

IMPACTO

SOCIAL 2023

Informe medioambiental, social y de gobernanza

Acerca de este resumen

Este resumen y [enlace a la hoja de datos](#) contiene estadísticas y actualizaciones sobre cómo Thomson Reuters progresa en actividades medioambientales, sociales y de gobernanza (Environmental, Social and Governance, ESG) clave, y fomenta justicia, verdad y transparencia. Para obtener más información, visite [thomsonreuters.com](https://www.thomsonreuters.com) o comuníquese con nosotros a impactinstitute@tr.com. Esperamos recibir noticias tuyas.





ÍNDICE

- 3 Mensaje del director ejecutivo
- 4 2023 de un vistazo
- 5 Principios de confianza
- 6 Medioambiente, sociedad y gobernanza
- 9 Inteligencia artificial
- 11 Justicia, verdad y transparencia
- 18 Futuro sostenible
- 20 Diversidad e inclusión
- 26 Impacto en la comunidad
- 29 Fundación Thomson Reuters
- 31 Hoja de datos
- 34 Índice de GRI
- 36 Apéndice

Generar un impacto positivo en el mundo



Steve Hasker

Steve Hasker
Presidente y director ejecutivo de Thomson Reuters

En Thomson Reuters, nuestro impacto social se define por las acciones de nuestro personal y las decisiones que tomamos diariamente en nuestra misión de informar el camino a seguir hacia un mundo más comprensivo y confiable para todos. Sobre la base de una estructura de gobernanza que genera diversidad, equidad, inclusión, derechos humanos y responsabilidad medioambiental, reconocemos que nuestro trabajo es más que crear nuevos productos o aumentar las ventas.

Para cumplir con nuestro compromiso con nuestros clientes, nuestros colegas y nuestras comunidades, debemos llegar a lo profundo de los grandes desafíos del mundo y tener el coraje de actuar.

Thomson Reuters tiene un papel fundamental que desempeñar ya sea en el acceso a la justicia, los derechos humanos, el conflicto global, la política pública, la igualdad de derechos o la crisis climática. Esos esfuerzos se muestran claramente en nuestro Informe de impacto social y ESG de 2023, que celebra la poderosa repercusión que estamos generando a nivel global. En este informe, nuestro objetivo es dar vida a esos ejemplos.

Este informe también destaca las estructuras de gobernanza que hemos implementado, junto con nuestra Junta Directiva y el Comité de Gobernanza Corporativa, para evaluar continuamente nuestro progreso y garantizar que sigamos desafiándonos a mejorar. Cuando se trata de generar un impacto, nos lideran nuestros valores, con la cultura como pieza esencial.

Demostramos nuestro compromiso con la innovación y la función de liderazgo que nuestra empresa ha asumido para ayudar a desarrollar estándares para inteligencia artificial (IA) responsable. Nuestra empresa ha establecido el ritmo para el desarrollo de productos impulsados por IA. Además de aportar más de 100 millones de USD por año durante los próximos años para inversión en IA generativa y realizar adquisiciones importantes en este espacio, hemos lanzado iniciativas educativas de IA para mantener a nuestros equipos globales a la vanguardia de la innovación. También compartimos las noticias de nuestra selección para participar en el Consorcio de Seguridad de IA del Instituto Nacional de Estándares (National Institute of Standards, NIST) de los EE. UU., que se formó para identificar técnicas y métricas comprobadas, escalables e interoperables para promover el desarrollo y el uso responsable de IA segura y confiable.

Reconocemos el trabajo que realiza nuestra empresa para ayudar a otras empresas, agencias de cumplimiento de la ley, gobiernos y organizaciones sin fines de lucro a erradicar el tráfico de personas en las cadenas de suministros globales. Esto incluye la historia de nuestra propuesta para

la 67.ª sesión de la Comisión de las Naciones Unidas sobre el estado de las mujeres, en el que establecimos una hoja de ruta para identificar y paralizar los centros de ganancias que permiten que actores maliciosos sigan explotando víctimas.

Reflexionamos sobre el trabajo crítico que nuestros periodistas hacen todos los días para dar vida a historias importantes y honramos la memoria de nuestro colega, el periodista visual de Reuters Issam Abdallah, quien fue asesinado en el Líbano mientras filmaba los bombardeos israelíes en la región tras el ataque de Hamas del 7 de octubre de 2023. Esto sirve como un claro recordatorio de los grandes riesgos que implica informar desde zonas de conflicto, y el increíble coraje que nuestros periodistas aportan para informar las noticias con integridad, independencia y sin sesgo.

Destacamos nuestro programa Autism Spectrum Internship en India, que, durante los últimos tres años, nos permitió reclutar a 52 pasantes neurodivergentes en nuestras oficinas y muchos continúan sus carreras en Thomson Reuters. Sobre la base del éxito de ese programa, un equipo en Argentina creó un programa similar llamado Oportunidades sin Fronteras, que fue reconocido como Mejor Proyecto de Inclusión por la ciudad de Buenos Aires, y ayudó a Thomson Reuters a obtener el puesto más alto en la lista de Empresas Comprometidas con los Derechos Humanos de Argentina.

Este trabajo demuestra el valor de nuestro propósito y lo que significa para nosotros informar el camino a seguir. Guiados por nuestros principios de confianza, que son el corazón de todo lo que hacemos, y respaldados en nuestra estructura de gobernanza, nuestro personal nos ayuda a mantener los más altos estándares de integridad y respeto cada día.

Reafirmamos nuestro compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (United Nations Global Compact, UNGC) en las áreas de Derechos Humanos, Trabajo, Medioambiente y Anticorrupción, y nos alineamos con los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas, lo que aumenta nuestro compromiso de larga data con el UNGC, la Declaración de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, así como otros estándares internacionales.

Estoy orgulloso del trabajo que hacemos todos los días. Me gustaría agradecer a nuestros colegas, clientes y socios que han ayudado a hacer posible este nivel de compromiso. Espero que disfrute de leer las historias de este informe y que le inspiren a seguir esforzándose por tener un impacto significativo en la sociedad.

NUESTROS VALORES



Confianza

Actuamos con integridad e independencia porque somos tanto con nosotros mismos, como con los demás, éticos y confiables en todo lo que hacemos.



Innovación

Nosotros innovamos para atender a nuestros clientes, impulsar el crecimiento y lograr el éxito en entornos comerciales dinámicos.



Cooperación

Trabajamos juntos, con nuestros pares, clientes y socios de la industria para ofrecer resultados y experiencias superiores.



Rendimiento

Ofrecemos resultados con excelencia en el trabajo que tienen un impacto positivo en el mundo.

2023 DE UN VISTAZO

100 %

de puntaje en el Índice de Igualdad Corporativa de la Campaña de Derechos Humanos, Premio Equality 100 por Inclusión LGBTQ+

100 %

de puntaje en el Índice de Igualdad para Personas con Discapacidad de Disability:IN, Mejor Lugar para Trabajar para la Inclusión por Discapacidad

Más de **60 000**

horas de voluntariado registradas por empleados que benefician a **más de 700** organizaciones benéficas

100 %

de energía renovable para todas las operaciones globales¹

29M de USD

facilitados globalmente por el servicio legal pro bono TrustLaw® de la Fundación Thomson Reuters en asistencia legal gratuita en más de 1000 proyectos para ONG y empresas sociales²

Para obtener una lista completa de los premios, visite [Premios y reconocimientos de Thomson Reuters](#).

¹ Se obtiene en gran medida a través del uso de Créditos de energía renovable.

² La valuación pro bono se estima utilizando datos de honorarios y horas recopilados por la Fundación Thomson Reuters de los equipos legales pro bono.

PRINCIPIOS DE / CONFIANZA

Mantener

La independencia, la integridad
y la ausencia de sesgo

Thomson Reuters se dedica a defender los principios de confianza, y a preservar su independencia, integridad y ausencia de sesgo en la recopilación y difusión de información y noticias.

Thomson Reuters está obligada y comprometida a aplicar los principios de confianza en sus operaciones. Los documentos constitutivos de Thomson Reuters Corporation incluyen disposiciones para salvaguardar los principios de confianza que se aplican en el negocio de Thomson Reuters.



Reuters en ningún momento pasará a manos de ningún interés, grupo o facción.



La integridad, independencia y ausencia de sesgo de Thomson Reuters se preservarán completamente en todo momento.



Reuters proporcionará servicios de noticias imparciales y confiables a periódicos, agencias de noticias, emisoras y otros suscriptores de medios, y a empresas, gobiernos, instituciones, personas y otros con los que Reuters tenga o pueda tener contratos.



Thomson Reuters prestará la debida atención a los numerosos intereses que sirve además de los de los medios de comunicación.



No se escatimará ningún esfuerzo para expandir, desarrollar y adaptar las noticias, y otros servicios y productos de Thomson Reuters para mantener su posición de liderazgo en el negocio internacional de noticias e información.



MEDIOAMBIENTE / SOCIEDAD / GOBERNANZA

Nuestro propósito

**de informar
el camino
a seguir**

es el pilar de nuestra estrategia
medioambiental, social y de
gobernanza (ESG)

Durante el último año, dado que las tensiones en torno a la crisis climática y la participación corporativa con problemas sociales han provocado un debate en torno a los pilares medioambientales y sociales de ESG, se ha amplificado la importancia de la gobernanza. Nuestra Junta y sus comités supervisan iniciativas ESG. El Comité de Gobernanza Corporativa de la Junta Directiva evalúa nuestra estrategia de ESG y su progreso, y nuestra gerencia la actualiza trimestralmente. La gerencia es responsable de actualizar a la Junta y a sus comités sobre temas de ESG y evaluar los riesgos relacionados con ESG, incluidos los riesgos relacionados con la sostenibilidad y el clima, los derechos humanos y la gestión del capital humano, la diversidad y la inclusión, y el impacto social.

Seguimos comprometidos con nuestros valores y ética a través de nuestras prácticas de gobernanza, que incluyen nuestro Código de Conducta y Ética Empresarial. Gestionamos nuestro negocio a largo plazo y vemos programas que mejoran ESG a través de esa perspectiva. Consideramos que ESG es un mecanismo importante para la creación sostenida de valor, lo que refuerza la salud subyacente de nuestra empresa ahora y más allá del horizonte.



REUTERS/Ognen Teofilovski

Nuestros valores

Nuestros principios de confianza y nuestro Código de Conducta y Ética Empresarial reflejan nuestros valores éticos como organización y nuestro enfoque para hacer negocios. Explican qué es Thomson Reuters y qué representamos, y refuerzan lo que nuestros socios, colegas y clientes siempre han sabido: la confianza importa.

Sin embargo, no basta con responsabilizarnos por un estándar de confianza más alto. En nuestra economía global hiperconectada, ninguna empresa es una isla en sí misma. Por eso, este año actualizamos nuestro [Código de Ética de la Cadena de Suministros](#), que se aplica no solo a nuestro negocio, sino también a los negocios de nuestros socios y proveedores con los que trabajamos a nivel global. El Código de Ética de la Cadena de Suministros de Thomson Reuters, ahora traducido a 20 idiomas diferentes, nos permite establecer un punto de referencia claro para el estándar de ética, responsabilidad y cumplimiento de los requisitos regulatorios locales e internacionales que esperamos de nuestra red global de proveedores.



Nuestra cultura

En Thomson Reuters, nos enorgullece crear un entorno en el que nuestros empleados se sientan valorados, apoyados y capaces de prosperar tanto en sus vidas personales como profesionales. En todo nuestro equipo global de más de 25 000 compañeros de equipo en más de 70 países, hemos construido una cultura distintiva que apoya el aprendizaje continuo y el desarrollo profesional, celebra la innovación y una mentalidad de crecimiento, y está impulsada por un propósito común de informar el camino a seguir.

La base de esto es un sentido de pertenencia, que nos esforzamos por lograr valorando la diversidad de pensamiento y perspectiva, y fomentando un entorno de respeto y responsabilidad. Esto les da a nuestros colegas la confianza para contribuir con perspectivas diferentes y únicas. Esto, a su vez, nos permite servir eficazmente a nuestros clientes a nivel global en la búsqueda de la justicia, la verdad y la transparencia, incluso cuando estas áreas dinámicas enfrentan un cambio continuo.

Nuestro propósito, nuestra cultura y, lo que es más importante, nuestro personal permitirán a Thomson Reuters y a nuestros clientes aclarar lo complejo y prosperar en un futuro impulsado por la IA.

Operacionalización de la confianza

Implementamos una gama de políticas, estándares, tecnología y prácticas de seguridad, que están integradas en nuestro marco general de gestión de riesgos empresariales. Bajo el liderazgo de nuestro director de Operaciones y Tecnología (Chief Operations and Technology Officer, COTO), los equipos de toda la organización desempeñan un papel fundamental en la identificación, la evaluación, la respuesta, el monitoreo y el informe de riesgos bajo las pautas del marco de gestión de riesgos empresariales. Nuestro equipo de Gestión de Riesgos de Seguridad de la Información (Information Security Risk Management, ISRM) es responsable de operar y mejorar nuestras capacidades de seguridad, basadas en el Marco de Ciberseguridad (Cybersecurity Framework, CSF) del Instituto Nacional de Estándares y Tecnología (National Institute of Standards and Technology, NIST), para ayudar a prevenir, detectar y responder a las amenazas de ciberseguridad. Nuestro COTO supervisa la gestión de los riesgos de ciberseguridad como un componente importante de nuestro marco general de gestión de riesgos empresariales. Nuestra Junta Directiva es responsable de confirmar que se implemente un sistema para identificar los principales riesgos que enfrenta Thomson Reuters, y que se implementen procedimientos y

y sistemas adecuados para monitorear, mitigar y gestionar esos riesgos. La Junta Directiva, a través de sus comités, recibe periódicamente informes de miembros de la gerencia o se reúne con ellos para analizar los riesgos empresariales materiales, incluido el riesgo de ciberseguridad.

Este año, también tomamos medidas adicionales para consolidar nuestra ética en nuestra base operativa. El proceso comenzó con mejoras realizadas a nuestro [Centro de Confianza](#), que sirve como puerta de entrada donde los clientes pueden aprender sobre nuestros estándares de seguridad, nuestro enfoque de seguridad de la información y más.

En línea con nuestro compromiso con la transparencia, hemos hecho público nuestro marco para regular cómo accedemos y utilizamos ciertos datos, nuestros enfoques detallados ante las amenazas cibernéticas, y nuestros estándares para la capacitación de los empleados. Organizamos un evento especial de tres días llamado SecureFest, que contó con sesiones informativas, talleres y simulaciones diseñados para ayudar a los asistentes a aprender a detectar amenazas cibernéticas.



REUTERS/Angelika Warmuth

IA de confianza

Ningún desarrollo tecnológico nuevo en la historia se ha colocado tan rápido o tan decisivamente a la vanguardia de la agenda comercial global como la inteligencia artificial generativa (Generative Artificial Intelligence, GenAI). En consecuencia, hemos visto el lanzamiento de innumerables iniciativas corporativas nuevas de GenAI y el planteo de muchas preguntas nuevas sobre cómo esta tecnología cambiará la forma en la que trabajamos.

La mayor inversión en IA que haremos es asegurarnos de que nuestra tecnología se desarrolle de manera responsable. Este no es solo un problema de la industria, sino un imperativo social. Thomson Reuters ha liderado el camino en el desarrollo de estándares para una IA responsable que guiarán el futuro desarrollo tecnológico y protegerán a los usuarios finales. Nuestros [Principios Éticos de IA y Datos](#) detallados describen las prioridades específicas que rigen nuestro desarrollo de tecnologías impulsadas por la IA, y nuestro Comité Asesor de Ética está trabajando arduamente para garantizar que identifiquemos y mitigemos los riesgos éticos de los productos de IA antes de desarrollarlos internamente o comprarlos a proveedores externos.

Nuestro uso de modelos de lenguaje grande (Large Language Model, LLM) se rige por los principios, los marcos, las políticas y los estándares de Thomson Reuters. Mantenemos políticas y estándares de gobernanza diseñados para minimizar el uso de datos confidenciales en modelos de IA, con revisiones escaladas por parte de un Comité de Ética Modelo dentro de Thomson Reuters que evalúa el uso de datos confidenciales dentro de un LLM. Thomson Reuters también ha creado una solución de LLM e IA para uso interno e impulsa activamente a los empleados a utilizar dicha aplicación para el desarrollo de productos.

Alineación con marcos internacionales

Aunque este informe se centra en los esfuerzos que Thomson Reuters ha realizado para garantizar un futuro sostenible para nuestro negocio, nuestro personal y las comunidades en las que vivimos, es importante tener en cuenta que no estamos solos en este viaje. De hecho, como signatarios del [Pacto Mundial de las Naciones Unidas](#) (UNGC) desde 2018, nos unimos a una comunidad de más de 20 000 empresas en todo el mundo que están comprometidas con sus Diez Principios de sostenibilidad corporativa enfocados en integrar prácticas comerciales responsables sobre derechos humanos, trabajo, medioambiente y anticorrupción en nuestras operaciones globales.

En el corazón de la iniciativa de la ONU se encuentran los [17 Objetivos de Desarrollo Sostenible](#), destinados a guiar las prácticas comerciales que se centran en mejorar la salud y la educación, reducir la desigualdad, y estimular el crecimiento económico mientras se enfrenta al cambio climático, y se trabaja para preservar nuestros océanos y bosques. Este año, nos enorgullecemos de participar también en la iniciativa Mujeres, Paz y Seguridad de la ONU enfocada en aumentar la participación plena, equitativa y significativa

de mujeres en los esfuerzos de paz, prevención de conflictos y construcción de la paz. Como parte de la Semana de la Asamblea General de la ONU, el Instituto de Impacto Social de Thomson Reuters, en asociación con los Servicios Especiales de Thomson Reuters (Thomson Reuters Special Services, TRSS) y Paul Hastings LLP, organizó un evento especial con líderes gubernamentales, representantes del sector de la justicia, expertos en diplomacia, y colaboradores legales y militares para analizar estrategias para catalizar la presencia de mujeres en funciones clave que mantienen la democracia y el estado de derecho.

Con el fin de mejorar aún más nuestros objetivos de transparencia de ESG, en 2023, Thomson Reuters se alineó con la Iniciativa Global de Informes (Global Reporting Initiative, GRI), que es una organización independiente internacional de estándares que ayuda a las empresas, los gobiernos y otras organizaciones a comprender y comunicar sus impactos en problemas como el cambio climático, los derechos humanos y la corrupción. Nuestro Índice de GRI se proporciona como apéndice al final de este informe.

Perspectiva de doble materialidad

En 2023, comenzamos un proceso para actualizar nuestra evaluación de doble materialidad de ESG a fin de cumplir con las nuevas reglamentaciones globales. Esta evaluación permite a las empresas identificar y priorizar los problemas de ESG que tienen más probabilidades de afectar su negocio y a las partes interesadas a corto y largo plazo. Utilizamos la doble materialidad como nuestra lente, lo que significa que examinamos cómo los temas de ESG importantes afectan nuestro negocio y crean o erosionan el valor empresarial, así como cómo los riesgos y las oportunidades materiales de ESG en nuestro negocio podrían afectar positiva o negativamente a las personas, las economías y el medioambiente. Nuestra evaluación inicial de ESG se completó en 2022. Como parte de esa evaluación, realizamos una evaluación del impacto en los derechos humanos (Human Rights Impact Assessment, HRIA) a nivel empresa de nuestras operaciones, productos y servicios globales. Al hacerlo, buscamos gestionar proactivamente los impactos reales y potenciales en los derechos humanos para mitigar los riesgos tanto para Thomson Reuters como para los grupos de partes interesadas. Esta evaluación examinó los posibles impactos en los grupos de partes interesadas y nos ayudó a identificar los riesgos de derechos humanos significativos que luego se compararon con las expectativas de los Principios Rectores para Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas (UNGP), que ahora informan nuestra estrategia y hoja de ruta de derechos humanos. Nuestro compromiso con el respeto de los derechos humanos en todas nuestras operaciones continuará guiando nuestro trabajo y las recomendaciones de esta evaluación integral de ESG continuarán ayudándonos a identificar, evaluar y responder proactivamente a los riesgos significativos y materiales de toda nuestra empresa.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



INTELIGENCIA / ARTIFICIAL

Aprovechar

las tecnologías de IA

es imperativo para el crecimiento
sostenible y para empoderar
a las empresas

La IA ha surgido como un catalizador fundamental para la evolución empresarial al ofrecer capacidades incomparables para analizar datos, automatizar procesos y mejorar la toma de decisiones.

En el panorama competitivo actual, aprovechar las tecnologías de IA es imperativo para el crecimiento sostenible, y empodera a las empresas para abordar las complejidades con agilidad y precisión.

Nos hemos comprometido con esta tecnología mediante el lanzamiento de iniciativas educativas de IA para clientes y empleados, la presentación de desafíos, y la integración de GenAI en nuestras soluciones insignia.

Soluciones de IA de grado profesional

Nuestro compromiso con GenAI es mucho más grande que algunos lanzamientos de nuevos productos o agregar una caja de búsqueda impulsada por IA a nuestros productos. Creemos firmemente que esta tecnología tiene el poder de revolucionar la forma en que trabajamos ya que aborda muchos de los problemas que han impulsado un aumento constante en el agotamiento profesional, las altas tasas de deserción y la escasez de talento en todos los servicios profesionales. Al comenzar con nuestros clientes, analizar sus mayores puntos débiles y diseñar soluciones para ayudarles a dedicar menos tiempo a tareas repetitivas y laboriosas, mientras mejoramos la calidad de su producción, desarrollamos productos verdaderamente transformadores y los llevamos al mercado más rápido que nunca.

Por ejemplo, anunciamos planes de invertir más de 100 millones de USD por año en los próximos años para integrar GenAI en nuestros productos insignia y ya hemos lanzado una serie de soluciones diseñadas para transformar la profesión legal. Estas incluyen la [investigación asistida por IA en nuestra plataforma de investigación legal Westlaw Precision™](#) y el desarrollo de una nueva plataforma de GenAI para diseñar, desarrollar e implementar habilidades de GenAI en todos los productos de Thomson Reuters.

Thomson Reuters ha invertido en la infraestructura que nos posiciona para innovar con GenAI (diseñar, desarrollar y lanzar nuevas funciones de GenAI de alta calidad) de manera rápida y segura. Contamos con modelos confiables, patentados y basados en el conocimiento del contenido, así como con una cartera de herramientas de software integradas en el flujo de trabajo, todo reunido en nuestra exclusiva plataforma de ingeniería de GenAI. Esta plataforma de desarrollo común permite a la empresa diseñar, construir e implementar componentes reutilizables de GenAI más rápido que nunca. Estos componentes se convierten en los pilares de las habilidades y los productos futuros, lo que posiciona a la empresa para cumplir una visión que permite a los profesionales de múltiples industrias realizar sin problemas el trabajo complicado que incluye múltiples productos a través de un solo asistente de GenAI. Los principios de la plataforma promueven la transparencia y la reutilización, la gestión de recursos y costos, y el cumplimiento de la seguridad, la privacidad y los Principios Éticos de IA y Datos de Thomson Reuters.

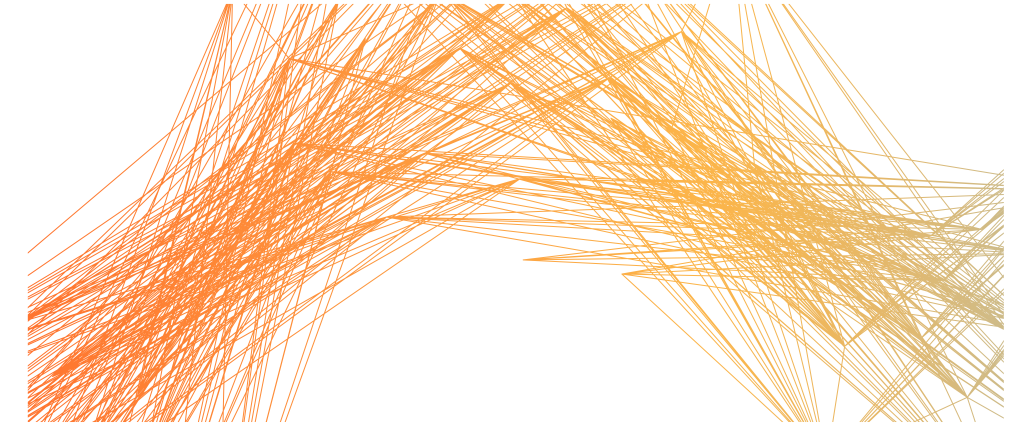


Liderazgo en el camino de la educación sobre IA

Durante los primeros meses de 2023, la GenAI, una forma de inteligencia artificial que puede componer texto original, imágenes, código informático y otro contenido, se había convertido en la innovación tecnológica más importante desde la llegada de Internet. Para octubre, [casi tres cuartas partes de los directores ejecutivos de los EE. UU.](#) ya decían que la GenAI era su principal prioridad de inversión en tecnología y los inversores de capital de riesgo habían invertido más de [36 000 millones de USD](#) en la tecnología. Thomson Reuters estuvo en el centro de esa rápida evolución al integrar la GenAI en nuestras soluciones insignia de información e investigación para profesionales legales y al asumir un papel de liderazgo en la creación de estándares para el desarrollo de IA responsable.

Como pioneros en el uso de IA y aprendizaje automático en nuestros productos de información profesional durante décadas, vemos como nuestro mandato no solo liderar el camino en el desarrollo de productos impulsados por la IA, sino también educar a nuestro personal y a nuestros clientes sobre el poder de la GenAI y las serias responsabilidades que conlleva esta nueva tecnología. Lanzamos una serie de iniciativas educativas centradas en la IA para clientes y empleados con el fin de ayudar en ese proceso.

Nuestro programa AI@Thomson Reuters guía a los clientes a través de los cambios específicos que hemos realizado en nuestros productos y demuestra exactamente cómo la GenAI se integra en soluciones como Westlaw Precision y Practical Law para ayudarles a aprovechar al máximo esos recursos. En conjunto, lanzamos un programa educativo para los empleados de Thomson Reuters, que incluyó un sitio de destino All Things AI en nuestra intranet, cursos de capacitación especializados, grupos de trabajo y comunicaciones sobre nuestra hoja de ruta respecto de la GenAI. También organizamos un día de aprendizaje en toda la empresa para acelerar la concientización sobre la IA y el desarrollo de habilidades en toda nuestra organización.



Empoderamiento de la innovación en IA

Las soluciones de GenAI necesitan dos cosas para producir resultados más precisos, coherentes y prácticos: acceso a datos de referencia completos y autorizados, y expertos en la materia humanos que comprendan los matices y el contexto necesario para capacitar y ajustar los resultados.

Cuando llegó el momento de comenzar a trazar nuestra hoja de ruta de productos de GenAI y acelerar el desarrollo de nuevas soluciones orientadas al cliente, recurrimos a nuestros compañeros de equipo que viven la experiencia del cliente todos los días. En agosto, planteamos un desafío que consistía en que todos los empleados debían pensar en qué áreas se podría aprovechar el software de GenAI desarrollado por OpenAI para ayudar a nuestros clientes a hacer mejor su trabajo. Sobre la base del éxito de esa iniciativa, lanzamos nuestro primer Hackatón global de IA en el que equipos de seis a ocho personas trabajaron juntos y utilizaron GenAI para resolver problemas específicos. Los proyectos ganadores incluyeron un asistente legal basado en chat, una herramienta automatizada para informar actividades sospechosas, un modelo de procesamiento de lenguaje natural para clasificar documentos presentados ante el tribunal y un bot de soporte de TI para ayudar a los trabajadores de oficina con soluciones tecnológicas simples.

También adoptamos nuestra función en el centro de la información y la innovación para lanzar un estudio histórico sobre la función de la GenAI en el sector de servicios profesionales. Nuestro informe [Futuro de los profesionales](#) evaluó la opinión de 1200 profesionales en los Estados Unidos, Canadá, Reino Unido y Latinoamérica para comprender la forma en que este panorama de IA que cambia rápidamente les afecta, lo que proporcionó un punto de referencia vital para rastrear el progreso de esta innovación histórica.

JUSTICIA / VERDAD
TRANSPARENCIA

En asociación

con nuestros clientes y otras
organizaciones globales

Thomson Reuters se dedica a apoyar los principios de justicia, verdad y transparencia. Junto con los profesionales y las instituciones a las que prestamos servicios, ayudamos a mantener el estado de derecho, hacer que el comercio se mueva, atrapar a los actores maliciosos, informar los hechos y proporcionar información confiable e imparcial a personas de todo el mundo.

A través de nuestro personal, productos y asociaciones, logramos avances significativos en 2023 para abordar problemas globales cruciales, incluido el tráfico de personas, los conflictos internacionales y la desinformación en los medios.

Generación de IMPACTO con el voluntariado pro bono

Comenzó simplemente con una idea para un evento comunitario que combinaría nuestras fortalezas en innovación impulsada por la tecnología con nuestro compromiso de larga data con el trabajo legal pro bono. El IMPACTathon resultante se lanzó en 2021 al reunir a un pequeño grupo de voluntarios de Thomson Reuters con experiencia en la materia en disciplinas legales, financieras, tecnológicas, de marketing y otras para apoyar a seis organizaciones sin fines de lucro. Desde entonces, el programa aumentó en popularidad y tamaño. Este año, nuestro tercer IMPACTathon anual fue siete veces más grande que el evento inaugural, con más de 200 empleados que participaron para ayudar a más de 40 organizaciones sin fines de lucro en siete países. Si bien la mayoría de los eventos fueron virtuales, invitamos a dos organizaciones con sede en el Reino Unido a nuestra oficina de Londres a trabajar en persona con equipos locales de consultores como una expansión de nuestra relación de una década con Social Business Trust. Dicho esto, nuestros equipos dedicaron más de 1700 horas al proyecto, o el equivalente a 336 000 USD en consultoría pro bono³.

Entre las organizaciones sin fines de lucro que participaron en el evento se encontraban organizaciones enfocadas en la defensa legal y el acceso

a justicia, educación infantil y alcance comunitario, todos los cuales informaron desafíos significativos con las limitaciones de recursos y la capacidad de asumir nuevos proyectos. Con nuestra profunda experiencia en innovación estratégica, nuestros equipos de voluntarios pudieron ayudar a los participantes a desarrollar las herramientas y los recursos que necesitaban para ampliar sus operaciones y fortalecer sus infraestructuras para apoyar el crecimiento sostenible.

Un participante de Inglaterra lo explicó de la siguiente manera: “Para pequeñas organizaciones como la nuestra con recursos tan limitados, este apoyo es más que valioso y ofrece la perspectiva comercial que necesitamos para operar una organización benéfica de alto desempeño”. Otro participante de los Estados Unidos agregó: “Nuestro resultado final es un legado real que podemos utilizar para el futuro inmediato. Además, no solo nos ahorrará dinero, sino que también nos dará un retorno de la inversión enorme”.

Esperamos continuar expandiendo este programa tan exitoso, y aprovechar los conjuntos de habilidades y la experiencia que hemos perfeccionado en nuestros trabajos diarios para ayudar a pequeñas organizaciones que están marcando una gran diferencia en las vidas de sus comunidades.



Aumento de capacidad y alcance de Abogados sin Fronteras

La misión de los [Abogados Sin Fronteras \(Lawyers Without Borders, LWOB\)](#) es promover el estado de derecho global, desarrollar capacidad e integridad en los sectores de justicia del mundo, y apoyar las transiciones y el desarrollo. Thomson Reuters ha colaborado con LWOB para proporcionar educación legal a aquellos en el mundo en desarrollo durante casi 20 años, y la organización ha participado en dos de nuestros programas IMPACTathon.

Como organización global con programas multifacéticos que abarcan una amplia gama de áreas temáticas, LWOB tenía dificultades para explicar lo que hacen y el impacto que tienen. Comenzamos el proceso IMPACTathon determinando el alcance de un proyecto para proporcionar una dirección que cumpliría con sus necesidades. Esto resultó en un proyecto de desarrollo de estrategia de marketing y comunicaciones en el que reclutamos a un equipo de empleados talentosos de nuestros Departamentos de Marketing, Comunicaciones y Recursos Humanos. LWOB salió de su sesión de IMPACTathon con conceptos claros, conocimiento del área funcional y un resultado tangible.

El proyecto tuvo tanto impacto en 2022 que LWOB aprovechó la oportunidad de unirse al IMPACTathon 2023, esta vez con una nueva solicitud para mejorar sus sistemas de gestión de programas y proyectos. Se contactó a LWOB con un sólido equipo de consultores pro bono interdisciplinarios que trabajaron a través de un complejo sistema de opciones de gestión de proyectos para proporcionar una recomendación y un proceso para avanzar.

Al finalizar el proyecto, Robin Taylor, director ejecutivo de LWOB, compartió comentarios de agradecimiento, “¡Vaya! Una vez más, lo consiguieron. Por segunda vez, he visto de primera mano cómo el compromiso de su equipo con la consultoría pro bono está cambiando vidas y marcando una verdadera diferencia en el mundo.

Hemos tenido dificultades con la gestión de proyectos y no hemos podido desarrollar soluciones concretas. Salimos de esta sesión intensa pero reflexiva con un plan y resultados definidos. Gracias a su apoyo, estoy seguro de que podemos servir a cientos de personas e incluso a miles más”.

En solo dos días de sesiones IMPACTathon, los empleados de Thomson Reuters ofrecieron voluntariamente más de 58 horas colectivas, por un total de casi 11 500 USD en servicios de consultoría pro bono³. Mientras buscamos aprovechar nuestro apoyo de larga data a Abogados Sin Fronteras en el futuro, estamos orgullosos de reflexionar sobre el impacto que nuestros empleados ya han tenido en mejorar el acceso a la justicia en todo el mundo a través de oportunidades de voluntariado y consultoría con la organización. [Lea](#) más sobre nuestro trabajo con esta organización.



Más información sobre Abogados Sin Fronteras y su experiencia con el IMPACTathon.

³ La valuación pro bono (no legal) se calcula utilizando el valor promedio por hora para el servicio pro bono (195 USD por hora), como lo señala la [Fundación Taproot/CECP](#).



Nuestra sinergia con la organización Justice Technology Association

Como empresa de tecnología basada en contenidos, nos dedicamos a aprovechar nuestros recursos para promover la justicia, la verdad y la transparencia. Una parte vital de estos esfuerzos incluye empoderar a las personas para que accedan al apoyo legal que merecen. Una organización que estamos orgullosos de apoyar en este esfuerzo es [Justice Technology Association \(JTA\)](#), la primera y única organización que reúne a empresarios tecnológicos con ideas afines en busca de la equidad en el sistema de justicia. JTA quería asegurarse de que sus mensajes fueran claros y que su propuesta de valor estuviera bien definida. Reclutamos un equipo de consultores pro bono para ayudar a JTA a perfeccionar sus mensajes, definir su propuesta de valor, y desarrollar documentos de mensajes clave estratégicos y presentaciones. Después de completar este proyecto, contratamos a otro equipo de consultores pro bono (expertos en soluciones digitales de FindLaw®) para revisar el sitio web de JTA a fin de mejorar su presencia web, alcance y optimización de motores de búsqueda (Search Engine Optimization, SEO).

“La industria de la tecnología de la justicia es una industria incipiente y los fundadores están trabajando arduamente para cumplir con la promesa de justicia para todos”, explica Yousef Kassim, miembro fundador de JTA. “Estamos dedicados a apoyar a estos fundadores para que logren

este valioso objetivo. Sabemos que se necesitará toda la práctica para cerrar la brecha de justicia y Thomson Reuters ciertamente está tendiendo su mano en este esfuerzo”. Nuestra colaboración con Justice Tech Association está impulsada por una visión compartida y es un testimonio del poder de la colaboración en busca de una sociedad más justa al cumplir nuestro propósito de informar el camino a seguir. Juntos, trabajamos para un futuro donde la justicia sea realmente accesible para todos. Lea nuestro [estudio de caso](#) de JTA para obtener información adicional sobre estos proyectos.



Escuche cómo un equipo utilizó sus habilidades profesionales para ayudar a Justice Tech Association a enfrentar su desafío.

Avance de la gobernanza transformadora con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas

Thomson Reuters ha sido un miembro orgulloso del grupo de trabajo del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UNGC) sobre el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 16: Paz, justicia e instituciones sólidas desde 2019. El ODS 16 se dedica a la promoción de sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, la provisión de justicia para todos y la construcción de instituciones eficaces, responsables e inclusivas en todos los niveles. También es la base y la clave para defender los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, en derechos humanos, trabajo, medioambiente y anticorrupción, e implementar todos los ODS. Nos reunimos regularmente con el UNGC y con socios corporativos, y enfocamos nuestros esfuerzos en desarrollar un plan para construir sociedades más sólidas.

En 2021, el UNGC lanzó el [Marco comercial del ODS 16: Inspirar la gobernanza transformadora](#), una herramienta de referencia que traduce los objetivos del ODS 16 para las empresas en lo que respecta a sus actividades internas y externas. Es una herramienta para empresas, desarrollada por empresas, para inspirar la gobernanza transformadora (Transformational Governance, TG). El marco demuestra por qué y cómo las empresas pueden apoyar

y fortalecer la paz, la justicia y las instituciones sólidas como pilares esenciales de la gobernanza. Sobre la base del lanzamiento del Marco comercial del ODS 16, se invitó a un grupo de 20 participantes líderes del UNGC de todas las regiones globales, incluido Thomson Reuters, a unirse a un “TG Think Lab” para crear un kit de herramientas corporativas para que las empresas socialicen, movilicen y contextualicen la gobernanza transformadora dentro de sus respectivas organizaciones.

Los miembros del equipo de Thomson Reuters proporcionaron apoyo pro bono al reunir a un equipo de consultores interdisciplinarios para ayudar con la comercialización de productos, las comunicaciones, las relaciones con los clientes y el diseño de contenido para el lanzamiento del [Kit de herramientas de gobernanza transformadora](#). El proyecto dio como resultado productos tangibles, incluidos mensajes clave para la campaña de lanzamiento, resultados de análisis de investigación del panorama y perfiles detallados de audiencia. Al reflexionar sobre la experiencia, los miembros del equipo expresaron orgullo por sus contribuciones y confianza en el impacto del proyecto en la facilitación de la gobernanza transformadora, particularmente en áreas como las consideraciones de ESG. Lea nuestro [estudio de caso](#) de UNGC para obtener información adicional sobre este proyecto.



REUTERS/Jeenah Moon



REUTERS/Denis Balibouse



Beca para la igualdad de justicia

Thomson Reuters celebró su octavo año trabajando con [Equal Justice Works](#), una organización sin fines de lucro que moviliza a más de 300 abogados cada año a través de un programa de becas enfocado en abordar una amplia gama de necesidades insatisfechas. Este año, nos enorgullece financiar el trabajo de tres increíbles becarios que dedicaron tiempo y recursos considerables a la búsqueda de justicia equitativa para comunidades desatendidas de todo el país.

Entre los aspectos destacados, un becario que trabajaba en Alabama desarrolló el Proyecto de Ley de Veteranos, una iniciativa centrada en proporcionar servicios legales y de representación directa a los veteranos y sus familias que a menudo no cumplen con el criterio para los servicios legales tradicionales. Durante la beca de dos años, más de 200 veteranos recibieron orientación legal, lo que hizo avances vitales hacia un mayor reconocimiento nacional de esta población desatendida. Otro de nuestros becarios completó un proyecto importante sobre iniciativas de reforma de fianza en Minnesota, y nuestro becario más reciente comenzó a trabajar en un proyecto para apoyar el acceso a votos en ausencia para votantes encarcelados.

Modernización del sistema de justicia

El acceso a la justicia es el principio básico del estado de derecho. En una sociedad justa, los ciudadanos deben tener igualdad de oportunidades para defenderse en el sistema legal. Sin embargo, con demasiada frecuencia, ese proceso se demora a medida que los tribunales consultan los crecientes casos pendientes, algunos de los cuales se han ido acumulando desde la pandemia. Según nuestro [Informe del Estado de los Tribunales de 2023](#), alrededor del 79 % de los jueces y profesionales judiciales dicen que experimentan demoras en sus audiencias.

Algunos sistemas judiciales progresivos están comenzando a desafiar esa tendencia con la ayuda de Thomson Reuters. Gracias a las nuevas soluciones de gestión de evidencia digital ofrecidas a través de nuestra solución Case Center, algunos sistemas judiciales han podido eliminar sus trabajos pendientes al incorporar evidencia digital y audiencias remotas en sus procesos. Al reducir las demoras administrativas y hacer que las comparecencias ante los tribunales sean mucho más accesibles, estos tribunales modernizados están mejorando drásticamente el acceso a la justicia en sus comunidades.

Reconocimiento de la conexión legal pro bono de Thomson Reuters

Los orígenes del servicio legal pro bono, pro bono publico, que significa “para el bien público” en latín, se remontan a la tradición de la profesión legal de garantizar el acceso a la justicia para aquellos que no pueden pagar la representación legal.

Durante el Mes Global Pro Bono de Thomson Reuters, nuestros empleados ofrecieron su experiencia legal en temas que van desde elecciones justas hasta seguridad de armas de fuego y gobernanza sin fines de lucro. Además, equipos de las regiones de América, EMEA y APAC trabajaron con Baker McKenzie para apoyar los derechos humanos y el acceso a la justicia a través de períodos breves de investigación legal. Los proyectos incluyeron la creación de guías para empoderar a los jóvenes para que comprendieran sus derechos durante los encuentros con la policía, la identificación de recursos estatales que ayudan a combatir el tráfico y la explotación sexual comercial de jóvenes LGBTQ+, y el análisis de estructuras legales que afectan los derechos medioambientales de los niños. Estos períodos breves de pro bono permitieron a nuestros empleados aprovechar sus habilidades para fomentar el cambio y apoyar a aquellos en comunidades a menudo marginadas.

Esos esfuerzos fueron reconocidos por el Premio Corporativo Pro Bono 2023 del Instituto Pro Bono, que destacó nuestro trabajo con el proyecto Justice in Action de Baker McKenzie como un “triumfo en la construcción de una comunidad en todas las industrias, geografías y culturas a través de pro bono”.



REUTERS/Mike Blake

Una hoja de ruta para poner fin a la trata de personas

Las empresas, las autoridades gubernamentales, los reguladores y las organizaciones no gubernamentales (Non-Governmental Organization, ONG) han hecho grandes avances en la concientización y la introducción de medidas de seguridad para abordar la presencia de tráfico de personas y trabajo forzado en las cadenas de suministro globales. La nueva legislación, como la Directiva sobre Informes de Sostenibilidad Corporativa (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD) de la Unión Europea, contiene estándares rigurosos para proteger los derechos humanos, y garantizar que las empresas estén vigilando sus propias operaciones y las de sus proveedores para detectar posibles violaciones. Sin embargo, a pesar de este progreso, la tendencia de victimización sigue aumentando. Los traficantes de personas continuarán explotando a los vulnerables siempre y cuando este delito atroz siga siendo rentable.

Ese fue el mensaje central de la propuesta de Thomson Reuters para la 67.ª sesión de la Comisión de las Naciones Unidas sobre el estado de las mujeres, que estableció una hoja de ruta para empoderar a las empresas, las fuerzas del orden público, los gobiernos y las ONG para que utilicen la tecnología para erradicar los centros de ganancias del tráfico de personas. Por nuestra parte en esta lucha global, Thomson Reuters ha aportado recursos considerables para crear conciencia pública, incluido el trabajo con la Campaña Azul

del Departamento de Seguridad Nacional de los EE. UU. que educa a los empleados sobre cómo detectar riesgos, y a través de nuestra red para proporcionar tecnología y experiencia a las agencias de aplicación de la ley en todo el mundo. También continuamos trabajando con la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (Organization for Security and Co-operation in Europe, OSCE) para abordar el tráfico de personas a través de la Campaña Be Safe, que está diseñada para ayudar a los ucranianos a identificar las señales de advertencia de los traficantes de personas, minimizar el riesgo y obtener asistencia.

Aún más, TRSS desempeñó un papel activo en un seminario de verano de Minnesota CLE al proporcionar experiencia en el uso de investigación y datos para ayudar en el arresto de personas vinculadas con el tráfico de personas y el narcotráfico, y destacó su contribución a importantes esfuerzos de cumplimiento de la ley, incluido el Super Bowl y Draft de la NFL.

Lanzamos un nuevo [Centro de recursos contra el tráfico de personas](#), que permite a las autoridades públicas acceder a recursos especializados en línea para ayudar a combatir el tráfico de personas en sus comunidades. Trabajando en estrecha colaboración con la ciudad de Houston, Texas, que ha desarrollado un conjunto de herramientas contra el tráfico de personas de clase mundial, tomamos la administración de las herramientas y las pusimos a disposición

del gobierno, las comunidades, las ONG y los educadores que trabajan en un esfuerzo por combatir el tráfico de personas. Los materiales dentro de los kits de herramientas contienen mejores prácticas y orientación sobre cómo identificar signos de comportamiento ilícito, movilizar recursos comunitarios, brindar apoyo en torno a eventos públicos importantes a través de campañas publicitarias y de medios de comunicación y a través de redes sociales, y ayudar a las empresas locales a aumentar la conciencia y la acción en general contra la actividad de tráfico de personas en el área. Se ha accedido a los kits de herramientas a nivel global y a medida que aumenta la audiencia, también aumenta la cantidad de activos agregados al Centro de recursos.

También lanzamos una nueva iniciativa con una organización en Dallas llamada New Friends New Life, que restaura y empodera a niñas, mujeres y sus hijos víctimas de tráfico y explotación sexual e impulsa la conciencia del problema y su prevalencia. Los esfuerzos comunitarios locales como este y otros, como los numerosos seminarios educativos que llevamos a cabo con funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, defensores de los derechos humanos y grandes empresas en los EE. UU., continúan ayudando a crear conciencia y compartir perspectivas críticas para ayudar en la lucha contra el tráfico de personas.

Informe desde las primeras filas del conflicto global

El vínculo común entre el trabajo que hacemos en Thomson Reuters es el detalle meticuloso, lo que garantiza que capturemos los hechos críticos, el contexto esencial y los matices precisos que informan conceptos complejos y problemas importantes. Esto resulta especialmente evidente en el trabajo informativo que han hecho los periodistas de Reuters desde las primeras filas de la guerra Israel-Hamas y la guerra Rusia-Ucrania. Nuestros valientes periodistas continúan compartiendo con el mundo historias intensas y personales e imágenes impactantes de las personas afectadas por estos horribles eventos.

En octubre, nos hicieron recordar los grandes riesgos que implica este tipo de trabajo cuando el periodista visual de Reuters Issam Abdallah fue asesinado en el Líbano. Un

tanque israelí mató a Issam el 13 de octubre de 2023, cuando fue alcanzado por un proyectil mientras filmaba un incendio transfronterizo entre Israel y el Líbano. Thaer Al-Sudani y Maher Nazeh, otros dos periodistas de Reuters, y colegas de AFP y Al Jazeera, también resultaron heridos en el bombardeo.

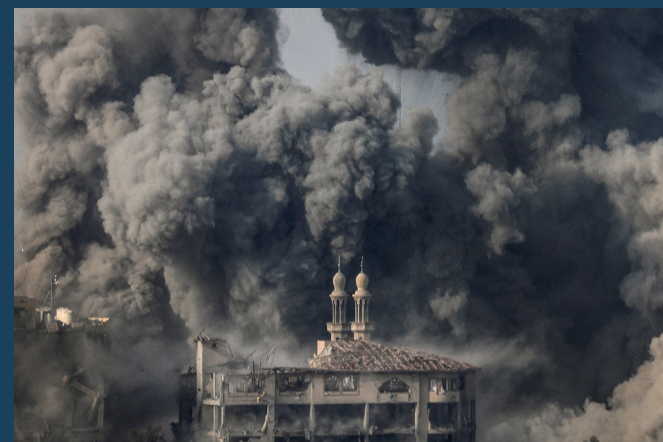
Es imposible ignorar el enorme riesgo asociado a este tipo de trabajo informativo y la frecuencia con la que los conflictos globales devastadores se han intensificado en los últimos años es una gran preocupación para nuestra comunidad global. Seguimos enormemente orgullosos de la valentía y la dedicación que nuestros periodistas muestran todos los días. Para ver más imágenes de Reuters de la guerra Israel-Hamas, visite: [In pictures: 100 days of war in Israel and Gaza](#).



REUTERS/Ibraheem Abu Mustafa



REUTERS/Amir Cohen



REUTERS/Saleh Salem



REUTERS/Ibraheem Abu Mustafa



REUTERS/Ronen Zvulun



REUTERS/Violeta Santos Moura



REUTERS/Jeff Haynes

Labor periodística sobresaliente de Reuters reconocida con más de 150 premios

Reuters recibió más de 150 premios por su labor periodística sobresaliente en 2023, en múltiples formatos diferentes. La cobertura de Reuters del colapso del intercambio de criptomonedas FTX, por Tom Wilson, Angus Berwick, Chris Prentice, Hannah Lang, Koh Gui Qing, Jasper Ward, Luc Cohen, Elizabeth Howcroft, Lawrence Delevingne, Anirban Sen, Greg Roumeliotis y el equipo, ganó un prestigioso premio Gerald Loeb en la categoría de noticias de última hora, lo cual destaca la excelencia de Reuters en la presentación de informes financieros.

Reuters también fue reconocida en la categoría de audio de Gerald Loeb Awards por el podcast “¿Quién mató a Daphne?”, una colaboración entre el periodista de Reuters Stephen Grey, Jacob Borg de Times of Malta, y Russell Finch y Nikka Singh del estudio de podcasts Wonderly, al que se le ha acreditado ampliamente la resolución del asesinato de la periodista maltesa Daphne Caruana Calizia. Además, los periodistas de Reuters Joshua Schneyer, Mica Rosenberg y Kristina Cooke recibieron una mención honorífica en la categoría de noticias de investigación por su trabajo “Undocumented and Underage”, que relató la proliferación de los trabajadores infantiles en las fábricas de autopartes en los EE. UU. La historia también ganó un premio George Polk y un premio Sidney, y fue finalista de los premios Pulitzer y Goldsmith.

Otros reconocimientos notables de 2023 incluyen 69 premios Best of Digital Design, dos premios World Press Photo, ocho premios Society of Publishers in Asia, un premio White House Correspondents’ Association, cinco premios Webby y un premio Human Rights Press Award.



Verificación de hechos y alfabetización en los medios de comunicación

Una de las imágenes virales más ampliamente vistas de 2023 fue una representación del Papa Francisco usando lo que parecía ser una chaqueta larga blanca acolchada diseñada por la marca de lujo Balenciaga. De hecho, el Papa no se había convertido repentinamente en un influyente de la moda; la imagen viral se manipuló utilizando inteligencia artificial para crear un evento de aspecto muy creíble que nunca sucedió. Esta imagen sirvió como ejemplo del valor de una verificación de hechos confiable.

A medida que los consumidores se han adentrado en la cámara de resonancia de las redes sociales y el contenido generado por IA se ha vuelto dominante, Thomson Reuters continúa enfocándose incansablemente en la verificación de hechos, monitoreando continuamente las plataformas digitales para detectar información errónea vinculada a eventos de noticias y a temas que son analizados por las comunidades a las que servimos, y establece el récord directamente con hechos concretos. Por ejemplo, tras el ataque del 7 de octubre por parte de Hamas a Israel, los editores de Reuters inmediatamente se dirigieron a Reddit para interactuar con los lectores y corregir la información errónea generalizada.

Thomson Reuters también organizó un evento de la Semana de la Alfabetización Mediática con la [Asociación Nacional de Educación en Alfabetización Mediática \(National Association for Media Literacy Education, NAMLE\)](#), en el que se invitó a los estudiantes a una sesión informativa sobre cómo detectar falsificaciones profundas (deepfakes) y otras formas de información errónea. Además, para garantizar que sigamos innovando en este frente, Reuters también lanzó un programa piloto con Canon para demostrar cómo las organizaciones de noticias pueden certificar la autenticidad de las imágenes.

Colaboración para abordar grandes problemas

La creciente marea de conflicto global, la inestabilidad económica, un referéndum sobre sostenibilidad corporativa, la disrupción tecnológica a gran escala; estos son solo algunos de los problemas con los que se enfrentan los líderes empresariales globales diariamente mientras intentan navegar a través de este período de volatilidad generalizada. Afortunadamente, no están solos. Gracias a Reuters Events, los profesionales de todo el mundo ahora tienen acceso a las perspectivas compartidas, ideas innovadoras y tendencias en crecimiento que están estableciendo la agenda para hoy y mañana.

Entre las docenas de eventos profesionales y conversaciones cruciales que Reuters organizó en 2023, dos excelentes ejemplos fueron las conferencias Reuters MOMENTUM y Reuters NEXT, que reunieron colectivamente a millones de participantes y generaron miles de artículos de noticias. Reuters MOMENTUM es un evento centrado en la tecnología que convoca a tecnólogos de alta gerencia de los negocios, reguladores e inversores más innovadores del mundo para abordar las preguntas más difíciles y crear el mapa de ruta comercial para una nueva ola de innovación tecnológica. Reuters NEXT es un foro global para líderes mundiales, innovadores, directores ejecutivos y legisladores para analizar los desafíos cruciales que enfrenta nuestro mundo hoy en día.

Reuters IMPACT, la reunión climática más influyente del planeta, se trata en la sección de futuro sostenible de este informe.

Tendencias de noticias digitales en 2023

El Instituto Reuters para el Estudio del Periodismo, financiado en parte por la Fundación Thomson Reuters, publica un estudio anual sobre el consumo de noticias digitales. El [informe](#) de este año revela nuevas perspectivas sobre el consumo de noticias digitales basadas en una encuesta de YouGov de más de 93 000 consumidores de noticias en línea en 46 mercados que cubren la mitad de la población mundial.

FUTURO / SOSTENIBLE

Comprometidos
con el suministro

100 %

de energía renovable para todas
nuestras operaciones globales

Continuamos reduciendo nuestro impacto medioambiental a nivel global. Nuestro compromiso de obtener energía 100 % renovable para nuestras operaciones globales, logrado en gran medida a través de la compra de créditos de energía renovable, ha ayudado a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).

En conjunto con nuestros esfuerzos de sostenibilidad, Reuters IMPACT siguió siendo fundamental para avanzar en la acción colectiva contra el cambio climático al proporcionar una plataforma para análisis y debates constructivos. Más de 3 millones de personas vieron contenido del evento.

A través de nuestra colaboración continua con El Proyecto Chancery Lane, los empleados continuaron luchando contra el cambio climático al hacer de la sostenibilidad climática una parte de cada acuerdo comercial.



REUTERS/Lee Smith

Actualización de objetivos y divulgaciones sobre cambio climático

En 2020, Thomson Reuters se unió a la iniciativa Objetivos basados en la ciencia, comprometiéndose a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de Alcance 1 y 2 en un 50 % para 2030 con respecto a los niveles de referencia de 2018, así como a reducir las emisiones absolutas de GEI de Alcance 3 de las actividades relacionadas con el combustible y la energía, los viajes de negocios y los viajes diarios de los empleados en un 25 % para 2025 con respecto a los niveles de referencia de 2019. Además, Thomson Reuters tiene como objetivo exigir que el 65 % de los proveedores por gasto tengan objetivos basados en la ciencia para 2025. Desde 2020, hemos obtenido energía renovable para el 100 % de nuestras operaciones. Hemos logrado esto en gran medida a través de la compra de energía renovable al combinar nuestro uso de electricidad con créditos de energía renovable adquiridos en todo el mundo.

En gran medida, a través de la inversión en energía renovable para nuestras instalaciones, hemos podido impulsar una reducción de más del 93 % en las emisiones de GEI de Alcance 1 y 2 con respecto a nuestra referencia de 2018. Hasta la fecha, las emisiones de los viajes de negocios son un 63 % más bajas que nuestra referencia de 2019, y hemos progresado en nuestro objetivo de compromiso con nuestra cadena de suministros, con un 41 % de proveedores por gasto comprometidos con

objetivos basados en la ciencia. Además del cambio a la energía renovable, Thomson Reuters mantiene la neutralidad de carbono al compensar la parte restante de su huella de GEI a través de compensaciones de carbono. Gastamos un promedio del 7 % de nuestro gasto total en los EE. UU. con proveedores diversos y nuestro compromiso es mantener esto para 2024 a pesar de las presiones macroeconómicas y el impacto en la inflación. Continuamos perfeccionando nuestro proceso de adquisición para incentivar el trabajo con proveedores que comparten nuestro compromiso con la sostenibilidad. Consulte nuestra [Declaración de diversidad y sostenibilidad de proveedores](#) para obtener más información.

En 2022, Thomson Reuters llevó a cabo un análisis e informe del Grupo de Trabajo para la Divulgación Financiera Relacionada con el Clima (Task Force for Climate-Related Financial Disclosure, TCFD). Las recomendaciones de divulgación se centran en cuatro áreas temáticas en las que operan las empresas: gobernanza, estrategia, gestión de riesgos, y métricas y objetivos. Creemos que adoptar las recomendaciones del TCFD apoya el avance de la acción por el clima.

Como apéndice al final de este informe, se proporciona un resumen de nuestros resultados y respuestas a las recomendaciones del TCFD.



REUTERS/Amr Abdallah Dalsha

Sostenibilidad legalmente vinculante

Las nuevas reglas requieren que las empresas informen los riesgos comerciales que surgen de los problemas medioambientales y tomen medidas proactivas para combatir el cambio climático. Al incorporar el riesgo relacionado con el clima en los acuerdos de empresas y gobiernos de todo el mundo, como arrendamientos, obligaciones de gestión de tierras y contratos de adquisición, los abogados contratados gradualmente hacen que la sostenibilidad sea legalmente vinculante.

Thomson Reuters ayuda a acelerar ese proceso a través de nuestra participación en [El Proyecto Chancery Lane \(The Chancery Lane Project, TCLP\)](#), un esfuerzo colaborativo de profesionales legales de todo el mundo para hacer que la sostenibilidad climática forme parte de cada acuerdo comercial. Durante los últimos años, los equipos de editores legales han ofrecido su tiempo pro bono para redactar cláusulas legales, facilitar sesiones de lluvia de ideas, organizar hackatones y ayudar a crear un kit de herramientas Cero Neto. Donando tiempo para revisar precedentes y borradores, para la revisión de pares, y para promover cláusulas y marcos legales, el equipo de este año ayudó a crear nuevas cláusulas climáticas gratuitas específicas para los Estados Unidos, incluidas 10 cláusulas publicadas en 2023, que abordan un amplio espectro de problemas comerciales sostenibles, que van desde principios de economía sostenible y circular en acuerdos de arrendamiento hasta obligaciones de los propietarios para proporcionar energía renovable. El apoyo de Thomson Reuters a TCLP continúa nuestros esfuerzos para aprovechar el apoyo pro bono para el bien social.



REUTERS/Jihed Abidellaoui

Impulso de acción por el clima con Reuters IMPACT

El año 2023 fue el más cálido de la Tierra registrado, con temperaturas promedio en todo el mundo 1,48 grados Celsius más altas que en la segunda mitad del siglo XIX. El momento para la acción global sobre la crisis climática es ahora. Thomson Reuters reflejó ese sentido de urgencia con su [Reuters IMPACT](#) anual, un evento extraordinario que reúne a las mentes líderes del mundo de sectores de negocios, finanzas y gobierno para impulsar una significativa acción por el clima a gran escala.

Fue el evento más grande de nuestra empresa, con más de 200 oradores y más de cuatro etapas en Londres que dieron discursos de apertura y analizaron informes de sostenibilidad, la inversión en ESG y el Cero Neto. Los oradores se dirigieron a más de 1000 asistentes para analizar los inmensos desafíos que enfrentamos y destacar el potencial de la colaboración e innovación para impulsar el progreso. Visto por más de tres millones de personas en todo el mundo, el evento estuvo cubierto por unos 230 medios de comunicación globales, incluidos más de 20 artículos en reuters.com, y fue aclamado por los asistentes como un foro crítico para abordar colectivamente la emergencia climática de nuestro planeta.

DIVERSIDAD / INCLUSIÓN

Fomentamos una cultura inclusiva de

talento de clase mundial

La diversidad y la inclusión son fundamentales para nuestro propósito y nuestros valores. Creemos que la diversidad impulsa la innovación y nos conecta con nuestros clientes y nuestras comunidades. Nuestra estrategia de diversidad e inclusión se centra en atraer, retener y desarrollar talentos diversos, fomentar una cultura de trabajo inclusiva y asociarnos con nuestros clientes para impulsar este trabajo en los mercados en los que operamos.

En 2023, continuamos progresando en función de nuestros objetivos, y seguimos comprometidos a priorizar la diversidad y la inclusión como un imperativo comercial, al mejorar continuamente la inclusión y la equidad de la experiencia de nuestros empleados para todos los colegas. Estos esfuerzos fueron reconocidos dentro de la industria ya que obtuvimos un puntaje del 100 % en el Índice de Igualdad Corporativa de la Campaña de Derechos Humanos por undécimo año consecutivo y recibimos su premio Equality 100.

Progreso y compromiso continuo con un Thomson Reuters más diverso e inclusivo

En 2020, Thomson Reuters estableció objetivos aspiracionales para diversificar nuestra gerencia de nivel sénior (directores y niveles superior). Desde entonces, hemos aumentado la representación de las mujeres en el liderazgo sénior del 36 % al 42 %, la representación racial y étnica en el liderazgo sénior del 14 % al 18 %, y la representación de talento de raza negra en el liderazgo sénior de 32 a 41.

En 2023, vimos un progreso positivo en la contratación y promoción de talentos diversos en el liderazgo sénior, al mismo tiempo que experimentamos la deserción de talentos diversos a tasas casi similares. Por lo tanto, nuestro progreso general es una pequeña mejora neta en la representación de mujeres y empleados negros en el liderazgo sénior, mientras que la representación de empleados raciales y étnicamente diversos en el liderazgo sénior se mantuvo estable de un año a otro (Year-Over-Year, YOY). Reconocemos que todavía hay trabajo por hacer y somos firmes en nuestro compromiso de aumentar la representación diversa. Por lo tanto, nos volvemos a comprometer con nuestros objetivos de representación en 2024.



Puede encontrar información y datos adicionales al final de este informe y en el [enlace a la hoja de datos](#).

Apoyo a la inclusión en nuestra fuerza laboral

Es fundamental que nuestro personal refleje la diversidad, la cultura y las perspectivas que existen en las comunidades en las que trabajamos. Es por eso que hemos desarrollado tres iniciativas enfocadas específicamente en atraer talentos diversos de segmentos de talento históricamente subrepresentados.

Nuestro programa Black Internship Program en Brasil tiene como objetivo acelerar el desarrollo profesional de futuros líderes negros e indígenas en Thomson Reuters. En 2023, el programa dio la bienvenida

a 70 pasantes, y proporcionó oportunidades de aprendizaje, desarrollo y redes de contactos para equipar aún más a los participantes con los recursos que necesitan para acelerar sus carreras. El programa Autism Spectrum Internship Program en India, que se lanzó inicialmente en 2020, ahora ha traído a más de 52 pasantes neurodiversos a nuestras oficinas y muchos quedan como empleados.

Del mismo modo, nuestro programa Oportunidades Sin Fronteras, lanzado este año en Argentina, proporciona a estudiantes con

discapacidades intelectuales experiencia laboral en el mundo real con los miembros del equipo de Thomson Reuters para ayudarles a prepararse para futuras oportunidades profesionales. Siete estudiantes participaron en el programa este año, y la ciudad de Buenos Aires reconoció la iniciativa como Mejor Proyecto de Inclusión y ayudó a Thomson Reuters a obtener el puesto más alto en la lista de Empresas Comprometidas con los Derechos Humanos de Argentina.



Cuidado de la comunidad, el desarrollo profesional y la alianza

La tutoría, la colaboración y la comunidad son las claves para apoyar un lugar de trabajo diverso e inclusivo donde las personas de todos los orígenes sientan que tienen las herramientas y el respaldo que necesitan para prosperar en el trabajo y más allá.

En Thomson Reuters, fomentamos el desarrollo del liderazgo como una piedra angular de nuestra estrategia de inclusión y diversidad a través de nuestros grupos de recursos comerciales (Business Resource Group, BRG). En conjunto, estas diez redes, que incluyen Asian Affinity Network (Red de afinidad asiática), Black Employee Network (Red de empleados negros), Disability Employee Network (Red de empleados con discapacidad), Early Careers Network (Red de carreras tempranas), Indigenous Peoples Network (Red de pueblos indígenas), Interfaith Employee Network (Red de empleados interreligiosos), Latino Employee Network (Red de empleados latinos), Pride at Work (Orgullo en el trabajo), Veterans Employee Network (Red de empleados veteranos) y Women at Thomson Reuters (Mujeres en Thomson Reuters), abarcan más de 80 capítulos en todo el mundo y cuentan con el apoyo de 140 colíderes voluntarios.

Este año, nuestros BRG organizaron tres conferencias virtuales de desarrollo de liderazgo dirigidas por empleados. Aspire to Lead, organizada por Women en Thomson Reuters, reunió a oradores poderosos, dictó talleres de desarrollo de habilidades y ofreció oportunidades de establecer contactos para inspirar a más de 2300 asistentes a liderar con confianza en sus vidas profesionales y personales. BENergy, organizada por nuestra Red de empleados negros (Black Employee Network, BEN), se enfocó en la movilidad profesional, el establecimiento de objetivos, la marca personal y la creación de redes, y ECN Worldwide, organizada por nuestra Red de carreras tempranas (Early Careers Network, ECN), se enfocó en ayudar a los asistentes a explorar la gama de oportunidades profesionales disponibles para ellos en Thomson Reuters.

También vimos el lanzamiento de nuestro nuevo BRG, Interfaith Employee Network. Desarrollado para celebrar la amplia gama de fes que existen en nuestra fuerza laboral, el grupo es una parte importante de nuestro esfuerzo por ser el empleador líder para colegas de diversas fes y creencias espirituales.

Creación de conexiones

Nuestra estrategia de talento en Thomson Reuters se centra en atraer, desarrollar y retener empleados talentosos en todos nuestros negocios a nivel global, y garantizar que los colegas se sientan valorados, que se les brinden oportunidades para aprender y crecer, y que se les impulse a tener éxito. Esto incluye desarrollar una comprensión intercultural, impulsada por nuestra huella global y equipos que abarcan múltiples ubicaciones y zonas horarias, y una mayor diversidad en general. Para respaldar este marco, hemos adoptado un entorno de trabajo híbrido flexible para nuestras funciones basadas en oficina, mientras brindamos una experiencia sin problemas que está conectada digital y físicamente.

También es importante que construyamos una sensación de conectividad en nuestros flujos de trabajo diarios que conectan a nuestros compañeros de equipo remotos. Este año, lanzamos dos nuevos grupos de trabajo enfocados específicamente en nutrir esas conexiones tanto virtualmente como en la oficina.

Nuestro grupo de empleados de Remote at Thomson Reuters, que ayuda a mitigar el sesgo de la distancia y garantizar la inclusión de empleados remotos, actualmente cuenta con más de 1000 miembros que trabajan juntos para apoyar una experiencia de trabajo más equitativa y atractiva para los trabajadores remotos. Mientras tanto, nuestro programa Connection Champions, que se lanzó este año en nuestras oficinas de Minneapolis-St. Paul, Dallas y Londres, ya se ha expandido a diez países y prioriza la creación de conexiones significativas que hacen que el entorno de trabajo presencial sea más gratificante.

Juntos, programas como estos, combinados con nuestro enfoque progresivo hacia la flexibilidad, nos han permitido mantener una cultura sólida y única, impulsar un sentido de comunidad y pertenencia, y fomentar la colaboración.





Diseño inclusivo: romper barreras para personas con discapacidades

Para ayudar a cumplir con nuestra promesa a los clientes, nuestros productos y soluciones deben ser accesibles para todos los usuarios, incluidos aquellos con discapacidades, y aquellos que confían en la tecnología de asistencia para acceder y usar nuestro contenido. Eso significa que nos esforzamos por cumplir con las Pautas de accesibilidad al contenido web (Web Content Accessibility Guidelines, WCAG) 2.1AA, lo que incluye garantizar que nuestros productos sean accesibles con el teclado, proporcionar contraste entre el texto y su fondo para la legibilidad, garantizar que los campos de formulario tengan etiquetas correctamente asociadas, y proporcionar texto alternativo para que las imágenes transmitan significado.

Para ayudar a llamar la atención sobre la importancia del diseño inclusivo, marcamos el Día de Concientización sobre la Accesibilidad Global de este año con nuestro primer hackatón enfocado

en la accesibilidad, por el cual los compañeros de equipo de toda la organización dedicaron tiempo a desarrollar soluciones que ayuden a romper las barreras para las personas con discapacidades.

También aceleramos nuestro cronograma de accesibilidad digital para Case Center, un producto clave. Case Center es una plataforma de gestión de evidencia digital, utilizada por tribunales, agencias de audiencias administrativas, fiscales, abogados defensores y litigantes que se autorepresentan para acelerar la resolución del caso y mejorar su preparación. Thomson Reuters adquirió Case Lines en 2020 y mejoró aún más este producto para convertirlo en Case Center, como se conoce hoy en día. Durante esta evolución, nos enfocamos en incorporar la accesibilidad en cada paso del ciclo de vida del desarrollo del producto y hemos incorporado prácticas de diseño accesibles como base para Case Center.

Enfoque continuo en nuestras bases de diversidad e inclusión

En Thomson Reuters, reconocemos que el tamaño y la escala de nuestra empresa nos dan la responsabilidad de generar un impacto cuando se trata de las soluciones que ofrecemos a nuestros clientes y las políticas que implementamos para nuestro personal. Somos una empresa de más de 25 000 colegas que trabajan en más de 70 ubicaciones en todo el mundo. Unidos por el propósito de informar el camino a seguir hacia un mundo más comprensivo y confiable para todos, reconocemos que celebrar nuestras diferencias es lo que hace posible esa visión compartida. Con nuestras diferentes culturas, orígenes únicos y habilidades especializadas, nos fortalecemos y ayudamos a nuestros clientes a crecer al incorporar diversidad de pensamiento y perspectiva en todo lo que hacemos.

Sin embargo, no basta con reconocer la importancia de la diversidad; debemos cultivarla con iniciativas proactivas enfocadas en fomentar la diversidad, la inclusión y la pertenencia en toda nuestra empresa. Eso incluye iniciativas como nuestra campaña Count Me In, que alienta a los empleados a autodivulgar voluntariamente su información de diversidad, incluidos atributos como raza, origen étnico, discapacidad, identidad de género y orientación

sexual; nuestro programa Breaking Bias, que proporciona herramientas para ayudarnos a mitigar el sesgo en la toma de decisiones; y Ten Thousand Coffees, una solución tecnológica que organiza auténticas experiencias de redes de contactos y aprendizaje social para líderes y empleados. Hasta el momento, más del 70 % de los empleados de Thomson Reuters han participado en el programa Count Me In, el 67 % de nuestros colegas han completado el programa Breaking Bias y nuestra iniciativa Ten Thousand Coffees ha facilitado más de 34 000 conexiones entre empleados.

Al priorizar iniciativas como estas, creamos una infraestructura para apoyar el crecimiento continuo y el refinamiento de nuestras iniciativas de diversidad e inclusión en toda la empresa. Quizás lo más importante es que estamos desarrollando una base de confianza y conectividad que alimenta nuestro continuo viaje hacia el aprendizaje, la mejora y la innovación.





Desarrollo de habilidades para impulsar un futuro impulsado por la IA

Thomson Reuters asumió un compromiso audaz este año para transformar el futuro de los profesionales al estar a la vanguardia del movimiento de IA. Nuestra estrategia de IA en toda la empresa incluye la inversión de más de 100 millones de USD por año durante los próximos años en GenAI, la integración de GenAI en nuestros productos insignia y la mejora de las habilidades de IA de nuestra fuerza laboral global. En pocas palabras, si vamos a liderar el mundo en soluciones de IA para profesionales, los miembros de nuestro equipo tendrán que ser los mejores en lo que respecta al desarrollo de habilidades de IA.

En 2023, involucramos a todos los empleados en el aprendizaje de los conceptos básicos de la IA y el aprendizaje automático, y compartimos ejemplos de cómo utilizamos la IA para mejorar nuestros productos y procesos internos. Hemos seguido promoviendo el uso de Open Arena, que es nuestra solución interna de referencia de GenAI, la cual proporciona acceso seguro a los LLM líderes en el mercado. El uso de Open Arena proporciona una forma confiable de fomentar la innovación y familiarizarse con las soluciones de IA para todos los empleados.



Aprendizaje continuo y oportunidades de desarrollo profesional

El crecimiento y desarrollo profesional son componentes fundamentales de nuestra experiencia como empleados. En cada parte de nuestro negocio, hemos implementado grupos de recursos, academias de aprendizaje y programas de desarrollo profesional enfocados en nutrir las carreras de nuestro personal y ayudarles a prosperar a medida que continuamos creciendo como empresa.

En 2023, lanzamos una serie de Días de aprendizaje global para involucrar a toda nuestra organización en el desarrollo de habilidades críticas. Las iniciativas continuas de aprendizaje y desarrollo incluyen Thomson Reuters University, una colección de academias digitales y comunidades de práctica para el desarrollo profesional; y múltiples plataformas a través de las cuales los empleados pueden acceder a cursos en línea a pedido.



Enfoque en futuros líderes

Una de las iniciativas de desarrollo de talentos más exitosas en Thomson Reuters ha sido Connected Leaders Academy. Lanzada en 2021 y facilitada por McKinsey & Company, Connected Leaders Academy empodera a futuros líderes con las habilidades, las conexiones y el apoyo adecuados necesarios para alcanzar los objetivos de su carrera y crecer a nivel profesional. Con contenido personalizado relevante para líderes negros, hispanos, latinos y asiáticos (aunque abierto a todos), la iniciativa ha llegado a más de 1100 colegas raciales y étnicamente diversos en todo Thomson Reuters.

Este año, ampliamos el programa para incluir una nueva ruta de aprendizaje de Aspectos esenciales del liderazgo, que complementa nuestros programas existentes para gerentes y ejecutivos con un enfoque especial en profesionales en el inicio de su carrera y colaboradores individuales que aspiran a convertirse en líderes de equipo.



Nuestra nueva revista digital: The Power of Purpose

Thomson Reuters es una organización impulsada por un propósito. Con una misión clara de informar el camino a seguir hacia un mundo más comprensivo y confiable para todos, reconocemos que nuestro trabajo es fundamental para muchas de las funciones críticas que impulsan nuestro mundo.

Este año, desarrollamos una nueva forma de mostrar las historias individuales detrás de esa experiencia compartida con [The Power of Purpose](#), una revista digital que destaca los elementos únicos de nuestra cultura y comparte historias de compañeros del equipo de Thomson Reuters que muestran nuestro propósito en acción. Profundiza para compartir cómo informamos el camino a seguir como una organización tecnológica impulsada por el contenido para nuestros clientes y colegas, y muestra nuestro compromiso con la salud mental y el bienestar, nuestra cultura inclusiva y cómo cultivamos una cultura de aprendizaje que contribuye al crecimiento profesional, la pertenencia, la toma de riesgos y la innovación.



Informe de diversidad en la sala de redacción de Reuters

Construir una sala de redacción de diversos orígenes y perspectivas nos ayudará a cubrir el mundo con más fidelidad, a informar los hechos de manera más completa y a descubrir la verdad con más valentía. El Informe de diversidad en la sala de redacción de Reuters de 2023 se publicará más adelante este año.



El mejor lugar para trabajar

En Thomson Reuters, priorizamos a nuestro personal, cultivando un entorno de apoyo donde nos enfocamos en que nuestros empleados se sientan valorados, apoyados y capaces de prosperar tanto en su vida personal como profesional. Nuestro equipo está comprometido a resolver grandes desafíos para nuestros clientes, fomentar una cultura inclusiva y dar lo mejor de sí mismos en el trabajo cada día. Estamos orgullosos de nuestro historial de reconocimiento como empleador líder.

Este año, Thomson Reuters [recibió 26 premios](#) que nos destacan como un excelente lugar para trabajar. Algunos de los reconocimientos que recibimos incluyeron los siguientes: Premio Equality 100 por la inclusión LGBTQ+ y puntaje del 100 % en el Índice de Igualdad Corporativa de la Campaña de Derechos Humanos; los Mejores Empleadores para la Diversidad de los Estados Unidos de Forbes; los Mejores Lugares para Trabajar para LGBTQIAP+ en México, Brasil y Argentina de la Campaña de Derechos Humanos; los Mejores Lugares para Trabajar por la Inclusión de Discapacidad y puntaje del 100 % en el Índice de Igualdad para Personas con Discapacidad de Disability:IN; el Mejor Lugar de Trabajo para Mujeres en India de Great Place to Work India, y uno de los Mejores Líderes de Empresas para Mujeres Especialistas en Tecnología de AnitaB.org.



Promoción de equilibrio y flexibilidad entre trabajo y vida personal

La estructura subyacente del lugar de trabajo moderno ha cambiado drásticamente en los últimos años, ya que una combinación de nuevas tecnologías, y nuevas normas sociales y culturales han cambiado fundamentalmente la forma en que trabajamos. Thomson Reuters siempre se ha comprometido a ser un líder en flexibilidad entre el trabajo y la vida personal. En 2022, lanzamos nuestro programa Flex My Way, que introdujo un programa sabático de seis meses, y nuestro programa Work from Anywhere, que brinda a los empleados la oportunidad de trabajar en un lugar diferente durante un máximo de ocho semanas por año, con hasta cuatro de esas semanas en otro país. Ese mismo año, también lanzamos nuestras políticas globales de licencia por duelo y cuidado de un familiar, lo que demuestra aún más el apoyo a nuestro personal en diversas etapas de la vida.

Este año, ampliamos esas iniciativas e incluimos un programa de beneficios de licencia por maternidad/paternidad más sólido. Nuestro beneficio de Licencia por maternidad/paternidad global permite que todos los compañeros del equipo a nivel mundial que estén dando la bienvenida a un nuevo hijo a su familia por nacimiento o adopción reciban un mínimo de 16 semanas de licencia con goce de sueldo.

También hemos redoblado nuestros esfuerzos en torno a la salud mental, con un conjunto de herramientas de recursos en constante crecimiento para que los empleados y gerentes lo utilicen para mantener la salud mental y las mentes saludables en el centro de nuestra experiencia laboral y personal. Ese compromiso continuo con un lugar de trabajo saludable fue reconocido con el premio 2023 Working Well Organization of the Year de Headspace.



Los empleados ayudaron a donar aproximadamente

1,2 millones de USD

a organizaciones sin fines de lucro a nivel mundial

IMPACTO EN LA / COMUNIDAD

Tenemos una responsabilidad compartida de hacer negocios de una manera que respete, proteja y beneficie a nuestros clientes, empleados, comunidades y medioambiente. Para apoyar este valor corporativo, alentamos el voluntariado de los empleados, proporcionamos donaciones financieras y en especie, y ofrecemos contribuciones paralelas corporativas para las donaciones de los empleados. Los empleados continuaron utilizando nuestros programas para apoyar diversas causas, asociándose con organizaciones comunitarias y benéficas para crear un impacto social real. Los empleados registraron más de 60 000 horas de voluntariado, incluidas más de 7600 horas pro bono valuadas en más de 1,8 millones de USD en servicios de consultoría a organizaciones sin fines de lucro⁴.

Los esfuerzos voluntarios del equipo fueron recompensados con subsidios a través de nuestro programa de becas de Community Champion y nuestro programa Carla Jones Social Impact Award. A través de los programas de Donaciones con match y Recompensas por voluntariados, donamos aproximadamente 1,2 millones de USD a más de 700 organizaciones sin fines de lucro en 21 países. Además, empleados de todo el mundo participaron en nuestro segundo Día Internacional de los Voluntarios anual, lo que muestra el impacto colectivo que podemos tener en solo un día.

⁴La valuación pro bono (no legal) se calcula utilizando el valor promedio por hora para el servicio pro bono (195 USD por hora), como lo señala la [Fundación Taproot/CECP](#). La valuación Pro Bono (legal) se calcula en 391 USD por hora, como lo señala la Encuesta del National Law Journal 2022.



Empoderamiento a través de la educación

El camino hacia una carrera profesional no siempre es una opción para todos. Para los niños neurodiversos, los niños con discapacidades intelectuales o del desarrollo y aquellos nacidos en la pobreza extrema, puede parecer que las carreras profesionales que muchos de nosotros damos por sentadas están fuera de su alcance. Este año participamos en varias iniciativas educativas innovadoras diseñadas para cambiar esto.

En primer lugar, el programa Oportunidades sin Fronteras, desarrollado junto con Formación para el Empleo UCA de Argentina, reunió a 7 estudiantes jóvenes con discapacidades intelectuales para trabajar con 32 mentores de Thomson Reuters en diversas funciones laborales para adquirir habilidades técnicas, descubrir su potencial, desarrollar confianza y establecer conexiones significativas en el mundo laboral. En segundo lugar, un grupo de empleados de Hyderabad, India,

trabajó con una ONG llamada Youth for Seva, para proporcionar cientos de útiles escolares esenciales, uniformes y tecnología de aula de última generación a los estudiantes de la escuela secundaria Zilla Parishad High School en Ibrahimpattanam. En tercer lugar, los miembros del equipo de Bangalore, India, participaron en un evento de varios días organizado por Biswa Gouri Charitable Trust para ayudar a los niños neurodiversos con habilidades de comunicación y sociales para mejorar su conciencia, razonamiento y habilidades de observación. Finalmente, más de 100 empleados asesoraron a 133 estudiantes de Como Park High School como parte del programa Cloud Coach de BestPrep. Los empleados actuaron como mentores, interactuando con los estudiantes semanalmente para ayudarles a pensar en el futuro y planificar sus sueños.

Juntas, estas iniciativas demuestran el verdadero espíritu de la inclusión en acción.



Generación de impacto en el Día Internacional de los Voluntarios

El voluntariado siempre ha sido un principio central de nuestra cultura y de nuestros valores. Desde las innumerables horas que nuestros equipos legales dedican al trabajo pro bono cada año hasta las contribuciones individuales que nuestros empleados realizan en sus comunidades todos los días, reconocemos el enorme poder de prestar nuestro tiempo y nuestra experiencia a aquellos que necesitan ayuda.

El año pasado, formalizamos ese sentido colectivo de benevolencia con nuestro primer Día Internacional de los Voluntarios anual, que reunió a cientos de empleados y ayudó a docenas de diferentes organizaciones benéficas en todo el mundo. Este año, casi duplicamos la participación en el evento, con 1300 empleados en 15 países que ofrecen más de 6800 horas de servicio como voluntarios. Juntos, nuestros equipos globales de voluntarios prepararon y sirvieron más de 1000 comidas, proporcionaron ropa a más de 100 familias, ayudaron a agencias y refugios de bienestar animal, reunieron cientos de libros para colorear para niños huérfanos, y muchas más actividades para generar un impacto.



Ayuda para familias necesitadas

Cada año, Thomson Reuters reconoce a los empleados que han demostrado un compromiso extraordinario con el voluntariado con su premio anual Carla Jones Social Impact Award. Llamado así en honor a la fallecida Carla Jones que, en el transcurso de sus 22 años de carrera en Thomson Reuters, dirigió nuestro equipo de Impacto Social y fue un componente vital de nuestros esfuerzos filantrópicos, el reconocimiento es un testimonio del poder de las personas para impulsar el cambio.

El ganador del premio de este año fue el equipo de la Red Global de Voluntarios de la Ciudad de México. Dirigido por un grupo de empleados de Thomson Reuters, el equipo organizó un evento de voluntariado de dos días con la organización sin fines de lucro Construyendo para construir una casa para una familia de Temoaya, una pequeña ciudad en México. En reconocimiento a los esfuerzos del equipo, Thomson Reuters hizo una donación de 10 000 USD a Construyendo para ayudar en su misión de mejorar la calidad de vida de las familias más necesitadas.

Una comunidad global

“Piense globalmente, actúe localmente” adquiere un nuevo significado cuando trabaja para una empresa que tiene empleados en más de 75 países en todo el mundo. En conjunto, las contribuciones individuales que hacemos en nuestras comunidades, ya sea a través de la participación en campañas de donación de sangre, carreras por una cura o colecciones de donaciones, terminan teniendo un impacto positivo en las vidas de miles de personas en los vecindarios en los que vivimos y trabajamos.

Nuestros colegas de Toronto se reunieron para tener un impacto positivo durante el evento de lanzamiento de Thomson Reuters/United Way Greater Toronto. Los empleados participaron en una simulación virtual de pobreza, reunieron 100 kits de comidas para el Centro de Aprendizaje y Desarrollo de Toronto, y donaron más de 7000 USD a través de una campaña de donaciones. A lo largo del año, un grupo de colegas recaudó casi 80 000 USD, incluidas donaciones con match, para apoyar al Centro de Oncología Princess Margaret Cancer Centre, mientras que otros donaron sangre a Canadian Blood Services, y organizaron campañas de alimentos y ropa para ayudar a la comunidad. Nuestro equipo de Soporte Técnico de Brasil creó un desafío ludificado para recolectar alimentos para familias necesitadas. El compromiso fue sustancial: casi 100 empleados participaron en el esfuerzo y ayudaron a donar más de 1 tonelada de alimentos a cuatro organizaciones locales. Estas donaciones se incorporaron a canastas navideñas, lo que proporcionó una agradable experiencia de fin de año para cientos de familias. Casi 50 empleados de Polonia participaron en un proyecto de reconstrucción forestal después de que una tormenta derribara millones de árboles y causara daños en casi 60 distritos forestales. En total, los empleados trabajaron 370 horas como voluntarios limpiando el área y plantando árboles nuevos.

Estos son solo algunos ejemplos que muestran a los miembros del equipo de Thomson Reuters donando su tiempo, energía y creatividad para ayudar a sus comunidades.

Iniciativa con Social Business Trust en el Reino Unido

Durante los últimos diez años, Thomson Reuters ha colaborado con la organización sin fines de lucro con sede en el Reino Unido (Reino Unido), Social Business Trust (SBT), que se compromete a fomentar el crecimiento y el impacto de once empresas sociales de alto potencial en el Reino Unido. La organización facilita el apoyo profesional y los subsidios monetarios de socios corporativos líderes.

En 2023, los voluntarios de Thomson Reuters aportaron a la mesa una amplia gama de experiencia en el dominio, lo que contribuyó a varios programas clave para el beneficio de las empresas sociales de SBT. Esto incluyó a numerosos miembros del personal involucrados activamente en juntas asesoras que orientan toma de decisiones e inversiones específicas, y también ofrecen apoyo directo e información sobre mejores prácticas en diez proyectos de negocios sociales individuales.

Un evento notable fue una colaboración con IMPACTathon, cuando diez colegas se reunieron para una sesión de un día estilo “hackatón” y ayudaron a resolver desafíos relacionados con el marketing y las comunicaciones para dos empresas sociales de Londres. Se lograron excelentes resultados y al equipo de Thomson Reuters le pareció una experiencia muy gratificante. Nuestra afiliación continua con Social Business Trust no solo proporciona valiosas oportunidades de desarrollo profesional y de establecimiento de contactos a nuestro personal, sino que también nos da la satisfacción de utilizar la experiencia profesional para ayudar significativamente a las causas que las propias empresas sociales defienden.



Reconocimiento de los logros de nuestros empleados

Los premios Thomson Reuters se otorgan anualmente para reconocer a los empleados que van más allá en su trabajo para los clientes, la empresa y sus colegas. Los destinatarios de estos premios actuaron con audacia y asumieron riesgos que tuvieron un impacto significativo en nuestro personal, nuestros clientes y las comunidades a las que servimos. En nombre de cada ganador, Thomson Reuters realiza una donación de 10 000 USD a una organización sin fines de lucro de su elección. Se han donado 320 000 USD a 33 organizaciones benéficas con 45 ganadores desde su creación en 2020.

Entre los ganadores de este año estuvieron los empleados de Westlaw y TR Labs, por su papel fundamental en el lanzamiento de Investigación asistida por IA para Westlaw Precision. Otros ganadores incluyeron empleados de Reuters y Legal que negociaron los primeros acuerdos de licencia de IA de Reuters. Además, los miembros del equipo de Ciencia de Datos crearon la solución de pronóstico predictivo utilizada por Tax Products para planificar nuestra infraestructura y garantizar que proporcionemos una sólida disponibilidad de aplicaciones a nuestros clientes de Tax and Accounting Professionals (TAP) durante la temporada alta.



FUNDACIÓN /
THOMSON REUTERS

Fomentamos sociedades libres, justas e informadas

Aprovechamos el poder
combinado del periodismo
y la ley

La Fundación Thomson Reuters trabaja para proteger la libertad de los medios, fomentar economías más inclusivas y avanzar en los problemas de derechos humanos. La Fundación combina su exclusiva experiencia en medios de comunicación y legal para impulsar el cambio a través de varios productos y servicios, incluida su cobertura de noticias de periodistas que informan desde el terreno en más de 70 países.

También ofrece desarrollo de medios y apoyo al periodismo independiente, facilita la asistencia legal gratuita a ONG y empresas sociales de todo el mundo, y organiza oportunidades de colaboración entre sectores, incluido su evento anual insignia, Trust Conference. Su misión es inspirar el liderazgo colectivo, empoderando a las personas para que formen sociedades libres, justas e informadas. Puede encontrar información adicional sobre la Fundación en [trust.org](https://www.trust.org).



REUTERS/Dwi Oblo



Derechos humanos: aprovechar los medios de comunicación y la ley para promover derechos fundamentales

La Fundación administra el servicio pro bono más grande del mundo, TrustLaw, que facilita el acceso a recursos y asistencia legal gratuita para ONG y empresas sociales, incluidas aquellas que trabajan para combatir las violaciones de los derechos humanos. Este año, se vio el desarrollo de una investigación legal crítica sobre una amplia gama de temas apremiantes, incluido un informe sobre los derechos de las mujeres migrantes indocumentadas en Europa y un estudio comparativo sobre las leyes de cambio climático en Latinoamérica. Desde entonces, estos recursos han brindado recomendaciones de políticas y reforzado los esfuerzos de defensa de las ONG.

En 2023, TrustLaw facilitó 29 millones de USD en asesoramiento legal experto para ONG y empresas sociales en todo el mundo, un aumento de más de 10 millones de USD desde el año pasado. Como resultado, más de 1000 organizaciones recibieron apoyo para desarrollar capacidad y lograr un impacto.

Context, la plataforma de medios de comunicación de la Fundación, arroja luz sobre los abusos de los derechos humanos en todo el mundo como parte de su cobertura sobre el cambio climático, el impacto de la tecnología en la sociedad y las economías inclusivas. En un [documental](#) coproducido con TIME, los efectos del calor extremo en los trabajadores migrantes quedaron expuestos a través de poderosos testimonios de personas que trabajaron en Catar antes de la Copa del Mundo 2022. El documental fue proyectado en COP28 en Dubái y estuvo entre los ganadores de la Competencia Global de Medios sobre Migración Laboral de la OIT de 2023.

Libertad de los medios de comunicación: crear conciencia y proteger a los periodistas del “acoso judicial”

En todo el mundo, la ley se está utilizando cada vez más como arma para amenazar a los periodistas y reprimir los informes de interés público. En respuesta, la Fundación trabajó con Tow Center for Digital Journalism de Columbia University para identificar y examinar ocho amenazas legales clave para la profesión.

Modelada por las experiencias de la red de exalumnos de periodistas de la Fundación en más de 100 países, junto con las contribuciones de expertos en libertad de medios, la investigación [Weaponising the Law: Attacks on Media Freedom](#) (Utilizar la ley como arma: Ataques a la libertad de los medios de comunicación) bosqueja tendencias legales abusivas y ofrece recomendaciones sobre cómo proteger a los periodistas de estos ataques. El sitio web del informe se ha visto más de 7000 veces desde su lanzamiento.

A la luz del hallazgo del informe de que el abuso de los litigios por difamación es una amenaza legal líder, la Fundación trabajó con socios globales y firmas de abogados para desarrollar un conjunto de “Guías para conocer sus derechos” sobre leyes de difamación para periodistas.

Economías inclusivas: proporcionar capacidad y desarrollar capacitación para profesionales de ESG

El trabajo de la Fundación en el componente social de ESG ha seguido creciendo desde la publicación de su informe Amplifying the ‘S’ in ESG: Investor Myth Buster en 2021. Este año, la Fundación lanzó un programa de capacitación primero en su tipo que facultó a profesionales en los campos financiero, legal y de sostenibilidad para comprender mejor los requisitos de divulgación y transparencia relacionados con el componente social de ESG, y cómo prepararse para nuevas reglamentaciones.

Con pasantes seleccionados de cientos de solicitantes que representan a 20 industrias, el contenido del curso fue desarrollado por una variedad de socios, incluidos Human Level, Mazars y Forum for the Future, y se basa en el trabajo más amplio de la Fundación para ayudar a fortalecer prácticas comerciales responsables y crear cadenas de suministro más resilientes. La siguiente iteración de esta capacitación está en desarrollo.

Trust Conference: convocar a expertos para abordar algunos de los desafíos más apremiantes de nuestro tiempo

En octubre, más de 600 delegados de todo el mundo se reunieron en Londres para el Trust Conference, el foro anual de la Fundación. Durante dos días, los oradores líderes en el mundo intercambiaron conocimientos, experiencias de primera línea y perspectivas extraordinarias, y cubrieron una gama de problemas críticos, desde amenazas globales a la libertad de medios de comunicación e información confiable hasta la promoción de economías inclusivas y sostenibles en la era de la IA.

Los oradores incluyeron a Frances Haugen, defensora de la responsabilidad y la transparencia en las redes sociales; Hatice Cengiz, activista social y política; John Scott-Railton, investigador sénior de Citizen Lab; y Amandeep Singh Gill, subsecretario general de la ONU y enviado de tecnología del secretario general. Para obtener más información, mire el [video de los aspectos destacados de 2023](#).

IMPACTO / SOCIAL 2023

Datos de personal	2023	2022	2021	2020
Recuento de personal				
Total de empleados	25 600	25 200	24 400	24 000
Continente Americano	14 500	15 100	14 700	15 300
Europa, Medio Oriente y África	3300	3300	3600	3600
Asia-Pacífico	7800	6800	6100	5100
Capacitación				
Total de horas de capacitación	522 000	445 000	451 000	480 000
Promedio de horas de capacitación por empleado	19,8	17,6	18,7	19,6
Remuneración				
Costos totales de personal (millones de USD)	2494	2636	2698	2468
Representación de género¹				
Todos los empleados - Hombres Mujeres	53 % 47 %	53 % 47 %	53 % 47 %	54 % 46 %
Nuevos empleados (Todos los niveles) - Hombres Mujeres	53 % 47 %	54 % 46 %	52 % 48 %	53 % 47 %
Ejecutivos sénior - Hombres Mujeres	54 % 46 %	55 % 45 %	60 % 40 %	66 % 34 %
Director/Vicepresidente - Hombres Mujeres	58 % 42 %	59 % 41 %	59 % 41 %	61 % 39 %
Gerentes - Hombres Mujeres	57 % 43 %	57 % 43 %	56 % 44 %	57 % 43 %
Representación racial/étnica²				
Todos los empleados - Blanco Diversidad racial/étnica	69 % 24 %	69 % 24 %	71 % 22 %	69 % 21 %
Asiático+	11 %	10 %	9 %	Comenzó en 2021
Negro o africano+	8 %	6 %	5 %	Comenzó en 2021
Hispano o latino+	<5 %	<5 %	<5 %	Comenzó en 2021
De Oriente Medio o Norte de África+	<5 %	<5 %	<5 %	Comenzó en 2021
Nativo o indígena+	<5 %	<5 %	<5 %	Comenzó en 2021
Blanco o europeo+	69 %	69 %	71 %	Comenzó en 2021
Multirracial	<5 %	<5 %	<5 %	Comenzó en 2021
Nuevos empleados (Todos los niveles) - Blanco Diversidad racial/étnica	63 % 34 %	58 % 37 %	63 % 34 %	63 % 27 %
Asiático+	12 %	14 %	16 %	Comenzó en 2021
Negro o africano+	12 %	11 %	7 %	Comenzó en 2021
Hispano o latino+	<5 %	<5 %	<5 %	Comenzó en 2021
De Oriente Medio o Norte de África+	<5 %	<5 %	<5 %	Comenzó en 2021
Nativo o indígena+	<5 %	<5 %	<5 %	Comenzó en 2021
Blanco o europeo+	63 %	58 %	63 %	Comenzó en 2021
Multirracial	5 %	7 %	6 %	Comenzó en 2021

Representación racial/étnica ² (continuación)	2023	2022	2021	2020
Ejecutivos sénior - Blanco Diversidad racial/étnica	67 % 16 %	68 % 17 %	65 % 21 %	71 % 17 %
Asiático+	9 %	13 %	15 %	Comenzó en 2021
Negro o africano+	<5 %	<5 %	<5 %	Comenzó en 2021
Hispano o latino+	<5 %	<5 %	<5 %	Comenzó en 2021
De Oriente Medio o Norte de África+	<5 %	<5 %	<5 %	Comenzó en 2021
Nativo o indígena+	<5 %	<5 %	<5 %	Comenzó en 2021
Blanco o europeo+	67 %	68 %	65 %	Comenzó en 2021
Multirracial	<5 %	<5 %	<5 %	Comenzó en 2021
Director/Vicepresidente - Diversidad racial/étnica	72 % 18 %	73 % 18 %	74 % 16 %	74 % 14 %
Asiático+	10 %	10 %	9 %	Comenzó en 2021
Negro o africano+	<5 %	<5 %	<5 %	Comenzó en 2021
Hispano o latino+	<5 %	<5 %	<5 %	Comenzó en 2021
De Oriente Medio o Norte de África+	<5 %	<5 %	<5 %	Comenzó en 2021
Nativo o indígena+	<5 %	<5 %	<5 %	Comenzó en 2021
Blanco o europeo+	72 %	73 %	74 %	Comenzó en 2021
Multirracial	<5 %	<5 %	<5 %	Comenzó en 2021
Gerentes - Diversidad racial/étnica	70 % 22 %	70 % 22 %	72 % 21 %	72 % 19 %
Asiático+	12 %	12 %	10 %	Comenzó en 2021
Negro o africano+	5 %	<5 %	<5 %	Comenzó en 2021
Hispano o latino+	<5 %	<5 %	<5 %	Comenzó en 2021
De Oriente Medio o Norte de África+	<5 %	<5 %	<5 %	Comenzó en 2021
Nativo o indígena+	<5 %	<5 %	<5 %	Comenzó en 2021
Blanco o europeo+	70 %	70 %	72 %	Comenzó en 2021
Multirracial	<5 %	<5 %	<5 %	Comenzó en 2021
Representación LGBTQ+³				
Todos los empleados - LGBTQ+	7 %	7 %	<5 %	Comenzó en 2021
Representación de discapacidad⁴				
Todos los empleados - Personas con discapacidades	<5 %	<5 %	<5 %	Comenzó en 2021
Representación de veteranos⁵				
Todos los empleados - Veteranos	<5 %	<5 %	<5 %	Comenzó en 2021

¹Estos puntos de datos sobre la representación de género contribuyen al ODS 5, Igualdad de género. Incluyen datos de todos los países en los que opera Thomson Reuters.

²La representación racial/étnica incluye datos de empleados de los Estados Unidos de América, el Reino Unido, Canadá, Brasil, Sudáfrica y Puerto Rico. Los porcentajes no equivalen al 100 % dado que no hemos informado aquellos que se han identificado como "Prefiero no responder", "No especificados" y "Otro".

³La representación de LGBTQ+ incluye datos de empleados de 44 países en los que Thomson Reuters opera, lo que representa el 96 % de nuestra población total de empleados.

⁴La representación de discapacitados incluye datos de empleados de 69 países en los que Thomson Reuters opera, lo que representa el 99 % de nuestra población total de empleados.

⁵La representación de veteranos incluye datos de empleados de los EE. UU. únicamente, lo que representa el 38 % de nuestra población total de empleados.

Datos financieros	2023	2022	2021	2020
Ingresos (millones de USD)	6794	6627	6348	5984
Gastos operativos (millones de USD)	4134	4280	4370	3999
Depreciación (millones de USD)	116	140	177	184
Amortización de software informático (millones de USD)	512	485	474	485
Amortización de otros activos identificables (millones de USD)	97	99	119	123
Otras pérdidas operativas, ganancias, neto (millones de USD)	397	211	34	736
Ganancia operativa (millones de USD)	2332	1834	1242	1929
Ganancias de operaciones continuas (millones de USD)	2646	1391	5687	1149
Ganancias netas (millones de USD)	2695	1338	5689	1122
Ganancias básicas por acción (USD)	5,81	2,76	11,53	2,25

Impacto en la comunidad	2023	2022	2021	2020
Horas de voluntariado	61 000	68 000	67 000	84 000
Donaciones con match (USD)	706 000	737 000	710 000	705 000
Subsidios por voluntariado (USD)	501 000	613 000	387 000	675 000
Horas de voluntariado/empleado	2,3	2,7	2,8	3,5
Subsidios por voluntariado/empleado (USD)	18,9	24,3	16,1	28,4

Estos puntos de datos contribuyen a los ODS 1 (Fin de la pobreza), 2 (Hambre cero), 4 (Educación de calidad), 5 (Igualdad de género), 13 (Acción por el clima) y 16 (Paz, justicia e instituciones sólidas).

Medioambiente	2023	2022	2021	2020
Emisiones totales de dióxido de carbono (CO2) (ubicación - toneladas) ⁶	64 000	64 000	59 000	77 000
Emisiones totales de CO2 (mercado - toneladas) ⁷	14 800	14 000	8800	10 500
Alcance 1	4000	4200	3900	3800
Alcance 2 (electricidad - ubicación) ⁶	49 000	49 000	50 000	67 000
Alcance 2 (electricidad - mercado) ⁷	0	0	0	0
Alcance 2 (calor arrendado + otra energía comprada)	2400	2500	2800	3800
Alcance 3 (categoría 6 - viajes de negocios)	8400	7700	2100	2900
Electricidad utilizada (kWh)	105 976 000	107 784 000	113 461 000	125 361 000
Electricidad renovable utilizada (kWh) ⁸	105 976 000	107 784 000	113 461 000	125 361 000
Emisiones por millón de USD (toneladas)	9,37	9,61	9,32	12,90
Huella inmobiliaria (pies cuadrados)	5 018 000	3 299 000	3 733 000	3 995 000
Emisiones de Alcance 1 a 2 por 1000 pies cuadrados (toneladas)	11,02	16,96	15,29	18,60
Disminución del % con respecto al año anterior en emisiones por 1000 pies cuadrados	35,02	(10,92)	17,80	(32,10)
% de proveedores por gasto que se han comprometido a objetivos basados en la ciencia	41 %	32,5 %	27 %	Comenzó en 2021

Viajes de negocios

Total de millas recorridas	38 967 000	33 147 000	8 964 000	10 700 000
Emisiones totales de CO2 en viajes (toneladas)	8400	7700	2100	2900
Millas aéreas recorridas	37 608 000	31 910 000	8 272 000	9 350 000
Emisiones de CO2 en el aire (toneladas)	6900	6340	1500	1600
Ferrocarril: millas recorridas	272 000	135 000	89 000	119 000
Ferrocarril: emisiones de CO2 (toneladas)	16	8	5	7

Estos puntos de datos contribuyen al ODS 12 (Producción y consumo responsables) y 13 (Acción por el clima).

⁶ Un método basado en la ubicación refleja la intensidad promedio de las emisiones de las redes en las que se produce el consumo de energía (utilizando principalmente datos de factores de emisión promedio de la red).

⁷ Un método basado en el mercado refleja las emisiones de electricidad que las empresas han elegido intencionalmente. Estos puntos de datos contribuyen al ODS 12 (Producción y consumo responsables) y 13 (Acción por el clima).

⁸ Créditos de energía renovable aún no retirados.

Políticas			
Política de impacto social	Apoyo a pequeñas empresas propiedad de minorías y diversas	Declaración de esclavitud moderna	Declaración de privacidad de los datos
Principios de confianza	Declaración corporativa de diversidad y sostenibilidad de proveedores	Política de accesibilidad digital	Seguridad de datos
Código de Conducta y Ética Profesional	Política de medioambiente, salud y seguridad	Compromisos de diversidad e inclusión	Política de derechos humanos
Código de Ética de la Cadena de Suministros			

Pacto Mundial de las Naciones Unidas y Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Estamos orgullosos de ser signatarios del Pacto Mundial de la ONU y de nuestro compromiso con los Diez Principios, respaldados por nuestro Código de Conducta y Ética Profesional. Con productos que apoyan la columna vertebral del sistema legal y del sistema impositivo en todo el mundo, trabajamos en fuerte apoyo del ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas. Nuestros esfuerzos de diversidad e inclusión apoyan el ODS 5. Además, en 2021, nuestras redes de empleados participaron en campañas trimestrales de enfoque en los ODS que apoyaron los ODS 1, 2, 4 y 13, y nuestro compromiso con los ODS 5, 12 y 13 continuó impulsando mejoras en la igualdad de género y en nuestra huella de carbono. Se pueden observar otras alineaciones entre los ODS y nuestro trabajo en las métricas anteriores y en la descripción general de nuestros mercados en [thomsonreuters.com](https://www.thomsonreuters.com).

Información adicional

[Un análisis profundo de los datos medioambientales de Thomson Reuters se puede encontrar en nuestra divulgación anual de CDP.](#)

[Declaración de verificación medioambiental de Thomson Reuters](#)

Seguridad de datos

Métrica contable	Código	Divulgación
Descripción del enfoque para identificar y abordar el riesgo de seguridad de los datos	SV-PS-230a.1	Implementamos una amplia gama de políticas, estándares, tecnología y prácticas de seguridad, que están integradas en nuestro marco general de gestión de riesgos empresariales. Bajo el liderazgo de nuestro director de Operaciones y Tecnología, los equipos de toda la organización desempeñan un papel fundamental en la identificación, la evaluación, la respuesta, el monitoreo y el informe de riesgos bajo las pautas del marco de gestión de riesgos empresariales. Nuestro equipo de Gestión de Riesgos de Seguridad de la Información (ISRM), que es responsable de operar y mejorar nuestras capacidades de seguridad, basadas en el Marco de Ciberseguridad (CSF) y el Modelo de Madurez de la Capacidad (Capability Maturity Model, CMM) del Instituto Nacional de Estándares y Tecnología (NIST), ayuda a prevenir, detectar y responder a las amenazas de ciberseguridad. Nuestro director de Operaciones y Tecnología está a cargo de la gestión de riesgos de ciberseguridad como un componente importante de nuestro marco general de gestión de riesgos empresariales. Nuestra Junta Directiva es responsable de confirmar que se implemente un sistema para identificar los principales riesgos que enfrenta Thomson Reuters, y que se implementen los procedimientos y sistemas adecuados para monitorear, mitigar y gestionar esos riesgos. La Junta Directiva, a través de sus comités, recibe periódicamente informes de miembros de la gerencia o se reúne con ellos para analizar los riesgos empresariales materiales, incluidos los riesgos de ciberseguridad.
Descripción de políticas y prácticas relacionadas con la recopilación, el uso y la retención de información del cliente	SV-PS-230a.2	Thomson Reuters respeta los derechos de privacidad de nuestros clientes y sus usuarios, y se compromete a proteger la información personal de sus clientes. En el curso ordinario de los negocios, podemos recopilar, almacenar, utilizar y transmitir ciertos tipos de información personal de nuestros clientes, que están sujetos a una cantidad creciente de diferentes leyes y reglamentaciones de protección de datos, que varían según la jurisdicción (y pueden incluir, entre otros, el Reglamento General de Protección de Datos (General Data Protection Regulation, GDPR) de la UE, y varias leyes y reglamentaciones estatales y federales de los EE. UU.). Estas leyes y reglamentaciones de protección de datos evolucionan continuamente. Hemos implementado nuestra Declaración de privacidad de Thomson Reuters, que generalmente explica cómo recopilamos, manejamos, almacenamos y protegemos la información personal en el contexto de nuestros servicios. Sin embargo, cuando procesamos información personal del cliente en nombre de nuestros clientes como procesador para ellos, nuestra política es celebrar acuerdos con estos clientes que puedan restringir aún más la forma en que podemos recopilar, manejar, almacenar y proteger esa información personal del cliente de acuerdo con nuestro contrato.
(1) Cantidad de violaciones de datos	SV-PS-230a.3	Thomson Reuters experimenta amenazas y ataques cibernéticos, al igual que otras grandes empresas de información global. Contamos con recursos dedicados en nuestra empresa que son responsables de mantener niveles adecuados de ciberseguridad, y proteger los datos de nuestros clientes y nuestros datos internos. Thomson Reuters también depende de las medidas de seguridad que algunos de sus proveedores y clientes externos toman para proteger sus propios sistemas, infraestructuras, y aplicaciones y servicios basados en la nube.
(2) Porcentaje que involucra información comercial confidencial (Confidential Business Information, CBI) o información de identificación personal (Personally Identifiable Information, PII) de los clientes		Buscamos mitigar estos riesgos a través de nuestra capacidad de escalar y responder a riesgos conocidos y potenciales a través de nuestros procesos de Gestión de incidentes de seguridad empresarial. También mantenemos lo que creemos que es una cobertura de seguro suficiente que puede (sujeto a ciertos términos y condiciones de la póliza, incluidos los deducibles autoasegurados) cubrir ciertos aspectos de la seguridad de terceros, los riesgos cibernéticos y la interrupción del negocio.
(3) Cantidad de clientes afectados		Nuestro programa de respuesta ante incidentes está diseñado para garantizar que todos los incidentes de seguridad o las violaciones de datos que deben informarse a organismos reguladores, en nuestras presentaciones públicas y/o a miembros del público y medios de comunicación se informen de la manera más adecuada. La existencia (o inexistencia) de incidentes de seguridad no notificables o violaciones de datos se considera confidencial de la empresa y no se comparte con terceros, excepto según lo exija el contrato o la ley vigente.

Diversidad y compromiso de la fuerza laboral		
Métrica contable	Código	Divulgación
<p>Porcentaje de representación de género y grupo racial/étnico para</p> <p>(1) Gerencia ejecutiva</p> <p>(2) Todos los demás empleados</p>	SV-PS-330a.1	<p>Gerencia ejecutiva - Hombres Mujeres: 54 % 46 % Todos los empleados - Hombres Mujeres: 53 % 47 % Gerencia ejecutiva – Blanco Diversidad racial/étnica: 67 % 16 % Todos los empleados - Blanco Diversidad racial/étnica: 69 % 24 %</p> <p>Thomson Reuters ha adoptado como su propósito informar el camino a seguir en cuanto a la verdad, la justicia y la transparencia a nuestros clientes y al mundo en general. La diversidad y la inclusión son fundamentales para este fin, y nuestro compromiso de mejorar continuamente la inclusión y la equidad de la experiencia de nuestros empleados, y de lograr nuestros objetivos de representación para la diversidad en el liderazgo sénior es inquebrantable.</p> <p>Nuestra estrategia global de diversidad e inclusión se centra en cuatro áreas clave:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Atraer, retener y desarrollar talentos diversos en todos los niveles de nuestra organización. • Fomentar una cultura de trabajo inclusiva con un enfoque en la pertenencia, la equidad y la alianza. • Liderar a través del diseño inclusivo de productos y las experiencias del cliente. • Asociarnos con nuestros clientes para impulsar este trabajo en los mercados en los que operamos. <p>En 2020, Thomson Reuters estableció objetivos para diversificar su liderazgo sénior (directores y superiores) y ha impulsado constantemente la mejora. Desde entonces, hemos aumentado nuestra participación de mujeres en el liderazgo sénior (que evaluamos globalmente en conjunto) del 39 % al 42 % a fines de 2023. Además, hemos aumentado la diversidad racial y étnica en funciones de liderazgo sénior (que evaluamos en el Reino Unido, los EE. UU., Canadá, Puerto Rico, Sudáfrica y Brasil en conjunto) del 14 % al 18 % a fines de 2023, con un crecimiento incremental positivo del talento de raza negra en el liderazgo sénior que aumentó de 32 a 41 en 2023.</p> <p>Si bien reconocemos que aún queda trabajo por hacer, estamos resueltos en nuestro compromiso de aumentar estos números y nos hemos vuelto a comprometer con nuestros objetivos de representación de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 45 % o más mujeres en puestos de liderazgo sénior para fines de 2024. • 20 % o más de diversidad étnica y/o racial en puestos de liderazgo sénior para fines de 2024. • Duplicar el talento de raza negra a 60 en puestos de liderazgo sénior para fines de 2024. <p>Para reforzar nuestro compromiso, nos enfocamos en el liderazgo y la cultura, el desarrollo de habilidades internas, la movilidad de talentos, la responsabilidad y las prácticas de contratación inclusivas a fin de retener y hacer crecer nuestra diversa fuerza laboral y aumentar el impulso para abordar las necesidades de nuestros clientes.</p>
<p>(1) Voluntaria</p> <p>(2) Tasa de rotación involuntaria de empleados</p>	SV-PS-330a.2	No divulgado actualmente
Compromiso de los empleados como porcentaje	SV-PS-330a.3	<p>En Thomson Reuters, todos tenemos una responsabilidad compartida de hacer negocios de una manera que proteja, respete y beneficie a nuestros clientes, empleados, comunidades, proveedores y medioambiente. Nuestros grupos de compromiso voluntarios dirigidos por los empleados nos ayudan a lograr estos objetivos. Los grupos de recursos comerciales benefician tanto a nuestros empleados como los objetivos comerciales de la empresa.</p> <p>Las redes mundiales de voluntarios ayudan a impulsar los esfuerzos de voluntariado en todas nuestras ubicaciones, al organizar actividades de voluntariado, apoyar proyectos locales y desarrollar relaciones duraderas con socios comunitarios. Los equipos ecológicos (Green Teams) organizan eventos de intercambio de conocimientos sobre temas sostenibles y buscan formas en las que podamos cambiar nuestro consumo de recursos.</p> <p>Si bien no medimos el compromiso de los empleados en términos porcentuales, medimos y divulgamos otras métricas de compromiso e inclusión. En 2023, nuestros empleados ofrecieron más de 60 000 horas de servicio como voluntarios, y destinaron casi 1,2 millones de USD en donaciones con match y subsidios por voluntariado. Los empleados también recibieron más de 522 000 horas de capacitación en total, con un promedio de 19,8 horas de capacitación por empleado.</p>

Métricas de actividad		
Métrica contable	Código	Divulgación
<p>Cantidad de empleados por:</p> <p>(1) Tiempo completo y tiempo parcial</p> <p>(2) Temporal</p> <p>(3) Contrato</p>	SV-PS-000.A	Thomson Reuters cuenta con 25 600 empleados en todo el mundo. De estos, 14 500 provienen de América, 7800 provienen de la región de Asia Pacífico y 3300 provienen de las regiones de Europa, Medio Oriente y África (EMEA).
Horas trabajadas del empleado, porcentaje facturable	SV-PS-000.B	No divulgado actualmente

Integridad profesional		
Métrica contable	Código	Divulgación
Descripción del enfoque para garantizar la integridad profesional	SV-PS-510a.1	<p>El Código de Conducta y Ética Profesional (Código) de Thomson Reuters establece los estándares que esperamos que nuestros empleados sigan. Requiere que los empleados de Thomson Reuters se desempeñen y conduzcan nuestro negocio con los más altos estándares éticos, con integridad y dentro de las pautas que prohíben conflictos de intereses reales o potenciales, o la percepción de irregularidades. El texto completo de la política del Código se proporciona aquí.</p> <p>Thomson Reuters se compromete a desarrollar relaciones comerciales sólidas con proveedores de alta calidad que se hayan comprometido a operar bajo estándares éticos equivalentes a los nuestros, de manera que sus prácticas comerciales sean coherentes con las necesidades y expectativas de los clientes, los inversores y la comunidad global de Thomson Reuters a la que servimos. Nuestro Código de Ética de la Cadena de Suministros se aplica a nuestros proveedores en todo el mundo y busca promover estándares de comportamiento comparables, de modo que el compromiso conduzca a mejoras de carácter ético en toda nuestra cadena de suministros.</p> <p>Los principios de confianza de Thomson Reuters son fundamentales para todo nuestro negocio y guían todas las acciones de los empleados de Thomson Reuters. Los principios de confianza están publicados aquí. Los principios de confianza incluyen el requisito de que la integridad, independencia y ausencia de sesgo de Thomson Reuters se preservarán completamente en todo momento, así como otros principios.</p>
Monto total de pérdidas monetarias como resultado de procedimientos legales asociados a la integridad profesional	SV-PS-510a.2	No divulgado actualmente

IMPACTO / SOCIAL 2023

Índice de contenido de GRI

Declaración de uso

Thomson Reuters ha reportado la información citada en este Índice de contenido de GRI para el período del 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023 con referencia a los Estándares de GRI.

GRI 1 utilizado
GRI 1: Fundación 2021

Estándar de GRI	Divulgación	Ubicación
GRI 2: Divulgaciones generales 2021	2-1 Detalles organizacionales	Informe anual de Thomson Reuters 2023 - Páginas 2, 18, 182
	2-2 entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización	Informe anual de Thomson Reuters 2023 - Páginas 13 a 18, 36, 100
	2-3 Período de informe, frecuencia y punto de contacto	Informe anual de Thomson Reuters 2023 - Páginas 1, 4 Informe de impacto social de Thomson Reuters 2023 - Página 1
	2-4 Reformulaciones de información	Informe anual de Thomson Reuters 2023 - Página 194
	2-5 Garantía externa	Informe anual de Thomson Reuters 2023 - Páginas 101, 102
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Informe anual de Thomson Reuters 2023 - Páginas 2 a 11
	2-7 Empleados	Informe anual de Thomson Reuters 2023 - Página 12
	2-9 Estructura y composición de la gobernanza	Circular de poder de la gerencia de Thomson Reuters, y Aviso de asamblea anual y especial de accionistas - Páginas 15 a 19, 31 a 37
	2-10 Nominación y selección del órgano de gobernanza máximo	Circular de poder de la gerencia de Thomson Reuters y Aviso de asamblea anual de accionistas - Páginas 44 y 45
	2-11 Presidente del órgano de gobernanza máximo	Circular de poder de la gerencia de Thomson Reuters, y Aviso de asamblea anual y especial de accionistas - Páginas 35 y 36, 39
	2-12 Función del órgano de gobernanza máximo en la supervisión de la gestión de impactos	Circular de poder de la gerencia de Thomson Reuters y Aviso de asamblea anual de accionistas - Páginas 31 a 37
	2-13 Delegación de responsabilidad para gestionar impactos	Circular de poder de la gerencia de Thomson Reuters y Aviso de asamblea anual de accionistas - Página 36
	2-14 Función del órgano de gobernanza máximo en los informes de sostenibilidad	Informe de impacto social de Thomson Reuters 2023 - Página 6
	2-15 Conflictos de intereses	Circular de poder de la gerencia de Thomson Reuters y Aviso de asamblea anual de accionistas - Página 46

Estándar de GRI	Divulgación	Ubicación
GRI 2: Divulgaciones generales 2021	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	Circular de poder de la gerencia de Thomson Reuters y Aviso de asamblea anual de accionistas - Páginas 36 y 37
	2-17 Conocimiento colectivo del órgano de gobernanza máximo	Circular de poder de la gerencia de Thomson Reuters y Aviso de asamblea anual de accionistas - Páginas 16, 45
	2-18 Evaluación del desempeño del órgano de gobernanza máximo	Circular de poder de la gerencia de Thomson Reuters y Aviso de asamblea anual de accionistas - Página 46
	2-19 Políticas de remuneración	Circular de poder de la gerencia de Thomson Reuters y Aviso de asamblea anual de accionistas - Página 59
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	Circular de poder de la gerencia de Thomson Reuters y Aviso de asamblea anual de accionistas - Páginas 64 y 65
	2-22 Declaración sobre estrategia de desarrollo sostenible	Informe de impacto social de Thomson Reuters 2023 - Página 3
	2-23 Compromisos de la política	Informe de impacto social de Thomson Reuters 2023 - Página 32
	2-24 Incorporación de compromisos de la política	Código de Conducta y Ética Profesional - Página 10
	2-25 Procesos para remediar impactos negativos	Declaración de esclavitud moderna - Página 7
	2-26 Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes	Código de Conducta y Ética Profesional - Página 51
GRI 3: Temas importantes 2021	3-1 Proceso para determinar temas importantes	Informe de impacto social de Thomson Reuters 2023 - Páginas 36 a 38
	3-2 Lista de temas importantes	Informe de impacto social de Thomson Reuters 2023 - Página 38
	3-3 Gestión de temas importantes	Informe anual de Thomson Reuters - Páginas 19 a 35 Informe de impacto social de Thomson Reuters 2023
GRI 201: Rendimiento económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	Informe anual de Thomson Reuters 2023 - Páginas 103 a 107
	201-2 Implicaciones financieras, y otros riesgos y oportunidades debido al cambio climático	Informe de impacto social de Thomson Reuters 2023 - Página 39
	201-3 Obligaciones definidas del plan de beneficios y otros planes de jubilación	Informe anual de Thomson Reuters 2023 - Páginas 157 a 164
GRI 203: Impactos económicos indirectos de 2016	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	Informe de impacto social de Thomson Reuters 2023 - Páginas 12, 27 y 28

Índice de contenido de GRI (continuación)

Estándar de GRI	Divulgación	Ubicación
GRI 207: Impuesto de 2019	207-1 Enfoque de impuestos	Informe anual de Thomson Reuters 2023 - Páginas 31 y 32 Circular de poder de la gerencia de Thomson Reuters, y Aviso de asamblea anual y especial de accionistas - Páginas 40 a 44
	207-2 Gobernanza control y gestión de riesgos fiscales	Informe anual de Thomson Reuters 2023 - Páginas 31 y 32 Circular de poder de la gerencia de Thomson Reuters, y Aviso de asamblea anual y especial de accionistas - Páginas 40 a 44
GRI 302: Energía en 2016	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	Informe de impacto social de Thomson Reuters 2023 - Página 32
	302-3 Intensidad de la energía	Informe de impacto social de Thomson Reuters 2023 - Página 32
GRI 305: Emisiones de 2016	305-1 Emisiones de GEI directas (Alcance 1)	Informe de impacto social de Thomson Reuters 2023 - Página 32
	305-2 Emisiones de GEI indirectas de energía (Alcance 2)	Informe de impacto social de Thomson Reuters 2023 - Página 32
	305-3 Otras emisiones de GEI indirectas (Alcance 3)	Informe de impacto social de Thomson Reuters 2023 - Página 32
	305-4 Intensidad de emisiones de GEI	Informe de impacto social de Thomson Reuters 2023 - Página 32
	305-5 Reducción de emisiones de GEI	Informe de impacto social de Thomson Reuters 2023 - Página 32
GRI 305: Emisiones de 2016	305-1 Emisiones de GEI directas (Alcance 1)	Informe de impacto social de Thomson Reuters 2023 - Página 32
	305-2 Emisiones de GEI indirectas de energía (Alcance 2)	Informe de impacto social de Thomson Reuters 2023 - Página 32
	305-3 Otras emisiones de GEI indirectas (Alcance 3)	Informe de impacto social de Thomson Reuters 2023 - Página 32
	305-4 Intensidad de emisiones de GEI	Informe de impacto social de Thomson Reuters 2023 - Página 32
	305-5 Reducción de emisiones de GEI	Informe de impacto social de Thomson Reuters 2023 - Página 32
GRI 401: Empleo en 2016	401-1 Contrataciones de empleados nuevos y rotación de empleados	Informe anual de Thomson Reuters 2023 - Página 12

Estándar de GRI	Divulgación	Ubicación
GRI 403: Salud y seguridad ocupacional en 2018	403-1 Sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional	Código de Conducta y Ética Profesional - Páginas 20, 61 Política de medioambiente, salud y seguridad
	403-3 Servicios de salud ocupacional	Política de medioambiente, salud y seguridad
	403-4 Participación, consulta y comunicación de los trabajadores sobre salud y seguridad ocupacional	Política de medioambiente, salud y seguridad
	403-5 Capacitación de trabajadores sobre salud y seguridad ocupacional	Política de medioambiente, salud y seguridad
GRI 404: Capacitación y educación en 2016	404-1 Promedio de horas de capacitación por año por empleado	Informe de impacto social de Thomson Reuters 2023 - Página 31
	404-2 Programas para mejorar las habilidades de los empleados y programas de asistencia para la transición	Informe anual de Thomson Reuters - Páginas 12 y 13
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades en 2016	405-1 Diversidad de órganos de gobernanza y empleados	Circular de poder de la gerencia de Thomson Reuters, y Aviso de asamblea anual y especial de accionistas - Página 17 Informe de impacto social de Thomson Reuters 2023 - Página 31
GRI 407: Libertad de asociación y convenios colectivos de 2016	407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y convenios colectivos puede estar en riesgo	Código de Conducta y Ética Profesional - Página 60
GRI 408: Trabajo infantil en 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de incidentes de trabajo infantil	Código de Conducta y Ética Profesional - Página 60
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio en 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de incidentes de trabajo forzoso u obligatorio	Código de Conducta y Ética Profesional - Página 60





IMPACTO / SOCIAL 2023

Resumen de la evaluación de materialidad ESG (2022)

Como proveedor líder de servicios de información comercial, Thomson Reuters es una empresa global y diversa que está liderada por nuestros valores y guiada por nuestros principios. Como empleador principal, una organización de noticias líder y un proveedor confiable de información para los sectores público y privado, Thomson Reuters desempeña un papel importante en la sociedad, uno que a menudo promueve la protección de los derechos humanos. Al mismo tiempo, reconocemos que enfrentamos una serie de riesgos ESG adversos en los mercados globales. Dado este reconocimiento y nuestros continuos esfuerzos por ser mejores ciudadanos corporativos, realizamos una evaluación global integral de la materialidad ESG, que nos ayudó a identificar y priorizar los

temas y problemas ESG que son más significativos para nuestra organización, y podrían afectar nuestro negocio y a las partes interesadas.

Para nuestra evaluación de materialidad ESG, nos asociamos con una de las “cuatro grandes” firmas de contaduría/consultoría y utilizamos la “doble materialidad” como nuestra lente, no solo cómo los temas ESG afectan nuestro negocio, sino cómo nuestro negocio podría afectar positiva o negativamente a las personas, las economías y el medioambiente. El proceso ayudó a identificar nuestros temas importantes priorizados que sirven para informar nuestra estrategia, planificación, gestión de riesgos e informes. Estos son (en ningún orden en particular):

Problemas significativos	Descripción
 Tecnología e integridad de la información	Trabajar para garantizar que se implementen políticas y procedimientos para promover el uso ético y responsable de las tecnologías (p. ej., inteligencia artificial, aprendizaje automático, etc.) y garantizar estándares de alta calidad, confidencialidad, accesibilidad e integridad de la información recopilada y publicada a través del pluralismo de fuentes, ideas y participantes.
 Ética comercial y transparencia	Operar con integridad mientras se desarrollan, documentan e implementan políticas y procedimientos que prohíben el soborno, el fraude y otras formas de corrupción por parte de empleados, contratistas y proveedores. Promover la transparencia a través de la divulgación y presentación de informes relevantes de los aspectos financieros, las políticas y las estrategias de la organización.
 Derechos humanos, justicia, y diversidad, equidad e inclusión	Trabajar para gestionar los riesgos de derechos humanos manteniendo prácticas que respalden los derechos humanos, monitoreando y evaluando nuestra cadena de suministros, y completando la diligencia debida sobre nuestras prácticas con respecto a las comunidades en las que operamos o tenemos la intención de operar. Trabajar para facilitar una cultura interna de inclusión, y proporcionar herramientas externas que promuevan la justicia, la diversidad, la equidad y la inclusión.
 Transición climática	Trabajar para pronosticar, mitigar y adaptarse a los riesgos y las oportunidades que surgen de nuestra transición a cero emisiones netas para 2050, y lograr objetivos basados en la ciencia.

Como parte de nuestra evaluación de materialidad ESG, realizamos una evaluación del impacto en los derechos humanos (HRIA) a nivel empresa de nuestras operaciones, productos y servicios globales. Al hacerlo, buscamos gestionar proactivamente los impactos reales y potenciales en los derechos humanos para mitigar los riesgos tanto para Thomson Reuters como para los titulares de derechos.

Nos asociamos con una consultoría de estrategia especializada con experiencia en derechos humanos e innovación responsable, para llevar a cabo la evaluación del impacto en los derechos humanos. También contratamos a asesores legales externos para que nos ayuden con parte de nuestro trabajo de evaluación del impacto en los derechos humanos.

Como parte de este esfuerzo, Thomson Reuters se comprometió a alinearse con los Principios Rectores para Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGP), que aumentan nuestro compromiso de larga data con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la Declaración de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y otros estándares internacionales.

Una vez que se determinó el universo de riesgos y oportunidades de derechos humanos significativos de la empresa, según lo definido por la Declaración Internacional de Derechos Humanos, nuestra consultoría evaluó el grado en que los impactos reales y potenciales estaban siendo gestionados por las políticas y los procesos existentes de la empresa. Esto incluyó una revisión de los procesos internos relevantes, así como entrevistas con propietarios de políticas y gerentes de programas en toda nuestra empresa. Luego, los hallazgos se compararon con las expectativas de los UNGP, que informan nuestra estrategia y hoja de ruta de derechos humanos.






Los hallazgos de nuestra evaluación confirmaron que Thomson Reuters tiene un enfoque de gestión de riesgos sólido y basado en la ética, y una cultura clara de responsabilidad, integridad y enfoque en la implementación de medidas eficaces de mitigación de riesgos. Además, Thomson Reuters tiene un marco de gestión amplio y sólido que incluye:

- Código de Conducta y Ética Profesional, que incluye disposiciones sobre igualdad de oportunidades y la garantía de un lugar de trabajo respetuoso
- Código de Ética de la Cadena de Suministros para gestionar los riesgos de la cadena de suministros
- Marco de Gestión de Riesgos Empresariales, para identificar, evaluar y gestionar riesgos en todos los dominios
- Programa de privacidad guiado por un marco de gestión de la privacidad y la Declaración de privacidad de Thomson Reuters
- Políticas de seguridad de la información y un programa de cumplimiento cibernético
- Ética y gobernanza integradas en los datos de Thomson Reuters y los ciclos de vida de la IA a través de personas, procesos y tecnologías
- Acreditación de clientes y supervisión de cumplimiento para nuestro negocio de registros públicos (CLEAR), y capacitación para equipos que interactúan con clientes y datos
- Capacitación y apoyo para periodistas que operan en ubicaciones de alto riesgo, incluso a través del Manual de periodismo






IMPACTO / SOCIAL 2023

El trabajo de evaluación determinó además que Thomson Reuters está en una posición única para maximizar las oportunidades de impactos positivos en los derechos humanos a través de su conjunto único de productos y servicios. De acuerdo con

la Declaración Universal de Derechos Humanos (Universal Declaration of Human Rights, UDHR), esto incluye el avance del estado de derecho, un principio clave de los derechos humanos, y los derechos individuales, como:

UDHR	Artículo	Descripción
 Ausencia de discriminación	2	A través de productos y servicios que buscan reducir el sesgo en asociaciones de toma de decisiones algorítmicas con organizaciones como la Alianza Antirracismo de Estudios de Abogados (Law Firm Anti-Racism Alliance, LFAA) y la Organización Nacional de Cumplimiento de la Ley de Personas Negras (National Organization of Black Law Enforcement, NOBLE).
 Ausencia de esclavitud	4	A través de asociaciones con las fuerzas del orden público, y más recientemente, con la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (Organization for Security and Cooperation in Europe, OSCE) en una campaña de concientización digital dirigida a proporcionar información de seguridad crucial y asesoramiento a los refugiados ucranianos para ayudarles a detectar las señales de advertencia del tráfico de personas.
 Libre expresión y derecho a la información	19	A través de Reuters News, que publica y distribuye noticias e información justas y precisas, así como acuerdos con la Asociación Nacional de Educación en Alfabetización en los Medios (National Association for Media Literacy, NAMLE) y Facebook para combatir la desinformación.
 Derecho a participar en elecciones libres y justas	21	A través de los informes de Reuters News sobre campañas políticas, el Programa Pro Bono Connection de Thomson Reuters y la participación en Time to Vote.
 Derecho a Seguro Social	22	A través de productos como CLEAR, que pueden detectar y limitar el fraude en programas gubernamentales, lo que ayuda a garantizar el acceso a los beneficios para las personas necesitadas.

Al mismo tiempo, la evaluación también encontró posibles riesgos para los derechos humanos en toda la cadena de valor de Thomson Reuters. Estos riesgos fueron categorizados por grupos de titulares de derechos e incluyeron, en ningún orden en particular:

Problemas significativos	Descripción
 Trabajadores de la cadena de suministros	Trabajar para garantizar que todos los trabajadores de la cadena de suministros de Thomson Reuters sean tratados con respeto y dignidad, y que nuestros proveedores cumplan plenamente con todas las leyes de empleo, respeten nuestro Código de Ética de la Cadena de Suministros y compartan nuestro compromiso de respetar los derechos humanos.
 Empleados	Trabajar para progresar en la igualdad salarial a través del compromiso global y las revisiones salariales globales; trabajar para garantizar aún más la seguridad de todos los empleados con especial énfasis en los periodistas de Reuters, que también son defensores de los derechos humanos.
 Sujetos de datos	Trabajar para garantizar que las herramientas y los productos de Thomson Reuters estén libres de discriminación y sesgo, y que los consumidores tengan conciencia del proceso para acceder y corregir los datos para garantizar que no se dañe a las personas.
 Clientes/Usuarios finales	Trabajar para mejorar aún más nuestros requisitos/sistemas de ciberseguridad para proteger datos confidenciales de los consumidores de los suplantadores de datos/daños por parte de actores nefastos; esforzarse por garantizar que las personas con discapacidades puedan acceder y beneficiarse de nuestros productos y servicios.
 Comunidad/Sociedad	Trabajar para mejorar la accesibilidad de nuestros productos, incluidas las medidas de accesibilidad para los consumidores a políticas y procedimientos; trabajar para reducir las emisiones de carbono para lograr cero emisiones netas para 2050.

En función de los hallazgos de la HRIA, Thomson Reuters ha desarrollado una hoja de ruta de derechos humanos para abordar los riesgos y cerrar brechas de gestión, incluso a través del desarrollo de un proceso de gobernanza holístico, guiado por nuestra próxima Política de derechos humanos y la diligencia debida continua de derechos humanos en línea con los UNGP. Nuestro compromiso de respetar los derechos humanos en todas nuestras operaciones continuará guiando nuestro trabajo y refleja nuestro propósito como una empresa tecnológica basada en contenidos

que impulsa a los profesionales más informados del mundo. Nos esforzamos por unir nuestras responsabilidades comerciales y sociales para aumentar el conocimiento, actuar con valentía e integridad, y perseguir la justicia, la verdad y la transparencia, todo mientras nos guiamos por nuestros principios de confianza, incluidos los de integridad, independencia y ausencia de sesgo. Además, las recomendaciones de esta evaluación ESG integral continuarán ayudándonos a identificar, evaluar y responder proactivamente a riesgos significativos y materiales en toda nuestra empresa.

IMPACTO / SOCIAL 2023

Matriz de materialidad ESG (2022)

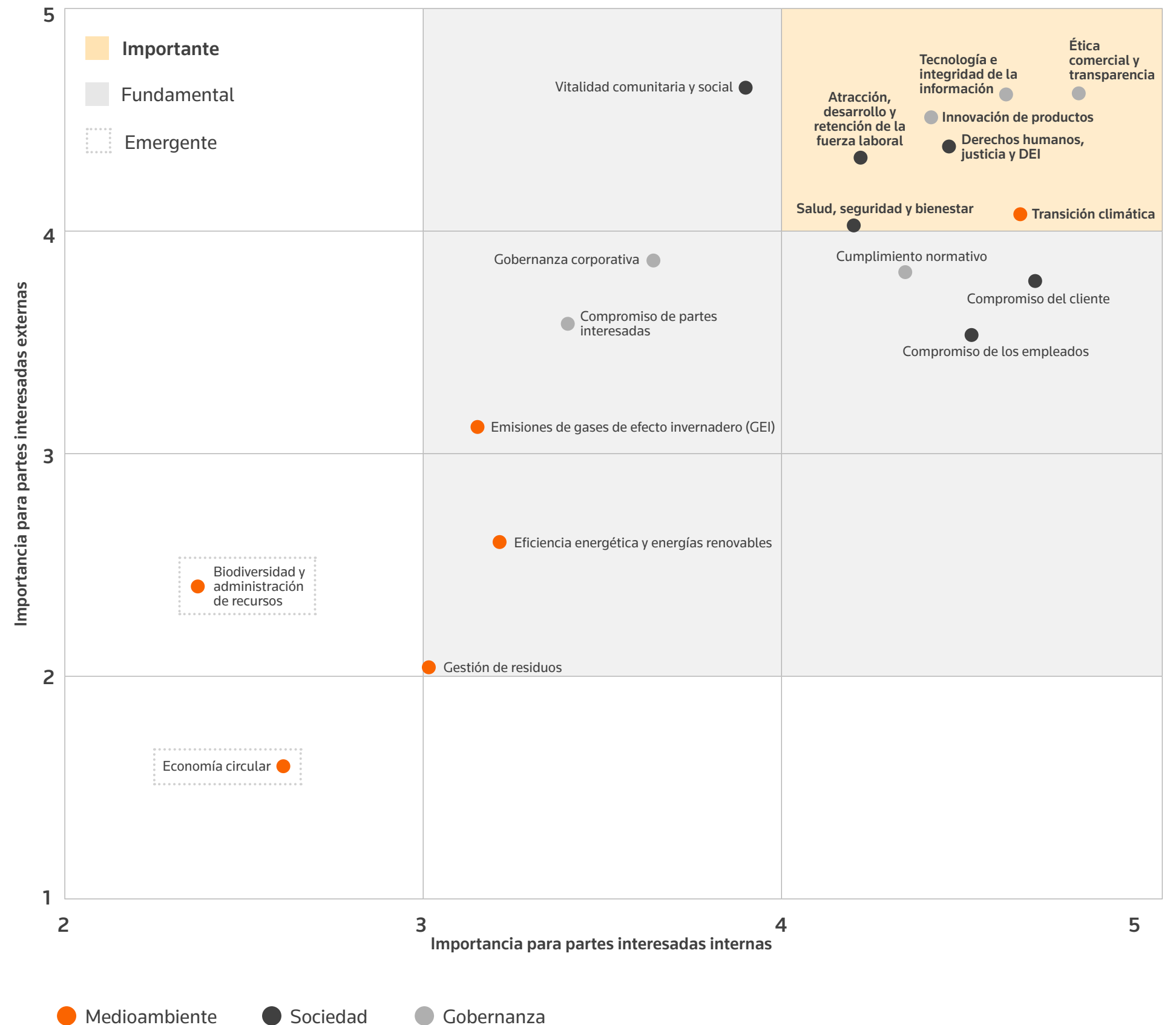
Los temas ESG importantes se seleccionaron en función del proceso de evaluación de la materialidad y la validación ejecutiva.

Los 7 temas ESG importantes se muestran en el cuadrante superior derecho de la matriz de materialidad, lo que demuestra un alto nivel de importancia tanto para el negocio de Thomson Reuters como para las partes interesadas.

El área sombreada de naranja claro representa los temas ESG con mayor importancia:

- 1 Tecnología e integridad de la información
- 2 Ética comercial y transparencia
- 3 Derechos humanos, justicia, y diversidad, equidad e inclusión (DEI)
- 4 Transición climática
- 5 Atracción, desarrollo y retención de la fuerza laboral
- 6 Innovación de productos
- 7 Salud, seguridad y bienestar

*Nota: Ciberseguridad integrada dentro del n.º 1.



IMPACTO / SOCIAL 2023

Resumen del Grupo de Trabajo para la Divulgación Financiera Relacionada con el Clima (TCFD) (2022)

Tema del TCFD	Respuesta de Thomson Reuters	Divulgación relevante ¹
Gobernanza	<p>El Comité de Gobernanza Corporativa de la Junta supervisa el enfoque general de Thomson Reuters con respecto a ESG y garantiza su alineación con nuestra estrategia comercial a largo plazo. El comité recibe actualizaciones periódicas de la gerencia para informar la evaluación de nuestra estrategia y nuestro progreso ESG en relación con los objetivos relacionados con el clima. El Comité de Gobernanza Corporativa cuenta además con el apoyo del Comité de RR. HH., así como del Comité de Auditoría y del Comité de Riesgos de la Junta, que tiene la supervisión final sobre los procesos de evaluación y gestión de riesgos de Thomson Reuters. El año pasado, Thomson Reuters llevó a cabo su primera evaluación global de materialidad ESG y desarrolló el nuevo Propósito de nuestra empresa (Informar el camino a seguir) que ahora en conjunto constituyen el pilar de nuestra estrategia ESG.</p> <p>La gestión operativa relacionada con el clima de Thomson Reuters está dirigida por un comité operativo de ejecutivos de Thomson Reuters, que representa al cuerpo de ejecutivos más sénior responsable de establecer y ejecutar la estrategia de nuestra empresa. Este comité está respaldado por organismos de gestión adicionales, incluido el Comité de Riesgo Empresarial, que evalúa el estado de los riesgos identificados, revisa la idoneidad de los planes de mitigación aplicables e informa estos hallazgos a dicho comité. El Instituto de Impacto Social, liderado por nuestro vicepresidente de Asuntos Gubernamentales y ESG, lidera la implementación de nuestra estrategia climática, al incorporar iniciativas climáticas dentro de nuestros departamentos y segmentos empresariales e involucrar a las partes interesadas internas y externas.</p>	<p>a) Describir la supervisión de la junta de riesgos y oportunidades relacionados con el clima.</p> <p>b) Describir el rol de la gerencia en la evaluación y gestión de riesgos y oportunidades relacionados con el clima.</p>
Estrategia	<p>Durante el año pasado, Thomson Reuters completó una actualización integral de nuestra evaluación de materialidad ESG, y los resultados informan nuestra estrategia y guían nuestros informes. En 2022, Thomson Reuters también realizó un análisis integral de escenarios relacionados con el clima para identificar y evaluar la exposición a riesgos y oportunidades relacionados con el clima. Como parte de ese proceso, se aplicaron varias vías climáticas a las operaciones directas, la estrategia y la cadena de valor de Thomson Reuters, lo que refleja una gama de estados futuros de trayectorias de emisiones globales. La evaluación del análisis del escenario cubrió los riesgos físicos y relacionados con la transición climática en nuestras operaciones directas, estrategia y cadena de valor. Este ejercicio ha permitido a Thomson Reuters identificar riesgos relevantes relacionados con el clima, así como varias áreas clave de oportunidad, principalmente en torno a la adquisición de energía renovable y la participación en mercados de carbono, el cambio a edificios más eficientes, y el desarrollo de nuevos productos y servicios a través de la investigación y el desarrollo y la innovación.</p> <p>Se definieron horizontes temporales cortos (de 0 a 1 año, hasta 2023), medianos (de 1 a 3 años, hasta 2025) y a largo plazo (de 3 a 30 años) para facilitar la agrupación de impactos financieros y operativos e integrar mejor los resultados en la gestión de riesgos y la planificación estratégica existente de Thomson Reuters.</p> <p>Se identificaron las siguientes áreas de riesgo para Thomson Reuters; todas las áreas presentan un bajo riesgo para Thomson Reuters en todos los períodos de tiempo, excepto cuando se indique lo contrario: aumento de los precios de las emisiones de gases de efecto invernadero; obligaciones mejoradas de informe de emisiones (riesgo medio a largo plazo); mandatos sobre el uso de tecnologías/suministros de energía de emisiones más bajas (riesgo medio a largo plazo); cambio del comportamiento del cliente; riesgo de incumplimiento del proveedor o aumento de precios debido a una acción insuficiente del proveedor sobre el clima; mayor preocupación de las partes interesadas; aumento de los costos que surgen del aumento del nivel del mar; aumento de los costos y la interrupción por olas de calor; aumento de los costos y la interrupción por inundaciones; interrupción y/o daño comercial que surge de huracanes (riesgo medio a largo plazo); aumento de los costos debido al estrés hídrico; e interrupción y/o el daño comercial por incendios forestales.</p> <p>Las clasificaciones de exposición a seis peligros relacionados con el clima (estrés térmico, sequías, aumento del nivel del mar, ciclones, olas de calor, inundaciones e incendios forestales) se evaluaron individualmente en todas nuestras instalaciones globales y se incorporaron a la planificación inmobiliaria de Thomson Reuters. Estos resultados se utilizan para mejorar aún más el seguimiento a nivel del sitio de los indicadores de riesgo y las medidas de adaptación (p. ej., seguimiento de reciclaje de agua y sistemas de bajo flujo para mitigar la sequía; y medición de la eficiencia del sistema de Calefacción, Ventilación y Aire Acondicionado [Heating, Ventilation, & Air Conditioning, HVAC] para garantizar la comodidad de los empleados durante las olas de calor). Los resultados de exposición de cada peligro relacionado con el clima representan un aporte clave en nuestros modelos de impacto comercial utilizados para determinar el impacto comercial potencial general de cada riesgo relacionado con el clima.</p>	<p>a) Describir los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima que la organización ha identificado a corto, mediano y largo plazo.</p> <p>b) Describir el impacto de los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima en los negocios, la estrategia y la planificación financiera de la organización.</p>

Tema del TCFD	Respuesta de Thomson Reuters	Divulgación relevante ¹
Estrategia (continuación)	<p>Los riesgos relacionados con la transición se mitigan en gran medida a través del compromiso cero neto de Thomson Reuters y los objetivos provisionales basados en la ciencia. Con el enfoque de Thomson Reuters en productos y servicios principalmente digitales para sus clientes, la estrategia comercial es inherentemente resiliente a múltiples escenarios relacionados con el clima, ya que está menos expuesta a riesgos físicos como aumentos de precios en materias primas o energía, por ejemplo. El abastecimiento de energía 100 % renovable por parte de Thomson Reuters para sus operaciones globales mitiga aún más los posibles impactos del aumento de los precios de la energía asociados a las fuentes de energía basadas en combustibles fósiles. Nuestro uso de modelos basados en la nube para servicios de datos también garantiza la resiliencia de nuestros servicios digitales al limitar la exposición de nuestros datos a impactos físicos relacionados con el clima. El programa continuo de compromiso con los proveedores de Thomson Reuters respalda la alineación de nuestros proveedores sobre la acción por el clima y la mitigación de riesgos con nuestros propios compromisos climáticos. Thomson Reuters también busca arrendamientos operativos en oficinas de primera calidad con sistemas de construcción eficientes, lo que ayuda a mitigar los riesgos asociados a los mandatos sobre el uso más bajo de tecnologías de emisiones/suministros de energía. En general, nuestro marco de riesgos y el monitoreo de las instalaciones a nivel del sitio permiten la identificación de las medidas de adaptación necesarias en todas nuestras oficinas y otras instalaciones.</p>	<p>c) Describir la resiliencia de la estrategia de la organización y tener en cuenta diferentes escenarios relacionados con el clima, incluido un escenario a 2 °C o menos.</p>
Gestión de riesgos	<p>Thomson Reuters utiliza un enfoque estándar de la industria para evaluar los riesgos relacionados con el clima y sus posibles impactos e integra los riesgos ESG identificados en el proceso de gestión de riesgos empresariales (Enterprise Risk Management, ERM). El equipo de Riesgo y Cumplimiento realiza un ejercicio anual de evaluación de riesgos empresariales con cada segmento empresarial y función de habilitación, y se asocia con los jefes de cada división para evaluar y describir sus principales riesgos respectivos. Los riesgos identificados por cada función comercial se categorizan dentro de la taxonomía de riesgos empresariales de Thomson Reuters, que clasifica los riesgos en categorías predefinidas, y establece un lenguaje de riesgo común y un medio coherente de agregación de riesgos en todo nuestro negocio. Tras la agregación, se asigna a los riesgos un nivel de gravedad bajo, medio, alto o crítico basado en el Marco de gestión de riesgos empresariales.</p> <p>A medida que se identifican y evalúan los riesgos climáticos materiales a través de nuestro proceso de Gestión de Riesgos Empresariales, el equipo de Riesgo y Cumplimiento los informa al Comité de Riesgos Empresariales, compuesto por ejecutivos sénior, así como al Comité de Riesgos de la Junta. Muchos de los riesgos climáticos relevantes de Thomson Reuters se gestionan a través de nuestro Programa de Continuidad del Negocio y Recuperación ante Desastres (Business Continuity and Disaster Recovery Program, BCP), dirigido por el equipo de Resiliencia y diseñado para abordar interrupciones de alcance variable, que van desde incidentes a nivel de unidad de negocio hasta eventos de múltiples ubicaciones a gran escala. El equipo de Resiliencia proporciona gobernanza y asesoramiento a nuestras unidades de negocio en todo el mundo para garantizar que la continuidad y la planificación de recuperación ante desastres se realicen de manera consistente en toda nuestra empresa. Los planes de continuidad del negocio se desarrollan para respaldar los objetivos estratégicos y operativos de cada unidad de negocio, así como para cumplir con los requisitos regulatorios locales y las expectativas del cliente. Las unidades de negocio son responsables de manejar todos los problemas de aplicaciones, productos y tecnología relevantes para un incidente o desastre relacionado con el clima, así como las comunicaciones con el cliente. Además, los riesgos relacionados con el clima que se encuentran dentro de nuestra cadena de valor son administrados por nuestro equipo de Adquisiciones, que es responsable de involucrar a los proveedores en el clima y exigirles que mitiguen su riesgo climático. Esto ocurre a través de revisiones comerciales trimestrales realizadas con proveedores clave, y a través del desarrollo de cláusulas relacionadas con ESG en nuestros contratos con proveedores y el Código de Ética de la Cadena de Suministros por el que los proveedores deben regirse.</p>	<p>a) Describir los procesos de la organización para identificar y evaluar los riesgos relacionados con el clima.</p> <p>c) Describir cómo se integran los procesos para identificar, evaluar y gestionar los riesgos relacionados con el clima en la gestión general de riesgos de la organización.</p> <p>b) Describir los procesos de la organización para gestionar los riesgos relacionados con el clima.</p>
Métricas y objetivos	<p>Las métricas relevantes utilizadas por Thomson Reuters para evaluar los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima en línea con nuestra estrategia y nuestro proceso de gestión de riesgos se capturan en las páginas 8 y 9, y en la tabla "Medioambiente" en el Apéndice de nuestro Informe de impacto social.</p>	<p>a) Divulgar las métricas utilizadas por la organización para evaluar los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima en línea con su estrategia y proceso de gestión de riesgos.</p>

¹ Como se analizó con Thomson Reuters, no se publicarán las recomendaciones correspondientes, pero las hemos proporcionado aquí para facilitar la revisión.

