

供應鏈道德準則

政策所有者：	斯賓塞·考德威爾， 服務主管
批准人：	斯賓塞·考德威爾， 服務主管
政策聯絡人：	邁克·穆倫堡， 副總裁， 供應商與合同管理
發行日期：	2025年4月21日
最後更新：	2025年4月21日
分類：	公眾

A. 背景

無論何時，湯森路透（TR）都致力於正確行事，本著誠信和良好的判斷力開展業務，同時遵守適用於我們開展業務的眾多不同的法律、規則和行為標準。我們還致力於與高品質的供應商發展穩固的業務關係，這些供應商承諾按照與我們同等的道德標準開展業務，從而使其業務實踐符合湯森路透客戶、投資者以及我們所服務的全球社群的需求和期望。

在湯森路透，我們相信，透過參與永續發展討論和在供應鏈中實施環境檢查，我們將激勵我們的客戶、投資者和社群推廣高效、永續的做法，並制定符合氣候科學的目標。

湯森路透的道德價值觀和我們的經營方式體現在湯森路透商業行為與道德準則中，該準則適用於湯森路透的所有管理人員、董事、員工和臨時工。

湯森路透供應鏈道德準則專門適用於我們在全球的供應商（或「業務合作夥伴」），旨在鼓勵類似的行為標準，從而推動我們透過供應鏈在道德方面進行改進。

B. 供應商要求

湯森路透的供應商必須遵守本準則的規定。

C. 定義

在本準則中：

- 「供應商」或「業務合作夥伴」是指向湯森路透集團公司的一個或多個成員公司提供商品和/或服務的任何公司、合夥企業或個人。
- 「工作人員」是指供應商僱用、雇傭、聘用或以其他方式透過其開展業務的任何個體。

D. 範圍

本準則的條款同樣適用於（一）供應商的任何關聯公司，以及（二）供應商的任何代理或分包商，只要該代理或分包商為供應商或其關聯公司提供服務。

因此，「工作人員」一詞也可能包括供應商的關聯公司或供應商或其關聯公司的分包商或代理所雇傭、僱用或以其他方式聘用的任何個人。

E. 義務

1. 非強迫就業

- 工作必須是自願的，工作人員既不會被強迫工作，也不會束縛於工作，更不會從事非自願監獄勞動。供應商不得使用、參與或受益於任何形式的人口販運。
- 不得要求工作人員向供應商或其代理支付招聘費或其他費用。不得要求工作人員在供應商處存放「押金」或身份證件（如護照或駕照），供應商也不得拒絕對此類身份證件的存取。工作人員必須有明確的自由，在提供合理通知後，可以隨時終止與供應商的雇傭關係或任何其他工作關係，而不必擔心報復或不利後果。
- 所有工作都必須在法律認可的雇傭或獨立承包關係框架內進行，並遵守所有適用的法律法規。
- 供應商必須禁止在招聘或雇傭過程中的誤導或欺詐行為。

- 工作人員必須有權以易於理解和獲取的格式和語言獲得基本的就業資訊。這些資訊包括就業的基本資訊，如工資、福利、工作地點、生活條件、住房安排、相關費用（如適用）、工作人員承擔的額外費用以及任何潛在的工作危險。
- 嚴禁向工作人員收取並支付給僱主、招聘代理或分包代理招聘費或其他類似費用。如果發現這些費用已由工作人員支付，將要求供應商向工作人員償還這些費用。

2. 不僱用童工

- 供應商不得使用童工。「兒童」一詞指任何（a）未滿15歲或（b）未滿該國、州或地方管轄區最低就業年齡的人，以較大年齡為準。18歲以下的工作人員不得從事可能危及其健康或安全的工作，包括夜班或在危險條件下工作。

3. 結社自由和集體談判權

- 必須允許工作人員自由結社，組建和加入（或不加入）自己選擇的組織，並在不受干擾、歧視、報復或騷擾的情況下進行集體談判。
- 當結社自由和集體談判權受到法律限制時，供應商必須提供獨立的自由結社和談判的類似方式。
- 供應商不得歧視參與集體談判或類似方式的工作人員，必須確保這些工作人員在履行工作職責或進入工作場所時不受阻礙。

4. 工作健康與安全

- 必須為工作人員提供安全健康的工作環境。
- 必須為所有工作人員，包括新的工作人員或重新分配的工作人員，定期提供有記錄的健康和安全培訓。
- 供應商必須遵守有關工作條件的所有適用法律和法規。
- 在企業活動的所有重要方面，都必須優先考慮工作人員的健康和安全。
- 供應商必須制定適當的政策、標準、程序、應急措施和管理制度，以預防職業病和工作事故，並為其工作人員提供安全健康的工作場所。

5. 工資和福利

- 支付給工作人員的工資和福利必須符合適用的法律法規，包括與最低工資、加班時間和法定福利相關的法律法規，並且符合國際勞工組織（ILO）的標準。必須及時足額向工作人員進行支付。
- 供應商不得強迫工作人員從事無償工作。
- 每周工作時間不得超過60小時，包括加班時間，緊急情況或異常情況除外。
- 在所有工作人員入職前，必須向他們提供易於理解的有關工資和福利方面的就業條件的書面資訊，並在每次向其支付時向他們提供有關支付期的工資詳情。

- 只有在適用法律允許且工作人員明確表示同意（例如，透過僱傭合同或遵守供應商政策的協定）的情況下，供應商才可作為紀律措施扣除工資。
- 供應商必須根據適用法律或法規保存有關員工工時和薪資的記錄，並應要求向湯森路透提供此類記錄。

6. 無歧視

- 供應商必須承諾其員工不受騷擾和非法歧視。供應商不得因種族、膚色、宗教、年齡、性別、懷孕、婚姻狀況、性取向、性別認同和性別表達、國籍、公民身份、殘疾、退伍軍人身份或任何其他受適用法律或法規保護的分類，在僱用或其他僱傭行為（如薪酬、培訓機會、晉升、合同終止或退休）中存在歧視。
- 必須保證工作人員的行動自由，不得受到保安人員的監視。
- 所提供的申訴程序必須便於所有工作人員使用，在文化上適當，並包括酌情匿名報告的選項。工作人員和/或其代表必須能夠與管理層就工作條件和管理做法進行公開交流並分享想法和關切，而不必擔心歧視、報復、恐嚇或騷擾。供應商必須定期向工作人員提供有關所有申訴程序的信息和培訓。

7. 無惡劣或不人道待遇

- 供應商必須嚴格禁止一切形式的身體虐待或體罰、使用與身體傷害、性騷擾或任何其他類型騷擾有關的威脅、言語虐待或任何其他恐嚇手段。

8. 反賄賂和反腐敗

- 供應商必須遵守所有適用的反賄賂和反腐敗法律法規，包括但不限於美國海外反腐敗法和英國反賄賂法。
- 供應商不得接受、提供、承諾、支付、允許或授權：
 - 賄賂、好處費、回扣或非法政治獻金；
 - 金錢、商品、服務、娛樂、就業、合同或其他有價物品，以獲取或保留不當利益；或
 - 任何其他非法或不當付款或利益。
- 供應商必須確保其業務記錄（包括所有付款申請）全面準確地反映交易、支出和/或提供的服務。所有付款或報銷申請必須有經授權的書面收據、發票或其他適當文件證明，詳細說明所發生的費用或成本和/或代表供應商或湯森路透完成的工作。
- 供應商必須對代表湯森路透或使用湯森路透提供的資金進行的所有支付（包括但不限於任何禮品、餐點、娛樂或其他任何有價值的活動）進行書面記錄。供應商將應要求向湯森路透提供此帳目的副本。
- 供應商必須篩選、聘用和監督工作人員，確保他們瞭解並遵守這些要求。
- 供應商必須提供適當的定期培訓和指導，以確保遵守所有適用的反賄賂和反腐敗法律及監管指南。

9. 環境可持續性

- 供應商必須已實施（或將在2025年底前實施）環境可持續發展計劃，該計劃設定的目標應符合國際公認的氣候科學，包括「科學基礎減量目標倡議（Science Based Targets Initiative）」所確定的目標。
- 供應商的運營方式必須符合適用的環境法律法規，包括但不限於與空氣、水、固體廢物、有害廢物、電子廢物和能效/碳足跡相關的法律法規。供應商必須減輕對當地社群人類健康和環境的不利影響。

10. 資料隱私權與安全

- 供應商必須根據適用的合同條款和資料保護法律法規安全地處理湯森路透的資料。
- 供應商必須實施所有適當的技術和組織措施，以保障資料的保密性、完整性和可用性。
- 供應商必須建立應對資料洩露和其他安全事件的程序，並在發生或可能發生影響湯森路透資訊的任何此類資料洩露或事件時及時通知湯森路透。

11. 確保合規、問題和報告關切事項

- 應要求，供應商應向湯森路透提供相關資訊和資料，以支援對本準則的遵守。
- 在遵守適用於此類報告的當地法律和任何法律限制的前提下，供應商應及時向湯森路透報告其所知悉的任何違反本準則的行為。
- 供應商或其任何工作人員可透過在
<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/42584/index.html>聯繫湯森路透商業行為和道德專線或致電以下電話號碼，報告違反本準則的行為或詢問有關本準則的問題：美國或加拿大，+1.877.373.8837（在美國或加拿大以外撥打專線，請造訪
<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/42584/index.html>並選擇「透過電話提交報告」）。
- 可能會對供應商進行定期評估，以評價其對供應鏈道德準則的遵守情況。
供應商必須就湯森路透的評估流程進行配合，提供必要的資訊，並採取糾正措施以解決已查明的不合規問題。
- 將根據進行充分審查的需要，盡最大可能保密。
- 供應商不得對本著誠意行事，報告其合理認為違反本準則行為的任何工作人員進行報復。

