

NewAge Politique Mondiale des Droits de l'Homme

Déclaration d'ouverture

NewAge, Inc. respecte et valorise les Droits de l'Homme dans toutes ses opérations internationales, dans sa chaîne d'approvisionnement et dans les communautés dans lesquelles elle opère. L'engagement mondial de l'entreprise en faveur des droits de l'homme est au cœur de nos activités et nous prenons très au sérieux l'implication des parties prenantes dans le développement, la mise en œuvre et l'évaluation des résultats efficaces de nos politiques.

Aux fins de la présente déclaration, les Droits de l'Homme sont définis comme les droits fondamentaux inhérents à tous les êtres humains, quels que soient le groupe minoritaire, la nationalité, le lieu de résidence, le sexe, l'identité ou l'expression sexuelle, l'origine nationale ou ethnique, la race, la couleur, la religion, le statut d'ancien combattant, l'âge, la langue, l'orientation sexuelle, le handicap physique ou mental ou tout autre statut.

Cette politique s'applique à toutes les filiales de l'organisation NewAge dans le monde entier et sert de réponse aux exigences de l'article 54(2) de la loi britannique de 2015 sur l'esclavage moderne et du règlement de 2015 sur l'esclavage moderne (transparence dans les chaînes d'approvisionnement). En outre, NewAge tient tous les partenaires et fournisseurs aux mêmes normes décrites dans cette politique.

Dans toutes nos opérations, NewAge utilisera cette politique comme un cadre pour guider notre prise de décision et notre engagement pratique sur les questions de Droits de l'Homme.

Notre engagement

Afin de s'assurer que les principes énoncés dans le présent document restent au cœur de la manière dont nous faisons notre business, nous les avons intégrés dans la Politique Mondiale des Droits de l'Homme de NewAge, la Politique Environnementale de NewAge, le Code de Conduite des Fournisseurs et d'autres politiques et procédures pertinentes. Vous trouverez de plus amples informations sur le site Internet de notre société à l'adresse :

<https://newage.com/en-us/our-story/corporate-social-responsibility>.

Nous nous engageons à créer et à maintenir une culture où chacun est respecté, valorisé et accueilli.

Lignes directrices

NewAge s'efforce de respecter les Droits de l'Homme dans tous les aspects de son activité, y compris :

Lieu de travail

Nous apprécions chaque employé de NewAge et nous nous efforçons de maintenir un environnement sûr qui offre une plateforme pour une croissance optimale. Nous mesurons régulièrement la satisfaction et l'engagement des employés au niveau mondial par le biais d'enquêtes formelles. Les résultats des enquêtes sont examinés et des mesures sont prises par la direction générale ainsi que par notre Comité des Nominations, de la Gouvernance et du Développement Durable.

Fournisseurs

Le haut niveau d'engagement et d'importance que nous accordons aux Droits de l'Homme est une norme que nous attendons de nos fournisseurs et vendeurs, comme le précise notre Code de Conduite des Fournisseurs. Nous travaillons sur un processus d'audit pour évaluer l'adhésion de nos fournisseurs à notre politique en matière de Droits de l'Homme, en particulier l'interdiction du travail des enfants ou du travail forcé.

- Tous les fournisseurs de NewAge doivent certifier que leurs biens et services ont été acquis en conformité avec les lois et règlements applicables en matière de trafic d'enfants et d'êtres humains dans les pays où ils font des affaires.*

- Chaque fournisseur doit respecter les lois et réglementations locales, nationales et internationales dans l'exercice de ses activités commerciales. Aucun fournisseur ne doit payer ou accepter des pots-de-vin, des dessous de table ou d'autres incitations illégales dans ses relations commerciales et gouvernementales.*

- Chaque fournisseur doit faire tout son possible pour offrir à ses employés des conditions de travail propres et sûres, avec un accès à l'eau potable, des toilettes hygiéniques et l'absence d'exposition sans protection à des matières dangereuses ou à des équipements déraisonnablement dangereux. Si les fournisseurs mettent des logements à la disposition des employés, ces logements doivent être propres et sûrs, avec des sorties de secours adéquates, des espaces personnels sécurisés et un accès raisonnable à de l'eau chaude et propre pour se laver.*

- Chaque fournisseur doit faire des efforts raisonnables pour s'assurer que ses employés ne sont pas soumis à des efforts ou à des risques physiques excessifs et qu'ils disposent d'équipements et de vêtements personnels appropriés afin de prévenir les accidents et les blessures graves liés au travail.*

Consommateurs

Nous nous efforçons de respecter les lois et règlements en matière de publicité afin de ne pas faire de fausses déclarations sur nos produits ou ceux de nos concurrents. Nous ne faisons pas la promotion de nos produits de manière trompeuse. Nos processus de révision de l'étiquetage et du marketing sont conçus pour assurer la transparence du consommateur à tout moment.

Communauté

Nous apprécions et respectons les communautés et les cultures uniques où nous vivons, travaillons et faisons des affaires. NewAge démontre son engagement communautaire par des dons de charité effectués par le biais d'une fondation 501c3, par le bénévolat des employés, les activités de relations gouvernementales et le développement de relations avec les parties prenantes locales.

Travail

Travail des enfants

Aucun fournisseur ne doit employer (directement ou indirectement) des enfants n'ayant pas atteint l'âge de la fin de la scolarité obligatoire (et en aucun cas moins de 15 ans) en violation du droit local, national ou international (y compris les Conventions 138 et 182 de l'Organisation Internationale du Travail, sous réserve d'exceptions économiques spécifiques). Aucun fournisseur ne doit utiliser le travail d'enfants de moins de 18 ans pour des travaux dangereux (tels que définis par la Convention 182), y compris le travail sous terre, sous l'eau, à des hauteurs dangereuses, avec des équipements dangereux, avec des tâches pénibles, avec des substances dangereuses ou pendant des heures excessives.

Travail forcé

Aucun fournisseur ne doit forcer une personne à travailler sous la menace de violence physique, d'une contrainte économique ou de toute autre difficulté, que ce soit sous la forme d'un travail forcé en prison, d'un travail sous contrat, d'un travail en servitude ou autre. L'esclavage, la traite d'êtres humains et les pratiques similaires, quelle que soit leur dénomination, sont interdits tout au long de la chaîne d'approvisionnement des biens et services fournis à NewAge. Aucun fournisseur ne doit prendre possession ou contrôler les documents d'identification, visas, passeports ou documents financiers de ses employés.

Dignité des employés

Liberté d'association et négociation collective

NewAge reconnaît que dans de nombreux endroits où nous opérons, les employés ont le droit de s'associer librement ou de ne pas s'associer avec des organisations tierces telles que des organisations syndicales, ainsi que le droit de négocier collectivement avec leur employeur conformément aux lois locales. La société reconnaît ces droits et s'engage en outre à créer un environnement de communication ouverte dans lequel les employés peuvent parler à leurs responsables de leurs idées, préoccupations ou problèmes et travailler ensemble pour résoudre les problèmes sur le lieu de travail. Nous encourageons nos employés à partager leurs idées, leurs préoccupations ou leurs suggestions dans le cadre d'une culture de coopération et de travail en équipe, sans représailles ni mesures défavorables.

Interdiction de harcèlement

NewAge s'engage à traiter les employés avec respect et dignité tout en maintenant un lieu de travail exempt de harcèlement sexuel ou autre harcèlement illégal. La société ne tolérera pas le harcèlement des employés par les directeurs ou les collègues, sur le lieu de travail ou en dehors. La société s'efforcera également de protéger les employés contre le harcèlement par des non-employés sur le lieu de travail. Tous les employés de NewAge doivent traiter leurs collègues et les employés des clients et fournisseurs de la société avec dignité et respect. Les formes de harcèlement, y compris, mais sans s'y limiter, les abus psychologiques, physiques, sexuels ou verbaux, l'intimidation ou le pouvoir et l'intimidation ne seront pas tolérés.

Non-discrimination

NewAge est un employeur qui respecte l'égalité des chances et interdit toute discrimination illégale à l'encontre des candidats à l'emploi et des employés sur la base de la race, de la couleur, du sexe, du genre, de l'orientation sexuelle, de l'identité et de l'identité de genre, de l'expression de genre, de l'origine nationale, de l'ascendance, de la citoyenneté, de l'état civil, du statut de militaire ou d'ancien combattant, du handicap physique ou mental, de l'état de santé, de l'âge, de la religion, des informations génétiques ou de toute autre classification protégée par la loi fédérale, étatique ou locale.

Protection des Droits de la Femme

Nous adhérons aux Principes d'autonomisation des femmes (WEP) des Nations Unies, établis par le Pacte Mondial de l'ONU et ONU Femmes, fondés sur la reconnaissance que les entreprises ont un intérêt et une responsabilité pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Conformément à la communauté WEP, NewAge s'engage à encourager les pratiques commerciales qui favorisent l'autonomisation des femmes, notamment un salaire égal pour un travail de valeur égale, des pratiques de chaîne d'approvisionnement sensibles au genre et une tolérance zéro contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Salaires, rémunérations et heures de travail

NewAge s'engage à offrir un salaire juste ou décent à tous ses employés.

La rémunération des employés (salaire horaire ou salaire mensuel) est déterminée à la fois par l'échelle de rémunération et à la discrétion de NewAge. Les facteurs utilisés pour déterminer la rémunération des employés comprennent, sans s'y limiter, la formation pertinente, les antécédents, l'expertise, l'éthique du travail et d'autres considérations similaires. La détermination du statut d'exemption d'un poste en vertu de la loi sur les normes de travail équitables est une question de droit et est déterminée par une évaluation des tâches et des responsabilités du poste.

Santé et sécurité au travail

Chez NewAge, nous nous engageons à protéger la sécurité et la santé de nos employés. Notre politique de sécurité vise à minimiser les accidents et les risques pour la santé en fournissant aux employés les informations et le soutien dont ils ont besoin pour bénéficier d'un environnement de travail sûr.

Tous les employés doivent se conformer strictement à la politique de sécurité de NewAge, qui comprend :

- Signaler immédiatement toute blessure ou tout accident à votre responsable et demander l'aide médicale nécessaire.
- Apprendre et suivre les directives du manuel de sécurité des employés.

- *Signaler immédiatement toute situation dangereuse et tout problème de sécurité à votre responsable.*

Les managers doivent soutenir toutes les formations et procédures de sécurité et se tenir informés des questions de santé et de sécurité. Les managers ne doivent jamais permettre que des questions de production, des limitations de temps ou des problèmes inattendus compromettent la sécurité des employés qu'ils gèrent.

Tous les employés doivent jouer un rôle actif pour assurer leur propre sécurité et celle de leurs collègues.

La coopération et l'adhésion des employés sont nécessaires pour que NewAge puisse offrir des conditions de travail sûres, comme le prévoit la loi sur la sécurité et la santé au travail.

Droit à l'eau

Conformément au principe du droit à l'eau et à l'assainissement de l'Assemblée générale des Nations unies, nous reconnaissons l'accès à l'eau comme un droit humain essentiel et nous nous engageons à fournir un accès approprié à l'eau potable, à l'assainissement et à l'hygiène à tous nos employés.

Responsabilité

Le General Counsel, le Chief Financial Officer ou le Chief Executive Officer est chargé d'appliquer ce code aux situations spécifiques dans lesquelles des questions sont présentées. Chacun d'entre eux a l'autorité d'interpréter cette politique dans toute situation particulière. Tout employé qui prend connaissance d'une violation existante ou potentielle de cette politique est tenu d'en informer le General Counsel, le Chief Financial Officer ou le Chief Executive Officer. Le fait de ne pas le faire constitue en soi une violation de notre politique. Le General Counsel, le Chief Financial Officer ou le Chief Executive Officer est chargé d'informer le conseil d'administration de toutes les violations importantes du Code après avoir effectué une enquête. Toute question relative à l'interprétation ou à l'application de cette politique doit être adressée au General Counsel, au Chief Financial Officer ou au Chief Executive Officer. Un employé qui n'est pas certain qu'une situation viole cette politique doit en discuter avec le General Counsel, le Chief Financial Officer ou le Chief Executive Officer afin d'éviter tout malentendu ultérieur. Chaque employé doit :

- *Informez rapidement le General Counsel, le Chief Financial Officer ou le Chief Executive Officer de toute violation existante ou potentielle de cette politique.*
- *Ne pas exercer de représailles à l'encontre d'un autre employé pour des rapports sur des violations potentielles qui sont faits de bonne foi.*

Dans certains cas, la conformité à nos politiques sera contrôlée par des audits périodiques. Ces audits doivent être réalisés par le Comité des Nominations, de la Gouvernance et du Développement Durable ou sous sa direction. Tous les employés sont tenus de coopérer pleinement à ces audits et de fournir des réponses véridiques et précises à toute demande. Le Comité des Nominations, de la Gouvernance et du Développement Durable prendra toutes les mesures jugées appropriées pour enquêter sur les violations qui lui sont signalées. Si une violation a été comprise, la société prendra les mesures disciplinaires ou préventives qu'elle jugera appropriées, après consultation du conseil d'administration. Ces mesures peuvent inclure le licenciement ou, en cas de violation criminelle ou d'autres violations graves de la loi, la notification aux autorités gouvernementales compétentes.

Ligne d'assistance sur la conformité et rapports en ligne

Les employés peuvent faire part de leurs préoccupations ou de leurs plaintes concernant des violations de la politique par d'autres personnes sans craindre d'être renvoyés ou de subir des représailles de quelque nature que ce soit. La société ne renverra pas, ne rétrogradera pas, ne suspendra pas, ne menacera pas, ne harcèlera pas ou ne discrimina pas de quelque manière que ce soit un employé dans ses conditions d'emploi sur la base de toute action légitime de l'employé concernant le signalement de bonne foi de préoccupations ou de plaintes relatives à des violations de la politique par d'autres personnes. Nonobstant ce qui précède, tout employé qui souhaite garder l'anonymat peut transmettre ses préoccupations ou ses plaintes concernant d'éventuelles violations du Code, de manière confidentielle et anonyme, au Comité des Nominations, de la Gouvernance et du Développement Durable par le biais du système Silent Whistle de la société, comme suit :

Par Internet

1. Allez sur <https://newage.alertline.com/gcs/welcome> ou sur www.tellnewage.com
2. Suivez les instructions indiquées sur le site web et signalez le problème ou la plainte.

Par téléphone

1. Accédez à la ligne d'assistance gratuite au 1-888-690-3865, suivez les instructions et signalez le problème ou la plainte.
2. Appelants non américains : composez le numéro d'accès gratuit AT&T de votre pays, puis le numéro de la ligne d'assistance téléphonique indiqué ci-dessus.

La correspondance ou le rapport téléphonique d'un employé doit contenir une description détaillée des faits pertinents que l'employé juge nécessaires pour que le Comité des Nominations, de la Gouvernance et du Développement Durable et, le cas échéant, le conseil d'administration puissent évaluer la plainte. La société ne cherchera pas activement à déterminer l'identité d'un employé qui a soumis une préoccupation ou une plainte anonyme.

Formation

Nous nous sommes engagés à former nos employés sur notre responsabilité commerciale en matière de respect des Droits de l'Homme. Cette politique des Droits de l'Homme a été distribuée et intégrée dans la formation des employés existants à partir du 1er juin 2021, et a été ajoutée comme élément fondamental pour tous les protocoles de formation actuels et futurs des nouveaux employés de NewAge.

Notre intention

Le conseil d'administration de NewAge, Inc. a assumé la responsabilité globale de la surveillance de la conformité à cette politique en matière de Droits de l'Homme en général. Notre intention est d'évaluer régulièrement les risques et les impacts de nos activités commerciales sur les Droits de l'Homme et d'exercer une diligence raisonnable en fonction de la taille, de la nature et du contexte des opérations et de la gravité des risques d'impacts négatifs. Nous suivrons nos performances et communiquerons régulièrement nos progrès.

Cette politique couvre les opérations de NewAge, Inc. dans le monde entier et a été approuvée par le conseil d'administration.

Par Internet

1. Allez sur <https://newage.alertline.com/gcs/welcome> ou sur www.tellnewage.com

2. Suivez les instructions indiquées sur le site web et signalez le problème ou la plainte.

Par téléphone

1. Accédez à la ligne d'assistance gratuite au 1-888-690-3865, suivez les instructions et signalez le problème ou la plainte.

2. Appelants non américains : composez le numéro d'accès gratuit AT&T de votre pays, puis le numéro de la ligne d'assistance téléphonique indiqué ci-dessus.

La correspondance ou le rapport téléphonique d'un employé doit contenir une description détaillée des faits pertinents que l'employé juge nécessaires pour que le Comité des Nominations, de la Gouvernance et du Développement Durable et, le cas échéant, le conseil d'administration puissent évaluer la plainte. La société ne cherchera pas activement à déterminer l'identité d'un employé qui a soumis une préoccupation ou une plainte anonyme.

Formation

Nous nous sommes engagés à former nos employés sur notre responsabilité commerciale en matière de respect des Droits de l'Homme. Cette politique des Droits de l'Homme a été distribuée et intégrée dans la formation des employés existants à partir du 1er juin 2021, et a été ajoutée comme élément fondamental pour tous les protocoles de formation actuels et futurs des nouveaux employés de NewAge.

Notre intention

Le conseil d'administration de NewAge, Inc. a assumé la responsabilité globale de la surveillance de la conformité à cette politique en matière de Droits de l'Homme en général. Notre intention est d'évaluer régulièrement les risques et les impacts de nos activités commerciales sur les Droits de l'Homme et d'exercer une diligence raisonnable en fonction de la taille, de la nature et du contexte des opérations et de la gravité des risques d'impacts négatifs. Nous suivrons nos performances et communiquerons régulièrement nos progrès.

Cette politique couvre les opérations de NewAge, Inc. dans le monde entier et a été approuvée par le conseil d'administration.

Par Internet

1. Allez sur <https://newage.alertline.com/gcs/welcome> ou sur www.tellnewage.com

2. Suivez les instructions indiquées sur le site web et signalez le problème ou la plainte.

Par téléphone

1. Accédez à la ligne d'assistance gratuite au 1-888-690-3865, suivez les instructions et signalez le problème ou la plainte.

2. Appelants non américains : composez le numéro d'accès gratuit AT&T de votre pays, puis le numéro de la ligne d'assistance téléphonique indiqué ci-dessus.

La correspondance ou le rapport téléphonique d'un employé doit contenir une description détaillée des faits pertinents que l'employé juge nécessaires pour que le Comité des Nominations, de la Gouvernance et du Développement Durable et, le cas échéant, le conseil d'administration puissent évaluer la plainte. La société ne cherchera pas activement à déterminer l'identité d'un employé qui a soumis une préoccupation ou une plainte anonyme.

Formation

Nous nous sommes engagés à former nos employés sur notre responsabilité commerciale en matière de respect des Droits de l'Homme. Cette politique des Droits de l'Homme a été distribuée et intégrée dans la formation des employés existants à partir du 1er juin 2021, et a été ajoutée comme élément fondamental pour tous les protocoles de formation actuels et futurs des nouveaux employés de NewAge.

Notre intention

Le conseil d'administration de NewAge, Inc. a assumé la responsabilité globale de la surveillance de la conformité à cette politique en matière de Droits de l'Homme en général. Notre intention est d'évaluer régulièrement les risques et les impacts de nos activités commerciales sur les Droits de l'Homme et d'exercer une diligence raisonnable en fonction de la taille, de la nature et du contexte des opérations et de la gravité des risques d'impacts négatifs. Nous suivrons nos performances et communiquerons régulièrement nos progrès.

Cette politique couvre les opérations de NewAge, Inc. dans le monde entier et a été approuvée par le conseil d'administration.

Par Internet

1. Allez sur <https://newage.alertline.com/gcs/welcome> ou sur www.tellnewage.com

2. Suivez les instructions indiquées sur le site web et signalez le problème ou la plainte.

Par téléphone

1. Accédez à la ligne d'assistance gratuite au 1-888-690-3865, suivez les instructions et signalez le problème ou la plainte.

2. Appelants non américains : composez le numéro d'accès gratuit AT&T de votre pays, puis le numéro de la ligne d'assistance téléphonique indiqué ci-dessus.

La correspondance ou le rapport téléphonique d'un employé doit contenir une description détaillée des faits pertinents que l'employé juge nécessaires pour que le Comité des Nominations, de la Gouvernance et du Développement Durable et, le cas échéant, le conseil d'administration puissent évaluer la plainte. La société ne cherchera pas activement à déterminer l'identité d'un employé qui a soumis une préoccupation ou une plainte anonyme.

Formation

Nous nous sommes engagés à former nos employés sur notre responsabilité commerciale en matière de respect des Droits de l'Homme. Cette politique des Droits de l'Homme a été distribuée et intégrée dans la formation des employés existants à partir du 1er juin 2021, et a été ajoutée comme élément fondamental pour tous les protocoles de formation actuels et futurs des nouveaux employés de NewAge.

Notre intention

Le conseil d'administration de NewAge, Inc. a assumé la responsabilité globale de la surveillance de la conformité à cette politique en matière de Droits de l'Homme en général. Notre intention est d'évaluer régulièrement les risques et les impacts de nos activités commerciales sur les Droits de l'Homme et d'exercer une diligence raisonnable en fonction de la taille, de la nature et du contexte des opérations et de la gravité des risques d'impacts négatifs. Nous suivrons nos performances et communiquerons régulièrement nos progrès.

Cette politique couvre les opérations de NewAge, Inc. dans le monde entier et a été approuvée par le conseil d'administration.

Par Internet

1. Allez sur <https://newage.alertline.com/gcs/welcome> ou sur www.tellnewage.com

2. Suivez les instructions indiquées sur le site web et signalez le problème ou la plainte.

Par téléphone

1. Accédez à la ligne d'assistance gratuite au 1-888-690-3865, suivez les instructions et signalez le problème ou la plainte.

2. Appelants non américains : composez le numéro d'accès gratuit AT&T de votre pays, puis le numéro de la ligne d'assistance téléphonique indiqué ci-dessus.

La correspondance ou le rapport téléphonique d'un employé doit contenir une description détaillée des faits pertinents que l'employé juge nécessaires pour que le Comité des Nominations, de la Gouvernance et du Développement Durable et, le cas échéant, le conseil d'administration puissent évaluer la plainte. La société ne cherchera pas activement à déterminer l'identité d'un employé qui a soumis une préoccupation ou une plainte anonyme.

Formation

Nous nous sommes engagés à former nos employés sur notre responsabilité commerciale en matière de respect des Droits de l'Homme. Cette politique des Droits de l'Homme a été distribuée et intégrée dans la formation des employés existants à partir du 1er juin 2021, et a été ajoutée comme élément fondamental pour tous les protocoles de formation actuels et futurs des nouveaux employés de NewAge.

Notre intention

Le conseil d'administration de NewAge, Inc. a assumé la responsabilité globale de la surveillance de la conformité à cette politique en matière de Droits de l'Homme en général. Notre intention est d'évaluer régulièrement les risques et les impacts de nos activités commerciales sur les Droits de l'Homme et d'exercer une diligence raisonnable en fonction de la taille, de la nature et du contexte des opérations et de la gravité des risques d'impacts négatifs. Nous suivrons nos performances et communiquerons régulièrement nos progrès.

Cette politique couvre les opérations de NewAge, Inc. dans le monde entier et a été approuvée par le conseil d'administration.

Par Internet

1. Allez sur <https://newage.alertline.com/gcs/welcome> ou sur www.tellnewage.com

2. Suivez les instructions indiquées sur le site web et signalez le problème ou la plainte.

Par téléphone

1. Accédez à la ligne d'assistance gratuite au 1-888-690-3865, suivez les instructions et signalez le problème ou la plainte.

2. Appelants non américains : composez le numéro d'accès gratuit AT&T de votre pays, puis le numéro de la ligne d'assistance téléphonique indiqué ci-dessus.

La correspondance ou le rapport téléphonique d'un employé doit contenir une description détaillée des faits pertinents que l'employé juge nécessaires pour que le Comité des Nominations, de la Gouvernance et du Développement Durable et, le cas échéant, le conseil d'administration puissent évaluer la plainte. La société ne cherchera pas activement à déterminer l'identité d'un employé qui a soumis une préoccupation ou une plainte anonyme.

Formation

Nous nous sommes engagés à former nos employés sur notre responsabilité commerciale en matière de respect des Droits de l'Homme. Cette politique des Droits de l'Homme a été distribuée et intégrée dans la formation des employés existants à partir du 1er juin 2021, et a été ajoutée comme élément fondamental pour tous les protocoles de formation actuels et futurs des nouveaux employés de NewAge.

Notre intention

Le conseil d'administration de NewAge, Inc. a assumé la responsabilité globale de la surveillance de la conformité à cette politique en matière de Droits de l'Homme en général. Notre intention est d'évaluer régulièrement les risques et les impacts de nos activités commerciales sur les Droits de l'Homme et d'exercer une diligence raisonnable en fonction de la taille, de la nature et du contexte des opérations et de la gravité des risques d'impacts négatifs. Nous suivrons nos performances et communiquerons régulièrement nos progrès.

Cette politique couvre les opérations de NewAge, Inc. dans le monde entier et a été approuvée par le conseil d'administration.

Par Internet

1. Allez sur <https://newage.alertline.com/gcs/welcome> ou sur www.tellnewage.com

2. Suivez les instructions indiquées sur le site web et signalez le problème ou la plainte.

Par téléphone

1. Accédez à la ligne d'assistance gratuite au 1-888-690-3865, suivez les instructions et signalez le problème ou la plainte.

2. Appelants non américains : composez le numéro d'accès gratuit AT&T de votre pays, puis le numéro de la ligne d'assistance téléphonique indiqué ci-dessus.

La correspondance ou le rapport téléphonique d'un employé doit contenir une description détaillée des faits pertinents que l'employé juge nécessaires pour que le Comité des Nominations, de la Gouvernance et du Développement Durable et, le cas échéant, le conseil d'administration puissent évaluer la plainte. La société ne cherchera pas activement à déterminer l'identité d'un employé qui a soumis une préoccupation ou une plainte anonyme.

Formation

Nous nous sommes engagés à former nos employés sur notre responsabilité commerciale en matière de respect des Droits de l'Homme. Cette politique des Droits de l'Homme a été distribuée et intégrée dans la formation des employés existants à partir du 1er juin 2021, et a été ajoutée comme élément fondamental pour tous les protocoles de formation actuels et futurs des nouveaux employés de NewAge.

Notre intention

Le conseil d'administration de NewAge, Inc. a assumé la responsabilité globale de la surveillance de la conformité à cette politique en matière de Droits de l'Homme en général. Notre intention est d'évaluer régulièrement les risques et les impacts de nos activités commerciales sur les Droits de l'Homme et d'exercer une diligence raisonnable en fonction de la taille, de la nature et du contexte des opérations et de la gravité des risques d'impacts négatifs. Nous suivrons nos performances et communiquerons régulièrement nos progrès.

Cette politique couvre les opérations de NewAge, Inc. dans le monde entier et a été approuvée par le conseil d'administration.

Par Internet

1. Allez sur <https://newage.alertline.com/gcs/welcome> ou sur www.tellnewage.com

2. Suivez les instructions indiquées sur le site web et signalez le problème ou la plainte.

Par téléphone

1. Accédez à la ligne d'assistance gratuite au 1-888-690-3865, suivez les instructions et signalez le problème ou la plainte.

2. Appelants non américains : composez le numéro d'accès gratuit AT&T de votre pays, puis le numéro de la ligne d'assistance téléphonique indiqué ci-dessus.

La correspondance ou le rapport téléphonique d'un employé doit contenir une description détaillée des faits pertinents que l'employé juge nécessaires pour que le Comité des Nominations, de la Gouvernance et du Développement Durable et, le cas échéant, le conseil d'administration puissent évaluer la plainte. La société ne cherchera pas activement à déterminer l'identité d'un employé qui a soumis une préoccupation ou une plainte anonyme.

Formation

Nous nous sommes engagés à former nos employés sur notre responsabilité commerciale en matière de respect des Droits de l'Homme. Cette politique des Droits de l'Homme a été distribuée et intégrée dans la formation des employés existants à partir du 1er juin 2021, et a été ajoutée comme élément fondamental pour tous les protocoles de formation actuels et futurs des nouveaux employés