# 供應商行為準則

General Mills 致力於以合法且合乎道德的方式經營業務，並只與致力於相同原則的供應商接洽，以確保各方都能享有長期、永續和成功的關係。

本《供應商行為準則》（下稱「行為準則」）闡述了 General Mills 對其上游供應鏈第三方所適用之要求與合作方式。 此範圍包括但不限於直接供應商、供應商、承辦商、顧問、特許經營夥伴、代理，以及其他與 General Mills 進行交易或代表 General Mills 行事的第三方商品與服務提供者。在某些情況下，本行為準則不僅遵循適用法律，更會採用國際公認的標準來增進社會和環境責任。當本行為準則設立的標準和法律要求之間存在差異時，在遵循適用法律的情況下，應採用較嚴格的標準。

General Mills 會評估其供應商是否遵循本行為準則，並證明其正與供應商合作，以不斷改善其績效。違反本行為準則可能會危及供應商與 General Mills 的業務關係，情節嚴重者則包括終止合作關係。本行為準則適用於 General Mills 的供應商，涵蓋其整個供應鏈，包括子公司、關係企業與分包商（各自為一「供應商」），前述供應商向 General Mills 提供商品或服務，或提供用於 General Mills 產品或與產品併用的商品或服務。

供應商應持續執行盡職審查，以合理驗證其整個供應鏈中是否符合本行為準則與適用標準與法規。供應商應制定可識別風險和緩解措施得政策和管理系統，以修正其供應商偏離本行為準則的舉止。

供應商必須遵守我們的行為準則，以及負責採購的四大支柱：

- 人權
- 健康與安全
- 環境
- 企業誠信

## 人權

General Mills 認為，保護整個供應鏈中的人權是我們價值觀的關鍵環節，並承諾尊重整個價值鏈中的所有人權。這項保護平等適用於所有個人，包括移工、婦女和兒童。General Mills 支持國際勞工組織的 1998 年《工作基本原則與權利宣言》以及《聯合國工商企業與人權指導原則》所實施的原則。您可以在我們的人權政策中找到其他詳細資料。

我們的供應商至少應維護這些人權標準：

**強迫勞動：** 供應商不得使用任何類型的非自願、奴役、強制、脅迫、強迫、監禁或債務勞工。供應商不得容忍任何形式的人口販運活動，且不得使用任何體罰、身體或心理虐待或暴力威脅，或透過脅迫來確保或留住其員工。僱用決定必須基於自由選擇。供應商不得進行合約調換；不得扣押工資、福利、私人財產或身份證明文件；亦不得限制員工存取個人財務帳戶。

供應商不得要求交出身份證明文件以作為僱用條件。所有員工均應獲得以其通曉語言撰寫、清楚列明僱用條款的文件，並在有需要時獲得口頭解釋。

即使當地法律允許，員工也不得被要求向僱主、代理或勞工仲介支付招聘費用或與僱用相關的費用。根據「僱主支付原則」，不得要求員工為取得或保留職位而直接或間接支付招聘費或其他與僱用或聘用相關的費用。招聘成本應由僱主承擔。供應商、其代理以及任何第三方招聘機構或勞工仲介均須遵守上述原則，並應制定合理的補救計劃，以便在確認後向員工償還相關費用。

除非當地法律禁止，否則位於美國的供應商應使用美國國土安全部的 E-Verify 系統來核實僱用資格，並強制要求其位於美國的所有勞工仲介、分包商與供應商使用 E-Verify。

**童工：** 供應商不得僱用 15 歲以下（或 14 歲以下，視當地法律允許的年齡而定）或在該國法定最低雇傭年齡以下的人士，以最高的年齡為準。供應商應在招聘時應核實所有員工的年齡與就業資格，並建立適當制度，以負責任地補救任何潛在的違規行為。

僱用任何未滿 18 歲的員工時，不得干擾其學業或職業教育，且不得使兒童暴露於可能導致健康、安全或道德傷害的風險中，如國際勞工組織《最惡劣形式的童工勞動公約》（第 182 號）所述。若發生違規情況，供應商 應採取一切適當措施，優先考慮兒童的福祉。

**結社自由與集體談判：** 供應商應認可並尊重員工自由結社和集體談判的權利。供應商應確保工會代表不會受到歧視或騷擾。

**反歧視和公平待遇：** 供應商應尊重所有員工。不會基於種族、種姓、國籍、宗教信仰、年齡、身心障礙、性別、外貌、婚姻狀況、性取向、工會會員資格、退役狀況、政治觀點或 HIV/AIDS 患者身份，在聘僱相關的實務上（例如聘僱、升遷、薪酬、解僱、退休或其聘僱的任何其他方面）有任何形式的非法歧視、騷擾或虐待，包括身體虐待、言語虐待、精神脅迫或威脅。

**工資和福利：** 供應商應直接向員工提供包含工資、加班費的薪酬，以及符合或超過法定最低標準的福利。若無法定最低工資，供應商提供的工資必須相當於相關業界的標準工資。工資應及時且全額支付。不得將扣除薪資作為懲戒措施。不得將扣除薪資作為使員工與雇主或其聘僱綁定的條件。

**工作時數和加班時數：** 供應商應確保工作時程和加班時數符合所有適用法律和集體談判協議（以保護層級較高者為準），包括最長工時和休息時間的法律。員工應根據當地法律享有年假和國定假日。

**行動自由：** 在工作場所或僱主提供或安排的住房內，員工應可在工作時間和非工作時間內，無限制地獲取/使用各項必需品，例如乾淨的飲水和廁所。

員工的行動自由不應受到不合理的限制。不得將員工侷限在工作場所或據點內部活動，例如但不限於僱主或招募人員指定的居住地點；亦不得使用任何其他脅迫方法來限制員工的行動自由或個人自由。

**土地權利：** 供應商必須尊重受營運和採購實務影響的原住民和當地社區的土地權利。所有與原住民財產或土地相關的協商，包括其使用和轉移，都必須遵守自由、事先及知情同意、合約透明度和披露的原則。供應商必須避免配合主管政府非法使用其徵用權，以取得將用於為 General Mills 提供產品或服務的土地。

## 健康與安全

對 General Mills 而言，確保健康和安全至關重要。供應商應符合或超越此地區所有適用的健康與安全法律、法規及業界標準。供應商應為員工提供安全、乾淨且健康的工作環境。

我們的供應商至少應維護這些健康與安全標準：

**產品安全與質量：** 消費者信賴 General Mills 會為其提供安全、優質的食品，我們對供應商亦抱有同等期望。 供應商應僅提供符合或超越適用法律及 General Mills 食品安全與品質政策所要求之食品安全與品質標準的產品或服務。若 General Mills 政策與法律要求之間出現差異，則應採用較嚴格的規範。供應商必須向 General Mills 食品安全與品質部門報告任何有關產品安全或品質問題的疑慮。

**安全的工作環境：** 供應商應定期評估工作環境的健康與安全危害，並消除、控制或減輕這些已識別的風險。供應商應使用員工的主要語言，為員工提供適當的工作場所健康與安全訓練。供應商應確保在作業點可取得與健康和安全相關的資訊。供應商應免費為員工提供必要的個人防護設備，以保護其健康、安全及福祉。供應商應採取適當措施，以充分保護農業及/或製造業環境下的員工免受職業性熱壓力影響。

如適用，宿舍必須保持清潔且妥善維護，並且必須設有安全逃生途徑、足夠的火警偵測與消防系統、照明裝置與衛生設施。

供應商應監控工作環境，以評估工作人員與訪客暴露於職業健康危害的風險，包括但不限於暴露於化學物質、灰塵、噪音和煙霧。

**調查：** 供應商應實施相關流程，以記錄並調查意外及急救事件。供應商不得因員工遭受或通報真實意外或急救事件而採取報復措施。供應商必須確保所有員工有權拒絕並通報不安全或不健康的工作條件。

**緊急應變：** 供應商必須能識別緊急情況並對其有所規劃。供應商必須實施並訓練員工使用應變系統，包括緊急通報、警報系統、員工通知與疏散程序、員工訓練與演習、使用急救用品、使用火災偵測與抑制設備，以及無障礙出口的位置。供應商必須確保其廠區的所有員工皆接受此類訓練。

## 環境

General Mills 的目標是持續減少環境足跡，詳見我們在《氣候政策》中所做的說明。除了遵守所有適用的環境法律外，我們期望供應商持續改善其自身的環境表現，包括但不限於減少溫室氣體排放，減少或優化對水資源、能源及農業投入品的使用，以及將水污染和廢棄物減至最少。 General Mills 期望供應商落實並進行持續的環境盡職審查，並可能要求供應商提供有關環境標準與環境指標及措施（例如範疇一至範疇三溫室氣體排放與可再生能源使用量）的資料。

**特定商品政策：** General Mills 對棕櫚油、可可/朱古力及纖維包裝（僅限紙盒與瓦通紙）供應商設有特定要求。直接向 General Mills 供貨的供應商應參閱我們的《零毀林聲明》與《棕櫚油政策》，以了解我們對於在與毀林相關的主要商品中關於遵守本公司零毀林承諾的標準與合規期望。

**產地對應：** 供應商必須能夠揭露其提供給 General Mills 之產品或服務相關主產地的潛在來源。General Mills 可能會要求供應商將供應鏈對應至其根本來源，以協助評估上游供應鏈的法規遵循狀況。如果供應商目前沒有這種能力，General Mills 將要求他們分享法規遵循方面的未來規劃。

## 企業誠信

始終正確行事是 General Mills 文化的核心元素。供應商營運時必須遵循最高的企業誠信標準，並遵守其營運所在國家/地區的所有法律與法規。這包括反貪污及反賄賂法律，例如《美國海外反腐敗法》。

我們的供應商至少應維護這些企業誠信標準：

**反腐敗：** 供應商與政府官員往來或進行任何業務安排時，不得提供或接受任何賄賂、回扣、恩惠或使用任何不當影響。

**利益衝突：** 供應商與 General Mills 或政府官員之間的所有利益衝突都必須向 General Mills 回報，以便採取適當行動。必須舉報的利益衝突包括政府官員或政黨在供應商業務中的任何所有權或利益，或是與 General Mills 員工有密切的個人關係。與 General Mills 進入業務關係前，必須先聲明任何利益衝突。

**禮物及招待：** 禮物及招待必須合理且完全以維持良好的業務關係為目的，而非意圖藉此影響決策結果。General Mills 禁止現金或現金等價物的饋贈（如禮品卡、禮券、貸款、股票、股票期權）。贈與 General Mills 員工的單一品項之價值不得超過 100 美元，且單一日曆年贈與的禮物之總價值不得超過 250 美元。

**機密資訊與智慧財產權：** General Mills 的機密資訊必須受到保護，不得不當使用或支援內幕交易活動。供應商應尊重智慧財產權，並保護客戶及其他受保護的資訊。供應商應以保護智慧財產權、受保護資訊及業務營運的方式來管理技術與專業知識，以保護自身與客戶的業務連續性。

**反報復：** 對於在為 General Mills 工作期間，基於善意而配合進行投訴調查或捍衛環境或人權，而舉報法規遵循或道德問題的個人，供應商應禁止對該人士進行非法報復，包括但不限於威脅、恐嚇和攻擊。供應商應建立機制，讓員工能匿名提出申訴，並證明其投訴已經過審查和調查。

## 申訴和法規遵循：

**申訴：** 供應商應以員工通曉的語言提供透明、匿名（在法律允許的情況下）、公正、可回應、保密且會向其供應鏈中的員工傳達的申訴機制。

如需舉報與 General Mills 業務相關的問題，供應商或其員工應聯絡其 General Mills 代表，或透過網址 generalmillsethics.ethicspoint.com 登入 General Mills 道德熱線，又或致電免費電話 1-800-210-2878。如需瞭解美國境外的撥打說明，請造訪 generalmillsethics.ethicspoint.com 網站查閱相關說明。道德熱線允許您匿名舉報（若為法律所允許之場合）。

**稽查、評估與法規遵循：** General Mills 可能會審查本行為準則的遵循情況。供應商必須在分配的時間內，回應所有 General Mills 針對產品或服務交付方面所提出的稽查、評估和文件要求。範例包括但不限於：負責採購、網路安全、財務風險及反腐敗。

負責採購稽查為設施檢驗，其中包括員工面試以及供應商記錄與業務實務審查。此類稽查必須由專業社會責任審核協會 (APSCA) 認證的稽查員與經認可的稽查公司進行，費用由供應商承擔。若稽查發現違反本行為準則之情事，供應商應利用糾正行動計畫程序立即行動以改正此情況。