供应商行为准则

General Mills 坚定地致力于以合法且合乎道德的方式开展业务，并且仅与践行相同原则的供应商进行往来和合作，从而确保与所有相关方成功建立长期可持续的合作关系。

本《供应商行为准则》（以下简称《行为准则》）明确了 General Mills 与其上游供应链合作第三方须遵守的行为要求与合作规范，适用对象包括但不限于直接供应商、销售商、承包商、咨询顾问、授权合作方、代理商，以及所有与 General Mills 开展业务或代表 General Mills 提供产品及服务的其他第三方机构。在一些情况下，本《行为准则》超越了适用法律的合规要求，以国际公认标准为参考，这是为了确保进一步履行企业的社会和环境责任。当本《行为准则》提出的标准与法律要求存在差异时，在遵守适用法律的同时应采用更严格的标准。

General Mills 将评估供应商对本《行为准则》的遵守情况，以此表明企业与供应商共同致力于持续改进合规表现。违反本《行为准则》会危害供应商与 General Mills 之间的业务关系，如果情节严重，甚至可能导致合作关系终止。本《行为准则》适用于 General Mills 的所有供应商，且须将准则要求贯彻至供应商的整个供应链，包括其旗下为 General Mills 提供产品或服务，或其产品或服务用于 General Mills 产品之中或配套使用的子公司、附属公司和分包商（以上主体统称为“供应商”）。

供应商应该持续开展尽职调查，以合理地确认其整个供应链都遵守了本《行为准则》及相关适用标准与法规要求。供应商应该制定政策和管理制度，确定风险和缓解措施，以纠正其自身供应商之间存在的偏离本《行为准则》的问题。

供应商必须遵守我们的《行为准则》以及负责任采购的四大支柱：

- 人权
- 健康和安全
- 环境
- 商业诚信

人权

General Mills 相信，在我们的整个供应链中保护人权是我们价值观的重要组成部分，而且我们致力于在整个价值链中尊重所有人权。这种保护平等地适用于所有个人，包括外来务工人员、妇女和儿童。General Mills 赞同国际劳工组织 1998 年《关于工作中的基本原则和权利宣言》与《联合国工商业与人权指导原则》所载的原则。有关详细信息，请查看我们的人权政策。

我们的供应商至少应遵守以下人权标准：

强迫劳动：供应商不得使用任何类型的非自愿、奴役、强制、胁迫、强迫、监禁或债役劳动。供应商不得纵容任何形式的人口贩运活动，不得使用任何体罚、身体或心理虐待、暴力威胁或胁迫手段来束缚或留住其员工。就业决定必须基于自由选择。供应商不得实施合同顶替行为；不得扣押工资、福利、个人财物或身份证件；亦不得限制员工使用个人金融账户。

供应商不得以扣押身份证明作为雇佣条件。须向所有员工提供清晰载明雇佣条款的书面文件，文本须使用员工能够理解的语言；必要时，还应向员工作出口头解释。

即使在当地法律允许的情况下，也不得要求员工向雇主、代理方或劳务中介支付招聘费或入职相关费用。根据“雇主付费原则”，不得要求员工为获得或保留工作岗位直接或间接支付招聘费用或其他与就业或雇佣有关的费用。招聘费用应由雇主承担。供应商、其代理和任何第三方招聘机构或劳务中介均须遵守上述原则，并应制定合理的补救计划，经查实存在违规收费行为后应退还违规收取的费用。

除非当地法律禁止，否则位于美国境内的供应商须使用美国国土安全部的 E-Verify 系统来验证就业资格，并要求其位于美国的所有劳务机构、分包商和供应商同样使用 E-Verify 系统。

童工：供应商不应雇佣 15 岁以下或 14 岁以下（如果当地法律允许）或在本国就业的法定最低年龄以下（以规定年龄较大者为准）的人员。供应商须在雇佣时核实所有员工的年龄和就业资格，并建立适当的制度，负责任地纠正任何可能违反政策的行为。

雇佣 18 岁以下员工不得妨碍学校教育或职业教育，不得使儿童面临可能造成健康、安全或精神损害的风险，如劳工组织《最有害的童工形式公约》（第 182 号公约）所确定的情况。一旦发生违规情形，供应商 须采取一切合理措施，优先保障儿童的权益。

结社自由和集体谈判：供应商应承认并尊重雇员享有结社自由和集体谈判的权利。供应商应确保工会代表不受歧视或骚扰。

反歧视和公平待遇：供应商应尊重所有员工。在与招聘、晋升、补偿、解雇、退休或雇佣的任何其他方面相关的雇佣实践中，不得存在基于种族、种姓、民族血统、宗教信仰、年龄、残疾、性别、外貌、婚姻状况、性取向、工会会员身份、退伍军人身份、政治见解或艾滋病状况的任何形式的非法歧视、骚扰或侵害行为，包括肢体侵犯、言语辱骂、精神胁迫、威胁等。

工资和福利：供应商应直接向员工提供报酬，包括工资、加班费和符合或超过法定最低标准的福利。如果没有法定最低工资，供应商应提供与相关行业标准工资相当的报酬。

工资应及时足额支付。不得将扣减工资作为纪律处分。不得利用扣减工资来胁迫员工，迫使其无法自由地选择雇主或工作。

工作时间和加班：供应商应确保工作计划和加班时间符合所有适用法律和集体谈判协议（以提供更高保护水平者为准），包括最长工作时间和休息时间方面的法律要求。员工应当能够根据当地法律享受年假和公共假日。

行动自由：员工在工作场所或雇主提供或安排的住房中，在工作和非工作时间均可不受限制地获得清洁饮用水和厕所等必需品。

员工的行动自由不得受到不合理的限制。不得在工作场所或其他场地对员工施加人身限制，包括但不限于雇主或招聘方经营的住所；也不得使用任何其他强制手段限制员工的行动自由或个人自由。

土地权利：供应商必须尊重受其业务和采购做法影响的原住民和地方社区的土地权利。关于原住民的财产或土地的所有谈判，包括使用和转让原住民的财产或土地，都必须遵守自由、事先知情的同意、合同透明和披露原则。如果任何东道国政府非法利用土地征用权来获得计划用于向 General Mills 提供产品或服务的土地，那么供应商必须避免与该类东道国政府进行合作。

健康和安全

确保健康和安全对 General Mills 至关重要。供应商应符合或超越这一方面的所有适用的健康和安全法律、法规及行业标准。供应商应当为员工提供安全、清洁和健康的工作环境。

我们的供应商至少应遵守以下健康和安全标准：

产品安全和质量：消费者相信 General Mills 会为他们提供安全、优质的食品，我们也希望我们的供应商秉持同等标准。 供应商所提供的产品及服务，均须达到或高于适用法律法规以及 General Mills 食品安全和质量政策所规定的食品安全和质量标准。当 General Mills 政策与法律要求之间出现差异时，应采用更严格的政策。供应商必须向 General Mills 食品安全和质量部门报告有关产品安全或质量问题的任何疑虑。

安全工作环境：供应商应定期评估工作环境中的健康和安全危害，并消除、控制或减轻识别的风险。供应商应当以员工的主要语言为其提供适当的工作场所健康和安全培训。供应商应确保在工作地点可查阅健康和安全方面的信息。供应商应免费向员工提供必要的个人防护设备，以保护其健康、安全和福利。供应商须制定适当措施，充分保护农业和/或制造作业场景下的员工免受职业性热应激的影响。

如提供员工宿舍，宿舍必须干净整洁、维护良好，必须有安全疏散通道、完备的火灾探测和灭火系统、同时保障充足照明和卫生设施条件。

供应商应监测工作环境，以评估员工和访客是否暴露于职业健康危害中，包括但不限于化学品暴露、灰尘、噪音和烟雾。

调查： 供应商应制定记录和调查事故及急救事件的流程。供应商不得因其员工发生或报告了真实事故或急救事件而对其采取报复行为。供应商必须确保所有员工都有权拒绝和报告不安全或不健康的工作条件。

应急响应： 供应商必须识别紧急情况并制定相应的应对计划。供应商必须实施应急系统，并对其员工进行相关培训，包括应急汇报、警报系统、员工通知和疏散程序、员工培训和演习、急救用品的使用、火灾探测和灭火设备的使用以及无障碍出口设施的位置。供应商必须确保为其现场的所有员工都提供此类培训。

环境

在 General Mills，我们的目标是不断减少我们的环境足迹，正如我们在气候政策中所详述的。除了遵守所有适用的环境法律外，我们还期望供应商不断改善自己的环境绩效，包括但不限于减少温室气体排放，减少或优化水、能源和农业投入的使用，以及最大限度地减少水污染和废物。 General Mills 期望供应商持续开展环境尽职调查，并可要求供应商提供环境标准、环境指标及相关管控举措的相关信息，包括范围 1 至范围 3 温室气体排放量、可再生能源使用情况等。

专项大宗商品政策： General Mills 对棕榈油、可可/巧克力和纤维包装（仅限纸箱和瓦楞包装）供应商制定了专项要求。直接向 General Mills 供货的供应商须参照本公司无毁林声明 和棕榈油政策，了解相关标准与合规要求，恪守 General Mills 在主要毁林类大宗商品领域的无毁林承诺。

源头溯源： 供应商必须能够披露与其向 General Mills 提供的产品或服务相关的潜在主要来源。General Mills 可能会要求供应商提供供应链与原产地的映射关系，以便评估上游供应链的合规性。如果供应商目前没有这种能力，General Mills 将要求他们分享确保合规的途径。

商业诚信

始终正确行事是 General Mills 企业文化的核心部分。供应商必须以最高的商业诚信标准运营，并遵守其运营所在国家/地区的所有法律和法规。其中包括反腐败和反贿赂法，包括美国《反海外腐败法》。

我们的供应商至少应遵守以下商业诚信标准：

反腐败： 供应商在与政府官员打交道或在任何业务安排中都不能提供或接受任何贿赂、回扣、好处或使用任何不当影响。

利益冲突： 供应商与 General Mills 或政府官员之间的所有利益冲突都必须向 General Mills 报告，以便采取适当的行动。必须报告的利益冲突包括政府官员或政党对供应商业务持有的任何所有权或利益，或与 General Mills 员工的密切个人关系。在与 General Mills 建立业务关系之前，必须声明任何利益冲突。

礼品和招待： 礼品和招待必须合理且完全用于保持良好的业务关系，而不得用于影响决策结果。General Mills 禁止赠送现金或现金等价物（例如礼品卡、礼品券、贷款、股票或股票期权）。向 General Mills 员工赠送的礼品单件价格不得超过 100 美元，且在一个日历年内赠送的礼品总价值不得超过 250 美元。

机密信息和知识产权： General Mills 的机密信息必须受到保护，不得以不当的方式使用，也不得用于支持内幕交易活动。供应商应尊重知识产权并保护客户及其他受保护信息。供应商在管理技术和专业知识时要注意保护知识产权、受保护信息和业务运营信息，以保护自身及其客户的业务连续性。

反报复： 供应商应禁止非法报复，包括但不限于个人在为 General Mills 完成工作的过程中发现了合规或道德问题并上报，个人真诚地配合投诉调查以及个人捍卫环境和人权时，对其进行威胁、恐吓和攻击。供应商应建立一种机制，便于员工匿名提交投诉，并向其表明相关投诉已得到审查和调查。

投诉与合规：

投诉： 供应商应提供透明、匿名（法律允许的情况下）、公正、积极回应且保密的投诉机制，并以员工能够理解的语言，向整条供应链中的员工传达。

若要报告与 General Mills 业务有关的疑虑，供应商或其员工应联系其通用磨坊业务代表或通过 General Mills 道德热线反馈，网址 generalmillsethics.ethicspoint.com 或拨打免费电话 1-800-210-2878。有关美国境外地区拨打电话的说明，请访问 generalmillsethics.ethicspoint.com 网站。道德热线允许您匿名进行以上活动（在法律允许的情况下）。

审计、评估和遵守： General Mills 可能会对供应商遵守本《行为准则》的情况进行审计。供应商必须在规定的时间内对 General Mills 就其产品或服务交付提出的所有审计、评估和文件要求作出回应。例如，这包括但不限于负责任的采购、网络安全、财务风险和反腐败。

负责任的采购审计是指设施检查，包括员工面谈以及审查供应商记录和商业行为。此类审核必须由专业社会合规审核员协会 (APSCA) 认证的审核员和经认可的审核公司进行，费用由供应商承担。如果审计发现违反本《行为准则》的行为，供应商须立即启动整改行动计划流程，及时纠正相关问题。