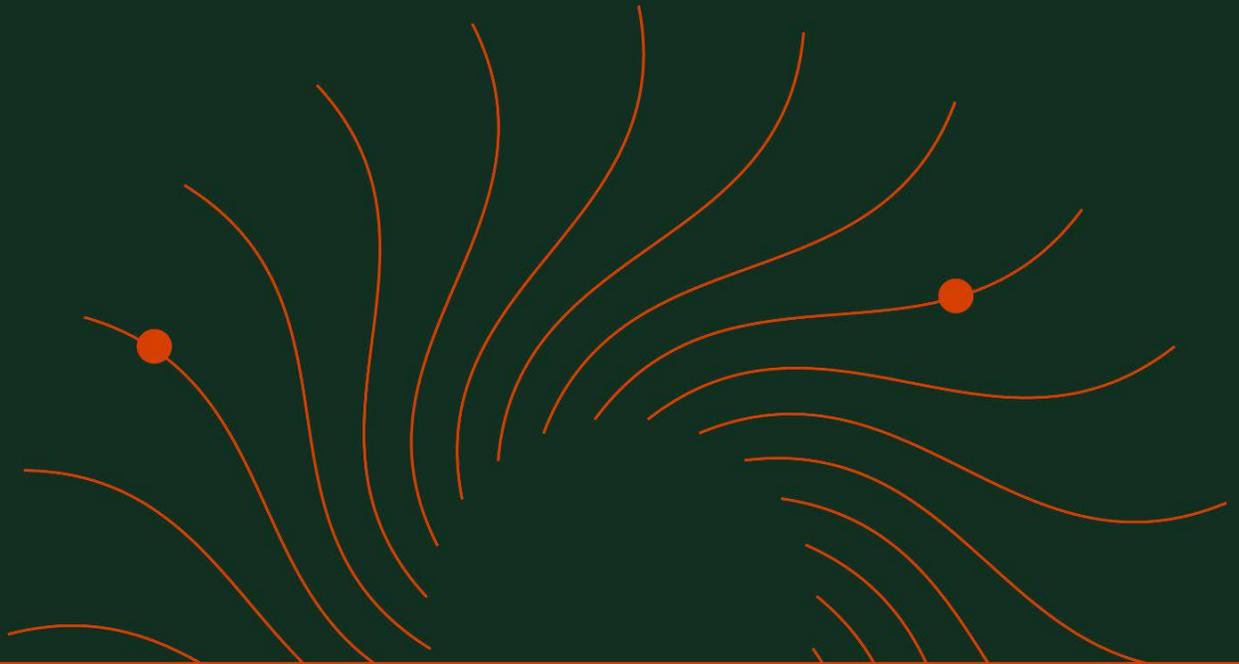


مدونة قواعد السلوك والأخلاقيات المهنية

2025



المحتويات

IV. الثقة مهمة في الأصول والمعلومات 21

- 21 الاستخدام المسؤول للذكاء الاصطناعي
- 21 مبادئ أخلاقيات استخدام البيانات والذكاء الاصطناعي
- 22 احترام الملكية الفكرية.
- 22 حقوق الملكية الفكرية للآخرين
- 23 المعلومات التنافسية
- 24 حماية المعلومات السرية وخصوصية البيانات
- 24 المعلومات السرية
- 25 حماية البيانات والخصوصية
- 25 استخدام المعلومات السرية والبيانات الأخرى وحمايتها
- 26 التداول بناءً على معلومات داخلية
- 27 استخدام المعلومات وأنظمة الاتصالات بطريقة مسؤولة
- 28 حماية الأصول.

V. الثقة مهمة في الضوابط 29

- 29 السجلات المالية الدقيقة.
- 29 مدفوعات الضرائب والسجلات
- 30 الإبلاغ عن المخاوف
- 30 إدارة السجلات.
- 32 سلطة إبرام العقود
- التفاعل مع وسائل الإعلام ووسائل التواصل الاجتماعي
- 33 والتحدث أمام الجمهور
- 33 المتحدث الرسمي المفوض
- 33 التحدث أمام الجمهور والتفاعل مع وسائل الإعلام
- 33 الاستخدام الشخصي لوسائل التواصل الاجتماعي
- 34 وغيرها من الاتصالات عبر الإنترنت

VI. الثقة مهمة في المجتمعات 35

- التصرف كشركة عالمية تؤدي دورها في خدمة المجتمع
- 35 على نحو مسؤول.
- 35 حقوق الإنسان
- مدونة أخلاقيات البحث عن مصادر بطريقة مسؤولة
- 36 وسلسلة التوريد.
- 36 المسؤولية البيئية.
- 36 المساهمة في مجتمعاتنا.
- 37 المشاركة في العملية السياسية.
- 37 كسب التأييد
- 38 الاستقلال عن مصالح الحكومة الأجنبية
- 38 النشاط السياسي الشخصي

طلب المساعدة 39

إشعار قانوني 40

رسالة من ستيف هاسكر، الرئيس التنفيذي..... 3

I. الثقة مهمة في THOMSON REUTERS 4

- 4 مدونتنا
- 4 مدونة عالمية
- 4 الكيانات الخاضعة للتنظيم
- 4 صحفيو Reuters
- 4 مسؤولياتنا
- 4 المساءلة للجميع
- 5 مسؤوليات القادة والمديرين
- 5 التحدث بصراحة وطلب المساعدة
- 5 إخفاء الهوية والسرية
- 6 حظر الانتقام
- 6 التحقيقات
- 6 العمليات العادلة والإجراءات التأديبية
- 6 ثقافتنا
- 6 مبادئ الثقة
- 7 الغرض
- 7 القيم

II. الثقة مهمة لموظفينا 8

- 8 توفير فرص متكافئة
- 8 تبني الشمول والانتماء
- 9 تعزيز مكان عمل قائم على الاحترام
- 9 مكافحة التمييز
- 9 التحرش والمضايقة
- 10 الإبلاغ للوصول إلى أماكن عمل آمنة
- 10 الحفاظ على أماكن عمل آمنة ومطمئنة وصحية
- 10 الصحة والسلامة
- 11 الأمان
- 11 التهديدات والعنف والأسلحة في مكان العمل
- 12 المخدرات والكحول

III. الثقة مهمة في السوق 13

- 13 الاعتراف بتضارب المصالح وتجنبه
- 13 فرص الشركات
- 13 الأقارب والأصدقاء
- 14 الانضمام إلى مجلس إدارة شركة أخرى
- 14 التوظيف الخارجي
- 14 ممارسة القانون بالنيابة عن Thomson Reuters
- 15 تضارب المصالح على المستوى المؤسسي
- 16 التعامل بنزاهة وأمانة
- 16 التعامل بنزاهة
- 16 المنافسة ومكافحة الاحتكار
- 17 العمل في أسواقنا العالمية
- 17 مكافحة الرشوة ومكافحة الفساد
- 19 الهدايا والترفيه
- 20 العقوبات والحظر وضوابط التصدير
- 20 مكافحة غسل الأموال



رسالة من ستيف هاسكر، الرئيس التنفيذي

زملائي الأعزاء،

على مدار أكثر من 150 عامًا، تأسست Thomson Reuters على إرث من النزاهة والأداء. فالثقة تمثل حجر الأساس لهويتنا؛ إذ تعزز العلاقات الهادفة مع عملائنا وتحدد تصرفاتنا على المستويين الفردي والجماعي.

بينما نتعامل مع تعقيدات مجال عملنا ونسعى جاهدين إلى تحقيق التميز المستمر، تمثل مدونة قواعد السلوك والأخلاقيات المهنية لدينا مرجعًا عمليًا يؤكد على قيمنا ومبادئنا، ويوجه كيفية تفاعلنا مع عملائنا وشركاء أعمالنا وزملائنا والمجتمعات التي نعمل ونعيش فيها. فهي تساعدنا على تلبية التوقعات العالية وتعزيز الابتكار وضمان النجاح في الحاضر والمستقبل.

من خلال الالتزام بمدونتنا ومبادئ الثقة، فإننا نتمسك بالقيم التي جعلت من Thomson Reuters شركة رائدة في مجال عملنا. وإذا اشتبهنا في أي سوء سلوك، فيجب أن نتحلى بالثقة للإبلاغ به دون خوف من التعرض للانتقام، وذلك إلى المشرفين أو قسم الموارد البشرية أو كبير مسؤولي المخاطر والامتثال لدينا أو عبر الخط الساخن للأخلاقيات.

فلنواصل التصرف بنزاهة وتعزيز الابتكار وبناء الثقة مع عملائنا وفي ما بيننا. هذه الطريقة التي سنتنافس بها لنفوز ونثبت أننا أقوى معًا. شكرًا لك على التزامك بالتميز وتجسيدك للمبادئ التي تحدد هوية شركتنا.

مع أطيب التحيات،

ستيف هاسكر

الرئيس والمدير التنفيذي
Thomson Reuters

1. الثقة مهمة في Thomson Reuters

مدونتنا

تنطبق مدونة قواعد السلوك والأخلاقيات المهنية (المدونة) الخاصة بشركة Thomson Reuters على جميع الموظفين والمسؤولين والمديرين في شركة Thomson Reuters Corporation والشركات التابعة لنا التي نمتلك غالبيتها أو نسيطر عليها، وكذلك على المستشارين والمقاولين والموظفين المؤقتين. وينبغي تعريف أي جهات خارجية أو وكلاء (مثل شركاء الأعمال) يتصرفون نيابة عنا أو يؤدون خدمات لنا بضرورة التزامهم بالامتثال للمدونة.

مدونة عالمية

تعمل Thomson Reuters في ظل مجموعة واسعة من القوانين واللوائح، حيث لديها آلاف من الموظفين في جميع أنحاء العالم. أينما نعمل، لن تتغير قيمنا ومبادئ الثقة لدينا. وتؤكد هذه المدونة على تلك القيم والمبادئ وتساعد على توجيه كيفية تفاعلنا مع عملائنا وشركاء الأعمال (مثل الموزعين والموردين والوكلاء وما إلى ذلك) وزملائنا والمجتمعات التي نعمل ونعيش فيها. تمثل المدونة أيضاً مرجعاً للتحقق من السياسات وتوجيه القرارات ومساعدة الموظفين وغيرهم على فهم طريقة تحديد توقيت وكيفية طلب المساعدة.

تسري المدونة في جميع البلاد التي نزاول أعمالنا بها. إذا تعارضت المدونة في أي وقت مع القوانين المحلية و/أو السياسات التكميلية التي تنطبق على وظيفتنا، فيجب علينا الامتثال للمتطلب الأكثر تقييداً. إذا كانت لدى أي منا أسئلة حول كيفية تطبيق المدونة، فيجب علينا طلب المساعدة.

الكيانات الخاضعة للتنظيم

يمكن أن تكون للكيانات الخاضعة للتنظيم داخل Thomson Reuters سياساتها وإجراءاتها الخاصة التي تسري على الموظفين الذين يعملون بالنيابة عنها. ودائماً ما تكون الأولوية لتلك السياسات على سياسات Thomson Reuters التي تتناول الموضوع نفسه. يمكن طلب المساعدة للحصول على مزيد من المعلومات.

الإعفاء

في الظروف غير العادية التي تعتقد خلالها أنك قد تحتاج إلى الإعفاء من الالتزام بحكم معين في المدونة، يجب عليك التواصل مع المسؤول القانوني الرئيسي لدى شركة Thomson Reuters. لا يجوز منح أي تنازل للموظفين أو المديرين التنفيذيين إلا من قِبل مجلس إدارة Thomson Reuters أو لجنة مجلس الإدارة وسيتم الكشف عنه من قِبل الشركة إلى الحد الذي يقتضيه القانون أو اللوائح أو متطلبات البورصة.

صحفيو Reuters

نظراً إلى طبيعة عملهم، فإن الصحفيين في Reuters لديهم سياسات تكون في بعض الحالات أكثر تقييداً من السياسات العامة للشركة (مثل تلك المتعلقة بالنشاط السياسي الشخصي)، وفي بعض الحالات قد تكون أقل تقييداً (مثل الإبلاغ عما قد يكون سرياً بالنسبة إلى جهة خارجية). تجب على الصحفيين في Reuters مراجعة دليل الصحافة وطلب المساعدة للحصول على مزيد من المعلومات.

مسؤولياتنا

المساءلة للجميع

المساءلة للجميع يتحمل جميع موظفي Thomson Reuters مسؤولية الالتزام، وحث الآخرين على الالتزام، بالسياسات والمعايير الأخلاقية العالية الموضحة في هذه المدونة. وهذا يعني أنه من المتوقع من كل واحد منا أن يقرأ التزاماتنا بالامتثال للمدونة ويفهمها، إضافةً إلى أي مواد تكميلية قد تنطبق علينا، ويتصرف وفقاً لذلك. إذا لم تكن متأكدًا من أي جزء من المدونة أو المواد الإضافية أو كيفية الوصول إليها، فيرجى طلب المساعدة.

- تعرّف على القوانين والقواعد واللوائح والسياسات التي تنطبق على مناصبنا المحددة وفهمها والالتزام بها
- يمكن طلب المساعدة إذا كانت لدينا أسئلة حول تطبيق أي قانون أو قاعدة أو لائحة أو سياسة أو تفسيرها
- التحدّث بصراحة إذا رأينا أو اشتبهنا في سلوك أو انتهاك غير أخلاقي، سواء للقوانين أو السياسات أو هذه المدونة
- استكمال تدريب الامتثال الإلزامي
- احترام العادات المحلية للبلدان التي نعمل فيها، طالما أن ذلك لا ينتهك القوانين أو هذه المدونة
- استكمال التدريب الإلزامي للمدونة، والإقرار بأننا قد قرأنا هذه المدونة ونفهم التزاماتنا بالامتثال لها

قد تُتخذ إجراءات تأديبية، تصل إلى الفصل من العمل و/أو اتخاذ إجراءات قانونية، نتيجة أي عدم امتثال للقوانين، أو القواعد، أو اللوائح التي تنطبق على كل واحد منا، أو مدونتنا، أو أي سياسة أو متطلبات أخرى لشركة Thomson Reuters.

مسؤوليات القادة والمديرين

المديرون

نحن نحمل المديرين (بمن في ذلك المشرفون) إلى مستوى أعلى، ونطلب منهم تصعيد، أو معالجة، أي سلوك غير لائق يعلمون بشأنه في مكان العمل، حتى لو كانوا على علم به بشكل غير مباشر أو لم يتلقوا شكوى محددة حول السلوك.

يُتوقع من القادة والمديرين في Thomson Reuters أن يلزموا أنفسهم بالمعايير العالية نفسها التي يطالبون بها فريقهم. يؤدي القادة دورًا أساسيًا في بناء ثقافة الشفافية والتواصل المفتوح والثقة التي تمتد من الزملاء إلى العملاء إلى شركاء الأعمال الخارجيين. وللمساعدة على تحقيق ذلك، يتعين على القادة:

- الاستماع واتخاذ الإجراءات عندما يُبلغ أعضاء الفريق عن مخاوف - سواء كانت كبيرة أم صغيرة
- معرفة القوانين والقواعد واللوائح والسياسات التي تنطبق على فريقهم
- تسليط الضوء على القرارات التي تحترم قيمتنا ونجاحنا على المدى الطويل وتفضله على النجاح على المدى القصير وإقرارها
- إظهار المساءلة والاستعداد للاستماع إلى كل وجهات النظر
- تخصيص وقت لمناقشة أهمية الأخلاقيات والامتثال بانتظام مع فريقهم وتصعيد قضايا الامتثال على النحو المناسب
- تشجيع الزملاء الآخرين على استخدام الخط الساخن لقواعد السلوك والأخلاقيات المهنية (الخط الساخن للأخلاقيات) أو التواصل مع مديرهم أو قسم الموارد البشرية أو عبر ECHelp@thomsonreuters.com للحصول على المساعدة عند ظهور المشكلات أو الأسئلة والتعليق بالسرعة والصراحة في الإبلاغ بأي سلوك غير أخلاقي أو غير قانوني أو أي قضايا تتعلق بالامتثال

التحدث بصراحة وطلب المساعدة

نتحمل جميعًا مسؤولية الإبلاغ عن السلوك غير الأخلاقي أو غير القانوني أو إذا كنا نعتقد بشكل معقول أنه قد حدث انتهاك لهذه المدونة. إن استعدادنا **لطلب المساعدة** ووصف حالة بدقة وصدق في الوقت المناسب هو أمر بالغ الأهمية. تقدر شركة Thomson Reuters قيمة التواصل المفتوح.

نشجعك على طرح الأسئلة و**طلب المساعدة** عندما يكون لديك أي مخاوف. تحدث بصراحة حتى إذا لم تكن متأكدًا من حدوث مشكلة ما. لديك العديد من الخيارات للقيام بذلك: مديرك أو قسم الموارد البشرية أو مكتب المستشار العام أو ECHelp@thomsonreuters.com أو **الخط الساخن للأخلاقيات**.



رمز الاستجابة
السرعة للخط الساخن
للأخلاقيات

إخفاء الهوية والسرية

قد تكون ثمة أوقات لا تشعر فيها بالارتياح للتواصل مع مديرك مباشرة بشأن مشكلة ما (على سبيل المثال، إذا كانت المشكلة تتعلق بمديرك)، يمكنك الاتصال بالخط الساخن لقواعد السلوك والأخلاقيات المهنية من خلال تسجيل الدخول إلى <https://www.compliance-hotline.com/ThomsonReuters.jsp> حيث ستجد تعليمات للإبلاغ عن طريق الهاتف أو موقع الويب.

يخضع الخط الساخن للأخلاقيات لإدارة جهة خارجية مستقلة وهو متاح لك على مدار 24 ساعة طوال أيام الأسبوع. يمكنك إرسال بلاغ من دون الإفصاح عن هويتك إذا اخترت ذلك. بعد الإبلاغ عن سؤالك أو مخاوفك، سنتمكن من إعادة تسجيل الدخول وتلقي تحديثات الحالة المتعلقة بإبلاغك. سيتم الحفاظ على السرية إلى أقصى حد ممكن، ولن تتم مشاركة المعلومات إلا على أساس الحاجة إلى المعرفة.

الإبلاغ عن الاحتيال أو الاحتيال المشتبه فيه

إبلاغ قسم التدقيق الداخلي بالأنشطة الاحتيالية المشتبه فيها من قبل الموظفين الحاليين أو السابقين أو المديرين أو المسؤولين أو المقاولين أو الجهات الخارجية.

إضافة إلى ذلك، ينبغي إبلاغ قسم التدقيق الداخلي بمحاولات التأثير غير الملائمة في المدققين الخارجيين.

في بعض البلدان، تقيد القوانين واللوائح المحلية أنواع التقارير التي يمكن تقديمها من خلال الخط الساخن للأخلاقيات أو قد تتطلب الموافقة على الكشف عن هويتك. إذا كنت في بلد من هذا القبيل وتحاول تقديم بلاغ، فاطلب المساعدة أو زُر موارد الخط الساخن للأخلاقيات.

لا يوجد في المدونة ما يمنعك من الإبلاغ بالانتهاكات المحتملة للقانون إلى وكالة حكومية وطنية أو فيدرالية أو محلية أو تابعة لولاية، أو المشاركة في تحقيق تجريه هذه الجهات، بما في ذلك المؤسسات ذاتية التنظيم المعترف بها بموجب القانون المعمول به.

حظر الانتقام

تحظر Thomson Reuters الانتقام من أي شخص يستفسر أو يبلغ عن ادعاء بحسن نية أو يشارك بصدق في تحقيق ما. لا تعني "حسن النية" أنك على حق أو أن لديك دليلاً قاطعاً، بل تعني فقط أن لديك اعتقاداً معقولاً في حقيقة ما تبلغ عنه ودقته. إذا كنت تعرف أن شخصاً ما يتخذ إجراء انتقامياً ضدك أو يخطط للانتقام منك أو من شخص آخر أو تشتبه في ذلك، فيجب طلب المساعدة.

التحقيقات

سنُجرى التحقيقات على وجه السرعة وبصورة دقيقة، مع الحفاظ على السرية إلى أقصى حد ممكن. سيتولى قسم الموارد البشرية أو مكتب المستشار العام أو قسم التدقيق الداخلي الحفاظ على المعلومات المتعلقة بالشكاوى والبلاغات، حسب الاقتضاء. ستحتفظ الإدارة المعنية بالسجلات التي تشمل أيًا من هذه التقارير أو الشكاوى، وتتبع استلامها والتحقيق فيها وحلها.

العمليات العادلة والإجراءات التأديبية

سوف تبذل كل الجهود المعقولة لتحديد الحقائق ذات الصلة وراء أي انتهاك يبلغ عنه ودفع التحقيق للوصول إلى نتيجة في الوقت المناسب. إذا أصبحت طرفاً في تحقيق، فأنت ملزم بالتعاون.

وقد يؤدي عدم التعاون مع التحقيق إلى اتخاذ إجراءات تأديبية تصل إلى إنهاء العمل و/أو اتخاذ إجراءات قانونية. ويشمل عدم التعاون ما يأتي:

- تقديم معلومات خطأ أو مضللة عن عمد
- رفض حضور اجتماع أو مناقشة في أثناء سير التحقيق
- كتم المعلومات ذات الصلة أو التخلص منها أو تغييرها أو حذفها

ثقافتنا

مبادئ الثقة

عند اتباع هذه المدونة، يجب أن نتذكر أن مبادئ الثقة لدى Thomson Reuters توّجّه سلوك كل فرد داخل المؤسسة. وهذه المبادئ ليست مجرد مجموعة من المبادئ التوجيهية، بل هي أصول لا تُقدّر بثمن تحدد هوية Thomson Reuters، حيث إنها تؤدي إلى إنتاج محتوى موثوق وتوفّر حجر الأساس للإجابات الموثوقة التي يسعى عملاؤنا إلى معرفتها. إن مبادئ الثقة هي:

1. أن Reuters لن تصبح في أي وقت جزءاً من مصلحة أي شخص أو جماعة أو فصيل؛
2. أن يتم الحفاظ على نزاهة Thomson Reuters واستقلاليتها وتحررها من التحيز في كل الأوقات؛
3. أن Reuters ستوفر خدمات إخبارية غير منحازة وموثوقة للصحف ووكالات الأنباء والمذيعين وغيرهم من المشتركين في وسائل الإعلام والشركات والمؤسسات والحكومات والأفراد وغيرهم ممن تربطهم، أو قد تربطهم، عقود عمل بشركة Reuters؛
4. أن Thomson Reuters ستولي العناية الواجبة بالمصالح العديدة التي تخدمها بالإضافة إلى مصالح وسائل الإعلام؛
5. ألا يُدخّر أي جهد لتوسيع وتطوير وتكييف الأخبار والخدمات والمنتجات الأخرى من Thomson Reuters، وذلك للحفاظ على مكانتها الرائدة في مجال الأخبار والمعلومات الدولية.

مبادئ الثقة على موقع [TR.com](https://www.thomsonreuters.com)

مبادئ الثقة على الشبكة الداخلية

الغرض

تهدف شركتنا إلى تمهيد الطريق أمام الجميع للمضي قدماً، ما يعكس التزامنا بخدمة المهنيين وتعزيز المؤسسات المهمة وبناء الثقة من خلال منتجاتنا وإجراءاتنا.

لا يقتصر الهدف، في سياقنا، على تحقيق الربح فحسب، بل إنه يجمع بين القيمة التجارية التي نفهمها وتأثيرنا المجتمعي، ما يشكل السبب الأساسي لوجودنا ويؤثر في كل جانب من جوانب أعمالنا. ويوجه هذا المبدأ التوجيهي إستراتيجيتنا، ويلهم فريقنا، ويشرك عملاءنا والمجتمع، وهو جزء لا يتجزأ من ثقافتنا.

تؤدي منتجاتنا وأعمالنا دوراً محورياً في كيفية تمهيد الطريق أمام الجميع للمضي قدماً من خلال تمكين المهنيين الأكثر خبرة في جميع أنحاء العالم. بالتعاون مع عملائنا، فإننا نعزز المعرفة ونتصرف بشجاعة ونزاهة وندعم العدالة والصدق والشفافية، وهي القيم التي تشكل ركيزة التقدم وتحقق قيمة.

تمهيد الطريق أمام الجميع للمضي قدماً على TR.com

تمهيد الطريق أمام الجميع للمضي قدماً على الشبكة الداخلية

القيم

تمثل قيمنا مبادئ توجيهية تشكل ثقافتنا وتحدد طرق عملنا في Thomson Reuters. فهي توجه عملية صنع القرار والسلوكيات المتسقة، ما يوفر الوضوح بشأن كيفية عملنا وتفكيرنا وتعاوننا لتقديم قيمة إلى عملائنا

• الشغف بعملائنا.

نقدّم أهداف عملائنا واحتياجاتهم وتحدياتهم على أهدافنا واحتياجاتنا وتحدياتنا. كما نبتكر باستمرار لضمان أن يساعد عملائنا موكليهم على النجاح. ونعطي الأولوية للاستثمارات التي تعزز قيمة العميل.

• المنافسة من أجل الفوز.

نحن لا نكل في السعي إلى ضمان أن تكون حلولنا أفضل من حلول منافسينا. ونحن ننجز المزيد بفضل ماثرتنا ورشاقتنا وسعة حيلتنا.

• الارتقاء بتفكيرك وتفكيرنا.

في TR، الأفكار الأفضل هي التي تفوز. نحن نستمع إلى بعضنا ونتحدى أفكار بعضنا - مع تقديم وجهات نظر بديلة مدعومة بالحقائق والصراحة والوضوح. كما نتحدى بالشجاعة لإحداث تغيير جذري في السوق وفي أنفسنا.

• التصرف بسرعة. التعلم بسرعة.

نحن نجري التحسينات التكرارية في غضون أيام - وليس أسابيع أو أشهر. كما أننا لا نخشى الفشل السريع، ونتعلم بسرعة من أخطائنا. كذلك، نحن حاسمون في قرار اتنا وملتزم بها؛ فنحولها إلى أفعال على أرض الواقع.

• التكاليف.

نحن نقدّر فريقنا العالمي الذي يضم نخبة من الموهوبين الذين يبذلون في ما يفعلونه، بل يصبحون أفضل حالاً عندما يعملون معاً. لدينا توقعات أداء عالية جداً، لكننا في الوقت نفسه نهتم ببعضنا. ونحن نواجه جميع التحديات بتواضع ومساءلة وتبني للمسؤولية.

ثقافتنا على الشبكة الداخلية: الغرض | مبادئ الثقة | القيم

.. الثقة مهمة لموظفينا

توفير فرص متكافئة

نحن مؤتمنون على..

.. تعزيز تكافؤ فرص العمل وتوفير الترتيبات التيسيرية المعقولة للأفراد المؤهلين.

نحن ملتزمون بالامتثال للقوانين والقواعد واللوائح السارية التي تنظم عدم التمييز أينما نزاول أعمالنا كما نلتزم بتوفير فرص عمل متكافئة في ما يتعلق بالتعيين والمكافأة والترقية والتصنيف والتدريب المهني والتدريب العام والإحالة إلى العمل وغيرها من شروط العمل لجميع الأشخاص بغض النظر عن التصنيفات المدرجة في قسم **مكافأة التمييز** من هذه المدونة.

كما نوفر أيضًا ترتيبات تيسيرية معقولة للأفراد المؤهلين من ذوي الإعاقة والزملاء أصحاب المعتقدات الدينية الراسخة. ولهذه الأغراض، فإن "الترتيبات التيسيرية المعقولة" تعد تعديلاً أو ضبطاً للواجبات الوظيفية أو بيئة العمل التي تمكن الموظف من أداء المهام الأساسية للوظيفة الموكلة إليه مع عدم وضع مشقة لا داعي لها على Thomson Reuters.

تواصل مع مديرك أو إدارة الموارد البشرية إذا كنت تعتقد أنك تحتاج إلى تيسير لأداء الوظائف الأساسية المنوطة بمنصبك، أو تحتاج إلى تيسيرات دينية أو إذا كانت لديك أسئلة.

السياسات العالمية للموارد البشرية

توضيح الأمور

أفكر في اثنين من المرشحين للوظيفة لديهما مؤهلات متشابهة في السير الذاتية. يعاني أحدهما من إعاقة جسدية قد تعوق قدرته على التحرك في مكان العمل. هل يُسمح لي بأخذ هذه السمة في الحسبان في تقييمي للمرشحين؟

يجب ألا تفترض أن الإعاقة ستحد من قدرة الشخص على أداء وظيفته. لكن إذا كنت تعتقد بشكل كافٍ أن الإعاقة ستؤثر بشكل مشروع في قدرة الفرد على أداء المهام الأساسية للوظيفة، فيجب عليك التواصل مع قسم الموارد البشرية لمناقشة ما إذا كان يمكن توفير ترتيبات تيسيرية معقولة.

تبني الشمول والانتماء

نحن مؤتمنون على..

.. تعزيز مكان عمل شامل وتكوين قوى عاملة تعكس التنوع الكبير بين العملاء والمجتمعات التي نقدم خدماتنا إليها.

سبب أهمية ذلك:

نحن نعمل بشكل أفضل من خلال الشراكة. عندما تكون لدينا قوى عاملة تتمتع بمجموعة واسعة من المهارات والخبرات والتجارب، فإن هذا يعزز قدراتنا كزملاء على الشراكة مع بعضنا ومع عملائنا. وكلما زادت وجهات النظر التي يمكن أن نقدمها، زادت احتمالية الابتكار. وكلما زاد شعور جميع الموظفين بالتقدير والحرية في الوصول إلى كامل إمكاناتهم، زادت الثقة بيننا جميعًا. باختصار، إن الالتزام بالشمول والانتماء يجسّد قيمنا ويعزز ميزتنا التنافسية في السوق العالمية.

كيفية تحقيق ذلك:

نعمل على تعزيز مكان عمل شامل يحظى فيه جميع الزملاء بالتقدير وتتاح لهم الفرصة لتحقيق إمكاناتهم الكاملة. نحن ننتبى مجموعة متنوعة من وجهات النظر والخبرات والأساليب. ونعلم أن هذا يحفز الابتكار ويوفر ميزة تنافسية.

تعزيز مكان عمل قائم على الاحترام

نحن مؤتمنون على..

.. العمل بنشاط على تعزيز بيئة عمل يُعامل فيها الجميع بكرامة واحترام.

سبب أهمية ذلك:

عندما يسمح للتمييز والتحرش والمضايقات بأن تترسخ في مكان العمل، فإنها تمنع الاتصال وتضر بالإنتاجية. لا يمكننا مشاركة الأفكار والمخاوف بشكل صحيح أو العمل معًا كفريق واحد إذا كان أي عضو في فريقنا أو شركتنا يشعر بأنه مستهدف أو غير آمن. إضافة إلى ذلك، قد تتسبب هذه الأنواع من الأفعال في أن نصبح معرضين (كأفراد وكشركة) للغرامات والدعاوى القضائية والإجراءات المدنية أو الجنائية.

من خلال رفع قيم الإنصاف والمساواة والاحترام والنزاهة وعدم السماح بالتمييز والتحرش والمضايقة، يجب أن يشعر كل من يدخل إلى أماكن عملنا بالحماية والتمكين للاستفادة من كامل إمكاناتهم.

كيفية تحقيق ذلك:

مكافحة التمييز

إننا لا نتسامح مع التمييز. وهذا يعني أننا لا نسمح بمعاملة غير متكافئة على أساس ما يأتي:

- العرق أو اللون أو الإثنية
- العمر
- الإعاقة
- الدين
- الهوية الجنسية أو التعبير الجنساني
- حالة المحاربين القدامى
- الجنس أو النوع
- الحالة الاجتماعية
- أي تصنيف آخر محمي بموجب القوانين أو اللوائح السارية
- الحمل
- الأصل القومي
- حالة المواطنة
- الميول الجنسية

التحرش والمضايقة

لا نتسامح أيضًا مع التحرش من أي نوع في أماكن عملنا، بما في ذلك التحرش الجنسي والمضايقة. نحن ندعم الكرامة في مكان العمل من دون التفكير في ما إذا كان الشخص المشارك في السلوك أو المتلقي موظفًا أو مديرًا أو بائعًا أو موردًا أو عميلًا أو مقاولًا أو مستشارًا أو زائرًا. وهذا يعني أننا لا نسمح بالسلوك الذي:

- يكون له غرض أو تأثير متمثل في إنشاء بيئة عمل ترهيبية أو عدائية أو مسيئة أو يؤثر سلبيًا في فرص عمل الفرد
 - يربط، بشكل صريح أو ضمني، الخضوع للسلوك الجنسي كحكم أو شرط من شروط قرارات التوظيف أو الترقية
- لن نتسامح Thomson Reuters مع التمييز أو التحرش أو المضايقة في مكان العمل. حتى إن كان القانون المحلي لا يحظر هذه الأفعال صراحة، فإننا ننقل موظفينا إلى مستوى أعلى.

يمكن أن تشمل أمثلة التحرش الجنسي ما يأتي:

- العروض أو المطالبات أو المقدمات الجنسية غير المرحب بها
- التلامس الجسدي غير المرحب به مثل المعانقة أو التقبيل أو الجذب أو القرص أو التريب أو الاحتكاك جسديًا بشخص ما
- التعليقات غير المرحب بها وغير اللائقة حول جسم شخص ما أو مظهره أو الإيماءات أو التعليقات الجنسية أو التفاعلات اللفظية أو البدنية ذات الطبيعة الجنسية غير المرغوب فيها
- الإيماءات أو الكلام أو التعليقات المبتذلة أو الفاحشة غير المرحب بها

يمكن أن تشمل أمثلة المضايقات ما يأتي:

- الإذلال أو التهديد أو الإساءة
- السلوك العدواني
- المضايقة أو المقالب
- الضغط على شخص ما للقيام بشيء ضد إرادته

يمكن أن تشمل أمثلة التحرش ما يأتي:

- الإهانات والتعليقات المهينة والمزاح الساخر والشتائم والكلام السوقي والألقاب المسيئة والمضايقة
- عرض الملصقات أو الرموز أو الرسوم المتحركة أو الرسومات أو صور الكمبيوتر أو رسائل البريد الإلكتروني المسيئة

الإبلاغ للوصول إلى أماكن عمل آمنة

إذا شاهدت سلوكًا غير لائق في مكان العمل، فتحدّث بصراحة ولا تتجاهل الأمر، بغض النظر عما إذا كان الشخص صاحب السلوك مديرًا أو زميلًا أو بائعًا أو موردًا أو عميلًا أو مقاولًا أو مستشارًا أو زائرًا. إذا كنت تشعر بالارتياح لمعالجة السلوك مباشرةً مع الفرد الذي فعله، فإنه يمكنك ذلك، لكنك غير مطالب بذلك. في جميع الأحوال، يجب عليك التواصل مع قسم الموارد البشرية أو **طلب المساعدة** (والتواصل مع **قسم الأمن العالمي** إذا كنت تعتقد أن ثمة حالة معينة قد تتطلب تدخلهم).

سوف تتخذ Thomson Reuters إجراءات فورية وملائمة إذا رأيت أن هناك انتهاكًا يحدث، ما قد يؤدي إلى اتخاذ إجراءات تأديبية تصل إلى الفصل من العمل.

توضيح الأمور

لقد لاحظت أن أحد عملائنا يستمر في قول تعليقات جنسية غير مبالغ فيها ويبدو أنها تجعل إحدى زميلاتي تشعر بعدم الارتياح. إذا لم تصدر عن هذه الزميلة أي شكوى إلى الشركة، فهل هناك أي شيء يمكنني القيام به؟ هل يتعين علينا أن نقبل سلوكًا معينًا للحفاظ على علاقتنا بالعمل؟ حتى لو كان الزميل الذي يتعرض لهذه السلوكيات لا يقدم أي شكوى بشأنها، فإنه قد لا يزال يشعر بعدم الارتياح. يجب أن نتحدث إلى إدارة الموارد البشرية. على الرغم من أن Thomson Reuters تنتبه جيدًا للعلاقات مع العملاء بشكل دائم، فإننا لا نريد أن يشعر موظفونا بعدم الارتياح في بيئة العمل. وسوف تتخذ الشركة الخطوات المناسبة لمعالجة السلوك.

الحفاظ على أماكن عمل آمنة ومطمئنة وصحية

نحن مؤتمنون على.. .

.. ضمان بيئة عمل تمثل فيها عوامل الصحة والسلامة والأمن أهمية قصوى.

سبب أهمية ذلك:

إن مكان العمل الذي يتسم بالأمان والبيئة الصحية لا يحمينا من الأذى فحسب، بل يبني الثقة أيضًا، ويمنع وقوع حوادث مكلفة ويعزز سمعة الشركة كشركة تؤدي دورها بمسؤولية في خدمة المجتمع.

كيفية تحقيق ذلك:

الصحة والسلامة

لإجراء العمليات والأنشطة التجارية بطريقة تمنع تعرّض الموظفين والعملاء والزوار والمقاولين للإصابة واعتلال الصحة، وتحمي البيئة، وتحافظ على الموارد الطبيعية، وتصنّفنا كشركة مسؤولة في المجتمع، فإننا نلتزم بالآتي:

- الامتثال لكل القوانين واللوائح المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية والبيئية السارية نصًا وروحًا
- تطوير السياسات والإجراءات والمبادئ التوجيهية وتنفيذها وتحسينها واتباعها لضمان الامتثال للوائح المعمول بها وتعزيز قيمنا والتزاماتنا وتوقعاتنا

- توفير التدريب والتعليم والمعلومات والتواصل الفعال في ما يتعلق بالصحة والسلامة البيئية لجميع موظفي شركة Thomson Reuters والأشخاص الذين يؤدون العمل في مواقعنا ذات الصلة بمناصبهم ومسؤولياتهم
- نظور عمليات الإدارة وحلولها التي تخفف من المخاطر وتحمي موظفينا وبيئتنا وتقدّم قيمة إلى عملائنا وأصحاب المصلحة
- نطالب كل المقاولين والبائعين والزملاء بالالتزام باللوائح المتعلقة بالسلامة والبيئة
- نجري تقييمات لتحديد المخاطر المتعلقة بالسلامة أو عدم الامتثال التنظيمي المحتمل ونتخذ إجراءات لمعالجة هذه الحالات
- نحفظ بسجلات السلامة والبيئة دقيقة ومحدثة

الأمان

نحن نقوم بدورنا لضمان أمان أماكن عملنا من خلال:

- اتباع كل الإجراءات الأمنية وضوابط الوصول المطلوبة في مرافقنا
- التحدّث بصراحة عندما نرى شيئاً يبدو مريباً أو يشكل تهديداً
- المشاركة في التدريبات والاستعدادات المتعلقة بالسلامة

التهديدات والعنف والأسلحة في مكان العمل

نحن لا نتسامح مع أعمال العنف أو التهديدات بالعنف أو الترهيب أو العداء في مكان عملنا، سواء أكان ذلك موجهاً إلى الزملاء أم البائعين أم الموردين أم العملاء أم الزوار. كما أننا لا نسمح بما يأتي:

- الأسلحة أو الأجهزة الخطرة في أي مرافق مستأجرة أو مملوكة لشركة Thomson Reuters، أو في وظائف ترعاها شركة Thomson Reuters، أو في أعمال الشركة ما لم يُسمح بها ويتم ترخيصها قانوناً بموافقة كتابية سابقة من رئيس الأمن العالمي/الإقليمي
- السلوك الذي يؤدي إلى إصابة شخص آخر أو احتمال إصابته
- قول عبارات مضايقة أو تهديد أو إرسالها (بغض النظر عن كيفية إيصال هذه الرسائل)
- السلوك الذي يضر أو يحتمل أن يلحق الضرر بالامتلاكات
- مطاردة شخص آخر أو مراقبته
- ارتكاب أعمال عنف أو التهديد بارتكابها

قد يمتد ذلك إلى أنشطة خارج العمل إذا كانت تؤثر سلبيًا في سمعة الشركة أو مصالحها أو في سلامة موظفينا.

إذا شعرت بأن شخصًا ما يتعرض للتهديد أو العنف أو انتابك القلق من أن شخصًا ما قد يلحق الأذى بنفسه أو رأيت شيئًا مريبًا، فاحرص على الابتعاد عن مصدر الأذى واتصل بالشرطة المحلية واتباع تعليمات سلطات الطوارئ واتصل **بقسم الأمن العالمي وقسم الموارد البشرية**. وإذا كانت ثمة حالة طوارئ تهدد الحياة، فاتصل بالشرطة المحلية أو خدمات الطوارئ أولاً، ثم مركز العمليات الأمنية وقسم الموارد البشرية.

نموذج الإبلاغ بالحوادث الأمنية

قسم الأمن العالمي

سياسة منع العنف في مكان العمل

سياسة الصحة والسلامة البيئية

توضيح الأمور

لدي مشكلة أسرية في المنزل تؤثر في سلامتي الشخصية. هل يلزم الإفصاح عنها في العمل؟

إذا كانت لديك مشكلة أسرية أو شخصية قد تمس السلامة في مكان العمل أو تؤثر فيها (على سبيل المثال، أمر حماية أو أمر تقييدي)، فيجب عليك إبلاغ **قسم الموارد البشرية وقسم الأمن العالمي**. فهذه هي أفضل وسيلة للمساعدة على ضمان سلامتك وسلامة زملائك على حد سواء. اطلع أيضًا على **سياسة منع العنف في مكان العمل**.

المخدرات والكحول

يمكن أن تشكل المخدرات والكحوليات خطرًا على الجميع في مكان العمل. لا تسمح Thomson Reuters بحيازة المخدرات غير القانونية أو استخدامها أو شرائها أو بيعها أو محاولة بيعها أو توزيعها أو تصنيعها أو تعاطيها في أماكن العمل.

كما أننا لا نسمح بتعاطي الكحول أو إساءة استعمال الأدوية الموصوفة أو غيرها من المواد المضرة في مكان العمل، سواء أكان مكان عملك في المكتب أم كنت تعمل عن بُعد أم كنت تقوم بأعمال الشركة. وهذا يعني أننا نلتزم بما يأتي:

- عدم الذهاب إلى العمل عندما نكون تحت تأثير المخدرات أو الكحول
 - عدم أخذ الكحول أو تناوله في مباني Thomson Reuters أو في أثناء العمل من دون إذن سابق محدد من Thomson Reuters
 - التقدير السليم عند تناول الكحول في حدث منظم برعاية Thomson Reuters أو عميل أو مؤسسة ندعمها
- سيخضع الموظفون الذين ينتهكون هذه السياسة لإجراءات تأديبية قد تصل إلى الفصل من العمل. يمكن أن تؤدي الانتهاكات أيضًا إلى الاعتقال والمقاضاة من جانب أجهزة إنفاذ القانون إذا كانت هذه الانتهاكات تنطوي على مخدرات غير مشروعة أو أنشطة أخرى غير مشروعة.
- وحيثما يسمح القانون، تحتفظ Thomson Reuters بالحق في اتخاذ الخطوات المناسبة للتحقيق في الامتثال للمدونة والسياسات المعمول بها الأخرى، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر، اختبار المخدرات و/أو الكحول الذي يجريه اختصاصيون طبيون مؤهلون وعمليات التفتيش في مكان العمل.
- إذا كنت تعتقد أن شخصًا ما في مكان العمل ربما يواجه مشكلة تتعلق بتعاطي المواد المخدرة أو أنه قد يكون تحت تأثيرها، فتواصل مع المدير أو قسم الموارد البشرية.

توضيح الأمور

إذا كنت أعاني من مشكلة تتعلق بتعاطي المواد المخدرة، فهل تقدم الشركة أي مساعدة؟

توفر Thomson Reuters عددًا من برامج الموظفين التي قد تقدم المساعدة. يُرجى سؤال إدارة الموارد البشرية حول الخدمات المتاحة في موقعك.

III. الثقة مهمة في السوق

الاعتراف بتضارب المصالح وتجنبه

نحن مؤتمنون على. . .

. . . التصرف بما يخدم المصالح الفضلى لشركة Thomson Reuters وتجنب الحالات التي يبدو أنها تعرّض تقديرنا للخطر.

سبب أهمية ذلك:

قد ينشأ تضارب المصالح عندما تتعارض مصالحنا الشخصية كأفراد، أو تبدو أنها تتعارض مع مصالح الشركة. كما يمكن أن ينشأ تضارب المصالح إذا اتخذنا إجراءات أو إذا كانت لدينا مصالح قد تجعل من الصعب علينا القيام بوظائفنا بشكل موضوعي وفعال. وإذا تعرضت روابط الثقة التي وضعناها مع مرور الوقت مع العملاء والشركاء للكسر فقد يكون من الصعب إعادة بنائها. من خلال معرفة كيفية التعرف على، أو الكشف عن، أو تجنب الصراعات المحتملة، فإننا نحمي سمعتنا وقدرتنا على القيام بالأعمال على نحو فعال.

كيفية تحقيق ذلك:

نتجنب تضارب المصالح الحقيقي أو المتصور، في جميع الأوقات، من خلال القيام بما يأتي:

- تحمل مسؤولية تحديد الحالات التي من شأنها أن تعرّض تقديرك للخطر أو يبدو أنها كذلك، وإخطار ECHelp@thomsonreuters.com
 - طلب المساعدة أو إخطار ECHelp@thomsonreuters.com إذا اشتبهت في وجود تضارب محتمل
 - الإفصاح كتابياً عن أي تضارب محتمل لمديرك أو قسم الموارد البشرية لحل التضارب و/أو الحصول على موافقة سابقة عليه كتابياً من ECHelp@thomsonreuters.com والتصرف بشكل متنسق مع أي قرار يتم اتخاذه
 - وضع مصلحة الشركة في أي صفقة عمل قبل أي مصلحة أو مكاسب شخصية
 - إخطار مديرك و ECHelp@thomsonreuters.com إذا طرأت أي تغييرات على تضارب مصالح تمت الموافقة عليه سابقاً
- ضع في حسابك أنه ليست كل التضاربات محظورة. يسمح ببعض حالات تضارب المصالح إذا تم الكشف عنها والموافقة عليها. وفي ما يأتي بعض الجوانب الأكثر شيوعاً التي تنشأ فيها التضاربات.

فرص الشركات

لا يجوز لنا أن نستغل لصالحنا أي فرصة تنشأ أو يتم اكتشافها من خلال استخدام ممتلكات الشركة أو المعلومات أو الموارد الأخرى أو من خلال منصبنا الوظيفي في الشركة. وهذا يعني أننا نلتزم بما يأتي:

- عدم استخدام ممتلكات الشركة ومعلومات الشركة ومنصبنا الوظيفي إلا من أجل مصالح الشركة وليس لتحقيق مكاسب شخصية
- إدراك متى قد يكون المنتج أو الخدمة أو الاختراع أو علاقة العمل ذات أهمية لشركة Thomson Reuters وإبلاغ الشركة

الأقارب والأصدقاء

يمكن أن ينشأ تضارب المصالح إذا تلقيت أنت أو أي شخص تربطك به علاقة وثيقة منافع شخصية بطريقة غير ملائمة (مثل الأموال النقدية أو الهدايا أو الترفيه أو الخدمات أو الخصومات أو القروض أو الضمانات) أو تم اختيارك من قبل Thomson Reuters كمورد أو مستشار أو شريك أعمال بفضل منصبك في Thomson Reuters.

كيف تعرف المدونة العلاقة "الوثيقة"؟

لأغراض المدونة، قد يشمل الأشخاص الذين تربطك بهم علاقة "وثيقة" أي شخص يمكن أن يؤثر أو يبدو أنه يؤثر في تقديرك مثل:

- الزوج أو الوالدين
- أفراد العائلة من الدرجة الأولى (الآباء أو الأبناء أو الأشقاء أو الأجداد أو الأحفاد)
- والد أو والدة الزوج/الزوجة وابن أو ابنة الزوج/الزوجة وأخ أو أخت الزوج/الزوجة
- أبناء العم والأعمام أو الأخوال والعمات أو الخالات وابنة الأخ أو الأخت وابن الأخ أو الأخت
- أي شخص يعيش في المنزل نفسه معك

ويجب علينا جميعًا أن نتجنب وضع أنفسنا في مواقف يمكن فيها أن تؤثر مصالح الأشخاص، الذين تربطنا بهم علاقة وثيقة، في قراراتنا على نحو غير لائق. وهذا يعني أننا نتجنب:

- الإشراف المباشر أو غير المباشر على الزملاء الذين تربطنا بهم علاقة وثيقة
- المشاركة في توظيف الأشخاص الذين تربطنا بهم علاقة وثيقة أو ترقيةهم أو التأثير في المكافآت أو الفوائد أو الفرص إذا كانوا يعملون في الشركة
- المشاركة في إتمام الصفقات بين Thomson Reuters والشركات التي يملكها شخص تربطنا به علاقة وثيقة أو يعمل بها.

ملاحظة: قد يكون ثمة تضارب في المصالح إذا كنت أنت أو أي شخص تربطك به علاقة وثيقة يمتلك أكثر من 1% من العميل أو المورد أو المنافس. أفصح عن أي مصلحة فعلية أو محتملة لدى شركة منافسة أو مورد عبر ECHelp@thomsonreuters.com.

توضيح الأمور

أعتقد أن مديري يواعد إحدى زميلات العمل. هل مسموح بذلك؟

من غير اللائق أن يواعد المدير إحدى الموظفين المباشرين الأدنى رتبة أو أي موظفة أخرى يشرف عليها في مجموعته. وحتى إن كانت العلاقة تبدو أنها تتم بالتراضي، فإن وجود فرد في مركز سلطة على الآخر قد يؤدي إلى حدوث تضارب في المصالح. وينبغي أن توجه أي مشكلات بشأن ذلك إلى الموارد البشرية.

الانضمام إلى مجلس إدارة شركة أخرى

يُسمح للموظفين بالعمل في مجلس إدارة الشركات العائلية الخاصة والمؤسسات الأخرى التي لا علاقة لها مع Thomson Reuters أو بأعمالنا. يجب أن يحصل الموظفون على موافقة من ECHelp@thomsonreuters.com قبل قبول التعيين في مجلس الإدارة لأي مؤسسة قد تتضارب مصالحها مع مصالح Thomson Reuters. لا يجوز لأي موظف العمل بصفة مدير في شركة أخرى مساهمة عامة ما لم يحصل على موافقة من كبير مسؤولي المخاطر والامتثال في Thomson Reuters.

التوظيف الخارجي

نحن نقبل العمل الخارجي فقط إذا لم يتعارض مع تقديراتنا أو قدرتنا على أداء واجبات وظيفتنا في Reuters Thomson. إن الإفصاح عن العمل الخارجي لمديرك أو ECHelp@thomsonreuters.com إلزامي ومهم لضمان ألا يتعارض المنصب أو يتضارب مع دورك في TR أو عملنا مع شريك أو عميل. وهذا يعني أننا أثناء العمل في Thomson Reuters:

- نتأكد من أن عملنا أو تعاملنا مع شركة أخرى لا يؤثر في عملنا في Thomson Reuters
- لا نقبل العمل إذا كان سبب لنا الإفصاح بشكل غير ملائم عن المعلومات السرية أو الخاصة بالشركة
- لا نتنافس مع Thomson Reuters أو نعمل لصالح منافسينا
- لا نستخدم موارد الشركة أو نقضي وقت العمل في أداء أعمال تابعة لوظائف أخرى أو أعمال شخصية أو عضويات مجلس الإدارة أو مناصب مدنية أو ما إلى ذلك

ممارسة القانون بالنيابة عن Thomson Reuters

توظف Thomson Reuters العديد من الأفراد الحاصلين على شهادات علمية في القانون والذين يتم ترخيصهم أيضًا لممارسة القانون. من المهم أن نتذكر أن المحامين في مكتب المستشار العام (GCO) أو الذين يعملون تحت إشراف مكتب المستشار العام وتوجيهه، هم فقط الذين يمكنهم ممارسة القانون أو تقديم المشورة القانونية بالنيابة عن Thomson Reuters. وهذا يعني أنه في أثناء العمل في Thomson Reuters، فإن الموظفين الذين لا يستوفون المعايير المذكورة أعلاه لا يجوز لهم، من بين أمور أخرى، ما يأتي:

- تأسيس علاقة المحامي والعميل نيابة عن Thomson Reuters

- تقديم المشورة أو التوجيه القانوني عند الحاجة إلى مهارات قانونية متخصصة، بحيث يوجد تمثيل ضمنى للسلطة أو الاختصاص لممارسة القانون
 - انتحال صفة محامي شركة Thomson Reuters، ما يعني الإشارة بأي طريقة إلى أي شخص آخر بأنه مؤهل أو مخول أو متاح لممارسة القانون بالنيابة عن الشركة
- إذا لم تكن متأكدًا مما إذا كنت تستوفي معايير ممارسة القانون بالنيابة عن Thomson Reuters، فيرجى التواصل مع ECHelp@thomsonreuters.com.

تضارب المصالح على المستوى المؤسسي

- عند التعامل مع الحكومة، نتجنب المواقف التي قد تعطي Thomson Reuters ميزة تنافسية غير عادلة أو قد تؤثر في قدرتنا على أداء العمل بشكل موضوعي كأفراد.
- وهذا يعني أننا نلتزم بما يأتي:
- اتباع جميع متطلبات لوائح الاشتراء الاتحادية (FAR) في الولايات المتحدة واللوائح المماثلة في جميع البلدان الأخرى التي نزاول بها أعمالاً
 - العمل بحسن نية لمعالجة أي ادعاءات بوجود حالات تضارب مصالح على المستوى المؤسسي وحلها
 - تذكر أن العديد من التضاربات أو التضاربات المحتملة يمكن حلها بالفعل إذا تم الكشف عنها بشكل صحيح في الوقت المناسب. راجع [اتخاذ القرارات الأخلاقية](#) للحصول على توجيهات بشأن التعامل مع تضارب المصالح المحتمل، ويمكنك [طلب المساعدة](#) إذا كنت في أي وقت غير متأكد بشأن تضارب محتمل.

التعامل بنزاهة وأمانة

نحن مؤتمنون على..

.. التنافس بقوة ونزاهة وانفتاح.

سبب أهمية ذلك:

تؤدي الممارسات المنافسة للمنافسة إلى إلحاق الضرر بالعملاء وتشويه الأسواق. تضر هذه الممارسات بشدة بعلاقتنا مع العملاء والشركاء من خلال تآكل الثقة التأسيسية. تحظر قوانين المنافسة ومكافحة الاحتكار عقد اتفاقات مع المنافسين أو العملاء أو الموردين أو جهات خارجية أخرى تحد من المنافسة. على الرغم من أن قوانين المنافسة معقدة وديناميكية، فإنه من المتوقع أن نعرف القانون في هذا المجال. إذا فشلنا في التصرف بشكل قانوني، فإننا يمكن أن نضر بسمعة الشركة ونعرض أنفسنا وشركة Thomson Reuters لاحتمالية فرض غرامات كبيرة وحتى الملاحقة الجنائية.

كيفية تحقيق ذلك:

التعامل بنزاهة

نحن نتعامل مع منافسينا وعملائنا وموردينا وشركائنا وحاملي الأوراق المالية لدينا بإنصاف واحترام. وهذا يعني أننا نلتزم بما يأتي:

طلب المشورة قبل التصرف

في كثير من الأحيان، نتفاوض على اتفاقات مع العملاء والموردين والموزعين. لتجنب المشكلات المتعلقة بمكافحة الاحتكار، اطلب المشورة من مكتب المستشار العام قبل الآتي:

- استخدام أسعار العملاء (مثل الخصومات الكبيرة) أو شروط الترخيص لإبعاد المنافسين أو إعاقتهم على نحو غير ملائم
- بيع أي شيء أقل من التكلفة
- ربط بيع أي منتج أو خدمة أو خصم بمنتج آخر
- الدخول في تعامل حصري أو إبرام اتفاقية احتكار العملاء
- معاملة العملاء أو الموردين أو الموزعين بشكل غير عادل في ما يتعلق بالمنتجات نفسها
- تقييد الموزع من حيث الجهات التي يستطيع البيع لها وسعر البيع أو الموافقة على تقييد مماثل على شركة Thomson Reuters، حيث نعيد بيع منتجات أو خدمات خاصة بجهة خارجية
- فرض أي قيود غير تنافسية أو قيود أخرى مماثلة، أو قبول قيود مماثلة على شركة Thomson Reuters

- الامتثال للقوانين السارية نصًا وروحًا
- التوصية فقط بالمنتجات والخدمات والحلول التي نعتقد أنها تتناسب مع احتياجات كل عميل
- الشفافية والصراحة في جميع التعاقدات
- منح العقود على أساس الجدارة والمعايير القياسية المحددة بوضوح
- تقديم وثائق دقيقة وفي الوقت المناسب
- تقديم ما نعد به
- التحلي بالصدق والدقة في مطالبات الدعاية والتسويق، وتجنب المبالغة والتحريف والغموض
- بذل عناية خاصة عند تقديم مطالبات مقارنة وعدم الانتقاص بشكل غير عادل من منتجات المنافسين أو خدماتهم، أو انتقادها
- عدم جمع معلومات تنافسية بطرق غير مشروعة أو غير أخلاقية (انظر المعلومات التنافسية في المدونة)

المنافسة ومكافحة الاحتكار

نحن نلتزم بجميع قوانين المنافسة ومكافحة الاحتكار التي تسري علينا، ونتجنب المواقف التي قد تعرضنا لخطر حتى مجرد الظهور بأننا ننتهك هذه القوانين. وهذا يعني أننا لا ننخرط في مناقشات مع المنافسين من أجل:

- تثبيت الأسعار أو التلاعب في العطاءات
- تقسيم فرص المبيعات أو المناطق
- الموافقة على عدم جذب عملاء المنافسين
- مقاطعة بيع منتج معين لعميل أو مورّد أو بائع معين أو رفض ذلك
- مشاركة المعلومات السرية حول التسعير أو الأرباح أو التكاليف أو شروط البيع أو شروط الائتمان أو العملاء أو الخصومات أو العروض الترويجية أو التسويق أو الخطط الإستراتيجية أو عمليات الاندماج والاستحواذ أو أي معلومات حساسة أخرى

نظرًا إلى أن قوانين المنافسة ومكافحة الاحتكار معقدة للغاية وتوجد بعض الاستثناءات والاختلافات من بلد إلى آخر، يجب عليك طلب الاستشارة من خلال ECHelp@thomsonreuters.com قبل اتخاذ أي إجراء قد يُعد مناهضًا للمنافسة. لمزيد من المعلومات، راجع سياسة المعلومات التنافسية، وإرشادات المنافسة، وإنشاء مستندات أفضل، وملخص المنافسة النزيهة، وغيرها من الموارد ذات الصلة.

توضيح الأمور. . .

حضرتُ مؤتمراً مؤخرًا وأجرت موظفة بإحدى الشركات المنافسة محادثةً معي حول منتج جديد أطلقوه للتو. ولم تقل أي شيء عن الأسعار أو الأرباح، لكنني شعرت بعدم الارتياح. ماذا يجب أن أفعل في هذه الحالة؟

إذا شعرت بعدم الارتياح بشأن أي محادثة مع أحد المنافسين، فمن الأفضل إنهاء هذه المحادثة بأسرع وقت ممكن ولباقة قدر الإمكان. تذكر أنه حتى لو لم تكشف الموظفة عن الأسعار أو غيرها من المعلومات الحساسة، فربما تكون قد قالت شيئاً قد يبدو انتهاكاً لقوانين مكافحة الاحتكار لشخص ما يستمع. تواصل مع مكتب المستشار العام إذا كنت بحاجة إلى مزيد من التوضيح أو تريد التأكيد على عدم حدوث أي تصرف قد يكون انتهاكاً، أو قد يبدو كذلك.

العمل في أسواقنا العالمية

نحن مؤتمنون على. . .

. . . العمل كمواطنين مسؤولين في السوق العالمية، والاعتماد على أدائنا وقدرتنا على الابتكار، وليس على الرشوى أو الممارسات الفاسدة الأخرى، لكسب الأعمال.

سبب أهمية ذلك:

الرشوى والفساد والمدفوعات غير المشروعة لها جميعًا آثار مدمرة للغاية في مجتمعنا. ويمكن أن تضر بالاقتصادات وتزعزع استقرار الحكومات وتقوّض ثقة الجمهور. ويمكن أن تؤدي هذه الأنواع من الإجراءات إلى حظر Thomson Reuters من تقديم العطاءات على العقود. إضافة إلى ذلك، فإنها يمكن أن تؤدي إلى فرض غرامات شخصية وغرامات على الشركة وقد يصل الأمر إلى السجن. وبصفتنا فريقًا يضم الآلاف من المهنيين العاملين في جميع أنحاء العالم، فإننا نمتلك القوة والالتزام لمكافحة الرشوة والفساد أينما واجهنا ذلك. ومن خلال تبني هذه المسؤولية مع شركاء الأعمال الذين نتعامل معهم بشكل يومي، فإننا نواصل تعزيز سمعة Thomson Reuters. كما أننا نحمي المجتمعات التي نعمل فيها ونساعد على إحداث تكافؤ في الفرص، كما يجب أن نفوز على أساس الأداء كأفراد وكشركة.

كيفية تحقيق ذلك:

مكافحة الرشوة ومكافحة الفساد

نحن لا نتسامح مع أعمال الرشوة أو الفساد من أي نوع. وينطبق ذلك على القطاعين العام والخاص على حد سواء. ونتخذ خطوات مناسبة لضمان عدم قيام شركاء أعمال Thomson Reuters، بما في ذلك البائعون والجهات الخارجية الأخرى، بأعمال غير قانونية أو غير أخلاقية عند التصرف نيابة عنا. ونتوقع من جميع شركاء العمل في شركة Thomson Reuters تحقيق هذه المعايير، وأن يدركوا أننا قد نتحمل المسؤولية عن أفعالهم التي تنعكس على الشركة، سواء بصورة جيدة أو سيئة. وهذا يعني أننا نلتزم بما يأتي:

الهدايا والترفيه

نحن نستخدم أفضل تقدير لدينا في إعطاء الهدايا وتلقيها لتجنب حتى ظهور تأثير غير لائق. وهذا يعني أننا نلتزم بما يأتي:

- الامتثال للقوانين واللوائح المعمول بها أينما نزاول أعمالنا
- معرفة سياسات الهدايا ذات الصلة التي تحكم أعمالنا (قد تكون لدى البعض سياسات أكثر تقييدًا) وسياسات أي شخص قد يتلقى هدية منا، والتأكد من عدم انتهاك تلك السياسات
- التأكد من أن جميع الهدايا والوجبات والخدمات وعروض الترفيه التي نقدمها أو نتلقاها غير متكررة وغير مفرطة في القيمة
- رفض تقديم الهدايا النقدية أو قبولها
- رفض إعطاء أنواع معينة مما هو في حكم النقد أو قبولها (على سبيل المثال، الأسهم أو بطاقات الهدايا أو شهادات الهدايا أو الأتعاب) التي تتجاوز 100.00 دولار أمريكي ما لم يوافق عليها مديرنا أو قسم الموارد البشرية أو ECHelp@thomsonreuters.com
- عدم إعطاء أي غرض ذي قيمة أو قبوله إذا كان يبدو أن ذلك سيشكل إلزامًا لشخص ما بطريقة غير صحيحة بالتصرف على نحو معين أو إذا كان سيخرج أيًا من الطرفين إذا تم الإعلان عنه
- عدم ربط أي عنصر ذي قيمة بإجراء رسمي يقوم به مسؤول حكومي بأي حال من الأحوال، بما في ذلك الهدايا والسفر
- إدراك أنه عندما يكون هناك مسؤول حكومي طرف في الأمر، لا يجوز لنا تقديم الهدايا أو الوجبات أو الخدمات أو وسائل الترفيه أو قبولها دون الحصول على موافقة سابقة من ECHelp@thomsonreuters.com
- في بعض البلدان، يُعد إرجاع الهدية أو رفضها أمرًا مهينًا، ففي مثل هذه الحالات، يجوز قبول الهدية نيابةً عن Thomson Reuters. استشر مديرنا على الفور للتعامل مع تلك الحالات بشكل صحيح

سياسة مكافحة الرشوة والفساد

إنّ تحديد ما "ليس مفرطاً في القيمة" يتطلب التقدير بحسن نية.

وقد يتغير هذا الأمر بناءً على الموقف.

تشمل عناصر الهدايا والترفيه غير المقبولة بوجه عام ما يأتي:

- النقود
- أنواع معينة مما هو في حكم النقد (على سبيل المثال، بطاقات الهدايا)
- السلع الفاخرة
- الأحداث أو الرحلات أو الوجبات التي لا يوجد منها عرض تجاري واضح
- أي غرض ذي قيمة يُعطى لمسؤول حكومي أو يُستلم منه

تشمل عناصر الهدايا والترفيه المقبولة بوجه عام ما يأتي:

- المواد الترويجية التي تحمل شعارات الشركة
- تذاكر روتينية إلى الأحداث الرياضية أو الثقافية المحلية
- الهدايا ذات القيمة الاسمية التي تُقدّم عادةً في الأعياد الوطنية
- الجوائز التي تُعطى أو يتم الحصول عليها عشوائيًا من خلال السحوبات أو المسابقات أو أحداث المجال
- الوجبات ووسائل الترفيه ذات القيمة المعقولة في سياق مناقشة الأعمال

إذا لم تكن متأكدًا مما إذا كان ينبغي تقديم هدية أو قبولها، فاسأل نفسك:

- ما النية وراء الهدية؟ على سبيل المثال، هل يتوقع أي من الطرفين شيئًا في المقابل، مثل ميزة أو مجاملة؟
- هل لدى المستلم سياسة تحظر ذلك؟
- هل الهدية مدعومة بوثائق؟
- هل تشعر بعدم الارتياح أو الإحراج إذا اكتشف أي شخص آخر ذلك الأمر؟
- هل يتم إعطاء الهدية خارج مكان العمل حتى لا يعرف الآخرون ذلك؟
- هل يبدو هذا الإجراء صائبًا؟ أم هل هناك شيء يبدو خطأ؟

إذا كانت لديك أسئلة حول ما إذا كانت أي هدية أو وجبة أو خدمة أو وسيلة ترفيه مقبولة بموجب المدونة، فتواصل مع مديرنا أو

ECHelp@thomsonreuters.com

توضيح الأمور

لقد تعاقدنا مع وكيل محلي يمتلك علاقات جيدة لمساعدتنا على ضمان الحصول على عقد حكومي. ويريد أن يقدم هدية باهظة الثمن إلى المسؤول الحكومي الذي وقّع على العقد ويصر على أن هذا أمر عادي. هل يمكن أن يسبب هذا مشكلة لنا؟

نعم، يمكن أن تتحمل Thomson Reuters المسؤولية عن تصرفات الوكلاء الذين نوظفهم. يجب عليك إخبار الوكيل منذ البداية بعدم إعطاء هدايا لأي موظف عمومي. الأهم من ذلك، قبل التعاقد مع مثل هذا الشخص، من المهم تنفيذ إجراءات العناية الواجبة تجاه الوكيل والحصول على ضمان تعاقدي بأنه لن يتم سداد أي دفعات غير مشروعة بالنيابة عن Thomson Reuters.

العقوبات والحظر وضوابط التصدير

قد تكون العقوبات وضوابط التصدير معقدة وتتغير باستمرار. كشركة معروفة بتوفير المعلومات والموارد لتمكين شركائنا من اجتياز المسائل القانونية الصعبة، أصبح لزاماً علينا أن نفهم هذه القوانين واللوائح ونلتزم بها. ولهذا السبب نحن ملتزمون باتباع متطلبات العقوبات والامتثال لضوابط التصدير التي تسري علينا. وهذا يعني أننا نلتزم بما يأتي:

- فهم أدوار شركتنا وأدوارنا الفردية عند ممارسة الأعمال في أنحاء مختلفة من العالم ومسؤولياتنا في التعامل مع البائعين والعملاء الحاليين والمحتملين وشركاء الأعمال الآخرين، بما في ذلك فهم قوانين التجارة التي تنطبق على أنشطة العمل وشركاء العمل
- البقاء على دراية بالبلدان الخاضعة للحظر ومتطلبات العقوبات العالمية (راجع [الضوابط والعقوبات التجارية](#) على الشبكة الداخلية)
- تنفيذ إجراءات العناية الواجبة تجاه العملاء والعملاء المحتملين وشركاء الأعمال الآخرين.
- فحص العملاء والعملاء المحتملين والبائعين وشركاء الأعمال الآخرين، على نحو متكرر، وفق قوائم العقوبات، بما في ذلك قوائم مكتب مراقبة الأصول الأجنبية (OFAC) التابع لوزارة الخزانة الأمريكية (والقوائم التي تحتفظ بها دول أخرى، باستخدام الأدوات والتكنولوجيا الرائدة)
- عدم إجراء أي تعاملات تجارية غير مصرح بها مع مؤسسة أو فرد خاضع للعقوبات
- معرفة المتطلبات والإجراءات للمنتجات أو الخدمات التي نصدرها
- البقاء في حالة تأهب والإبلاغ عن طلبات الأعمال ونشاط الدفع المشبوه. إذا كانت لديك أي أسئلة حول العقوبات أو ضوابط التصدير، فيمكنك [طلب المساعدة](#).

دليل الضوابط التجارية وسياساتها

توضيح الأمور

في الآونة الأخيرة، تساءل أحد عملائنا عما إذا كان بإمكان بعض الموظفين في مؤسسته ممن يعملون في بلد خاضع للعقوبات الاشتراك في أحد منتجاتنا البرمجية عبر الإنترنت. هل يمكننا إضافتهم بصفحتهم مشتركين؛ لأننا لن نقوم بتصدير منتج مادي؟

على الأرجح لا. تشمل ضوابط التصدير البرامج وكذلك الأجهزة والمعدات. ويبدو أيضاً أن عميلك قد يمثل أفراداً أو كيانات من ذلك البلد الخاضع للعقوبات؛ [اطلب المساعدة](#) قبل اتخاذ أي إجراء.

مكافحة غسيل الأموال

غسيل الأموال هي العملية التي يتم من خلالها معالجة الأموال المحصّلة من نشاط إجرامي (مثل الإرهاب أو تجارة المخدرات أو الاحتيال) من خلال المعاملات التجارية لإخفاء مصدر العائدات وتجنب متطلبات الإبلاغ أو التهرب من الضرائب. نحن نتبع جميع قوانين مكافحة غسيل الأموال وتمويل الإرهاب التي تسري علينا ولا نقبل غسيل الأموال أو نتساهل معه. وهذا يعني أننا نلتزم بما يأتي:

- التأكيد على أهمية معرفة من نتعامل معهم وفهمهم ("اعرف عميلك")، والبقاء في حالة تأهب تحسباً لوقوع حالات غسيل الأموال المحتملة، وإخطار ECHELP@thomsonreuters.com على الفور بأي نشاط مريب (دون إبلاغ الجهة الخارجية المعنية). قد يتضمن النشاط المشبوه من قبل العملاء أو العملاء المحتملين ما يأتي:
 - الامتناع عن تقديم المعلومات أو الوثائق الأساسية أو تقديم معلومات أو وثائق خطأ
 - استخدام الشركات الواجهة (الشركات التي ليس لها غرض تجاري) أو الهياكل المعقدة أو غير العادية، ولا سيما في الولايات القضائية ذات المخاطر العالية المتعددة
 - مطالبة Thomson Reuters بتوفير السرية لهم
- إدراك أن الكيانات الخاضعة للتنظيم قد عززت الالتزامات ويجب على أولئك الذين يعملون في هذه الشركات أو بالنيابة عنها التأكد من فهمنا هذه الالتزامات والامتثال لها

IV. الثقة مهمة في الأصول والمعلومات

الاستخدام المسؤول للذكاء الاصطناعي

نحن مؤتمنون على. . .

. . . تصميم حلول الذكاء الاصطناعي (AI) وتطويرها ونشرها واستخدامها بشكل أخلاقي ومسؤول، سواء داخليًا أو بالشراكة مع جهة خارجية أو لخدمة العملاء.

سبب أهمية ذلك:

تلتزم Thomson Reuters بتمهيد الطريق أمام الجميع للمضي قدمًا من خلال تبني عديد من الفرص التي يقدمها الذكاء الاصطناعي مع إدراك التحديات والمخاطر الفريدة. ومع تطور مشهد الذكاء الاصطناعي، فإنه سيتحدى طرق تفكيرنا وطرق عملنا. وما يجب ألا يتغير هو التزامنا بـ **مبادئ الثقة ومبادئ أخلاقيات استخدام البيانات والذكاء الاصطناعي.**

كيفية تحقيق ذلك:

مبادئ أخلاقيات استخدام البيانات والذكاء الاصطناعي

سننشر حلول الذكاء الاصطناعي التي تخضع لمبادئ أخلاقيات استخدام البيانات والذكاء الاصطناعي بشكل مسؤول لتعزيز الثقة في تصميمنا المتواصل لحلول الذكاء الاصطناعي وتطويرها ونشرها واستخدامنا للبيانات، على النحو الآتي:

1. تسترشد Thomson Reuters في استخدامها للبيانات والذكاء الاصطناعي بمبادئ الثقة لدينا.
 2. ستسعى Thomson Reuters جاهدةً إلى إقامة شراكة مع الأفراد والمؤسسات الذين يتبعون نُهجًا أخلاقية مماثلة لنُهجنا في ما يتعلق باستخدام البيانات والمحتوى والذكاء الاصطناعي.
 3. ستعطي Thomson Reuters الأولوية للأمن والخصوصية عند استخدامنا للبيانات وخلال عمليات تصميم منتجاتنا وخدماتنا من البيانات والذكاء الاصطناعي وتطويرها ونشرها.
 4. ستسعى Thomson Reuters جاهدةً إلى الحفاظ على المشاركة البشرية الهادفة، وتصميم منتجات وخدمات الذكاء الاصطناعي وتطويرها ونشرها، واستخدام البيانات بطريقة تعامل الأشخاص بنزاهة.
 5. تهدف Thomson Reuters إلى استخدام البيانات وتصميم منتجات وخدمات الذكاء الاصطناعي وتطويرها ونشرها بحيث تكون موثوقة ومتسقة وتمكّن من اتخاذ قرارات مسؤولة اجتماعيًا.
 6. ستنفذ Thomson Reuters تدابير المساءلة المناسبة وتحافظ عليها لاستخدامنا للبيانات ومنتجات وخدمات الذكاء الاصطناعي الخاصة بنا.
 7. ستنفذ Thomson Reuters ممارسات تهدف إلى جعل استخدام البيانات والذكاء الاصطناعي في منتجاتنا وخدماتنا أمرًا مفهومًا.
 8. ستستخدم Thomson Reuters بيانات الموظفين لضمان بيئة عمل آمنة وشاملة ولضمان امتثال الموظفين للوائح الشركة وسياساتها.
- نحن نعتقد أن مبادئ أخلاقيات استخدام البيانات والذكاء الاصطناعي هذه ستوفر لزملائنا وشركائنا الأسس الصحيحة لتصميم ذكاء اصطناعي معتمد وجدير بالثقة لعملائنا ولضمان الاستخدام المسؤول لحلول الذكاء الاصطناعي داخليًا. وستتطور مبادئ أخلاقيات استخدام البيانات والذكاء الاصطناعي مع استمرار نمو المجالات ذات الصلة وتطويرها.

Reuters

تستخدم Reuters الذكاء الاصطناعي بعدة طرق لتحسين التقارير الإخبارية وتقديمها.

توجيهات الذكاء الاصطناعي للصحفيين في Reuters
مدخل دليل الصحافة القائمة على الذكاء الاصطناعي

الذكاء الاصطناعي في Reuters

عند تصميم حلول الذكاء الاصطناعي أو تطويرها أو نشرها أو استخدامها، تقع على عاتقك مسؤولية اتباع مبادئنا وسياساتنا وإرشاداتنا المتعلقة بالذكاء الاصطناعي. للحصول على مزيد من المعلومات، رُز **حوكمة البيانات والنماذج**، وسياسات **حوكمة البيانات والنماذج ومعاييرها وكل ما يتعلق بالذكاء الاصطناعي.**

احترام الملكية الفكرية

نحن مؤتمنون على..

.. حماية جميع حقوق الملكية الفكرية من سوء الاستخدام، سواء كانت مملوكة لشركة Thomson Reuters أو لأي شخص آخر.

سبب أهمية ذلك:

الملكية الفكرية هي شريان الحياة لأعمالنا. بدءًا من الأنظمة وقواعد البيانات التي نصممها لتزويد عملائنا بالمعلومات، ووصولاً إلى الأخبار التي نكتبها، والعمليات التي نستخدمها في أماكن عملنا، تُعد الملكية الفكرية أمرًا حيويًا للحفاظ على هوية شركتنا. ومع إدراكنا لمدى أهميتها بالنسبة إلينا وإلى الآخرين، فإننا نلتزم التزامًا خاصًا بحماية الملكية الفكرية التي ننشئها والدفاع عن جميع حقوق الملكية الفكرية ضد الاستخدام غير السليم. من خلال القيام بذلك، فإننا نضع شركتنا وزملاءنا وأنفسنا في أفضل وضع للابتكار والفوز في السوق.

كيفية تحقيق ذلك:

نحن ندرك متى ينبغي أن تكون الملكية الفكرية ملكًا لشركة Thomson Reuters وتتخذ جميع الإجراءات اللازمة لحمايتها. وهذا يعني أننا نلتزم بما يأتي:

ما المقصود بالحقوق المعنوية؟
تعد الحقوق المعنوية حقوقًا تتعلق بالملكية الفكرية، وتشمل الحق في الاعتراف بالجهة المنشئة والحق في نزاهة أي أعمال تم إنشاؤها. تم وضع بند التنازل أو التعيين في هذه المدونة لضمان أن تتمكن Thomson Reuters من اتخاذ أي إجراء بشأن الأعمال التي أنشأتها أثناء عملك لدى Thomson Reuters.

- الموافقة، إلى الحد الذي يسمح به القانون، على امتلاك Thomson Reuters جميع حقوق الملكية الفكرية (والحقوق ذات الصلة) التي ننشئها في أثناء عملنا، سواء كان ذلك في المكتب أو في المنزل أو في أي مكان آخر، إذا كانت ذات صلة بأعمال الشركة أو تم إنشاؤها باستخدام موارد الشركة
- التنازل لصالح شركة Thomson Reuters أو تخصيص جميع الحقوق المعنوية التي قد نمتلكها بموجب القانون الساري على الملكية الفكرية التي ننشئها بصفتنا موظفين
- الكشف على الفور عن أي أساليب أو أنظمة أو عمليات أو تصاميم أو أفكار أو أعمال أخرى قابلة للحصول على براءة اختراع ننشئها بصفتنا موظفين حتى تتمكن الشركة من اتخاذ خطوات لحمايتها
- التأكد من عدم الإفصاح عن أي أساليب أو أنظمة أو عمليات أو تصاميم أو أفكار أو أعمال أخرى قابلة للحصول على براءة اختراع ننشئها بصفتنا موظفين إلى جهات خارجية قبل أن تتخذ الشركة خطوات لحمايتها
- الإبلاغ عن أي استخدام غير مصرح به للمصنفات المحمية بحقوق الطبع والنشر أو براءات الاختراع أو العلامات التجارية أو حقوق الملكية الفكرية الأخرى التي تخص الشركة والتي نعلم بها إلى مكتب المستشار العام
- وضع إشعارات حقوق الطبع والنشر على جميع المواد أو المعلومات أو الخدمات أو غيرها من المنتجات المخصصة للتوزيع العام التي تخص شركة Thomson Reuters

توضيح الأمور

يرغب فريقنا في استخدام المعلومات الموجودة في قاعدة بيانات عامة لمشروع قادم. هل يُسمح بذلك بموجب سياسة Thomson Reuters؟
لا تزال بعض المعلومات تخضع لحماية الملكية الفكرية حتى إذا بدأ أن الجمهور يمكنه الوصول إليها. تواصل مع مكتب المستشار العام للحصول على التوجيهات.

حقوق الملكية الفكرية للآخرين

نحن نحترم حقوق الملكية الفكرية التي تخص الجهات الخارجية، بما في ذلك المنافسون، ولا نستخدمها بأي شكل من الأشكال من شأنه أن ينتهك القانون أو قيمنا. وهذا يعني أننا نلتزم بما يأتي:

- الحصول، عند الضرورة، على إذن كتابي لاستخدام حقوق الطبع والنشر أو براءات الاختراع أو العلامات التجارية أو الملكية الفكرية الأخرى الخاصة بجهة خارجية أو نسخها أو الحصول على تراخيص أو، إذا اقتضت الظروف، شراء الملكية الفكرية بالكامل
- التأكد من أن اتفاقيات الترخيص تسمح بالنسخ أو التوزيع عند الضرورة وعدم الإضرار بحقوق الشركة قبل نسخ محتوى أو بيانات أو برامج أو تقنيات تابعة لجهة خارجية أو توزيعها
- ضمان أن حقوق الملكية الفكرية تخص شركة Thomson Reuters ومعينة لها عندما تنشئها لنا جهة خارجية أو مقاولون، حيثما يسمح بها القانون
- التحقق من خلال مكتب المستشار العام عند وجود شك بخصوص أي مسألة تتعلق بالملكية الفكرية

ما المقصود بالملكية الفكرية؟

ومن الأمثلة على ذلك ما يلي:

- اسم Thomson Reuters وأسماء العلامات التجارية التي نستخدمها
- حقوق الطبع والنشر وبراءات الاختراع وعلامات الخدمات
- الابتكارات والأفكار والعمليات
- الأسرار التجارية
- البرامج
- التصميم
- الصور
- البيانات

توضيح الأمور

في أثناء عودتي إلى المنزل من العمل في أحد الأيام، خطرت لي فكرة لتحسين أحد منتجاتنا. هل الأمر يخصني أم يخص شركة Thomson Reuters في نهاية المطاف؟

هذه الفكرة هي ملكية فكرية لشركة Thomson Reuters، حيث إنها على الأرجح كانت نتيجة للمعرفة والموارد والفرص التي تم الحصول عليها خلال عملك لدى الشركة. إذا كنت تعتقد أنها فكرة قابلة للتطبيق، فيجب عليك مشاركتها مع مدير.

المعلومات التنافسية

نحن نجسد قيمنا المتعلقة بالأداء والابتكار من خلال السعي إلى الوصول إلى فهم أفضل لمنافسينا من خلال البحوث والدراسات واسعة النطاق. نحصل على معلومات عن منافسينا فقط من خلال القنوات القانونية والأخلاقية. إضافة إلى اتباع قواعدنا بشأن احترام حقوق الملكية الفكرية للآخرين، فإننا نضمن أننا:

- نفهم جميع القوانين واللوائح المعمول بها ونتبعها قبل الانخراط في جمع المعلومات التنافسية
 - لا نستخدم أو نوزع البيانات أو غيرها من المعلومات الحساسة عن أي منافس إذا تم استلامها أو الوصول إليها في ظروف قد تخالف أيًا من إرشاداتنا للمعلومات التنافسية
 - لا ندعي أبدًا صفة غير حقيقية لأنفسنا أو لشركتنا، ولا نطلب من بائع خارجي أو أي جهة خارجية أخرى فعل ذلك بأي شكل من الأشكال للوصول إلى منتج أو خدمة أحد المنافسين
 - لا نخالف شروط العقد أو نشجع الجهات الخارجية على القيام بذلك من أجل مساعدة Thomson Reuters على الحصول على معلومات تنافسية
- قبل البحث عن أي معلومات تنافسية أو استخدامها، تأكد من فهم **سياسات جمع المعلومات التنافسية وإرشاداتها**. إذا كانت لديك أي أسئلة حول كيفية تطبيق هذه الإرشادات، فتواصل مع **مكتب المستشار العام**.

توضيح الأمور

التحقت مؤخرًا بشركة Thomson Reuters وكنت أعلم قبل ذلك لدى إحدى الشركات المنافسة، ولدي معرفة ببعض عمليات هذه الشركة المنافسة. بعض هذه المعلومات سرية، وأعتقد أن بعضها الآخر ليس كذلك. ما الذي يمكنني استخدامه في عملي أو مشاركته مع زملائي في Thomson Reuters؟ يجب عليك عدم الاحتفاظ بالمستندات المتعلقة بأعمال الشركة المنافسة التي امتلكتها بصفتك موظفًا سابقًا في هذه الشركة المنافسة، أو مشاركتها، بأي شكل من الأشكال. حتى في حالة المعلومات التي تتذكرها ببساطة، إذا كانت المعلومات سرية، فإن لديك التزامًا قانونيًا شخصيًا تجاه صاحب العمل السابق لحمايته من الإفصاح عنها، تمامًا كما تفعل مع المعلومات السرية لشركة Thomson Reuters إذا تركت الشركة وانتقلت إلى إحدى الشركات المنافسة. كما أن مشاركة مثل هذه المعلومات مع Thomson Reuters يمكن أن تعرضك وتعرضنا للمساءلة القانونية. بالنسبة إلى المعلومات التي تتذكرها وتعتقد أنها ليست سرية، من الأفضل أن تتواصل مع فريق الامتثال في المؤسسة قبل الكشف عنها لأي شخص.

حماية المعلومات السرية وخصوصية البيانات

نحن مؤتمنون على . . .

. . . وقاية وحماية سرية وخصوصية المعلومات التي نحفظ بها ومنع الوصول إليها بشكل غير صحيح أو مشاركتها أو فقدانها .

سبب أهمية ذلك:

تستند ميزتنا التنافسية إلى الإدارة الآمنة والأخلاقية للبيانات، بما في ذلك بياناتنا السرية وبياناتنا الحساسة التي يعهد بها الآخرون إلينا. ويمكن أن يؤدي عدم التعامل مع البيانات بشكل صحيح إلى التأثير سلباً في مكانة الشركة في السوق وإلحاق الضرر بالمستهلكين وعواقب قانونية وإضرار بعلاقات العمل.

كيفية تحقيق ذلك:

المعلومات السرية

يجب على الموظفين الذين لديهم حق الوصول إلى المعلومات غير العلنية حول Thomson Reuters أو عملياتنا أو عملائنا أو شركائنا التعامل مع هذه التفاصيل على أنها سرية. ويحظر الإفصاح عنها ما لم يتم التصريح بذلك صراحةً على النحو المطلوب لأغراض تجارية مشروعة. تتضمن المعلومات السرية والسرية للغاية بعض أصولنا الأكثر قيمة، مثل:

صحفيو Reuters

يجب عليهم اتباع سياسات دليل الصحافة ومتطلباته وطلب الحصول على التوجيهات من مديرهم أو مكتب المستشار العام.

دليل الصحافة

- الأسرار التجارية
- المعلومات المتعلقة بالتسعير
- المعلومات المالية غير العلنية ومعلومات العملاء
- المستندات القانونية والمعلومات الخاصة
- المعلومات عن أنظمة تكنولوجيا المعلومات والبنية التحتية
- معلومات العملاء والمنتج، بما في ذلك تفاصيل جهة الاتصال وقوائم الاشتراك والعقود
- خطط الأعمال والتوقعات، بما في ذلك عمليات الاندماج أو الاستحواذ أو تصفية الاستثمار

معيار تصنيف بيانات لأغراض أمن البيانات

سياسات ومعايير أمن المعلومات

ممارسات أمان المعلومات المهمة

ثمة العديد من الطرق لحماية البيانات بفعالية. على سبيل المثال:

- تذكر أن خدمات المراسلة الفورية العامة تتضمن، على سبيل المثال لا الحصر، WhatsApp و Signal غير المعتمدين لإجراء الأعمال في Thomson Reuters
 - وضع المستندات الحساسة في الملفات أو الأدراج المقفلة
 - استخدام آلات تمزيق الورق أو صناديق تمزيق الورق الآمنة عند التخلص من المعلومات السرية
 - استخدام الحماية بكلمة المرور على أجهزة الكمبيوتر والأجهزة الأخرى والمستندات الحساسة
 - استخدام التشفير عند تخزين المعلومات السرية ونقلها
 - توخي الحذر عند الوصول إلى المعلومات في المناطق التي قد يراها فيها أفراد من الجمهور أو غيرهم من الأشخاص غير المرخص لهم، بمن فيهم الزملاء الآخرون
 - النسخ الاحتياطي للأجهزة بشكل آمن بانتظام
 - توخي الحذر عند الاتصال بشبكة واي فاي عامة والامتثال لدليل أمن المعلومات
- الإبلاغ عن أجهزة الكمبيوتر المحمولة والأجهزة الأخرى التالفة أو المفقودة، والحوادث الأمنية، وعمليات خرق البيانات الشخصية على الفور من خلال الرابط [.security@thomsonreuters.com](mailto:security@thomsonreuters.com)

الإبلاغ عن عمليات خرق البيانات!

في أي وقت نعلم فيه أو نشتبته في حدوث خرق لأمن البيانات، سواء كان عرضيًا أو متعمدًا، فيجب علينا الإبلاغ عنه **على الفور** من خلال الرابط security@thomsonreuters.com. حيث يمكن أن يؤدي القيام بذلك على الفور إلى التخفيف من آثار الخرق ومساعدتنا على اتخاذ الإجراءات الصحيحة بسرعة لإدارة الحادث، وتأمين البيانات والحد من مخاطر الخروقات في المستقبل.

حماية البيانات والخصوصية

تخضع حماية البيانات والخصوصية لقوانين ولوائح سريعة التطور. استخدم المراجع الآتية للبقاء على اطلاع، واطلب الاستشارة من خلال **مكتب حماية الخصوصية - Legal Front Door** للحصول على توجيهات حول جمع البيانات الشخصية واستخدامها والاحتفاظ بها ونقلها. للحصول على مزيد من المعلومات، قم بزيارة: **مكتب حماية الخصوصية على الشبكة الداخلية ودليل أمن المعلومات**.

استخدام المعلومات السرية والبيانات الأخرى وحمايتها

لقد وضعنا سياسات متعلقة بأمن المعلومات والخصوصية لحماية البيانات السرية والشخصية. وفق برنامج خصوصية Thomson Reuters، يُتوقع من الموظفين ما يأتي:

- فهم قوانين حماية الخصوصية والبيانات ذات الصلة بمناصبهم
- الالتزام بسياسات الخصوصية الداخلية وأمن المعلومات
- تصنيف البيانات بشكل صحيح والتعامل معها وفق ذلك
- استخدام أجهزة تخزين المعلومات المعتمدة من الشركة
- الامتثال لبيان الخصوصية وسياسة الخصوصية الداخلية وجميع القوانين المعمول بها عند إدارة البيانات الشخصية
- الحصول على إذن قبل مشاركة أي معلومات سرية أو شخصية
- حماية المعلومات السرية لشركة Thomson Reuters حتى بعد إنهاء العمل في الشركة

توضيح الأمور

أخبرني أحد العملاء مؤخرًا أنه لا يريد تلقي رسائل تسويقية عبر البريد الإلكتروني من Thomson Reuters. فماذا يجب أن أفعل؟
يجب عليك تنفيذ طلب العميل بوصفه طلبًا لإلغاء تلقي المواد التسويقية خلال 10 أيام عمل. راجع إرشادات خصوصية التسويق للحصول على مزيد من المعلومات.

تلقيت طلبًا من فرد يريد الوصول إلى البيانات الشخصية التي نحفظ بها عنه ويطلب منا تصحيح تلك البيانات وحذفها. فماذا يجب أن أفعل؟
اطلب من الفرد ملء نموذج الويب هذا لإجراء المعالجة بأعلى قدر من الكفاءة: نموذج طلب صاحب البيانات.

التداول بناءً على معلومات داخلية

بعضنا يستطيع الحصول على معلومات جوهرية غير معلنة عن Thomson Reuters أو عملائنا أو موردينا أو شركات أخرى تزاوّل شركة Thomson Reuters أعمالاً معها أو تتفاوض معها بشأن صفقة أو اتفاقية مهمة. ويمكن أن تؤدي إساءة استخدام المعلومات الجوهرية غير المعلنة إلى انتهاكات لقوانين التداول بناءً على معلومات داخلية، وأن تؤدي إلى فرض عقوبات شديدة. ونحن حريصون على التعامل مع هذه "المعلومات الداخلية" بشكل قانوني وأخلاقي. وهذا يعني أننا نلتزم بما يأتي:

- عدم التداول في الأوراق المالية الخاصة بشركة Thomson Reuters أو الشركات الأخرى العامة أو تشجيع الآخرين على ذلك في أثناء امتلاك معلومات جوهرية غير علنية
- عدم المشاركة في "الإفصاح عن المعلومات السرية" - الإفصاح عن معلومات جوهرية غير علنية عن Thomson Reuters أو غيرها من الشركات العامة لأشخاص آخرين، مثل الأقارب أو الأصدقاء، الذين قد يتداولون على أساس هذه المعلومات أو يفصحون عنها للآخرين إذا لم تكن متأكدًا مما إذا كانت معلومات معينة تُعدّ جوهرية أو غير علنية، فاستشير **مكتب المستشار العام** للحصول على التوجيهات قبل الانخراط في أي معاملات بالأوراق المالية.

سياسة التداول بناءً على معلومات داخلية

المعلومات الداخلية

يتوقف تحديد ما إذا كانت المعلومات "جوهرية" أو "غير عامة" على الحقائق والظروف. تعد المعلومات جوهرية إذا كان من المتوقع إلى حد معقول - في حال توفرها بشكل عام - أن تؤدي إلى تغيير كبير في سعر السوق أو قيمة أي من الأوراق المالية أو تؤثر فيها تأثيرًا كبيرًا. كما أن المعلومات تعد جوهرية إذا كان لها تأثير كبير في القرارات الاستثمارية المعقولة للمستثمرين. تعد المعلومات غير عامة إذا لم تكن معروفة أو متاحة للجمهور من خلال وسائل التواصل الرسمية للشركة، مثل بيان صحفي أو نشر على موقع الويب أو إيداع الأوراق المالية أو توزيعها على المساهمين أو من خلال تغطية وسائل الإعلام على نطاق واسع. وقد تشمل أمثلة المعلومات الجوهرية غير العامة ما يأتي:

- نتائج الأرباح وأي توقعات مالية مستقبلية أو توقعات لم يتم الإفصاح عنها علنًا
- التغييرات المهمة في العمليات أو الإستراتيجيات التجارية
- عمليات الاستحواذ أو المبيعات المحتملة الكبيرة
- الأمن السبراني أو المخاطر والحوادث الأخرى المرتبطة بالتكنولوجيا، بما في ذلك نقاط الضعف أو الخروقات
- أرباح أو خسائر كبار الموردين أو العملاء
- عمليات تقديم أو إطلاق منتجات أو خدمات جديدة مهمة
- التغييرات في الإدارة العليا أو مجلس إدارة الشركة
- الدعاوى القضائية الفعلية أو التهديدية، أو التحقيقات الحكومية أو التنظيمية الجوهرية

المطلعون على المعلومات الداخلية

لقد حددنا أشخاصًا بوصفهم "المطلعين على المعلومات الداخلية في شركة Thomson Reuters" بسبب موقعهم الوظيفي أو مسؤولياتهم الإدارية أو امتلاكهم إمكانية الوصول إلى المعلومات الجوهرية غير المعلنة عن الشركة أو احتمالية وصولهم إليها.
يخضع المطلعون على المعلومات الداخلية في شركة Thomson Reuters لبعض القيود الإضافية ذات الصلة بالتداول في الأوراق المالية لشركتنا.

استخدام المعلومات وأنظمة الاتصالات بطريقة مسؤولة

نحن مؤتمنون على..

.. احترام أنظمة الاتصالات بالشركة واستخدامها بشكل مناسب بحيث تعمل بكفاءة وفعالية قدر الإمكان.

سبب أهمية ذلك:

بشكل تقريبي، تتم كل أعمال Thomson Reuters التي تزاولها على أساس يومي بطريقة أو بأخرى من خلال أنظمة المعلومات والاتصالات لدينا. عندما يتحمل كل منا المسؤولية الشخصية عن استخدام هذه الأنظمة بشكل صحيح، فإنه يحمي سلامة البيانات التي نقوم بتخزينها ونقلها، ويضمن أن لدينا جميعاً إمكانية الوصول الفوري إلى الأنظمة التي نحتاج إليها لمساعدة شركتنا على النجاح. وبالمثل، فإن الاستخدام غير السليم يجعلنا جميعاً عرضة للمتسللين، وخروقات البيانات، وحالات إيقاف التشغيل وسوء الاتصالات، فضلاً عن التداعيات القانونية.

كيفية تحقيق ذلك:

نحن نستخدم معلومات وأنظمة الاتصالات الخاصة بالشركة بطريقة صحيحة. وهذا يعني أننا نلتزم بما يأتي:

- الحد من الاستخدام الشخصي للبريد الإلكتروني والإنترنت والهواتف
 - اتباع عملية "التفكير قبل النقر" عند إرسال بريد إلكتروني أو فتح مرفقات
 - عدم الوصول إلى المواد المسببة للضيق أو الفاضحة أو غير المناسبة للعمل أو تنزيلها أو إرسالها
 - عدم استخدام البرامج الشخصية أو غير المصرح بها أو المحمية بموجب حقوق الطبع والنشر أو تنزيلها أو إعادة توزيعها على أجهزة العمل
 - عدم مشاركة أرقام تعريف المستخدم أو كلمات المرور أو تفاصيل الدخول أو البرامج أو الخدمات أو أجهزة المصادقة (مثل رموز SecureID المميزة) المخصصة للاستخدام الفردي للوصول إلى نظام ما
 - استخدام أدوات التعاون والأجهزة المصرح بها من قبل Thomson Reuters فحسب في الأعمال الرسمية الخاصة بـ Thomson Reuters
 - إن حلول المراسلة الفورية الخاصة بالجهات الخارجية، مثل WhatsApp و Signal، غير معتمدة لإجراء الأعمال في Thomson Reuters
 - احترام الضوابط الأمنية للشركة والوصول إلى المعلومات فقط في حدود المستوى المصرح لنا به
 - الأجهزة الشخصية المسجلة في نظام إدارة الأجهزة المحمولة الخاص بشركة TR فقط هي التي يجوز استخدامها لتخزين بيانات الشركة أو الوصول إليها وفقاً لسياسة استخدام الأجهزة المحمولة
 - عدم مشاركة البيانات المصنفة على أنها سرية للغاية أو سرية أو للاستخدام الداخلي مع جهات خارجية ما لم تسمح بذلك معايير منع فقدان البيانات (DLP)
 - تجنب استخدام العبارات المتهورة أو المبالغ فيها أو العبارات غير الدقيقة التي قد يُساء فهمها أو تُستخدم ضد Thomson Reuters في الإجراءات القانونية
 - عند تسجيل الاجتماعات أو تدوين أحداثها نصياً، تأكد من الامتثال للقانون المعمول به والمتطلبات التعاقدية والسياسات والإرشادات الداخلية
 - الإقرار بأن بعض الإرشادات قد تتعارض مع بعض الواجبات الوظيفية التي يؤديها بعضكم. ولطلب استثناء في العمل لأي من هذه السياسات أو الإرشادات، يرجى الاتصال بـ مكتب الخدمة العالمي لدى Thomson Reuters للحصول على الإرشادات
 - الإبلاغ عبر security@thomsonreuters.com عن أي انتهاكات أو حوادث مشتبه فيها
- لمزيد من المعلومات، راجع: دليل أمن المعلومات، ومعايير منع فقدان البيانات، ومعايير إدارة الأجهزة المحمولة، وسياسة استخدام الأجهزة المحمولة

توضيح الأمور

هل يمكنني استخدام عنوان البريد الإلكتروني الخاص بالشركة لإرسال رسائل بريد إلكتروني شخصية إلى أصدقائي؟

نعم، طالما أنك تحد من هذه الممارسة، وتتبع سياساتنا وإرشاداتنا، وأنت لا تدعها تتعارض مع عملك. من المهم أن نتذكر عند مناقشة الأمور الشخصية على أنظمة الشركة أن أي رسالة ترسلها أو تتلقاها من خلال أنظمة وأجهزة اتصالات الشركة - بما في ذلك البريد الإلكتروني ووسائل التواصل الاجتماعي والرسائل النصية أو الرسائل النصية القصيرة - قد تكون ملكاً لشركة Thomson Reuters وقد تصل إليها الشركة.

حماية الأصول

نحن مؤتمنون على..

.. استخدام أصول الشركة بشكل صحيح وحمايتها من فقدان السرقة وسوء الاستخدام والتلف والإهمال.

سبب أهمية ذلك:

إن أجهزة الكمبيوتر والهواتف واللوازم المكتبية والمرافق الخاصة بشركة Thomson Reuters تتوفر لغرض مساعدتنا جميعًا على تحسين أدائنا كأفراد وكفريق عمل وكشركة إلى أقصى حد. من خلال احترام هذه الأصول، نضمن أن نظل في متناول اليد وأن تعمل بكامل طاقتها عندما يحتاجها عملاؤنا وزملاؤنا. كما نساعد على التأكد من استخدام وقت الشركة ومواردها في المبادرات الإيجابية، وليس لحل المشاكل التي يمكن الوقاية منها.

كيفية تحقيق ذلك:

نحن نستخدم أصول الشركة لأغراض تجارية شرعية ومرخصة فقط. ونعدُّ اختلاس الأصول أو إهمالها أو إهدارها بمنزلة خرق لواجبنا وأن أخذ الأصول من ممتلكات الشركة من دون إذن يعد من باب السرقة. وهذا يعني أننا نلتزم بما يأتي:

- عدم الوصول إلى أنظمة الشركة أو معلوماتها إلا عندما يكون مرخصًا لنا القيام بذلك وسمح لنا بذلك
- عدم استخدام أصول الشركة للأنشطة غير القانونية
- تقييد الاستخدام الشخصي لأصول الشركة إلى الحد الذي لا يتعارض مع عملنا ولا ينتهك هذه المدونة
- منع استخدام ممتلكات الشركة بطريقة غير صحيحة من قِبَل جهات خارجية
- الإبلاغ الفوري عن أي خسارة أو سرقة أو سوء استخدام أو تلف أو إهمال
- التوقف عن استخدام جميع أصول Thomson Reuters التي في حوزتنا أو التي يمكننا الوصول إليها (بما في ذلك أجهزة الكمبيوتر المحمولة والهواتف، وما إلى ذلك) وإعادتها إذا تركنا العمل في الشركة

الأمان العالمي

أمن المعلومات

سياسة محطات عمل تكنولوجيا المعلومات

من أمثلة أصول Thomson Reuters ما يأتي:

- أجهزة الكمبيوتر والطابعات وأجهزة النسخ والماصات الضوئية والشاشات
- الهواتف وأجهزة الكمبيوتر المحمولة وأجهزة الكمبيوتر اللوحية وغيرها من الأجهزة المحمولة
- الملكية الفكرية، مثل أكواد البرامج والتراخيص وأسماء العلامات التجارية وخطط الأعمال والاختراعات
- المباني والممتلكات المادية الأخرى
- اللوازم المكتبية والمعدات
- القوائم والمعلومات الخاصة بالعميل أو المورد أو الموزع
- المذكرات والملاحظات وغيرها من المستندات التي قدمناها أو قدمها شريك أعمال تابع لجهة خارجية

V. الثقة مهمة في الضوابط

السجلات المالية الدقيقة

نحن مؤتمنون على. . .

. . . الحفاظ على السجلات التي تتماشى مع السياسات المحاسبية للشركة والمتطلبات القانونية.

سبب أهمية ذلك:

نحن شركة مساهمة عامة، وعملياتنا العالمية تتطلب منا الامتثال لمختلف التزامات الأوراق المالية والتقارير المالية. عندما نتحمل مسؤولية ضمان أن السجلات المالية التي نتعامل معها دقيقة وكاملة، فإننا نحمي سمعة الشركة من حيث النزاهة ونتمسك بالتزامنا بالثقة. ونتيح التقارير المالية الموثوقة للمساهمين تقييم أداؤنا بشكل عادل، وتزويد الإدارة بالمعلومات لتخصيص مواردنا بأقصى قدر من الفعالية ومنع الانتهاكات.

كيفية تحقيق ذلك:

نحن ننتج سجلات دقيقة وعادلة وفي الوقت المناسب للإدارة والمديرين والمساهمين والهيئات التنظيمية الحكومية وغيرها. وهذا يعني أننا نلتزم بما يأتي:

- تحمل المسؤولية الشخصية لضمان أن جميع المعاملات والدفاتر والسجلات، بما في ذلك الجداول الزمنية، وسجلات المبيعات وتقارير النفقات، كاملة ودقيقة وموثقة ومسجلة في الوقت المناسب
- عدم تزوير حقائق أي معاملة أو تحريفها، أو الاحتفاظ بسجلات غير مسجلة أو لم يتم الإفصاح عنها أو غير مدونة في الدفاتر
- بذل العناية الواجبة عند الموافقة على المعاملات والنفقات أو التوقيع على الوثائق
- فهم أهمية الضوابط الداخلية والالتزام بها باستمرار
- تقديم عمليات إفصاح كاملة ونزيهة ودقيقة وفي الوقت المناسب ومفهومة في الاتصالات العامة وفي التقارير أو الوثائق التي نقدمها أو نرسلها إلى السلطات التنظيمية للأوراق المالية والبورصات
- دفع النفقات المرتبطة بالأعمال من أموال الشركة فقط إذا كان لدينا إذن من مديرنا
- إعداد عمليات الإفصاح وفق ضوابط الإفصاح لدى شركة Thomson Reuters والإجراءات والسياسات الداخلية الأخرى

ضوابط الإفصاح وإجراءاته

توضيح الأمور

طلب منا أحد المقاولين دفع مبلغ إلى شركة مقابل خدماته بدلاً من الدفع إليه شخصياً. وقد سبق لنا التعامل مع المقاول باسمه. هل يُسمح بذلك؟ لا. يجب أن تكون الدفعات للبايعين والمقاولين مدعومة بالمستندات المناسبة. كما يجب أن تكون دقيقة وكاملة، بما في ذلك إجراء الدفعات للشخص نفسه أو الشركة التي نتعامل معها.

مدفوعات الضرائب والسجلات

نتحمل مسؤولية التأكد من وجود إجراءات مناسبة لمنع الأشخاص الذين يتصرفون نيابة عن Thomson Reuters (بمن في ذلك الموظفون والوكلاء والمقاولون ومقدمو الخدمات والموزعون وغيرهم من الأشخاص المعنيين) من تسهيل التهرب من الضرائب عن عمد (من أجل أنفسنا أو الأشخاص الذين نعمل معهم) في أي مكان في العالم.

يشمل التهرب الضريبي أنشطة مثل: التخلف عن التسجيل كدافع ضرائب في منطقة اختصاص قضائي محلية، أو الإبلاغ عن الدخل بشكل غير صحيح، أو المطالبة بنفقات غير مسموح بها، أو إصدار فواتير للخدمات التي لم يتم تلقيها، أو تأريخ المستندات بتاريخ سابق، أو تعمد تسعير الأصول بشكل خطأ، أو المساعدة على نقل الأصول/الأموال مع العلم بأنه سيتم التهرب من دفع الضريبة نتيجة لذلك.

الإبلاغ عن المخاوف

نحن نتحمل مسؤولية الإبلاغ عن المخاوف بحسن نية حول المسائل المالية المثيرة للشك. وتلتزم لجنة التدقيق التابعة لمجلس إدارة شركة Thomson Reuters بتيسير جهود الموظفين للإبلاغ عن هذه المخاوف، وقد وضعنا إجراءات لكيفية التعامل مع الشكاوى المتعلقة بمسائل المحاسبة والضوابط الداخلية ومسائل التدقيق وضوابط الإفصاح. ويشمل ذلك إجراءات تلقي هذه الشكاوى والاحتفاظ بها ومعالجتها، إضافة إلى الإبلاغ عن المخاوف بطريقة سرية ومن دون الكشف عن الهوية.

إضافة إلى ذلك، من غير المشروع أن يتم التأثير في أي محاسب عام مستقل أو محاسب معتمد يقوم بمراجعة بياناتنا المالية، أو إكراهه أو التلاعب به أو تضليله بشكل احتيالي.

تعرف على المزيد حول الإبلاغ بالاحتياط في **بروتوكول سياسة الإبلاغ الداخلي والتحقيق في ادعاءات الاحتياط**. يمكن تقديم بلاغات مجهولة المصدر عبر **الخط الساخن للأخلاقيات**.

الاحتياط الذي يمكن الإبلاغ عنه

أبلغ مديرنا أو **الخط الساخن للأخلاقيات**، بأي نوع من الاحتياط أو النشاط غير النزهي الذي رأيت أو تشبته فيه، بما في ذلك:

- المعاملات المثيرة للشك مع العملاء أو الوكلاء أو البائعين أو غيرهم من المستثمرين
- عمليات التزوير أو غيرها من عمليات إجراء التعديلات على المستندات
- الفواتير التي تكون أعلى أو أقل من الأسعار المتفق عليها للمنتجات أو الخدمات
- المدفوعات التي تتم لأي سبب آخر بخلاف الأسباب الموضحة في العقد
- المدفوعات التي تتم من خلال وسطاء وتحدد عن المعاملات التجارية اليومية
- التحويلات أو الودائع في الحساب المصرفي للفرد بدلاً من الحساب المصرفي للشركة التي تعاقدا معها
- اختلاس أصول الشركة أو العملاء أو سرقتها أو استغلالها
- الترتيبات الشفهية مع العملاء أو الاتفاقيات الكتابية غير المصرح بها التي تكون خارج العقد الرسمي
- أي نشاط يهدف إلى التأثير بشكل غير عادل في مدفوعات العمولات

مشكلات التدقيق والمحاسبة التي يمكن الإبلاغ عنها

قم بالإبلاغ إلى مديرنا أو عبر **الخط الساخن للأخلاقيات** على الفور بأي شكاوى أو مخاوف تتضمن ما يأتي:

- الاحتياط أو الأخطاء المتعمدة في إعداد أي بيان أو سجل مالي من Thomson Reuters أو حفظه أو مراجعته
- أوجه القصور أو عدم الامتثال في ما يخص ضوابط المحاسبة الداخلية
- الإساءة أو التصريحات الخطأ إلى أحد كبار الموظفين أو المحاسبين أو منهما في ما يتعلق بعمليات التدقيق أو السجلات المالية
- الانحرافات عن التقارير الكاملة والعادلة للوضع المالي للشركة

إدارة السجلات

نحن مؤتمنون على.. .

.. . الحفاظ على السجلات الإلكترونية والمادية والتخلص منها بشكل صحيح.

سبب أهمية ذلك:

تتسبب Thomson Reuters، بوصفها شركة تجارية تقوم على المعلومات إلى حد كبير، آلاف السجلات التجارية كل يوم، بالإضافة إلى السجلات المالية. ويجب إنشاء هذه السجلات وتخزينها والتخلص منها وفق المتطلبات القانونية الصارمة. عندما تتمكن من الوصول إلى السجلات في الوقت المناسب، فإننا نقدم خدمة أفضل إلى شركائنا في العمل، ونتجنب المخاطر حول مشكلات التدقيق والمشكلات التنظيمية أو التقاضي. وفي الوقت نفسه، فالسجلات المحفوظة بتواريخ تسبق التخلص منها يمكن أن تؤدي إلى وقوع مخاطر قانونية أو مشكلات في خصوصية أمن المعلومات يمكن تجنبها.

كيفية تحقيق ذلك:

نحن نهتم بسجلات العمل ونخزنها ونستردها ونتخلص منها وفق سياسة إدارة السجلات السارية. وهذا يعني أننا نلتزم بما يأتي:

- التنظيم المستمر لإيداع المعلومات المسجلة إلكترونياً ومادياً وتخزينها واسترجاعها
- استخدام طريقة التخزين المناسبة التي تحددها المتطلبات القانونية أو المالية أو التشغيلية
- حماية السجلات من الضياع أو التلف أو الحذف
- الاحتفاظ بجميع السجلات المتعلقة بأي دعوى قضائية معلقة أو مهددة أو تحقيق حكومي حتى يصرح مكتب المستشار العام بخلاف ذلك
- التخلص من جميع السجلات (الإلكترونية والمادية) وفق الجداول الزمنية للاحتفاظ والتخلص

قد يكون من الأفعال الإجرامية تدمير الوثائق أو رسائل البريد الإلكتروني المتعلقة بإجراءات قانونية أو تزويرها. تواصل مع ECHelp@thomsonreuters.com إذا كانت لديك أسئلة قانونية حول ما إذا كان يجب الاحتفاظ بمستند ما.

للحصول على مزيد من المعلومات حول مدة الاحتفاظ بوثائق معينة من السجلات، راجع [حوكمة السجلات والمعلومات](#).

توضيح الأمور

إلى متى يجب أن أحتفظ برسائل البريد الإلكتروني وغيرها من الرسائل؟

إذا لم تكن رسالة البريد الإلكتروني جزءاً من سجل تجاري وقد أدت غرضها التجاري ولا يوجد أي التزام قانوني أو تنظيمي يقضي بالاحتفاظ بها، فينبغي حذفها. وإذا كانت رسالة البريد الإلكتروني جزءاً من سجل تجاري أو كان هناك التزام قانوني أو تنظيمي للاحتفاظ بها، فتجب إزالتها من حساب البريد الإلكتروني الخاص بك في العمل وتخزينها بطريقة مناسبة حتى يمكن للشركة الرجوع إليها في المستقبل (على سبيل المثال، في مجلد سحابي ذي صلة بالسجل). إذا كنت خاضعاً لـ "احتجاز قانوني"، فيجب عليك دائماً الاحتفاظ برسائل البريد الإلكتروني حتى يتم إعلامك من قِبل مكتب المستشار العام بأن الاحتجاز قد انتهى.

سلطة إبرام العقود

نحن مؤتمنون على..

.. توقيع العقود أو الاتفاقيات نيابة عن Thomson Reuters فقط إذا كان مصرحًا لنا بذلك.

سبب أهمية ذلك:

يمكن أن يؤدي سوء الاتصالات أو ارتكاب الأخطاء عند التعاقد إلى خسارة الأعمال والتأخير فيها واتخاذ إجراءات قانونية وفرض غرامات وفي النهاية فقدان الثقة التي بنيناها مع عملائنا وشركائنا في العمل.

كيفية تحقيق ذلك:

نحن نسعى جاهدين إلى تقديم التعهدات الموجودة في العقود والاتفاقيات وتلقيها. وهذا يعني أننا نلتزم بما يأتي:

قد تلزمنا **الخطابات الجانبية غير المصرح بها** بشيء لا يمكننا تقديمه أو تعرضنا لمسؤولية غير مرغوب فيها. وهي خطابات أو رسائل بريد إلكتروني أو مذكرات أو اتفاقات شفوية غير معلنة وغير معتمدة تغيير شروط العقد، ويمكن أن تشمل:

- الإنهاء المبكر للعقد، أو قدرة العميل على إنهاء العقد قبل انتهاء صلاحيته
- الضمانات بأن العميل سوف يحقق بعض الأهداف المحددة
- البيانات التي تتعارض مباشرة مع أجزاء من العقد، بما في ذلك شروط الدفع
- الالتزامات المتعلقة بالمنتجات أو الخدمات التي لا تستطيع Thomson Reuters تقديمها أو تنفيذها أو لا ترغب في فعل ذلك
- العروض المجانية أو المخفضة على المنتجات أو الخدمات

- استشارة فريق المشتريات (الخدمات العالمية) بشأن عقود الموردين أو البائعين التابعين لجهات خارجية، واتباع سياسات المشتريات
- التأكد من مراجعة أي عقود أو مقترحات مقدّمة بعناية شديدة والتصريح بها وتنفيذها من قِبَل الهيئات القانونية والمسؤولين المختصين
- عدم تقديم عبارات غير معتمدة وغير قياسية أو "خطابات جانبية" غير مصرح بها إلى العملاء أو شركاء الأعمال أو الموافقة عليها
- ضمان التوثيق الكامل والدقيق للعقود والأوامر ذات الصلة وحالة العميل في التطبيقات لمعالجة حسابات العملاء
- اتباع القواعد التي تحكم المشتريات الحكومية عند تقديم المنتجات والخدمات إلى الحكومات وضمن الامتثال لسياسة الامتثال للعقود الحكومية

سياسات الخدمات العالمية

توضيح الأمور

تلقيتُ فاتورة من بائع بمبلغ يتجاوز حد سلطتي. هل يمكنني تقسيم المبلغ إلى دفعتين منفصلتين مُصرَّح لي بقبولهما؟

لا، فتقسيم الفاتورة إلى دفعات منفصلة للوفاء بمستوى سلطة التفويض يعد بمنزلة تحايل على الضوابط الداخلية. إذا تجاوز مبلغ دفع البائع مستوى التفويض الخاص بك، فستلزم موافقة الموافق التالي في سلسلة الإدارة على المبلغ.

التعاقد الحكومي

يمكن أن تكون قوانين ولوائح التعاقد الحكومي معقدة، وغالبًا ما تكون عرضة للتغيير. توفر **سياسة الامتثال للعقود الحكومية** في Thomson Reuters إرشادات بشأن التعاقد مع الحكومات. للحصول على توجيهات خاصة بموقعك، استشر مكتب المستشار العام للتحقق من التزامك بالقوانين والسياسات والمعايير السارية.

التفاعل مع وسائل الإعلام ووسائل التواصل الاجتماعي والتحدث أمام الجمهور

نحن مؤتمنون على. . .

. . . التحدث إلى وسائل الإعلام أو المشاركة في أحداث التحدث أمام الجمهور أو التواصل على وسائل التواصل الاجتماعي نيابة عن Thomson Reuters فقط إذا كان مرخصًا لنا في القيام بذلك.

سبب أهمية ذلك:

نحن ندرك تمامًا قوة وسائل الإعلام ومسؤوليتنا لاستخدامها بحكمة. يمكن أن تتأثر أسعار أسهم شركتنا وسمعتها وقدرتها على المنافسة بالمعلومات التي نعلنها للجمهور. ومن خلال إدراكنا للمخاطر وعدم ظهورنا للتحدث نيابة عن الشركة من دون ترخيص، يمكننا المساعدة على التأكد من أن الشركة تنقل دائمًا رسالة دقيقة إلى الجمهور المستهدف، مع ممارسة حقنا الفردي في النشر على مواقع التواصل الاجتماعي.

كيفية تحقيق ذلك:

المتحدث الرسمي المفوض

إذا تلقينا طلبات للحصول على معلومات من خارج الشركة، حتى المعلومات التي تبدو بسيطة، فإننا نحيلها إلى الزملاء المصرح لهم بالتحدث رسميًا باسم الشركة، بالتعاون مع فريق الاتصالات. يقوم هؤلاء المتحدثون الرسميون بما يأتي:

- التعامل مع الطلبات المقدمة من وسائل الإعلام والمساهمين والمحللين الماليين والسلطات الحكومية
- الإفصاح عن المعلومات وفق متطلبات السلطات التنظيمية للأوراق المالية والبورصات
- التأكد من أن المعلومات التي تم الإفصاح عنها دقيقة ومناسبة لإخبار الجمهور بها

التحدث أمام الجمهور والتفاعل مع وسائل الإعلام

إذا ألقى الموظف خطابًا في مؤتمر أو حدث، أو شارك في مناقشة جماعية، أو أجرى مقابلة في وسائل الإعلام، أو قدم أي تعليق إلى أحد الصحفيين، فيُتَرض أنه يتحدث نيابة عن الشركة ويجب أن يحصل على موافقة صريحة من مديره وفريق الاتصالات.

وإذا تلقيت اتصالاً بشكل مفاجئ من وسائل الإعلام -لعقد لقاء شخصي أو التحدث في مؤتمر أو في أي مناسبة أخرى- فيجب عليك استشارة فريق الاتصالات قبل الموافقة على مقابلة شخصية. في

بعض الحالات، قد نحتاج إلى توضيح أن هذه الآراء لا تمثل وجهات نظر Thomson Reuters، ويمكن لفريق الاتصالات أن يقدم المشورة وفقًا لذلك في مثل هذه الحالات.

بصفتنا موظفين في Thomson Reuters، يجب أن نحصل على الموافقة قبل التواصل مع الصحفيين أو وسائل الإعلام أو المدونات لإنشاء محتوى لتوزيعه في وسائل الإعلام وعلى منصات التواصل الاجتماعي، مثل Twitter وLinkedIn وFacebook وInstagram.

توضيح الأمور

رأيتُ مقالةً عبر الإنترنت تحتوي على ادعاءات غير صحيحة حول إحدى خدمات Thomson Reuters. هل يمكنني تصحيح هذا الادعاء في تعليق على المقالة إذا ما أوضحت أنني أتحدث نيابة عن نفسي وليس كممثل رسمي باسم الشركة؟
يتولى فريق الاتصالات في شركتنا إدارة هذا الأمر، لذا يُرجى إعلامه حتى يتمكن من التحقيق في المشكلة بشكل صحيح ومعالجتها إذا لزم الأمر. بشكل عام، تجنب نشر أي معلومات حول منتجات Thomson Reuters أو أسهمها أو إستراتيجياتها أو عملائها أو منافسيها، حتى لو كنت تحاول توضيح لبس أو ادعاءات كاذبة.

الاستخدام الشخصي لوسائل التواصل الاجتماعي وغيرها من الاتصالات عبر الإنترنت

كمصدر رائد لخدمات معلومات الأعمال، تقيّم Thomson Reuters المشاركة المستقلة في وسائل التواصل الاجتماعي والاتصالات عبر الإنترنت وتشجعها إذا كانت بشكل مسؤول. وهذا يعني أننا نلتزم بما يأتي:

- التحلي بالشفافية، وإذا كتبنا عن Thomson Reuters أو منتجاتها أو خدماتها أو صناعاتها، فإننا نكشف دائماً أننا موظفون، سواء كنا نتحدث نيابةً عن الشركة أو بصفة شخصية
 - في حالة الكتابة بشكل شخصي وكانت هناك أي احتمالات لإساءة الفهم، وإن كانت طفيفة، فإننا نوضح أن الآراء المنشورة هي آراء شخصية ولا تعبر عن آراء الشركة
 - عدم الكشف عن بيانات سرية أو معلومات حساسة عن الشركة أو عملائها أو الموردين أو البائعين ما لم تأذن الشركة بذلك
 - توخي الحذر لتجنب مناقشة أسرار الشركة التجارية وتعاقداتها وإصدارات المنتجات القادمة أو أي معلومات خاصة أخرى
 - التصرف بمنطق واتباع إرشادات وسائل التواصل الاجتماعي إذا كنا ننشر عن الزملاء الموظفين أو العملاء أو البائعين أو الموردين أو المؤسسات الشريكة
 - عدم إنشاء قنوات التواصل الاجتماعي ذات العلامات التجارية من Thomson Reuters من دون موافقة لجنة الرقابة الرقمية
 - التأكد من عدم تعارض الوقت والجهد اللذين نخصصهما بصفتهما على وسائل التواصل الاجتماعي مع واجباتنا الوظيفية
 - الانتباه لما نقوم بنشره، حتى عندما لا يتعلق بشركة Thomson Reuters
- يجب أن ندرك أن بعضنا قد ينبغي له في بعض الوظائف الامتثال لسياسات إضافية في ما يتعلق بوسائل التواصل الاجتماعي. إذا كانت لديك أي أسئلة إضافية حول استخدام وسائل التواصل الاجتماعي باسمك الشخصي أو باسم الشركة، فيُرجى التواصل مع فريق الاتصالات.

معايير منع فقدان البيانات (DLP)

إرشادات وسائل التواصل الاجتماعي

توضيح الأمور

أنا نشط على وسائل التواصل الاجتماعي ولديّ عدة حسابات مختلفة. وأحياناً أرغب في نشر محتوى يتداخل مع اهتمامات Thomson Reuters. هل يسمح لي بذلك؟
قبل نشر هذا المحتوى، من المهم التأكد من أنه لا يكشف عن معلومات سرية أو غير علنية عن الشركة أو عملائنا أو زملائنا أو غيرهم من الأشخاص أو الشركات التي نعمل معها. يجب عدم الاستشهاد أو الإشارة إلى العملاء أو الشركاء التجاريين من دون موافقتهم. أيضاً، إذا كنت تعلق على المنتجات والخدمات التي نبيعها أو تلك التي تباع أو يتم تقديمها من خلال منافسينا، فيجب أن تضع في حسابك مبادئ الثقة وتوضح أنك موظف لدى الشركة. على أي حال، يجب أن توضح أن أي آراء تصدر عنك هي خاصة بك ولا تمثل آراء Thomson Reuters. راجع إرشادات وسائل التواصل الاجتماعي، وفي حال وجود شك، تحدث إلى مديرك أو فريق الاتصالات.

VI. الثقة مهمة في المجتمعات

التصرف كشركة عالمية تؤدي دورها في خدمة المجتمع على نحو مسؤول

نحن مؤتمنون على. . .

. . . احترام حقوق الإنسان وبيئتنا والتمسك بموظفينا وعملائنا وبائعينا وموردينا وغيرهم من شركاء العمل بالمستوى العالي نفسه الذي نطالب به لأنفسنا.

سبب أهمية ذلك:

تعمل Thomson Reuters مع الآلاف من المهنيين في جميع أنحاء العالم، وكأعضاء في مبادرة الأمم المتحدة للاتفاق العالمي، فإننا ملتزمون بإحداث تغيير إيجابي في مجالات حقوق الإنسان والمسؤولية البيئية. ونحن نلتزم بالمبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان (UNGP). وكجزء من هذا الالتزام، وضعنا سياسة حقوق الإنسان التي تؤكد على التزامنا والنهج الذي نعتمده بشأن حقوق الإنسان. إضافة إلى ذلك، نحن ملتزمون باحترام كل حقوق الإنسان المعترف بها دوليًا ومعاملة جميع زملائنا بنزاهة واحترام، ونتوقع أن يعاملنا شركاؤنا في العمل بالمثل. ونحن ملتزمون أيضًا بحماية البيئة والحفاظ عليها والسعي إلى توفير حلول مصادر مستدامة. ونحن نعلم أن مسؤولياتنا كبيرة، وكذلك فرصنا، وهذا هو السبب الذي يجعلنا نلتزم بدفع الابتكار والأداء لنثبت لشركائنا وموظفينا والعالم أننا قادة ملتزمون بالنجاح على المدى الطويل.

لمزيد من المعلومات، زُر [Social Impact Institute](#) ومؤسسة [Thomson Reuters](#) وسياسة مبادرة الأمم المتحدة للاتفاق العالمي

كيفية تحقيق ذلك:

حقوق الإنسان

نحن نسعى جاهدين لحماية حقوق الإنسان وحقوق العمال أينما نقوم بأعمالنا. وهذا يعني أننا نلتزم بما يأتي:

- الامتثال لقوانين العمل المحلية والممارسات والحفاظ على المعايير الأخلاقية العالية الخاصة بنا في معاملة العمال
- عدم التغاضي عن العمل القسري أو عمل الأطفال أو التورط في الاتجار بالبشر أو العبودية
- عدم التغاضي عن انتهاكات حقوق الإنسان
- إشراك العمال على أساس العمل المعترف به أو علاقات المفاوض المستقل وفق القانون المحلي
- تقديم معلومات واضحة عن الأجور والفوائد إلى العمال قبل تعيينهم
- ضمان توافق الأجور والفوائد مع القوانين السارية
- احترام حقوق العمال في تكوين الجمعيات بحرية أو الانضمام إلى نقابات أو مجالس العمل أو تشكيلها، والمساومة الجماعية وفق القانون المحلي
- العمل مع الموردين الذين يتسمون بالجودة العالية والشركاء الآخرين الذين التزموا بالعمل بموجب معايير أخلاقية تعادل معاييرنا

إذا كنت تعتقد أنك قد واجهت انتهاكًا لمعايير حقوق الإنسان لدينا، سواء حدث داخل أحد أماكن عملنا أو كان طرفًا فيه أحد شركاء أعمالنا، فتواصل مع مديرك أو قسم الموارد البشرية أو أبلغ به من خلال [الخط الساخن للأخلاقيات](#).

سياسة حقوق الإنسان

مدونة أخلاقيات سلسلة التوريد

بيانات شفافية قانون الرق الحديث

مدونة أخلاقيات البحث عن مصادر بطريقة مسؤولة وسلسلة التوريد

نسعى بنشاط للوصول إلى الموردين الذين يشاركون معاييرنا الأخلاقية والتزامنا بالممارسات السليمة بيئيًا والمستدامة. وهذا يعني أننا نلتزم بما يأتي:

- تنفيذ إجراءات العناية الواجبة تجاه الموردين والشركاء التابعين لجهات خارجية والجهات الخارجية الأخرى التي نتصرف نيابة عنا
- تضمين الطاقة المتجددة، ومكافحة التلوث، والاستدامة ضمن عوامل اختيار الموردين
- البحث عن سلسلة توريد تعكس قاعدة موظفينا وعمالنا وشركائنا في جميع أنحاء العالم
- جعل الموردين المحتملين والحاليين على دراية بمدونة أخلاقيات سلسلة التوريد والحرص على التزامهم بها

مدونة أخلاقيات سلسلة التوريد

بيانات شفافية قانون الرق الحديث

المسؤولية البيئية

نحن ملتزمون للحد من تأثيرنا البيئي. من خلال إدارة مواردنا والسعي إلى الوصول إلى حلول مستدامة، فإنه يمكننا ضمان مستقبل أفضل لنا جميعًا. وهذا يعني أننا نلتزم بما يأتي:

- الامتثال لجميع القوانين واللوائح البيئية السارية، وتلبية المتطلبات أو تجاوزها
- معرفة كل سياسات الشركة وإجراءاتها واتباعها التي تهدف إلى ضمان السلامة البيئية وكفاءة الموارد
- فهم المخاطر المحتملة والممارسات الآمنة بخصوص أي مواد خطرة و/أو خاضعة للتنظيم قبل السماح بدخولها إلى أماكن عملنا
- البحث عن فرص لدعم الحفاظ على البيئة وإعادة التدوير في أماكن عملنا
- تحمل المسؤولية كأفراد لإيجاد طرق جديدة لجعل مكان العمل أكثر استدامة
- للحصول على مزيد من المعلومات حول جهود الاستدامة، يرجى الاطلاع على **تقرير التأثير الاجتماعي**

تواصل مع الإدارة العالمية للمرافق والعقارات إذا كانت لديك أي مخاوف تتعلق بالسلامة البيئية أو إذا كانت لديك أفكار حول كيفية زيادة الاستدامة لدينا أو تعزيز جهودنا للحفاظ على البيئة بشكل أكبر.

سياسة الصحة والسلامة البيئية

المساهمة في مجتمعاتنا

نحن مؤتمنون على. . .

. . . دعم المجتمعات التي نعيش ونعمل فيها من خلال الاستثمار في الأشخاص والمشروعات التي تُحدث أثرًا إيجابيًا.

سبب أهمية ذلك:

تعمل Thomson Reuters على نطاق عالمي وتعتمد على العلاقات والموارد المحلية للدعم. عندما نحسن مجتمعاتنا، يمكننا تحسين حياة القوى العاملة الحالية والمستقبلية، وكذلك حياة عملائنا. ومن خلال البحث عن أسباب وجيهة للدعم والدعوة إلى التعاون والتواصل المفتوح، يمكننا مساعدة مجتمعاتنا على النمو والنجاح معنا.

كيفية تحقيق ذلك:

نحن نتعاون مع زملائنا وشركائنا لدعم مجتمعاتنا وتشجيع العمل الخيري. وهذا يعني أننا نلتزم بما يأتي:

- الاستماع إلى مخاوف أفراد المجتمع والعمل معًا للوصول إلى الحلول
- إيجاد حلقة وصل بين الموظفين المؤهلين في Thomson Reuters والقضايا الخيرية المعتمدة التي تم التحقق منها من أجل توفير فرص لهم للمشاركة في أعمال خيرية

- منح جميع الموظفين المؤهلين إجازة مدفوعة الأجر للعمل التطوعي بما يتفق مع السياسات الإقليمية أو غيرها من السياسات التي تحكم العمل التطوعي
 - التأكد من أن جميع التبرعات العينية، مثل المعدات والمنتجات، معتمدة من قبل قسمي الضرائب والشؤون المالية لدينا
 - تقديم برنامج المطابقة المؤسسي الذي يطابق التبرعات الخيرية الشخصية المؤهلة للموظفين بالأعمال الخيرية التي تم التحقق منها والموافقة عليها
 - تقديم برنامج مكافآت المتطوعين إلى الموظفين المؤهلين الذين يتطوعون لأكثر من 20 ساعة سنويًا في القضايا الخيرية المعتمدة التي تم التحقق منها
 - التبرع نيابةً عن Thomson Reuters فقط للقضايا والمؤسسات الخيرية المعتمدة في MyGiving والالتزام بالإرشادات الخاصة ببرنامج MyGiving
- إذا كانت لديك قضية أو حدث مجتمعي تعتقد أن الشركة قد تكون مهتمة بدعمه، فتواصل مع **Social Impact Institute** واطلع على **إرشادات برنامج MyGiving**.

المشاركة في العملية السياسية

نحن مؤتمنون على.. .

.. . دعم حق الفرد الآخر في المشاركة في الأنشطة السياسية واحترامه، مع إبقاء Thomson Reuters منفصلة عن أي نشاط سياسي.

سبب أهمية ذلك:

يمكن أن تكون العملية السياسية وسيلة فعالة لإحداث تغيير إيجابي في عالمنا. مع ذلك، فإن القواعد المتعلقة بالتبرعات السياسية للشركات تتسم بالصرامة في معظم البلدان التي تعمل فيها Thomson Reuters. لذلك، يجب علينا التأكد من عدم ربط Thomson Reuters عن طريق الخطأ بأي مجموعة أو نشاط سياسي. وهذا مهم بشكل خاص لعملياتنا الإخبارية؛ حيث تفرض **مبادئ الثقة** علينا عدم التحيز السياسي، سواء في الظاهر أو في الممارسة العملية. ومثلما تنطبق مبادئ الثقة على جميع موظفي Thomson Reuters وليس على الصحفيين وحدهم، فإن واجبنا جميعاً هو أيضاً ضمان عدم ارتباط الشركة بشكل غير سليم بأي مجموعة أو نشاط سياسي معين.

كيفية تحقيق ذلك:

على الرغم من أننا نشجع الموظفين على المشاركة بمسؤولية في الشؤون السياسية والمسائل المدنية كأفراد، فإن Thomson Reuters لا تدعم أي حزب سياسي أو مرشح أو جماعة أو دين (بمعنى أي "قضية سياسية"). وهذا يعني أن الشركة:

- لا تسهم في أي قضية سياسية كشركة
- لا تطلب من أي موظف الإسهام في أي قضية أو دعمها أو معارضتها
- لا تعبر عن تفضيلها أو دعمها، بشكل مباشر أو غير مباشر، لأي قضية سياسية أو تحيز لأي طرف في النزاعات أو التعارضات الدولية
- تحرص على عدم ربط Thomson Reuters أو أعمالها بأي قضية سياسية أو بطرف معين في أي نزاع
- الحصول على موافقة سابقة من **ECHelp@thomsonreuters.com** قبل اتخاذ موقف خارجي بشأن كسب التأييد، على سبيل المثال، الانضمام إلى ائتلاف أعمال بشأن مبادرة معينة

كسب التأييد

في بعض الأحيان، قد نناقش مع المسؤولين الحكوميين قضايا وموضوعات مختلفة يمكن أن تؤثر في أعمالنا والجهات التنظيمية والسياسيين. عندما تركز هذه المناقشات على التأثير المحتمل للقوانين أو القواعد أو اللوائح المقترحة في أعمالنا، فإننا نلتزم بمبادئ الثقة ونحصل على موافقة سابقة من **ECHelp@thomsonreuters.com** قبل اتخاذ موقف خارجي بشأن أي تشريع أو سياسة أو برنامج أو موقف محتمل لحكومة فيدرالية أو محلية أو إقليمية أو تابعة لولاية. إذا اتخذنا موقفاً، فيجب أن نتبع جميع قوانين كسب التأييد والقيود واللوائح السارية.

لن نقدم أي شيء ذي قيمة، بما في ذلك الهدايا أو إسهامات الحملات الانتخابية، إلى مسؤول حكومي دون الحصول على موافقة سابقة من ECHelp@thomsonreuters.com أو ربط أي عنصر ذي قيمة بإجراء رسمي يقوم به مسؤول حكومي.

الاستقلال عن مصالح الحكومة الأجنبية

في الولايات المتحدة، نحن معفيون من تغطية قانون تسجيل الوكلاء الأجانب (FARA) لأننا لا نخضع إلا في الأنشطة الداعمة للأعمال التجارية لشركة Thomson Reuters، ولا نروج بشكل مباشر للمصالح العامة أو السياسية لحكومة أجنبية أو حزب سياسي أجنبي. لن يتم توجيه أي نشاط سياسي فردي أو تجاري من قبل حكومة أجنبية أو حزب سياسي أجنبي بأي حال من الأحوال. إذا قمنا بأنشطة ذات طبيعة سياسية في الولايات المتحدة، فسيتم التصريح بهذه الأنشطة فقط إلى الحد الذي يعزز العمليات التجارية أو الصناعية أو المالية الحقيقية لشركة Thomson Reuters. ولذلك، فإننا لن نمثل مصالح أصحاب المصلحة من المواطنين غير الأمريكيين إلا من خلال الأنشطة الخاصة وغير السياسية المعتمدة ذات الصلة بمصالحنا التجارية، أو من خلال أنشطة أخرى لا تخدم في الغالب أي مصلحة أجنبية.

النشاط السياسي الشخصي

إذا كنا نخطط لحملة أو للعمل في مكتب سياسي كأفراد، فإننا نحرص على فصل أنفسنا عن Thomson Reuters في هذه الجهود. وهذا يعني أننا نلتزم بما يأتي:

- إخطار مديرنا و ECHelp@thomsonreuters.com بخطط الترشح للمنصب وإعفاء أنفسنا من أي أمور سياسية تتعلق بشركة Thomson Reuters
- عدم الضغط على زملاء العمل أو العملاء أو شركاء الأعمال الذين نعرفهم من خلال عملنا في Thomson Reuters أو التأثير فيهم بطرق تتعلق بنشاطنا السياسي الشخصي
- عدم تعويض الموظفين أو زيادة المكافآت لتعويض الإسهامات السياسية الشخصية
- الالتزام بالقوانين واللوائح في هذه الولايات والدول التي تقيد إسهامات الموظفين أو أفراد أسرهم في القضايا السياسية
- الانتباه بشكل خاص لتوضيح أن أنشطتنا السياسية وآراءنا السياسية المعبر عنها هي آراء شخصية ولا تمثل آراء Thomson Reuters، خصوصاً إذا كنا نُجري أعمالنا مع جهة حكومية

السياسات التكميلية

يجب أن ندرك أن بعضنا قد تكون له في بعض الوظائف سياسات تكميلية في ما يتعلق بكسب التأييد والنشاط السياسي الخاص.

طلب المساعدة

إذا كانت لديك أسئلة أو مخاوف أو رغبت في تقديم بلاغ، فاطلب المساعدة من مديرك أو عبر الخط الساخن للأخلاقيات أو ECHelp@thomsonreuters.com أو قسم الموارد البشرية أو مكتب المستشار العام.

إدارة مخاطر أمن المعلومات – الإبلاغ بعمليات الخرق الأمنية عبر:
security@thomsonreuters.com

الأمان العالمي
البريد الإلكتروني: SecurityOps@thomsonreuters.com
رقم الهاتف: +1 651 848 8836
MS Teams :Teams

الإبلاغ بالحوادث الأمنية
https://thomsonreuters.ethicspointvp.com/custom/thomsonreuters/en/sec/form_data.asp

مكتب الخدمة العالمي
<https://thomsonreuters.service-now.com/sp>
الأمريكتان: +18335169378 أو +12012933207
أوروبا والشرق الأوسط وإفريقيا: +448000163869 أو +442035645255
منطقة آسيا والمحيط الهادئ: +6531574653 أو +85230186608
الهند: 0008000402719

الخط الساخن للأخلاقيات – تقديم بلاغ مجهول المصدر عبر:
<http://www.thomsonreuters.ethicspoint.com>

+1.877.373.8837
(خارج الولايات المتحدة وكندا، اطلب رقم الوصول الخاص ببلدك أولاً للاتصال مجاناً)

مكتب المستشار العام - Legal Front Door
<https://trten.sharepoint.com/sites/intr-general-counsel>

قسم الموارد البشرية (جهات الاتصال للموظفين والمديرين)
<https://trten.sharepoint.com/sites/intr-hr>

فريق الاتصالات
MediaRelations@thomsonreuters.com

مبادئ ومعايير Reuters الأخلاقية
Reuters.Ethics@thomsonreuters.com

تتوفر معلومات وجهات اتصال إضافية في قسم الموارد على الشبكة الداخلية لشركة Thomson Reuters.

جهات الاتصال للاستفسارات الخارجية (بما في ذلك علاقات المستثمرين والعلاقات الإعلامية):
<https://www.thomsonreuters.com/en/contact-us.html>

إشعار قانوني

تعد هذه المدونة مرجعًا لك. تحتفظ Thomson Reuters بالحق في تعديل أو تعليق أو إلغاء هذه المدونة وجميع السياسات والإجراءات والبرامج، كليًا أو جزئيًا، في أي وقت، مع الإشعار أو من دونه. تحتفظ Thomson Reuters أيضًا بالحق في تفسير هذه المدونة وهذه السياسات وفق تقديرها الخاص حسبما تراه مناسبًا.

لا تنص هذه المدونة ولا أي بيانات صادرة عن أي موظف في شركة Thomson Reuters، سواء كانت شفوية أو كتابية، على منح أي حقوق أو امتيازات أو مزايا لأي موظف، أو تمنح الحق في العمل المتواصل لدى Thomson Reuters، أو تحدد شروط العمل، أو تشكل عقد عمل، بشكل صريح أو ضمني، من أي نوع بين الموظفين وشركة Thomson Reuters. إضافة إلى ذلك، يجب على جميع الموظفين أن يفهموا أن هذه المدونة لا تعدّل علاقة العمل الخاصة بهم، سواء وفق الإرادة أو بموجب عقد كتابي.

قد يكون إصدار هذه المدونة المتوفر عبر الإنترنت على الموقع الإلكتروني www.thomsonreuters.com أكثر حداثة ويحل محل أي نسخ ورقية أو إصدارات سابقة إذا كان هناك أي تناقض بين النسخ الورقية والإصدارات السابقة وما يُنشر عبر الإنترنت.

Thomson Reuters

www.thomsonreuters.com