

KODEKS ETYCZNY W ŁAŃCUCHU DOSTAW

INFORMACJE WSTĘPNE

W Thomson Reuters na każdym kroku staramy się podejmować właściwe wybory, prowadząc naszą działalność biznesową w sposób uczciwy i oparty na wyważonej ocenie sytuacji, przestrzegając jednocześnie obowiązujących przepisów, zasad i standardów postępowania obowiązujących w krajach, w których prowadzimy naszą działalność. Dążymy również do nawiązywania silnych relacji biznesowych z najlepszymi Dostawcami, którzy przyjęli standardy etyczne równoważne z naszymi, w tym poprzez opracowanie praktyk biznesowych, które są zgodne z potrzebami i oczekiwaniami naszych klientów, inwestorów oraz globalnego społeczeństwa, któremu służymy.

W Thomson Reuters wierzymy, że poprzez udział w dyskusjach na temat zrównoważonego rozwoju oraz wdrażanie kontroli środowiskowych w naszym łańcuchu dostaw będziemy w stanie zainspirować naszych klientów, inwestorów i społeczeństwo do wspierania skutecznych, zrównoważonych praktyk, jak również dążenia do celów zgodnych z założeniami badań zajmujących się zmianami klimatu.

Firma Thomson Reuters jest zaangażowana w zapewnianie możliwości rozwoju różnorodnym przedsiębiorstwom, działającym w sposób zrównoważony, poprzez aktywne angażowanie dostawców, którzy pomagają nam wyjść naprzeciw zróżnicowanym potrzebom globalnego rynku, jednocześnie promując praktyki z zakresu integracji finansowej, które mają przynieść korzyść grupom mniejszościowym.

Wartości etyczne Thomson Reuters i wynikające z nich podejście biznesowe znajdują odzwierciedlenie w [Kodeksie postępowania zawodowego i etyki Thomson Reuters](#), który odnosi się do wszystkich członków zarządu, rady nadzorczej i pracowników Thomson Reuters.

[Kodeks etyczny w łańcuchu dostaw Thomson Reuters](#), obowiązujący naszych Dostawców (czyli „Partnerów biznesowych”) na całym świecie, ma służyć stosowaniu porównywalnych standardów postępowania, a tym samym wzmocnieniu zaangażowania w zakresie wprowadzania ulepszeń pod względem etyki w obrębie naszego łańcucha dostaw.

WYMOGI WOBEC DOSTAWCÓW

Dostawcy Thomson Reuters zobowiązani są do przestrzegania postanowień niniejszego Kodeksu.

DEFINICJE

W niniejszym Kodeksie:

- Terminy „**Dostawca**” lub „**Partner biznesowy**” oznaczają spółkę kapitałową, spółkę osobową lub osobę fizyczną dostarczającą towary lub usługi jednemu lub większej liczbie podmiotów wchodzących w skład grupy spółek Thomson Reuters.
- Termin „**Pracownik**” oznacza osobę zatrudnianą, najmowaną lub angażowaną przez Dostawcę lub w inny sposób współpracującą z Dostawcą w procesie prowadzenia działalności gospodarczej.

ZAKRES

Postanowienia niniejszego Kodeksu obowiązują w równym stopniu (i) wszystkie spółki stowarzyszone Dostawcy oraz (ii) wszystkich agentów i podwykonawców Dostawcy w zakresie, w jakim agent lub podwykonawca świadczy usługi dla Dostawcy lub spółki stowarzyszonej Dostawcy.

Termin „Pracownik” może również dotyczyć osób zatrudnionych, najmowanych lub w inny sposób angażowanych przez spółki stowarzyszone Dostawcy lub podwykonawców bądź agentów Dostawcy lub spółek stowarzyszonych Dostawcy.



ZOBOWIĄZANIA

1. Wolność wyboru zatrudnienia

- Pracownicy świadczą pracę w sposób dobrowolny i nie są przymuszani czy zobowiązani do świadczenia pracy ani do wykonywania pracy niewolniczej. Dostawca nie wykorzystuje handlu ludźmi w żadnej formie, nie uczestniczy w nim ani nie czerpie z niego korzyści.
- Pracownicy nie są obowiązani do płacenia Dostawcy czy jego agentom opłat rekrutacyjnych ani żadnych innych opłat. Ponadto Pracownicy nie mają obowiązku wnoszenia „depozytów” ani składania u Dostawcy swoich dokumentów identyfikacyjnych (takich jak paszport lub prawo jazdy), a Dostawca nie może odmówić im dostępu do tych dokumentów identyfikacyjnych. Pracownicy mogą w dowolnym momencie, z odpowiednim wypowiedzeniem, rozwiązać stosunek pracy lub jakkolwiek inny stosunek zatrudnienia z Dostawcą bez żadnych konsekwencji.
- W możliwie najszerszym zakresie Pracownik świadczy pracę w oparciu o uznany stosunek pracy lub jako niezależny wykonawca zgodnie z miejscowymi przepisami prawa i praktykami.

2. Poszanowanie swobody zrzeszania się i prawa do negocjacji zbiorowych

- Pracownicy mają prawo do swobodnego zrzeszania się, tworzenia lub dołączania do związków zawodowych bądź rad zakładowych według własnego uznania oraz prowadzenia negocjacji zbiorowych zgodnie z przepisami prawa miejscowego. Mają również prawo do powstrzymania się od tego typu działań.
- Dostawca przestrzega wszelkich obowiązujących przepisów dotyczących działalności związków zawodowych i rad zakładowych oraz ich działalności organizacyjnej.
- Przedstawiciele Pracowników mogą otwarcie dzielić się z kadrą kierowniczą pomysłami i zastrzeżeniami dotyczącymi warunków pracy i praktyk zarządzania bez obaw o dyskryminację, konsekwencje, zastraszanie czy nękanie.
- W sytuacji, gdy wolność zrzeszania się i prawo do prowadzenia negocjacji zbiorowych są ograniczone przepisami obowiązującego prawa, Dostawca zobowiązuje się nie ograniczać innych środków prawnych umożliwiających niezależne i swobodne zrzeszanie się oraz prowadzenie negocjacji.

3. Warunki pracy są bezpieczne, zdrowe i higieniczne

- Pracownikom zapewnia się bezpieczne, zdrowe i higieniczne środowisko pracy, z uwzględnieniem standardów powszechnie obowiązujących w branży oraz wszelkich specyficznych dla danej branży zagrożeń. Podejmowane są odpowiednie działania w celu ochrony Pracowników przed wypadkami i urazami wynikającymi z wykonywanych przez nich obowiązków, związanymi z wykonywaniem tych obowiązków lub występującymi w trakcie wykonywania przez nich pracy poprzez ograniczenie, w racjonalnym możliwym zakresie, przyczyn zagrożeń związanych z miejscem pracy. Tam, gdzie odpowiednia kontrola zagrożeń jest niemożliwa, Pracownikom zapewnia się właściwe środki ochrony osobistej, utrzymane w dobrym stanie. Pracownicy nie są poddawani działaniom dyscyplinarnym za zgłaszanie obaw w zakresie bezpieczeństwa. Dostawca rozpoznaje potencjalne sytuacje i zdarzenia stanowiące zagrożenie, zajmuje się nimi oraz wdraża plany postępowania w sytuacji zagrożenia i procedury reagowania (w tym w szczególności zapewnia właściwe wyposażenie wykrywania pożarów i alarmowania o nich, jak również odpowiednie wyjścia awaryjne).
- Pracowników szkoli się odpowiednio w zakresie BHP. Dostawca umieszcza w swoich obiektach informacje związane z BHP we właściwych wersjach językowych w widocznym miejscu.
- Pracownikom zapewnia się dostęp do czystych toalet i wody pitnej, a w razie potrzeby również do urządzeń sanitarnych do przechowywania żywności.

- Ewentualnie zapewniane lokale mieszkaniowe są czyste i bezpieczne i zaspokajają podstawowe potrzeby Pracowników.
- Dostawcy powierzają odpowiedzialność za zdrowie i bezpieczeństwo Pracowników przedstawicielowi wyższego kierownictwa.
- Od Dostawcy oczekuje się prowadzenia działalności w sposób zgodny z obowiązującymi przepisami i regulacjami z zakresu BHP.

4. Zakaz zatrudniania dzieci

- Dostawca nie wykorzystuje pracy dzieci. Termin „dziecko” oznacza każdą osobę, która nie ukończyła (a) 15 roku życia lub (b) minimalnego wieku zatrudnienia w danym kraju, w zależności od tego, która liczba lat jest większa.
- Pracownicy poniżej 18 roku życia nie wykonują pracy, która może stanowić zagrożenie dla ich zdrowia lub bezpieczeństwa, w tym pracy na nocną zmianę czy w warunkach niebezpiecznych.

5. Wynagrodzenia i świadczenia dodatkowe

- Wynagrodzenia i świadczenia dodatkowe wypłacane Pracownikom spełniają wymogi właściwych przepisów dotyczących wynagrodzeń, w tym przepisów odnoszących się do wynagrodzenia minimalnego, nadgodzin i dodatkowych świadczeń przewidzianych prawem.
- Przed rozpoczęciem zatrudnienia wszyscy Pracownicy otrzymują w zrozumiałej, pisemnej formie informacje o wynagrodzeniu i świadczeniach dodatkowych, a w każdym okresie wypłacania wynagrodzenia – szczegółowe informacje o nim w postaci odcinka płacowego lub innego dokumentu.
- Środki dyscyplinarne w postaci potrącenia z wynagrodzenia są niedozwolone, a potrącenia z wynagrodzenia nieprzewidziane żadnymi przepisami obowiązującego prawa są niedozwolone bez wyraźnej zgody Pracownika.

6. Godziny pracy nie przekraczają obowiązujących standardów

- Godziny pracy nie mogą przekraczać maksymalnej liczby godzin ustalonej przepisami miejscowego prawa. Tydzień pracy powinien wynosić nie więcej niż 60 godzin, wliczając w to nadgodziny, z wyjątkiem sytuacji wyjątkowych lub nietypowych bądź takich, w których Pracownik dobrowolnie postanawia przepracować większą liczbę godzin, nie jest do tego zmuszany, a Dostawca spełnia wymogi właściwych przepisów dotyczących maksymalnej liczby godzin. Pracownicy mają prawo do co najmniej jednego dnia wolnego w ciągu 7-dniowego tygodnia.

7. Zakaz dyskryminacji

- Dostawca zobowiązuje się zapewnić swoim Pracownikom pracę wolną od nękania i bezprawnej dyskryminacji. Dostawca nie dopuszcza się dyskryminacji w zatrudnianiu i praktykach związanych z zatrudnieniem, takich jak wynagrodzenie, dostęp do szkoleń, awanse, wypowiedzenie zatrudnienia lub przejście na emeryturę, ze względu na rasę, kolor skóry, religię, wiek, płeć biologiczną, płeć kulturową, ciążę, stan cywilny, orientację seksualną, tożsamość płciową i ekspresję płciową, kraj pochodzenia, obywatelstwo, niepełnosprawność, kombatantwo lub jakąkolwiek inną cechę chronioną właściwymi przepisami prawa lub regulacjami.

8. Zakaz surowego i niegodnego traktowania

- Surowo zabrania się fizycznego znęcania się i dyscyplinowania, grożenia fizycznym znęcaniem się, molestowania seksualnego lub prześladowania innego rodzaju oraz napaści słownych i innych form zastraszania.



9. Zgodność z przepisami antykorupcyjnymi

- Dostawca przestrzega wszelkich obowiązujących przepisów antykorupcyjnych, w tym w szczególności amerykańskiej Ustawy o zagranicznych praktykach korupcyjnych oraz brytyjskiej Ustawy antykorupcyjnej.
- Dostawca nie przyjmuje, nie oferuje, nie obiecuje, nie wypłaca, nie dopuszcza ani nie zatwierdza:
 - łapówek, drobnych gratyfikacji, ukrytych prowizji ani nielegalnych datków na cele polityczne;
 - gotówki, towarów, usług, rozrywki, zatrudnienia, kontraktów ani innych rzeczy posiadających wartość w celu uzyskania lub utrzymania niewłaściwej przewagi; ani
 - jakichkolwiek innych niedozwolonych lub niewłaściwych płatności lub korzyści.
- Dostawca gwarantuje, że jego dokumentacja biznesowa i wszelkie żądania płatności w pełni i dokładnie odzwierciedlają zrealizowane transakcje, poniesione wydatki lub świadczone usługi. Wszelkie płatności i żądania zwrotu kosztów potwierdza się autoryzowanymi, pisemnymi pokwitowaniami, fakturami lub innymi odpowiednimi dokumentami, które zawierają szczegółowe informacje na temat poniesionych wydatków lub kosztów bądź pracy wykonanej w imieniu Dostawcy lub Thomson Reuters.
- Dostawca prowadzi pisemną ewidencję księgową wszystkich płatności (w tym tych związanych z wszelkimi upominkami, posiłkami, rozrywką lub jakimkolwiek rzeczami wartościowymi) dokonanych w imieniu Thomson Reuters lub z funduszy zapewnionych przez Thomson Reuters. Dostawa zgadza się niezwłocznie udostępnić Thomson Reuters na żądanie kopię tej ewidencji księgowej.
- Dostawca zatrudnia godnych zaufania Pracowników i gwarantuje, że zrozumieli oni powyższe wymagania i zobowiązują się ich przestrzegać.

10. Różnorodność Dostawców oraz zrównoważony rozwój

- Dostawca będzie stosował zróżnicowany łańcuch dostaw; przeszkoli swoich Pracowników w zakresie zrównoważenia łańcucha dostaw; oraz, na żądanie, dostarczy firmie Thomson Reuters kwartalne sprawozdania wskazujące wydatki związane z certyfikowanymi zróżnicowanymi dostawcami – z odpowiednim podziałem na kategorie tam, gdzie jest to stosowne.
- Dostawca wdrożył (lub wdroży przed końcem 2025 roku) program środowiskowego zrównoważonego rozwoju, który określi cele zgodne z uznanymi na arenie międzynarodowej badaniami w zakresie zmian klimatycznych, uwzględniając cele wyznaczone w ramach inicjatywy Science Based Targets Initiative.
- Dostawca działa w sposób zgodny z obowiązującymi przepisami i regulacjami w zakresie środowiska. Zgodność ta uwzględnia, bez ograniczeń, przepisy dotyczące powietrza, wody, odpadów stałych, odpadów niebezpiecznych, odpadów elektronicznych oraz wydajności energetycznej i śladu węglowego.

11. Zapewnienie zgodności, pytania i zgłaszanie problemów

- Na żądanie Dostawca udostępni Thomson Reuters stosowne informacje oraz dane pomocne w zapewnieniu zgodności z niniejszym Kodeksem.
- Z zastrzeżeniem miejscowych przepisów i wszelkich ograniczeń prawnych dotyczących takiego zgłaszania, od Dostawcy oczekuje się, że niezwłocznie zgłosi Thomson Reuters wszelkie naruszenia niniejszego Kodeksu, o których się dowie. Dostawca lub którykolwiek z jego Pracowników mogą zgłaszać naruszenia bądź zadawać pytania związane z niniejszym Kodeksem za pośrednictwem telefonu zaufania ds. postępowania zawodowego i etyki Thomson



Reuters, dzwoniąc pod numer: +(1) 877 373 8837 (w przypadku dzwoniących spoza Stanów Zjednoczonych i Kanady należy wybrać krajowy numer dostępu przed cyfrą „1”, która jest międzynarodowym wskaźnikiem telefonicznym przyporządkowanym Stanom Zjednoczonym i Kanadzie) lub on-line pod adresem:

<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/42584/index.html>. Poufność zostanie zachowana w najszerszym możliwym zakresie umożliwiającym przeprowadzenie odpowiedniej analizy. Dostawca potwierdza, że nie podejmie działań odwetowych przeciwko któremukolwiek ze swoich Pracowników, który w dobrej wierze zgłosi fakt stanowiący w jego uzasadnionym przekonaniu naruszenie niniejszego Kodeksu.

