

# หลักจริยธรรมสำหรับห่วงโซ่อุปทาน

เจ้าของเอกสาร:	Global Head of Services
อนุมัติโดย:	Rachel Stone, Ad-Interim of the Ad-Interim Co-Head Global Services
ผู้ติดต่อเกี่ยวกับเอกสาร:	Mike Muilenburg, Sr. Director, Supplier & Contract Management
วันที่ออก:	1 ตุลาคม 2023
อัปเดตครั้งล่าสุด:	1 ตุลาคม 2023
รอบการทบทวน:	ทุกปี
การจัดหมวดหมู่:	สาธารณะ

## ประวัติการทบทวน

วันที่	เวอร์ชัน	ชื่อบุคคลที่ทำการเปลี่ยนแปลง	คำอธิบายของการเปลี่ยนแปลง
สิงหาคม 2023	1.0	Mike Muilenburg, Sanbir Keer, Elizabeth Betzler, Cristina Gillette, Ken Corbett, John Bryan, Gilberto Solis	แก้ไขเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานอุตสาหกรรมและกรอบการทำงานด้านความเสี่ยงระดับองค์กรของ Thomson Reuters

## สารบัญ

ประวัติการทบทวน .....	2
<b>A. ความเป็นมา .....</b>	<b>4</b>
<b>B. ข้อกำหนดของซัพพลายเออร์ .....</b>	<b>4</b>
<b>C. คำจำกัดความ.....</b>	<b>4</b>
<b>D. ขอบเขต .....</b>	<b>4</b>
<b>E. หน้าที่ต่างๆ .....</b>	<b>4</b>
1. ไม่มีการจ้างงานโดยการบังคับ .....	4
2. ไม่มีการใช้แรงงานเด็ก .....	5
3. เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิที่จะเจรจาต่อรองร่วมกัน.....	5
4. สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน .....	5
5. ค่าจ้างและผลประโยชน์ .....	5
6. ไม่มีการเลือกปฏิบัติ .....	6
7. ไม่อนุญาตให้มีการปฏิบัติที่รุนแรงหรือไรมนุษยธรรม.....	6
8. การต่อต้านการติดสินบนและการต่อต้านการทุจริต.....	6
9. ความหลากหลาย และยอมรับความแตกต่าง.....	7
10. ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม.....	7
11. ความหลากหลายของห่วงโซ่อุปทาน.....	7
12. ความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูล .....	7
13. การรับรองการปฏิบัติตาม ค าถามและการรายงานข้อกังวล .....	7

## A. ความเป็นมา

ในทุกย่างก้าว Thomson Reuters พยายามทำในสิ่งที่ถูกต้อง ดำเนินธุรกิจของเราอย่างซื่อสัตย์และด้วยวิจาร์ณญาณที่ดีในขณะที่ปฏิบัติตามกฎหมาย และมาตรฐานด้านการปฏิบัติต่างๆ มากมายที่นำมาใช้กับเราในประเทศที่เราดำเนินธุรกิจ เรายังมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาความสัมพันธ์ทางธุรกิจที่แข็งแกร่งกับซัพพลายเออร์คุณภาพสูงที่มีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการภายใต้มาตรฐานทางจริยธรรมที่เทียบเท่ากับของเราเอง เพื่อให้การดำเนินธุรกิจของซัพพลายเออร์สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของลูกค้า ของ Thomson Reuters นักลงทุน และชุมชนทั่วโลกที่เราให้บริการ

Thomson Reuters เชื่อว่าด้วยการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเรื่องความยั่งยืนและการดำเนินการตรวจสอบสิ่งแวดล้อมในห่วงโซ่อุปทานของเราเป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้กับลูกค้า นักลงทุน และชุมชนของเราในการส่งเสริมแนวทางปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน และกำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องกับวิทยาศาสตร์ด้านภูมิอากาศ

Thomson Reuters มุ่งมั่นที่จะมอบโอกาสให้ธุรกิจที่หลากหลายและยั่งยืนประสบความสำเร็จโดยการให้ซัพพลายเออร์มีส่วนร่วมอย่างจริงจังซึ่งจะช่วยให้เราตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของตลาดโลกได้ และโดยการส่งเสริมแนวทางปฏิบัติด้านการเงินที่ครอบคลุมเพื่อประโยชน์ของคนกลุ่มน้อย

ค่านิยมทางจริยธรรมของ Thomson Reuters และวิธีการที่เราดำเนินธุรกิจสะท้อนให้เห็นในข้อปฏิบัติและจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของ Thomson Reuters ซึ่งจะบังคับใช้กับเจ้าหน้าที่ ั

กรรมการและพนักงานทุกคนของ Thomson Reuters

หลักจริยธรรมสำหรับห่วงโซ่อุปทานของ Thomson Reuters ใช้บังคับกับซัพพลายเออร์ (หรือ "คู่ค้าทางธุรกิจ") ของเราทั่วโลกโดยเฉพาะและพยายามส่งเสริมให้มีพฤติกรรมที่เทียบเคียงกันซึ่งจะผลักดันให้เกิดความมุ่งมั่นในการปรับปรุงจริยธรรมด้วยห่วงโซ่อุปทานของเรา

## B. ข้อกำหนดของซัพพลายเออร์

ในฐานะซัพพลายเออร์ของ Thomson Reuters ท่านจะต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติของหลักจริยธรรมนี้

## C. คำจำกัดความ

ในหลักจริยธรรมนี้:

- "ซัพพลายเออร์" ั หรือ "คู่ค้าทางธุรกิจ" หมายถึง บริษัท
- ห้จ้างส่วนหรือบุคคลที่จัดหาสินค้าและ/หรือบริการให้กับสมาชิกของกลุ่มบริษัท Thomson Reuters ตั้งแต่หนึ่งรายขึ้นไป
- "พนักงาน" หมายถึงบุคคลใดๆ ที่ซัพพลายเออร์จ้างงาน ว่าจ้าง จัดจ้าง หรือใช้ในลักษณะอื่นใดเพื่อดำเนินธุรกิจของตน

## D. ขอบเขต

ข้อกำหนดของหลักจริยธรรมนี้นำมาใช้อย่างเท่าเทียมกัน (1) กับบริษัทในเครือใดๆ

ของซัพพลายเออร์และ (2) กับตัวแทนหรือผู้รับจ้างช่วงใดๆ ของซัพพลายเออร์จนถึงขอบเขตที่ตัวแทนหรือผู้รับจ้างช่วงดังกล่าวมอบบริการให้แก่ซัพพลายเออร์หรือบริษัทในเครือของซัพพลายเออร์

ด้วยเหตุนี้คำว่า "พนักงาน" จึงอาจรวมถึงบุคคลใดๆ ที่ได้รับการจ้างงาน ว่าจ้าง หรือจัดจ้างในลักษณะอื่นใดโดยบริษัทในเครือของซัพพลายเออร์ หรือโดยผู้รับจ้างช่วงหรือตัวแทนของซัพพลายเออร์หรือบริษัทในเครือของซัพพลายเออร์

## E. หน้าที่ต่างๆ

### 1. ไม่มีการจ้างงานโดยการบังคับ

- พนักงานทำงานโดยสมัครใจและไม่ได้อยู่บังคับหรือผูกมัดให้ทำงานหรือทำงานโดยไม่สมัครใจในฐานะของแรงงานนักโทษ ซัพพลายเออร์จะไม่ใช้ ไม่มีส่วนร่วมในหรือไม่มีผลประโยชน์จากการค้ามนุษย์ในทุกรูปแบบ
- พนักงานไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าธรรมเนียมในการสรรหาบุคลากรหรือค่าธรรมเนียมอื่นๆ ให้แก่ซัพพลายเออร์หรือตัวแทนของซัพพลายเออร์ นอกจากนี้พนักงานไม่จำเป็นต้องวางเงิน "มัดจำ" หรือให้ออกสารประจำตัวของตน (เช่น

หนังสือเดินทางหรือใบขับขี่) ีไว้กับชีพพลายเออร์ และชีพพลายเออร์ต้องไม่ปฏิเสธการเข้าถึงเอกสารประจำตัวดังกล่าว  
พนักงานมีอิสระที่จะลาออกจากงานหรือยกเลิกความสัมพันธ์ในรูปของการทำงานกับชีพพลายเออร์เมื่อใดก็ได้หลังจากที่ได้แจ้งให้ทราบ  
ล่วงหน้าอย่างสมเหตุสมผลโดยไม่ต้องกลัวว่าจะมีการตอบโต้หรือผลกระทบเชิงลบ

- พนักงานทุกคนจะต้องดำเนินการภายในกรอบการจ้างงานที่ได้รับการยอมรับตามกฎหมายหรือความสัมพันธ์ในฐานะผู้รับเหมาอิสระ โดยปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องทั้งหมด
- ชีพพลายเออร์จะต้องห้ามการใช้แนวทางปฏิบัติที่ทำให้เข้าใจผิดหรือฉ้อโกงในระหว่างกระบวนการสรรหาบุคลากรหรือการจ้างงาน
- พนักงานต้องมีสิทธิได้รับข้อมูลการจ้างงานที่จำเป็นในรูปแบบและภาษาที่เข้าใจง่ายและเข้าถึงได้  
ข้อมูลนี้รวมถึงรายละเอียดพื้นฐานเกี่ยวกับการจ้างงาน เช่น ค่าจ้าง ผลประโยชน์ สถานที่ทำงาน สภาพความเป็นอยู่ การจัดเตรียมที่อยู่อาศัย ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) ค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมที่พนักงานต้องรับผิดชอบ และอันตรายจากการทำงานที่อาจเกิดขึ้น
- ห้ามมิให้เก็บค่าธรรมเนียมการจัดหางานหรือค่าธรรมเนียมอื่นที่คล้ายคลึงกันที่เรียกเก็บจากพนักงานและจ่ายให้กับนายจ้าง ตัวแทนจัดหางาน หรือตัวแทนช่วงโดยเด็ดขาด หากพบว่าพนักงานเป็นผู้ชำระค่าธรรมเนียมดังกล่าวแล้ว ชีพพลายเออร์จะต้องชำระค่าธรรมเนียมดังกล่าวคืนให้แก่พนักงาน

## 2. ไม่มีการใช้แรงงานเด็ก

- ชีพพลายเออร์จะต้องไม่ใช้แรงงานเด็ก คำว่า "เด็ก" หมายถึงบุคคลใดๆ ที่ (ก) อายุต่ำกว่า 15 ปี หรือ (ข) อายุต่ำกว่าอายุขั้นต่ำสำหรับการจ้างงานในประเทศ แล้วแต่จำนวนใดจะมากกว่า
- พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีจะต้องไม่ทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือความปลอดภัยของตน รวมถึงการทำงานกะกลางคืนหรือทำงานในสภาวะที่เป็นอันตราย

## 3. เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิที่จะเจรจาต่อรองร่วมกัน

- พนักงานต้องได้รับอนุญาตให้สมาคมกับผู้อื่นได้อย่างอิสระ จัดตั้งและเข้าร่วม (หรือละเว้นจากการเข้าร่วม) องค์กรที่ตนเลือก และเจรจาต่อรองร่วมกันโดยไม่มี การแทรกแซง การเลือกปฏิบัติ การตอบโต้ หรือการคุกคาม
- ชีพพลายเออร์จะต้องจัดให้มีวิธีการที่คล้ายกันสำหรับการสมาคมและการเจรจาต่อรองที่เป็นอิสระและเสรี เมื่อสิทธิที่จะมีเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วมถูกจำกัดตามกฎหมาย
- ชีพพลายเออร์จะต้องไม่เลือกปฏิบัติต่อพนักงานที่เข้าร่วมในการเจรจาต่อรองร่วมกันหรือวิธีการที่คล้ายกัน และต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าพนักงานดังกล่าวไม่ถูกขัดขวางจากการปฏิบัติหน้าที่หรือเข้าถึงสถานที่ทำงาน

## 4. สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

- พนักงานต้องมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ
- จะต้องจัดให้มีการฝึกอบรมด้านสุขภาพและความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอและบันทึกไว้แก่พนักงานทุกคน รวมถึงพนักงานใหม่หรือพนักงานที่เปลี่ยนงาน
- ชีพพลายเออร์จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเกี่ยวกับสภาพการทำงาน
- จะต้องให้ความสำคัญต่อสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานเป็นอันดับแรกตลอดทุกด้านที่สำคัญของกิจกรรมทางธุรกิจ
- ชีพพลายเออร์ต้องมีนโยบาย มาตรฐาน ขั้นตอน มาตรการฉุกเฉิน และระบบการจัดการที่เหมาะสมเพื่อป้องกันการเจ็บป่วยจากการทำงานและอุบัติเหตุที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และเพื่อให้พนักงานมีสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ

## 5. ค่าจ้างและผลประโยชน์

- ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จ่ายให้กับพนักงานจะต้องเป็นไปตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง รวมถึงค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา และผลประโยชน์ตามข้อบังคับ ตาม มาตรฐาน ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) พนักงานจะต้องได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนและตรงเวลา
- ชีพพลายเออร์จะต้องไม่บังคับพนักงานทำงานโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน
- สัปดาห์การทำงานต้องไม่เกิน 60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ รวมการทำงานล่วงเวลา ยกเว้นในสถานการณ์ฉุกเฉินหรือสถานการณ์ที่ไม่ปกติ

- พนักงานทุกคนจะต้องได้รับข้อมูลที่เป็นลายลักษณ์อักษรและเข้าใจได้เกี่ยวกับสภาพการจ้างงานของตนเกี่ยวกับค่าจ้างและผลประโยชน์ก่อนเข้าทำงาน และเกี่ยวกับรายละเอียดค่าจ้างสำหรับระยะเวลาการจ่ายเงินที่เกี่ยวข้องในแต่ละครั้งที่ได้รับค่าจ้าง
- ชีฟฟลายเออร์ต้องหักค่าจ้างเพื่อเป็นมาตรการทางวินัยหากได้รับอนุญาตภายใต้กฎหมายที่บังคับใช้ และพนักงานได้ให้อนุญาตอย่างชัดเจนแล้วเท่านั้น (เช่น ระบุในสัญญาจ้างงานหรือข้อตกลงในการปฏิบัติตามนโยบายของชีฟฟลายเออร์)
- ชีฟฟลายเออร์จะต้องเก็บบันทึกเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานของพนักงานและจ่ายค่าจ้างตามกฎหมายหรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และจัดเตรียมบันทึกดังกล่าวให้กับ Thomson Reuters เมื่อมีการร้องขอ

## 6. ไม่มีทางเลือกปฏิบัติ

- ชีฟฟลายเออร์จะต้องทำให้มั่นใจว่าพนักงานจะไม่ถูกก่อกวน รั้งความแค้นและเลือกปฏิบัติที่ผิดกฎหมาย ชีฟฟลายเออร์จะต้องไม่มีส่วนร่วมในการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานหรือว่าจ้างอื่นๆ เช่น ค่าตอบแทน การเข้าถึงการฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง การเลิกจ้าง หรือการเกษียณอายุ โดยพิจารณาจากเชื้อชาติ สีผิว ศาสนา อายุ เพศ เพศสภาพ การตั้งครุภักดิ์ สถานภาพการสมรส รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศและการแสดงออก ประเทศที่ถือกำเนิด สถานะความเป็นพลเมือง ความทุพพลภาพ สถานะการเป็นทหารผ่านศึก หรือการแบ่งประเภทรูปแบบอื่นๆ ที่ได้รับการปกป้องโดยกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับที่บังคับใช้
  - พนักงานจะต้องสามารถเคลื่อนย้ายได้อย่างอิสระและต้องไม่ถูกติดตามโดยเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย
  - พนักงานทุกคนต้องสามารถเข้าถึงขั้นตอนการร้องทุกข์ที่มีให้ตามความเหมาะสมทางวัฒนธรรม และรวมถึงตัวเลือกในการรายงานโดยไม่เปิดเผยตัวตนตามความเหมาะสม
- พนักงานและ/หรือตัวแทนต้องสามารถสื่อสารและแบ่งปันความคิดและข้อกังวลกับฝ่ายบริหารอย่างเปิดเผยเกี่ยวกับสภาพการทำงานและแนวปฏิบัติด้านการจัดการโดยไม่ต้องกลัวว่าจะถูกเลือกปฏิบัติ การตอบโต้ การข่มขู่ หรือการคุกคาม
- ชีฟฟลายเออร์จะต้องให้ข้อมูลและการฝึกอบรมแก่พนักงานเป็นระยะเกี่ยวกับขั้นตอนการร้องทุกข์ทั้งหมด

## 7. ไม้อนุญาตให้มีการปฏิบัติที่รุนแรงหรือไรมนุษยธรรม

- ชีฟฟลายเออร์จะต้องห้ามการล่วงละเมิดทางร่างกายหรือการลงโทษทางวินัยทุกรูปแบบ การใช้การข่มขู่ที่เกี่ยวข้องกับการทำร้ายร่างกาย การล่วงละเมิดทางเพศหรือการล่วงละเมิดประเภทอื่นๆ และการล่วงละเมิดทางวาจาหรือวิธีการอื่นๆ ในการข่มขู่อย่างเคร่งครัด

## 8. การต่อต้านการติดสินบนและการต่อต้านการทุจริต

- ชีฟฟลายเออร์จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับการต่อต้านการติดสินบนและการต่อต้านการทุจริตที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงพระราชบัญญัติว่าด้วยการต่อต้านการทุจริตในต่างประเทศของสหรัฐอเมริกา (U.S. Foreign Corrupt Practices Act) และพระราชบัญญัติการติดสินบนของสหราชอาณาจักร (U.K. Bribery Act)
- ชีฟฟลายเออร์จะต้องไม่ยอมรับ เสนอ สัญญาจะให้ จ่าย อนุญาตหรืออนุมัติให้มี:
  - สินบน การจ่ายเงินเพื่ออำนวยความสะดวก เงินใต้โต๊ะ หรือการบริจาคทางการเมืองที่ผิดกฎหมาย
  - เงิน สินค้า บริการ ความบันเทิง การจ้างงาน สัญญา หรือสิ่งอื่นใดที่มีมูลค่า เพื่อให้ได้มาหรือรักษาข้อได้เปรียบที่ไม่เหมาะสม หรือ
  - การจ่ายเงินหรือผลประโยชน์ที่ผิดกฎหมายหรือไม่เหมาะสมอื่นๆ
- ชีฟฟลายเออร์จะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าบันทึกทางธุรกิจของตน รวมถึงการร้องขอการชำระเงินทั้งหมด สะท้อนถึงธุรกรรม ค่าใช้จ่าย และ/หรือบริการที่ดำเนินการอย่างครบถ้วนและถูกต้อง
- การจ่ายเงินหรือการร้องขอคืนเงินทั้งหมดจะต้องได้รับการพิสูจน์ด้วยใบเสร็จรับเงินที่เป็นลายลักษณ์อักษรที่ได้รับอนุญาต ใบแจ้งหนี้ หรือเอกสารที่เหมาะสมอื่นๆ ซึ่งมีรายละเอียดค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนที่เกิดขึ้น และ/หรืองานที่ดำเนินการในนามของชีฟฟลายเออร์หรือ Thomson Reuters
- ชีฟฟลายเออร์จะต้องจัดทำบัญชีเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับการจ่ายเงินทั้งหมด (รวมถึงแต่ไม่จำกัดเฉพาะของขวัญ อาหาร ความบันเทิง หรือสิ่งที่มีมูลค่าอื่นๆ) ที่ทำในนามของ Thomson Reuters หรือที่จ่ายโดย Thomson Reuters
- ชีฟฟลายเออร์จะจัดทำสำเนาของการทำบัญชีนี้ให้กับ Thomson Reuters เมื่อมีการร้องขอ
- ชีฟฟลายเออร์จะต้องคัดกรอง มีส่วนร่วม และติดตามพนักงานเพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานเข้าใจและปฏิบัติตามข้อกำหนดเหล่านี้
- ชีฟฟลายเออร์จะต้องจัดให้มีการฝึกอบรมและคำแนะนำที่เหมาะสมและสม่ำเสมอเพื่อให้แน่ใจว่ามีการปฏิบัติตามกฎหมายต่อต้านการติดสินบนและต่อต้านการทุจริตที่เกี่ยวข้องทั้งหมดและคำแนะนำด้านกฎระเบียบ

## 9. ความหลากหลาย และยอมรับความแตกต่าง

- ชีพพลายเออร์จะต้องแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่างโดยการปลูกฝังสถานที่ทำงานที่หลากหลายและยอมรับความแตกต่างซึ่งสะท้อนถึงชุมชนที่ชีพพลายเออร์ดำเนินธุรกิจ
- ชีพพลายเออร์จะต้องกำหนดเป้าหมายและความคิดริเริ่มเพื่อเพิ่มการรับรองกลุ่มบุคลากรที่ด้อยโอกาสของชีพพลายเออร์
- ชีพพลายเออร์จะต้องจัดการฝึกอบรมและให้ความรู้แก่พนักงานของตนเกี่ยวกับความหลากหลาย การยอมรับความแตกต่าง อคติโดยไม่รู้ตัว และ/หรือความสามารถทางวัฒนธรรม เพื่อส่งเสริมสถานที่ทำงานที่ยอมรับความแตกต่างมากขึ้น
- ชีพพลายเออร์จะต้องติดตามและรายงานความพยายามด้านความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่างที่เกี่ยวข้องกับพนักงานของตนเป็นประจำ รวมถึงโครงการริเริ่มด้านความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่างและเป้าหมายการรับรองความหลากหลาย เพื่อสนับสนุนความโปร่งใสและความรับผิดชอบ
- ชีพพลายเออร์จะต้องแสวงหามุมมองและข้อมูลที่หลากหลายในกระบวนการตัดสินใจ รวมถึงการคัดเลือกชีพพลายเออร์ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ และการวางแผนเชิงกลยุทธ์
- ชีพพลายเออร์จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับความหลากหลาย การยอมรับความแตกต่าง และโอกาสที่เท่าเทียมกัน และทำงานเพื่อให้เกินข้อกำหนดทางกฎหมายเหล่านี้เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่ยอมรับความแตกต่างมากขึ้น
- ชีพพลายเออร์จะต้องปลูกฝังความหลากหลายไว้ในนโยบาย โครงการ และความคิดริเริ่มของตน

## 10. ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม

- ชีพพลายเออร์จะต้องดำเนินการ (หรือจะดำเนินการภายในสิ้นปี 2025) โปรแกรมความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมที่กำหนดเป้าหมายให้สอดคล้องกับวิทยาศาสตร์ด้านภูมิอากาศที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล รวมถึงเป้าหมายที่ระบุโดยความคิดริเริ่มเป้าหมายตามวิทยาศาสตร์
- ชีพพลายเออร์จะต้องดำเนินการในลักษณะที่สอดคล้องกับกฎหมายและข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับอากาศ น้ำ ขยะมูลฝอย ขยะอันตราย ขยะอิเล็กทรอนิกส์ และประสิทธิภาพการใช้พลังงาน/คาร์บอนฟุตพริ้นท์
- ชีพพลายเออร์จะต้องบรรเทาผลกระทบเชิงลบต่อสุขภาพของมนุษย์ของชุมชนท้องถิ่นและสิ่งแวดล้อม

## 11. ความหลากหลายของห่วงโซ่อุปทาน

- ชีพพลายเออร์ควรใช้ห่วงโซ่อุปทานที่หลากหลาย ควรฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับความหลากหลายของห่วงโซ่อุปทาน และเมื่อมีการร้องขอ ควรจัดเตรียมรายงานรายไตรมาสให้กับ Thomson Reuters โดยสรุปค่าใช้จ่ายกับชีพพลายเออร์ที่ได้รับการรับรองว่ามีความหลากหลายและแจกแจงหมวดหมู่ความหลากหลายที่เกี่ยวข้อง หากมี
- ชีพพลายเออร์ต้องใช้ความรอบคอบในห่วงโซ่อุปทานและจัดซื้อจัดหาอย่างมีความรับผิดชอบ
- ชีพพลายเออร์ควรมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการริเริ่มด้านความหลากหลายของชีพพลายเออร์ โดยส่งเสริมการยอมรับความแตกต่างของธุรกิจที่หลากหลาย (เช่น เป็นเจ้าของโดยชนกลุ่มน้อย เป็นเจ้าของโดยผู้หญิง เป็นเจ้าของโดยผู้ทุพพลภาพ ฯลฯ) ไว้ในห่วงโซ่อุปทาน

## 12. ความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูล

- ชีพพลายเออร์จะต้องจัดการข้อมูลของ Thomson Reuters อย่างปลอดภัยและเป็นไปตามข้อกำหนดของสัญญาที่บังคับใช้ รวมถึงกฎหมายและข้อบังคับด้านการคุ้มครองข้อมูล
- ชีพพลายเออร์ต้องใช้มาตรการทางเทคนิคและองค์กรที่เหมาะสมทั้งหมดเพื่อปกป้องความลับของข้อมูล ความสมบูรณ์ และความพร้อมใช้งาน
- ชีพพลายเออร์จะต้องกำหนดขั้นตอนเพื่อตอบสนองต่อการละเมิดข้อมูลและเหตุการณ์ด้านความปลอดภัยอื่นๆ และแจ้งให้ Thomson Reuters ทราบทันทีหากการละเมิดข้อมูลหรือเหตุการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นหรืออาจเกิดขึ้นซึ่งส่งผลกระทบต่อข้อมูลของ Thomson Reuters

## 13. การรับรองการปฏิบัติตาม ค าถามและการรายงานข้อกังวล

- เมื่อมีการร้องขอ ชีพพลายเออร์จะต้องให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องแก่ Thomson Reuters เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณนี้

- ภายใต้กฎหมายท้องถิ่นและข้อจำกัดทางกฎหมายใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรายงานดังกล่าว ซัพพลายเออร์จะต้องรายงานต่อ Thomson Reuters โดยทันทีหากทราบถึงการละเมิดหลักจรรยาบรรณนี้
- ซัพพลายเออร์หรือพนักงานทุกคนสามารถรายงานการละเมิดหรือถามคำถามเกี่ยวกับหลักจรรยาบรรณนี้โดยติดต่อสายด่วนจรรยาบรรณทางธุรกิจและจริยธรรมของ Thomson Reuters ทางออนไลน์ที่ <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/42584/index.html> หรือโทร: +1.877.373.8837 ในสหรัฐอเมริกาหรือแคนาดา (หากต้องการโทรสายด่วนนอกสหรัฐอเมริกาหรือแคนาดา ให้ไปที่ <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/42584/index.html> และเลือก "ยื่นรายงานทางโทรศัพท์")
- ซัพพลายเออร์อาจต้องได้รับการประเมินเป็นระยะเพื่อประเมินการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมของห่วงโซ่อุปทาน ซัพพลายเออร์จะต้องให้ความร่วมมือกับกระบวนการประเมินของ Thomson Reuters ให้ข้อมูลที่จำเป็นและดำเนินการแก้ไขเพื่อจัดการกับการไม่ปฏิบัติตามที่พบ
- การรักษาความลับจะถูกรักษาไว้ในขอบเขตสูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้โดยจะสอดคล้องกับความจำเป็นในการดำเนินการตรวจสอบอย่างเพียงพอ
- ซัพพลายเออร์จะต้องไม่ตอบโต้พนักงานของตนที่รายงานสิ่งที่พวกเขาเชื่ออย่างสมเหตุสมผลว่าเป็นการละเมิดหลักจรรยาบรรณนี้อย่างสุจริต