

Kodeks Etyczny W Łańcuchu Dostaw

Właściciel polityki:	Spencer Caldwell, Szef Usług
Osoba zatwierdzająca:	Spencer Caldwell, Szef Usług
Osoba kontaktowa ds. polityki:	Mike Muilenburg, Wiceprezes zarządzania dostawcami i umowami
Data wydania:	21 kwietnia 2025
Ostatnia aktualizacja:	21 kwietnia 2025
Klasyfikacja:	Publiczny

A. WSTĘP

Na każdym kroku Thomson Reuters (TR) stara się postępować właściwie, prowadząc działalność z uczciwością i należytą rozważą, przestrzegając wielu różnych przepisów, zasad i standardów postępowania, które obowiązują nas wszędzie tam, gdzie jesteśmy obecni. Zależy nam także na rozwijaniu silnych relacji biznesowych z Dostawcami o najwyższej jakości, którzy zobowiązali się do działania zgodnie ze standardami etycznymi równoważnymi z naszymi, dzięki czemu ich praktyki biznesowe będą zgodne z potrzebami i oczekiwaniami klientów, inwestorów i społeczności globalnej, której służy Thomson Reuters.

W Thomson Reuters wierzymy, że angażując się w dyskusje na temat zrównoważonego rozwoju i wdrażając kontrole środowiskowe w naszym łańcuchu dostaw, zainspirujemy naszych klientów, inwestorów i społeczność do promowania wydajnych i zrównoważonych praktyk oraz do wyznaczania celów zgodnych z wiedzą naukową w dziedzinie zmian klimatu.

Wartości etyczne Thomson Reuters i sposób, w jaki prowadzimy działalność, znajdują odzwierciedlenie w Kodeksie postępowania i etyki biznesowej Thomson Reuters, który ma zastosowanie do wszystkich członków zarządu, dyrektorów, pracowników stałych i tymczasowych Thomson Reuters.

Kodeks etyczny w łańcuchu dostaw Thomson Reuters ma zastosowanie w szczególności do naszych Dostawców (zwanych również „Partnerami biznesowymi”) na całym świecie i ma na celu zachęcanie do wprowadzania porównywalnych standardów postępowania, motywując w ten sposób do zaangażowania w poprawę etyki w naszym łańcuchu dostaw.

B. WYMAGANIA WOBEC DOSTAWCÓW

Dostawca Thomson Reuters ma obowiązek przestrzegać postanowień niniejszego Kodeksu.

C. DEFINICJE

W niniejszym Kodeksie:

- „Dostawca” lub „Partner biznesowy” oznacza każdą spółkę kapitałową, spółkę osobową lub osobę fizyczną dostarczającą towary i/lub usługi do jednego lub większej liczby członków grupy Thomson Reuters.
- „Pracownik” oznacza każdą osobę fizyczną, którą Dostawca zatrudnia, najmuje lub w inny sposób wykorzystuje do prowadzenia swojej działalności.

D. ZAKRES

Warunki niniejszego Kodeksu mają zastosowanie w równym stopniu (i) do każdej spółki stowarzyszonej Dostawcy oraz (ii) do każdego agenta lub podwykonawcy Dostawcy w zakresie, w jakim taki agent lub podwykonawca świadczy usługi na rzecz Dostawcy lub jego spółki stowarzyszonej.

W związku z tym termin „Pracownik” może również obejmować każdą osobę zatrudnioną, najętą lub zaangażowaną w inny sposób przez spółki stowarzyszone z Dostawcą lub przez podwykonawców lub agentów Dostawcy lub jego spółek stowarzyszonych.

E. OBOWIĄZKI

1. Zakaz pracy przymusowej

- Praca musi być świadczona dobrowolnie, a Pracownicy nie mogą być zmuszani do pracy przymusowej, pracy półniewolniczej dla odpracowania długu ani niedobrowolnych prac więziennych. Dostawca nie może wykorzystywać, uczestniczyć ani czerpać korzyści z jakiejkolwiek formy handlu ludźmi.
- Dostawca nie może wymagać ani żądać od Pracowników, by płacili mu lub jego agentom opłaty rekrutacyjne ani inne. Dostawca nie może żądać od Pracowników, by składali u niego „depozyty” ani by przekazywali mu swoje dokumenty tożsamości (np. paszporty lub prawa

jazdy) oraz Dostawca nie może odmówić dostępu do takich dokumentów tożsamości. Pracownicy muszą mieć wyraźną swobodę zakończenia stosunku pracy lub jakiegokolwiek inne formy współpracy z Dostawcą w dowolnym momencie bez obawy przed odwetem lub negatywnymi konsekwencjami, z zachowaniem rozsądnego okresu wypowiedzenia.

- Wszystkie zadania muszą być wykonywane w ramach prawnie uznanego stosunku pracy lub niezależnego wykonawcy zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi wymogami prawa i odpowiednimi przepisami.
- Dostawca ma obowiązek zakazać stosowania praktyk wprowadzających w błąd lub oszukańczych podczas procesu rekrutacji lub zatrudnienia.
- Pracownicy muszą mieć prawo do otrzymywania niezbędnych informacji o zatrudnieniu w formacie i języku łatwo zrozumiałym i dostępnym. Informacje te obejmują podstawowe szczegóły dotyczące ich zatrudnienia, takie jak wynagrodzenie, świadczenia, miejsce pracy, warunki życia, zakwaterowanie, powiązane koszty (w stosownych przypadkach), dodatkowe opłaty ponoszone przez Pracowników oraz wszelkie potencjalne zagrożenia związane z pracą.
- Pracodawca, pośrednik rekrutacyjny ani subagent w żadnym wypadku nie mogą pobierać od Pracowników opłat rekrutacyjnych ani innych podobnych opłat. Jeżeli okaże się, że takie opłaty zostały pobrane od Pracowników, Dostawca będzie zobowiązany do ich zwrotu.

2. Zakaz pracy dzieci

- Dostawca nie może czerpać korzyści z pracy dzieci. Termin „dziecko” oznacza każdą osobę, która (a) nie ukończyła 15 lat lub (b) nie osiągnęła minimalnego wieku zatrudnienia w danym kraju, stanie lub lokalnej jurysdykcji, w zależności od tego, która z tych wartości jest wyższa.
- Pracownikom w wieku poniżej 18 lat nie wolno wykonywać pracy, która może zagrozić ich zdrowiu lub bezpieczeństwu, w tym pracy na nocną zmianę lub w niebezpiecznych warunkach.

3. Wolność zrzeszania się i prawo do negocjacji dotyczących układu zbiorowego

- Pracownicy muszą mieć możliwość swobodnego zrzeszania się, tworzenia i przystępowania do wybranych przez siebie organizacji (lub powstrzymywania się od przystępowania do nich), a także prowadzenia negocjacji dotyczących układu zbiorowego bez ingerencji, dyskryminacji, odwetu i dręczenia.
- Jeżeli prawo do wolności zrzeszania się i negocjacji dotyczących układu zbiorowego jest ograniczone przez prawo, Dostawca musi zapewnić zastępcze środki umożliwiające niezależne i swobodne zrzeszanie się oraz negocjacje dotyczące układu zbiorowego.
- Dostawca nie może dyskryminować Pracowników uczestniczących w negocjacjach dotyczących układu zbiorowego lub środkach zastępczych i musi zadbać o to, aby takim Pracownikom nie utrudniano wykonywania obowiązków służbowych ani dostępu do miejsca pracy.

4. Bezpieczeństwo i higiena pracy

- Pracownikom należy zapewnić bezpieczne i zdrowe środowisko pracy.
- Wszystkim Pracownikom, w tym nowym lub przeniesionym na inne stanowisko, należy zapewnić regularne i udokumentowane szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.
- Dostawca musi przestrzegać wszelkich obowiązujących wymogów prawa i odpowiednich przepisów dotyczących warunków pracy.
- Zdrowie i bezpieczeństwo Pracowników muszą być priorytetem we wszystkich istotnych aspektach działalności biznesowej.
- Dostawca musi wprowadzić odpowiednie zasady, standardy, procedury, środki awaryjne i systemy zarządzania, aby zapobiegać chorobom zawodowym i wypadkom przy pracy oraz zapewniać swoim Pracownikom bezpieczne i higieniczne miejsce pracy.

5. Wynagrodzenie i świadczenia

- Wynagrodzenia i świadczenia wypłacane Pracownikom muszą być zgodne z obowiązującymi wymogami prawa i odpowiednimi przepisami, w tym dotyczącymi płacy minimalnej, godzin nadliczbowych i obowiązkowych świadczeń, zgodnie ze standardami Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP). Pracownicy muszą otrzymywać pełne i terminowe wynagrodzenie.
- Dostawca nie może zmuszać Pracowników do wykonywania pracy bez wynagrodzenia.
- Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać 60 godzin z wyjątkiem sytuacji awaryjnych lub nietypowych.
- Wszyscy Pracownicy muszą otrzymać pisemną i zrozumiałą informację o warunkach zatrudnienia w zakresie wynagrodzeń i świadczeń przed przystąpieniem do pracy oraz o składnikach wynagrodzenia za dany okres rozliczeniowy przy każdej wypłacie.
- Dostawca może zastosować potrącenie od wynagrodzenia w ramach środka dyscyplinarnego wyłącznie, jeśli jest to dozwolone przez obowiązujące prawo, a Pracownik udzieli na to wyraźnej zgody (np. w ramach umowy o pracę lub umowy o przestrzeganiu zasad Dostawcy).
- Dostawca ma obowiązek prowadzić dokumentację dotyczącą godzin pracy i wynagrodzeń Pracowników zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami oraz udostępniać taką dokumentację na żądanie Thomson Reuters.

6. Zakaz dyskryminacji

- Dostawca zobowiązuje się zapobiegać przypadkom dręczenia i bezprawnej dyskryminacji Pracowników. Dostawcy nie wolno dopuszczać się dyskryminacji ze względu na rasę, kolor skóry, religię, wiek, płeć biologiczną, płeć kulturową, ciążę, stan cywilny, orientację seksualną, tożsamość i ekspresję płciową, kraj pochodzenia, obywatelstwo, niepełnosprawność, status kombatantha lub inne cechy chronione przez obowiązujące prawo podczas zatrudniania lub innych praktyk związanych z wykonywaniem pracy, takich jak wynagrodzenie, dostęp do szkoleń, awanse, rozwiązanie umowy o pracę lub przejście na emeryturę.

- Dostawca musi zapewnić Pracownikom swobodę poruszania się, a ochrona nie może stosować wobec nich monitoringu.
- Procedury składania skarg stosowane przez Dostawcę muszą być dostępne dla wszystkich Pracowników, właściwe pod względem kulturowym i – w stosownych przypadkach – muszą obejmować możliwość anonimowego zgłaszania skarg. Pracownicy i/lub ich przedstawiciele muszą mieć możliwość otwartego komunikowania się oraz dzielenia z kierownictwem pomysłami i obawami dotyczącymi warunków pracy i praktyk zarządzania bez obawy przed dyskryminacją, odwetem, zastraszaniem lub dręczeniem. Dostawca ma obowiązek okresowo przekazywać Pracownikom informacje i organizować szkolenia dotyczące wszystkich procedur składania skarg.

7. Zakaz surowego lub niehumanitarnego traktowania

- Dostawcy nie wolno stosować jakichkolwiek form przemocy fizycznej lub dyscyplinowania, groźb związanych z krzywdą fizyczną, molestowania seksualnego lub wszelkich innych form dręczenia, a także obelg słownych lub innych środków zastraszania.

8. Przeciwdziałanie łapówkarstwu i korupcji

- Dostawca musi przestrzegać wszelkich obowiązujących wymogów prawa i odpowiednich przepisów antykorupcyjnych, w tym między innymi amerykańskiej ustawy o zagranicznych praktykach korupcyjnych i brytyjskiej ustawy o łapówkarstwie.
- Dostawca nie może przyjmować, oferować, obiecywać, przekazywać, zezwalać na ani upoważniać do wręczania:
 - łapówek, drobnych gratyfikacji, tajnych prowizji lub nielegalnych datków na cele polityczne;
 - pieniędzy, towarów, usług, rozrywki, zatrudnienia, umów lub innych wartościowych przedmiotów w celu pozyskania lub utrzymania niewłaściwej korzyści; lub
 - jakichkolwiek innych niezgodnych z prawem lub niewłaściwych płatności lub korzyści.
- Dostawca musi zadbać o to, aby jego dokumentacja biznesowa, w tym wszelkie wnioski o płatność, w pełni i dokładnie odzwierciedlała transakcje, wydatki i/lub wykonane usługi. Wszelkie płatności lub wnioski o zwrot kosztów muszą być poparte pisemnymi rachunkami lub fakturami wystawionymi przez osobę upoważnioną lub innymi odpowiednimi dokumentami zawierającymi szczegóły poniesionych wydatków lub kosztów i/lub pracy wykonanej w imieniu Dostawcy lub Thomson Reuters.
- Dostawca ma obowiązek prowadzić pisemny rejestr wszelkich płatności (w tym między innymi wszelkich prezentów, posiłków, rozrywek i innych wartościowych przedmiotów) dokonanych w imieniu Thomson Reuters lub ze środków przekazanych przez Thomson Reuters. Dostawca dostarczy kopię tego sprawozdania na żądanie Thomson Reuters.

- Dostawca ma obowiązek sprawdzać, angażować i monitorować Pracowników, aby upewnić się, że rozumieją i przestrzegają tych wymagań.
- Aby mieć pewność, że Pracownicy przestrzegają wszystkich obowiązujących wymogów prawa i odpowiednich przepisów dotyczących przeciwdziałania przekupstwu i korupcji, Dostawca musi organizować odpowiednie i regularne szkolenia oraz przekazywać wytyczne.

9. Ochrona środowiska bazująca na idei zrównoważonego rozwoju

- Dostawca wdrożył (lub wdroży do końca 2025 r.) program ochrony środowiska bazujący na idei zrównoważonego rozwoju z celami zgodnymi z uznanymi na arenie międzynarodowej naukami o zmianach klimatu, w tym celami określonymi w ramach inicjatywy Science Based Targets Initiative.
- Dostawca musi działać w sposób zgodny z obowiązującymi wymogami prawa i odpowiednimi przepisami dotyczącymi ochrony środowiska, w tym między innymi dotyczącymi powietrza, wody, odpadów stałych, odpadów niebezpiecznych, odpadów elektronicznych oraz efektywności energetycznej/śladu węglowego. Dostawca musi łagodzić niekorzystny wpływ na zdrowie społeczności lokalnych i środowisko.

10. Prywatność i bezpieczeństwo danych

- Dostawca musi przetwarzać dane Thomson Reuters w sposób bezpieczny i zgodny z obowiązującymi warunkami umowy oraz wymogami prawa i odpowiednimi przepisami dotyczącymi ochrony danych.
- Dostawca musi wdrożyć wszystkie odpowiednie środki techniczne i organizacyjne w celu ochrony poufności, integralności i dostępności danych.
- Dostawca musi ustanowić procedury reagowania na naruszenia danych i inne zdarzenia związane z bezpieczeństwem oraz niezwłocznie powiadomić Thomson Reuters, jeśli wystąpią lub mogły wystąpić jakiegokolwiek tego typu naruszenia lub zdarzenia mające wpływ na informacje Thomson Reuters.

11. Zapewnianie zgodności, pytania i zgłaszanie wątpliwości

- Na żądanie Thomson Reuters Dostawca przekaże odpowiednie informacje i dane potwierdzające przestrzeganie niniejszego Kodeksu.
- Z zastrzeżeniem lokalnych przepisów i wszelkich ograniczeń prawnych mających zastosowanie do takiego zgłaszania Dostawca powinien niezwłocznie zgłosić Thomson Reuters wszelkie naruszenia niniejszego Kodeksu, o których się dowie.
- Dostawca lub każdy z jego Pracowników może zgłaszać naruszenia lub zadawać pytania dotyczące niniejszego Kodeksu, kontaktując się z Infolinią ds. postępowania i etyki Thomson Reuters pod adresem <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/42584/index.html> lub dzwoniąc pod numer: +1.877.373.8837 w USA lub Kanadzie (aby zadzwonić na infolinię poza

USA lub Kanadą, należy wejść na stronę

<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/42584/index.html> i wybrać opcję „Wyślij zgłoszenie przez telefon”).

- Dostawca może podlegać okresowym ocenom dotyczącym przestrzegania przez niego Kodeksu etycznego w łańcuchu dostaw.

Dostawca musi współpracować z Thomson Reuters w procesie oceny, dostarczać niezbędne informacje i podejmować działania korygujące w celu usunięcia stwierdzonych niezgodności.

- Poufność zostanie zachowana w najszerszym możliwym zakresie, zgodnie z potrzebą przeprowadzenia odpowiedniego przeglądu.
- Dostawca nie może podejmować działań odwetowych wobec swoich Pracowników, którzy działając w dobrej wierze, zgłaszają naruszenie niniejszego Kodeksu.