

CODICE ETICO DELLA CATENA DI FORNITURA

| | |
|------------------------------------|--|
| Proprietario del documento: | Responsabile globale dei servizi |
| Approvato da: | Rachel Stone, Vicepresidente, Sourcing strategico, Servizi operativi |
| Contatto del documento: | Mike Muilenburg, Direttore senior, Gestione fornitori e commesse |
| Data di emissione: | 1 ottobre 2023 |
| Ultimo aggiornamento: | 1 ottobre 2023 |
| Ciclo di revisione: | Annuale |
| Classificazione: | Pubblico |

Cronologia delle revisioni

| Data | Versione | Nome della persona o delle persone che hanno apportato le modifiche | Descrizione delle modifiche |
|-------------|----------|---|---|
| Agosto 2023 | 1.0 | Mike Muilenburg, Sanbir Keer, Elizabeth Betzler, Cristina Gillette, Ken Corbett, John Bryan, Gilberto Solis | Revisione per adeguamento agli standard di settore e allo Schema dei rischi d'impresa di Thomson Reuters. |

Contenuti

| | |
|---|----------|
| Cronologia delle revisioni | 2 |
| A. CONTESTO..... | 4 |
| B. REQUISITI DEI FORNITORI..... | 4 |
| C. DEFINIZIONI..... | 4 |
| D. AMBITO DI APPLICAZIONE | 4 |
| E. OBBLIGHI | 4 |
| 1. No al lavoro forzato..... | 4 |
| 2. No al lavoro minorile | 5 |
| 3. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva | 5 |
| 4. Salute e sicurezza sul lavoro..... | 5 |
| 5. Salari e benefit | 5 |
| 6. No alle discriminazioni | 6 |
| 7. No a trattamenti duri o disumani | 6 |
| 8. No all'abuso d'ufficio e alla corruzione | 6 |
| 9. Diversità e inclusione | 6 |
| 10. Sostenibilità ambientale | 7 |
| 11. Diversità della catena di fornitura | 7 |
| 12. Privacy e sicurezza dei dati..... | 7 |
| 13. Garanzia di conformità, domande e segnalazione di problemi | 7 |

A. CONTESTO

Thomson Reuters (TR) si impegna costantemente a fare la cosa giusta, conducendo la propria attività in modo onesto e con buon senso, nel rispetto delle numerose leggi, norme e standard di condotta applicabili ovunque opera. Si impegna inoltre a sviluppare solide relazioni commerciali con fornitori di alta qualità che si impegnano a operare secondo standard etici equivalenti ai nostri, in modo che le loro pratiche commerciali siano coerenti con le esigenze e le aspettative dei clienti di Thomson Reuters, degli investitori e della comunità globale a cui si rivolge.

In Thomson Reuters riteniamo che, partecipando alle discussioni sulla sostenibilità e attuando controlli ambientali nella catena di fornitura, ispireremo i nostri clienti, gli investitori e la comunità a promuovere pratiche efficienti e sostenibili e a fissare obiettivi in linea con la scienza del clima.

Coinvolgendo attivamente i fornitori che ci aiutano a soddisfare le diverse esigenze del mercato globale e promuovendo pratiche di inclusione finanziaria a beneficio dei gruppi minoritari, Thomson Reuters si impegna a fornire opportunità di prosperità a imprese diverse e sostenibili.

I valori etici di Thomson Reuters e il modo in cui operiamo si riflettono nel Codice di condotta ed etica aziendale di Thomson Reuters, che si applica a tutti i funzionari, direttori, dipendenti e lavoratori temporanei di Thomson Reuters.

Il Codice etico della catena di fornitura di Thomson Reuters si applica specificamente ai nostri Fornitori (o "partner commerciali") in tutto il mondo e mira a promuovere standard di comportamento analoghi, favorendo così l'impegno a migliorare l'etica lungo la catena di fornitura.

B. REQUISITI DEI FORNITORI

In qualità di fornitori di Thomson Reuters, siete tenuti a rispettare le disposizioni del presente Codice.

C. DEFINIZIONI

In questo Codice:

- per "Fornitore" o "Partner commerciale" si intende qualsiasi società, partnership o persona fisica che fornisca beni e/o servizi a uno o più membri del gruppo Thomson Reuters.
- "Lavoratore" indica qualsiasi individuo che il Fornitore impiega, assume, ingaggia o utilizza in altro modo per condurre la propria attività.

D. AMBITO DI APPLICAZIONE

I termini del presente Codice si applicano ugualmente (i) a qualsiasi società affiliata del Fornitore e (ii) a qualsiasi agente o subappaltatore del Fornitore nella misura in cui tale agente o subappaltatore esegue servizi per il Fornitore o sua società affiliata.

Di conseguenza, il termine "Lavoratore" può includere anche qualsiasi individuo impiegato, assunto o altrimenti impegnato dalle società affiliate del Fornitore o dai subappaltatori o agenti del Fornitore o delle sue società affiliate.

E. OBBLIGHI

1. No al lavoro forzato

- Il lavoro deve essere volontario e i lavoratori non sono né costretti né vincolati al lavoro, né lavorano in modo involontario in regime di lavoro carcerario. Il Fornitore non deve utilizzare, partecipare o trarre vantaggio da alcuna forma di traffico di esseri umani.
- I Lavoratori non devono essere obbligati o invitati a pagare al Fornitore o ai suoi agenti commissioni di assunzione o altri compensi. Ai lavoratori non deve essere chiesto di versare "depositi" o documenti d'identità (come passaporti o patenti di guida) presso il Fornitore e quest'ultimo non deve negare l'accesso a tali documenti d'identità. I Lavoratori devono poter essere espressamente liberi di porre fine al loro rapporto di lavoro o a qualsiasi altro rapporto di lavoro con il Fornitore in qualsiasi momento, con un ragionevole preavviso, senza timore di rappresaglie o conseguenze negative.
- Tutto il lavoro deve essere svolto nell'ambito di un rapporto di lavoro legalmente riconosciuto o di un rapporto di lavoro indipendente, nel rispetto di tutte le leggi e i regolamenti applicabili.

- Il Fornitore deve vietare l'uso di pratiche ingannevoli o fraudolente durante il processo di reclutamento o di assunzione.
- I Lavoratori devono avere il diritto di ricevere le informazioni essenziali sul lavoro in un formato e in una lingua facilmente comprensibili e accessibili. Queste informazioni includono dettagli fondamentali sul loro impiego, come salari, benefit, luogo di lavoro, condizioni di vita, sistemazioni abitative, costi associati (se del caso), oneri aggiuntivi a carico dei Lavoratori e qualsiasi potenziale rischio professionale.
- Sono severamente vietate le commissioni di reclutamento o altre commissioni simili pagate ai datori di lavoro, all'agente di reclutamento o al sub-agente. Se si accerta che tali compensi sono stati pagati dai Lavoratori, il Fornitore sarà tenuto a rimborsare tali compensi ai Lavoratori.

2. No al lavoro minorile

- Il Fornitore non deve ricorrere al lavoro minorile. Il termine "bambino" indica qualsiasi persona (a) di età inferiore ai 15 anni o (b) di età inferiore all'età minima per l'impiego prevista nel Paese, a seconda di quale sia la maggiore.
- I lavoratori di età inferiore ai 18 anni non devono svolgere lavori che possano mettere a rischio la loro salute o la loro sicurezza, compresi i turni di notte o il lavoro in condizioni pericolose.

3. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

- Ai lavoratori deve essere consentito di associarsi liberamente con altri, di formare e aderire (o astenersi dall'aderire) a organizzazioni di loro scelta e di contrattare collettivamente senza interferenze, discriminazioni, ritorsioni o molestie.
- Il Fornitore deve offrire uno strumento parallelo per l'associazione e la contrattazione indipendente e libera quando il diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva è limitato dalla legge.
- Il Fornitore non deve discriminare i Lavoratori che partecipano alla contrattazione collettiva o a strumenti paralleli e deve garantire che tali Lavoratori non siano ostacolati nello svolgimento delle loro mansioni o nell'accesso al luogo di lavoro.

4. Salute e sicurezza sul lavoro

- I Lavoratori devono poter disporre di un ambiente di lavoro sicuro e sano.
- Tutti i Lavoratori, compresi quelli nuovi o riassegnati, devono ricevere una formazione regolare e registrata in materia di salute e sicurezza.
- Il Fornitore deve rispettare tutte le leggi e i regolamenti applicabili in materia di condizioni di lavoro.
- La salute e la sicurezza dei Lavoratori devono essere una priorità in tutti gli aspetti significativi delle attività aziendali.
- Il Fornitore deve disporre di politiche, standard, procedure, misure di emergenza e sistemi di gestione adeguati per prevenire le malattie professionali e gli infortuni sul lavoro e per fornire un luogo di lavoro sicuro e salutare ai propri Lavoratori.

5. Salari e benefit

- I salari e i benefit corrisposti ai Lavoratori devono essere conformi alle leggi e ai regolamenti applicabili, compresi quelli relativi ai salari minimi, alle ore di straordinario e ai benefit obbligatori, in linea con gli standard dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL). I Lavoratori devono essere pagati per intero e in modo tempestivo.
- Il Fornitore non deve costringere i lavoratori a svolgere un lavoro non retribuito.
- La settimana lavorativa non deve superare le 60 ore settimanali, compresi gli straordinari, salvo situazioni di emergenza o inusuali.
- A tutti i Lavoratori devono essere fornite informazioni scritte e comprensibili sulle loro condizioni di impiego in relazione ai salari e ai benefit prima dell'assunzione e sui dettagli dei loro salari per il periodo di paga in questione ogni volta che vengono pagati.
- Il Fornitore detraerà il salario come misura disciplinare solo se consentito dalla legge applicabile e se il Lavoratore ha fornito un'autorizzazione esplicita (ad esempio, attraverso un contratto di lavoro o un accordo per rispettare le politiche del Fornitore).

- Il Fornitore deve conservare i registri relativi all'orario di lavoro e alla retribuzione dei dipendenti in conformità alle leggi o ai regolamenti applicabili e fornire tali registri a Thomson Reuters su richiesta.

6. No alle discriminazioni

- Il Fornitore è tenuto a garantire che la forza lavoro sia libera da molestie e discriminazioni illegali. Il Fornitore non deve praticare discriminazioni nell'assunzione o in altre pratiche di impiego, quali retribuzione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, sulla base di razza, colore, religione, età, sesso, genere, gravidanza, stato civile, orientamento sessuale, identità ed espressione di genere, origine nazionale, stato di cittadinanza, disabilità, stato di veterano o qualsiasi altra classificazione protetta da leggi o regolamenti applicabili.
- I lavoratori devono essere liberi di muoversi e non devono essere controllati da guardie di sicurezza.
- Le procedure di reclamo previste devono essere accessibili a tutti i Lavoratori, culturalmente appropriate e devono prevedere la possibilità di presentare una segnalazione anonima, ove opportuno. I Lavoratori e/o i loro rappresentanti devono poter comunicare apertamente e condividere idee e preoccupazioni con la direzione in merito alle condizioni di lavoro e alle pratiche di gestione senza temere discriminazioni, ritorsioni, intimidazioni o molestie. Il Fornitore è tenuto a fornire periodicamente ai Lavoratori informazioni e formazione su tutte le procedure di reclamo.

7. No a trattamenti duri o disumani

- Il Fornitore deve proibire rigorosamente tutte le forme di abuso fisico o disciplinare, l'uso di minacce di danni fisici, molestie sessuali o di altro tipo, abusi verbali o qualsiasi altro mezzo di intimidazione.

8. No all'abuso d'ufficio e alla corruzione

- Il Fornitore è tenuto a rispettare tutte le leggi e le normative applicabili in materia di contrasto all'abuso d'ufficio e alla corruzione, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il Foreign Corrupt Practices Act degli Stati Uniti e il Bribery Act del Regno Unito.
- Il Fornitore non deve accettare, offrire, promettere, pagare, permettere o autorizzare:
 - tangenti, pagamenti agevolati, bustarelle o contributi politici illegali;
 - denaro, beni, servizi, intrattenimenti, impieghi, contratti o altre cose di valore, per ottenere o mantenere un vantaggio improprio; oppure
 - qualsiasi altro pagamento o benefit illegale o improprio.
- Il Fornitore è tenuto a garantire che i propri registri aziendali, comprese tutte le richieste di pagamento, illustrino in modo completo e accurato le transazioni, le spese e/o i servizi eseguiti. Tutti i pagamenti o le richieste di rimborso devono essere comprovati da ricevute scritte autorizzate, fatture o altra documentazione appropriata che specifichi le spese o i costi sostenuti e/o il lavoro svolto per conto del Fornitore o di Thomson Reuters.
- Il Fornitore deve tenere una contabilità scritta di tutti i pagamenti (compresi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, regali, pasti, intrattenimenti o qualsiasi altra cosa di valore) effettuati per conto di Thomson Reuters o con fondi forniti da Thomson Reuters. Su richiesta, il Fornitore è tenuto a fornire una copia di questa contabilità a Thomson Reuters.
- Il Fornitore deve selezionare, coinvolgere e monitorare i lavoratori per garantire che comprendano e rispettino questi requisiti.
- Il Fornitore è tenuto a garantire una formazione e un orientamento adeguati e regolari per assicurare la conformità a tutte le leggi in materia di contrasto all'abuso d'ufficio e alla corruzione e alle linee guida applicabili.

9. Diversità e inclusione

- Il Fornitore è tenuto a dimostrare un impegno verso la diversità e l'inclusione coltivando un ambiente di lavoro diversificato e inclusivo che rifletta le comunità in cui opera.
- Il Fornitore è tenuto a stabilire obiettivi e iniziative per aumentare la rappresentanza dei gruppi sottorappresentati nella propria forza lavoro.

- Il Fornitore è tenuto a garantire formazione e addestramento ai propri dipendenti in materia di diversità, inclusione, pregiudizi inconsci e/o competenza culturale per favorire un ambiente di lavoro più inclusivo.
- Il Fornitore è tenuto a monitorare e riferire regolarmente i propri sforzi in materia di diversità e inclusione con riferimento alla propria forza lavoro, comprese le iniziative di diversità e inclusione e gli obiettivi di rappresentanza della diversità, per sostenere la trasparenza e la responsabilità.
- Il Fornitore deve cercare attivamente prospettive e contributi diversi nei processi decisionali, tra cui la selezione dei fornitori, lo sviluppo dei prodotti e la pianificazione strategica.
- Il Fornitore è tenuto a rispettare tutte le leggi e i regolamenti applicabili in materia di diversità, inclusione e pari opportunità e lavorare per superare questi requisiti legali al fine di creare un ambiente aziendale più inclusivo.
- Il Fornitore è tenuto a integrare la diversità nelle sue politiche, programmi e iniziative.

10. Sostenibilità ambientale

- Il Fornitore deve aver implementato (o implementerà entro la fine del 2025) un programma di sostenibilità ambientale che stabilisca obiettivi in linea con la scienza climatica riconosciuta a livello internazionale, compresi quelli identificati dalla Science Based Targets Initiative.
- Il Fornitore è tenuto a operare in modo da rispettare le leggi e le normative ambientali applicabili, comprese, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, quelle relative a aria, acqua, rifiuti solidi, rifiuti pericolosi, rifiuti elettronici ed efficienza energetica/impronta di carbonio. Il Fornitore è tenuto a mitigare gli impatti negativi sulla salute umana delle comunità locali e sull'ambiente.

11. Diversità della catena di fornitura

- Il Fornitore è tenuto a utilizzare una catena di fornitura diversificata; deve formare i lavoratori sulla diversità della catena di fornitura e, su richiesta, deve fornire a Thomson Reuters relazioni trimestrali che illustrino le spese nei confronti dei suoi fornitori certificati come diversificati e la corrispondente ripartizione per categoria di diversità, se disponibile.
- I Fornitori devono esercitare la dovuta diligenza sulle loro catene di approvvigionamento e rivolgersi a fornitori responsabili.
- Il Fornitore deve impegnarsi attivamente in iniziative per la diversità dei fornitori, promuovendo l'inclusione di aziende diverse (ad esempio, di proprietà di minoranze, di donne, di persone con disabilità, ecc.).

12. Privacy e sicurezza dei dati

- Il Fornitore deve trattare i dati di Thomson Reuters in modo sicuro e in conformità ai termini contrattuali applicabili e alle leggi e ai regolamenti sulla protezione dei dati.
- Il Fornitore deve implementare tutte le misure tecniche e organizzative appropriate per salvaguardare la riservatezza, l'integrità e la disponibilità dei dati.
- Il Fornitore deve stabilire procedure per rispondere alle violazioni dei dati e ad altri incidenti di sicurezza e notificare tempestivamente a Thomson Reuters se si verificano o possono verificarsi violazioni dei dati o incidenti che interessano le informazioni di Thomson Reuters.

13. Garanzia di conformità, domande e segnalazione di problemi

- Su richiesta, il Fornitore è tenuto a fornire a Thomson Reuters informazioni e dati pertinenti a sostegno della conformità al presente Codice.
- Nel rispetto delle leggi locali e di qualsiasi restrizione legale applicabile a tale segnalazione, il Fornitore è tenuto a segnalare tempestivamente a Thomson Reuters qualsiasi violazione del presente Codice di cui venga a conoscenza.
- Il Fornitore, o qualsiasi suo Lavoratore, potrà segnalare violazioni o porre domande sul presente Codice contattando Servizio di consulenza etica e condotta aziendale di Thomson Reuters <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/42584/index.html> o telefonando: +1.877.373.8837 negli Stati Uniti o in

Canada (per chiamare il Servizio al di fuori degli Stati Uniti o del Canada, visitare il sito

<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/42584/index.html> e selezionare "Segnalazione telefonica").

- I Fornitori possono essere sottoposti a valutazioni periodiche per valutare la loro conformità al Codice etico della catena di fornitura.

Il Fornitore deve collaborare con il processo di valutazione di Thomson Reuters, fornire le informazioni necessarie e intraprendere azioni correttive per risolvere le non conformità individuate.

- La riservatezza sarà mantenuta nella massima misura possibile, compatibilmente con la necessità di condurre una revisione adeguata.
- Il Fornitore non deve compiere ritorsioni nei confronti di nessuno dei suoi Lavoratori che, agendo in buona fede, segnalino ciò che ragionevolmente ritengono essere una violazione del presente Codice.