

# NEWELL BRANDS 供應商行為準則



Newell Brands 及其子公司和 附屬公司 ( 統稱“Newell”) 承諾在各商業活動中會嚴格地遵守商業道德的最高標準及相關的法律法規。本供應商行為準則適用於所有向Newell及其子公司, 附屬單位和分包商提供產品和服務的相關方(統稱為“供應商”), 無論其是在美國法律或是任何其他國家, 州, 政治聯盟, 直轄市, 行政區, 或其他政府當局的法律下組織, 運作或是存在的。本守則規定了Newell對供應商在人權, 勞工要求, 健康和安全, 環境合規性和管理實踐等若干領域的期望行為。Newell將根據守則評估供應商的合規性。違反守則可能導致糾正措施, 包括終止與Newell的業務關係。

Newell保留最終檢查權利和/或授權第三方在任何時候進行提前通知或不提前通知的檢查和審核。審核範圍包括所有供應商以及任何設計, 製造, 組裝, 處理, 定位, 或零售地點 (“工廠”)。供應商還應允許Newell的客戶按照他們的要求與需要在合理程度上檢查和審核其工廠, 以便和Newell進行商業上的往來。所有文件必須是準確的, 不得有任何偽造或誤導的資料, 且能夠在Newell 公司人員進行審核時立即提供。

所有供應商都應立刻通知Newell任何會影響到Newell Brands聲譽的消息, 或有任何材料問題以致供應商不能遵守合同要求提供的產品或服務。

## 遵守法律和法規

嚴格地遵守其經商的所在國家所有適用的法律, 其行為在任何情況下都要符合或超過適用法律的要求。對供應商來說, “適用法律” 是指是適用於他們的任何國內、國外、聯邦、州、本地或市政法令、法律、條例、政策、指南、準則、行政解釋、規章、命令、正式文件、禁令、指令、判決、法令或任何政府要求。

### 反賄賂和反腐敗

所有供應商必須遵守全球所有反賄賂和反腐敗的法律要求, 以誠信經營業務。供應商不得直接或間接接受或提供任何有價值的東西, 以獲得不正當優勢或獲得或保留業務。供應商必須有足夠的程序來防止任何商業交易中的賄賂行為。

### 利益衝突

供應商必須避免利益衝突的情況。Newell關於利益衝突的定義是, 任何會影響或看上去會影響商業決策客觀性而導致公司利益有損的關係或者活動。當供應商意識到任何利益衝突情況時, 必須向Newell匯報。

### 貿易和進出口合規

供應商必須遵守所有適用於出口和進口產品的法律法規。為了保護貨物在運輸過程中的完整性, 供應商必須致力遵守符合美國海關貿易合作反恐計劃 (C-TPAT) 和其他有關計劃, 如經認證的經營者 (AEO) 的供應鏈安全流程和程序。

## 僱用慣例

Newell Brands期望供應商能夠尊重員工，並至少符合以下要求。

### 工資和福利

支付給僱員的工資至少應符合法律規定的最低工資要求。有薪年假和假期應按適用法律規定支付。

供應商和工廠提供給僱員的福利至少應包括適用法律規定的權益。

在每個發工資期，供應商應向員工提供清晰的工資單。工資扣除額不得高於法律規定及必須清楚列明扣除項目。工資應按照適用法律規定每月支付或以更短的時間支付。

### 工作時間

關於工作時間，供應商必須符合相關法律和行業標準要求，並確保員工在每七天內至少休息一天。

如果加班工作是必要的或強制性的，員工應該獲得預先和合理的通知。供應商必須按照相關法律要求向僱員支付高於正常工資的加班費。

供應商應讓其員工享有適用法律允許的所有休息時間，包括各種情況下合理的休息，午餐時間和使用洗手間的時間。

### 童工

供應商應遵守所有適用的法律要求，只能僱用已經達到或超過法定最低工作年齡或年滿15歲的人仕，以年齡最高者為標準，或在適用法律規定下完成義務教育的人仕。對於那些要求更成熟，危險性高，需要夜間工作或有安全隱患的工作，員工年齡至少要在18歲以上。

供應商應保存每名僱員年齡證明文件。在沒有此等文件時，供應商必須採用合法及可靠的方法來評估或確認每名員工的年齡。最低工作年齡要求適用於全部或部分在家庭或家庭手工業完成的分包工作。

### 強迫/契約勞工與人口販賣

供應商不得使用任何監獄，契約，抵債或強迫勞動力。除員工自願外，嚴禁強迫員工工作。

供應商必須完全遵守所在國的勞動和就業法招聘外籍僱員。僱用這些員工的合同條款必須以書面形式呈現，使用員工能夠閱讀和理解的語言，並為其在離開所屬國之前接受。供應商不得扣留外籍員工的護照和簽證。

供應商應維護並致力於維持無人口販運的工作環境。不得為達剝削目的而通過暴力或其他形式的脅迫，誘拐，欺詐，欺騙，濫用權力或通過接受酬金或利益取得對另一人有控制權的某人的同意等手段招募，運輸，轉移，窩藏或接收人員。

## 歧視、騷擾及懲罰措施

供應商不得因為員工或準員工的種族、膚色、民族血統（國籍）、性別、宗教信仰、年齡、殘疾、政治聯繫（政治面貌）、性傾向、社會或婚姻狀況、生育狀況或工人組織的成員，如工會或任何其他類似因素，在招聘或其他工作條件方面作出歧視。

供應商不得對員工使用或者威脅使用體罰，不得對員工使用或者威脅使用虐待或者騷擾（包括精神上、身體上（包括性方面）或口頭上），或使用或威脅使用其他任何形式的脅迫恐嚇。供應商應尊重和尊嚴地對待員工。供應商對員工所採取所有主要的紀律措施應該有明文規定。

## 結社自由

供應商應尊重員工的權利，選擇是否參與任何合法機構包括勞工組織。

## 健康與安全

供應商必須為員工提供安全及健康的工作環境，如提供住宿，住宿環境必須安全衛生。供應商應遵守適用的工人安全法律法規，包括：

- 建築安全
- 職業性安全
- 職業性傷害與疾病
- 消防安全
- 應急準備
- 機器安全保護
- 化學品安全
- 衛生、食物和宿舍
- 行動自由

## 環境

供應商必須遵守所有適用的環境保護法律。供應商應實施環境管理體系(EMS)和環境應急計劃(EEP)。

## 分包商

工廠同意執行所有成品的製造和組裝程序，除非供應商事先獲得Newell的書面批准，工廠不得將整個或主要的製造或組裝工序轉發到分包商。如有任何改變生產地點的計劃，供應商有責任通知Newell。如獲得Newell允許使用分包商，供應商在本行為準則的職責和義務將不會解除，包括但不限於，供應商有職責和義務要求提供貨物和服務的分包商遵守Newell的供應商行為準則。

## 衝突礦產

供應商應實施程序以確保向Newell提供的任何產品或材料中不含衝突礦產（鈮鉭鐵礦（也稱為鈮鉭鐵礦（鈮、鈮）、錫石（錫）、黑鎢礦（鎢）、金或其衍生物），衝突礦產指在剛果民主共和國或毗鄰的國家進行的礦采或礦產交易的礦物，其直接或間接資助武裝衝突。在Newell的要求下，供應商需充分配合回應任何有關衝突礦物原產國（包括要求提供其供應商的資料）的查詢，提供要求的文件；和/或通過提供其公司負責人、董事或管理代理人的宣誓聲明來證明其符合本條款。

## 供應商行為準則的監察

Newell將定期審閱“供應商行為準則”，並在必要時對其進行修訂以納入其他標準。本準則是Newell對其供應商期望的一般聲明。供應商應將本準則與負責採購手冊中的規定以及Newell (或其任何作業部門) 和供應商之間的任何協議一併閱讀。

供應商有責任確保其理解並遵守本“供應商行為準則”，並在任何導致供應商違反本“供應商行為準則”的情況發生時通知Newell (或其管理成員)。供應商需要自行監督其遵守本“供應商行為準則”的規定。因此，Newell強烈鼓勵供應商制定和執行社會責任政策，並採用或建立管理體系，以確保其可以一致地達到本“供應商行為準則”的要求。

除了Newell與供應商達成的協議下的權利外，如果Newell發現供應商未能遵守或違背了供應商行為準則條款或其行為與供應商行為準則意圖不一致，Newell保留唯一和最終的權利採取下列措施：

1. 終止與供應商的業務關係，包括取消任何未完成的採購訂單，或
2. 在可接受時期內，採取糾正措施，和/或與供應商一起制定一個可接受的糾正計劃，以便繼續或恢復業務關係。