

# Code D'éthique De La Chaîne D'approvisionnement

<b>Propriétaire de la politique:</b>	Spencer Caldwell, Chef des Services
<b>Approuvé par :</b>	Spencer Caldwell, Chef des Services
<b>Contact pour la politique:</b>	Mike Muilenburg, Vice-président, gestion des fournisseurs et des contrats
<b>Date d'émission :</b>	21 avril 2025
<b>Dernière mise à jour :</b>	21 avril 2025
<b>Classification :</b>	Public

## A. CONTEXTE

À chaque instant, Thomson Reuters (TR) s'efforce d'agir correctement, en menant nos affaires avec honnêteté et discernement et en respectant les nombreuses lois, règles et normes de conduite qui s'appliquent à nous, quel que soit le lieu où nous exerçons nos activités. Nous nous engageons également à développer des relations d'affaires solides avec des fournisseurs de grande qualité qui respectent des normes éthiques équivalentes aux nôtres, de sorte que leurs pratiques commerciales sont cohérentes avec les besoins et les attentes des clients de Thomson Reuters, des investisseurs et de la communauté mondiale que nous servons.

Chez Thomson Reuters, nous sommes d'avis qu'en participant aux discussions sur le développement durable et en mettant en œuvre des contrôles environnementaux dans notre chaîne d'approvisionnement, nous inciterons nos clients, nos investisseurs et la communauté à adopter des pratiques efficaces et durables, et à se fixer des objectifs conformes à la science du climat.

Les valeurs éthiques de Thomson Reuters et la manière dont nous menons nos affaires sont reflétées dans le code de déontologie des affaires de Thomson Reuters, qui s'applique à tous les dirigeants, administrateurs, employés et travailleurs occasionnels de Thomson Reuters.

Le code d'éthique de la chaîne d'approvisionnement de Thomson Reuters s'applique spécifiquement à nos fournisseurs (ou « partenaires commerciaux ») à l'échelle mondiale et vise à promouvoir des normes de conduite comparables, stimulant ainsi l'engagement en faveur de progrès éthiques d'un bout à l'autre de notre chaîne d'approvisionnement.

## B. EXIGENCES S'IMPOSANT AUX FOURNISSEURS

En tant que fournisseur de Thomson Reuters, vous êtes tenu de respecter les dispositions de ce code.

## C. DÉFINITIONS

Dans ce code :

- les termes « fournisseur » ou « partenaire commercial » désignent toute société, tout partenariat ou toute personne qui fournit des biens et/ou des services à un ou plusieurs membres du groupe de sociétés Thomson Reuters ; et
- on entend par « travailleur » toute personne que le fournisseur emploie, recrute, engage ou utilise d'une autre manière pour mener ses activités.

## D. CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent code s'appliquent également i) à toute société affiliée du fournisseur et ii) à tout mandataire ou sous-traitant du fournisseur dans la mesure où ce mandataire ou ce sous-traitant fournit des services au fournisseur ou à une de ses sociétés affiliées.

Par conséquent, le terme « travailleur » peut également inclure toute personne employée, embauchée ou engagée de toute autre manière par les sociétés affiliées du fournisseur ou par les sous-traitants ou mandataires du fournisseur ou de ses sociétés affiliées.

## E. OBLIGATIONS

### 1. Pas d'emploi forcé

- Le travail doit être volontaire. Les travailleurs ne sont ni forcés ni asservis, et ne travaillent pas non plus de manière involontaire dans des prisons. Le fournisseur ne doit pas utiliser, participer ou bénéficier d'une quelconque forme de traite des êtres humains.
- Les travailleurs ne doivent pas être tenus ou requis de payer des frais de recrutement ou autres au fournisseur ou à ses mandataires. Il ne doit pas être demandé aux travailleurs de déposer des « cautions » ou des pièces d'identité (tels que leurs passeports ou permis de conduire) auprès du fournisseur, et ce dernier ne doit pas refuser l'accès à ces pièces d'identité. Les travailleurs doivent avoir la liberté explicite de mettre fin à leur emploi ou à toute autre relation de travail avec le fournisseur à tout moment, sans crainte de représailles ou de conséquences négatives, moyennant un préavis raisonnable.

- Tout travail doit être effectué dans le cadre d'une relation employeur-employé ou employeur-entrepreneur indépendant légalement reconnue et ce, dans le respect de toutes les lois et réglementations applicables.
- Le fournisseur doit interdire le recours à des pratiques trompeuses ou frauduleuses au cours du processus de recrutement ou d'emploi.
- Les travailleurs doivent avoir le droit de recevoir l'information essentielle au sujet de leur l'emploi dans un format et une langue qui leur sont facilement compréhensibles et accessibles. Ceci comprend des détails fondamentaux sur l'emploi, tels que le salaire, les avantages, le lieu de travail, les conditions de vie, les modalités de logement, les coûts associés (le cas échéant), les frais supplémentaires supportés par les travailleurs et tout risque potentiel lié au travail.
- Les frais de recrutement ou autres frais similaires facturés aux travailleurs et payables à l'employeur, à l'agent recruteur ou au sous-agent sont strictement interdits. S'il s'avère que ces frais ont été payés par les travailleurs, le fournisseur sera tenu de les rembourser aux travailleurs.

## **2. Pas de travail des enfants**

- Le fournisseur ne doit pas recourir au travail des enfants. Le terme « enfant » désigne toute personne a) âgée de moins de 15 ans ou b) n'ayant pas atteint l'âge minimum d'admission à l'emploi dans le pays, état ou juridiction locale, selon le plus élevé des deux.
- Les travailleurs de moins de 18 ans ne doivent pas effectuer de travail susceptible de mettre en péril leur santé ou leur sécurité. Cela comprend les horaires de nuit ou le travail dans des conditions dangereuses.

## **3. Liberté d'association et droit de négociation collective**

- Les travailleurs doivent être autorisés à s'associer librement avec d'autres, à former des organisations de leur choix et à y adhérer (ou à s'abstenir d'y adhérer), et à négocier collectivement sans ingérence, discrimination, représailles ou harcèlement.
- Le fournisseur doit fournir d'autres moyens d'association et de négociation indépendantes et libres lorsque les droits à la liberté d'association et à la négociation collective sont restreints par la loi.
- Le fournisseur ne doit pas discriminer les travailleurs qui participent à des négociations collectives ou à d'autres moyens parallèles et doit veiller à ce que ces travailleurs ne soient pas empêchés d'exercer leurs fonctions ou d'accéder à leur lieu de travail.

## **4. Santé et sécurité au travail**

- Les travailleurs doivent bénéficier d'un environnement de travail sûr et sain.
- Une formation en matière de santé et de sécurité régulière et enregistrée doit être dispensée à tous les travailleurs, y compris aux nouveaux travailleurs ou à ceux qui ont été réaffectés.
- Le fournisseur doit se conformer à toutes les lois et réglementations applicables en matière de conditions de travail.
- La santé et la sécurité des travailleurs doivent être une priorité dans tous les aspects importants des activités de l'entreprise.
- Le fournisseur doit disposer de politiques, de normes, de procédures, de mesures d'urgence et de systèmes de gestion appropriés pour prévenir les maladies professionnelles et les accidents du travail et pour offrir un lieu de travail sûr et sain à ses travailleurs.

## **5. Salaires et avantages sociaux**

- Les salaires et avantages versés aux travailleurs doivent être conformes aux lois et règlements en vigueur, notamment en ce qui concerne le salaire minimum, les heures supplémentaires et les avantages obligatoires, concordance avec les normes de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Les travailleurs doivent être payés intégralement et en temps opportun.
- Le fournisseur ne doit pas obliger les travailleurs à effectuer un travail non rémunéré.

- La semaine de travail ne doit pas dépasser 60 heures par semaine, y compris les heures supplémentaires, sauf en cas d'urgence ou de situation inhabituelle.
- Tous les travailleurs doivent recevoir des renseignements écrits et compréhensibles au sujet de leurs conditions d'emploi en ce qui concerne le salaire et les avantages avant d'entrer en service ainsi que des informations détaillées sur leur salaire pour la période de paie en cours à chaque fois qu'ils sont payés.
- Le fournisseur ne déduira le salaire d'un employé à titre de mesure disciplinaire que si la loi applicable l'autorise et si le travailleur a donné son autorisation expresse (par exemple, par le biais d'un contrat de travail ou d'un engagement à respecter les politiques du fournisseur).
- Le fournisseur doit tenir des registres concernant les heures de travail et la rémunération des employés conformément aux lois ou réglementations applicables et fournir ces registres à Thomson Reuters sur demande.

## **6. Pas de discrimination**

- Le fournisseur doit s'engager à ce que son personnel puisse travailler dans un environnement exempt de harcèlement et de discrimination illégale. Le fournisseur ne doit pas pratiquer de discrimination lors de l'embauche ou dans d'autres pratiques d'emploi, telles que la rémunération, l'accès à la formation, la promotion, le licenciement ou la retraite, fondée sur la race, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, la grossesse, l'état civil, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre, l'origine nationale, le statut en matière de citoyenneté, le handicap, le statut d'ancien combattant ou toute autre classification protégée par les lois ou règlements applicables.
- Les travailleurs doivent bénéficier de la libre circulation et ne doivent pas être surveillés par des agents de sécurité.
- Les procédures de règlement des griefs doivent être accessibles à tous les travailleurs, adaptées à leur culture et permettre, le cas échéant, le dépôt de rapports anonymes. Les travailleurs et/ou leurs représentants doivent pouvoir communiquer ouvertement et partager leurs idées et leurs préoccupations avec la direction concernant les conditions de travail et les pratiques de gestion, sans crainte de discrimination, de représailles, d'intimidation ou de harcèlement. Le fournisseur doit périodiquement fournir aux travailleurs des renseignements et une formation sur toutes les procédures de règlement des griefs.

## **7. Pas de mauvais traitement ou de traitement inhumain**

- Le fournisseur doit strictement interdire toute forme de violence ou de discipline physique, le recours à des menaces liées à des préjudices physiques, sexuels ou à tout autre type de harcèlement ainsi que la violence verbale ou tout autre moyen d'intimidation.

## **8. Lutte contre la corruption**

- Le fournisseur doit se conformer à toutes les lois et réglementations anticorruption applicables, y compris, mais sans s'y limiter, la loi américaine sur les pratiques de corruption à l'étranger (U.S. Foreign Corrupt Practices Act) et la loi anticorruption britannique (U.K. Bribery Act).
- Le fournisseur ne doit pas accepter, offrir, promettre, payer, permettre ou autoriser :
  - les pots-de-vin, les paiements de facilitation, les commissions occultes ou les contributions politiques illégales ;
  - de l'argent, des biens, des services, des divertissements, des emplois, des contrats ou d'autres choses de valeur, afin d'obtenir ou de conserver un avantage indu ; ou
  - tout autre paiement ou avantage illégal ou irrégulier.
- Le fournisseur doit s'assurer que ses registres commerciaux, y compris toutes les demandes de paiement, reflètent de manière complète et exacte les transactions, les dépenses et/ou les services fournis. Tous les paiements ou demandes de remboursement doivent être justifiés par des reçus écrits autorisés, des factures ou d'autres documents appropriés détaillant les dépenses ou les coûts encourus et/ou le travail effectué au nom du fournisseur ou de Thomson Reuters.

- Le fournisseur doit tenir une comptabilité écrite de tous les paiements (y compris, mais sans s'y limiter, les cadeaux, les repas, les divertissements ou toute autre chose de valeur) effectués au nom de Thomson Reuters ou à partir de fonds fournis par Thomson Reuters. Le fournisseur fournira une copie de ces comptes à Thomson Reuters sur demande.
- Le fournisseur doit sélectionner, impliquer et contrôler les travailleurs pour s'assurer qu'ils comprennent et respectent ces exigences.
- Le fournisseur doit offrir une formation et des conseils appropriés et réguliers afin de garantir le respect de toutes les lois et orientations réglementaires applicables en matière de lutte contre la corruption.

## **9. Durabilité environnementale**

- Le fournisseur doit avoir mis en œuvre (ou devra mettre en œuvre d'ici à la fin de 2025) un programme de durabilité environnementale qui fixe des objectifs conformes à la science du climat internationalement reconnue, y compris ceux identifiés par l'initiative Science Based Targets (objectifs fondés sur la science).
- Le fournisseur doit exercer ses activités dans le respect des lois et des réglementations environnementales applicables, y compris, mais sans s'y limiter, celles relatives à l'air, à l'eau, aux déchets solides, aux déchets dangereux, aux déchets électroniques, à l'efficacité énergétique et à l'empreinte carbone. Le fournisseur doit atténuer les effets négatifs sur la santé humaine dans ses communautés locales et sur l'environnement.

## **10. Confidentialité et sécurité des données**

- Le fournisseur doit traiter les données de Thomson Reuters en toute sécurité et conformément aux conditions contractuelles applicables et aux lois et réglementations en matière de protection des données.
- Le fournisseur doit mettre en œuvre toutes les mesures techniques et organisationnelles appropriées pour préserver la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des données.
- Le fournisseur doit établir des procédures pour répondre aux violations de données et autres incidents de sécurité et notifier rapidement Thomson Reuters si de telles violations de données ou incidents affectant les informations de Thomson Reuters se produisent ou peuvent s'être produites.

## **11. Conformité, questions et signalement des problèmes**

- Sur demande, le fournisseur fournira à Thomson Reuters des informations et des données pertinentes pour démontrer son respect du code.
- Sous réserve des lois locales et de toute restriction légale applicable, le fournisseur est tenu de signaler rapidement à Thomson Reuters toute violation du présent code dont il a connaissance.
- Le fournisseur, ou n'importe lequel de ses employés, peut signaler des violations ou poser des questions sur le présent code en communiquant avec la Ligne d'assistance sur le code de déontologie des affaires en ligne à l'adresse <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/frca/gui/42584/index.html> ou par téléphone : +1 877 373-8837 aux États-Unis ou au Canada (pour contacter la ligne d'assistance en dehors des États-Unis ou du Canada, rendez-vous sur le site <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/frca/gui/42584/index.html> et sélectionnez « Soumission d'un rapport par téléphone »).
- Le fournisseur peut faire l'objet d'évaluations périodiques visant à déterminer s'il respecte le code éthique de la chaîne d'approvisionnement.  
Le fournisseur doit coopérer avec le processus d'évaluation de Thomson Reuters, fournir les informations nécessaires et prendre des mesures correctives pour remédier aux cas de non-conformité recensés.
- La confidentialité sera maintenue dans toute la mesure du possible, en tenant compte de la nécessité de procéder à un examen adéquat.
- Le fournisseur ne doit pas exercer de représailles à l'encontre de ses travailleurs qui, agissant de bonne foi, signalent ce qu'ils croient raisonnablement être une violation du présent code.

