



NEW BALANCE 商业道德和行为准则

New Balance 的运营使命很简单：“自 1906 年独立以来，我们在世界各地的社区通过体育和工艺赋能人们创造积极的改变。”这一使命的基础是公司在全球范围内以道德和诚信经营的承诺。本商业道德和行为准则反映了这一承诺，并概述了 New Balance 对开展业务的核心期望。本准则适用于全球所有员工，并向所有与 New Balance 开展业务的人员公开发布。重要的是，本准则授权并鼓励所有在 New Balance 工作或与公司有业务往来的人员畅所欲言、报告疑虑，并确保本准则中的标准得到遵守。

工作环境

- 歧视和骚扰**：New Balance 致力于创造多元化和包容性的工作环境。New Balance 致力于实行平等机会就业实践，并且不容忍任何形式的骚扰或歧视。这包括与个人的种族、肤色、国籍、血统、宗教、性别（包括怀孕）、信仰、身体或精神残疾、婚姻状况、医疗状况、性取向、性别认同、年龄或任何其他受法律保护要素有关的任何歧视或骚扰。
- 健康和​​安全**：New Balance 致力于为所有员工提供安全健康的工作环境。所有员工应了解安全措施，并遵守公司关于工作场所健康与安全的政策和程序。员工应立即向主管报告不安全状况。
- 工作场所安全**：New Balance 致力于杜绝工作场所暴力。New Balance 不会容忍以身体威胁、恐吓或胁迫为目的的任何行为、手势或陈述（包括电话和电子邮件）。
- 毒品和酒精**：New Balance 员工不得在工作或公司赞助的活动中持有、转让、购买、出售或使用任何非法管制物质。还禁止在工作期间或公司赞助的活动中未经授权使用或过量饮酒。员工不得在酒精或任何非法管制物质的影响下上班，并且必须始终安全有效地履行工作职能。

利益冲突

- 利益冲突**：New Balance 员工有责任以公司的最佳利益行事。当员工的外部利益与公司的利益或员工的工作职责相抵触时，就会发生利益冲突。New Balance 禁止员工利用其在 New Balance 的职位或 New Balance 与客户、厂商、供应商、被许可人、分销商或与 New Balance 开展业务的其他方的关系谋取私利或为自己或家人获取利益。有关某种情况是否存在潜在利益冲突的任何问题，应直接咨询总法律顾问或首席人力资源官。



2. **外间工作**：New Balance 认识到员工有时可能会寻求公司以外的额外工作机会。员工不得将公司资源用于支持外间工作。此外，任何此类工作必须在员工正常工作周之外的时间进行，并且不得干扰员工执行 New Balance 工作的能力。在任何情况下，任何员工均不得以任何身份（无论作为员工或独立承包商）为竞争对手工作。此外，禁止员工为客户、厂商、供应商、承包商、被许可人、代理商、分销商或与 New Balance 开展业务的任何其他个人或任何其他实体工作。
3. **家庭成员**：New Balance 是一家家族企业，并且我们为其独特的传统感到自豪。同一家庭的成员可以在 New Balance 和同一地点工作。但是，家庭成员之间必须避免利益冲突和偏袒，即使是此类冲突的表象。因此，员工不得担任要求或允许该员工直接或间接监督或影响家庭成员的雇佣条款和条件的 New Balance 职位。雇佣条款或条件的例子包括晋升、解雇、纪律处分和薪酬。New Balance 的利益冲突政策中列出了更多限制。
4. **人际关系**：当一名员工直接或间接监督另一名员工或可能影响另一名员工的雇佣条款或条件时，New Balance 禁止他们之间形成浪漫关系。雇佣条款或条件的例子包括晋升、解雇、纪律处分和薪酬。无论汇报结构如何，New Balance 高管（副总裁及更高级别）和人力资源部门的所有成员均不得与任何公司员工形成浪漫关系。
5. **礼品**：为了避免出现不当行为，New Balance 禁止员工为自己或其家庭成员接受与 New Balance 开展或寻求开展业务的任何一方提供的价值超过 50 美元的任何礼品、优惠、款待、付款或借款。New Balance 强烈建议员工不要向客户、厂商、供应商、承包商、被许可人、代理商、分销商或与 New Balance 开展业务的其他方提供礼品。想要向可能或实际的客户、厂商、供应商、承包商、被许可人、代理商或分销商提供礼品的员工必须事先获得总法律顾问的批准。在任何情况下均不得向任何政府或准政府官员赠送礼品或接受其提供的礼品。
6. **委员会服务**
 - a. **非营利委员会**：New Balance 鼓励员工回馈社区。员工可以在非营利或咨询委员会任职，前提是该服务不会干扰员工执行 New Balance 工作的能力。未经总法律顾问和首席人力资源官事先书面批准，员工不得作为 New Balance 的代表在委员会行事或看似行事。



- b. **盈利委员会**：事先获得首席执行官和总法律顾问的书面批准后，员工可以在盈利机构的委员会任职。员工不得在任何 New Balance 竞争对手、客户、厂商、供应商、承包商、被许可人、代理商、分销商或与 New Balance 开展业务的任何其他实体的委员会任职。

New Balance 有时可能会根据 New Balance 对盈利组织的投资或与该组织的战略合作关系，要求员工担任该组织的董事会成员。

全球商业实践

1. **反贿赂和反腐败**：New Balance 致力于最高标准的诚信，并力求避免不当行为（即使是表象）。公司严格禁止一切形式的贿赂和腐败行为，并将采取一切必要措施确保在我们的业务活动中不发生贿赂和腐败行为。禁止员工代表公司直接或间接向政府或非政府官员或任何第三方提供、承诺、授权或给予任何有价之物，以获取不正当的利益，获得或保留业务，或将业务介绍给任何其他人或实体。此禁令包括在员工知道或有理由知道第三方将使用任何部分付款进行贿赂时向第三方支付款。
2. **遵守国际贸易规则**：
 - a. **反抵制政策** – New Balance 员工不得支持或配合对另一个被认为对美国友好的国家/地区的未经批准的抵制。
 - b. **贸易禁运** - New Balance 员工必须遵守美国有关贸易禁运的法律，包括进口、出口和转运法律。
3. **竞争法（反托拉斯法）**：大多数国家/地区已建立完善的“反托拉斯”、“竞争”或“消费者保护”法律体系，旨在鼓励和保护自由与公平竞争。这些法律规定了 New Balance 与零售商的关系，包括定价惯例、折扣、信用条款、促销津贴、独家经销权、特许经营关系、被许可人关系、对竞争产品的限制、终止和许多其他实践。它们还严格管理 New Balance 与竞争对手之间的关系。违反此类法律的后果可能非常严重。New Balance 致力于遵守反托拉斯法和竞争法。一般而言，New Balance 员工应限制与竞争对手的联系，并且必须始终避免讨论诸如定价或其他销售条款和条件、客户和供应商等话题。由于这些法律在特定情况下的适用性可能很复杂，有问题的员工应联系总法律顾问。



4. **政府机构和其他第三方投诉：**有时，申请人、客户或现任或离职员工可能会向政府或其他第三方提交或威胁提交针对 New Balance 的投诉。上述人士与之联系或获知政府或第三方投诉的任何员工应立即联系总法律顾问或首席人力资源官。New Balance 禁止对进行或报告投诉的任何员工进行任何形式的报复。公司承诺充分配合任何政府机构调查或第三方调查或投诉。
5. **政府要求提供信息：**New Balance 致力于充分配合政府调查或信息请求。如果政府官员要求员工提供公司信息（书面或口头）以用于政府调查 - 或者如果政府代表访问您的工作场所，并要求您提供公司信息记录、文件或其他信息 - 员工必须立即通知总法律顾问或首席人力资源官。员工应始终提供真实、准确的信息，绝不能试图阻挠、影响或妨碍信息请求。并且，员工不得更改、伪造、毁坏、掩盖、处置或销毁与政府请求、调查或法律诉讼有关的任何文件或记录。
6. **公平和诚实交易：**New Balance 努力以公平和诚信的方式超越竞争对手。我们通过出色的性能和产品取得竞争优势，绝不会采取不道德或违法的商业行为。禁止窃取专有信息、拥有未经所有者同意而获得的商业秘密信息，或诱使过去或现任员工披露此类信息。我们尊重所有公司客户、供应商、竞争对手和员工的权利并公平对待他们。任何员工不应通过操纵、隐瞒、滥用特权信息、虚假陈述重大事实、贿赂或任何其他蓄意的不公平商业行为来不公平地利用任何人。员工也不得协助其他员工、顾问、独立承包商或其他第三方以该等方式不公平地利用任何人。
7. **政治活动和捐款：**鼓励员工参与对我们的业务和社区至关重要的事务。但是，政治活动受到法律的严格监管，并且代表 New Balance 参与政治活动的员工受到严格的准则和禁令的管制。因此，代表公司的所有政治活动必须由总法律顾问发起或提前获得总法律顾问的批准。
 - a. 员工应该利用自己的资源，在业余时间进行个人政治活动。出于对他人的尊重，员工不得在公司场所或网站上宣传任何个人政治观点或信仰（包括张贴或分发通知或其他材料）。员工也不得暗示他们代表公司发言或 New Balance 支持任何员工的个人观点。
 - b. 员工不得代表 New Balance 向任何政治候选人直接提供财政捐助。



- c. **游说**通常被定义为与当选或政府官员联系以讨论影响公司的立法或监管问题。
New Balance 须遵循与游说有关的严格报告要求。总法律顾问必须代表公司批准任何游说活动，包括保留外部游说者或游说公司。
8. **产品完整性**：New Balance 致力于使用高标准的质量、款式、设计和面料生产和销售产品。除了我们自己公布的标准外，所有产品必须按照适用的行业和法律要求进行测试、包装、贴标、营销、广告和销售。
9. **媒体关系**：所有媒体问询必须转给 New Balance 公共关系团队。除非获得授权，否则员工不得代表 New Balance 接受记者或任何其他媒体成员的采访。任何未首先通过公共关系部直接与记者交谈的员工可能提供不正确的信息，并泄露专有策略或损害公司的声誉。
10. **顾问、独立承包商和其他服务提供商**：合同业务关系必须合理、合法且有文件记录。费用必须在书面协议中列出，并反映所提供服务的价值。在任何情况下，费用均不应超过行业中的惯常合理费用。
11. **供应商责任**：New Balance 致力于维护我们的员工和供应链中的工人的基本人权，并保护我们业务所在社区的环境。我们希望我们的供应商遵守相同的高标准。New Balance 供应商行为准则要求供应商尊重所有员工的权利，尽量减少对环境的影响，提供安全健康的工作场所，并促进所有员工的健康和福祉。所有 New Balance 员工有责任坚持并促进遵守 New Balance 供应商行为准则。
12. **差旅和款待政策**：New Balance 认识到出差对开展公司业务的重要性，以及因公出差的员工所做出的巨大牺牲。New Balance 报销必要的商务旅行和合理的款待费用。

保护信息和公司声誉

1. **保密信息和知识产权**：未获得明确的书面授权，员工不得使用或披露 New Balance 的商业秘密、机密信息或知识产权。员工必须将公司的专有信息（包括与客户和产品有关的信息）视为机密信息，不得做出危害或无意泄露此类机密信息的任何行为，包括使用社交媒体。专有信息包括商业秘密、专利、商标和版权等知识产权，以及商业和营销计划、工程和制造设想、设计、数据库、记录和任何非公开数据或报告。禁止未经授权使用或分发此信息，此类行为可能违反法律，并会导致民事或刑事处罚。所有员工必须遵守在 New Balance 工作之前和期间签署的保密和不泄露协议。



2. **披露财务资料**：除已公布的数据外，未经首席财务官和公司财务总监事先书面批准，员工不得披露 New Balance 财务信息。
3. **公司财产**：所有员工必须保护 New Balance 的资产并确保有效使用。禁止盗窃、轻率使用和浪费。所有公司资产只应用于合法商业目的。
4. **IT 安全**：所有员工必须遵守公司制定的信息技术安全准则。特别要指出的是，必须小心创建、频繁更改、谨慎使用密码并严格保密，因为密码是验证用户身份以授予对 New Balance 信息系统的访问权限的主要方式。
5. **隐私和个人信息保护**：New Balance 致力于保护公司收集或维护的与消费者、客户、员工、供应商和其他个人有关的个人身份信息 (PII) 和其他机密信息。PII 是与识别或可识别个人身份有关的任何信息，例如姓名、地址、电子邮件地址、电话号码、政府识别号码、员工 ID 号和信用卡或银行账户信息。PII 可能包括有关种族、性别、年龄、性取向、宗教或医疗状况的信息。它还可能包括计算机和移动设备标识符、客户交易历史、工作经历和人口统计信息。所有 New Balance 员工有责任根据所有适用法律维护和保护包含 PII 的业务记录，包括任何以电子方式访问或存储的信息。员工必须始终确保包含 PII 的记录的安全，并仅将数据用于获得授权的业务目的。未这样做可能导致法律责任或损害 New Balance 与员工、客户、供应商和消费者的关系以及公司的声誉。所有 New Balance 员工有责任遵守适用于收集、存储、转移和使用 PII 的法律。这包括了解并遵守员工所在国家/地区的所有适用的当地隐私和数据保护法律法规，并遵守适用于国际 PII 转移的规定。必须立即向总法律顾问、首席人力资源官或信息技术安全团队报告已知或可疑的 PII 泄露或披露行为。

会计和记录

1. **会计**：准确的记录和财务完整性对 New Balance 业务至关重要。New Balance 必须建立和维护适当的会计程序。公司必须保存准确的账簿和记录，以反映所有公司资产、负债和交易。公司还必须确保正确使用资金。员工不得在任何账簿、财务记录或其他文件或通信中作出任何虚假陈述、误导或虚假记录或重大遗漏或误传。负责编制公司财务报表和进行公开披露的员工，或作为该流程的一部分提供信息的员工，有责任确保此类披露和信息完整、准确并符合公司的披露控制和程序。



2. **与审计师合作**：员工必须全面配合内部审计师和独立外部审计师以及管理层，并提供完整和准确的信息。员工不得影响、胁迫、操纵或误导处理公司财务报表、会计惯例或内部控制的内部审计师或独立外部审计师。

一般政策

1. **纪律处分**：New Balance 希望所有员工表现出较高的工作水平，成为公司价值观的拥护者，并遵守我们的标准和政策。New Balance 将采取适当行动以支持每位员工的表现。表现或行为未达到要求的员工可能受到纪律处分，最严重者甚至会被解雇。任何违反本准则的行为都将导致纪律处分，最严重者甚至会被解雇。
2. **豁免**：New Balance 保留在适当时豁免本准则所述政策的应用以及修订、修改或更改本准则的酌情决定权。只有经过首席执行官和总法律顾问的同意，才能授权本政策的豁免。

报告违规行为和举报人保护

1. **报告期望**：New Balance 致力于最高标准的公开、诚信和问责。因此，New Balance 鼓励员工以及与 New Balance 开展业务的人员报告任何违反本准则、适用法律或法规或任何 New Balance 政策的行为。应报告所有与潜在不道德或非法行为有关的问题，包括但不限于与欧盟举报人指令 (2019/1937) 中概述的以下领域有关的问题：
 - 公共采购。
 - 金融服务、产品和服务，以及防止洗钱和恐怖主义融资。
 - 产品安全与合规。
 - 运输安全。
 - 环境保护。
 - 辐射防护与核安全。
 - 食品和饲料安全，动物健康和福利。
 - 公共卫生。
 - 消费者保护。
 - 保护隐私和个人数据，以及网络和信息系统的的功能安全。



- 影响欧盟经济利益的违规行为。
- 与欧盟内部市场有关的违规行为。

本政策和报告期望适用于全球所有 New Balance 员工以及与 New Balance 开展业务的人员。

2. **如何报告**：可通过以下任何内部渠道报告本政策下的问题：

- 总法律顾问。
- 首席人力资源官。
- 任何人力资源业务合作伙伴。
- 报告链中的任何经理。
- SpeakUp NB。

虽然 New Balance 强烈鼓励员工以及与公司开展业务的人员将问题提请公司注意，但也可根据适用的当地法律向适当的政府机构提交外部报告。

3. **SpeakUp NB**：SpeakUp NB 是公司的全球道德与合规热线。在全球范围内，可以随时访问 www.speakupnb.com 或拨打热线，通过热线在线报告投诉和提出问题。可以在 SpeakUp NB 网页的主页上找到该热线的区域电话号码。美国的员工可以拨打 1-888-241-5237。该热线安全、保密，有 60 多种语言可供选择，由 New Balance 法务部举报官监控。报告人可随时通过热线或联系上述任何渠道要求进行面谈。

4. **审查报告**：公司将迅速、彻底审查所有报告。New Balance 将指派一名公正的调查员，并在七天内确认收到所有报告和问题。New Balance 将及时进行审查，与报告方保持沟通，寻求任何必要的额外信息，并传达 New Balance 的审查结果。New Balance 有权将口头报告记录在书面记录中，报告人有权查看该记录。

5. **保密和匿名**：New Balance 将尽可能谨慎审查报告，只让那些需要知道的人参与。公司无法承诺完全保密，因为公司可能需要在需要知道的基础上披露某些信息，以确保进行全面彻底的审查。在当地法律允许的情况下，可以通过 SpeakUp NB 或上述任何渠道匿名报告。

6. **禁止报复**：New Balance 禁止也不会容忍对根据本政策善意报告问题或配合任何相关审查的行为进行任何形式的打击报复。禁止的报复可能包括因报告方善意提出问题或参与审查而对报告方采取的任何负面行动，包括但不限于欧盟举报人指令 (2019/1937) 中概述的以下行为：



- 停职、解雇、终止雇佣或同等措施。
- 降职或拒绝升职。
- 调动工作、变更工作地点、降低工资或变更工作时间。
- 拒绝培训。
- 负面业绩评估或雇佣推荐信。
- 施加或执行任何纪律措施、训斥或其他处罚，包括经济处罚。
- 胁迫、恐吓、骚扰或排斥。
- 歧视、不利或不公平待遇。
- 未将临时雇佣合同转为长期雇佣合同，而员工有合理期望获得长期雇佣。
- 未续签或提前终止临时雇佣合同。
- 损害，包括名誉损害，尤其是在社交媒体上，或经济损失，包括业务损失和收入损失。
- 根据部门或行业范围内的非正式或正式协议列入黑名单，这可能导致个人今后无法在该部门或行业找到工作。
- 提前终止或取消商品或服务合同。
- 吊销执照或许可证。
- 精神病学或医学转诊。

应立即通过上述渠道之一向 **New Balance** 报告任何与报复有关的问题。

参考文件

- 美国员工手册
- 反腐败政策
- 反骚扰政策
- 利益冲突政策
- **New Balance** 员工媒体关系指南
- **New Balance** 差旅政策和程序
- **New Balance** 限制物质手册
- **New Balance** 供应商行为准则
- **New Balance** 供应商标准手册



版本 ID	变更日期	作者	备注
1.0	04.10.18	Paul Gauron, Joan McGrail, Monica Gorman	不适用
2.0	12.17.23	公司法务、人力资源和内部审计团队	不适用