

Code Ethique De La Chaîne D'approvisionnement

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

A. CONTEXTE

À tout moment, Thomson Reuters (TR) s'efforce de faire ce qu'il faut, en menant ses activités avec honnêteté et discernement, tout 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 se sont engagés à respecter des normes éthiques équivalentes aux nôtres, de sorte que leurs pratiques commerciales soient cohérentes avec les besoins et les attentes des clients, des investisseurs de Thomson Reuters, et de la communauté mondiale que nous servons.

Chez Thomson Reuters, nous pensons qu'en nous engageant dans des débats 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 promouvoir des pratiques efficaces et durables, et à fixer des objectifs conformes à la science du climat.

Les valeurs éthiques de Thomson Reuters et la manière dont nous faisons des affaires sont reflétées dans le Code de conduite et d'éthique de Thomson Reuters, qui s'applique à tous les dirigeants, administrateurs, employés et travailleurs occasionnels de Thomson Reuters.

Le Code éthique de la chaîne d'approvisionnement de Thomson Reuters s'applique spécifiquement à nos fournisseurs (ou « partenaires commerciaux ») dans le monde entier et cherche à encourager des normes de comportement comparables, stimulant ainsi l'engagement en faveur d'améliorations éthiques tout au long de notre chaîne d'approvisionnement.

B. EXIGENCES DES FOURNISSEURS

En tant que fournisseur de Thomson Reuters, vous êtes tenu de respecter les dispositions du présent Code.

C. DÉFINITIONS

Dans le présent Code :

- « 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.
- « Travailleur » désigne 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 agent ou sous-traitant du Fournisseur dans la mesure où cet agent ou sous-traitant fournit des services au Fournisseur ou à sa société affiliée.

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 agents du Fournisseur ou de ses sociétés affiliées.

E. OBLIGATIONS

1. Pas d'emploi forcé

- Le travail doit être volontaire et les Travailleurs ne sont ni forcés ni asservis au travail, ni ne travaillent de manière involontaire comme 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 invités à payer au Fournisseur ou à ses agents des frais de recrutement ou d'autres frais. Il ne doit pas être demandé aux Travailleurs de déposer des « cautions » ou leurs papiers d'identité (tels que passeports ou permis de conduire) auprès du Fournisseur et le Fournisseur ne doit pas refuser l'accès à ces papiers 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 d'emploi ou d'une relation d'entrepreneur indépendant légalement reconnue, dans le respect de toutes les lois et réglementations applicables.
- Le Fournisseur doit interdire l'utilisation de pratiques trompeuses ou frauduleuses au cours du processus de recrutement ou d'emploi.

- Les Travailleurs doivent avoir le droit de recevoir les informations essentielles sur l'emploi dans un format et une langue facilement compréhensibles et accessibles. Ces informations comprennent des détails fondamentaux sur leur 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 charges supplémentaires supportées 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 de recrutement 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, le plus élevé de ces deux âges étant retenu.
- Les Travailleurs âgés de moins de 18 ans ne doivent pas effectuer un travail susceptible de mettre en péril leur santé ou leur sécurité, y compris 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 un moyen parallèle d'association et de négociation indépendantes et libres lorsque le droit à la liberté d'association et à la négociation collective est restreint par la loi.
- Le Fournisseur ne doit pas discriminer les Travailleurs qui participent à des négociations collectives ou à des moyens parallèles et doit veiller à ce que ces Travailleurs ne soient pas empêchés d'exercer leurs fonctions ou d'accéder au lieu de travail.

4. Santé et sécurité au travail

- Les Travailleurs doivent bénéficier d'un environnement de travail sûr et sain.
- Une formation régulière et enregistrée en matière de santé et de sécurité 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 sociaux versés aux Travailleurs doivent être conformes aux lois et réglementations applicables, y compris celles liées au salaire minimum, aux heures supplémentaires et aux avantages sociaux obligatoires, conformément aux normes de l'Organisation internationale du travail (OIT). Les Travailleurs doivent être payés intégralement et en temps voulu.
- 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 informations écrites et compréhensibles sur leurs conditions d'emploi en ce qui concerne les salaires et les avantages sociaux avant de travailler et sur les détails de leur salaire pour la période de paie concernée à chaque fois qu'ils sont payés.

- Le Fournisseur ne déduira le salaire 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 soit exempt de harcèlement et de discrimination illégale. Le Fournisseur ne doit pas pratiquer de discrimination à 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 de citoyen, le handicap, le statut d'ancien combattant ou toute autre classification protégée par les lois ou réglementations applicables.
- Les Travailleurs doivent être assurés de pouvoir circuler librement et ne doivent pas être surveillés par des agents de sécurité.
- Les procédures de règlement de griefs doivent être accessibles à tous les Travailleurs, appropriées à leur culture et inclure l'option, le cas échéant, de déposer un rapport anonyme. 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 informations et une formation sur toutes les procédures de règlement de griefs.

7. Pas de traitement dur ou inhumain

- Le Fournisseur doit strictement interdire toute forme de violence physique ou de discipline, l'utilisation de menaces liées à des dommages physiques, le harcèlement sexuel ou tout autre type de harcèlement, ainsi que la violence verbale ou tout autre moyen d'intimidation.

8. Lutte contre les pots-de-vin et la corruption

- Le Fournisseur doit se conformer à toutes les lois et réglementations contre les pots-de-vin et la corruption 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 britannique sur la corruption (*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 social illégal ou indu.
- Le Fournisseur doit veiller à ce 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 réalisés. 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 supportés et/ou le travail effectué pour le compte 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 pour le compte de Thomson Reuters ou à partir de fonds fournis par Thomson Reuters. Le Fournisseur remettra une copie de cette comptabilité à Thomson Reuters sur demande.
- Le Fournisseur doit contrôler, engager et surveiller les Travailleurs afin de veiller à ce qu'ils comprennent et respectent ces exigences.

- Le Fournisseur doit fournir 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 les pots-de-vin et la corruption.

9. Durabilité environnementale

- Le Fournisseur doit avoir mis en œuvre (ou mettra en œuvre d'ici à la fin de 2025) un programme de durabilité environnementale qui fixe des objectifs conformes à la science climatique internationalement reconnue, y compris ceux identifiés par l'initiative des objectifs fondés sur la science.
- Le Fournisseur doit exercer ses activités dans le respect des lois et 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/empreinte carbone. Le Fournisseur doit atténuer les effets négatifs sur la santé humaine des 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 clauses 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 à Thomson Reuters si de telles violations de données ou incidents se produisent ou peuvent s'être produits en affectant les informations de Thomson Reuters.

11. Garantir la conformité, poser des questions et signaler des problèmes

- Sur demande, le Fournisseur fournira à Thomson Reuters les informations et les données pertinentes pour assurer le respect du présent Code.
- Sous réserve des lois locales et de toute restriction légale applicable à ce type de rapport, le Fournisseur est tenu de signaler rapidement à Thomson Reuters toute violation du présent Code dont il a connaissance.
- Le Fournisseur signalera, ou l'un de ses Travailleurs peut signaler, des violations ou poser des questions sur le présent Code en contactant la ligne d'assistance de Thomson Reuters sur la conduite et l'éthique, en ligne à l'adresse <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/42584/index.html> ou en appelant le : +1.877.373.8837 aux États-Unis ou au Canada (pour appeler la ligne d'assistance en dehors des États-Unis ou du Canada, rendez-vous sur <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/42584/index.html> et sélectionnez « File a Report by Phone » [Déposer 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 régler la non-conformité identifiée.
- La confidentialité sera maintenue dans toute la mesure du possible, compte tenu 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.