

サプライチェーン倫理規範

ポリシーの所有者：	スペンサー・コールドウェル、サービス責任者
承認者：	スペンサー・コールドウェル、サービス責任者
ポリシーの連絡先：	マイク・ミューレンバーグ、副社長、サプライヤーおよび契約管理
発行日：	2025年4月21日
最終更新日	2025年4月21日
分類：	公開

A. 背景

トムソン・ロイターは、常に正しく行動し、誠実かつ善良な判断の下に事業を行い、当社が事業を行うあらゆる国や地域で適用される多様な法令、規則、行動基準の遵守に努めています。また、トムソン・ロイターの顧客、投資家、および当社がサービスを提供するグローバルコミュニティのニーズと期待に応えるために、当社と同等の倫理基準に従って事業を行うことにコミットした、質の高いサプライヤーとの強固なビジネス関係の構築にも尽力しています。

トムソン・ロイターは、サステナビリティに関する議論に参加し、サプライチェーンにおける環境検証を導入することで、当社の顧客、投資家、コミュニティによる効率的でサステナブルな慣行、および科学に基づく目標設定を推進したいと考えています。

トムソン・ロイターの倫理的価値観および事業への取り組み方は「トムソン・ロイター ビジネス行動規範および倫理規定の手続き」に基づいており、これは、当社の執行役、取締役、従業員、臨時従業員全員に適用されます。

「トムソン・ロイター サプライチェーン倫理規範」は、具体的には、全世界の当社のサプライヤー（または「ビジネスパートナー」）に適用され、当社と同等の行動基準を奨励し、当社のサプライチェーンを通じて倫理意識向上に対するコミットメントの推進を目指すものです。

B. サプライヤー要件

トムソン・ロイターのサプライヤーには、本規範に含まれる条項の遵守が求められます。

C. 定義

本規範において、

- 「サプライヤー」または「ビジネスパートナー」とは、トムソン・ロイターのグループ企業の1社または複数社に商品を供給および／または役務を提供する企業、パートナーシップ、または個人を意味します。
- 「労働者」とは、サプライヤーが、その事業を行うために長期的または一次的に雇用、契約または使用する個人を意味します。

D. 範囲

本規範は、(i) サプライヤーのすべての関連会社、および(ii) サプライヤーまたはその関連会社に役務を提供するすべての代理業者または下請業者に対し、等しく適用されます。

従って、「労働者」という用語は、サプライヤーの関連会社、あるいはサプライヤーまたはその関連会社の代理業者／下請け業者が長期的または一次的に雇用、契約または使用する個人も含まれる場合があります。

E. 義務

1. 強制労働の禁止

- 労働は自発的に行われるものでなければならず、労働者は、労働を強制または労働に拘束されることではなく、囚人労働のような非自発的労働を行わないものとします。サプライヤーは、その形式を問わず、人身売買を利用またはこれに加担したり、人身売買から利益を得てはなりません。
- 労働者は、サプライヤーまたはその代理業者から、斡旋料その他手数料の支払いを要求または要請されることはないものとします。労働者は、「預り金」または身分証明書（パスポートや運転免許証等）をサプライヤーに預けるよう要請されてはならず、サプライヤーは、労働者によるこれらの身分証明書へのアクセスを拒否してはなりません。労働者は、報復や悪影響を恐れること

なく、合理的な通知をもって、サプライヤーとの雇用その他の労働関係をいつでも終了することができる明示的な自由を有するものとします。

- すべての労働は、法的に認められた雇用関係または独立請負関係の枠内で、適用されるあらゆる法令および規制を遵守して行われなければなりません。
- サプライヤーは、採用または雇用プロセスにおける誤解を招く行為や詐欺的行為を禁じるものとします。
- 労働者は、理解しやすく利用しやすい形式と言語で、基本的な雇用情報を受領する権利を有するものとします。この情報には、賃金、福利厚生、勤務地、生活条件、住居の手配、関連費用（該当する場合）、労働者が負担する追加費用、労働上の潜在的な危険など、雇用に関する基本的な詳細が含まれていなければなりません。
- 労働者に請求され、雇用主、人材斡旋業者、または再斡旋業者に支払われる、人材斡旋料その他同様の手数料は、固く禁じられています。労働者がこうした手数料を支払ったことが判明した場合、サプライヤーは、これを労働者に返済しなければなりません。

2. 児童労働の禁止

- サプライヤーは児童労働を使用してはなりません。「児童」とは、(a)15歳未満、または(b)当該国、州もしくは地方管轄区域における就業最低年齢のうち、いずれか高い方の年齢に満たない者を意味します。
- 18歳未満の労働者は、夜勤や危険な環境での労働を含む、健康や安全を脅かす可能性のある業務を行ってはなりません。

3. 結社の自由と団体交渉権

- 労働者は、干渉、差別、報復、またはハラスメントを受けることなく、他の労働者と自由に結社し、組織を結成または自ら選択した組織に加入（または加入を拒否）し、団体交渉を行うことが認められていなければなりません。
- 結社の自由と団体交渉の権利が法令で制限されている場合、サプライヤーは、独立かつ自由な結社および団体交渉を目的とした、これに匹敵する手段を提供しなければなりません。
- サプライヤーは、団体交渉またはこれに匹敵する手段に参加する労働者を差別してはならず、労働者による職務の遂行や職場へのアクセスが妨害されないことを保証しなければなりません。

4. 安全で健康的な労働

- 労働者には、安全で健康的な労働環境が提供されなければなりません。
- 新規または配置転換された労働者を含め、すべての労働者に対して安全衛生教育を定期的に実施し、これを記録する必要があります。
- サプライヤーは、労働条件に関して適用されるあらゆる法令および規制を遵守しなければなりません。

- 労働者の健康と安全は、事業活動の重要な側面のすべてにおいて優先されなければなりません。
- サプライヤーは、職業病や労働災害を予防し安全で健康的な職場を労働者に提供するために、適切な方針、基準、手順、緊急措置、および管理システムを整備しなくてはなりません。

5. 賃金および福利厚生

- 労働者に支払われる賃金と福利厚生は、最低賃金、時間外労働、法定福利厚生に関するものを含め、国際労働機関（ILO）の基準に沿い、適用される法令と規制を遵守していかなければなりません。労働者には、全額を適時支払わなければなりません。
- サプライヤーは、労働者に無給労働を強制してはなりません。
- 労働時間は、緊急時や異常事態を除き、時間外労働を含めて週60時間を超えてはなりません。
- すべての労働者に、雇用前に賃金および福利厚生に関する雇用条件について、また、毎回の賃金支払い時に当該賃金期間の賃金明細について、理解しやすい情報を書面で提供しなければなりません。
- サプライヤーは、適用される法令で認められ、労働者が明示的に承諾した（例えば、雇用契約を通じて、またはサプライヤーの方針に従うという合意など）場合に限って、懲戒措置として賃金控除を行うものとします。
- サプライヤーは、適用される法令や規制に従って従業員の労働時間および賃金に関する記録を保管し、要求された場合、これをトムソン・ロイターに提出しなければなりません。

6. 差別の禁止

- サプライヤーは、ハラスメントや不当な差別のない労働環境を約束しなければなりません。サプライヤーは、雇用やその他の雇用慣行（報酬、教育への参加、昇進、解雇、退職等）において、人種、肌の色、宗教、年齢、性別、妊娠、配偶者の有無、性的指向、性自認および性表現、国籍、市民権の有無、障害、退役軍人、または関連する法令や規制によって保護される他の分類に基づいて差別を行ってはなりません。
- 労働者には自由な移動が保証されるものとし、警備員による監視の対象としてはなりません。
- 提供される苦情処理手続きは、すべての労働者に利用可能で、文化的に適切であり、適切と認められる場合、匿名報告が選択肢に含まれるものとします。労働者および／またはその代表者は、差別、報復、脅迫、またはハラスメントを恐れることなく、労働条件や経営慣行に関して経営陣と率直に意見を交換したり懸念を共有できなければなりません。サプライヤーは、あらゆる苦情処理手続きに関して、情報と教育を定期的に労働者に提供しなければなりません。

7. 劣悪または非人道的な扱いの禁止

- サプライヤーは、あらゆる形態の身体的虐待または懲罰、身体的危害に関する脅迫の使用、性的その他の種類のハラスメント、暴言またはその他の脅迫手段を厳格に禁止しなければなりません。

8. 贈収賄および腐敗行為の禁止

- サプライヤーは、適用される贈収賄防止および腐敗防止関連のあらゆる法令および規制を遵守しなければなりません。これには、米国FCPA（Foreign Corrupt Practices Act、海外腐敗行為防止法）および英国UKBA（UK Bribery Act、贈収賄防止法）が含まれますが、これに限定されるものではありません。
- サプライヤーは、以下を收受、供与、約束、支払い、許可または承認してはなりません。
 - 賄賂、ファシリテーション・ペイメント、キックバック、または違法な政治献金、
 - 不適切な利益を得たり保持したりすることを目的とした金銭、物品、サービス、接待、雇用、契約、またはその他の有価物、あるいは
 - その他の違法または不適切な支払いや利益。
- サプライヤーは、その業務記録が、取引、支出、および／または実施された役務を完全かつ正確に反映していることを確認しなければなりません。これには、あらゆる支払請求が含まれます。あらゆる支払い請求や払い戻し請求は、サプライヤーまたはトムソン・ロイターのために実施された業務および／またはこの代理として負担された費用もしくは経費を詳述する、承認済み領収書、請求書、またはその他の適切な書面によって裏付けられなければなりません。
- サプライヤーは、トムソン・ロイターのために、またはトムソン・ロイターから提供された資金を使用して行われたすべての支払い（あらゆる贈答品、食事、接待、その他の有価物を含むがこれらに限定されない）について、書面による帳簿を維持しなければなりません。サプライヤーは、要求された場合、この帳簿の写しをトムソン・ロイターに提出しなければなりません。
- サプライヤーは、労働者がこれらの要求事項を理解・遵守するよう、労働者を選別し、巻き込み、監視しなければなりません。
- サプライヤーは、適用される贈収賄防止および腐敗防止関連のあらゆる法令および規制ガイダンスを確実に遵守するため、適切かつ定期的な教育およびガイダンスを提供しなければなりません
 -

9. 環境サステナビリティ

- サプライヤーは、SBTi（Science Based Targets Initiative、科学に基づく目標設定イニシアチブ）によって特定された目標を含む、国際的に認知された気候科学に沿った目標を設定した環境サステナビリティプログラムを導入（または2025年末までに導入）していかなければなりません。
- サプライヤーは、適用される環境関連法令および規制を遵守するように操業を行わなければなりません。これには、大気、水、固体廃棄物、有害廃棄物、電子廃棄物、エネルギー効率／カーボンフットプリントに関連するものが含まれますが、これらに限定されるものではありません。サプライヤーは、地域社会の人々の健康や環境への悪影響を緩和しなければなりません。

10. データプライバシーとセキュリティ

- サプライヤーは、トムソン・ロイターのデータを、適用される契約条件およびデータ保護に関する法令および規則に従って、安全に取り扱わなければなりません。
- サプライヤーは、データの機密性、完全性、および可用性を保護するため、適切な技術的・組織的対策をすべて導入しなければなりません。
- サプライヤーは、データ侵害その他のセキュリティインシデントに対応する手順を確立し、トムソン・ロイターの情報に影響を与えるデータ侵害またはインシデントが発生した場合、または発生した可能性がある場合、トムソン・ロイターに速やかに通知しなければなりません。

11. 遵守、問い合わせ、懸念事項の報告の確保

- サプライヤーは、要求された場合、本規範の遵守を裏付ける関連情報およびデータをトムソン・ロイターに提供しなければなりません。
- 上記の報告に適用される現地の法令およびその他の法的制限に従って、サプライヤーは、本規範の違反に気付いた場合、トムソン・ロイターに速やかに報告することが期待されます。
- サプライヤーまたはその労働者は、本規範に関する問い合わせや違反の報告のために、トムソン・ロイターのビジネス行動規範・倫理ホットラインを利用することができます。オンラインでの連絡は<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/42584/index.html>、電話の場合は、米国またはカナダからは+1.877.373.8837、それ以外の場所からは<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/42584/index.html> で「File a Report by Phone」を選択してください。
- サプライヤーは、本サプライチェーン倫理規範の遵守を確認するため、定期的に評価される可能性があります。
サプライヤーは、トムソン・ロイターの評価プロセスに協力し、必要な情報を提供し、非遵守が指摘された場合は是正措置を講じなければなりません。
- 守秘義務は、適切な評価を実施する必要性と矛盾しない範囲で、可能な限り維持されます。
- サプライヤーは、誠意をもって行動し本規範に違反していると合理的に判断して報告した労働者に対して、報復を行ってはなりません。