

供应链道德规范

背景

汤森路透始终努力正确行事，在开展业务时奉行诚信原则，运用合理判断，遵守我们从事经营所在国家内适用于我们的诸多不同法律、规则和标准。我们还致力于与所承诺奉行道德标准与我们相当的优质供应商建立牢固的业务关系。

汤森路透的道德价值观，以及由此产生的我们的经营方式都体现在《[汤森路透商业行为与道德规范](#)》中，适用于汤森路透的所有管理人员、董事及员工。多种语言版本的最新《商业行为与道德规范》可通过以下网址查看：<http://ir.thomsonreuters.com/phoenix.zhtml?c=76540&p=irol-govConduct>。

《[汤森路透供应链道德规范](#)》特别适用于我们全球各地的供应商（或“业务合作伙伴”），旨在鼓励与我们相当的行为标准，推动我们整个供应链致力于提高道德水平。多种语言版本的最新《供应链道德规范》可通过以下网址查看：<http://thomsonreuters.com/en/about-us/corporate-responsibility-inclusion/our-markets/supply-chain-ethical-code.html>。

供应商要求

作为汤森路透的供应商，您必须遵守《汤森路透供应链道德规范》中的规定。

定义

在本《规范》中：

- “**供应商**”和“**业务合作伙伴**”系指为汤森路透公司集团内的一个或多个成员供应商品和/或服务的企业、合伙企业或个人。
- “**员工**”系指供应商雇用、聘请、聘用或以其它方式用来开展其业务的个人。

范围

本《规范》中的条款平等适用于 (i) 供应商的任何关联公司，和 (ii) 供应商的任何代理商或分包商，前提是此类代理商或分包商为供应商或其关联公司开展服务。因此，“员工”一词也可能包括供应商的关联公司、供应商或其关联公司的分包商或代理商雇用、聘请或以其它方式聘用的任何个人。

义务

1. 自由选择就业

- 员工自愿工作，不得存在强迫劳工或以工抵债劳工，亦不得利用狱中劳役进行非自愿工作。供应商将不会从事、参与任何形式的人口贩卖或从中获益。
- 供应商或其代理商不得向员工收取招聘费用或其他费用。供应商亦不得向员工收取“押金”或扣留其身份证件（如护照或驾照），供应商亦不得拒绝员工对此等身份证件的使用请求。员工可在合理通知供应商后，可随时自由终止与供应商的雇佣关系或其他劳动关系，供应商不得采取报复行动。
- 必须尽可能以按照当地法律和惯例而建立的经认可的雇佣关系或独立的合同关系为基础开展工作。

2. 尊重结社自由和集体谈判的权利

- 员工有权按照当地法律，根据其自己的选择自由结社、加入或组建工会或劳资协议会，以及进行集体谈判。员工也将有权利不参与此类活动。
- 供应商将遵守与工会和劳资协议会的活动及其组织的活动相关的所有适用法律。
- 员工代表应可以公开交流并分享对工作条件和管理实务的想法和顾虑，而不用担心歧视、报复、威胁或骚扰。
- 自由结社和集体谈判的权利若受法律限制，供应商不得限制其它合法的独立和自由的结社与谈判方式的开展。

3. 工作条件安全、健康且卫生

- 应向员工提供安全、健康且卫生的工作环境，牢记行业普遍知识和任何特殊危险知识。应采取充分措施，预防员工发生由工作导致、与工作相关或在员工执行工作过程中发生的意外事故和伤害，至少应在合理可行的范围内最大限度地减少工作环境中固有的危险因素。如果无法充分控制危险，应向员工提供维护良好的适当的个人防护装备。不得惩罚引起安全问题的员工。供应商将识别并解决潜在的紧急情况 and 事件，并将实施应急计划和相应程序（包括但不限于适当的火灾检测和灭火设备以及充足的疏散设施）。
- 员工应接受适当的健康与安全培训。供应商应以合适的语言在设施中明确张贴健康与安全相关信息。
- 向员工提供清洁的卫生间设施和饮用水，在适当情况下，应提供食品储藏卫生设施。
- 如提供住宿，应确保住宿环境干净、安全，并满足员工的基本需求。
- 供应商将指定一位高级管理代表负责健康与安全工作。
- 供应商的经营方式应符合适用的健康与安全法律法规。

4. 不得使用童工

- 供应商不得使用童工。“童工”一词指任何 (a) 15 周岁以下或 (b) 低于国家最低就业年龄的人，满足其中一条即为童工。
- 18 周岁以下的员工不得从事可能危害健康或安全的工作，包括夜班或在危险条件下工作。

5. 工资和福利

- 员工的工资和福利应符合适用的工资法，包括与最低工资、加班工时和法定福利相关的法律。
- 供应商应以书面形式向所有员工提供易于理解的以下信息：员工入职前，向其说明工资和福利待遇；每次支付工资时，通过工资单或其他文档说明相应工资支付期的工资详情。
- 不允许将扣减工资作为违纪处罚措施，未经有关员工明确同意，亦不允许非适用法律规定的任何工资扣减。

6. 工作时间不过量

- 工作时间不应超过当地法律规定的最长时间。每周工作时间（含加班时间）不得超过 60 小时，以下情况除外：紧急或异常情况；员工未受到任何压力自愿选择工作更长时间且供应商遵守与最长工时相关的适用法律。每周七天员工至少应休息一天。

7. 禁止歧视

- 供应商将致力于建设无骚扰和非法歧视的员工队伍。供应商将不会因种族、肤色、宗教、年龄、性别、怀孕、婚姻状况、性取向、性别认同与表达、国籍、公民身份、残疾、退伍军人身份或受适用法律法规保护的任何其他类别，在如薪酬、培训机会、晋升、解聘或退休方面等的招聘和就业实践中，有任何歧视行为。

8. 禁止任何苛刻或不人道待遇

- 严禁进行身体虐待或体罚，以身体虐待相威胁，进行性骚扰或其它骚扰，口头虐待或其它形式的胁迫。

9. 反贿赂和反腐败

- 供应商应时刻遵守所有适用的反贿赂和反腐败法律，包括但不限于美国《海外反腐败法》(Foreign Corrupt Practices Act) 和英国《反贿赂法》(Bribery Act)。
- 供应商不应接受、提供、承诺、支付、允许或授权：
 - 贿赂、疏通费用、回扣或非法政治捐献；
 - 金钱、货物、服务、娱乐、就业、合同或其它有价物品，以图获得或保留不当优势；或
 - 任何其它非法或不当付款或利益。
- 供应商将确保其业务记录 and 所有付款申请完全准确地反映交易、费用和/或履行的服务。所有付款或报销申请都应有已获批准的书面收据、发票或其他适当文档进行证明，其中需要详细说明代表供应商或汤森路透产生的费用或成本及/或开展的工作。
- 供应商将记录一份书面账目，包含所有代表汤森路透进行的、或由汤森路透提供资金进行的付款（包括任何礼品、膳食、款待或其他任何有价值物品）。供应商同意应汤森路透要求立即提供一份此账目拷贝。
- 供应商将聘用声誉良好的员工，并确保他们理解和遵守这些要求。

10. 供应商的多样性

- 供应商将应要求向汤森路透提供证据，表明其已实施或正在努力实施供应商多样性计划和/或供应商多样性政策。如无此类证据，供应商将提供一份声明，说明其当前有关多样性的立场。

11. 环境

- 供应商将应要求向汤森路透提供证据，表明其已实施或正在努力实施环境计划和/或环境政策。如无此类证据，供应商将提供一份声明，说明其当前有关环境的立场。



- 供应商的经营方式应符合适用的环境法律法规。合规内容将包括但不限于空气、水、固体废物、危险废物、电子废物及能源效率/碳排放量。

12. 确保合规、问题及报告问题

- 供应商将应要求向汤森路透提供相关信息和数据，以支持其遵守本《规范》。
- 依照当地及任何与此类报告相关的法律约束，供应商在得知任何违反本《规范》的行为后，应立即向汤森路透报告。供应商或任何其员工可致电汤森路透商业行为与道德热线，报告违反行为或询问与本《规范》相关问题：+(1) 877. 373. 8837（“1”为拨打美国和加拿大电话的国际代码；美国或加拿大境外的员工请在“1”之前加拨所在国家/地区的接入号码）或访问网站：<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/42584/index.html>。在满足充分审查需要的同时，尽最大可能保守机密。供应商同意不会报复任何出于善意，报告其合理认为是违反本《规范》行为的员工。