newell BRANDS

Code de conduite

Table des matières

Message de Ravi Saligram 3

1.0 Nous nous engageons à faire ce qu'il faut

- **1.1** Notre personnel et nos objectifs 5
- **1.2** Notre code de conduite 6
- **1.3** Notre culture de la prise de parole 8

2.0 Nous nous engageons les uns envers les autres

- **2.1** Promouvoir le respect sur le lieu de travail 12
- **2.2** Maintenir un lieu de travail sain et sûr 14
- **2.3** Assurer des pratiques d'emploi équitables 16

3.0 Nous nous engageons envers notre entreprise

- **3.1** Tenir des livres et des registres précis 18
- **3.2** Éviter ou divulguer les conflits d'intérêts 20
- **3.3** Offrir des cadeaux et des divertissements appropriés 21
- **3.4** Protéger et utiliser les actifs de la société de manière responsable 22
- **3.5** Communiquer sur notre entreprise de manière responsable 24
- **3.6** Protéger les informations confidentielles 25
- **3.7** Protéger la confidentialité des données personnelles 26

4.0 Nous nous engageons envers notre marché

- **4.1** S'engager dans une relation équitable 28
- **4.2** Assurer la sécurité des produits 29
- **4.3** Éviter les délits d'initiés 30
- **4.4** Respecter les lois sur la concurrence 31
- **4.5** Pas de corruption 32
- **4.6** Prévenir le blanchiment d'argent 34
- **4.7** Se conformer aux lois de conformité commerciale 35

5.0 Nous nous engageons envers notre communauté

- **5.1** Protéger notre environnement naturel 37
- **5.2** S'approvisionner de manière responsable 38
- **5.3** Contributions 39

Ressources 40

Message de Ravi Saligram

Chez Newell Brands, nous nous engageons à faire les choses correctement et à toujours faire ce qu'il faut. Nos valeurs de vérité, de transparence, de travail d'équipe et de confiance constituent notre fondement et guident les interactions entre nous et avec nos clients, consommateurs, vendeurs et fournisseurs. Il est impératif d'agir avec honnêteté et de faire preuve de discernement pour atteindre nos objectifs et réaliser notre vision.

Notre code de conduite est la feuille de route qui nous permet de mener nos activités dans le respect des normes d'intégrité les plus strictes et d'agir de manière éthique à tous les niveaux de l'organisation. Je demande à chacun d'entre vous de me rejoindre en s'engageant à respecter notre code de conduite et à adhérer à ses principes chaque jour dans tout ce que nous faisons. Ensemble, nous pouvons faire en sorte d'être reconnus comme une entreprise éthique, un partenaire commercial précieux et un fournisseur de confiance de grandes marques.

Merci de votre engagement à faire de Newell Brands un endroit où il fait bon travailler et faire des affaires.

Ravi K. Saligram
Président et PDG

Ravi

1.0 Nous nous engageons à faire ce qu'il faut

1.1 Notre personnel et nos objectifs

1.2 Notre code de conduite

1.3 Notre culture de la prise de parole

Notre personnel et nos objectifs

Avec des objectifs et des valeurs partagés et le désir d'agir pour le bien dans le monde, notre personnel s'efforce de satisfaire et de dépasser les besoins des clients et des consommateurs tout en faisant de la planète un endroit meilleur et en favorisant un environnement inclusif où tous sont accueillis et valorisés. Notre personnel dans le monde entier dispose d'un ensemble diversifié de compétences, d'expériences, de capacités et de formations lui permettant de créer des marques de premier plan, de stimuler l'innovation et de créer de la valeur pour les parties prenantes.

Notre engagement en faveur d'un fonctionnement éthique s'étend au-delà de nos murs, dans la vie et la maison des consommateurs, où nous offrons des produits de qualité supérieure en termes d'innovation, de conception et de performance. Ce n'est qu'en traitant nos consommateurs, nos clients, nos communautés, et les autres en général, avec respect que nos marques, amies de la planète, pourront améliorer et embellir la vie des consommateurs à la maison et à l'extérieur en créant des moments de joie, en renforçant la confiance et en apportant la sérénité.

Notre code de conduite

La clé de notre succès constant est notre engagement à opérer de manière éthique. Notre code de conduite reflète cet engagement en incarnant nos valeurs de vérité, de transparence, de confiance et de travail en équipe. Notre code de conduite nous guide sur la manière de prendre des décisions éthiques, mais il ne peut pas couvrir toutes les situations qui peuvent se présenter. Il est important que vous fassiez preuve de discernement pour faire des choix conformes aux valeurs de notre entreprise.

Nous devons appliquer notre code de conduite de manière constante dans toutes nos relations d'affaires. Lorsqu'une pratique locale suggère une norme moins stricte que nos normes, vous devez suivre notre code de conduite. Si vous avez des questions sur des lois ou des règlements spécifiques, ou si vous pensez qu'il existe une obligation légale contradictoire en vertu des lois de différents pays, contactez le service juridique.

Assurez-vous de bien comprendre notre code de conduite. Si vous n'êtes pas sûr de vos responsabilités ou de ce qu'il convient de faire, parlez-en. Il vous sera demandé de certifier chaque année que vous avez lu et respecté notre code de conduite.

Notre code de conduite s'applique à chacun d'entre nous

- Aux employés de Newell Brands, quels que soient leur lieu de travail, leur ancienneté, leur unité commerciale ou leur fonction.
- Aux membres de notre conseil d'administration
- Aux dirigeants
- Aux tiers travaillant pour le compte de notre société, y compris les agents, les représentants, les entrepreneurs indépendants et les consultants.

Nous devons tous suivre ses dispositions. N'oubliez pas que les violations du code de conduite peuvent entraîner des mesures disciplinaires, conformément à la législation en vigueur, pouvant aller jusqu'au licenciement et, dans certains cas, des poursuites judiciaires.

Si vous pensez avoir besoin d'une dérogation à une disposition spécifique, demandez l'approbation du responsable de l'éthique et de la conformité. Les dirigeants et les administrateurs doivent soumettre les demandes de dérogation au comité de nomination/gouvernance du conseil d'administration. Si elles sont approuvées, Newell Brands divulguera rapidement ces dérogations comme l'exige la loi.

Les Managers donnent le ton pour un lieu de travail éthique

Les Managers sont chargés de veiller à ce que leurs équipes agissent avec intégrité. Si vous êtes Manager, nous comptons sur vous pour :

- Donner le bon exemple.
- Comprendre notre code de conduite, ainsi que les politiques et les lois qui s'appliquent à votre équipe.
- Promouvoir une culture de la parole où les employés se sentent à l'aise pour poser des questions et faire part de leurs préoccupations.
- Signaler les problèmes d'éthique et de conformité en suivant la procédure appropriée.
- Ne jamais répondre par des représailles et veiller à ce que l'équipe comprenne l'importance de notre politique de non-représailles.

Q&R

Q Mon directeur m'a demandé de faire quelque chose qui me met mal à l'aise, mais je ne sais pas si cela constitue une violation du code de conduite. Que dois-je faire ?

R Signalez la situation au service d'éthique et de conformité ou au service des ressources humaines. Si la demande vous met mal à l'aise, vous devez le faire savoir à quelqu'un.

Notre culture de la prise de parole

Lorsque vous demandez des conseils, faites part de vos préoccupations, signalez une conduite suspecte ou coopérez à une enquête, vous vous conformez à notre code de conduite et vivez nos valeurs. Notre société croit en la création d'une culture dans laquelle les employés se sentent à l'aise pour s'exprimer et savent que s'ils le font, ils seront entendus. Vous pouvez vous adresser à votre supérieur, au service des ressources humaines ou à l'une des personnes figurant à la page des ressources.

Nous avons tous la responsabilité de signaler les violations réelles ou présumées de notre code de conduite. Ignorer les problèmes ne fait que les aggraver et peut nuire aux autres ou à notre entreprise. Si vous recevez un rapport, ne l'examinez pas vous-même, mais transmettez-le au service d'éthique et de conformité.

Qu'est-ce que la ligne d'assistance éthique ?

La ligne d'assistance téléphonique en matière d'éthique est un moyen confidentiel de poser des questions ou de faire part de ses préoccupations concernant une conduite potentiellement contraire à l'éthique. La ligne d'assistance éthique est gérée par une société tierce indépendante et est disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

Lorsque vous contactez la ligne d'assistance éthique, vous pouvez faire un signalement dans votre propre langue. Votre signalement sera documenté et envoyé au service d'éthique et de conformité qui le traitera rapidement, discrètement et, dans la mesure du possible, confidentiellement.

Que se passe-t-il après que j'ai fait un rapport à la ligne d'assistance éthique ?

Le service d'éthique et de conformité vous informera que nous avons reçu votre signalement. Nous enquêterons objectivement sur votre signalement, en demandant le soutien d'autres services de l'entreprise, si nécessaire. Afin de nous permettre de mener une enquête approfondie, il se peut que nous vous contactions pour obtenir des détails relatifs à votre rapport.

Vous avez l'obligation de coopérer à toutes les enquêtes internes. Cela signifie que vous devez répondre aux demandes de renseignements de manière honnête et transparente et fournir les informations demandées.

Le service d'éthique et de conformité vous informera lorsque l'enquête sera terminée. Les résultats de l'enquête pourraient ne pas vous être divulgués, mais soyez assuré que la société prend au sérieux les constatations de mauvaise conduite et s'assurera de traiter tous les problèmes.

Q&R

Q Je ne suis pas satisfait de la résolution d'un signalement que j'ai fait à la ligne d'assistance éthique. Que dois-je faire ?

R Le fait de contacter la ligne d'assistance téléphonique en matière d'éthique déclenche un processus conçu pour garantir un examen approfondi de votre problème, qui se conclut par une résolution appropriée, y compris le traitement des comportements qui ne répondent pas à nos normes. Si vous continuez à avoir des inquiétudes une fois l'enquête terminée, contactez le service d'éthique et de conformité pour un examen supplémentaire.

Q J'ai signalé à ma responsable un comportement qui me préoccupait, mais elle m'a dit de ne pas m'en faire. Que dois-je faire ?

R Si vous n'êtes pas satisfait de la réponse de votre responsable à votre signalement, contactez le service d'éthique et de conformité. Vous devez avoir le sentiment que vos préoccupations sont entendues et prises en compte.

Notre politique de non-représailles

Vous ne ferez l'objet d'aucune mesure de rétorsion pour avoir soulevé un problème de bonne foi. Soulever un problème de « bonne foi » signifie que vous êtes sincère et que vous fournissez des informations honnêtes et précises, même s'il s'avère par la suite que vous vous êtes trompé.

Les formes de représailles comprennent la perte d'emploi, la rétrogradation, la suspension, les menaces, le harcèlement, la victimisation ou la discrimination. Nous prenons au sérieux les allégations de représailles, toute personne ayant commis un acte de représailles est passible d'une action disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement. Si vous ou quelqu'un que vous connaissez est victime de représailles, signalez-le immédiatement. Si vous êtes inquiet pour votre sécurité personnelle, contactez le service de sécurité internationale.

Q&R

Q Je soupçonne mon directeur d'avoir une conduite inappropriée. Dois-je m'inquiéter des possibilités de promotion si je fais un signalement l'impliquant ?

R Non. Vous ne ferez pas l'objet de représailles pour avoir présenté un signalement de bonne foi et celui-ci n'aura aucun impact négatif sur des opportunités de carrière potentielles. Si vous pensez que quelque chose ne va pas, vous avez l'obligation d'en parler et de faire un signalement.

Q Aurai-je des ennuis si je suis impliqué dans la faute que je signale ?

R Vos actions peuvent avoir des conséquences ; toutefois, en dénonçant votre comportement et en coopérant à l'enquête, vous serez protégé contre toute mesure de représailles.

Vous avez une question ou une préoccupation ? Parlez-en, nous sommes à l'écoute sur notre ligne d'assistance éthique ou ethics@newellco.com

2.0 Nous nous engageons les uns envers les autres

2.1 Promouvoir le respect sur le lieu de travail

2.2 Maintenir un lieu de travail sain et sûr

2.3 Assurer des pratiques d'emploi équitables

Promouvoir le respect sur le lieu de travail

Nous pensons que les employés sont plus épanouis, les engagés et les performants lorsqu'ils sont encouragés et habilités à apporter tout leur potentiel au travail, et nous croyons fondamentalement que la diversité de pensée et d'expérience est essentielle à l'innovation et à la croissance. Dans cet esprit, nous voulons favoriser un environnement où tous les employés se sentent bienvenus et valorisés.

NOTRE ENTREPRISE DÉFINIT LA DIVERSITÉ, L'INCLUSION ET L'APPARTENANCE (DI&B) COMME SUIT :

Diversité : la présence de formations, expériences et perspectives différentes au sein de nos équipes.

Inclusion : Le fait de favoriser un lieu de travail collaboratif qui valorise la participation ouverte de personnes ayant des idées et des points de vue différents.

Appartenance : la capacité des employés à se sentir habilités à apporter tout leur potentiel au travail.

Anti-harcèlement

Nous devons garantir un environnement de travail respectueux, exempt de comportements inappropriés et de harcèlement. Vous devez dénoncer les comportements intimidants, hostiles ou offensants sur le lieu de travail, notamment :

- Les commentaires offensants, les blagues ou les insultes.
- Le partage ou l'envoi de photos, images ou communications offensantes.
- Les remarques et les avances à caractère sexuel, ainsi que des attouchements ou des gestes inappropriés.
- Les insultes, les injures ou les menaces à l'encontre d'une autre personne.

Anti-discrimination

Nous recrutons, embauchons, évaluons, promouvons et rémunérons les personnes sans tenir compte des statuts légalement protégés, notamment la race, la couleur, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, la religion et le handicap. Nous respectons également toutes les réglementations locales relatives à la discrimination.

Q&R

Q Je suis un responsable et au cours d'un dîner d'affaires, un employé a fait des remarques de drague au représentant d'un fournisseur. Le représentant ne semblait pas s'en soucier, et c'était à l'extérieur du bureau. J'aurais dû dire quelque chose ?

R Oui, vous avez le devoir de conseiller l'employé sur la conduite professionnelle appropriée. Vous ne devez pas supposer que le représentant est d'accord avec un tel traitement ; et votre employé doit traiter le représentant avec respect, quel que soit le lieu de la réunion. Lorsque vous tolérez un comportement inapproprié, vous envoyez le message qu'il est acceptable.

Un environnement propre et sûr

Pratiques de travail sécuritaires

Aucun objectif de production, aucune réduction des coûts, aucun avantage concurrentiel ne vaut une blessure ou une maladie. Les normes et les directives de notre société en matière de sécurité au travail sont fondées sur les meilleures pratiques du secteur, et nos lieux de travail respectent ou dépassent les réglementations applicables en matière de sécurité et de santé au travail. Notre société effectue régulièrement des revues des établissements et vérifie nos pratiques de sécurité. Vous pouvez faire votre part en respectant les consignes en matière de sécurité et de santé et en signalant rapidement les accidents du travail, les blessures, les maladies ou situations dangereuses (y compris les « quasi-accidents »).

Q&R

Q Un dispositif de sécurité sur une de nos machines est cassé, mais on m'a dit que nous n'avions pas de budget pour le faire réparer. À qui dois-je m'adresser à ce sujet ?

R Parlez-en et signalez le problème à votre responsable de site, à votre responsable de la sécurité ou au service d'éthique et de conformité. La protection de nos employés est une priorité, alors faites votre part pour vous assurer que les équipements fonctionnent en toute sécurité.

Q Mon responsable a suggéré que nous modifiions nos pratiques habituelles pour accélérer la chaîne de production, mais je ne pense pas que le nouveau processus soit sûr. Que dois-je faire ?

R Ne faites jamais de compromis en matière de sécurité. Contactez le responsable de la sécurité de votre site ou le service d'éthique et de conformité, afin de déterminer un plan d'action sûr.

Éviter la violence sur le lieu de travail

Les actes ou menaces de violence interfèrent avec notre engagement en faveur d'un lieu de travail sain et sûr et ils ne sont pas tolérés dans notre entreprise.

Chaque employé doit :

- Signaler les comportements qui menacent les employés ou leur font du tort de manière violente ou potentiellement violente.
- S'abstenir de faire des blagues pouvant nuire aux autres.
- Appeler les forces de l'ordre locales s'il est en danger immédiat, ou si une personne qu'il connait est en danger (si cela est possible en toute sécurité).
- Ne doit jamais porter d'armes, notamment des armes à feu, des couteaux ou des clubs, dans les locaux de la société, y compris dans les parkings de la société, sauf si la loi l'exige.

Un lieu de travail sans drogue ni alcool

Le fait d'être sous l'influence de drogue ou d'alcool crée des risques pour la sécurité, vous met en danger, ainsi que les autres, et affecte négativement les performances professionnelles. Ne vous engagez jamais dans un travail si vous êtes sous l'influence d'une substance quelconque. De même, il est interdit de détenir des substances contrôlées, drogues ou accessoires connexes (autres que les prescriptions légales), dans les locaux de la société, dans les véhicules de la société ou lors de l'exécution de tâches liées au travail.

Dans certains cas, vous pouvez être autorisé à consommer des boissons alcoolisées lors d'événements organisés par la société ou dans le cadre de ses activités. Ce faisant, vous devez faire preuve de modération et de bon sens, et respecter les lois applicables et les politiques de la société. La consommation d'alcool n'est jamais une excuse pour un comportement inapproprié lors d'événements professionnels. Ne prenez pas le volant si vous ne pouvez pas conduire un véhicule en toute sécurité et légalement.

Q&R

Q Mon équipe est allée boire un verre après le travail et ma responsable a agi d'une manière qui m'a mise mal à l'aise. Elle a peut-être trop bu car elle n'a jamais agi de la sorte auparavant. Que dois-je faire ?

R Signalez l'incident au service des ressources humaines ou au service d'éthique et de conformité. Si le comportement de votre responsable vous a mis mal à l'aise, vous devez le faire savoir.

Garantir des pratiques d'emploi équitables

Notre société valorise ses employés et adopte des pratiques de travail éthiques dans ses établissements du monde entier.

- Nous interdisons le recours au travail des enfants, au travail forcé ou aux punitions physiques.
- Nous respectons les lois en vigueur en matière de salaire et d'heures, y compris le salaire minimum, les heures supplémentaires et le nombre d'heures maximum.
- Nous respectons les droits de nos employés à la liberté d'association légale et reconnaissons leur droit à la négociation collective.
- Nous croyons en l'égalité des chances pour tous les employés.

3.0 Nous nous engageons envers notre entreprise

3.1 Tenir des livres et des registres précis
3.2 Éviter ou divulguer les conflits d'intérêts
3.3 Offrir des cadeaux et des divertissements appropriés
3.4 Protéger et utiliser les biens de l'entreprise de manière responsable
3.5 Communiquer sur notre entreprise de manière responsable
3.6 Protéger les informations confidentielles
3.7 Protéger la confidentialité des données personnelles

Tenir des livres et des registres précis

L'honnêteté de nos livres, de nos registres et de nos états financiers est essentielle à notre réussite et au maintien de la confiance de nos actionnaires et des autres parties prenantes. Vous devez être précis, transparent, rapide et complet lorsque vous enregistrez vos transactions, y compris vos feuilles de temps et vos notes de frais. N'utilisez les fonds de la société que dans le but décrit dans les documents justifiant le paiement.

Assurer l'intégrité des rapports financiers

- Respectez les processus internes, ainsi que les lois et règles régissant la comptabilité et les rapports financiers, pour enregistrer avec précision les actifs, les passifs, les revenus et les dépenses.
- Ne retardez jamais intentionnellement l'enregistrement des transactions.
- Soyez honnêtes lorsque vous faites des prévisions et veillez à ce que nos rapports reflètent fidèlement notre situation financière, conformément aux pièces justificatives.
- Les informations que nous communiquons aux organismes gouvernementaux et à la communauté financière doivent être complètes, justes, précises, opportunes et compréhensibles.

Coopérer avec les auditeurs

Soyez ouvert et honnête avec nos auditeurs internes et externes, les autorités fiscales et autres organismes de réglementation. N'entreprenez aucune action visant à contraindre, manipuler ou tromper une personne chargée de vérifier ou d'examiner les états financiers de notre société.

Q&R

Q J'ai informé mon directeur d'erreurs dans un rapport que nous soumettons à un organisme gouvernemental. Il m'a dit de ne pas m'inquiéter parce que « tout le monde le fait de cette façon ». Dois-je corriger les erreurs ?

R Ne permettez jamais sciemment que des informations inexactes soient soumises à un organisme gouvernemental. Exprimez-vous et signalez vos préoccupations au service d'éthique et de conformité.

Q Mon collègue m'a demandé de pointer sa carte de pointage pour lui. Que dois-je faire ?

R Les cartes de pointage sont des documents de l'entreprise et doivent être poinçonnées par l'employé, non par un collègue. Conseillez à votre collègue de s'adresser à son supérieur s'il y a un problème, mais ne poinçonnez pas la carte de pointage pour lui.

Éviter ou divulguer les conflits d'intérêts

Nous devons toujours agir dans le meilleur intérêt de notre entreprise. Un conflit d'intérêts survient lorsque vous êtes impliqué dans une relation ou une activité qui affecte votre objectivité dans la prise de décisions commerciales. Il n'est pas possible d'énumérer toutes les situations impliquant un conflit d'intérêts. Nous comptons donc sur vous pour divulguer toute situation qui est, ou semble être, un conflit d'intérêts. Ceci nous permet d'évaluer les faits et de remédier à la situation.

Des situations courantes de conflits d'intérêts, et les conseils y afférents, sont présentées ci-après.

- Investissements
- Relations familiales et personnelles
- Contacts avec les concurrents, les fournisseurs, les vendeurs ou les clients
- Autre emploi
- Conseil d'administration
- Gain personnel

CLIQUEZ POUR DES CONSEILS SUPPLÉ-MENTAIRES

Q&R

Q Ma partenaire a lancé une activité en ligne pour vendre ses bougies artisanales. Est-ce que ça va ?

R Peut-être, en fonction des détails spécifiques de l'activité et de vos responsabilités au sein de notre entreprise. Quoi qu'il en soit, cette situation pourrait apparaître comme un conflit d'intérêts. Par conséquent, vous devez en discuter avec votre responsable ou avec le service des ressources humaines.

Offrir des cadeaux et des divertissements appropriés

Les cadeaux et les divertissements peuvent favoriser des relations professionnelles positives. Cependant, nous devons veiller à ce que cela ne devienne pas une tentative inappropriée d'influencer les décisions commerciales associées à ces activités. Lorsque l'on donne ou que l'on reçoit un cadeau, ou que l'on participe à une activité ludique, aucune des parties ne doit avoir le sentiment qu'elle doit faire quelque chose en échange.

Un cadeau ou un divertissement offerts dans le cadre de votre travail doivent être transparents et enregistrés avec précision dans nos livres et registres. Votre note de frais doit indiquer l'objet de la dépense et la personne à qui vous avez offert le cadeau ou le divertissement. Les cadeaux aux partenaires commerciaux doivent être enregistrés comme des cadeaux de la société.

Si vous avez des questions sur ce point, consultez notre politique en matière de cadeaux et de divertissements, votre responsable ou le service d'éthique et de conformité.

Q&R

Q J'ai reçu d'un vendeur un cadeau d'une valeur de 150 dollars, ce qui ne répond pas à nos directives. Cependant, je ne pense pas qu'accepter le cadeau soit inapproprié. Que dois-je faire ?

R Si vous pensez qu'une exception est appropriée, contactez le service d'éthique et de conformité pour demander une dérogation. Sinon, vous devez retourner le cadeau et expliquer que notre politique ne vous permet pas de le garder. Si vous ne savez pas comment retourner le cadeau, parlez-en à votre responsable ou au service d'éthique et de conformité.

Q Un de mes fournisseurs m'a envoyé des billets pour un tournoi de golf. Que dois-je faire ?

R Vous pouvez accepter les billets si vous n'êtes pas obligé de traiter le fournisseur de manière favorable en échange des billets, qu'un objectif commercial est présent (c'est-à-dire que le fournisseur assistera à la réunion avec vous), que vous n'acceptez qu'occasionnellement des billets du fournisseur et que les billets ont été achetés à un prix raisonnable. Si l'une de ces conditions n'est pas remplie, parlez-en à votre responsable ou au service d'éthique et de conformité avant d'accepter.

Protéger et utiliser les actifs de la société de manière responsable

Biens et équipements de la société

Notre société vous fournit les ressources physiques et électroniques dont vous avez besoin pour faire votre travail. Ces ressources sont des actifs précieux de la société, et nous vous faisons confiance pour les utiliser de manière appropriée afin de mener à bien les activités de la société. Vous devez également protéger les actifs de notre société contre le vol, la perte, les dommages, l'accès non autorisé, le gaspillage et les abus. Informez rapidement votre responsable des biens ou des équipements qui ne sont pas sûrs ou qui doivent être réparés.

Réseaux sociaux

Les outils relatifs aux médias sociaux, tels que les blogs, les wikis, les forums de discussion et les sites de mise en réseau constituent un moyen précieux de communiquer sur notre entreprise. Toutefois, vous devez être conscient de vos responsabilités lorsque vous utilisez les médias sociaux et faire preuve de prudence lorsque vous communiquez sur notre entreprise. À moins que vous ne soyez explicitement autorisé à parler au nom de notre société, indiquez clairement que vos opinions sont les vôtres et ne reflètent pas la position de notre société. Lorsque la loi applicable l'exige, divulguez votre affiliation à notre société. Consultez la Politique en matière de médias sociaux de Newell Brands pour obtenir des informations supplémentaires.

Technologie de l'information

Les technologies de l'information telles que le matériel, les logiciels, le courrier électronique et l'accès intranet/internet sont la propriété de l'entreprise. Nous comptons sur vous pour utiliser ces actifs électroniques de manière appropriée et pour protéger nos systèmes contre les acteurs malveillants et les temps d'arrêt.

- N'installez jamais de logiciels, d'applications, de matériel ou de dispositifs de stockage non autorisés sur l'ordinateur fourni par la société.
- N'utilisez pas de stockage physique ou dématérialisé non autorisé pour mémoriser les informations de la société.
- N'accédez pas à notre réseau par le biais d'applications ou de dispositifs non autorisés.
- N'accédez pas, ne stockez pas, n'envoyez pas, ne postez pas et ne publiez pas de matériel inapproprié, discriminatoire, sexuellement explicite, offensant ou menaçant.

Lorsque la loi l'autorise, nous nous réservons le droit de contrôler l'utilisation de ces ressources.

Dossiers de la société

Les documents que nous générons dans le cours normal de nos activités sont des actifs importants de la société. Nous devons nous assurer que nous pouvons accéder à ces dossiers le cas échéant, notamment pour nous conformer aux réglementations. Vous êtes responsable de la conservation, du stockage et de l'élimination des dossiers de la société de manière appropriée et conformément à notre politique de conservation des dossiers. Politique de conservation des dossiers.

Vous serez informé par le service juridique si vous devez conserver des documents relatifs à un litige, une enquête ou un audit en cours. Ne détruisez jamais des informations faisant l'objet d'une suspension légale tant que le service juridique ne vous a pas donné l'autorisation écrite de le faire. Les dossiers qui ont répondu à des exigences de conservation a des fins légales doivent être éliminés de manière appropriée.

Communiquer sur notre entreprise de manière responsable

Seules les personnes autorisées par écrit par Corporate Communications peuvent communiquer avec les médias ou publiquement au nom de Newell Brands. Toutes les demandes d'informations sur Newell Brands émanant des médias doivent être transmises à Corporate Communications et celles émanant des analystes et des investisseurs doivent être transmises à Investor Relations. Si vous voyez du contenu sur les médias sociaux qui devrait être traité par la société, ne le faites pas vous-même, mais envoyez plutôt les informations pertinentes à Corporate Communications. Consultez la Politique médiatique de Newell Brands pour obtenir des informations supplémentaires.

Vous avez une question ou une préoccupation ? Parlez-en, nous sommes à l'écoute sur notre ligne d'assistance éthique ou ethics@newellco.com

Q&R

Q J'ai reçu l'appel d'un journaliste me demandant de commenter un projet sur lequel je travaille. Que dois-je faire ?

R Vous connaissez peut-être le projet mieux que quiconque dans notre entreprise, mais si vous n'êtes pas spécifiquement autorisé par Corporate Communications à parler du projet aux médias, vous devez renvoyer le journaliste à Corporate Communications.

Protéger les informations confidentielles

Les informations confidentielles sur notre société font de nous ce que nous sommes et déterminent notre avantage concurrentiel sur le marché. Une information est confidentielle si elle n'est pas généralement connue du public, mais que vous y êtes exposé dans le cadre de votre travail. Nous comptons sur vous pour protéger nos informations confidentielles afin qu'elles ne soient pas utilisées à des fins inappropriées. Votre obligation de protéger les informations confidentielles de Newell Brands sera applicable même si vous quittez notre société.

La protection des informations confidentielles de notre société ne vous empêche pas de fournir des informations aux autorités gouvernementales concernant une mauvaise conduite, de participer à des enquêtes, de témoigner dans des procédures concernant la conduite de Newell Brands ou de vous engager dans des activités protégées par les lois sur les lanceurs d'alerte administrées par un organisme gouvernemental.

Protéger notre propriété intellectuelle

La prévention de l'utilisation non autorisée de notre propriété intellectuelle protège notre avantage sur le marché et contribue à développer nos marques et notre réputation. Dans la mesure où la loi le permet, toute propriété intellectuelle conçue, créée ou réalisée dans le cadre du travail d'un employé de Newell Brands appartient à notre société et doit être divulguée au service juridique avant d'être partagée avec des tiers. Vous devez utiliser la propriété intellectuelle de Newell Brands conformément aux droits de propriété de notre société.

Comment puis-je protéger les informations confidentielles ?

- N'ayez recours aux informations confidentielles que si cela est nécessaire pour votre travail.
- Une information peut être confidentielle même si elle devient ultérieurement publique (par exemple, les résultats financiers). Traitez ces informations comme confidentielles jusqu'à ce que les représentants autorisés de la société les aient divulguées publiquement.
- Ne les partager qu'avec les employés de la société qui ont besoin de les connaître pour faire leur travail et les tiers qui ont signé des accords de non-divulgation ou qui sont soumis à des obligations professionnelles de confidentialité (par exemple, les avocats).
- Protégez les documents confidentiels, y compris dans votre bureau.
- Ne discutez pas des affaires de la société dans des lieux publics où d'autres personnes peuvent vous entendre.
- N'affichez pas d'informations confidentielles sur votre ordinateur portable dans des lieux publics où d'autres personnes peuvent les voir.
- Ne laissez entrer dans nos établissements que les personnes dûment autorisées et contactez le service de sécurité local si vous remarquez des visiteurs non autorisés.
- Veiller à ce que les employés restituent toutes les informations confidentielles s'ils quittent notre entreprise.

Protéger la confidentialité des données personnelles

Nous sommes convaincus que le respect de la vie privée de nos employés, de nos partenaires commerciaux et de nos clients est un gage de confiance et de relations durables. Dans le cadre de votre travail, vous êtes susceptible de traiter les données personnelles de vos collègues, clients et consommateurs. Les données personnelles sont des informations qui peuvent être utilisées pour identifier un individu directement ou indirectement. Celles-ci comprennent : le nom, la localisation, le numéro de téléphone, l'adresse électronique, la photographie, les numéros d'identification, les coordonnées de paiement et l'adresse IP. Lorsque nous collectons, accédons ou traitons les données personnelles de nos employés ou de tiers, nous devons nous conformer à toutes les lois sur la confidentialité des données en vigueur, ainsi qu'à la Politique mondiale de confidentialité des données de Newell Brands.

Comment pouvons-nous être certain que nous respectons la réglementation sur la confidentialité des données ?

- Ne collectez pas plus de données personnelles que nécessaire.
- Utilisez les données personnelles dans un but précis, et uniquement dans ce but.
- Ne conservez pas les données personnelles plus longtemps que nécessaire et supprimez-les dès que possible.
- N'autorisez l'accès aux données personnelles que lorsque cela est nécessaire.
- Envoyez des données personnelles de façon sécurisée et jamais sur un appareil appartenant à un particulier.
- N'autorisez à un tiers l'accès aux données personnelles appartenant à notre société qu'à des fins qui soutiennent directement Newell Brands.
- Consultez le service juridique avant de transférer des données hors du pays dans lequel elles sont collectées.

4.0 Nous nous engageons envers notre marché

4.1 S'engager à faire preuve d'équité
4.2 Assurer la sécurité des produits
4.3 Éviter les délits d'initiés
4.4 Respecter les lois sur la concurrence
4.5 Prévenir la corruption
4.6 Prévenir le blanchiment d'argent
4.7 Se conformer aux lois sur la conformité commerciale

S'engager dans une relation équitable

Notre société est convaincue que la promotion de relations commerciales positives, ancrées dans la vérité et la transparence, permet de construire des relations durables. Nous devons tous traiter équitablement et honnêtement avec tous les tiers, y compris les clients, les concurrents et les fournisseurs.

- Veillez à être précis dans le matériel promotionnel et à pouvoir justifier toutes les affirmations que vous faites sur nos produits.
- Achetez et vendez en vous basant sur des considérations commerciales telles que la qualité, le prix, le service, la fiabilité et les normes éthiques.
- Accordez aux fournisseurs et vendeurs potentiels une considération égale, en les traitant de manière équitable et honnête.
- Recueillez des informations sur la concurrence de manière légale, éthique et de façon à ne pas nuire à notre entreprise.
- Assurez-vous que vous ne portez pas atteinte aux droits de propriété intellectuelle d'un tiers.

Q&R

Q Nous avons récemment engagé un directeur du marketing dont l'employeur précédent est un de nos concurrents. Lors d'une réunion d'équipe, mon collègue a demandé à la nouvelle recrue de divulguer des informations provenant des plans de marketing de son précédent employeur. Que dois-je faire ?

R Prenez la parole et dites à votre collègue que sa demande est inappropriée. Si vous ne vous sentez pas à l'aise pour vous adresser à votre collègue, signalez le problème à votre responsable ou au service d'éthique et de conformité. N'oubliez pas que nous n'embauchons pas un employé d'un concurrent pour obtenir des informations confidentielles. En outre, nous ne pouvons pas demander à un collègue de divulguer des informations confidentielles sur son ancien employeur.

Q Est-il possible de faire référence à des documents que j'ai reçus d'un précédent employeur ?

R Ça dépend. Si les documents contiennent des informations confidentielles, vous ne pouvez pas les utiliser ou les partager avec Newell Brands. Vous devez respecter vos obligations de confidentialité, y compris l'accord de non-divulgation, avec vos employeurs précédents. Si vous avez des questions, consultez le service juridique.

Garantir la sécurité des produits

Nos consommateurs comptent sur nous pour fabriquer des produits sûrs et de haute qualité qui respectent ou dépassent constamment les normes élevées de notre société. Pour conserver leur confiance, vous devez vous conformer aux lois en vigueur relatives aux consommateurs, ainsi qu'aux politiques de notre société concernant la sécurité et la qualité de nos produits.

Nous devons traiter sans attendre les problèmes liés aux produits qui ne répondent pas à nos normes élevées. Si vous avez des inquiétudes concernant la qualité ou la sécurité de nos produits, parlez-en et signalez-les immédiatement. De même, si les consommateurs expriment de telles préoccupations, transmettez-les au service juridique. Si vous savez qu'un fournisseur ne respecte pas son engagement en matière de qualité et de sécurité, parlez-en et signalez-le à notre équipe chargée de la responsabilité sociale des entreprises.

Éviter les délits d'initiés

Il peut arriver que nous ayons accès à des informations matérielles et non publiques (« internes ») sur notre société ou sur les sociétés avec lesquelles nous travaillons. Les informations matérielles non publiques sont des informations qui ne sont pas généralement connues du public et qu'un investisseur raisonnable considérerait comme pertinentes pour prendre des décisions sur ses investissements. On parle de délit d'initié lorsqu'une personne utilise des informations internes pour réaliser des bénéfices ou éviter des pertes sur le marché boursier. Le délit d'initié est illégal. Pour vous conformer à la loi, n'achetez ou ne vendez jamais d'actions ou d'autres titres sur la base d'informations privilégiées et ne donnez jamais de « conseils » basés sur des informations privilégiées à d'autres personnes.

Quels sont les exemples d'informations « privilégiées » potentielles ?

- Bénéfices ou pertes futurs prévus
- Résultats financiers non divulgués
- Fusions ou acquisitions prévues
- Vente d'actifs ou de filiales de la société
- Changements dans la politique de dividendes
- Changements dans la direction générale
- Projets concernant de nouveaux produits ou des stratégies commerciales significatives
- Faillite imminente ou problèmes financiers

Q&R

Q Je travaille pour Newell Brands et mon frère m'a demandé s'il devait acheter nos actions. En raison de ma position, j'ai appris que nous allons annoncer une nouvelle acquisition qui pourrait augmenter la valeur de nos actions. Que dois-je faire ?

R Ne partagez pas cette information « privilégiée » avec votre frère et ne lui donnez pas de « tuyau » qui pourrait influencer sa décision. Si vous le faites, vous enfreignez tous les deux la loi.

Respecter les lois sur la concurrence

Nous adhérons à un marché libre où nous nous livrons à une concurrence vigoureuse et respectons les lois sur la concurrence et les lois antitrust. Les lois sur la concurrence existent dans pratiquement tous les pays et couvrent de nombreux types d'activités. L'objectif des lois sur la concurrence est de protéger les consommateurs et les entreprises en préservant une concurrence ouverte. Les peines encourues en cas de violation de ces lois peuvent inclure des amendes élevées, l'impossibilité d'appliquer les accords commerciaux et même l'emprisonnement.

Relations avec les concurrents

- Ne discutez pas d'informations commerciales sensibles avec des concurrents, notamment les prix, les conditions de vente, les plans de marketing, les programmes commerciaux, les remises, les boycotts de tiers ou les informations exclusives.
- Ne vous mettez pas d'accord avec un concurrent, notamment sur la non-concurrence concernant certains produits ou des zones géographiques.
- Ce type de discussion ou d'accord peut donner l'impression de coopérer avec la concurrence au lieu d'être indépendants.

Conditions de vente

Vous ne devez pas participer à des accords ou à des politiques qui restreignent les prix de revente ou les conditions de vente de nos acheteurs sans avis juridique. Dans les pays où notre société occupe une position particulièrement forte, consultez le service juridique pour vous assurer que les actions liées aux prix et à la vente ne violent pas les lois sur la concurrence.

Q&R

Q J'ai assisté à la réunion d'une association professionnelle et, pendant une pause, l'un des participants a voulu comparer les prix et les programmes de remise que nos entreprises offrent à leurs clients. Que dois-je faire ?

R Si cette personne participe avec vous à une réunion d'une association professionnelle, elle est probablement employée par un concurrent. Prévenez-le que vous ne pouvez pas discuter de cette information avec lui. Vous ne devez jamais discuter des prix ou des programmes liés aux prix avec des concurrents.

Politique anti-corruption

Nous nous engageons à mener nos activités avec intégrité et ne tolérons aucune forme de corruption. En tant qu'entreprise internationale, nous devons nous conformer aux lois de plusieurs pays en ce qui concerne la corruption de particuliers et d'agents publics ou gouvernementaux. La plupart des lois de ces pays, y compris la loi sur les pratiques de corruption à l'étranger, s'appliquent à la conduite à l'intérieur et à l'extérieur du pays respectif. La violation des lois anti-corruption peut entraîner des poursuites judiciaires, des amendes substantielles et des peines de prison, tant pour l'entreprise que pour l'employé.

- N'acceptez jamais et n'offrez jamais quoi que ce soit de valeur en échange d'un avantage indu ou pour obtenir ou conserver un marché.
- Quelle que soit la pratique locale, assurez-vous d'éviter même l'apparence de faire quelque chose d'inapproprié pour obtenir un avantage commercial.
- Soyez particulièrement prudent lorsque vous traitez avec des responsables gouvernementaux ou publics, des représentants d'organisations internationales et des partis politiques.
- Ne donnez rien de valeur à un fonctionnaire ou à un employé du gouvernement sans obtenir l'autorisation préalable du service d'éthique et de conformité. Le terme « fonctionnaire » doit être appliqué de manière large.
- Révisez notre Politique anti-corruption et anti-actes de corruption pour comprendre quelles sont vos responsabilités en matière de respect des réglementations pertinentes.

Les paiements de facilitation ne sont pas autorisés

Notre société interdit les paiements de facilitation. Les paiements de facilitation sont des paiements effectués aux fonctionnaires d'un gouvernement afin d'accélérer les services officiels et de routine de ce gouvernement.

Si vous devez effectuer un paiement afin de protéger votre sécurité personnelle, informez le service d'éthique et de conformité et le service de sécurité internationale si vous pouvez le faire en toute sécurité.

Nous sommes responsables de nos tiers

Nous sommes responsables des tiers et autres agents agissant en notre nom. Vous ne devez pas permettre sciemment à un tiers de se livrer à des pratiques de corruption, notamment en effectuant des paiements irréguliers, au nom de notre société. Vous trouverez des informations supplémentaires sur la manière de faire preuve de diligence à l'égard de tiers dans notre politique de lutte contre la corruption. Politique anti-corruption et anti-actes de corruption.

Q&R

Q Un bureau de douane hors des États-Unis retient une importante cargaison de nos produits parce qu'il y a eu une erreur dans nos documents. L'examinateur des douanes a demandé à notre agent des douanes de payer une petite « amende » en espèces en échange de la libération du produit. Pouvons-nous autoriser notre agent en douane à effectuer le paiement ?

R Non, vous devez obtenir l'approbation préalable du service d'éthique et de conformité. S'il n'est pas examiné et documenté correctement, le versement d'un paiement à un fonctionnaire en échange de la diffusion de nos produits peut constituer une violation de notre code de conduite et de la loi.

Q J'ai un envoi qui doit être livré dans une semaine, mais le bureau de douane m'a informé qu'il faudrait au moins trois semaines pour traiter les documents. Notre fournisseur de services logistiques a dit qu'il pouvait assurer la livraison dans une semaine. Puis-je faire appel à lui pour la livraison ?

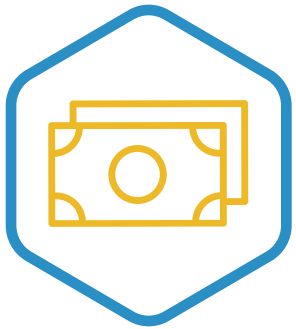
R Peut-être, mais vous devez d'abord lui poser des questions relatives aux méthodes qu'il utilisera pour le traitement plus rapide des documents. Vous devez consulter le service d'éthique et de conformité pour confirmer que vous posez des questions appropriées à notre fournisseur de services logistiques.

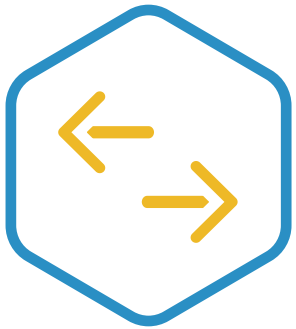
Prévenir le blanchiment d'argent

Nous respectons toutes les lois visant à décourager le blanchiment d'argent. Le blanchiment d'argent est le processus par lequel les fonds générés par une activité criminelle (par exemple, le terrorisme, le trafic de drogue) sont transférés par des entreprises légitimes afin de cacher leur origine criminelle. Ne facilitez jamais sciemment le blanchiment d'argent et ne traitez avec des tiers qu'après avoir effectué les vérifications nécessaires.

Prenez garde aux transactions suspectes

- Paiements en espèces
- Demandes de transfert de fonds vers/depuis des pays ou des entités qui ne sont pas liés à la transaction ou au client.
- Conditions de paiement non conformes aux conditions commerciales habituelles de notre société.





Q&R

Q Un client m'a demandé de diviser une transaction de 10 000 dollars en quatre paiements afin d'éviter de devoir remplir les documents exigés par le gouvernement. Que dois-je faire ?

R Informez le client que vous ne diviserez pas la transaction car cela constitue une violation de la politique de notre société. La transaction doit être traitée pour le montant total et tous les documents requis doivent être soumis au gouvernement. De plus, signalez la demande, ainsi que toute transaction suspecte, au service d'éthique et de conformité.

Respecter les lois sur la conformité commerciale

En tant que société multinationale, nos transactions impliquent souvent le déplacement de produits au-delà des frontières nationales. Le commerce est fortement réglementé, et de nombreux gouvernements établissent des lois et des réglementations pour contrôler les importations, les exportations et les activités connexes. Nous devons nous conformer à ces lois et réglementations qui régissent le commerce international. La violation des lois sur l'exportation et l'importation peut entraîner de graves sanctions civiles et pénales pour la société et ses employés, y compris l'emprisonnement.

- Les contrôles à l'exportation restreignent ou interdisent les exportations vers certains pays, individus et entités.
- Il nous incombe de veiller pour le moins à ce que nos transactions soient conformes aux lois américaines sur les sanctions.
- Si vous savez, ou avez des raisons de croire, qu'un partenaire commercial a l'intention de revendre nos produits de manière inappropriée, par exemple dans un pays soumis à des sanctions ou à un tiers visé par des mesures de sanctions, informez-en le service d'éthique et de conformité.
- Il nous est interdit de participer à tout boycott international qui n'est pas sanctionné par les États-Unis.
- Passez en revue la Politique internationale de conformité des exportations de Newell Brands pour obtenir des informations supplémentaires sur le respect des réglementations anti-boycott et d'exportation.

Q&R

Q Un tiers m'a demandé s'il pouvait distribuer nos produits en Iran. Le distributeur est basé en Iran et figure sur la liste des ressortissants spécialement désignés du gouvernement des États-Unis (U.S. government Specially Designated Nationals list). Étant donné que les produits ne sont pas fabriqués aux États-Unis, que je travaille en dehors des États-Unis et que je ne suis pas un ressortissant des États-Unis, puis-je vendre nos produits à ce distributeur ?

R Non. En tant que société étasunienne, nous devons nous assurer que nos transactions sont conformes aux lois étasunienne sur les sanctions, quel que soit le lieu où se trouve un employé. Si vous avez des questions, contactez le service d'éthique et de conformité.

5.0 Nous nous engageons envers notre communauté

5.1 **Protéger notre environnement naturel**

5.2 **S'approvisionner de manière responsable**

5.3 **Contributions**

Protéger notre environnement naturel

Réglementations environnementales

Les lois environnementales protègent les personnes et la planète et contribuent à la préservation de précieuses ressources naturelles. Le respect de ces réglementations protège contre les effets néfastes sur les communautés dans lesquelles nous opérons et réduit les risques pour l'entreprise et ses employés. La violation des lois environnementales peut entraîner des amendes élevées, des obligations de remise en état coûteuses et à long terme, des restrictions sur nos activités, des blessures et même des peines d'emprisonnement.

- Le respect des lois et des règlements est la norme minimale.
- Respectez les normes environnementales de notre entreprise, qui s'appliquent à toutes nos activités et garantissent les mêmes pratiques dans le monde entier.
- Si vous n'êtes pas sûr des exigences spécifiques, contactez le service des affaires environnementales.

Développement durable

En tant qu'entreprise citoyenne responsable, nous nous efforçons de protéger notre environnement national et de réduire les incidences environnementales de nos activités. Nous incorporons des pratiques durables dans nos activités afin de réduire l'utilisation de ressources précieuses de la planète et notre impact sur l'environnement. Ces pratiques comprennent la réduction et la valorisation des déchets, la conservation de l'eau, la conservation de l'énergie, la réduction des émissions de gaz à effet de serre et l'utilisation efficace et réfléchie des matériaux dans les activités, les produits et les emballages. Nous nous tenons pour responsables de la mise en œuvre de ces pratiques en fixant des objectifs publics de durabilité à l'échelle de l'entreprise.

Approvisionnement responsable

Notre programme d'approvisionnement responsable, qui comprend à la fois la conformité sociale et la sécurité de la chaîne d'approvisionnement, vise à accroître la transparence de notre chaîne d'approvisionnement afin que nous puissions garantir à nos clients et à nos consommateurs des articles de haute qualité, produits ou approvisionnés de manière éthique. Notre **Code de conduite des fournisseurs** reflète l'attente vis-à-vis des tiers qu'ils adhèrent à nos normes rigoureuses en matière de droits de l'homme, de droits individuels des travailleurs et à toutes les lois en vigueur. Nous respectons la législation visant à éliminer l'esclavage et la traite des êtres humains des chaînes d'approvisionnement mondiales, notamment la loi britannique sur l'esclavage moderne et la loi californienne sur la transparence de la chaîne d'approvisionnement. Notre société ne permet pas à nos partenaires commerciaux d'utiliser des pratiques de travail inhumaines, comme le travail forcé, obligatoire et des enfants ou les punitions physiques.

Contributions

Contributions caritatives

En tant qu'entreprise internationale, nous prenons au sérieux notre devoir qui consiste à aider les communautés dans lesquelles nous opérons. Nous nous engageons à rendre le monde meilleur et soutenons les organisations à but non lucratif dont les missions s'alignent sur nos activités, nos valeurs et nos priorités philanthropiques.

- Nous sommes particulièrement bien placés pour faire la différence grâce aux dons en nature de produits Newell Brands, notamment en réponse aux catastrophes naturelles et autres crises.
- Nous encourageons les employés à s'impliquer dans des actions de bénévolat.
- Dans le cadre du programme de subventions pour l'impact local de la Newell Brands Charitable Foundation, les employés peuvent désigner et voter pour des organisations à but non lucratif qui recevront un financement.
- Le programme de dons jumelés de la Fondation permet aux dons des employés à des organismes de bienfaisance sélectionnés d'être égalés par la Fondation, jusqu'à une certaine limite.
- Avant de faire un don au nom de la société, examinez la Politique de philanthropie de Newell Brands et suivez le processus requis pour l'examen et l'approbation.

Contributions politiques

Par principe, nous n'utilisons pas les fonds de l'entreprise pour apporter des contributions visant à soutenir ou à s'opposer à des partis politiques, des candidats, des campagnes, des mesures de vote, des organisations politiques ou des organisations d'aide sociale au niveau fédéral, régional ou local. Tout apport de fonds ou d'actifs de la société à ces fins doit être approuvé par le directeur général. Consultez notre Politique des affaires gouvernementales pour plus d'informations.

Si vous avez une question ou une préoccupation, parlez-en à votre responsable ou à l'une des personnes ci-dessous.

Ressources	Contact
Ligne d'assistance éthique	Signalement en ligne : Cliquez ici. Appel gratuit : Suivez le tableau de numérotation qui se trouve ici
Éthique et conformité au niveau mondial	ethics@newellco.com
Responsable de l'éthique et de la conformité	malini.sangha@newellco.com
Responsable des affaires juridiques	bradford.turner@newellco.com
Équipe juridique	legalservicesdepartment@newellco.com
Comité d'audit	Pour signaler des problèmes de comptabilité, de contrôles financiers ou des questions connexes, envoyez une enveloppe scellée portant la mention « À ouvrir par le comité d'audit » à l'adresse suivante : 6655 Peachtree Dunwoody Road Atlanta, GA 30328 USA
Communications d'entreprise	media@newellco.com
Équipe chargée de la responsabilité sociale des entreprises	matt.tetro@newellco.com
Environnement	environmental.compliance@newellco.com
Sécurité internationale	security@newellco.com
Ressources humaines	Contactez votre partenaire commercial local des ressources humaines
Relations avec les investisseurs	investor.relations@newellco.com
Équipe Commerce et douanes	RPS@newellco.com