawnego.

[Podręcznik dziennikarstwa w Intranecie](#)

Ochrona i prywatność danych

Ochrona i prywatność danych podlegają szybko zmieniającym się przepisom i regulacjom. Aby mieć aktualne informacje, skorzystaj z poniższych źródeł i skontaktuj się z działem zgodności z przepisami i biurem ochrony prywatności za pośrednictwem naszego narzędzia Legal Front Door w Atrium, aby uzyskać wskazówki dotyczące gromadzenia, wykorzystywania, przechowywania i przekazywania danych osobowych. Więcej informacji można znaleźć na stronach: [Biuro ochrony prywatności w Intranecie](#) i [Podręcznik dotyczący bezpieczeństwa informacji i zasady w Intranecie](#).

Ważne praktyki dotyczące bezpieczeństwa informacji

Istnieje wiele sposobów skutecznej ochrony danych. Na przykład:

- Pamiętanie, że firma TR nie udzieliła zgody na korzystanie z komunikatorów internetowych, takich jak WhatsApp czy Signal, do prowadzenia działalności biznesowej.
- Przechowywanie dokumentów poufnych w zamkniętych kartotekach lub szufladach.
- Używanie niszcarki lub bezpiecznych pojemników na odpady, kiedy pozbywasz się informacji poufnych.
- Ochrona hasłem komputerów, innych urządzeń i poufnych dokumentów.
- Szyfrowanie podczas przechowywania i przesyłania poufnych informacji.
- Zachowanie ostrożności podczas uzyskiwania dostępu do informacji w miejscach, gdzie mogą je zobaczyć wszelkie nieupoważnione osoby, w tym współpracownicy.
- Bezpieczne i regularne tworzenie kopii zapasowych urządzeń.
- Zachowanie ostrożności podczas łączenia się z publiczną siecią Wi-Fi i korzystania z wirtualnej sieci prywatnej (VPN).

Natychmiast zgłaszaj uszkodzenia lub utratę laptopów i innych urządzeń, incydenty dotyczące bezpieczeństwa oraz naruszenia bezpieczeństwa danych na adres security@thomsonreuters.com

Zgłaszanie naruszeń bezpieczeństwa danych

Zawsze, gdy wiemy lub podejrzewamy, że nastąpiło naruszenie bezpieczeństwa danych, bez względu na fakt, czy było przypadkowe czy umyślne, musimy zgłosić je **natychmiast** ma adres security@thomsonreuters.com. Wykonanie tego kroku natychmiast może zmniejszyć skutki naruszenia i pomóc nam w szybkim podjęciu właściwych działań, które umożliwią zajęcie się incydemem, zabezpieczenie danych i ograniczenie ryzyka naruszeń w przyszłości.

Wykorzystywanie i ochrona naszych poufnych informacji i innych danych

Ustanowiliśmy zasady bezpieczeństwa informacji i ochrony prywatności w celu ochrony danych poufnych i osobowych. Zgodnie z programem ochrony prywatności Thomson Reuters pracownicy powinni:

- rozumieć przepisy dotyczące ochrony prywatności i danych osobowych dotyczących ich roli;
- przestrzegać wewnętrznych zasad ochrony prywatności i bezpieczeństwa informacji;
- prawidłowo klasyfikować dane i odpowiednio się z nimi obchodzić;
- używać zatwierdzonych przez firmę urządzeń do przechowywania informacji;
- przestrzegać naszego oświadczenia o ochronie prywatności, wewnętrznej polityki prywatności i wszystkich obowiązujących przepisów podczas zarządzania danymi osobowymi;
- uzyskać upoważnienie przed udostępnieniem jakichkolwiek informacji poufnych lub osobowych;
- chronić informacje poufne firmy Thomson Reuters nawet po odejściu z niej.

[Biuro ochrony prywatności w Intranecie](#)

[Podręcznik dotyczący bezpieczeństwa informacji w Intranecie](#)

Połącz kropki

Pyt. Klient powiedział mi ostatnio, że nie chce otrzymywać wiadomości e-mail o treści marketingowej z firmy Thomson Reuters. Co mam zrobić?

Odp. Natychmiast skontaktuj się z biurem zgodności z przepisami i ochrony prywatności. Przepisy o ochronie prywatności przyznające osobom fizycznym prawo do rezygnacji lub wypisania się z marketingowych wiadomości e-mail mogą dawać nam krótkie ramy czasowe na spełnienie tych żądań.

Pyt. Wpłynęło do mnie żądanie od osoby fizycznej, która chce uzyskać dostęp do danych osobowych, które posiadamy na jej temat i prosi nas o usunięcie/poprawienie/uzupełnienie tych danych. Co mam zrobić?

Odp. Natychmiast skontaktuj się z biurem zgodności z przepisami i ochrony prywatności. Przepisy o ochronie prywatności przyznające osobom fizycznym określone prawa względem ich danych osobowych mogą dawać nam krótkie ramy czasowe na spełnienie tych żądań.

Wykorzystywanie w obrocie papierami wartościowymi informacji poufnych

Niektórzy z nas mają dostęp do istotnych niepublicznych informacji dotyczących firmy Thomson Reuters, naszych klientów, dostawców lub innych firm, z którymi współpracujemy lub negocjujemy znaczące transakcje lub umowy. Niestosowne wykorzystanie istotnych niepublicznych informacji może powodować naruszenia przepisów dotyczących wykorzystywania poufnych informacji wewnętrznych w obrocie giełdowym oraz prowadzić do surowych kar. Zachowujemy ostrożność w celu przetwarzania takich informacji wewnętrznych w sposób zgodny z prawem i etyczny. To oznacza, że:

- Nie dokonujemy obrotu ani nie zachęcamy innych osób do obracania papierami wartościowymi firmy Thomson Reuters ani innych spółek giełdowych w oparciu o istotne, niepubliczne informacje.
- Nie udzielamy wskazówek, czyli nie ujawniamy istotnych, niepublicznych informacji o firmie Thomson Reuters ani innych spółkach giełdowych innym osobom, takim jak krewni czy znajomi, którzy mogą dokonać transakcji na podstawie tych informacji lub ujawnić je innym.

Jeśli nie masz pewności, czy określone informacje są uznawane za istotne lub niepubliczne, skonsultuj się z biurem radcy prawnego w celu uzyskania wskazówek, zanim zrealizujesz jakiegokolwiek transakcje dotyczące papierów wartościowych. [Zasady dotyczące wykorzystywania poufnych informacji wewnętrznych w obrocie giełdowym w Intranecie](#)

Osoby z wewnątrz firmy

Niektóre osoby określamy jako „osoby z wewnątrz firmy Thomson Reuters” ze względu na ich stanowisko, obowiązki kierownicze lub rzeczywisty bądź potencjalny dostęp do istotnych informacji niepublicznych o firmie. Osoby z wewnątrz firmy Thomson Reuters podlegają dodatkowym ograniczeniom dotyczącym obrotu papierami wartościowymi naszej firmy.

Informacje wewnętrzne

To, czy informacje są istotne i niepubliczne, zależy od faktów i okoliczności. Informacje są istotne, jeśli po ich upublicznieniu należałoby racjonalnie oczekiwać znacznej zmiany ceny rynkowej lub wartości jakiegokolwiek papierów wartościowych albo znaczącego wpływu na taką cenę lub wartość. Informacje są również istotne, jeśli miałyby znaczny wpływ na uzasadnione decyzje inwestycyjne inwestora. Informacje są niepubliczne, jeśli nie są powszechnie znane lub dostępne dla opinii publicznej za pośrednictwem oficjalnych kanałów komunikacji firmy, takich jak informacje prasowe, publikacje na stronie internetowej, zgłoszenia lub dystrybucja papierów wartościowych wśród akcjonariuszy, bądź w szeroko upublicznianych przekazach medialnych. Przykłady istotnych informacji niepublicznych mogą obejmować:

- wyniki finansowe i jakiegokolwiek prognozy bądź perspektywy finansowe na przyszłość, których nie ujawniono publicznie,
- znaczące zmiany w działalności biznesowej i strategii,
- znaczące potencjalne transakcje przejęcia lub sprzedaży,
- ryzyko i incydenty związane z cyberbezpieczeństwem lub innymi technologiami, w tym słabe punkty i naruszenia bezpieczeństwa,
- zyski lub straty głównych dostawców lub klientów,
- wprowadzenie lub uruchomienie nowych znaczących produktów lub usług,
- zmiany kadry kierowniczej wyższego szczebla lub zarządu,
- faktyczne lub grożące poważne powództwa sądowe lub istotne dochodzenia urzędowe lub prawne.

Odpowiedzialne korzystanie z informacji i systemów komunikacji

Cieszymy się zaufaniem w zakresie. . .

...poszanowania systemów komunikacyjnych firmy i korzystania z nich w odpowiedni sposób, aby działały jak najbardziej efektywnie i skutecznie.

Dlaczego to takie ważne

Niemal cała praca wykonywana codziennie przez firmę Thomson Reuters w pewien sposób „przepływa” przez nasze systemy informacyjne i komunikacyjne. Gdy każdy z nas przejmuje osobistą odpowiedzialność za właściwe korzystanie z tych rozwiązań, chroni to integralność przechowywanych i przesyłanych danych oraz gwarantuje, że wszyscy mamy błyskawiczny dostęp do systemów, które umożliwiają firmie prosperowanie. Korzystanie z nich w niewłaściwy sposób naraża nas na ataki hakerów, naruszenia bezpieczeństwa danych, awarie i nieporozumienia oraz konsekwencje prawne.

Jak to realizujemy

Korzystamy z informacji i systemów komunikacyjnych firmy w odpowiedni sposób. To oznacza, że:

- Ograniczamy wykorzystanie poczty elektronicznej, Internetu i telefonów do celów osobistych.
- Podczas wysyłania wiadomości e-mail lub otwierania załączników przestrzegamy procedury „pomyśl, zanim klikniesz”.
- Nie uzyskujemy dostępu do materiałów, które są obraźliwe, napastliwe, mają charakter erotyczny lub z innych powodów są niestosowne w miejscu pracy, ani ich nie pobieramy i nie wysyłamy.
- Nigdy nie używamy oprogramowania osobistego, chronionego prawami autorskimi lub do którego nie posiadamy uprawnień, na urządzeniach w pracy ani nie pobieramy i nie rozpowszechniamy go.
- Nigdy nie korzystamy z identyfikatorów, haseł, danych dostępowych, oprogramowania, usług ani urządzeń uwierzytelniających (np. tokenów SecureID) przeznaczonych do użytku indywidualnego w celu uzyskania dostępu do systemu.
- Na potrzeby prowadzenia działalności biznesowej firmy Thomson Reuters należy używać wyłącznie narzędzi i urządzeń autoryzowanych przez tę firmę.
- Komunikatory internetowe innych firm, takie jak WhatsApp i Signal, nie zostały zatwierdzone przez Thomson Reuters do celów biznesowych.
- Stosujemy się do mechanizmów kontroli bezpieczeństwa i dostępu do informacji tylko w ramach upoważnionego poziomu.
- Nigdy nie używamy urządzeń osobistych do przechowywania danych firmowych lub uzyskiwania do nich dostępu.
- Nigdy nie udostępniamy osobom trzecim danych sklasyfikowanych jako ściśle poufne, poufne lub do użytku wewnętrznego.

Monitorowanie i rejestrowanie

W przypadkach dopuszczonych przez obowiązujące prawo firma Thomson Reuters zastrzega sobie prawo do monitorowania i rejestrowania sposobu korzystania przez pracowników z informacji, komunikacji, technologii lub infrastruktury należących do firmy Thomson Reuters lub przez nią dostarczanych.

- Unikamy nieostrożnych, wyolbrzymionych lub nierzetelnych stwierdzeń, które można łatwo nieprawidłowo zrozumieć lub których można użyć przeciwko firmie Thomson Reuters w postępowaniu sądowym.
- Mamy świadomość, że niektóre z wytycznych mogą być sprzeczne z określonymi zadaniami wykonywanymi przez niektórych pracowników. Aby zażądać wyjątku biznesowego od którejkolwiek z tych zasad lub wytycznych, należy skontaktować się z [globalnym działem obsługi TR](#) w celu uzyskania instrukcji.
- Wszelkie podejrzewane naruszenia lub incydenty należy zgłaszać do security@thomsonreuters.com

Podręcznik dotyczący bezpieczeństwa informacji i zasady Standard zarządzania urządzeniami mobilnymi

Połącz kropki

Pyt. Czy mogę używać swojego firmowego adresu e-mail do wysyłania osobistych wiadomości e-mail do znajomych?

Odp. Tak, o ile ograniczysz tę praktykę, będziesz przestrzegać naszych wytycznych dotyczących niebezpiecznych, nielegalnych i niestosownych materiałów, a także nie pozwolisz, aby zakłócało to wykonywanie pracy. Ważne jest, aby podczas omawiania spraw osobistych za pośrednictwem systemów firmy pamiętać, że jakakolwiek wiadomość wysyłana lub otrzymywana za pośrednictwem firmowych systemów i urządzeń do komunikacji, w tym wiadomości e-mail, wpisów w mediach społecznościowych oraz wiadomości tekstowych, może stanowić własność firmy Thomson Reuters, która może uzyskać do niej dostęp.

Ochrona naszych zasobów

Cieszymy się zaufaniem w zakresie. . .

...korzystania z zasobów firmowych w odpowiedni sposób i ich ochrony przed utratą, kradzieżą, nieprawidłowym użyciem, uszkodzeniem i zmarnotrawieniem.

Dlaczego to takie ważne

Komputery, telefony, biurowe materiały eksploatacyjne i obiekty firmy Thomson Reuters mają pomagać nam w uzyskaniu maksymalnej wydajności na poziomie indywidualnym, zespołowym i firmowym. Szanując te zasoby, zapewniamy ich dostęp i pełną funkcjonalność na wypadek, gdyby potrzebowali ich nasi klienci i współpracownicy. Pomagamy również zadbać o to, aby czas i zasoby firmowe były wykorzystywane do realizacji pozytywnych inicjatyw, a nie rozwiązywania problemów, którym można było zapobiec.

Jak to realizujemy

Z zasobów firmowych korzystamy tylko w legalnych i zatwierdzonych celach służbowych. Uważamy, że nieprawidłowe wykorzystanie lub marnotrawienie zasobów albo brak dbałości o nie stanowi naruszenie naszych obowiązków, a pobieranie zasobów z majątku firmowego bez pozwolenia to kradzież.

To oznacza, że:

- Uzyskujemy dostęp do systemów lub informacji firmy tylko wtedy, gdy jesteśmy do tego upoważnieni.
- Nigdy nie używamy zasobów firmy do działań niezgodnych z prawem.
- Ograniczamy korzystanie z zasobów firmy do celów prywatnych tak, by nie zakłócało ono naszej pracy i nie naruszało niniejszego Kodeksu.
- Zapobiegamy niewłaściwemu korzystaniu z własności firmy przez osoby trzecie.
- Natychmiast zgłaszamy wszelkie przypadki utraty, kradzieży, niewłaściwego wykorzystania, uszkodzenia lub marnotrawstwa.
- Przystajemy korzystać z aktywów firmy Thomson Reuters, które są w naszym posiadaniu lub do których mamy dostęp, i zwracamy je, odchodząc z firmy.

Globalne bezpieczeństwo w Intranecie

Bezpieczeństwo informacji w Intranecie

Przykładowe zasoby firmy Thomson Reuters obejmują:

- komputery, drukarki, kserokopiarki, skanery i monitory,
- telefony, tablety i inne urządzenia mobilne,
- własność intelektualną, jak np. oprogramowanie, licencje, nazwy marek, plany biznesowe i wynalazki,
- budynki i inne aktywa materialne,
- materiały biurowe oraz sprzęt,
- listy klientów, dostawców lub dystrybutorów oraz informacje o nich,
- notatki służbowe, notatki i inne dokumenty udostępnione przez nas lub innego partnera biznesowego.

Zaufanie jest ważne podczas kontroli

Rzetelna dokumentacja finansowa

Zarządzanie dokumentacją firmy

Zatwierdzanie umów

Współpraca z mediami, wystąpienia publiczne i korzystanie z mediów społecznościowych

Rzetelna dokumentacja finansowa

Cieszymy się zaufaniem w zakresie. . .

...prowadzenia dokumentacji zgodnie z zasadami księgowości obowiązującymi w firmie i wymogami prawnymi.

Dlaczego to takie ważne

Jesteśmy spółką notowaną na giełdzie, a nasze globalne działania wymagają od nas przestrzegania różnych zobowiązań dotyczących obrotu papierami wartościowymi i sprawozdawczości finansowej. Biorąc odpowiedzialność za to, że obsługiwana przez nas dokumentacja finansowa jest rzetelna i kompletna, oraz gwarantując to, chronimy reputację firmy i podtrzymujemy nasze zobowiązanie, by być firmą godną zaufania. Rzetelna sprawozdawczość finansowa pozwala akcjonariuszom uczciwie ocenić nasze wyniki i umożliwia zarządzanie informacjami w celu jak najskuteczniejszej dystrybucji naszych zasobów i zapobiegania naruszeniom.

Jak to realizujemy

Tworzymy na czas rzetelną, uczciwą dokumentację dla kadry zarządzającej, dyrektorów, akcjonariuszy, państwowych organów regulacyjnych i innych podmiotów. To oznacza, że:

- Bierzemy osobistą odpowiedzialność za to, aby wszystkie księgi rachunkowe i dokumentacja — w tym arkusze czasu pracy, rejestry sprzedaży i raporty wydatków — były kompletne, dokładne i udokumentowane.
- Nigdy nie fałszujemy ani nie zniekształcamy faktów związanych z jakąkolwiek transakcją, ani nie prowadzimy niezarejestrowanych, nieujawnionych lub pozaksięgowych zapisów.
- Stosujemy uzasadnioną należytą staranność podczas zatwierdzania transakcji inwestycyjnych oraz wydatków lub podpisywania dokumentów.
- Rozumiemy znaczenie kontroli wewnętrznych i konsekwentnie ich przestrzegamy.
- Podajemy na czas pełne, uczciwe, dokładne i zrozumiałe ujawniane informacje w publicznych komunikatach oraz raportach lub dokumentach składanych lub przekazywanych organom nadzoru ds. papierów wartościowych i giełdom.
- Dokonujemy płatności związanych z działalnością firmy z firmowych środków finansowych tylko, jeśli jesteśmy do tego upoważnieni przez prełożonego.
- Przygotowujemy ujawniane informacje zgodnie z mechanizmami kontroli ujawniania informacji, procedurami i innymi wewnętrznymi zasadami firmy Thomson Reuters.

Połącz kropki

Pyt. Podwykonawca poprosił nas o dokonanie płatności za swoje usługi na rzecz firmy zamiast jemu osobiście. Do tej pory zatrudnialiśmy kontrahenta w jego własnym imieniu. Czy takie postępowanie jest dozwolone?

Odp. Nie. Płatności dla dostawców i kontrahentów muszą być odpowiednio udokumentowane. Muszą również być dokładne i pełne, co obejmuje przekazywanie płatności na rzecz tej samej osoby lub firmy, którą zatrudniliśmy.

Zapłata podatku i ewidencja podatkowa

Jesteśmy zobowiązani upewniać się, że wdrażane są odpowiednie procedury mające na celu uniemożliwienie osobom działającym w imieniu firmy Thomson Reuters (w tym pracownikom, pośrednikom, kontrahentom, dostawcom usług, dystrybutorom oraz innym osobom powiązanim) świadomego pomagania w unikaniu podatku (dla nas samych oraz osób, z którymi współpracujemy) w każdym miejscu na świecie.

Unikanie podatku obejmuje przykładowo: niezarejestrowanie się jako płatnik podatku w lokalnej jurysdykcji, zaniżanie przychodu, przedstawianie kosztów niestanowiących kosztów uzyskania przychodów, wystawianie faktur na nieotrzymane usługi, umieszczanie dat wstecznych na dokumentach, umyślne niewłaściwe wycenianie aktywów lub pomaganie w przesunięciu aktywów/funduszy wiedząc, że dzięki temu możliwe będzie uniknięcie podatku.

Zgłaszanie problemów

Mamy obowiązek zgłaszania w dobrej wierze wątpliwości dotyczących kwestii finansowych. Komitet Audytu zarządu firmy Thomson Reuters ma za zadanie ułatwiać pracownikom zgłaszanie tych obaw i ustanowiła procedury dotyczące sposobu rozpatrywania skarg dotyczących rachunkowości, kontroli wewnętrznych, spraw związanych z audytem i kontroli ujawniania informacji. Należą do nich procedury dotyczące przyjmowania, przechowywania i rozpatrywania skarg, a także poufnego i anonimowego zgłaszania wątpliwości.

Ponadto, wywieranie wpływu w oszukańczy sposób, wymuszanie działań lub wprowadzanie w błąd niezależnych księgowych lub biegłych księgowych kontrolujących nasze sprawozdania finansowe, a także manipulowanie takimi osobami jest nielegalne. [Poszukaj pomocy](#), aby uzyskać więcej informacji na temat sposobu anonimowego przesyłania zgłoszeń.

[Protokół wewnętrznego raportowania i dochodzenia ws. oskarżenia o oszustwo w Intranecie](#)

Oszustwa objęte obowiązkiem zgłoszenia

Zgłaszaj wszelkiego rodzaju zaobserwowane lub podejrzewane oszustwa lub nieuczciwe działania, w tym:

- budzące wątpliwości transakcje z klientami, przedstawicielami, dostawcami lub innymi konsultantami,
- fałszerstwa lub inne modyfikacje dokumentów,
- rachunki na kwoty wyższe lub niższe niż uzgodnione ceny produktów lub usług,
- płatności przekazywane z jakiegokolwiek innego powodu niż opisano w umowie,
- płatności przekazywane przez pośredników, które różnią się od zwykłych transakcji biznesowych,
- przelewy na rachunek lub depozyty na rachunku osoby prywatnej zamiast firmy, z którą zawarliśmy umowę,
- defraudację, kradzież lub przywłaszczenie zasobów firmy lub klienta,
- ustne porozumienia z klientami lub nieupoważnione pisemne porozumienia poza oficjalną umową,
- wszelkie działania, których celem jest nieuczciwe wywieranie wpływu na płatności prowizji.

Zgłaszane problemy związane z kontrolą i księgowością

Niezwłocznie należy zgłaszać następujące skargi lub problemy:

- oszustwo lub celowe błędy podczas przygotowywania, obsługi lub weryfikacji wszelkich sprawozdań lub dokumentów finansowych firmy Thomson Reuters,
- braki w wewnętrznej kontroli księgowej lub nieprzestrzeganie jej zasad,
- fałszywe przedstawianie faktów lub składanie fałszywych oświadczeń dotyczących kontroli lub dokumentów finansowych członkowi zarządu lub księgowemu bądź przez członka zarządu lub księgowego,
- odstępstwa od pełnych i uczciwych sprawozdań dotyczących sytuacji finansowej firmy.

Zarządzanie dokumentacją firmy

Cieszymy się zaufaniem w zakresie. . .

...właściwej obsługi i usuwania dokumentacji fizycznej i elektronicznej.

Dlaczego to takie ważne

Jako firma działająca głównie w oparciu o informacje, Thomson Reuters — oprócz dokumentacji finansowej — codziennie tworzy tysiące dokumentów biznesowych. Dokumenty te muszą być tworzone, przechowywane i usuwane zgodnie ze ścisłymi wymogami prawnymi. Mając dostęp do dokumentacji w odpowiednim terminie, świadczymy lepsze usługi naszym partnerom biznesowym i unikamy ryzyka związanego z audytami, kwestiami regulacyjnymi lub sporami sądowymi. Jednocześnie dokumenty przechowywane po terminie ich usunięcia mogą stwarzać ryzyko prawne, związane z bezpieczeństwem informacji lub prywatnością, którego można uniknąć.

Jak to realizujemy

Dbamy o nasze dokumenty biznesowe, przechowujemy je, pozyskujemy i usuwamy zgodnie z obowiązującymi zasadami w zakresie zarządzania dokumentacją. To oznacza, że:

- Konsekwentnie organizujemy archiwizację, przechowywanie i pozyskiwanie informacji zapisanych w formie elektronicznej i fizycznej.
- Stosujemy odpowiednie metody przechowywania określone w wymogach prawnych, podatkowych, regulacyjnych lub operacyjnych.
- Chronimy dokumentację przed utratą, uszkodzeniem lub usunięciem.
- Zachowujemy wszystkie dokumenty związane z trwającymi lub zagrażającymi postępowaniami sądowymi lub dochodzeniami urzędowymi, chyba że biuro radcy prawnego zdecyduje inaczej.
- Utylizujemy wszelką dokumentację (elektroniczną i fizyczną) zgodnie z harmonogramami przechowywania i usuwania.

Co jest dokumentem?

Dokument to każda zapisana informacja (elektroniczna lub fizyczna) utworzona lub otrzymana i zachowana przez organizację w trakcie wypełniania zobowiązań prawnych, ze względu na wartość dla organu państwowego lub w toku transakcji biznesowej.

Niszczenie lub fałszowanie dokumentów lub wiadomości e-mail związanych z postępowaniem sądowym może być przestępstwem. W razie pytań dotyczących wątpliwości natury prawnej, czy dany dokument powinien być przechowywany, należy skontaktować się z działem zgodności z przepisami.

Aby uzyskać więcej informacji na temat tego, jak długo należy przechowywać określone kategorie dokumentacji, zapoznaj się z sekcją [Nadzór nad dokumentami i informacjami w Intranecie](#).

Połącz kropki

Pyt. Jak długo trzeba przechowywać wiadomości e-mail i inne formy komunikacji?

Odp. W przypadku, gdy wiadomość e-mail nie jest częścią dokumentacji biznesowej, zaś sama wiadomość spełniła swój cel biznesowy i nie ma obowiązku prawnego, aby ją przechowywać, należy ją usunąć. Jeśli wiadomość e-mail jest częścią dokumentacji biznesowej lub jeśli istnieje prawny lub statutowy obowiązek zachowanie jej, należy ją usunąć z osobistego konta e-mail i zapisać w odpowiedni sposób do wglądu w przyszłości (np. w folderze w chmurze związanym z dokumentem). Pracownicy objęci nakazem zabezpieczenia dokumentów powinni zawsze zachowywać wiadomości e-mail do momentu otrzymania z biura radcy prawnego informacji o wygaśnięciu nakazu.

Zatwierdzanie umów

Cieszymy się zaufaniem w zakresie. . .

...podpisywania umów lub porozumień w imieniu firmy Thomson Reuters wyłącznie, gdy jesteśmy do tego upoważnieni.

Dlaczego to takie ważne

Nieporozumienia lub błędy popełnione podczas zawierania umów mogą spowodować utratę biznesu, opóźnienia, postępowania sądowe, grzywny, a ostatecznie zaszkodzić zaufaniu, które zbudowaliśmy wśród naszych klientów i partnerów biznesowych.

Jak to realizujemy

Staramy się realizować i otrzymywać obietnice zawarte w naszych kontraktach i umowach. To oznacza, że:

- Konsultujemy się z działem zamówień (Global Services) w sprawie umów z zewnętrznymi sprzedawcami lub dostawcami i przestrzegamy zasad dotyczących zamówień.
- Zapewniamy, aby wszelkie kontrakty lub propozycje zostały dokładnie sprawdzone i zatwierdzone oraz podpisane przez odpowiednich sygnatariuszy i podmioty prawne.
- Nie oferujemy klientom ani partnerom biznesowym niezatwierdzonych, niestandardowych warunków ani nieautoryzowanych „listów towarzyszących” i nie zgadzamy się na nie.
- Zapewniamy kompletną i dokładną dokumentację umów, powiązanych zamówień i statusu klienta w aplikacjach do przetwarzania kont klientów.
- Przestrzegamy zasad regulujących zamówienia publiczne podczas dostarczania produktów i usług rządów oraz zapewniamy zgodność z zasadami dotyczącymi zgodności kontraktów rządowych z przepisami.

Zawieranie kontraktów rządowych

Przepisy prawne i regulacje dotyczące zawierania kontraktów rządowych mogą być złożone i często podlegają zmianom. Wskazówki na temat zawierania umów z organami państwowymi można znaleźć w Zasadach firmy Thomson Reuters dotyczących zgodności kontraktów rządowych z przepisami. Aby uzyskać informacje dotyczące Twojej lokalizacji i sprawdzić, czy działasz zgodnie z obowiązującymi przepisami, zasadami i normami, skonsultuj się z biurem radcy prawnego.

[Zasady zawierania umów z organami państwowymi w Intranecie](#)

[Zasady dotyczące usług globalnych w Intranecie](#)

Połącz kropki

Pyt. Dostawca przekazał fakturę na kwotę przekraczającą mój limit autoryzacji. Czy mogę rozdzielić kwotę na dwie osobne płatności, które mogę zatwierdzić?

Odp. Nie. Rozdzielanie faktury na osobne płatności tak, aby pasowały do poziomu uprawnień, jest uważane za obejście naszych wewnętrznych mechanizmów kontroli. Jeśli kwota płatności dla dostawcy przewyższa Twój poziom uprawnień, płatność musi zatwierdzić osoba zatwierdzająca z wyższym poziomem uprawnień w strukturze zarządzania.

Nieautoryzowane listy towarzyszące

Nieautoryzowane listy towarzyszące to nieujawnione, niezatwierdzone listy, wiadomości e-mail, notatki i ustne porozumienia zmieniające warunki umowy. Mogą zobowiązywać nas do czegoś, czego nie będziemy w stanie spełnić, lub nałożyć na nas niepożądaną odpowiedzialność. Mogą one obejmować:

- wcześniejsze wycofanie się lub możliwość zakończenia współpracy przez klienta przed końcem umowy,
- gwarancje osiągnięcia określonych kamieni milowych przez klienta,
- stwierdzenia bezpośrednio sprzeczne z fragmentami umowy, w tym dotyczącymi terminów płatności,
- zobowiązania do dostarczenia produktów lub usług, których firma Thomson Reuters nie jest w stanie lub nie chce dostarczyć lub świadczyć,
- oferty darmowych produktów lub usług, lub po obniżonych cenach.

Współpraca z mediami, wystąpienia publiczne i korzystanie z mediów społecznościowych

Cieszymy się zaufaniem w zakresie...

...rozmowy z mediami, uczestnictwa w wystąpieniach publicznych lub komunikacji w mediach społecznościowych w imieniu Thomson Reuters tylko wtedy, gdy jesteśmy do tego upoważnieni.

Dlaczego to takie ważne

Mamy pełną świadomość potęgi mediów i naszej odpowiedzialności za korzystanie z nich z rozsądkiem. Upubliczniane przez nas informacje mogą wpłynąć na ceny akcji, reputację i konkurencyjność naszej firmy. Możemy pomóc zadbać o to, by firma konsekwentnie przekazywała dokładne informacje odpowiednim odbiorcom i jednocześnie zachować indywidualne prawo do niezależnego publikowania informacji w mediach społecznościowych dzięki temu, że będziemy pamiętać o ryzyku i nie będziemy stwarzać wrażenia, że wypowiadamy się w imieniu firmy bez upoważnienia.

Jak to realizujemy

Autoryzowany rzecznik

Otrzymując prośby o informacje, nawet pozornie proste, spoza firmy, przekazujemy je pracownikom upoważnionym do wypowiadania się jako rzecznicy prasowi firmy we współpracy z działem komunikacji. Rzecznicy prasowi:

- obsługują zapytania od mediów, akcjonariuszy, analityków finansowych i instytucji rządowych;
- ujawniają informacje zgodnie z wymogami organów nadzoru ds. papierów wartościowych i giełd;
- zapewniają, że ujawniane informacje są rzetelne i nadają się do publicznego przekazania.

Wystąpienia publiczne i współpraca z mediami

Jeśli pracownik wygłasza przemówienie na konferencji lub wydarzeniu, uczestniczy w panelu dyskusyjnym, udziela wywiadu w mediach lub komentarza przedstawicielowi prasy, zakłada się, że wypowiada się w imieniu firmy i musi uzyskać wyraźną zgodę swojego przełożonego oraz **działu komunikacji**.

W przypadku niespodziewanego kontaktu ze strony mediów — osobiście na konferencji lub w innych okolicznościach — przed wyrażeniem zgody na rozmowę należy skonsultować się z działem komunikacji. W niektórych przypadkach może być konieczne jasne stwierdzenie, że poglądy te nie są poglądami Thomson Reuters; w takich przypadkach **dział komunikacji** może udzielić odpowiednich porad.

Jako pracownicy Thomson Reuters musimy uzyskać zgodę przed nawiązaniem kontaktu z dziennikarzami, mediami lub blogami w celu tworzenia treści do rozpowszechniania w mediach i na platformach społecznościowych, takich jak Twitter, LinkedIn, Facebook i Instagram.

Osobiste korzystanie z mediów społecznościowych i innych form komunikacji online

Jako wiodący dostawca usługi informacji gospodarczych na świecie firma Thomson Reuters docenia i wspiera niezależne korzystanie z mediów społecznościowych i komunikacji internetowej, o ile robi się to odpowiedzialnie.

To oznacza, że:

- Zachowujemy przejrzystość i pisząc o firmie Thomson Reuters, jej produktach, usługach lub branży, zawsze ujawniamy, że jesteśmy pracownikami firmy, bez względu na to, czy wypowiadamy się w imieniu firmy, czy własnym.
- Jeśli piszemy jako osoby prywatne, a istnieje jakiegokolwiek ryzyko pomyłki w tym zakresie, jasno zaznaczamy, że wyrażone poglądy są poglądami osobistymi nieodzwierciedlającymi poglądów firmy.
- Jeśli nie posiadamy upoważnienia ze strony firmy, nie ujawniamy danych poufnych lub wrażliwych informacji firmy, jej klientów, dostawców lub producentów.
- Nie omawiamy tajemnic handlowych firmy, szczegółów umów, nadchodzących premier produktów ani żadnych innych informacji zastrzeżonych.
- Postępujemy ostrożnie i zgodnie z Wytycznymi dotyczącymi mediów społecznościowych, publikując informacje na temat współpracowników, klientów, dostawców lub organizacji partnerskich.
- Nie tworzymy kanałów w mediach społecznościowych oznaczonych marką Thomson Reuters bez zgody komitetu nadzoru cyfrowego.
- Upewniamy się, że czas i wysiłek, który poświęcamy niezależnie na media społecznościowe, nie kolidują z naszymi obowiązkami zawodowymi.
- Rozważnie publikujemy informacje, nawet jeśli nie jest to związane z firmą Thomson Reuters.

Należy pamiętać, że pracowników na niektórych stanowiskach mogą obowiązywać dodatkowe zasady dotyczące mediów społecznościowych. W razie dodatkowych pytań w związku z prywatnym lub służbowym korzystaniem z mediów społecznościowych należy skontaktować się z działem komunikacji.

Wytyczne dotyczące mediów społecznościowych w Intranecie

Dział komunikacji TR

Połącz kropki

Pyt. W Internecie znajduje się artykuł zawierający nieprawidłowe stwierdzenia dotyczące usługi firmy Thomson Reuters. Czy mogę je sprostować w komentarzu do artykułu, jeśli wyraźnie zaznaczę, że wypowiadam się we własnym imieniu, a nie jako oficjalny rzecznik prasowy firmy?

Odp. Należy powiadomić o takiej sytuacji dział komunikacji. Jego pracownicy zbadają odpowiednio sprawę i w razie potrzeby zareagują. Zgodnie z ogólną zasadą powinniśmy unikać publikowania informacji na temat produktów, akcji, strategii, klientów lub konkurentów firmy Thomson Reuters, nawet jeśli próbujemy wyjaśnić nieporozumienie lub fałszywe stwierdzenia. Zarządzają tym specjaliści ds. komunikacji w naszej firmie.

Pyt. Jestem aktywnym użytkownikiem serwisów społecznościowych i mam kilka różnych kont. Czasem chcę opublikować treści zgodne z interesami firmy Thomson Reuters. Czy mogę to robić?

Odp. Przed opublikowaniem takich treści należy upewnić się, że nie ujawniają one poufnych lub niepublicznych informacji dotyczących firmy, naszych klientów, pracowników lub innych osób bądź firm, z którymi współpracujemy. Nie należy cytować ani wymieniać klientów lub współpracowników bez ich zgody. Ponadto jeśli zamieszczasz komentarze o produktach i usługach sprzedawanych przez nas lub oferowanych przez naszych konkurentów, musisz pamiętać o Zasadach zaufania i wyraźnie zaznaczyć, że jesteś pracownikiem firmy. W każdym przypadku należy wyraźnie podkreślić, że wyrażasz wszystkie opinie prywatnie, a nie w imieniu firmy Thomson Reuters. Zobacz Wytyczne dotyczące mediów społecznościowych, a w razie wątpliwości porozmawiaj najpierw ze swoim menedżerem lub osobami z działu komunikacji korporacyjnej.

Zaufanie ma znaczenie w naszych społecznościach

Odpowiedzialna, globalna korporacja

Wspieranie naszych społeczności

Udział w procesie politycznym

Odpowiedzialna, globalna korporacja

Cieszymy się zaufaniem w zakresie. . .

...poszanowania praw człowieka i środowiska, a także stawiania naszym pracownikom, klientom, dostawcom oraz innym partnerom biznesowym wymogu stosowania równie wysokich standardów jak te, które wyznaczamy sobie.

Dlaczego to takie ważne

Firma Thomson Reuters zatrudnia tysiące pracowników na całym świecie. Jako uczestnicy inicjatywy Global Compact ONZ chcemy wprowadzać pozytywne zmiany w obszarach dotyczących praw człowieka i odpowiedzialności za środowisko. Przestrzegamy Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka (UNGP) i w ramach tego zobowiązania ustanowiliśmy **Politykę praw człowieka**, która podkreśla nasze zaangażowanie i podejście do tej kwestii. Zobowiązujemy się przestrzegać wszelkich przyjętych na całym świecie praw człowieka i traktować wszystkich współpracowników z godnością i szacunkiem. Tego samego oczekujemy od naszych partnerów biznesowych. Zobowiązaliśmy się też chronić środowisko i dbać o nie, a także poszukiwać rozwiązań w zakresie zrównoważonego zaopatrzenia. Wiemy, że to duża odpowiedzialność, ale też duże możliwości. Właśnie dlatego dążymy do stymulowania innowacyjności i wydajności, udowadniając naszym partnerom, pracownikom i światu, że jesteśmy liderami, którym zależy na długoterminowym sukcesie.

[Social Impact Institute](#)

[Fundacja Thomson Reuters](#)

[Zasady inicjatywy Global Compact ONZ](#)

Jak to realizujemy

Prawa człowieka

Staramy się chronić prawa człowieka i pracowników wszędzie tam, gdzie prowadzimy działalność. To oznacza, że:

- Przestrzegamy lokalnych przepisów i praktyk prawa pracy, utrzymując własne wysokie standardy etyczne dotyczące traktowania pracowników.
- Nie godzimy się na pracę przymusową ani zatrudnianie dzieci i nie angażujemy się w handel ludźmi ani niewolnictwo.
- Nie akceptujemy przypadków naruszania praw człowieka.
- Zatrudniamy pracowników na podstawie wykazanego doświadczenia zawodowego lub relacji z niezależnymi podwykonawcami zgodnie z miejscowymi przepisami prawa.
- Przekazujemy pracownikom jasne informacje o wynagrodzeniach i świadczeniach pracowniczych przed ich zatrudnieniem.
- Zapewniamy zgodność stawek i świadczeń z obowiązującymi przepisami.
- Szanujemy prawa pracowników do swobodnego zrzeszania się, tworzenia związków zawodowych lub rad pracowniczych i wstępowania do nich oraz uczestniczenia w negocjacjach układów zbiorowych zgodnie z miejscowym prawem.
- Współpracujemy z dostawcami i innymi partnerami, którzy zachowują wysokie standardy jakości i zobowiązali się działać zgodnie z podobnymi normami etycznymi.

Jeśli sądzisz, że w jednym z naszych miejsc pracy nastąpiło naruszenie standardów dotyczących praw człowieka lub jeden z naszych partnerów biznesowych jest w nie zaangażowany, skontaktuj się ze swoim menedżerem, działem personalnym lub działem zgodności z przepisami. Możesz też to zgłosić anonimowo za pośrednictwem [infolinii ds. etyki](#).

[Polityka praw człowieka](#)

[Kodeks etyczny łańcucha dostaw](#)

[Ustawa o współczesnym niewolnictwie — deklaracja przejrzystości](#)

Odpowiedzialny proces zaopatrzenia i Kodeks etyczny łańcucha dostaw

Aktywnie poszukujemy dostawców, którzy mają takie jak my standardy etyczne i dążą do stosowania ekologicznych, zrównoważonych praktyk. To oznacza, że:

- Przeprowadzamy analizę due diligence zewnętrznych dostawców, partnerów i innych stron trzecich działających w naszym imieniu.
- W procesie wyboru dostawców uwzględniamy takie czynniki jak korzystanie z energii odnawialnej, kontrola zanieczyszczeń i zrównoważony rozwój.
- Poszukujemy zróżnicowanego łańcucha dostaw obejmującego bazy pracowników, klientów i partnerów na całym świecie.
- Uwrażliwiamy potencjalnych i bieżących dostawców na istnienie naszego Kodeksu etycznego łańcucha dostaw i zachęcamy do jego przestrzegania.

[Kodeks etyczny łańcucha dostaw](#)

[Ustawa o współczesnym niewolnictwie — deklaracja przejrzystości](#)

Odpowiedzialność za środowisko naturalne

Dążymy do ograniczenia wpływu naszych działań na środowisko naturalne. Zarządzając zasobami i poszukując zrównoważonych rozwiązań, możemy zapewnić lepszą przyszłość dla wszystkich. To oznacza, że:

- Postępujemy zgodnie ze wszystkimi stosownymi przepisami i regulacjami, spełniając lub przekraczając ich wymagania.
- Znamy i stosujemy wszystkie obowiązujące w firmie zasady i procedury mające na celu zapewnienie bezpieczeństwa środowiska i wydajnego wykorzystania zasobów.
- Rozumiemy potencjalne zagrożenia oraz praktyki bezpiecznego postępowania z wszelkimi niebezpiecznymi i/lub podlegającymi regulacjom materiałami przed udostępnieniem ich na naszych stanowiskach pracy.
- Szukamy sposobności, aby wspierać ochronę środowiska i recykling na stanowiskach pracy.
- Przejmujemy osobistą odpowiedzialność za znajdowanie nowych sposobów tworzenia bardziej zrównoważonych miejsc pracy.
- Więcej informacji na temat naszych wysiłków na rzecz zrównoważonego rozwoju można znaleźć w dokumencie [Social Impact Report](#).

Skontaktuj się z [Globalnym kierownictwem ds. nieruchomości i obiektów](#), jeśli masz jakiegokolwiek wątpliwości związane z bezpieczeństwem środowiska lub jeśli masz pomysły, jak zwiększyć nasz zrównoważony rozwój lub jeszcze bardziej wzmocnić nasze wysiłki na rzecz ochrony środowiska.

[Zasady BHP i ochrony środowiska w Intranecie](#)

Wspieranie naszych społeczności

Cieszymy się zaufaniem w zakresie. . .

...wspierania społeczności, w których żyjemy i pracujemy poprzez inwestowanie w ludzi i projekty, które wywierają pozytywny wpływ.

Dlaczego to takie ważne

Firma Thomson Reuters prowadzi działalność na całym świecie, polegając na wsparciu uzyskanemu dzięki lokalnym relacjom i zasobom. Poprawiając warunki życia społeczności, możemy zmienić na lepsze życie naszych obecnych i przyszłych pracowników oraz klientów. Wspierając szlachetne cele oraz zachęcając do współpracy i otwartej komunikacji, możemy pomóc naszym społecznościom rozwijać się i osiągać sukcesy razem z nami.

Jak to realizujemy

Pomagamy pracownikom i partnerom wspierać nasze społeczności i zachęcamy do działalności charytatywnej. To oznacza, że:

- Poznajemy problemy członków społeczności i wspólnie szukamy rozwiązań.
- Łączymy pracowników firmy Thomson Reuters ze sprawdzonymi i zatwierdzonymi organizacjami charytatywnymi w celach dobroczynnych.
- Oferujemy wszystkim etatowym pracownikom płatny czas wolny przeznaczony na wolontariat zgodnie z regionalnymi i innymi zasadami regulującymi tę dziedzinę.
- Sprawdzamy, czy wszystkie darowizny rzeczowe, np. w postaci sprzętu i produktów, zostały zatwierdzone przez nasz dział podatkowy i finansowy.

- Oferujemy program firmowych zbiórek, który dopasowuje kwalifikujące się osobiste darowizny charytatywne pracowników na sprawdzone i zatwierdzone cele.
- Oferujemy pracownikom program nagród dla wolontariuszy, którzy poświęcają ponad 20 godzin rocznie na wolontariat na rzecz zweryfikowanych i zatwierdzonych celów.
- Przekazujemy darowizny w imieniu firmy Thomson Reuters wyłącznie na cele charytatywne i organizacjom, które zostały zatwierdzone w programie My Giving i przestrzegają naszych wytycznych programowych.

Jeśli masz sprawę społeczną lub wydarzenie, które uważasz, że firma może być zainteresowana wsparciem, skontaktuj się z [Social Impact Institute](#) i zapoznaj się z [Wytycznymi programu MyGiving w Intranecie](#).

Udział w procesie politycznym

Cieszymy się zaufaniem w zakresie. . .

...wspierania i poszanowania prawa jednostek do uczestnictwa w działaniach politycznych przy jednoczesnym oddzieleniu firmy Thomson Reuters od wszelkiej działalności politycznej.

Dlaczego to takie ważne

Proces polityczny może być skutecznym sposobem na wprowadzenie pozytywnych zmian na świecie. Zasady regulujące dotacje firm na cele polityczne są jednak surowe w większości krajów, w których firma Thomson Reuters prowadzi działalność. Dlatego musimy dbać o to, aby nie była ona pomyłkowo kojarzona z żadnym ugrupowaniem politycznym ani żadną działalnością polityczną. Jest to szczególnie ważne w kontekście naszych działań informacyjnych, względem których nasze [zasady zaufania](#) nakazują nam pozostać wolnymi od politycznych uprzedzeń, zarówno w wymiarze powierzchownym, jak i w praktyce. Tak jak zasady zaufania mają zastosowanie do wszystkich pracowników Thomson Reuters, a nie tylko do dziennikarzy, tak samo wszyscy jesteśmy zobowiązani do zapewnienia, aby firma nie była niewłaściwie wiązana z jakąkolwiek konkretną grupą lub działalnością polityczną.

Jak to realizujemy

Mimo że firma Thomson Reuters zachęca pracowników do odpowiedzialnego uczestniczenia w polityce i sprawach społecznych, nie wspiera żadnego kandydata ani ugrupowania politycznego, żadnej partii politycznej ani religii (czyli żadnej „sprawy politycznej”). Oznacza to, że firma:

- Nie wspiera finansowo żadnej sprawy politycznej jako firma.
- Nie wymaga od pracowników finansowania, wspierania żadnej sprawy ani występowania przeciwko jakiegokolwiek sprawie.
- Nie wyraża preferencji ani poparcia, bezpośrednio ani pośrednio, dla żadnej sprawy politycznej ani nie zajmuje stanowiska w międzynarodowych konfliktach lub sporach.
- Dbą o to, by firma i jej działalność nie była kojarzona z żadną sprawą polityczną ani z konkretną stroną w jakimkolwiek sporze.
- Uzyskuje zgodę działu zgodności z przepisami przed zajęciem stanowiska w organizacji zewnętrznej, np. przystąpieniem do konsorcjum biznesowego w celu wsparcia konkretnej inicjatywy.

Działalność lobbingsowa

Czasami możemy omawiać z urzędnikami państwowymi różne kwestie i tematy, które mogą mieć wpływ na naszą firmę, organy regulacyjne i polityków. Gdy takie rozmowy koncentrują się na

potencjalnym wpływie proponowanych przepisów prawa, zasad lub regulacji na naszą firmę, przestrzegamy Zasad zaufania i uzyskujemy zgodę działu zgodności z przepisami, zanim zajmimy stanowisko w sprawie potencjalnych rozwiązań prawnych, zasad, programów lub stanowisk federalnego, stanowego lub lokalnego rządu. Jeśli zajmujemy stanowisko, musimy przestrzegać obowiązujących przepisów prawa, ograniczeń i regulacji dotyczących lobbingu. Nie będziemy przekazywać urzędnikowi państwowemu żadnych korzyści majątkowych, w tym prezentów czy darowizn na kampanię polityczną, bez uzyskania uprzedniej zgody od działu zgodności z przepisami, ani też nie będziemy łączyć żadnych korzyści majątkowych z oficjalnym działaniem urzędnika państwowego.

Nie będziemy przekazywać urzędnikowi państwowemu żadnych korzyści majątkowych, w tym prezentów czy darowizn na kampanię polityczną, bez uzyskania uprzedniej zgody od działu zgodności z przepisami, ani też nie będziemy łączyć żadnych korzyści majątkowych z oficjalnym działaniem urzędnika państwowego.

Niezależność od interesów zagranicznych rządów

W Stanach Zjednoczonych nie podlegamy pod zapisy ustawy o rejestracji przedstawicieli obcych rządów (ang. Foreign Agents Registration Act, FARA), ponieważ angażujemy się wyłącznie w działania wspierające transakcje komercyjne firmy Thomson Reuters i nie promujemy w sposób bezpośredni publicznych lub politycznych interesów zagranicznego rządu lub zagranicznej partii politycznej. Naszymi działaniami politycznymi podejmowanymi przez naszą firmę lub osoby indywidualne w żadnym wypadku nie kieruje zagraniczny rząd lub zagraniczna partia polityczna. Jeżeli będziemy prowadzić działania o charakterze politycznym w Stanach Zjednoczonych, działania takie będą dozwolone wyłącznie w zakresie, w jakim będą wspierać komercyjne, przemysłowe lub finansowe działania firmy Thomson Reuters podejmowane w dobrej wierze. Z tego względu interesy naszych interesariuszy niebędących obywatelami Stanów Zjednoczonych będziemy reprezentować wyłącznie poprzez autoryzowane prywatne i niepolityczne działania mające związek z naszymi interesami komercyjnymi bądź poprzez inne działania, które zasadniczo nie służą żadnym interesom zagranicznym.

Osobista działalność polityczna

Jeśli planujemy osobiście zajmować lub ubiegać się o urząd publiczny, dokładamy starań, aby w tych działaniach oddzielić się od firmy Thomson Reuters. To oznacza, że:

- Informujemy dział zgodności z przepisami o planach ubiegania się o urząd i nie bierzemy udziału w żadnych działaniach politycznych dotyczących firmy Thomson Reuters.
- Nie wywieramy nacisku ani wpływu w związku z naszą osobistą działalnością polityczną na współpracowników, klientów lub partnerów biznesowych, których znamy dzięki pracy w firmie Thomson Reuters.
- Nie zwracamy wydatków poniesionych przez pracowników ani nie zwiększamy wynagrodzeń w celu zrekompensowania ich osobistych datków na cele polityczne
- Przestrzegamy przepisów w tych stanach i krajach, gdzie obowiązuje ograniczenie zaangażowania politycznego pracowników oraz członków ich rodzin.
- Szczególnie wyraźnie podkreślamy, że nasza działalność polityczna i wyrażane poglądy polityczne mają charakter prywatny i nie dotyczą firmy Thomson Reuters — zwłaszcza, jeśli nasze przedsiębiorstwo współpracuje z podmiotem rządowym.

Dodatkowe zasady

Należy pamiętać, że pracownikom na niektórych stanowiskach obowiązują dodatkowe zasady dotyczące działalności lobbingowej i osobistej działalności politycznej.

Poszukaj pomocy: przydatne informacje kontaktowe

Ogólne dane kontaktowe w razie zapytań podmiotów zewnętrznych (w tym dotyczących relacji inwestorskich i relacji z mediami) <https://www.thomsonreuters.com/en/contact-us.html>

Przedstawiciele działu personalnego, biura radcy prawnego (GCO) i działu komunikacji.

Jeśli nie wiesz, jak skontaktować się z lokalnym przedstawicielem działu personalnego, prawnikiem w GCO obsługującym Twój zakład pracy lub lokalnym przedstawicielem działu komunikacji, zapoznaj się z poniższą listą. Informacje kontaktowe oraz dodatkowe zasady i procedury można także znaleźć w sekcji „Zasoby” w Intranecie Thomson Reuters.

Kodeks postępowania i etyki w biznesie

TR.com: <https://ir.thomsonreuters.com/corporate-governance/code-conduct>

Intranet TR: <https://trten.sharepoint.com/sites/intr-code-of-business-conduct-and-ethics>

Infolinia ds. etyki

Formularz internetowy:
<http://www.thomsonreuters.ethicspoint.com>



Intranet TR:
<https://trten.sharepoint.com/sites/intr-business-conduct-and-ethics-hotline>

+1.877.373.8837 (poza USA i Kanadą należy wybrać najpierw krajowy numer dostępu, aby dzwonić bez dodatkowych opłat)

Biuro radcy prawnego — Legal Front Door

<https://trten.sharepoint.com/sites/intr-general-counsel>

Dział zgodności z przepisami

echelp@thomsonreuters.com

Nadzór nad dokumentami i informacjami

echelp@thomsonreuters.com

Biuro ochrony prywatności

privacy.enquiries@thomsonreuters.com

Dział ds. zgodności z przepisami i audytów

corporatecompliance@thomsonreuters.com

Etyka + Standardy Reuters

Reuters.Ethics@thomsonreuters.com

Dane kontaktowe działu personalnego dla pracowników i menedżerów

<https://trten.sharepoint.com/sites/intr-hr>

Dział bezpieczeństwa globalnego

<https://trten.sharepoint.com/sites/intr-global-real-estate/SitePages/Global-Security.aspx>

Centrum bezpieczeństwa operacji (SOC) dla sytuacji zagrożenia bezpieczeństwa

SecurityOps@thomsonreuters.com

+1 651 848 8835

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

Ochrona środowiska i BHP

tr.ehs@thomsonreuters.com

Globalny dział obsługi TR

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

Zarządzanie ryzykiem i bezpieczeństwem

informacji (ISRM) security@thomsonreuters.com

Dział komunikacji TR

MediaRelations@thomsonreuters.com

Nota prawna

Niniejszy Kodeks służy jako punkt odniesienia dla pracowników. Firma Thomson Reuters zastrzega sobie prawo do zmiany, zawieszenia lub unieważnienia niniejszego Kodeksu oraz wszelkich zasad, procedur i programów w całości lub w części w dowolnym momencie i bez wcześniejszego uprzedzenia. Firma Thomson Reuters zastrzega sobie również prawo do interpretacji niniejszego Kodeksu i niniejszych zasad według własnego uznania, jak uważa za stosowne.

Kodeks ani żadne ustne lub pisemne oświadczenia złożone przez pracowników firmy Thomson Reuters nie nadają im żadnych praw, przywilejów ani korzyści, nie uprawniają do kontynuacji zatrudnienia w firmie Thomson Reuters, nie określają warunków zatrudnienia ani nie tworzą żadnego rodzaju bezpośredniej lub dorozumianej umowy o pracę między pracownikami a firmą Thomson Reuters. Ponadto wszyscy pracownicy powinni rozumieć, że niniejszy Kodeks nie zmienia ich stosunku pracy niesformalizowanego lub regulowanego pisemną umową.

Wersja niniejszego Kodeksu znajdująca się w witrynie www.thomsonreuters.com może być bardziej aktualna i w przypadku rozbieżności między wersją w formie papierowej, poprzednimi wersjami i wersją opublikowaną online zastępuje wszelkie egzemplarze papierowe lub wcześniejsze wersje.

Thomson Reuters

www.thomsonreuters.com