



Global Non-Discrimination and Anti-Harassment Policy

EFFECTIVE AUGUST 2022

ENGLISH

ARABIC

BAHASA INDONESIA

BAHASA MALAY

CHINESE (SIMPLIFIED)

DUTCH

FRENCH (CANADA)

FRENCH (EUROPEAN)

GERMAN

ITALIAN

KOREAN

POLISH

PORTUGUESE (BRAZIL)

RUSSIAN

SPANISH (LATIN AMERICA)



Global Non-Discrimination and Anti-Harassment Policy

Effective Date: August 2022

Last Revision: April 2025

Section 1: Purpose

Energizer is committed to providing a respectful workplace free from unlawful discrimination, harassment, bullying, or any form of abusive conduct. All Energizer colleagues are expected to behave, perform duties, and interact with others in manner is consistent with Energizer's Culture and Code of Conduct.

Section 2: Applicability

This policy applies to all job applicants and colleagues worldwide, and prohibits any behavior that constitutes unlawful discrimination, harassment, bullying, or abuse to the extent permitted by applicable local laws. It applies to conduct engaged in by colleagues at all levels, by contractors or temporary workers, or by third parties doing business with Energizer such as clients, customers, or vendors. This policy applies whenever and wherever a colleague is performing a function of their job, including all Energizer locations, client worksites, and company or client sponsored business and social functions.

Section 3: Policy Owner

This policy is owned by the Total Rewards Leader. It is the responsibility of this individual, along with the Counsel, Labor and Employment and the Associate General Counsel, Global Ethics and Compliance to implement, review annually, and revise this policy as needed.

Name	Title	Phone	Email
Jamie Perrington	Total Rewards Leader	+1-314-985-1923	JamieL.Perrington@energizer.com

Section 4: Policy Content

We practice and embrace diversity, inclusion and collaboration in our workforce, our various ways of thinking, and our business experiences. We actively seek and include the views of others. We expect everyone to behave and interact with others professionally and respectfully.

Equal Employment Opportunities and Decisions.

We provide equal employment opportunities and make employment decisions including recruiting, hiring, training and development, promotion, compensation, benefits, and transfer opportunities, based on merit.

Unlawful discrimination is prohibited and is defined as the unfair denial of equal treatment and opportunity based on any characteristic protected under applicable local law. When making decisions related to the terms, conditions, or privileges of employment such as hiring, firing, promoting, disciplining, scheduling, training, or compensating, we will not discriminate on the basis of any legally protected characteristic including race, color, religion, sex/gender, age, pregnancy, gender identity, gender expression, nationality, national origin, ancestry,



Global Non-Discrimination and Anti-Harassment Policy

Effective Date: August 2022

Last Revision: April 2025

physical or mental disability, familial status, caste, military status, or sexual orientation. We prohibit discrimination based on the perception that a colleague or applicant has a legally protected characteristic or is associated with a person who has or is perceived as having a legally protected characteristic.

Fair Employment.

We are committed to ensuring our employment practices are fair and administered in accordance with applicable local laws around the world. To help meet these commitments, we regularly review our recruiting, hiring, onboarding, compensation, performance management, advancement opportunities, leaves of absence, promotions, development, engagement, and succession planning practices.

Fair Pay.

Energizer is committed to fair pay. We have a market competitive rewards strategy that allows us to attract, retain, motivate, and develop talent. Our compensation programs reflect the market where we compete for talent. We strive to be externally competitive while ensuring internal equity across our organization and in compliance with local labor laws.

At Energizer, we have a pay for performance philosophy. Our administration guidelines and processes ensure our colleagues' career and pay progression are linked to skills and experience, performance, and the achievement of corporate and individual performance objectives.

Energizer views fair pay as part of an effective performance and rewards program and an integral part of the overall colleague experience. We strive to reduce unconscious biases or structural barriers in hiring practices, performance reviews, promotional guidelines, and leadership opportunities that may contribute to pay inequities.

Upon hire, Energizer bases compensation on the skills, knowledge, and experience required for the position, and will not request a candidate's specific compensation history during the interview process. Energizer instead focuses on base salary internal equity for the role and the expectations of the candidate.

Disability Accommodation.

We will make reasonable accommodations for the known physical or mental limitations of an otherwise qualified applicant or colleague with a disability unless doing so would result in undue hardship on the business. If there is more than one possible accommodation, we will decide which one will be provided.

Reasonable accommodation may include making existing facilities readily accessible to or usable by individuals with a disability, modifying schedules, acquiring, or modifying equipment, or adjusting training materials.

Colleagues who require an accommodation to perform essential job functions should:

- promptly contact their manager and human resources representative



Global Non-Discrimination and Anti-Harassment Policy

Effective Date: August 2022

Last Revision: April 2025

- provide specifics regarding their ability limitations and details regarding any accommodation they believe is needed
- provide medical verification as requested and in accordance with applicable law
- cooperate during the interactive process to identify job limitations and possible reasonable accommodations

Religious Accommodation.

We will reasonably accommodate sincerely held religious observances and practices of any job applicant or colleague unless doing so would result in undue hardship on the business. Colleagues who need a religious accommodation should speak with their manager and human resources representative.

Workplace Harassment.

We are committed to providing an environment free of inappropriate and unlawful harassment, including sexual harassment. We do not tolerate any type of harassment against applicants, colleagues, consultants, contractors, customers or vendors.

Harassment is prohibited and is defined as unwelcome verbal, visual, or physical conduct based on a legally protected characteristic. It is conduct that violates an individual's dignity, or creates an intimidating, degrading, humiliating, offensive, or hostile working environment, or that interferes with a colleague's work performance, opportunities for promotion, or job stability.

Sexual harassment is prohibited and includes unwelcome sexual advances, requests for sexual favors, or other visual, verbal, or physical conduct of a sexual or sex-based nature - particularly as a condition of continued employment, when used as a basis for making employment decisions, when such conduct unreasonably interferes with a colleague's ability to do their job, or when the conduct creates an intimidating, degrading, humiliating, hostile, or offensive working environment.

Bullying and Abusive Conduct.

Bullying or abusive conduct is behavior that is offensive, intimidating, malicious, or insulting, which attempts to undermine, humiliate, denigrate, or injure an individual or group of colleagues.

Bullying or abusive conduct is prohibited whether it occurs face-to-face, in written communications, visual images, email, text messages, instant messages, or in telephone conversations. One part of Energizer's culture is to respectfully challenge. In living this, we encourage proactive engagement with colleagues, seeking to understand and share facts, opinions, or experience to guide a better outcome than the one presented, without sacrificing respect, integrity, or speed of decision making.

In exercising respectful challenge during day-to-day operations, colleagues may face difficult conversations or interactions with fellow colleagues, supervisors, or management. An



Global Non-Discrimination and Anti-Harassment Policy

Effective Date: August 2022

Last Revision: April 2025

uncomfortable or difficult interaction does not equate to bullying. For example, a manager's criticism of unsatisfactory work should not be confused with bullying when it is given in a balanced way and in private.

Examples of Prohibited Conduct.

It is not possible to list all circumstances that may constitute unlawful discrimination, harassment, bullying, or abusive conduct. The following are examples of behaviors which, depending on all the relevant circumstances, may constitute prohibited harassment or prohibited conduct:

- Paying colleagues differently for the same work based on gender identity, age, sexual orientation, disability, or other protected characteristics
- Verbal conduct such as derogatory jokes, comments, or slurs based on an individual's protected characteristic or of a sexual or vulgar nature
- Declining a colleague's training, job assignment, or promotion due to the colleague's disability
- Threatening, intimidating, or humiliating verbal or physical conduct
- Circulation in the workplace of written or graphic material that denigrates or shows hostility or aversion toward an individual or group
- Unwanted sexual advances, invitations, or comments
- Unwanted comments about a person's sexuality, gender identity, sexual orientation, or sexual experience
- Visual conduct that is derogatory and/or sexually oriented regardless of form, such as posters, photography, cartoons, drawings, or gestures
- Unwanted physical contact such as touching, pinching, patting, grabbing, brushing against, poking
- Unwanted blocking of normal movement
- Requests for sexual favors or for a romantic relationship - particularly as a condition of continued employment, to avoid a loss, or in exchange for employment benefits
- Bullying or abusive behavior such as:
 - maliciously criticizing,
 - degrading or demeaning someone in front of others,
 - withholding information critical to someone's job duties,
 - belittling someone's opinion,
 - making false allegations,
 - spreading malicious rumors,
 - unnecessarily and intrusively monitoring someone's work,
 - deliberately preventing progress by intentionally blocking promotion or training opportunities



Global Non-Discrimination and Anti-Harassment Policy

Effective Date: August 2022

Last Revision: April 2025

Policy Violations.

Conduct that violates this policy will not be tolerated. Any colleague who engages in conduct that violates this policy will be subject to disciplinary action, up to and including termination of employment.

Because a respectful and inclusive environment is so important, Energizer may take disciplinary action against any colleague who exhibits poor judgment or engages in inappropriate or unprofessional behavior, even if the colleague's conduct falls short of violating applicable law.

In response to acts of unlawful discrimination, harassment, bullying, or abuse by non-colleagues, corrective action within Energizer's reasonable control will be taken after consultation with appropriate management.

Questions or Concerns.

If you experience or witness conduct which may violate this policy, there are many ways to ask a question or raise a concern. Choose the option you are most comfortable using. Whichever option you choose, your confidentiality will be respected to the greatest extent possible, and retaliation will not be tolerated:

- Your manager or next level leadership
- Human Resources
- Ethics & Compliance
 - energizercompliance@energizer.com
- Legal
- Energizer HelpLine
 - +1-877-521-5625 (US)
 - www.EnergizerHelpLine.com
 - you can remain anonymous if you choose
 - available 24 hours and operated by a 3rd party provider

Supervisors or managers who receive concerns or who observe conduct prohibited by this policy must immediately inform their Human Resources business partner.

We encourage you to ask questions and raise concerns directly to Energizer so that we can take appropriate action, but this policy does not prevent you from reporting potential violations of law to relevant government authorities or reporting concerns to your collective bargaining representative, if applicable.

Section 5: Related Policies and Standards

- [Code of Conduct](#)
- [Global Non-Retaliation Policy](#)



Global Non-Discrimination and Anti-Harassment Policy

Effective Date: August 2022

Last Revision: April 2025

Section 6: Revision History

The policy owner will review and update this policy as necessary at least once every fiscal year.

Revision Number	Effective Date	Owner	Description of Change
Revision 3	April 2025	Seth Smoker	Updated Policy owner information
Revision 2	April 2021	Sue Drath	Eliminated separate stand-alone section for “definitions” and incorporated definitions into the Policy Content. “Reporting” revised to “Questions or Concerns” Added language stating this policy does not prohibit raising concerns to government authorities or collective bargaining representative. Updated “prohibited conduct” to include specific example addressing disability Simplified policy language and examples throughout
Revision 1	June 1, 2019	Sue Drath	Under “ix. Examples of Prohibited Contact” updated the list to include additional topics like gender identity. Under “xi. Reporting” changed “Compliance Hotline” to “Compliance Helpline”
Original	August 2018	Sue Drath	Initial Policy

Section 7: Required Approval

Signature on File _____
Benjamin Angelette, Chief Administrative Officer

Signature on File _____
Kate Dugan, General Counsel and Corporate Secretary

Section 1: الغرض

تلتزم Energizer بتوفير مكان عمل محترم خال من التمييز غير القانوني أو التحرش أو التمر أو أي شكل من أشكال السلوك المسيء. من المتوقع أن يتصرف جميع الزملاء في Energizer وأن يؤدوا واجباتهم وأن يتفاعلوا مع الآخرين بطريقة تتفق مع ثقافة Energizer ومدونة قواعد السلوك.

Section 2: قابلية التطبيق

تنطبق هذه السياسة على جميع المتقدمين للوظائف والزملاء في جميع أنحاء العالم، وتحظر أي سلوك يشكل تمييزاً غير قانوني أو مضايقات أو تهمز أو إساءة استخدام إلى الحد الذي تسمح به القوانين المحلية المعمول بها. وهو ينطبق على السلوك الذي يمارسه الزملاء على جميع المستويات، أو من قبل المقاولين أو العمال المؤقتين، أو من قبل أطراف ثالثة تتعامل مع Energizer مثل العملاء أو العملاء أو البائعين. تنطبق هذه السياسة كلما وحيثما يقوم أحد الزملاء بأداء وظيفة ما، بما في ذلك جميع مواقع Energizer ومواقع عمل العملاء والوظائف الاجتماعية والتجارية التي ترعاها الشركة أو العميل.

Section 3: مالك السياسة

هذه السياسة مملوكة لقائد برنامج Total Rewards. يتحمل هذا الشخص، إلى جانب المستشار القانوني، قسم العمل والتوظيف والمستشار العام المساعد، قسم الأخلاقيات والامتثال العالمي، مسؤولية تنفيذ هذه السياسة ومراجعتها سنوياً وتنقيحها حسب الحاجة.

الاسم	العنوان	الهاتف	البريد الإلكتروني
جيمي بيرينغتون	قائد إجمالي المكافآت	+1-314-985-1923	JamieL.Perrington@energizer.com

Section 4: محتوى السياسة

نحن نمارس ونحتضن التنوع والشمول والتعاون في القوى العاملة لدينا، وطرق تفكيرنا المختلفة، وتجاربنا التجارية. نحن نسعى بنشاط لنضمن وجهات نظر الآخرين. نتوقع من الجميع أن يتصرفوا ويتفاعلوا مع الآخرين باحتراف واحترام.

تكافؤ فرص العمل والقرارات.

نحن نوفر فرص عمل متساوية ونأخذ قرارات التوظيف بما في ذلك التوظيف والتوظيف والتدريب والتطوير والترقية والتعويضات والفوائد، وفرص التحويل، على أساس الجدارة.

يحظر التمييز غير القانوني ويعرف بأنه الحرمان غير العادل من المساواة في المعاملة والفرص استناداً إلى أي خاصية محمية بموجب القانون المحلي المعمول به. عند اتخاذ قرارات تتعلق بشروط التوظيف أو شروطه أو امتيازاته مثل التوظيف أو الفصل أو الترقية أو التأديب أو الجدولة التدريب، أو التعويض، لن نميز على أساس أي خاصية محمية قانوناً بما في ذلك العرق أو اللون أو الدين أو الجنس/الجنس أو العمر الحمل، الهوية الجنسية، التعبير الجنسي، الجنسية، الأصل القومي، النسب، أو الإعاقة البدنية أو العقلية، أو الحالة الأسرية، أو الطبقة الاجتماعية، أو الحالة العسكرية، أو التوجه الجنسي. نحن نحظر التمييز بناءً على تصور أن زميلاً أو مقدم طلب لديه خاصية محمية قانوناً أو يرتبط بشخص لديه خاصية محمية قانوناً أو ينظر إليها على أنها كذلك.

التوظيف العادل.

نحن ملتزمون بضمان عدالة ممارسات التوظيف لدينا وإدارتها وفقاً للقوانين المحلية المعمول بها في جميع أنحاء العالم. للمساعدة في الوفاء بهذه الالتزامات، نراجع بانتظام عمليات التوظيف والتوظيف والالتحاق بالعمل والتعويض وإدارة الأداء فرص التقدم، وإجازات الغياب، والترقيات، والتطوير، والمشاركة، وممارسات تخطيط التعاقب الوظيفي.

أجر عادل.

تلتزم Energizer بالأجر العادل. لدينا استراتيجية مكافآت تنافسية في السوق تسمح لنا بجذب المواهب والاحتفاظ بها وتحفيزها وتطويرها. تعكس برامج التعويضات التي نقدمها السوق حيث نتنافس على المواهب. نسعى جاهدين لتكون قادرين على المنافسة خارجياً مع ضمان العدالة الداخلية في جميع أنحاء مؤسستنا والامتثال لقوانين العمل المحلية.

في Energizer، لدينا فلسفة الأجر مقابل الأداء. تضمن المبادئ التوجيهية والعمليات الإدارية التي نتبناها ربط التقدم الوظيفي والأجور لزملائنا بالمهارات والخبرات، والأداء، وتحقيق أهداف الأداء المؤسسية والفردية.

تتنظر Energizer إلى الأجر العادل باعتباره جزءاً من برنامج فعال للأداء والمكافآت وجزءاً لا يتجزأ من تجربة الزملاء الإجمالية. نسعى جاهدين للحد من التحيزات غير الواعية أو الحواجز الهيكلية في ممارسات التوظيف ومراجعات الأداء والإرشادات الترويجية وفرص القيادة التي قد تساهم في عدم المساواة في الأجور.

عند التوظيف، تؤسس Energizer التعويض على المهارات والمعرفة والخبرة المطلوبة للوظيفة، ولن تطلب تاريخ تعويض محدد للمرشح أثناء عملية المقابلة. يركز Energizer بدلاً من ذلك على الإنصاف الداخلي في الراتب الأساسي للدور الوظيفي وتوقعات المرشح.

سكن ذوي الاحتياجات الخاصة.

سنقوم بإجراء ترتيبات تيسيرية معقولة للقيود البدنية أو العقلية المعروفة لمقدم طلب مؤهل بخلاف ذلك أو زميل من ذوي الاحتياجات الخاصة ما لم يؤدي ذلك إلى صعوبات لا مبرر لها في العمل. إذا كان هناك أكثر من مكان إقامة واحد محتمل، فسوف نقرر أيهما سيتم توفيره.

قد تتضمن الترتيبات التيسيرية المعقولة جعل المرافق القائمة متاحة بسهولة للأشخاص ذوي الإعاقة أو قابلة للاستخدام من قبلهم، أو تعديل الجداول، أو اقتناء أو تعديل المعدات، أو تعديل مواد التدريب.

ينبغي على الزملاء الذين يحتاجون إلى سكن لأداء وظائف العمل الأساسية:

- اتصل بمديرهم وممثل الموارد البشرية على الفور
- قدم تفاصيل حول قيود قدراتهم وتفصيل حول أي ترتيبات إقامة يعتقدون أنها ضرورية
- توفير التحقق الطبي كما هو مطلوب ووفقاً للقانون المعمول به
- التعاون أثناء العملية التفاعلية لتحديد القيود الوظيفية والترتيبات المعقولة الممكنة

الإقامة الدينية.

سنقوم بشكل معقول باستيعاب الشعائر والممارسات الدينية المخلصة لأي طالب وظيفة أو زميل ما لم يؤدي ذلك إلى صعوبات لا مبرر لها في العمل. يجب على الزملاء الذين يحتاجون إلى تسوية دينية التحدث مع مديرهم وممثل الموارد البشرية.

التحرش في مكان العمل.

نحن ملتزمون بتوفير بيئة خالية من المضايقات غير اللائقة وغير القانونية، بما في ذلك التحرش الجنسي. نحن لا نتسامح مع أي نوع من المضايقات ضد مقدمي الطلبات أو الزملاء أو المستشارين أو المقاولين أو العملاء أو البائعين.

التحرش محظور ويعرف بأنه سلوك لفظي أو بصري أو جسدي غير مرغوب فيه يستند إلى خاصية محمية قانوناً. وهو سلوك ينتهك كرامة الفرد، أو يخلق بيئة عمل مخيفة أو مهينة أو مسيئة أو عدائية، أو يتداخل مع أداء زميل في العمل أو فرص الترقية أو الاستقرار الوظيفي.

يحظر التحرش الجنسي ويشمل التحرش الجنسي غير المرغوب فيه، أو طلبات الحصول على خدمات جنسية، أو أي سلوك بصري أو لفظي أو جسدي آخر ذي طبيعة جنسية أو جنسية - وخاصة كشرط لاستمرار العمل، عندما يستخدم كأساس لاتخاذ قرارات التوظيف، أو عندما يتعارض هذا السلوك بشكل غير معقول مع قدرة أحد الزملاء على القيام بعمله، أو عندما يخلق السلوك بيئة عمل مخيفة أو مهينة أو مسيئة أو عدائية أو مسيئة.

التمتع والسلوك المسيء.

البلطجة أو السلوك المسيء هو سلوك مسيء أو ترهيب أو خبيث أو مهين يحاول تقويض أو إذلال أو تشويه سمعة أو إصابة فرد أو مجموعة من الزملاء.

يحظر التمتع أو السلوك المسيء سواء حدث ذلك وجهاً لوجه أو في الاتصالات المكتوبة أو الصور المرئية أو البريد الإلكتروني أو الرسائل النصية أو الرسائل الفورية، أو في المحادثات الهاتفية. يتمثل أحد أجزاء ثقافة Energizer في التحدي باحترام. في عيش هذا، نشجع المشاركة الاستباقية مع الزملاء، ساعين إلى فهم الحقائق أو الآراء أو الخبرات ومشاركتها لتوجيه نتيجة أفضل من تلك المقدمة، من دون التضحية بالاحترام أو النزاهة أو سرعة اتخاذ القرار.

عند ممارسة التحدي القائم على الاحترام أثناء العمليات اليومية، قد يواجه الزملاء محادثات أو تفاعلات صعبة مع الزملاء أو المشرفين أو الإدارة. التفاعل غير المريح أو الصعب لا يساوي التمر. على سبيل المثال، لا ينبغي لنا أن نخلط بين انتقاد المدير للعمل غير المرضي والتمر عندما يقدم بطريقة متوازنة وفي السر.

أمثلة على السلوك المحظور.

لا يمكن سرد جميع الظروف التي قد تشكل تمييزاً غير قانوني أو مضايقات أو تمر أو سلوكاً مسيئاً. في ما يلي أمثلة على السلوكيات التي قد تشكل تحرش محظور أو سلوكاً محظوراً، وذلك حسب كل الظروف ذات الصلة:

- دفع رواتب الزملاء بشكل مختلف لنفس العمل استناداً إلى الهوية الجنسية أو العمر أو التوجه الجنسي أو الإعاقة أو غير ذلك من الخصائص المحمية
- السلوك اللفظي مثل النكات المهينة، أو التعليقات، أو الافتراءات القائمة على خصائص الفرد المحمية أو ذات الطبيعة الجنسية أو المبتذلة
- رفض تدريب زميل أو تكليفه الوظيفي أو ترقية بسبب إعاقة ذلك الزميل
- السلوك اللفظي أو البدني المهين أو التهديدي أو المخيف
- تداول مواد مكتوبة أو رسومية في مكان العمل تقلل من شأن أو تظهر العداء أو النفور تجاه فرد أو مجموعة
- تقدم جنسي غير مرغوب فيه أو دعوات أو تعليقات
- تعليقات غير مرغوب فيها حول النشاط الجنسي للشخص أو هويته الجنسية أو ميوله الجنسية أو تجربته الجنسية
- السلوك المرئي المهين و/أو الجنسي بغض النظر عن الشكل، مثل الملصقات والتصوير والرسوم المتحركة والرسومات أو الإيماءات
- التلامس الجسدي غير المرغوب فيه مثل اللمس، الضغط، الربت، الإمساك، التنظيف بالفرشاة، الدوس
- حجب غير مرغوب فيه للحركة الطبيعية
- طلبات الحصول على خدمات جنسية أو إقامة علاقة رومانسية - خاصة كشرط لاستمرار العمل، أو لتجنب الخسارة، أو في مقابل الحصول على مزايا العمل
- التمر أو السلوك المسيء مثل:
 - انتقاداً خبيثاً،
 - إهانة أو إهانة شخص ما أمام الآخرين،
 - حجب المعلومات المهمة لواجبات وظيفة شخص ما،
 - التقليل من شأن رأي شخص ما،
 - تقديم ادعاءات كاذبة،
 - نشر الشائعات الخبيثة،
 - مراقبة عمل شخص ما بشكل غير ضروري ومتدخل،
 - منع التقدم عمداً عن طريق منع فرص الترقية أو التدريب عمداً

انتهاكات السياسة.

لن يتم التسامح مع السلوك الذي ينتهك هذه السياسة. يخضع أي زميل يشارك في سلوك ينتهك هذه السياسة لإجراءات تأديبية، تصل إلى الفصل من العمل.

نظراً لأهمية البيئة المحترمة والشاملة، يجوز لشركة Energizer اتخاذ إجراء تأديبي ضد أي زميل يبدي سوء تقدير أو يخطر في سلوك غير لائق أو غير مهني، حتى إذا كان سلوك الزميل أقل من انتهاك القانون المعمول به.

رداً على أفعال التمييز غير القانوني أو المضايقة أو التمر أو الإساءة من قبل غير الزملاء، سيتم اتخاذ إجراءات تصحيحية ضمن نطاق السيطرة المعقولة لشركة Energizer بعد التشاور مع الإدارة المناسبة.

الأسئلة أو المخاوف.

إذا واجهت سلوكاً قد ينتهك هذه السياسة أو شهدت عليه، فهناك العديد من الطرق لطرح سؤال أو الإبلاغ عن مخاوف. اختر الخيار الذي تشعر براحة أكبر عند استخدامه. أياً كان الخيار الذي تختاره، سيتم احترام السرية الخاصة بك إلى أقصى حد ممكن، ولن يتم التسامح مع الانتقام:

- مديرك أو قيادتك من المستوى التالي
- الموارد البشرية
- الأخلاقيات والامتثال
- energizercompliance@energizer.com
- الشؤون القانونية
- خط مساعدة Energizer
- +1-877-521-5625 (الولايات المتحدة)
- www.EnergizerHelpLine.com
- يمكنك أن تظل مجهول الهوية إذا اخترت ذلك
- متوفر على مدار 24 ساعة ويتم تشغيله من قبل 3 موفر خدمة تابع لجهة خارجية

يجب على المشرفين أو المديرين الذين يتلقون الشكاوى أو الذين يتقيدون بالسلوك المحظور بموجب هذه السياسة إبلاغ شريكهم في أعمال الموارد البشرية على الفور.

نحن نشجعك على طرح الأسئلة والإبلاغ عن المخاوف مباشرة إلى Energizer حتى تتمكن من اتخاذ الإجراء المناسب، ولكن هذه السياسة لا تمنعك من الإبلاغ عن الانتهاكات المحتملة للقانون إلى السلطات الحكومية ذات الصلة أو الإبلاغ عن المخاوف إلى ممثل المفاوضة الجماعية، إذا كان ذلك منطبقاً.

Section 5: السياسات والمعايير ذات الصلة

- مدونة قواعد السلوك
- سياسة عدم الانتقام العالمية

Section 6: البيانات التاريخية للمراجعة

سيقوم مالك السياسة بمراجعة هذه السياسة وتحديثها حسب الضرورة مرة واحدة على الأقل كل سنة مالية.

رقم المراجعة	تاريخ السريان	المالك	وصف التغيير
المراجعة 3	أبريل 2025	سيث سموكر	تم تحديث معلومات مالك السياسة
المراجعة 2	أبريل 2021	سو دراثر	حذف قسم منفصل مستقل لـ "التعريفات" وإدراج تعريفات في محتوى السياسة. تعديل "الإبلاغ" ليصبح "أسئلة أو مخاوف" لا تحظر اللغة المضافة التي تنص على هذه السياسة الإبلاغ عن المخاوف إلى السلطات الحكومية أو ممثل المفاوضة الجماعية. تحديث "السلوك المحظور" ليشمل مثلاً محدداً يتناول الإعاقة لغة سياسة مبسطة وأمثلة في كل مكان

المراجعة 1	1 يونيو 2019	سو دراث	تحت عنوان "ix. example"; أمثلة على جهات اتصال محظورة"; تم تحديث القائمة لتشمل مواضيع إضافية مثل الهوية الجنسية. في إطار "Xi. Reporting" تم تغيير "الخط الساخن للامتثال" إلى "خط المساعدة للامتثال"
الأصل	أغسطس 2018	سو دراث	السياسة الأولية

Section 7: الموافقة المطلوبة

التوقيع على الملف
بنجامين أنجيليت، كبير المسؤولين الإداريين

التوقيع على الملف
كيت دوغان، المستشار العام وسكرتير الشركة



Non-diskriminasi dan Kebijakan Anti-pelecehan

Tanggal efektif: 2022 Agustus

Revisi terakhir: April 2025

Section 1: Tujuan

Energizer berkomitmen untuk menyediakan tempat kerja yang penuh hormat yang bebas dari diskriminasi, pelecehan, intimidasi, atau segala bentuk perilaku kasar yang melanggar hukum. Semua rekan Energizer diharapkan untuk berperilaku, melakukan tugas, dan berinteraksi dengan orang lain dengan cara yang konsisten dengan budaya dan Kode Etik Energizer.

Section 2: Penerapan

Kebijakan ini berlaku untuk semua pelamar kerja dan kolega di seluruh dunia, dan melarang perilaku apa pun yang merupakan diskriminasi, pelecehan, intimidasi, atau penyalahgunaan yang melanggar hukum sejauh diizinkan oleh hukum setempat yang berlaku. Ini berlaku untuk perilaku yang dilakukan oleh rekan kerja di semua tingkatan, oleh kontraktor atau pekerja sementara, atau oleh pihak ketiga yang melakukan bisnis dengan Energizer seperti klien, pelanggan, atau vendor. Kebijakan ini berlaku kapan pun dan di mana pun seorang kolega melakukan fungsi pekerjaan mereka, termasuk semua lokasi Energizer, lokasi kerja klien, dan fungsi bisnis dan sosial yang disponsori perusahaan atau klien.

Section 3: Pemilik kebijakan

Kebijakan ini dimiliki oleh total Rewards Leader. Ini adalah tanggung jawab individu ini, bersama dengan Penasihat, tenaga kerja dan Ketenagakerjaan dan Penasihat umum Associate, Etika Global dan Kepatuhan untuk menerapkan, meninjau setiap tahun, dan merevisi kebijakan ini sesuai kebutuhan.

Nama	Judul	Telepon	Email
Jamie Perrington	Pemimpin Hadiah total	+1-314-985-1923	JamieL.Perrington@energizer.com

Section 4: Konten kebijakan

Kami berlatih dan merangkul keragaman, inklusi dan kolaborasi dalam tenaga kerja kami, berbagai cara berpikir kami, dan pengalaman bisnis kami. Kami secara aktif mencari dan menyertakan pandangan orang lain. Kami mengharapkan semua orang untuk berperilaku dan berinteraksi dengan orang lain secara profesional dan hormat.

Kesempatan kerja dan keputusan yang sama.

Kami memberikan kesempatan kerja yang sama dan membuat keputusan kerja termasuk merekrut, mempekerjakan, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi, manfaat, dan peluang transfer, berdasarkan prestasi.

Diskriminasi yang melanggar hukum dilarang dan didefinisikan sebagai penolakan yang tidak adil atas perlakuan dan kesempatan yang sama berdasarkan karakteristik apa pun yang dilindungi oleh hukum setempat yang berlaku. Ketika membuat keputusan yang berkaitan

Non-diskriminasi dan Kebijakan Anti-pelecehan

Tanggal efektif: 2022 Agustus

Revisi terakhir: April 2025

dengan syarat, kondisi, atau hak istimewa pekerjaan seperti mempekerjakan, memecat, mempromosikan, mendisiplinkan, penjadwalan, pelatihan, atau kompensasi, kami tidak akan mendiskriminasi berdasarkan karakteristik yang dilindungi secara hukum termasuk ras, warna kulit, agama, jenis kelamin / jenis kelamin, usia, kehamilan, identitas gender, ekspresi gender, kebangsaan, asal negara, keturunan, cacat fisik atau mental, status keluarga, kasta, status militer, atau orientasi seksual. Kami melarang diskriminasi berdasarkan persepsi bahwa kolega atau pemohon memiliki karakteristik yang dilindungi secara hukum atau terkait dengan orang yang memiliki atau dianggap memiliki karakteristik yang dilindungi secara hukum.

Pekerjaan yang adil.

Kami berkomitmen untuk memastikan praktik ketenagakerjaan kami adil dan dikelola sesuai dengan hukum setempat yang berlaku di seluruh dunia. Untuk membantu memenuhi komitmen ini, kami secara teratur meninjau perekrutan, perekrutan, onboarding, kompensasi, manajemen kinerja, peluang kemajuan, meninggalkan ketidakhadiran, promosi, pengembangan, keterlibatan, dan praktek perencanaan suksesi.

Upah yang adil.

Energizer berkomitmen untuk membayar dengan adil. Kami memiliki strategi penghargaan kompetitif pasar yang memungkinkan kami untuk menarik, mempertahankan, memotivasi, dan mengembangkan bakat. Program kompensasi kami mencerminkan pasar di mana kami bersaing untuk bakat. Kami berusaha untuk menjadi kompetitif secara eksternal sambil memastikan ekuitas internal di seluruh organisasi kami dan sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan setempat.

Di Energizer, kami memiliki filosofi pembayaran untuk kinerja. Pedoman dan proses administrasi kami memastikan karir dan perkembangan gaji kolega kami terkait dengan keterampilan dan pengalaman, kinerja, dan pencapaian tujuan kinerja perusahaan dan individu.

Energizer memandang gaji yang adil sebagai bagian dari program kinerja dan penghargaan yang efektif dan merupakan bagian integral dari keseluruhan pengalaman rekan kerja. Kami berusaha untuk mengurangi bias yang tidak disadari atau hambatan struktural dalam praktik perekrutan, tinjauan kinerja, pedoman promosi, dan peluang kepemimpinan yang dapat berkontribusi untuk membayar ketidakadilan.

Setelah disewa, Energizer mendasarkan kompensasi pada keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang diperlukan untuk posisi tersebut, dan tidak akan meminta riwayat kompensasi spesifik kandidat selama proses wawancara. Energizer berfokus pada ekuitas internal gaji pokok untuk peran dan harapan kandidat.

Akomodasi disabilitas.

Kami akan membuat akomodasi yang wajar untuk keterbatasan fisik atau mental yang diketahui dari pemohon atau kolega yang memenuhi syarat dengan disabilitas kecuali jika

Non-diskriminasi dan Kebijakan Anti-pelecehan

Tanggal efektif: 2022 Agustus

Revisi terakhir: April 2025

hal itu akan mengakibatkan kesulitan yang tidak semestinya pada bisnis. Jika ada lebih dari satu kemungkinan akomodasi, kami akan memutuskan mana yang akan disediakan.

Akomodasi yang wajar dapat mencakup membuat fasilitas yang ada mudah diakses atau digunakan oleh individu dengan cacat, memodifikasi jadwal, memperoleh, atau memodifikasi peralatan, atau menyesuaikan materi pelatihan.

Rekan kerja yang membutuhkan akomodasi untuk melakukan fungsi pekerjaan penting harus:

- segera hubungi manajer dan perwakilan sumber daya manusia mereka
- berikan rincian tentang keterbatasan kemampuan dan detail mereka mengenai akomodasi apa pun yang menurut mereka diperlukan
- memberikan verifikasi medis sesuai permintaan dan sesuai dengan hukum yang berlaku
- bekerja sama selama proses interaktif untuk mengidentifikasi keterbatasan pekerjaan dan kemungkinan akomodasi yang wajar

Akomodasi religius.

Kami cukup akan mengakomodasi ibadah dan praktik keagamaan yang dipegang dengan tulus dari setiap pemohon pekerjaan atau kolega kecuali jika hal itu akan mengakibatkan kesulitan yang tidak semestinya pada bisnis. Kolega yang membutuhkan akomodasi religius harus berbicara dengan manajer dan perwakilan sumber daya manusia mereka.

Pelecehan di tempat kerja.

Kami berkomitmen untuk menyediakan lingkungan yang bebas dari pelecehan yang tidak pantas dan melanggar hukum, termasuk pelecehan seksual. Kami tidak mentolerir segala jenis pelecehan terhadap pelamar, kolega, konsultan, kontraktor, pelanggan, atau vendor.

Pelecehan dilarang dan didefinisikan sebagai perilaku verbal, visual, atau fisik yang tidak diinginkan berdasarkan karakteristik yang dilindungi secara hukum. Perilaku yang melanggar martabat individu, atau menciptakan lingkungan kerja yang mengintimidasi, merendahkan, memalukan, menyinggung, atau bermusuhan, atau yang mengganggu kinerja kerja kolega, peluang untuk promosi, atau stabilitas pekerjaan.

Pelecehan seksual dilarang dan termasuk kemajuan seksual yang tidak diinginkan, permintaan untuk bantuan seksual, atau perilaku visual, verbal, atau fisik lainnya yang bersifat seksual atau berbasis seks - terutama sebagai kondisi kerja berkelanjutan, ketika digunakan sebagai dasar untuk membuat keputusan pekerjaan, ketika perilaku tersebut tidak masuk akal mengganggu kemampuan kolega untuk melakukan pekerjaan mereka, atau ketika perilaku tersebut menciptakan lingkungan kerja yang mengintimidasi, merendahkan, memalukan, bermusuhan, atau menyinggung.

Bullying dan perilaku yang kasar.

Non-diskriminasi dan Kebijakan Anti-pelecehan

Tanggal efektif: 2022 Agustus

Revisi terakhir: April 2025

Bullying atau perilaku kasar adalah perilaku yang menyinggung, mengintimidasi, jahat, atau menghina, yang mencoba untuk melemahkan, mempermalukan, merendahkan, atau melukai individu atau kelompok rekan kerja.

Bullying atau perilaku kasar dilarang apakah itu terjadi tatap muka, dalam komunikasi tertulis, gambar visual, email, pesan teks, pesan instan, atau dalam percakapan telepon. Salah satu bagian dari budaya Energizer adalah dengan hormat menantang. Dalam menjalani ini, kami mendorong keterlibatan proaktif dengan rekan kerja, berusaha memahami dan berbagi fakta, pendapat, atau pengalaman untuk memandu hasil yang lebih baik daripada yang disajikan, tanpa mengorbankan rasa hormat, integritas, atau kecepatan pengambilan keputusan.

Dalam menjalankan tantangan hormat selama operasi sehari-hari, rekan kerja mungkin menghadapi percakapan atau interaksi yang sulit dengan rekan kerja, supervisor, atau manajemen. Interaksi yang tidak nyaman atau sulit tidak sama dengan bullying. Misalnya, kritik manajer terhadap pekerjaan yang tidak memuaskan tidak boleh disamakan dengan intimidasi ketika diberikan secara seimbang dan secara pribadi.

Contoh perilaku yang dilarang.

Tidak mungkin mencantumkan semua keadaan yang mungkin merupakan diskriminasi, pelecehan, intimidasi, atau perilaku kasar yang melanggar hukum. Berikut ini adalah contoh perilaku yang, tergantung pada semua keadaan yang relevan, dapat merupakan pelecehan yang dilarang atau perilaku yang dilarang:

- Membayar kolega secara berbeda untuk pekerjaan yang sama berdasarkan identitas gender, usia, orientasi seksual, kecacatan, atau karakteristik terlindungi lainnya
- Perilaku verbal seperti lelucon yang menghina, komentar, atau penghinaan berdasarkan karakteristik yang dilindungi individu atau sifat seksual atau vulgar
- Menolak pelatihan, tugas pekerjaan, atau promosi kolega karena ketidakmampuan kolega
- Mengancam, mengintimidasi, atau mempermalukan perilaku verbal atau fisik
- Sirkulasi di tempat kerja materi tertulis atau grafis yang merendahkan atau menunjukkan permusuhan atau keengganan terhadap individu atau kelompok
- Kemajuan seksual yang tidak diinginkan, undangan, atau komentar
- Komentar yang tidak diinginkan tentang seksualitas seseorang, identitas gender, orientasi seksual, atau pengalaman seksual
- Perilaku visual yang menghina dan / atau berorientasi seksual terlepas dari bentuk, seperti poster, fotografi, kartun, gambar, atau gestur
- Kontak fisik yang tidak diinginkan seperti menyentuh, mencubit, menepuk, meraih, menyikat, menusuk
- Pemblokiran gerakan normal yang tidak diinginkan
- Permintaan untuk bantuan seksual atau untuk hubungan romantis - terutama sebagai kondisi kerja yang berkelanjutan, untuk menghindari kerugian, atau sebagai imbalan atas manfaat pekerjaan

Non-diskriminasi dan Kebijakan Anti-pelecehan

Tanggal efektif: 2022 Agustus

Revisi terakhir: April 2025

- Bullying atau perilaku kasar seperti:
 - mengkritik dengan kasar,
 - merendahkan atau merendahkan seseorang di depan orang lain,
 - menahan informasi yang penting untuk tugas pekerjaan seseorang,
 - meremehkan pendapat seseorang,
 - membuat tuduhan palsu,
 - menyebarkan rumor-rumor jahat,
 - tidak perlu dan secara intrusif memantau pekerjaan seseorang,
 - sengaja mencegah kemajuan dengan sengaja menghalangi kesempatan promosi atau pelatihan

Pelanggaran kebijakan.

Perilaku yang melanggar kebijakan ini tidak akan ditoleransi. Setiap kolega yang terlibat dalam perilaku yang melanggar kebijakan ini akan dikenakan tindakan disipliner, hingga dan termasuk pemutusan hubungan kerja.

Karena lingkungan yang penuh hormat dan inklusif sangat penting, Energizer dapat mengambil tindakan disipliner terhadap kolega mana pun yang menunjukkan penilaian yang buruk atau terlibat dalam perilaku yang tidak pantas atau tidak profesional, bahkan jika perilaku kolega tersebut tidak melanggar hukum yang berlaku.

Menanggapi tindakan diskriminasi, pelecehan, intimidasi, atau pelecehan yang melanggar hukum oleh non-rekan, tindakan korektif dalam kendali wajar Energizer akan diambil setelah berkonsultasi dengan manajemen yang sesuai.

Pertanyaan atau kekhawatiran.

Jika Anda mengalami atau menyaksikan perilaku yang mungkin melanggar kebijakan ini, ada banyak cara untuk mengajukan pertanyaan atau menimbulkan kekhawatiran. Pilih opsi yang paling nyaman Anda gunakan. Apapun pilihan yang Anda pilih, kerahasiaan Anda akan dihormati semaksimal mungkin, dan pembalasan tidak akan ditoleransi:

- Manajer Anda atau kepemimpinan tingkat berikutnya
- Sumber daya manusia
- Etika & Kepatuhan
 - energizercompliance@energizer.com
- Legal
- Saluran bantuan Energizer
 - +1-877-521-5625 (AS)
 - www.EnergizerHelpLine.com
 - anda dapat tetap anonim jika anda memilih
 - tersedia 24 jam dan dioperasikan oleh penyedia pihak ke-3rd



Non-diskriminasi dan Kebijakan Anti-pelecehan

Tanggal efektif: 2022 Agustus

Revisi terakhir: April 2025

Supervisor atau manajer yang menerima kekhawatiran atau yang mengamati perilaku yang dilarang oleh kebijakan ini harus segera menginformasikan mitra bisnis sumber daya manusia mereka.

Kami mendorong Anda untuk mengajukan pertanyaan dan menyampaikan kekhawatiran secara langsung kepada kami sehingga kami dapat mengambil tindakan yang tepat, tetapi kebijakan ini tidak mencegah Anda melaporkan potensi pelanggaran hukum kepada otoritas pemerintah yang relevan atau melaporkan kekhawatiran kepada perwakilan perundingan bersama Anda, jika berlaku.

Section 5: Kebijakan dan standar terkait

- [Kode Etik](#)
- [Kebijakan non-Retaliation Global](#)

Section 6: Riwayat Revisi

Pemilik kebijakan akan meninjau dan memperbarui kebijakan ini seperlunya setidaknya sekali setiap tahun fiskal.

Nomor revisi	Tanggal efektif	Pemilik	Deskripsi perubahan
Revisi 3	Tanggal 2025 April	Seth Smoker	Informasi pemilik Kebijakan yang diperbarui
Revisi 2	Tanggal 2021 April	Sue Drath	Menghilangkan bagian terpisah yang berdiri sendiri untuk "definisi" dan memasukkan definisi ke dalam konten Kebijakan. "Pelaporan" direvisi menjadi "pertanyaan atau kekhawatiran" Bahasa tambahan yang menyatakan kebijakan ini tidak melarang mengangkat kekhawatiran kepada otoritas pemerintah atau perwakilan perundingan bersama. Diperbarui "perilaku Terlarang" untuk menyertakan contoh spesifik mengatasi kecacatan Bahasa dan contoh kebijakan yang disederhanakan di seluruh



Non-diskriminasi dan Kebijakan Anti-pelecehan

Tanggal efektif: 2022 Agustus

Revisi terakhir: April 2025

Revisi 1	Tanggal 1 Juni 2019	Sue Drath	Di bawah "IX. Contoh kontak terlarang" memperbarui daftar untuk memasukkan topik tambahan seperti identitas gender. Di bawah "xi. Pelaporan" mengubah "Hotline Kepatuhan" menjadi "bantuan Kepatuhan"
Asli	Tanggal Agustus 2018	Sue Drath	Kebijakan awal

Section 7: Persetujuan yang diperlukan

Tanda tangan pada file _____

Benjamin Angelette, Kepala Administrasi

Tanda tangan pada file _____

Kate Dugan, Penasihat umum dan Sekretaris perusahaan

Tiada Diskriminasi dan Politik anti rasuah

Tarikh berkuatkuasa: Ogos 2022

Tarikh Kemaskini: April 2025

Section 1: Tujuan

Energizer komited untuk menyediakan tempat kerja yang menghormati bebas daripada diskriminasi, gangguan, buli, atau sebarang bentuk kelakuan yang kasar. Semua rakan sekerja Energizer dijangka berkelakuan, melaksanakan tugas dan berinteraksi dengan orang lain mengikut cara yang konsisten dengan budaya dan Tatakelakuan Energizer.

Section 2: Kebolehgunaan

Dasar ini terpakai kepada semua pemohon kerja dan rakan sekerja di seluruh dunia, dan melarang sebarang tingkah laku yang merupakan diskriminasi, gangguan, buli, atau penyalahgunaan yang menyalahi undang-undang. Ia terpakai kepada kelakuan yang dilakukan oleh rakan sekerja di semua peringkat, oleh kontraktor atau pekerja sementara, atau oleh pihak ketiga yang menjalankan perniagaan dengan Energizer seperti pelanggan, pelanggan atau vendor. Dasar ini terpakai pada bila-bila masa dan di mana sahaja rakan sekerja menjalankan fungsi kerja mereka, termasuk semua lokasi Energizer, tapak kerja pelanggan, dan perniagaan dan fungsi sosial syarikat atau pelanggan yang ditaja.

Section 3: Pemilik dasar

Dasar ini dimiliki oleh pemimpin ganjaran keseluruhan. Ia merupakan tanggungjawab individu ini, bersama-sama dengan Peguam, Buruh dan pekerjaan dan Penasihat Am Bersekutu, Etika Global dan Pematuhan untuk melaksanakan, mengkaji semula setiap tahun dan menyemak semula dasar ini mengikut keperluan.

Nama	Tajuk	Telefon	E-mel
Jamie Perrington	Ketua ganjaran jumlah	+1-314-985-1923	JamieL.Perrington@energizer.com

Section 4: Kandungan Dasar

Kami mengamalkan dan merangkul kepelbagaian, kemasukan dan kerjasama dalam tenaga kerja kami, pelbagai cara pemikiran kami, dan pengalaman perniagaan kami. Kami secara aktif mencari dan memasukkan pandangan orang lain. Kami berharap semua orang boleh bertindak dan berinteraksi dengan orang lain secara profesional dan hormat.

Peluang dan keputusan pekerjaan yang sama.

Kami menyediakan peluang pekerjaan yang sama dan membuat keputusan pekerjaan termasuk pengambilan, pengambilan pekerja, latihan dan pembangunan, promosi, pampasan, faedah, dan peluang pemindahan, berdasarkan merit.

Diskriminasi yang menyalahi undang-undang adalah dilarang dan ditakrifkan sebagai penafian tidak adil rawatan dan peluang yang sama berdasarkan sebarang ciri-ciri yang dilindungi di bawah undang-undang tempatan yang berkenaan. Apabila membuat keputusan yang berkaitan dengan terma, syarat, atau keistimewaan pekerjaan seperti pengambilan,

Tiada Diskriminasi dan Politik anti rasuah

Tarikh berkuatkuasa: Ogos 2022

Tarikh Kemaskini: April 2025

penembakan, promosi, mendisiplinkan, penjadualan, latihan, atau pampasan, kami tidak akan mendiskriminasi berdasarkan sebarang ciri yang dilindungi secara sah termasuk bangsa, warna, agama, seks / jantina, umur, kehamilan, identiti jantina, ekspresi jantina, kewarganegaraan, asal kebangsaan, keturunan, kecacatan fizikal atau mental, status keluarga, kasta, status ketenteraan, atau orientasi seksual. Kami melarang diskriminasi berdasarkan persepsi bahawa rakan sekerja atau pemohon mempunyai ciri yang dilindungi secara sah atau dikaitkan dengan seseorang yang mempunyai atau dianggap mempunyai ciri yang dilindungi secara sah.

Pekerjaan yang adil.

Kami komited untuk memastikan amalan pekerjaan kami adil dan ditadbir mengikut undang-undang tempatan yang berkenaan di seluruh dunia. Untuk membantu memenuhi komitmen ini, kami sentiasa menyemak pengambilan, pengambilan pekerja, suai tugas, pampasan, pengurusan prestasi, peluang kemajuan, daun ketiadaan, promosi, pembangunan, penglibatan, dan amalan perancangan kejayaan.

Bayaran yang adil.

Selangor komited kepada gaji yang adil. Kami mempunyai strategi ganjaran kompetitif pasaran yang membolehkan kami menarik, mengekalkan, memotivasi, dan mengembangkan bakat. Program pampasan kami mencerminkan pasaran di mana kami bersaing untuk bakat. Kami berusaha untuk menjadi kompetitif secara luaran sambil memastikan ekuiti dalaman di seluruh organisasi kami dan mematuhi undang-undang buruh tempatan.

Di Energizer, kami mempunyai gaji untuk falsafah prestasi. Garis panduan dan proses pentadbiran kami memastikan kerjaya dan kemajuan gaji rakan sekerja kami dikaitkan dengan kemahiran dan pengalaman, prestasi, dan pencapaian objektif prestasi korporat dan individu.

Energizer melihat gaji yang adil sebagai sebahagian daripada program prestasi dan ganjaran yang berkesan dan merupakan sebahagian daripada pengalaman rakan sekerja keseluruhan. Kami berusaha untuk mengurangkan bias tidak sedar atau halangan struktur dalam amalan pengambilan pekerja, ulasan prestasi, garis panduan promosi, dan peluang kepimpinan yang boleh menyumbang kepada membayar ketidakadilan.

Apabila menyewa, Energizer mendasarkan pampasan kepada kemahiran, pengetahuan, dan pengalaman yang diperlukan untuk kedudukan, dan tidak akan meminta sejarah pampasan tertentu calon semasa proses wawancara. Energizer sebaliknya memberi tumpuan kepada gaji asas ekuiti dalaman bagi peranan dan jangkaan calon.

Kemudahan penginapan

Kami akan membuat penginapan yang munasabah bagi batasan fizikal atau mental yang diketahui oleh pemohon atau rakan sekerja yang mempunyai kecacatan kecuali jika berbuat demikian akan menyebabkan kesulitan yang tidak wajar terhadap perniagaan. Jika terdapat lebih daripada satu penginapan yang mungkin, kami akan memutuskan yang mana satu akan disediakan.

Tiada Diskriminasi dan Politik anti rasuah

Tarikh berkuatkuasa: Ogos 2022

Tarikh Kemaskini: April 2025

Penginapan yang munasabah mungkin termasuk membuat kemudahan sedia ada yang mudah diakses atau boleh digunakan oleh individu yang mempunyai kecacatan, mengubah suai jadual, memperoleh, atau mengubah suai peralatan, atau menyesuaikan bahan latihan.

Rakan sekerja yang memerlukan penginapan untuk melaksanakan fungsi kerja penting hendaklah:

- segera hubungi pengurus dan wakil sumber manusia mereka
- memberikan butiran mengenai batasan keupayaan dan butiran mengenai sebarang penginapan yang mereka percaya diperlukan
- menyediakan pengesahan perubahan seperti yang diminta dan mengikut undang-undang yang berkenaan
- bekerjasama semasa proses interaktif untuk mengenal pasti batasan kerja dan kemungkinan penginapan yang munasabah

Kawasan perumahan agama.

Kami dengan munasabah akan menampung amalan dan amalan keagamaan mana-mana pemohon kerja atau rakan sekerja kecuali berbuat demikian akan menyebabkan kesulitan yang tidak wajar kepada perniagaan. Rakan sekerja yang memerlukan penginapan agama perlu berbincang dengan pengurus dan wakil sumber manusia mereka.

Gangguan kerja.

Kami komited untuk menyediakan persekitaran yang bebas daripada gangguan yang tidak wajar dan menyalahi undang-undang, termasuk gangguan seksual. Kami tidak bertolak ansur dengan apa-apa jenis gangguan terhadap pemohon, rakan sekerja, perunding, kontraktor, pelanggan atau vendor.

Gangguan adalah dilarang dan ditakrifkan sebagai kelakuan lisan, visual, atau fizikal yang tidak dialu-alukan berdasarkan ciri-ciri yang dilindungi secara sah. Kelakuan yang melanggar maruah seseorang individu, atau mewujudkan persekitaran kerja yang menakutkan, merendahkan, menghina, menyinggung perasaan atau bermusuhan, atau yang mengganggu prestasi kerja rakan sekerja, peluang untuk kenaikan pangkat atau kestabilan pekerjaan.

Gangguan seksual dilarang dan termasuk kemajuan seksual yang tidak diingini, permintaan untuk nikmat seksual, atau tingkah laku visual, lisan, atau fizikal yang lain daripada sifat seksual atau berasaskan seks - terutamanya sebagai syarat pekerjaan yang berterusan, apabila digunakan sebagai asas untuk membuat keputusan pekerjaan, apabila kelakuan sedemikian secara tidak munasabah mengganggu keupayaan rakan sekerja untuk melakukan kerja mereka, atau apabila kelakuan itu mewujudkan persekitaran yang menakutkan, merendahkan, menghina, bermusuhan, menyinggung perasaan atau kerja.

Perlakuan buli dan kesat.

Kelakuan buli atau kesat ialah tingkah laku yang menyinggung, menakutkan, berniat jahat, atau menghina, yang cuba melemahkan, menghina, atau mencederakan individu atau sekumpulan rakan sekerja.

Tiada Diskriminasi dan Politik anti rasuah

Tarikh berkuatkuasa: Ogos 2022

Tarikh Kemaskini: April 2025

Kelakuan membuli atau kesat adalah dilarang sama ada ia berlaku secara bersemuka, dalam komunikasi bertulis, imej visual, e-mel, mesej teks, mesej segera, atau dalam perbualan telefon. Sebahagian daripada budaya Energizer adalah dengan hormat mencabar. Dalam hidup ini, kami menggalakkan penglibatan proaktif dengan rakan sekerja, berusaha untuk memahami dan berkongsi fakta, pendapat atau pengalaman untuk membimbing hasil yang lebih baik daripada yang dibentangkan, tanpa mengorbankan rasa hormat, integriti, atau kelajuan membuat keputusan.

Dalam menjalankan cabaran menghormati semasa operasi harian, rakan sekerja mungkin menghadapi perbualan atau interaksi yang sukar dengan rakan sekerja, penyelia atau pengurusan. Interaksi yang tidak selesa atau sukar tidak boleh disamakan dengan buli. Sebagai contoh, kritikan pengurus terhadap kerja yang tidak memuaskan tidak boleh dikelirukan dengan buli apabila ia diberikan secara seimbang dan secara peribadi.

Contoh kelakuan yang dilarang.

Ia tidak mungkin untuk menyenaraikan semua keadaan yang mungkin merupakan diskriminasi, gangguan, buli, atau kelakuan kesat yang menyalahi undang-undang. Berikut ialah contoh tingkah laku yang, bergantung pada semua keadaan yang berkaitan, mungkin merupakan gangguan yang dilarang atau kelakuan yang dilarang:

- Membayar rakan sekerja secara berbeza untuk kerja yang sama berdasarkan identiti jantina, umur, orientasi seksual, kecacatan, atau ciri-ciri lain yang dilindungi
- Kelakuan lisan seperti jenaka menghina, komen, atau penghinaan berdasarkan ciri-ciri yang dilindungi individu atau sifat seksual atau kasar
- Menolak latihan, tugas kerja atau kenaikan pangkat rakan sekerja disebabkan ketidakupayaan rakan sekerja
- Mengancam, menakutkan, atau memalukan kelakuan lisan atau fizikal
- Peredaran di tempat kerja bahan bertulis atau grafik yang menghina atau menunjukkan permusuhan atau keengganan terhadap individu atau kumpulan
- Kemajuan seksual yang tidak diingini, jemputan atau komen
- Komen yang tidak diingini mengenai seksualiti seseorang, identiti jantina, orientasi seksual, atau pengalaman seksual
- Kelakuan visual yang menghina dan / atau berorientasikan seksual tanpa mengira bentuk, seperti poster, fotografi, kartun, lukisan, atau gerak isyarat
- Sentuhan fizikal yang tidak diingini seperti menyentuh, mencubit, menampal, meraih, memberus terhadap, poking
- Mengelakkan pergerakan yang tidak normal
- Permintaan untuk nikmat seksual atau untuk hubungan romantis - terutamanya sebagai syarat pekerjaan yang berterusan, untuk mengelakkan kerugian, atau sebagai pertukaran untuk faedah pekerjaan
- Tingkah laku buli atau penyalahgunaan seperti:
 - mengkritik secara keji,
 - merendahkan atau merendahkan seseorang di hadapan orang lain,

Tiada Diskriminasi dan Politik anti rasuah

Tarikh berkuatkuasa: Ogos 2022

Tarikh Kemaskini: April 2025

- maklumat yang penting dalam menjalankan tugas seseorang,
- untuk menjatuhkan pandangan orang lain,
- buat tuduhan palsu,
- menyebarkan khabar angin yang berniat jahat,
- secara tidak langsung dan tidak langsung, beliau telah menjalankan tugas-tugas yang diamanahkan oleh
- sengaja menghalang kemajuan dengan sengaja menyekat peluang promosi atau latihan

Pelanggaran dasar.

Tindakan yang melanggar dasar ini tidak boleh diterima. Mana-mana rakan sekerja yang terlibat dalam kelakuan yang melanggar dasar ini akan tertakluk kepada tindakan disiplin, sehingga dan termasuk penamatan pekerjaan.

Oleh sebab persekitaran yang menghormati dan terangkum adalah begitu penting, Energizer boleh mengambil tindakan disiplin terhadap mana-mana rakan sekerja yang mempamerkan penghakiman yang lemah atau terlibat dalam tingkah laku yang tidak wajar atau tidak profesional, walaupun kelakuan rakan sekerja kurang daripada melanggar undang-undang yang berkenaan.

Sebagai tindak balas kepada tindakan diskriminasi, gangguan, buli, atau penyalahgunaan yang menyalahi undang-undang oleh bukan rakan sekerja, tindakan pembetulan dalam kawalan munasabah Energizer akan diambil selepas berunding dengan pengurusan yang sesuai.

Soalan atau kebimbangan.

Jika anda mengalami atau menyaksikan kelakuan yang boleh melanggar dasar ini, terdapat banyak cara untuk bertanya soalan atau menimbulkan kebimbangan. Pilih pilihan yang anda paling selesa digunakan. Apa sahaja pilihan yang anda pilih, kerahsiaan anda akan dihormati setakat yang mungkin, dan tindakan balas tidak akan diterima:

- Pengurus anda atau kepimpinan peringkat seterusnya
- Sumber manusia
- Etika & Pematuhan
 - energizercompliance@energizer.com
- Undang-undang
- Talian bantuan Energizer
 - +1-877-521-5625 (AS)
 - www.EnergizerHelpLine.com
 - anda boleh kekal tanpa nama jika anda memilih
 - tersedia 24 jam dan dikendalikan oleh pembekal pihak ke-3



Tiada Diskriminasi dan Politik anti rasuah

Tarikh berkuatkuasa: Ogos 2022

Tarikh Kemaskini: April 2025

Penyelia atau pengurus yang menerima kebimbangan atau yang mematuhi kelakuan yang dilarang oleh dasar ini mesti segera memaklumkan rakan kongsi perniagaan sumber manusia mereka.

Kami menggalakkan anda untuk bertanya soalan dan menimbulkan kebimbangan secara langsung kepada Energizer supaya kami boleh mengambil tindakan yang sewajarnya, tetapi dasar ini tidak menghalang anda daripada melaporkan kemungkinan pelanggaran undang-undang kepada pihak berkuasa kerajaan yang berkaitan atau melaporkan kebimbangan kepada wakil perundingan kolektif anda, jika berkenaan.

Section 5: Undang-undang dan peraturan yang berkaitan

- [Tatakelakuan](#)
- [Global Non-Retaliation Policy \(Dasar bukan semula Global](#)

Section 6: Sejarah Semakan

Pemilik dasar akan menyemak semula dan mengemas kini dasar ini jika perlu sekurang-kurangnya sekali setiap tahun fiskal.

Nombor Semakan	Tarikh efektif	Pemilik	Menerangkan perubahan
Semakan 3	2025 April	Seth Smoker	Maklumat pemilik Dasar dikemas kini
Semakan 2	2021 April	Sue Drath	Dihapuskan berasingan bahagian berdiri sendiri bagi "definisi" dan dimasukkan definisi ke dalam Kandungan Dasar. "Pelaporan" disemak semula kepada "soalan atau kebimbangan" Bahasa tambahan yang menyatakan dasar ini tidak melarang menimbulkan kebimbangan kepada pihak berkuasa kerajaan atau wakil perundingan kolektif. "Kelakuan dilarang" yang dikemas kini untuk memasukkan contoh khusus menangani kecacatan Bahasa dan contoh bahasa yang mudah difahami di mana-mana sahaja



Tiada Diskriminasi dan Politik anti rasuah

Tarikh berkuatkuasa: Ogos 2022

Tarikh Kemaskini: April 2025

Semakan 1	1 Jun 2019	Sue Drath	Di bawah "ix. Contoh-contoh Kenalan Larangan" mengemas kini senarai untuk memasukkan topik tambahan seperti identiti jantina. Di bawah "xi. Pelaporan" berubah "talian penting Pematuhan" kepada "Helpline Pematuhan"
Asli	Ogos 2018	Sue Drath	Dasar awal

Section 7: Kelulusan yang diperlukan

Tandatangan pada fail _____
Benjamin Angelette, Ketua Pegawai Pentadbiran

Tandatangan pada fail _____
Kate Dugan, Ketua Penasihat dan Setiausaha Syarikat



Global Non-Discrimination and 反骚扰政策

生效日期：2022 年 8 月

最后修订日期:2025 年 4 月

Section 1: 目的

劲量致力于提供一个不受非法歧视，骚扰，欺凌或任何形式的虐待行为的尊重的工作场所。Energizer 的所有同事都应按照 Energizer 的文化和行为准则行事，履行职责并与他人互动。

Section 2: 适用性

本政策适用于全球所有求职者和同事，并在适用的当地法律允许的范围内禁止任何构成非法歧视，骚扰，欺凌或滥用的行为。它适用于各级同事，承包商或临时工或与劲量有业务往来的第三方(如客户，客户或供应商)所从事的行为。无论何时何地，同事在履行其工作职责时，包括 Energizer 的所有工作地点，客户工作场所以及公司或客户赞助的业务和社交职能时，本政策均适用。

Section 3: 策略所有者

此政策归 Total Rewards Leader 所有。此人有责任与劳工与就业顾问以及全球道德与合规部协理总顾问一起实施，每年审查并根据需要修订本政策。

名称	标题	电话	电子邮件
Jamie Perrington	总奖励领导者	+1-314-985-1923	JamieL.Perrington@energizer.com

Section 4: 策略内容

我们在员工队伍中实践和拥抱多元化，包容性和协作，我们的各种思维方式以及我们的业务经验。我们积极征求并采纳他人的意见。我们希望每个人都能以专业和尊重的态度行事并与其他人互动。

平等就业机会和决定。

我们提供平等的就业机会,并作出就业决策,包括招聘，招聘，培训和发展，晋升，薪酬，福利和转移机会，基于绩效。

非法歧视被禁止，其定义是基于适用的当地法律所保护的任何特征，不公平地剥夺平等待遇和机会。在做出与雇佣条款，条件或特权相关的决策时，例如招聘，解雇，晋升，纪律处分



Global Non-Discrimination and 反骚扰政策

生效日期：2022 年 8 月

最后修订日期:2025 年 4 月

，调度，培训或补偿，我们不会基于任何受法律保护的特征进行歧视，包括种族，肤色，宗教，性别，年龄，怀孕，性别认同，性别表达，国籍，民族血统，血统，身体或精神残疾，家庭地位，种姓，军事地位或性取向。我们禁止基于认为同事或申请人具有受法律保护的特征或与具有或被视为具有受法律保护特征的人有关的歧视。

公平就业。

我们致力于确保我们的雇佣实践公平,并根据全球适用的当地法律进行管理。为了帮助履行这些承诺，我们定期审核我们的招聘，招聘，入职，薪酬，绩效管理，晋升机会，休假，晋升，发展，敬业度，和继任规划实践。

公平薪酬。

Energizer 致力于公平的薪酬。我们有一个市场竞争奖励策略,使我们能够吸引，留住，激励和发展人才。我们的薪酬计划反映了我们竞争人才的市场。我们努力保持外部竞争力，同时确保整个组织的内部公平，并遵守当地劳动法。

Energizer 秉承按绩效付费的理念。我们的管理指南和流程确保员工的职业生涯和薪酬晋升与技能和经验，绩效以及公司和个人绩效目标的实现挂钩。

劲量将公平薪酬视为有效绩效和奖励计划的一部分，也是整体员工体验的组成部分。我们努力减少招聘实践，绩效评估，晋升指引和领导机会中可能导致薪酬不平等的无意识偏见或结构性障碍。

在被聘用后,Energizer 会根据该职位所需的技能，知识和经验进行薪酬,并且在面试过程中不会要求应聘者提供具体的薪酬历史记录。Energizer 专注于职位的基本工资内部权益和候选人的期望。

残疾人士住宿。

我们将为符合资格的申请人或残疾同事已知的身体或精神限制提供合理的便利，除非这样做会给业务带来不必要的困难。如果有一个以上的住宿,我们将决定提供哪一个。

合理便利可能包括使现有设施方便残疾人使用或可供残疾人使用，修改时间表，购买或修改设备，或调整培训材料。



Global Non-Discrimination and 反骚扰政策

生效日期：2022 年 8 月

最后修订日期:2025 年 4 月

需要提供便利以履行基本工作职能的同事应：

- 立即联系他们的经理和人力资源代表
- 提供有关他们能力限制的详细信息以及他们认为需要的任何便利的详细信息
- 应要求并根据适用法律提供医疗验证
- 在互动过程中进行合作，以确定工作限制和可能的合理便利

宗教住宿

我们将合理地容纳任何求职者或同事真诚举行的宗教仪式和实践，除非这样做会给业务带来不应有的困难。需要宗教便利的同事应与其经理和人力资源代表交谈。

工作场所骚扰。

我们致力于提供一个没有不当和非法骚扰的环境,包括性骚扰。我们不容忍对申请人，同事，顾问，承包商，客户或供应商的任何类型的骚扰。

骚扰被禁止，并定义为基于受法律保护特征的不受欢迎的言语，视觉或身体行为。这种行为侵犯了个人尊严，或营造了恐吓，有辱人格，侮辱性，攻击性或敌意的工作环境，或干扰同事的工作绩效，晋升机会或工作稳定。

性骚扰是禁止的，包括不受欢迎的性骚扰，要求性好处或其他具有性或基于性的视觉，口头或身体行为-特别是作为继续就业的条件，用作就业决策的依据，此类行为不合理地干扰了同事的工作能力，或该行为造成了恐吓，有辱人格，侮辱性，敌意或冒犯性的工作环境。

欺凌和虐待行为。

欺凌或辱骂行为是指冒犯性，恐吓性，恶意或侮辱性的行为，企图破坏，侮辱，诋毁或伤害个人或同事群组。

无论是面对面，书面通信，视觉图像，电子邮件，短信，即时消息或电话对话中。Energizer文化的一部分是尊重他人的挑战。在实现这一目标时，我们鼓励与同事积极互动，寻求理解和分享事实，观点或经验，以指导比所呈现结果更好的结果，同时不牺牲尊重，正直或决策速度。



Global Non-Discrimination and 反骚扰政策

生效日期：2022 年 8 月

最后修订日期:2025 年 4 月

在日常运营中进行相互尊重的挑战时，同事可能会面临与同事，主管或管理层的艰难对话或互动。不舒服或困难的互动并不等同于欺凌。例如，经理对工作不令人满意的批评不应与欺凌混为一谈，因为这种批评是以平衡的方式私下进行的。

禁止行为的示例。

不可能列出可能构成非法歧视，骚扰，欺凌或虐待行为的所有情况。以下是根据所有相关情况可能构成被禁止骚扰或被禁止行为的行为示例：

- 基于性别认同，年龄，性取向，残疾或其他受保护特征，为同事支付不同的工资
- 口头行为，例如基于个人受保护特征或性或庸俗性质的贬损性笑话，评论或诋毁
- 因同事残疾而拒绝其培训，工作分配或晋升
- 威胁，恐吓或侮辱性言语或身体行为
- 在工作场所流通诋毁或显示敌视或厌恶个人或群体的书面或图形材料
- 不必要的性挑逗，邀请或评论
- 关于一个人的性行为，性别认同，性取向或性体验的不必要评论
- 任何形式的贬损和/或性取向的视觉行为，例如海报，摄影，卡通，素描，或手势
- 不必要的物理接触，如触摸，捏捏，拍拍，抓拍，刷牙，刺激
- 正常移动不必要的阻塞
- 要求提供性好处或浪漫关系，特别是作为继续就业，避免损失或换取就业福利的条件
- 欺凌或虐待行为，例如：
 - 恶意批评，
 - 在他人面前贬低或贬低某人，
 - 隐瞒对某人的工作职责至关重要的信息，
 - 贬低某人的意见，
 - 作出虚假指控，
 - 散布恶意谣言，



Global Non-Discrimination and 反骚扰政策

生效日期：2022 年 8 月

最后修订日期:2025 年 4 月

- 不必要地，侵扰性地监视某人的工作，
- 通过故意阻碍晋升或培训机会，故意阻碍进步

策略违规。

我们不会容忍违反本政策的行为。任何违反本政策的同事将受到纪律处分，最高处分包括解雇。

由于尊重和包容的环境非常重要，因此劲量可能会对判断不良或从事不当或不专业行为的同事采取纪律处分，即使该同事的行为未违反适用法律。

针对非同事的非法歧视，骚扰，欺凌或虐待行为，劲量将在咨询适当管理层后在合理控制范围内采取纠正措施。

疑问或顾虑。

如果您遇到或目睹了可能违反本政策的行为，您可以通过多种方式提问或提出疑虑。选择您最喜欢使用的选项。无论您选择哪种选择，您的保密信息都将得到最大程度的尊重，并且绝不容忍报复：

- 您的经理或上一级领导
- 人力资源
- 道德与合规
 - energizercompliance@energizer.com
- 法律
- Energizer 帮助热线
 - +1-877-521-5625 (美国)
 - www.EnergizerHelpLine.com
 - 如果您选择，您可以保持匿名
 - 24 小时提供服务，由第三方提供商运营

收到疑虑或发现本政策禁止的行为的主管或经理必须立即通知其人力资源业务合作伙伴。



Global Non-Discrimination and 反骚扰政策

生效日期：2022 年 8 月

最后修订日期:2025 年 4 月

我们鼓励您直接向劲量提出问题和疑虑，以便我们采取适当行动，但本政策不会阻止您向相关政府机构报告潜在违法行为或向您的集体谈判代表报告疑虑(如适用)。

Section 5: 相关政策和标准

- [行为准则](#)
- [全球禁止报复政策](#)

Section 6: 修订历史记录

保单所有者将在必要时至少每财年审查和更新此保单一次。

修订版本号	生效日期	所有者	更改说明
修订版 3	2025 年 4 月	塞斯吸烟者	已更新策略所有者信息
修订版 2	2021 年 4 月	Sue Drath	删除了单独的"定义"部分，并将定义纳入策略内容。 "报告"改为"问题或关切" 新增的措辞表明此政策并不禁止向政府当局或集体谈判代表提出疑虑。 更新了"禁止的行为"，以列入处理残疾问题的具体实例 在整个过程中简化了策略语言和示例
修订版 1	2019 年 6 月 1 日	Sue Drath	在"ix. Example of Prohibited Contact (禁止接触的示例)"下，更新了列表，以包括性别认同等附加主题。 在"XI.报告"下，将"合规热线"改为"合规热线"



Global Non-Discrimination and 反骚扰政策

生效日期：2022 年 8 月

最后修订日期:2025 年 4 月

原件	2018 年 8 月	Sue Drath	初始策略
----	------------	-----------	------

Section 7: 所需的批准

文件中的签名_____

Benjamin Angelette, 首席行政干事

文件中的签名_____

Kate Dugan, 总法律顾问兼公司秘书



Wereldwijde non-discriminatie en Beleid ter bestrijding van intimidatie

Ingangsdatum: Augustus 2022

Laatste revisie: April 2025

Section 1: Doel

Energizer streeft ernaar een respectvolle werkomgeving te bieden die vrij is van onwettige discriminatie, intimidatie, pesterijen of enige vorm van misbruik. Van alle Energizer-collega's wordt verwacht dat ze zich gedragen, taken uitvoeren en op een manier met anderen communiceren, is in overeenstemming met de cultuur en gedragscode van Energizer.

Section 2: Toepasselijkheid

Dit beleid is van toepassing op alle sollicitanten en collega's over de hele wereld en verbiedt elk gedrag dat onwettige discriminatie, intimidatie, pesterijen of misbruik inhoudt, voor zover toegestaan volgens de toepasselijke lokale wetgeving. Het is van toepassing op gedrag van collega's op alle niveaus, door contractanten of uitzendkrachten, of door derden die zaken doen met Energizer, zoals klanten, klanten of leveranciers. Dit beleid is van toepassing wanneer en waar een collega een functie van zijn of haar functie uitvoert, inclusief alle locaties van Energizer, werklocaties van klanten en zakelijke en sociale functies die door het bedrijf of de klant worden gesponsord.

Section 3: Eigenaar van beleid

Dit beleid is eigendom van de Total Rewards Leader. Het is de verantwoordelijkheid van deze persoon, samen met de Counsel, Labor and Employment en de Associate General Counsel, Global Ethics and Compliance om dit beleid jaarlijks te implementeren, te evalueren en indien nodig te herzien.

Naam	Titel	Telefoon	E-mail
Jamie Perrington	Total Rewards Leader	+1-314-985-1923	JamieL.Perrington@energizer.com

Section 4: Inhoud van beleid

We oefenen en omarmen diversiteit, inclusie en samenwerking in ons personeelsbestand, onze verschillende denkwijzen en onze zakelijke ervaringen. We zoeken en betrekken actief de standpunten van anderen. We verwachten dat iedereen zich professioneel en respectvol gedraagt en met anderen communiceert.

Gelijke kansen en besluiten op het gebied van werkgelegenheid.

We bieden gelijke kansen op werk en nemen beslissingen over werkgelegenheid, waaronder werving, aanwerving, opleiding en ontwikkeling, promotie, beloning, voordelen, en overdrachtsmogelijkheden, op basis van verdiensten.

Onwettige discriminatie is verboden en wordt gedefinieerd als het oneerlijk ontkennen van gelijke behandeling en kansen op basis van kenmerken die worden beschermd door de toepasselijke lokale wetgeving. Bij het nemen van beslissingen met betrekking tot de voorwaarden, voorwaarden of privileges van een dienstverband, zoals het aannemen,

Wereldwijde non-discriminatie en Beleid ter bestrijding van intimidatie

Ingangsdatum: Augustus 2022

Laatste revisie: April 2025

ontslaan, bevorderen, disciplineren, inroosteren, training, of compensatie, we zullen niet discrimineren op basis van wettelijk beschermde kenmerken, zoals ras, huidskleur, religie, geslacht/geslacht, leeftijd, zwangerschap, geslachtsidentiteit, genderexpressie, nationaliteit, nationale herkomst, ancestry, lichamelijke of geestelijke handicap, familiale status, kaste, militaire status of seksuele geaardheid. Wij verbieden discriminatie op grond van de perceptie dat een collega of sollicitant een wettelijk beschermd kenmerk heeft of geassocieerd is met een persoon die een wettelijk beschermd kenmerk heeft of wordt gezien als een persoon met een wettelijk beschermd kenmerk.

Eerlijke werkgelegenheid.

We streven ernaar ervoor te zorgen dat onze werkmethoden eerlijk zijn en worden beheerd in overeenstemming met de toepasselijke lokale wetgeving over de hele wereld. Om aan deze verplichtingen te voldoen, beoordelen we regelmatig onze werving, werving, onboarding, beloning, prestatiebeheer, promotiemogelijkheden, verlof, promoties, ontwikkeling, betrokkenheid, en procedures voor opvolgingsplanning.

Eerlijk betalen.

Energizer zet zich in voor een eerlijke beloning. We hebben een concurrerende beloningsstrategie die ons in staat stelt talent aan te trekken, te behouden, te motiveren en te ontwikkelen. Onze compensatieprogramma's weerspiegelen de markt waarin we concurreren om talent. We streven ernaar om extern concurrerend te zijn en tegelijkertijd interne rechtvaardigheid binnen onze organisatie te waarborgen en in overeenstemming met lokale arbeidswetgeving.

Bij Energizer hebben we een pay-for-performance-filosofie. Onze administratieve richtlijnen en processen zorgen ervoor dat de loopbaan en salarisontwikkeling van onze collega's gekoppeld zijn aan vaardigheden en ervaring, prestaties en het behalen van bedrijfs- en individuele prestatiedoelstellingen.

Energizer beschouwt fair pay als onderdeel van een effectief prestatie- en beloningsprogramma en als integraal onderdeel van de algehele ervaring van collega's. We streven ernaar onbewuste vooroordelen of structurele belemmeringen bij het aannemen van personeel, prestatiebeoordelingen, promotierichtlijnen en leiderschapskansen te verminderen die kunnen bijdragen aan beloningsverschillen.

Bij indiensttreding baseert Energizer de vergoeding op de vaardigheden, kennis en ervaring die vereist zijn voor de functie, en zal tijdens het sollicitatiegesprek niet om de specifieke beloningsgeschiedenis van een kandidaat vragen. Energizer richt zich in plaats daarvan op het basissalaris interne equity voor de rol en de verwachtingen van de kandidaat.

Invaliditeitsaccommodatie .

We zullen redelijke aanpassingen doen voor de bekende fysieke of mentale beperkingen van een anderszins gekwalificeerde sollicitant of collega met een handicap, tenzij dit zou leiden tot onnodige ontberingen voor het bedrijf. Als er meer dan één mogelijke accommodatie is, zullen we beslissen welke er wordt verstrekt.

Redelijke aanpassingen kunnen bestaan uit het gemakkelijk toegankelijk maken van bestaande faciliteiten voor personen met een handicap, het wijzigen van schema's, het verwerven of wijzigen van apparatuur, of het aanpassen van trainingsmateriaal.

Collega's die een accommodatie nodig hebben om essentiële functies uit te voeren, moeten:

- neem onmiddellijk contact op met hun manager en hr-vertegenwoordiger
- geef bijzonderheden over hun beperkingen op het gebied van bekwaamheid en details met betrekking tot accommodatie die volgens hen nodig is
- zorg voor medische controle zoals gevraagd en in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving
- werk samen tijdens het interactieve proces om functiebeperkingen en mogelijke redelijke aanpassingen vast te stellen

Religieuze Accommodatie

Wij zullen redelijkerwijs tegemoetkomen aan oprecht gehouden religieuze observances en praktijken van sollicitanten of collega's, tenzij dit zou leiden tot onnodige ontberingen voor het bedrijf. Collega's die een religieuze accommodatie nodig hebben, moeten met hun manager en personeelsvertegenwoordiger spreken.

Intimidatie op het werk

Wij streven ernaar een omgeving te bieden die vrij is van ongepaste en onwettige intimidatie, waaronder seksuele intimidatie. Wij tolereren geen enkele vorm van intimidatie tegen sollicitanten, collega's, consultants, contractanten, klanten of leveranciers.

Intimidatie is verboden en wordt gedefinieerd als ongewenst verbaal, visueel of fysiek gedrag op basis van een wettelijk beschermd kenmerk. Het is gedrag dat de waardigheid van een individu schendt of een intimiderende, vernederende, beledigende of vijandige werkomgeving creëert, of dat de werkprestaties van een collega, promotiekansen of de stabiliteit van de baan belemmert.

Seksuele intimidatie is verboden en omvat ongewenste seksuele toenaderingen, verzoeken om seksuele gunsten of ander visueel, verbaal of fysiek gedrag van seksuele of seksuele aard - met name als voorwaarde voor voortgezet werk, wanneer dit wordt gebruikt als basis voor het nemen van beslissingen over het dienstverband, wanneer dergelijk gedrag onredelijk interfereert met het vermogen van een collega om zijn werk te doen, of wanneer het gedrag een intimiderende, vernederende, vernederende, vijandige of aanstootgevende, vijandige of aanstootgevende of aanstootgevende werkomgeving creëert.

Pesten en beledigend gedrag

Pesten of grof gedrag is gedrag dat aanstootgevend, intimiderend, kwaadaardig of beledigend is, dat een individu of groep collega's probeert te ondermijnen, vernederen, denigreren of verwonden.

Pesten of misbruik is verboden, ongeacht of dit persoonlijk gebeurt, in schriftelijke communicatie, visuele afbeeldingen, e-mail, tekstberichten, chatberichten of in

telefoongesprekken. Een deel van de cultuur van Energizer is het respectvol uitdagen. Om dit te realiseren, moedigen we proactieve betrokkenheid met collega's aan, waarbij we proberen feiten, meningen of ervaringen te begrijpen en te delen om een beter resultaat te bereiken dan het resultaat dat wordt gepresenteerd, zonder dat dit ten koste gaat van respect, integriteit of snelheid van besluitvorming.

Bij het uitoefenen van respectvolle uitdagingen tijdens de dagelijkse werkzaamheden kunnen collega's te maken krijgen met moeilijke gesprekken of interacties met collega's, supervisors of het management. Een ongemakkelijke of moeilijke interactie staat niet gelijk aan pesten. De kritiek van een manager op onbevredigend werk mag bijvoorbeeld niet worden verward met pesten wanneer het op evenwichtige wijze en in privé-sfeer wordt gegeven.

Voorbeelden van verboden gedrag.

Het is niet mogelijk om alle omstandigheden op te sommen die kunnen bestaan uit onwettige discriminatie, intimidatie, pesterijen of misbruik. Hieronder volgen voorbeelden van gedrag dat, afhankelijk van alle relevante omstandigheden, kan bestaan uit verboden intimidatie of verboden gedrag:

- Collega's verschillend betalen voor hetzelfde werk op basis van genderidentiteit, leeftijd, seksuele geaardheid, handicap of andere beschermde kenmerken
- Verbaal gedrag zoals vernederende grappen, opmerkingen of laster op basis van de beschermde eigenschap van een individu of van seksuele of vulgaire aard
- Afwijzen van de opleiding, de functie of promotie van een collega vanwege de handicap van de collega
- Dreigend, intimiderend of vernederend verbaal of fysiek gedrag
- Verspreiding op de werkplek van geschreven of grafisch materiaal dat vijandigheid of afkeer jegens een individu of groep vertont of verafschuwt
- Ongewenste seksuele avances, uitnodigingen of opmerkingen
- Ongewenste opmerkingen over iemands seksualiteit, geslachtsidentiteit, seksuele geaardheid of seksuele ervaring
- Visueel gedrag dat vernederend en/of seksueel georiënteerd is, ongeacht de vorm, zoals posters, fotografie, tekenfilms, tekeningen, of gebaren
- Ongewenst fysiek contact zoals aanraken, knijpen, patten, vastpakken, poetsen tegen, porren
- Ongewenste blokkering van normale beweging
- Verzoeken om seksuele gunsten of voor een romantische relatie - vooral als een voorwaarde van voortdurende werkgelegenheid, om verlies te voorkomen, of in ruil voor arbeidsvoordelen
- Pesten of beledigend gedrag zoals:
 - kwaadwillig bekritisieren,
 - iemand vernederen of vernederen voor het oog van anderen,
 - informatie achterhouden die essentieel is voor iemands taken,

Wereldwijde non-discriminatie en Beleid ter bestrijding van intimidatie

Ingangsdatum: Augustus 2022

Laatste revisie: April 2025

- iemands mening kleineren,
- valse beschuldigingen uiten,
- het verspreiden van kwaadaardige geruchten,
- onnodig en opdringerig iemands werk controleren,
- opzettelijk vooruitgang voorkomen door opzettelijk promotie- of trainingsmogelijkheden te blokkeren

Schendingen van het beleid.

Gedrag dat in strijd is met dit beleid, wordt niet getolereerd. Elke collega die zich bezighoudt met gedrag dat in strijd is met dit beleid, zal worden onderworpen aan disciplinaire maatregelen, tot en met beëindiging van het dienstverband.

Omdat een respectvolle en inclusieve omgeving zo belangrijk is, kan Energizer disciplinaire maatregelen nemen tegen collega's die een slecht beoordelingsvermogen hebben of zich schuldig maken aan ongepast of onprofessioneel gedrag, zelfs als het gedrag van de collega niet in strijd is met de toepasselijke wetgeving.

Als reactie op onwettige discriminatie, intimidatie, pesterijen of misbruik door niet-collega's, zullen corrigerende maatregelen binnen de redelijke controle van Energizer worden genomen na overleg met het juiste management.

Vragen of zorgen.

Als u gedrag ervaart of getuige bent van gedrag dat in strijd is met dit beleid, zijn er vele manieren om een vraag te stellen of een probleem te melden. Kies de optie die u het prettigst vindt. Welke optie u ook kiest, uw vertrouwelijkheid wordt zoveel mogelijk gerespecteerd en vergelding wordt niet getolereerd:

- Uw manager of hoger management
- Human Resources
- Ethiek en naleving
 - energizercompliance@energizer.com
- Legaal
- Energizer Helpline
 - +1-877-521-5625 (VS)
 - www.EnergizerHelpLine.com
 - u kunt anoniem blijven als u dat wilt
 - 24 uur per dag beschikbaar en geëxploiteerd door een externe leverancier

Supervisors of managers die zorgen ontvangen of gedrag in acht nemen dat verboden is door dit beleid, moeten hun HR-zakenpartner onmiddellijk op de hoogte stellen.

We raden u aan om vragen te stellen en zorgen rechtstreeks aan Energizer te melden, zodat we de juiste actie kunnen ondernemen, maar dit beleid belet u niet om mogelijke schendingen

van de wet te melden aan relevante overheidsinstanties of om eventuele problemen te melden aan uw vertegenwoordiger voor collectieve onderhandelingen, indien van toepassing.

Section 5: Gerelateerde beleidsregels en normen

- [Gedragscode](#)
- [Wereldwijd non-represaillebeleid](#)

Section 6: Revisiegeschiedenis

De eigenaar van het beleid zal dit beleid ten minste eenmaal per boekjaar herzien en indien nodig bijwerken.

Revisienummer	Ingangsdatum	Eigenaar	Beschrijving van wijziging
Revisie 3	April 2025	Seth Smoker	Informatie over beleidseigenaar bijgewerkt
Revisie 2	April 2021	Sue Drath	Afzonderlijke afzonderlijke sectie voor 'definities' is geëlimineerd en definities zijn opgenomen in de inhoud van het beleid. "Rapportage" gewijzigd in „vragen of zorgen” Toegevoegde taal waarin dit beleid wordt uiteengezet, verbiedt het niet om bezorgdheid te uiten bij overheidsinstanties of vertegenwoordigers van collectieve onderhandelingen. Bijgewerkt "verboden gedrag" met specifieke voorbeelden van handicaps Vereenvoudigde beleidstaal en voorbeelden overall
Revisie 1	1 juni 2019	Sue Drath	Onder "IX. Voorbeelden van verboden Contact" bijgewerkt de lijst met extra onderwerpen zoals genderidentiteit. Onder "xi. Rapportage" veranderde "Compliance Hotline" in "Compliance Helpline"
Origineel	Augustus 2018	Sue Drath	Initieel beleid



Wereldwijde non-discriminatie en Beleid ter bestrijding van intimidatie

Ingangsdatum: Augustus 2022

Laatste revisie: April 2025

Section 7: Vereiste goedkeuring

Handtekening in bestand _____

Benjamin Angelette, Chief Administrative Officer

Handtekening in bestand _____

Kate Dugan, General Counsel en Corporate Secretary



Non-discrimination mondiale et Politique anti-harcèlement

Date d'entrée en vigueur : août 2022

Dernière révision : avril 2025

Section 1: Objectif

Energizer s'engage à offrir un milieu de travail respectueux, exempt de discrimination illégale, de harcèlement, d'intimidation ou de toute forme de comportement abusif. Tous les collègues de Energizer doivent se comporter, exécuter des tâches et interagir de manière conforme à la culture et au code de conduite d'Energizer.

Section 2: Applicabilité

La présente politique s'applique à tous les candidats à un poste et collègues dans le monde entier et interdit tout comportement qui constitue une discrimination illégale, du harcèlement, de l'intimidation ou de l'abus dans la mesure permise par les lois locales applicables. Elle s'applique aux comportements menés par des collègues à tous les niveaux, par des entrepreneurs ou des travailleurs temporaires, ou par des tiers faisant affaire avec Energizer, comme des clients, des clients ou des fournisseurs. Cette politique s'applique à tout moment et à tout endroit où un collègue effectue une fonction dans le cadre de son travail, y compris tous les emplacements Energizer, les sites de travail des clients et les activités commerciales et sociales commanditées par l'entreprise ou le client.

Section 3: Responsable de la politique

Cette politique est la responsabilité du responsable de la rémunération globale. Il incombe à cette personne, de concert avec l'avocat, main-d'œuvre et emploi et l'avocat-conseil adjoint, Éthique mondiale et conformité, de mettre en œuvre, d'examiner chaque année et de réviser cette politique au besoin.

Nom	Titre	Téléphone	Courriel
Jamie Perrington	Responsable de la rémunération globale	+1-314-985-1923	JamieL.Perrington@energizer.com

Section 4: Contenu de la politique

Nous pratiquons et adoptons la diversité, l'inclusion et la collaboration au sein de notre main-d'œuvre, nos diverses façons de penser et nos expériences commerciales. Nous recherchons activement et incluons les points de vue des autres. Nous nous attendons à ce que tous se comportent et interagissent avec les autres de façon professionnelle et respectueuse.

Égalité des chances d'emploi et décisions.

Nous offrons des possibilités d'emploi égales et prenons des décisions d'emploi, notamment le recrutement, l'embauche, la formation et le perfectionnement, la promotion, la rémunération, avantages sociaux et possibilités de mutation, selon le mérite.



Non-discrimination mondiale et Politique anti-harcèlement

Date d'entrée en vigueur : août 2022

Dernière révision : avril 2025

La discrimination illégale est interdite et se définit comme le déni injuste d'égalité de traitement et d'égalité de chances fondé sur toute caractéristique protégée en vertu des lois locales applicables. Lorsqu'il prend des décisions relatives aux conditions ou aux privilèges d'emploi tels que l'embauche, le congédiement, la promotion, la discipline, l'établissement des horaires, la formation ou la rémunération, nous ne ferons aucune discrimination fondée sur une caractéristique protégée par la loi, y compris la race, la couleur, la religion, le sexe/sexe, l'âge, grossesse, identité de genre, expression de genre, nationalité, origine nationale, ascendance, incapacité physique ou mentale, état familial, caste, statut militaire ou orientation sexuelle. Nous interdisons la discrimination en fonction de la perception qu'un collègue ou un candidat possède une caractéristique protégée par la loi ou est associé à une personne qui possède ou est perçue comme ayant une caractéristique protégée par la loi.

Un emploi équitable.

Nous nous engageons à faire en sorte que nos pratiques d'emploi soient équitables et administrées conformément aux lois locales applicables partout dans le monde. Pour nous aider à respecter ces engagements, nous examinons régulièrement nos processus de recrutement, d'embauche, d'intégration, de rémunération, de gestion du rendement, possibilités d'avancement, congés, promotions, perfectionnement, engagement, et des pratiques de planification de la relève.

Salaire équitable.

Energizer s'engage à offrir un salaire équitable. Nous avons une stratégie de récompenses concurrentielle sur le marché qui nous permet d'attirer, de retenir, de motiver et de perfectionner les talents. Nos programmes de rémunération reflètent le marché où nous sommes en concurrence pour les talents. Nous nous efforçons d'être concurrentiels à l'externe tout en assurant l'équité interne dans l'ensemble de notre organisation et en respectant les lois locales en matière de travail.

Chez Energizer, nous avons une philosophie de rémunération au rendement. Nos lignes directrices et nos processus administratifs garantissent que la carrière et la progression de la rémunération de nos collègues sont liées aux compétences, à l'expérience, au rendement et à l'atteinte des objectifs de rendement de l'entreprise et des objectifs individuels.

Energizer considère que la rémunération équitable fait partie d'un programme de rendement et de récompenses efficace et fait partie intégrante de l'expérience globale des collègues. Nous nous efforçons de réduire les préjugés inconscients ou les obstacles structurels dans les pratiques d'embauche, les évaluations de rendement, les directives de promotion et les occasions de leadership qui peuvent contribuer aux iniquités salariales.

Au moment de l'embauche, Energizer fonde la rémunération sur les compétences, les connaissances et l'expérience requises pour le poste et ne demandera pas l'historique de rémunération spécifique du candidat pendant le processus d'entrevue. Energizer se concentre plutôt sur l'équité interne du salaire de base pour le poste et les attentes du candidat.



Non-discrimination mondiale et Politique anti-harcèlement

Date d'entrée en vigueur : août 2022

Dernière révision : avril 2025

Accommodement pour incapacité .

Nous prendrons des mesures d'adaptation raisonnables pour les limitations physiques ou mentales connues d'un candidat ou d'un collègue handicapé autrement qualifié, à moins que cela ne cause des difficultés indues pour l'entreprise. S'il y a plus d'une mesure d'adaptation possible, nous déciderons laquelle sera fournie.

Les mesures d'adaptation raisonnables peuvent comprendre la mise à la disposition des installations existantes ou leur utilisation par les personnes handicapées, la modification des horaires, l'acquisition ou la modification d'équipement ou l'ajustement du matériel de formation.

Les collègues qui ont besoin de mesures d'adaptation pour accomplir des tâches essentielles doivent :

- communiquez rapidement avec leur gestionnaire et leur représentant des ressources humaines
- fournissez des précisions sur leurs limites de capacité et des détails concernant toute mesure d'adaptation qu'ils jugent nécessaire
- fournir une vérification médicale au besoin et conformément aux lois applicables
- collaborez pendant le processus interactif afin de déterminer les limites du poste et les accommodements raisonnables possibles

Hébergement religieux .

Nous nous efforcerons de respecter raisonnablement les pratiques et les observances religieuses de tout candidat à un poste ou collègue, à moins que cela ne cause des difficultés indues pour l'entreprise. Les collègues qui ont besoin d'un accommodement religieux doivent en discuter avec leur gestionnaire et leur représentant des ressources humaines.

Harcèlement en milieu de travail.

Nous nous engageons à offrir un environnement exempt de harcèlement inapproprié et illégal, y compris de harcèlement sexuel. Nous ne tolérons aucun type de harcèlement contre les candidats, les collègues, les consultants, les entrepreneurs, les clients ou les fournisseurs.

Le harcèlement est interdit et se définit comme un comportement verbal, visuel ou physique importun fondé sur une caractéristique protégée par la loi. Il s'agit d'une conduite qui enfreint la dignité d'une personne ou qui crée un environnement de travail intimidant, dégradant, humiliant, offensant ou hostile, ou qui interfère avec le rendement au travail d'un collègue, les possibilités de promotion ou la stabilité de son emploi.

Le harcèlement sexuel est interdit et comprend les avances sexuelles importunes, les demandes de faveurs sexuelles ou tout autre comportement visuel, verbal ou physique de nature sexuelle ou sexuelle, en particulier comme condition d'emploi continu, lorsqu'il est utilisé comme base pour prendre des décisions d'emploi, lorsque ce comportement interfère de façon déraisonnable avec la capacité d'un collègue à faire son travail, ou lorsque la

Non-discrimination mondiale et Politique anti-harcèlement

Date d'entrée en vigueur : août 2022

Dernière révision : avril 2025

conduite crée un environnement de travail intimidant, dégradant, hostile ou offensant.

Intimidation et comportement abusif.

L'intimidation ou les comportements abusifs sont des comportements offensants, intimidants, malveillants ou insultants qui tentent de nuire, d'humilier, de dénigrer ou de blesser une personne ou un groupe de collègues.

L'intimidation ou les comportements abusifs sont interdits, qu'ils se produisent en personne, dans les communications écrites, les images visuelles, les courriels, les messages texte, messages instantanés ou conversations téléphoniques. Une partie de la culture d'Energizer est de remettre en question respectueusement. En vivant cela, nous encourageons l'engagement proactif auprès des collègues, en cherchant à comprendre et à partager des faits, des opinions ou de l'expérience afin d'obtenir un meilleur résultat que celui présenté, sans sacrifier le respect, l'intégrité ou la rapidité de la prise de décision.

Lorsqu'ils font preuve de respect dans le cadre des activités quotidiennes, les collègues peuvent avoir des conversations ou des interactions difficiles avec leurs collègues, superviseurs ou membres de la direction. Une interaction désagréable ou difficile ne signifie pas intimidation. Par exemple, la critique d'un gestionnaire à l'égard d'un travail insatisfaisant ne doit pas être confondue avec l'intimidation lorsqu'elle est donnée de façon équilibrée et en privé.

Exemples de conduite interdite.

Il n'est pas possible d'énumérer toutes les circonstances pouvant constituer une discrimination illégale, du harcèlement, de l'intimidation ou des comportements abusifs. Voici des exemples de comportements qui, selon toutes les circonstances pertinentes, peuvent constituer du harcèlement ou des comportements interdits :

- Payer les collègues différemment pour le même travail en fonction de l'identité sexuelle, de l'âge, de l'orientation sexuelle, du handicap ou d'autres caractéristiques protégées
- Comportement verbal comme des blagues, des commentaires ou des insinuations désobligeants basés sur les caractéristiques protégées d'une personne ou de nature sexuelle ou vulgaire
- Refus de la formation, de l'assignation de poste ou de la promotion d'un collègue en raison de son handicap
- Menace, intimidante ou humiliante conduite verbale ou physique
- Circulation dans le lieu de travail de matériel écrit ou graphique qui dénigre ou montre de l'hostilité ou de l'aversion envers une personne ou un groupe
- Avances, invitations ou commentaires sexuels non désirés
- Commentaires non désirés sur la sexualité, l'identité de genre, l'orientation sexuelle ou l'expérience sexuelle d'une personne
- Une conduite visuelle désobligeante ou sexuelle, peu importe la forme, comme des affiches, des photographies, des dessins, ou des gestes

Non-discrimination mondiale et Politique anti-harcèlement

Date d'entrée en vigueur : août 2022

Dernière révision : avril 2025

- Contact physique non désiré, comme toucher, pincer, tapoter, saisir, se brosser contre, poking
- Blocage non désiré du mouvement normal
- Demandes de faveurs sexuelles ou de relations romantiques – particulièrement comme condition d'emploi continu, pour éviter une perte ou en échange de prestations d'emploi
- Intimidation ou comportement abusif comme :
 - critiquer de façon malveillante,
 - dégradant ou dégradant une personne devant d'autres;
 - retenir des renseignements essentiels aux fonctions de quelqu'un,
 - dénigrer l'opinion de quelqu'un,
 - faire de fausses allégations,
 - la propagation de rumeurs malveillantes,
 - surveiller inutilement et de façon intrusive le travail de quelqu'un,
 - prévenir délibérément les progrès en bloquant intentionnellement les occasions de promotion ou de formation

Violations aux politiques.

Les comportements qui enfreignent cette politique ne seront pas tolérés. Tout collègue qui adopte un comportement qui contrevient à la présente politique fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Comme un environnement respectueux et inclusif est si important, Energizer peut prendre des mesures disciplinaires contre tout collègue qui fait preuve de mauvais jugement ou qui adopte un comportement inapproprié ou non professionnel, même si sa conduite ne respecte pas les lois applicables.

En réponse à des actes de discrimination illégale, de harcèlement, d'intimidation ou d'abus commis par des non-collègues, des mesures correctives sous le contrôle raisonnable d'Energizer seront prises après consultation avec la direction appropriée.

Questions ou préoccupations.

Si vous êtes témoin d'un comportement qui pourrait enfreindre la présente politique, il existe de nombreuses façons de poser une question ou de soulever une préoccupation. Choisissez l'option qui vous convient le mieux. Quelle que soit l'option que vous choisirez, votre confidentialité sera respectée dans la plus grande mesure possible et les représailles ne seront pas tolérées :

- Votre directeur ou votre supérieur immédiat
- Ressources humaines
- Éthique et conformité
 - energizercompliance@energizer.com
- Juridique
- Ligne d'assistance Energizer



Non-discrimination mondiale et Politique anti-harcèlement

Date d'entrée en vigueur : août 2022

Dernière révision : avril 2025

- +1-877-521-5625 (É.-U.)
- www.EnergizerHelpLine.com
- vous pouvez demeurer anonyme si vous le souhaitez
- disponible 24 heures et exploité par un fournisseur de 3e partie

Les superviseurs ou les gestionnaires qui reçoivent des préoccupations ou qui observent un comportement interdit par la présente politique doivent immédiatement en informer leur partenaire d'affaires des Ressources humaines.

Nous vous encourageons à poser des questions et à faire part de vos préoccupations directement à Energizer afin que nous puissions prendre les mesures appropriées, mais cette politique ne vous empêche pas de signaler les violations potentielles de la loi aux autorités gouvernementales compétentes ou de signaler les préoccupations à votre représentant négociateur collectif, le cas échéant.

Section 5: Politiques et normes connexes

- [Code de conduite](#)
- [Politique mondiale de non-représailles](#)

Section 6: Historique des révisions

Le responsable de la police examinera et mettra à jour la présente politique au besoin au moins une fois par exercice financier.

Numéro de révision	Date d'entrée en vigueur	Propriétaire	Description du changement
Révision 3	Avril 2025	Seth Smoker	Mise à jour des renseignements sur le responsable de la politique
Révision 2	Avril 2021	Sue Drath	Suppression de la section distincte pour les « définitions » et intégration des définitions dans le contenu de la politique. « Rapports » révisés à « Questions ou préoccupations » L'ajout d'un texte énonçant cette politique n'interdit pas de faire part de préoccupations aux autorités gouvernementales ou aux représentants des négociations collectives.



Non-discrimination mondiale et Politique anti-harcèlement

Date d'entrée en vigueur : août 2022

Dernière révision : avril 2025

			Mise à jour de la « conduite interdite » pour inclure un exemple spécifique de la gestion de l'invalidité Un langage simplifié et des exemples de politiques dans tout le monde
Révision 1	1 juin 2019	Sue Drath	Sous «ix. Exemples de contacts interdits», la liste a été mise à jour pour inclure des sujets supplémentaires comme l'identité de genre. Sous « XI. Reporting », « Compliance Hotline » a été remplacé par « Compliance Helpline ».
Original	Août 2018	Sue Drath	Politique initiale

Section 7: Approbation requise

Signature au dossier _____
Benjamin Angelette, chef de l'administration

Signature au dossier _____
Kate Dugan, chef du contentieux et secrétaire générale



Global non-discrimination et Politique anti-harcèlement

Date d'entrée en vigueur : août 2022

Dernière révision : avril 2025

Section 1: Objectif

Energizer s'engage à offrir un milieu de travail respectueux, exempt de discrimination illégale, de harcèlement, d'intimidation ou de toute forme de conduite abusive. Tous les employés d'Energizer doivent se comporter, exécuter des tâches et interagir avec les autres d'une manière conforme à la culture et au Code de conduite d'Energizer.

Section 2: Applicabilité

Cette politique s'applique à tous les candidats à un poste et collègues du monde entier et interdit tout comportement constituant une discrimination illégale, du harcèlement, de l'intimidation ou des abus dans la mesure permise par les lois locales applicables. Elle s'applique à la conduite engagée par des collègues à tous les niveaux, par des entrepreneurs ou des travailleurs temporaires, ou par des tiers faisant affaire avec Energizer tels que des clients, des clients ou des fournisseurs. La présente politique s'applique à tout moment et partout où un employé exerce une fonction dans le cadre de son travail, y compris tous les sites Energizer, les lieux de travail des clients et les fonctions commerciales et sociales parrainées par l'entreprise ou le client.

Section 3: Propriétaire de la police

Cette politique appartient au responsable de la rémunération globale. Il incombe à cette personne, ainsi qu'au conseiller juridique, travail et emploi et au conseiller juridique associé, éthique et conformité mondiales, de mettre en œuvre, d'examiner chaque année et de réviser cette politique si nécessaire.

Nom	Titre	Téléphone	E-mail
Jamie Perrington	Responsable de la rémunération globale	+1-314-985-1923	JamieL.Perrington@energizer.com

Section 4: Contenu de la police

Nous pratiquons et embrassons la diversité, l'inclusion et la collaboration au sein de notre effectif, nos différentes façons de penser et nos expériences commerciales. Nous recherchons activement et incluons les points de vue des autres. Nous attendons de chacun qu'il se comporte et interagisse avec les autres de manière professionnelle et respectueuse.

Égalité des chances et des décisions en matière d'emploi.

Nous offrons des opportunités d'emploi égales et prenons des décisions en matière d'emploi, y compris le recrutement, l'embauche, la formation et le perfectionnement, la promotion, la rémunération, avantages sociaux et possibilités de transfert, en fonction du mérite.

La discrimination illégale est interdite et est définie comme le déni injuste de l'égalité de traitement et des chances fondé sur toute caractéristique protégée par la législation locale



Global non-discrimination et Politique anti-harcèlement

Date d'entrée en vigueur : août 2022

Dernière révision : avril 2025

applicable. Lors de la prise de décisions liées aux modalités, conditions ou privilèges d'emploi, comme l'embauche, le congédiement, la promotion, la discipline, l'établissement de l'horaire, formation, ou compensation, nous ne ferons aucune discrimination sur la base de toute caractéristique légalement protégée, y compris la race, la couleur, la religion, le sexe / genre, l'âge, grossesse, identité de genre, expression de genre, nationalité, origine nationale, ascendance, handicap physique ou mental, état familial, caste, état militaire ou orientation sexuelle. Nous interdisons la discrimination fondée sur la perception qu'un collègue ou un candidat a une caractéristique protégée par la loi ou est associé à une personne qui a ou est perçue comme ayant une caractéristique protégée par la loi.

Emploi équitable.

Nous nous engageons à veiller à ce que nos pratiques d'emploi soient équitables et administrées conformément aux lois locales applicables dans le monde entier. Pour nous aider à respecter ces engagements, nous examinons régulièrement nos processus de recrutement, d'embauche, d'intégration, de rémunération, de gestion des performances, opportunités d'avancement, congés, promotions, perfectionnement, engagement, et les pratiques de planification de la relève.

Rémunération équitable.

Energizer s'engage à payer équitablement. Nous avons une stratégie de récompenses concurrentielles sur le marché qui nous permet d'attirer, de retenir, de motiver et de développer les talents. Nos programmes de rémunération reflètent le marché où nous sommes en concurrence pour les talents. Nous nous efforçons d'être compétitifs à l'extérieur tout en assurant l'équité interne dans toute notre organisation et en conformité avec les lois du travail locales.

Chez Energizer, nous avons une philosophie de rémunération en fonction de la performance. Nos lignes directrices et processus administratifs garantissent que la carrière et la progression salariale de nos collègues sont liées aux compétences et à l'expérience, au rendement et à l'atteinte des objectifs de rendement individuels et organisationnels.

Energizer considère que la rémunération équitable fait partie d'un programme efficace de rendement et de récompenses et fait partie intégrante de l'expérience globale des employés. Nous nous efforçons de réduire les préjugés inconscients ou les obstacles structurels dans les pratiques d'embauche, les évaluations de rendement, les lignes directrices en matière de promotion et les occasions de leadership qui peuvent contribuer aux inégalités salariales.

Au moment de l'embauche, Energizer base la rémunération sur les compétences, les connaissances et l'expérience requises pour le poste, et ne demandera pas l'historique de rémunération spécifique d'un candidat au cours du processus d'entrevue. Energizer se concentre plutôt sur l'équité interne du salaire de base pour le poste et les attentes du candidat.

Adaptation aux handicaps .



Global non-discrimination et Politique anti-harcèlement

Date d'entrée en vigueur : août 2022

Dernière révision : avril 2025

Nous ferons des aménagements raisonnables pour les limitations physiques ou mentales connues d'un candidat ou d'un collègue handicapé autrement qualifié, à moins que cela n'entraîne une contrainte excessive pour l'entreprise. S'il y a plus d'un hébergement possible, nous déciderons lequel sera fourni.

Les accommodements raisonnables peuvent consister à rendre les installations existantes facilement accessibles ou utilisables par les personnes handicapées, à modifier les horaires, à acquérir ou à modifier de l'équipement ou à ajuster le matériel de formation.

Les employés qui ont besoin d'un accommodement pour exercer des fonctions essentielles doivent :

- contactez rapidement leur gestionnaire et leur représentant des ressources humaines
- fournissez des détails concernant leurs limites de capacité et des détails sur tout accommodement qu'ils jugent nécessaire
- fournir une vérification médicale sur demande et conformément à la loi applicable
- coopérer pendant le processus interactif afin de déterminer les limites du travail et les accommodements raisonnables possibles

Hébergement religieux .

Nous prendrons raisonnablement en compte les pratiques religieuses sincères de tout candidat à un emploi ou collègue, à moins que cela n'entraîne une contrainte excessive pour l'entreprise. Les employés qui ont besoin d'un accommodement religieux doivent en parler à leur gestionnaire et à leur représentant des ressources humaines.

Harcèlement en milieu de travail.

Nous nous engageons à fournir un environnement exempt de harcèlement inapproprié et illégal, y compris le harcèlement sexuel. Nous ne tolérons aucun type de harcèlement contre les candidats, collègues, consultants, entrepreneurs, clients ou fournisseurs.

Le harcèlement est interdit et est défini comme une conduite verbale, visuelle ou physique indésirable fondée sur une caractéristique protégée par la loi. Il s'agit d'une conduite qui porte atteinte à la dignité d'une personne ou crée un environnement de travail intimidant, dégradant, humiliant, offensant ou hostile, ou qui nuit au rendement professionnel d'un collègue, aux possibilités de promotion ou à la stabilité de son emploi.

Le harcèlement sexuel est interdit et comprend les avances sexuelles indésirables, les demandes de faveurs sexuelles ou tout autre comportement visuel, verbal ou physique de nature sexuelle ou sexuelle - en particulier comme condition de maintien de l'emploi, lorsqu'il est utilisé comme base pour prendre des décisions d'emploi, lorsqu'un tel comportement interfère de façon déraisonnable avec la capacité d'un collègue à faire son travail, ou lorsque le comportement crée un environnement de travail intimidant, dégradant, humiliant, hostile ou offensant.

Intimidation et conduite abusive.

L'intimidation ou la conduite abusive est un comportement offensant, intimidant, malveillant ou insultant, qui tente de miner, humilier, dénigrer ou blesser une personne ou un groupe de collègues.

L'intimidation ou les comportements abusifs sont interdits, qu'ils se produisent en face à face, dans des communications écrites, des images visuelles, des courriels, des messages texte, messages instantanés ou conversations téléphoniques. Une partie de la culture d'Energizer est de contester respectueusement. En vivant cela, nous encourageons un engagement proactif avec nos collègues, cherchant à comprendre et à partager des faits, des opinions ou des expériences pour guider un meilleur résultat que celui présenté, sans sacrifier le respect, l'intégrité ou la rapidité de la prise de décision.

Lorsqu'ils font preuve de respect dans le cadre de leurs activités quotidiennes, les employés peuvent être confrontés à des conversations ou interactions difficiles avec leurs collègues, leurs superviseurs ou la direction. Une interaction inconfortable ou difficile n'équivaut pas à de l'intimidation. Par exemple, la critique d'un gestionnaire à l'égard d'un travail insatisfaisant ne doit pas être confondue avec l'intimidation lorsqu'elle est donnée de manière équilibrée et en privé.

Exemples de conduite interdite.

Il n'est pas possible d'énumérer toutes les circonstances qui peuvent constituer une discrimination illégale, du harcèlement, de l'intimidation ou une conduite abusive. Voici des exemples de comportements qui, selon toutes les circonstances pertinentes, peuvent constituer un harcèlement ou une conduite interdite :

- Payer les collègues différemment pour le même travail en fonction de l'identité sexuelle, de l'âge, de l'orientation sexuelle, du handicap ou d'autres caractéristiques protégées
- Conduite verbale comme des blagues désobligeantes, des commentaires ou des insultes fondés sur la caractéristique protégée d'une personne ou de nature sexuelle ou vulgaire
- Refuser la formation, l'affectation ou la promotion d'un collègue en raison de son handicap
- Comportement verbal ou physique menaçant, intimidant ou humiliant
- Circulation sur le lieu de travail de documents écrits ou graphiques qui dénigrent ou manifestent de l'hostilité ou de l'aversion envers un individu ou un groupe
- Avances sexuelles, invitations ou commentaires indésirables
- Commentaires indésirables sur la sexualité, l'identité de genre, l'orientation sexuelle ou l'expérience sexuelle d'une personne
- Les comportements visuels désobligeants et/ou sexuellement orientés, quelle que soit leur forme, tels que les affiches, photographies, dessins animés, dessins, ou gestes

Global non-discrimination et Politique anti-harcèlement

Date d'entrée en vigueur : août 2022

Dernière révision : avril 2025

- Tout contact physique indésirable tel que toucher, pincer, tapoter, saisir, broser, poking
- Blocage indésirable des mouvements normaux
- Demandes de faveurs sexuelles ou de relations amoureuses - en particulier comme condition de maintien de l'emploi, pour éviter une perte, ou en échange d'avantages sociaux
- Intimidation ou comportement abusif tels que :
 - critiquer avec malveillance,
 - dégrader ou dénigrer quelqu'un devant les autres,
 - retenir des informations critiques pour les tâches professionnelles d'une personne,
 - rabaisser l'opinion de quelqu'un,
 - faire de fausses allégations,
 - répandre des rumeurs malveillantes,
 - surveiller inutilement et intrusivement le travail de quelqu'un,
 - empêcher délibérément les progrès en bloquant intentionnellement les opportunités de promotion ou de formation

Violations de la politique.

Les comportements qui enfreignent cette politique ne seront pas tolérés. Tout employé qui adopte une conduite qui contrevient à la présente politique fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Parce qu'un environnement respectueux et inclusif est si important, Energizer peut prendre des mesures disciplinaires contre tout collègue qui fait preuve d'un mauvais jugement ou adopte un comportement inapproprié ou non professionnel, même si la conduite de l'employé ne contrevient pas à la loi applicable.

En réponse à des actes de discrimination illégale, de harcèlement, d'intimidation ou d'abus commis par des non-collègues, des mesures correctives relevant du contrôle raisonnable d'Energizer seront prises après consultation de la direction appropriée.

Questions ou préoccupations.

Si vous subissez ou êtes témoin d'une conduite qui pourrait enfreindre cette politique, il existe de nombreuses façons de poser une question ou de soulever une préoccupation. Choisissez l'option qui vous convient le mieux. Quelle que soit l'option choisie, votre confidentialité sera respectée dans toute la mesure du possible et aucune représailles ne sera tolérée :

- Votre responsable ou votre supérieur hiérarchique
- Ressources humaines
- Éthique et conformité
 - energizercompliance@energizer.com
- Juridique
- Assistance téléphonique Energizer



Global non-discrimination et Politique anti-harcèlement

Date d'entrée en vigueur : août 2022

Dernière révision : avril 2025

- +1-877-521-5625 (ÉTATS-UNIS)
- www.EnergizerHelpLine.com
- vous pouvez rester anonyme si vous le souhaitez
- disponible 24 heures sur 24 et exploité par un fournisseur tiers

Les superviseurs ou les gestionnaires qui reçoivent des préoccupations ou qui observent des comportements interdits par la présente politique doivent immédiatement en informer leur partenaire d'affaires des ressources humaines.

Nous vous encourageons à poser des questions et à faire part de vos préoccupations directement à Energizer afin que nous puissions prendre les mesures appropriées, mais cette politique ne vous empêche pas de signaler des violations potentielles de la loi aux autorités gouvernementales compétentes ou de signaler vos préoccupations à votre représentant de négociation collective, le cas échéant.

Section 5: Politiques et normes connexes

- [Code de conduite](#)
- [Politique mondiale de non-représailles](#)

Section 6: Historique des révisions

Le propriétaire de la police examinera et mettra à jour cette police au besoin au moins une fois par exercice.

Numéro de révision	Date d'entrée en vigueur	Propriétaire	Description de la modification
Révision 3	Avril 2025	Seth Smoker	Informations sur le propriétaire de la police mises à jour
Révision 2	Avril 2021	Sue Drath	Élimination de la section distincte pour les « définitions » et incorporation de définitions dans le contenu de la politique. « Rapports » remplacé par « questions ou préoccupations » L'ajout d'un libellé énonçant cette politique n'interdit pas de soulever des préoccupations auprès des autorités gouvernementales ou des représentants des négociations collectives.



Global non-discrimination et Politique anti-harcèlement

Date d'entrée en vigueur : août 2022

Dernière révision : avril 2025

			Mise à jour des « comportements interdits » pour inclure un exemple spécifique traitant du handicap Simplification du libellé de la politique et exemples dans l'ensemble
Révision 1	1er juin 2019	Sue Drath	Sous « ix. Exemples de contacts interdits », la liste a été mise à jour pour inclure des sujets supplémentaires comme l'identité de genre. Sous « xi. Reporting », « assistance de la conformité » a été remplacée par « assistance de la conformité ».
Original	Août 2018	Sue Drath	Politique initiale

Section 7: Approbation requise

Signature sur dossier _____
Benjamin Angelette, Directeur général

Signature sur dossier _____
Kate Dugan, avocate générale et secrétaire générale



Globale Nichtdiskriminierung und Anti-Belästigung-Richtlinie

Gültig Ab: August 2022
Letzte Überarbeitung: April 2025

Section 1: Zweck

Energizer verpflichtet sich, einen respektvollen Arbeitsplatz zu schaffen, der frei von rechtswidriger Diskriminierung, Belästigung, Mobbing oder jeglicher Form von missbräuchlichem Verhalten ist. Von allen Energizer-Kollegen wird erwartet, dass sie sich verhalten, Aufgaben wahrnehmen und mit anderen interagieren, was mit Energizers Kultur und dem Verhaltenskodex vereinbar ist.

Section 2: Anwendbarkeit

Diese Richtlinie gilt für alle Bewerber und Kollegen auf der ganzen Welt und verbietet jegliches Verhalten, das rechtswidrige Diskriminierung, Belästigung, Mobbing oder Missbrauch darstellt, soweit dies nach den geltenden lokalen Gesetzen zulässig ist. Sie gilt für Verhaltensweisen, die von Kollegen auf allen Ebenen, von Auftragnehmern oder Leiharbeitern oder von Dritten, die mit Energizer Geschäfte tätigen, wie Kunden oder Lieferanten. Diese Richtlinie gilt immer dann, wenn und überall ein Kollege eine Funktion seiner Tätigkeit ausübt, einschließlich aller Energizer Standorte, Kundenstandorte sowie Unternehmens- oder vom Kunden gesponserte Geschäfts- und Sozialfunktionen.

Section 3: Policy-Verantwortlicher

Für diese Policy ist der Leader „Total Rewards“ verantwortlich. Es liegt in der Verantwortung dieser Person, zusammen mit dem Counsel, Labor and Employment und dem Associate General Counsel, Global Ethics and Compliance, diese Richtlinie bei Bedarf umzusetzen, jährlich zu überprüfen und zu überarbeiten.

Name	Titel	Telefon	E-Mail
Jamie Perrington	Leader Für Gesamtprämien	+1-314-985-1923	JamieL.Perrington@energizer.com

Section 4: Richtlinieninhalt

Wir üben Vielfalt, Integration und Zusammenarbeit in unseren Mitarbeitern, unseren unterschiedlichen Denkweisen und unseren Geschäftserfahrungen aus. Wir suchen aktiv nach den Ansichten anderer und beziehen sie mit ein. Wir erwarten von allen, dass sie sich professionell und respektvoll verhalten und mit anderen interagieren.

Gleiche Beschäftigungsmöglichkeiten und gleiche Entscheidungen.

Wir bieten gleiche Beschäftigungschancen und treffen Beschäftigungsentscheidungen wie Einstellung, Einstellung, Ausbildung und Entwicklung, Beförderung, Entschädigung, Leistungen und Transfermöglichkeiten, basierend auf Leistungsmerkmalen.

Rechtswidrige Diskriminierung ist verboten und wird definiert als die unfaire Verweigerung von Gleichbehandlung und Chancengleichheit aufgrund von Merkmalen, die nach geltendem lokalem Recht geschützt sind. Wenn Entscheidungen in Bezug auf die Bedingungen oder

Globale Nichtdiskriminierung und Anti-Belästigung-Richtlinie

Gültig Ab: August 2022

Letzte Überarbeitung: April 2025

Privilegien einer Beschäftigung getroffen werden, wie z. B. Einstellung, Entlassung, Beförderung, Disziplinarmaßnahmen, Terminplanung, Schulung oder Entschädigung, wir werden keine Diskriminierung aufgrund gesetzlich geschützter Merkmale, einschließlich Rasse, Hautfarbe, Religion, Geschlecht/Geschlecht, Alter, Schwangerschaft, Geschlechtsidentität, Ausdruck des Geschlechts, Nationalität, nationale Herkunft, Abstammung, körperliche oder geistige Behinderung, familiärer Status, Kaste, Militärstatus oder sexuelle Orientierung. Wir verbieten Diskriminierung aufgrund der Wahrnehmung, dass ein Kollege oder Bewerber ein rechtlich geschütztes Merkmal aufweist oder mit einer Person in Verbindung steht, die ein rechtlich geschütztes Merkmal besitzt oder als solches wahrgenommen wird.

Faire Beschäftigung.

Wir verpflichten uns, sicherzustellen, dass unsere Beschäftigungspraktiken fair sind und gemäß den geltenden lokalen Gesetzen weltweit verwaltet werden. Um diese Verpflichtungen zu erfüllen, überprüfen wir regelmäßig unsere Personalbeschaffung, Einstellung, Onboarding, Vergütung, Leistungsmanagement, Aufstiegschancen, Beurlaubungen, Beförderungen, Entwicklung, emotionale Mitarbeiterbindung, und Nachfolgeplanungspraktiken.

Faire Bezahlung.

Energizer verpflichtet sich zu fairer Bezahlung. Wir haben eine wettbewerbsfähige Prämienstrategie, mit der wir Talente gewinnen, binden, motivieren und entwickeln können. Unsere Vergütungsprogramme spiegeln den Markt wider, in dem wir um Talente konkurrieren. Wir sind bestrebt, extern wettbewerbsfähig zu sein und gleichzeitig interne Gerechtigkeit innerhalb unseres Unternehmens zu gewährleisten und die lokalen Arbeitsgesetze einzuhalten.

Bei Energizer haben wir eine Pay-for-Performance-Philosophie. Unsere Verwaltungsrichtlinien und -Prozesse stellen sicher, dass die Karriereentwicklung und Gehaltsentwicklung unserer Kollegen mit Fähigkeiten und Erfahrung, Leistung und dem Erreichen von Unternehmenszielen und individuellen Leistungszielen verknüpft sind.

Energizer sieht eine faire Bezahlung als Teil eines effektiven Leistungs- und Prämienprogramms und als integralen Bestandteil der gesamten Mitarbeitererfahrung. Wir sind bestrebt, unbewusste Vorurteile oder strukturelle Hindernisse bei Einstellungspraktiken, Leistungsüberprüfungen, Werberichtlinien und Führungsmöglichkeiten zu verringern, die zu Lohnungleichgewichten beitragen können.

Bei der Einstellung basiert Energizer auf den Fähigkeiten, Kenntnissen und Erfahrungen, die für die Position erforderlich sind, und fordert während des Bewerbungsgesprächs nicht die spezifische Vergütungshistorie eines Kandidaten an. Energizer konzentriert sich stattdessen auf die interne Eigenverantwortung des Grundgehalts für die Rolle und die Erwartungen des Kandidaten.

Behindertengerechte Unterbringung.

Wir treffen angemessene Vorkehrungen für die bekannten körperlichen oder geistigen Einschränkungen eines anderweitig qualifizierten Bewerbers oder Kollegen mit Behinderung, es sei denn, dies würde zu unangemessenen Härten für das Unternehmen führen. Wenn es mehr als eine mögliche Unterkunft gibt, entscheiden wir, welche Unterkunft zur Verfügung gestellt wird.

Angemessene Vorkehrungen können umfassen, dass bestehende Einrichtungen für Personen mit Behinderungen leicht zugänglich gemacht oder für sie nutzbar gemacht werden, Fahrpläne geändert, Ausrüstung erworben oder geändert oder Schulungsmaterialien angepasst werden.

Mitarbeiter, die eine Unterkunft benötigen, um wesentliche Aufgaben wahrnehmen zu können, sollten:

- Wenden Sie sich umgehend an ihren Vorgesetzten und Mitarbeiter der Personalabteilung
- Geben Sie Einzelheiten zu den Einschränkungen ihrer Fähigkeiten und Einzelheiten zu jeder Unterkunft an, die sie für erforderlich halten
- Stellen Sie eine ärztliche Überprüfung gemäß den geltenden Gesetzen vor
- Kooperieren Sie während des interaktiven Prozesses, um Arbeitsplatzbeschränkungen und mögliche angemessene Vorkehrungen zu ermitteln

Religiöse Unterbringung.

Wir werden in angemessener Weise den ehrlichen religiösen Verpflichtungen und Praktiken jedes Bewerbers oder Kollegen entsprechen, es sei denn, dies würde zu unangemessenen Härten für das Unternehmen führen. Kollegen, die eine religiöse Unterbringung benötigen, sollten sich mit ihrem Vorgesetzten und einem Mitarbeiter der Personalabteilung unterhalten.

Belästigung Am Arbeitsplatz.

Wir verpflichten uns, ein Umfeld zu schaffen, das frei von unangemessener und rechtswidriger Belästigung, einschließlich sexueller Belästigung, ist. Wir tolerieren keine Art von Belästigung gegen Bewerber, Kollegen, Berater, Auftragnehmer, Kunden oder Lieferanten.

Belästigung ist verboten und wird als unwillkommenes verbales, visuelles oder physisches Verhalten definiert, das auf einem gesetzlich geschützten Merkmal basiert. Es handelt sich dabei um ein Verhalten, das die Würde eines Einzelnen verletzt oder ein einschüchterndes, erniedrigendes, erniedrigendes, beleidigendes oder feindseliges Arbeitsumfeld schafft oder die Arbeitsleistung eines Kollegen, seine Beförderungsmöglichkeiten oder seine Arbeitsplatzstabilität beeinträchtigt.

Sexuelle Belästigung ist verboten und umfasst unerwünschte sexuelle Annäherungen, Anfragen um sexuelle Gefälligkeiten oder andere visuelle, verbale oder körperliche Verhaltensweisen sexueller oder sexueller Art – insbesondere als Bedingung für die

Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses, wenn sie als Grundlage für Beschäftigungsentscheidungen verwendet wird, wenn ein solches Verhalten die Fähigkeit eines Kollegen zur Ausübung seiner Arbeit unangemessen beeinträchtigt oder wenn das Verhalten ein einschüchterndes, erniedrigendes, erniedrigendes, feindliches, feindliches oder beleidigendes, feindliches oder beleidigendes oder beleidigendes Arbeitsumfeld schafft.

Mobbing und missbräuchliches Verhalten.

Mobbing oder missbräuchliches Verhalten ist beleidigendes, einschüchterndes, böswilliges oder beleidigendes Verhalten, das versucht, eine Einzelperson oder eine Gruppe von Kollegen zu untergraben, zu demütigen, zu verunglimpfen oder zu verletzen.

Mobbing oder missbräuchliches Verhalten ist verboten, unabhängig davon, ob es persönlich, in schriftlicher Kommunikation, visuellen Bildern, E-Mails, Textnachrichten, Sofortnachrichten oder in Telefongesprächen. Ein Teil der Energizer-Kultur ist es, respektvoll herauszufordern. In diesem Sinne fördern wir die proaktive Zusammenarbeit mit Kollegen und versuchen, Fakten, Meinungen oder Erfahrungen zu verstehen und auszutauschen, um ein besseres Ergebnis als das dargestellte zu erzielen, ohne dabei Respekt, Integrität oder Geschwindigkeit der Entscheidungsfindung zu opfern.

Bei der Ausübung respektvoller Herausforderungen während des täglichen Betriebs können Kollegen schwierige Gespräche oder Interaktionen mit Kollegen, Vorgesetzten oder Führungskräften erleben. Eine unangenehme oder schwierige Interaktion ist nicht gleichbedeutend mit Mobbing. So darf beispielsweise die Kritik eines Managers an unbefriedigender Arbeit nicht mit Mobbing verwechselt werden, wenn sie ausgewogen und privat erfolgt.

Beispiele für verbotenes Verhalten.

Es ist nicht möglich, alle Umstände aufzulisten, die rechtswidrige Diskriminierung, Belästigung, Mobbing oder missbräuchliches Verhalten darstellen könnten. Im Folgenden sind Beispiele für Verhaltensweisen aufgeführt, die je nach den relevanten Umständen eine verbotene Belästigung oder ein verbotenes Verhalten darstellen können:

- Unterschiedliche Bezahlung von Kollegen für dieselbe Arbeit basierend auf Geschlechtsidentität, Alter, sexueller Orientierung, Behinderung oder anderen geschützten Merkmalen
- Mündliches Verhalten wie abwertende Witze, Kommentare oder Verleumdungen, die auf den geschützten Merkmalen einer Person beruhen oder sexueller oder vulgärer Natur sind
- Die Schulung, die Arbeitsaufgabe oder die Beförderung eines Kollegen aufgrund einer Behinderung des Mitarbeiters ablehnen
- Bedrohliches, einschüchterndes oder erniedrigendes verbales oder körperliches Verhalten
- Verbreitung von schriftlichem oder grafischem Material am Arbeitsplatz, das Feindseligkeit oder Abneigung gegenüber Einzelpersonen oder Gruppen verunglimpft oder zeigt

Globale Nichtdiskriminierung und Anti-Belästigung-Richtlinie

Gültig Ab: August 2022

Letzte Überarbeitung: April 2025

- Unerwünschte sexuelle Annäherungen, Einladungen oder Kommentare
- Unerwünschte Kommentare zur Sexualität, Geschlechtsidentität, sexuellen Orientierung oder sexuellen Erfahrung einer Person
- Visuelles Verhalten, das abwertend und/oder sexuell orientiert ist, unabhängig von der Form, wie Poster, Fotografien, Cartoons, Zeichnungen, oder Gesten
- Unerwünschter Körperkontakt wie Berühren, Quetschen, Klopfen, Greifen, Putzen stoßen
- Ungewolltes Blockieren normaler Bewegungen
- Anfragen nach sexuellen Gefälligkeiten oder nach einer romantischen Beziehung – insbesondere als Bedingung für eine Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses, zur Vermeidung von Verlusten oder im Austausch für Arbeitsleistungen
- Mobbing oder missbräuchliches Verhalten wie:
 - Böswillige Kritik,
 - Jemanden vor anderen erniedrigen oder erniedrigen,
 - Die Zurückhaltung von Informationen, die für die beruflichen Aufgaben von Personen von entscheidender Bedeutung sind,
 - Die Meinung einer Person herabsetzen,
 - Falsche Anschuldigungen zu erheben,
 - Verbreitung bössartiger Gerüchte,
 - Unnötigerweise und aufdringlich die Arbeit einer Person zu überwachen,
 - Absichtliche Verhinderung von Fortschritten durch absichtliches Blockieren von Beförderung- oder Schulungsmöglichkeiten

Policy-Verletzungen.

Verhaltensweisen, die gegen diese Richtlinie verstoßen, werden nicht toleriert. Jeder Mitarbeiter, der sich an Verhaltensweisen beteiligt, die gegen diese Richtlinie verstoßen, wird disziplinarisch belangt, bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Da ein respektvolles und integratives Umfeld so wichtig ist, kann Energizer Disziplinarmaßnahmen gegen jeden Kollegen ergreifen, der ein schlechtes Urteilsvermögen zeigt oder unangemessenes oder unprofessionelles Verhalten begeht, selbst wenn das Verhalten des Mitarbeiters nicht gegen geltendes Recht verstößt.

Als Reaktion auf rechtswidrige Diskriminierung, Belästigung, Mobbing oder Missbrauch durch Nichtkollegen werden nach Rücksprache mit dem zuständigen Management Korrekturmaßnahmen im Rahmen der angemessenen Kontrolle von Energizer ergriffen.

Fragen oder Bedenken.

Wenn Sie Verhaltensweisen erleben oder Zeugen sind, die gegen diese Richtlinie verstoßen könnten, gibt es viele Möglichkeiten, eine Frage zu stellen oder Bedenken zu äußern. Wählen Sie die Option, die Sie am bequemsten verwenden möchten. Unabhängig davon, für welche

Globale Nichtdiskriminierung und Anti-Belästigung-Richtlinie

Gültig Ab: August 2022

Letzte Überarbeitung: April 2025

Option Sie sich entscheiden, wird Ihre Vertraulichkeit so weit wie möglich respektiert, und Vergeltungsmaßnahmen werden nicht toleriert:

- Ihr Vorgesetzter oder die nächste Führungskraft
- Personalwesen
- Ethik Und Compliance
 - energizercompliance@energizer.com
- Legal
- Energizer-Hotline
 - +1-877-521-5625 (USA)
 - www.EnergizerHelpLine.com
 - Sie können anonym bleiben, wenn Sie möchten
 - 24 Stunden verfügbar und von einem Drittanbieter betrieben

Vorgesetzte oder Manager, die Bedenken eingehen oder Verhaltensweisen beobachten, die durch diese Richtlinie verboten sind, müssen unverzüglich ihren HR-Geschäftspartner informieren.

Wir empfehlen Ihnen, Fragen zu stellen und Bedenken direkt an Energizer zu richten, damit wir geeignete Maßnahmen ergreifen können. Diese Richtlinie hindert Sie jedoch nicht daran, potenzielle Gesetzesverstöße den zuständigen Behörden zu melden oder Bedenken gegebenenfalls Ihrem Tarifvertragsvertreter zu melden.

Section 5: Zugehörige Richtlinien und Standards

- [Verhaltenskodex](#)
- [Globale Richtlinie Zur Verhinderung Von Vergeltungsmaßnahmen](#)

Section 6: Revisionshistorie

Der Policy-Verantwortliche überprüft und aktualisiert diese Policy bei Bedarf mindestens einmal pro Geschäftsjahr.

Revisionsnummer	Gültigkeitsdatum	Eigentümer	Beschreibung der Änderung
Revision 3	April 2025	Seth Smoker	Informationen zum Policy-Eigentümer wurden aktualisiert
Revision 2	April 2021	Sue Drath	Getrennte eigenständige Abschnitte für „Definitionen“ wurden gestrichen und Definitionen in den Inhalt der Richtlinie aufgenommen.



Globale Nichtdiskriminierung und Anti-Belästigung-Richtlinie

Gültig Ab: August 2022

Letzte Überarbeitung: April 2025

			„Berichterstattung“ geändert in „Fragen oder Bedenken“ Die Hinzufügung dieser Richtlinie verbietet nicht, Bedenken gegenüber Regierungsbehörden oder Tarifvertragsvertretern zu äußern. „Verbotenes Verhalten“ wurde aktualisiert, um ein spezifisches Beispiel für Behinderungen aufzunehmen Vereinfachte Richtlinien-sprache und Beispiele
Revision 1	Juni 2019	Sue Drath	Unter „ix. Beispiele für verbotene Kontakte“ wurde die Liste um zusätzliche Themen wie Geschlechtsidentität aktualisiert. Unter „xi. Reporting“ wurde „Compliance Hotline“ in „Compliance Helpline“ geändert.
Original	August 2018	Sue Drath	Anfängliche Richtlinie

Section 7: Erforderliche Genehmigung

Signatur in Datei _____
Benjamin Angelette, Chief Administrative Officer

Signatur in Datei _____
Kate Dugan, General Counsel und Corporate Secretary



Non discriminazione globale e. Politica anti-molestie

Data di entrata in vigore: Agosto 2022

Ultima revisione: Aprile 2025

Section 1: Scopo

Energizer si impegna a fornire un luogo di lavoro rispettoso, privo di discriminazioni, molestie, bullismo o qualsiasi forma di comportamento abusivo. Tutti i colleghi Energizer devono comportarsi, svolgere compiti e interagire con gli altri in modo coerente con la cultura e il codice di condotta di Energizer.

Section 2: Applicabilità

La presente politica si applica a tutti i candidati e colleghi di tutto il mondo e vieta qualsiasi comportamento che costituisca discriminazione, molestie, bullismo o abuso illecito nella misura consentita dalle leggi locali applicabili. Si applica alla condotta assunta da colleghi a tutti i livelli, da appaltatori o lavoratori temporanei o da terze parti che fanno affari con Energizer, come clienti, clienti o fornitori. Questa politica si applica ogni volta che un collega svolge una funzione del proprio lavoro, incluse tutte le sedi Energizer, i siti di lavoro dei clienti e le funzioni aziendali e sociali sponsorizzate dall'azienda o dal cliente.

Section 3: Proprietario della politica

Questa politica è di proprietà del Total Rewards leader. È responsabilità di questa persona, insieme al consulente legale, al lavoro e all'impiego e al consulente legale generale associato, all'etica globale e alla conformità, implementare, rivedere ogni anno e rivedere la presente politica secondo necessità.

Nome	Titolo	Telefono	E-mail
Jamie Perrington	Responsabile totale premi	+1-314-985-1923	JamieL.Perrington@energizer.com

Section 4: Contenuto policy

Facciamo pratica e abbracciamo diversità, inclusione e collaborazione nella nostra forza lavoro, nei nostri vari modi di pensare e nelle nostre esperienze aziendali. Cerchiamo attivamente e includiamo le opinioni degli altri. Ci aspettiamo che tutti si comportino e interagiscano con gli altri in modo professionale e rispettoso.

Pari opportunità e decisioni in materia di occupazione.

Offriamo pari opportunità di lavoro e prendiamo decisioni in materia di assunzione, assunzione, formazione e sviluppo, promozione, compenso, vantaggi e opportunità di trasferimento, in base al merito.

La discriminazione illegale è vietata e viene definita come il rifiuto ingiusto di parità di trattamento e di opportunità in base a qualsiasi caratteristica tutelata dalla legge locale applicabile. Nel prendere decisioni relative a termini, condizioni o privilegi di impiego quali assunzione, licenziamento, promozione, disciplina, programmazione, formazione o compensazione, non opereremo discriminazioni sulla base di alcuna caratteristica



Non discriminazione globale e. Politica anti-molestie

Data di entrata in vigore: Agosto 2022

Ultima revisione: Aprile 2025

legalmente protetta, tra cui razza, colore, religione, sesso/sesso, età, gravidanza, identità di genere, espressione di genere, nazionalità, origine nazionale, ascendenza, disabilità fisica o mentale, stato familiare, casta, stato militare o orientamento sessuale. Proibiamo la discriminazione in base alla percezione che un collega o un candidato abbia una caratteristica legalmente protetta o sia associato a una persona che ha o è percepita come avente una caratteristica legalmente protetta.

Pari opportunità di lavoro.

Ci impegniamo a garantire che le nostre pratiche di impiego siano corrette e gestite in conformità alle leggi locali applicabili in tutto il mondo. Per contribuire a rispettare questi impegni, rivediamo regolarmente le nostre attività di reclutamento, assunzione, onboarding, retribuzione, gestione delle prestazioni, opportunità di avanzamento, periodi di assenza, promozioni, sviluppo, coinvolgimento, e pratiche di pianificazione della successione.

Paga equa.

Energizer si impegna a garantire una retribuzione equa. Abbiamo una strategia di premi competitivi sul mercato che ci consente di attrarre, mantenere, motivare e sviluppare talenti. I nostri programmi di compensazione riflettono il mercato in cui competiamo per i talenti. Ci sforziamo di essere competitivi esternamente, garantendo al contempo equità interna all'interno della nostra organizzazione e nel rispetto delle leggi locali sul lavoro.

Noi di Energizer abbiamo un compenso per la filosofia della performance. Le nostre linee guida e i nostri processi amministrativi garantiscono che la carriera e la progressione retributiva dei nostri colleghi siano collegate a competenze ed esperienza, prestazioni e raggiungimento degli obiettivi di performance aziendali e individuali.

Energizer considera il fair pay come parte di un programma di prestazioni e premi efficace e parte integrante dell'esperienza complessiva dei colleghi. Ci impegniamo a ridurre i pregiudizi inconsapevoli o le barriere strutturali nelle pratiche di assunzione, nelle revisioni delle prestazioni, nelle linee guida promozionali e nelle opportunità di leadership che possono contribuire a creare disuguaglianze salariali.

Al momento dell'assunzione, Energizer basa il compenso sulle competenze, le conoscenze e l'esperienza richieste per la posizione e non richiederà la cronologia di retribuzione specifica del candidato durante il processo di colloquio. Energizer si concentra invece sullo stipendio base sull'equità interna per il ruolo e le aspettative del candidato.

Sistemazione per disabili .

Provvederemo a trovare soluzioni ragionevoli per le limitazioni fisiche o mentali note di un candidato o collega altrimenti qualificato con disabilità, a meno che ciò non comporti indebite difficoltà per l'azienda. Se ci sono più di una possibile sistemazione, decideremo quale sarà fornita.

Non discriminazione globale e. Politica anti-molestie

Data di entrata in vigore: Agosto 2022

Ultima revisione: Aprile 2025

Una sistemazione ragionevole può includere rendere le strutture esistenti facilmente accessibili o utilizzabili da persone con disabilità, modificare i programmi, acquisire o modificare attrezzature o adeguare i materiali di formazione.

I colleghi che necessitano di una sistemazione per svolgere funzioni lavorative essenziali devono:

- contattare immediatamente il proprio responsabile e il rappresentante delle risorse umane
- fornire le specifiche relative ai limiti di capacità e i dettagli relativi a qualsiasi sistemazione ritenuta necessaria
- fornire una verifica medica come richiesto e in conformità alla legge applicabile
- cooperare durante il processo interattivo per identificare i limiti del lavoro e le possibili soluzioni ragionevoli

Alloggi religiosi

Accetteremo ragionevolmente le osservanze e le pratiche religiose sinceramente tenute di qualsiasi candidato o collega, a meno che ciò non comporti indebite difficoltà per l'azienda. I colleghi che hanno bisogno di un alloggio religioso dovrebbero parlare con il loro manager e con il rappresentante delle risorse umane.

Molestie sul luogo di lavoro.

Ci impegniamo a fornire un ambiente privo di molestie inadeguate e illegali, comprese quelle sessuali. Non tolleriamo alcun tipo di molestia contro candidati, colleghi, consulenti, appaltatori, clienti o fornitori.

Le molestie sono vietate e sono definite come condotte verbali, visive o fisiche sgradite in base a una caratteristica legalmente protetta. È un comportamento che viola la dignità di un individuo, o crea un ambiente di lavoro intimidatorio, degradante, umiliante, offensivo o ostile, o che interferisce con le prestazioni lavorative, le opportunità di promozione o la stabilità del lavoro di un collega.

Le molestie sessuali sono vietate e includono avances sessuali sgradite, richieste di favori sessuali o altri comportamenti visivi, verbali o fisici di natura sessuale o sessuale, in particolare come condizione di continuità del lavoro, quando vengono utilizzati come base per prendere decisioni in materia di occupazione, quando tale condotta interferisce irragionevolmente con la capacità di un collega di svolgere il proprio lavoro o quando la condotta crea un ambiente di lavoro intimidatorio, degradante, umiliante, umiliante, ostile o offensivo.

Bullismo e condotta abusiva.

Il bullismo o la condotta abusiva è un comportamento offensivo, intimidatorio, dannoso o offensivo che tenta di minare, umiliare, denigrare o ferire un individuo o un gruppo di colleghi.

Sono vietati atti di bullismo o comportamenti abusivi, sia che si verifichino faccia a faccia, in comunicazioni scritte, immagini visive, e-mail, messaggi di testo, messaggi istantanei o

Non discriminazione globale e. Politica anti-molestie

Data di entrata in vigore: Agosto 2022

Ultima revisione: Aprile 2025

conversazioni telefoniche. Una parte della cultura di Energizer è sfidare rispettosamente. In questo modo, incoraggiamo l'impegno proattivo con i colleghi, cercando di comprendere e condividere fatti, opinioni o esperienze per guidare un risultato migliore di quello presentato, senza sacrificare il rispetto, l'integrità o la velocità del processo decisionale.

Nell'esercizio di una sfida rispettosa durante le operazioni quotidiane, i colleghi possono affrontare conversazioni o interazioni difficili con colleghi, supervisor o dirigenti. Un'interazione scomoda o difficile non equivale al bullismo. Ad esempio, la critica di un manager al lavoro insoddisfacente non dovrebbe essere confusa con il bullismo quando viene dato in modo equilibrato e in privato.

Esempi di condotta proibita.

Non è possibile elencare tutte le circostanze che possono costituire discriminazione, molestie, bullismo o condotta abusiva illecita. Di seguito sono riportati alcuni esempi di comportamenti che, a seconda di tutte le circostanze pertinenti, possono costituire molestie o comportamenti vietati:

- Retribuire i colleghi in modo diverso per lo stesso lavoro in base all'identità di genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla disabilità o ad altre caratteristiche protette
- Comportamenti verbali quali battute dispregiative, commenti o insulti basati sulle caratteristiche protette di un individuo o di natura sessuale o volgare
- Rifiutare la formazione, l'incarico o la promozione di un collega a causa della disabilità del collega
- Comportamento verbale o fisico minaccioso, intimidatorio o umiliante
- Circolazione sul luogo di lavoro di materiale scritto o grafico che denigra o mostra ostilità o avversione nei confronti di un individuo o di un gruppo
- Avances sessuali indesiderate, inviti o commenti
- Commenti indesiderati sulla sessualità, l'identità di genere, l'orientamento sessuale o l'esperienza sessuale di una persona
- Comportamenti visivi dispregiativi e/o sessualmente orientati indipendentemente dalla forma, quali poster, fotografie, cartoni animati, disegni, o gesti
- Contatto fisico indesiderato, come toccare, pizzicare, afferrare, spazzolare contro, picchiare
- Blocco indesiderato del movimento normale
- Richieste di favori sessuali o di relazioni sentimentali - in particolare come condizione per il mantenimento dell'occupazione, per evitare una perdita o in cambio di prestazioni lavorative
- Bullismo o comportamento offensivo, come:
 - criticare maliziosamente,
 - degradante o umiliante qualcuno davanti ad altri,
 - negare informazioni critiche per le mansioni professionali di qualcuno,
 - sminuire l'opinione di qualcuno,



Non discriminazione globale e. Politica anti-molestie

Data di entrata in vigore: Agosto 2022

Ultima revisione: Aprile 2025

- facendo false accuse,
- diffondere voci dannose,
- monitorare inutilmente e intrusivamente il lavoro di qualcuno,
- prevenire deliberatamente i progressi bloccando intenzionalmente opportunità di promozione o formazione

Violazioni delle policy.

I comportamenti che violano questa politica non saranno tollerati. Qualsiasi collega che intraprenda una condotta che viola la presente politica sarà soggetto ad azioni disciplinari, fino alla cessazione del rapporto di lavoro.

Poiché un ambiente rispettoso e inclusivo è così importante, Energizer può intraprendere azioni disciplinari nei confronti di qualsiasi collega che dimostri un giudizio inadeguato o non professionale, anche se la sua condotta non viola la legge applicabile.

In risposta ad atti di discriminazione, molestie, bullismo o abuso illeciti da parte di non colleghi, saranno adottate misure correttive nell'ambito del ragionevole controllo di Energizer previa consultazione con la direzione appropriata.

Domande o dubbi.

Se si verificano o si assiste a comportamenti che possono violare questa politica, esistono molti modi per porre una domanda o segnalare un problema. Scegliere l'opzione che si preferisce utilizzare. Qualunque opzione scegliate, la vostra riservatezza sarà rispettata nella misura più ampia possibile e le ritorsioni non saranno tollerate:

- Il vostro manager o la leadership di livello successivo
- Risorse umane
- Etica e conformità
 - energizercompliance@energizer.com
- Legale
- Helpline Energizer
 - +1-877-521-5625 (USA)
 - www.EnergizerHelpLine.com
 - se lo si desidera, è possibile rimanere anonimi
 - disponibile 24 ore su 24 e gestito da un fornitore di terze parti

I supervisori o i manager che ricevono segnalazioni o che osservano comportamenti proibiti dalla presente politica devono informare immediatamente il proprio partner aziendale delle risorse umane.

Ti invitiamo a porre domande e a segnalare eventuali dubbi direttamente a Energizer, in modo da poter adottare le misure appropriate, ma questa politica non ti impedisce di segnalare potenziali violazioni della legge alle autorità governative competenti o di segnalare eventuali dubbi al tuo rappresentante della contrattazione collettiva, se applicabile.



Non discriminazione globale e. Politica anti-molestie

Data di entrata in vigore: Agosto 2022

Ultima revisione: Aprile 2025

Section 5: Politiche e standard correlati

- [Codice di condotta](#)
- [Politica globale di non ritorsione](#)

Section 6: Cronologia revisioni

Il proprietario della politica esaminerà e aggiornerà questa politica secondo necessità almeno una volta ogni anno fiscale.

Numero revisione	Data di entrata in vigore	Proprietario	Descrizione della modifica
Revisione 3	Aprile 2025	Seth Smoker	Informazioni aggiornate sul proprietario della policy
Revisione 2	Aprile 2021	Sue Drath	Eliminazione della sezione separata indipendente per le "definizioni" e inclusione delle definizioni nel contenuto della policy. "Comunicazione" riveduta in "domande o preoccupazioni" Aggiunta di un linguaggio che indica questa politica non proibisce di sollevare preoccupazioni alle autorità governative o ai rappresentanti della contrattazione collettiva. "Condotta proibita" aggiornata per includere un esempio specifico riguardante la disabilità. Linguaggio ed esempi semplificati delle policy
Revisione 1	1° giugno 2019	Sue Drath	"alla voce "ix. Examples of Prohibited Contact" (esempi di contatto proibito) ha aggiornato l'elenco per includere argomenti aggiuntivi come l'identità di genere." Nella sezione "xi. Reporting" è stata modificata la "Compliance Hotline" in "Compliance Helpline"
Originale	Agosto 2018	Sue Drath	Politica iniziale



Non discriminazione globale e. Politica anti-molestie

Data di entrata in vigore: Agosto 2022

Ultima revisione: Aprile 2025

Section 7: Approvazione richiesta

Firma su file _____

Benjamin ANGELETTE, Chief Administrative Officer

Firma su file _____

Kate Dugan, General Counsel e Corporate Secretary



글로벌 차별금지 및 괴롭힘 방지 정책

발효일: 2022 년 8 월

마지막 개정판: 2025 년 4 월

Section 1: 목적

Energizer 는 불법적인 차별, 괴롭힘, 괴롭힘 또는 어떠한 형태의 학대행위도 받지 않고 존중하는 직장을 제공하기 위해 노력합니다. 모든 Energizer 동료는 Energizer 의 문화 및 행동 강령에 부합하는 방식으로 행동하고, 의무를 수행하며, 다른 사람들과 교류해야 합니다.

Section 2: 적용 가능성

이 정책은 전 세계 모든 구직자 및 동료에게 적용되며, 관련 현지 법률에서 허용하는 범위 내에서 불법적인 차별, 괴롭힘, 괴롭힘 또는 학대를 구성하는 모든 행위를 금지합니다. 본 조항은 모든 직급의 동료, 계약자 또는 임시 근로자 또는 고객, 고객 또는 벤더와 같이 Energizer 와 비즈니스를 수행하는 제 3 자가 관여하는 행위에 적용됩니다. 이 정책은 모든 Energizer 위치, 고객 작업장, 회사 또는 고객이 후원하는 비즈니스 및 사교 기능을 포함하여 동료가 직무를 수행하는 모든 장소와 장소에 적용됩니다.

Section 3: 정책 소유자

이 정책은 총 보상 책임자가 소유합니다. 이 개인은 법률 고문, 노동 및 고용, 글로벌 윤리 및 규정 준수 담당 준법감시인과 함께 이 정책을 매년 시행, 검토 및 개정할 책임이 있습니다.

이름	제목	전화	이메일
제이미 페링턴	총 보상 리더	+1-314-985-1923	JamieL.Perrington@energizer.com

Section 4: 정책 콘텐츠

우리는 직원, 다양한 사고 방식 및 비즈니스 경험에서 다양성, 포용성 및 협력을 실천하고 수용합니다. 우리는 적극적으로 다른 사람들의 의견을 찾고 포함시킵니다. 우리는 모든 사람들이 전문적이고 정중하게 행동하고 다른 사람들과 상호 작용하기를 기대합니다.



글로벌 차별금지 및 괴롭힘 방지 정책

발효일: 2022 년 8 월

마지막 개정판: 2025 년 4 월

평등한 고용 기회와 결정

우리는 평등한 고용 기회를 제공하고 채용, 고용, 교육 및 개발, 승진, 보상, 장점에 기반한 혜택 및 양도 기회.

불법적인 차별은 금지되며, 해당 지역 법률에 따라 보호되는 특성에 근거하여 평등한 대우와 기회를 부당하게 거부하는 것으로 정의됩니다. 고용, 해고, 승진, 징계, 일정 수립 등 고용 조건 또는 특권과 관련된 결정을 내릴 때 교육 또는 보상, 우리는 인종, 피부색, 종교, 성별/성별, 연령, 임신, 성 정체성, 성 표현, 국적, 국적, 혈통, 신체적 또는 정신적 장애, 가족 상태, 계급, 군대 상태 또는 성적 취향. 우리는 동료 또는 신청자가 법적으로 보호되는 특성을 가지고 있거나 법적으로 보호되는 특성을 가지고 있거나 가지고 있다고 인식되는 사람과 관련되어 있다는 인식에 근거한 차별을 금지합니다.

공정한 고용.

우리는 고용 관행이 공정하고 전 세계의 관련 현지 법률에 따라 관리되도록 하기 위해 노력하고 있습니다. 이러한 약속을 지키기 위해 우리는 정기적으로 채용, 채용, 온보딩, 보상, 성과 관리, 승진 기회, 결근, 승진, 개발, 참여, 및 승계 계획 관행.

공정한 임금.

Energizer 는 공정한 임금을 보장하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 우리는 인재를 유치, 유지, 동기 부여 및 개발할 수 있는 시장 경쟁력 있는 보상 전략을 보유하고 있습니다. 우리의 보상 프로그램은 우리가 인재를 위해 경쟁하는 시장을 반영합니다. 우리는 조직 전반에 걸쳐 내부 형평성을 보장하고 현지 노동법을 준수하면서 외부적으로 경쟁력을 갖추기 위해 노력합니다.

Energizer 는 성과 철학에 대한 보수를 받습니다. 우리의 관리 지침 및 프로세스는 직원의 경력 및 급여 진척이 기술 및 경험, 성과, 기업 및 개인 성과 목표 달성과 연결되도록 보장합니다.

Energizer 는 공정한 급여를 효과적인 성과 및 보상 프로그램의 일환으로 생각하며 전체 직원 경험의 필수적인 부분이라고 생각합니다. 우리는 급여 불평등을 야기할 수 있는 채용 관행, 성과 검토, 홍보 지침 및 리더십 기회에서 무의식적인 편견이나 구조적 장벽을 줄이기 위해 노력합니다.



글로벌 차별금지 및 괴롭힘 방지 정책

발효일: 2022 년 8 월

마지막 개정판: 2025 년 4 월

Energizer 는 채용 시 해당 직책에 필요한 기술, 지식 및 경험을 바탕으로 보상을 제공하며 면접 과정에서 지원자의 구체적인 보상 내역을 요청하지 않습니다. 대신 Energizer 는 역할과 후보자의 기대에 대한 기본 급여 내부 형평성에 중점을 둡니다.

장애인 숙소.

당사는 다른 자격이 있는 지원자 또는 장애가 있는 동료의 알려진 신체적 또는 정신적 제한에 대해 합리적인 편의를 제공할 것입니다. 단, 그러한 경우 비즈니스에 과도한 어려움이 발생할 수 있습니다. 하나 이상의 가능한 숙박 시설이있는 경우, 우리는 어떤 숙박 시설을 제공할지 결정할 것입니다.

합리적인 편의에는 장애가 있는 개인이 기존 시설에 쉽게 접근할 수 있도록 하거나 사용할 수 있도록 하거나, 일정을 변경하거나, 장비를 획득 또는 개조하거나, 교육 자료를 조정하는 것이 포함될 수 있습니다.

필수적인 직무 기능을 수행하기 위해 편의가 필요한 동료는 다음을 수행해야 합니다.

- 관리자 및 인사부 담당자에게 즉시 연락합니다.
- 능력 제한에 대한 세부 사항 및 필요하다고 생각하는 숙박 시설에 대한 세부 정보를 제공합니다.
- 요청 시 관련 법률에 따라 의학적 검증을 제공합니다.
- 대화형 프로세스 중에 협력하여 작업 제한 사항 및 가능한 합리적인 편의사항을 파악합니다.

종교 숙소.

우리는 합리적으로 사업에 과도한 어려움을 초래하지 않는 한 모든 직업 지원자 또는 동료의 성실한 종교 관행과 관행을 수용합니다. 종교적 편의가 필요한 동료는 관리자 및 인사 담당자와 이야기해야 합니다.



글로벌 차별금지 및 괴롭힘 방지 정책

발효일: 2022 년 8 월

마지막 개정판: 2025 년 4 월

직장 괴롭힘.

우리는 성희롱을 포함하여 부적절하고 불법적인 괴롭힘이 없는 환경을 제공하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 우리는 지원자, 동료, 컨설턴트, 계약자, 고객 또는 벤더에 대한 어떠한 유형의 괴롭힘도 용납하지 않습니다.

괴롭힘은 금지되며 법적으로 보호되는 특성에 근거하여 반갑지 않은 언어적, 시각적 또는 물리적 행동으로 정의됩니다. 개인의 존엄성을 침해하거나 위협적이거나, 모욕적이거나, 모욕적이거나, 공격적이거나, 적대적인 근무 환경을 조성하거나, 동료의 업무 성과, 승진 기회 또는 직무 안정을 방해하는 행위입니다.

성희롱은 금지되며, 성적 또는 성에 기반한 시각적, 언어적 또는 신체적 행위, 특히 지속적인 고용 조건, 고용 결정을 위한 근거로 사용되는 경우, 그러한 행위가 동료의 업무 수행 능력을 부당하게 방해하는 경우, 또는 그러한 행위가 협박, 모욕, 적대적 또는 불쾌한 업무 환경을 조성하는 경우 등이 포함됩니다.

괴롭힘과 폭력적인 행동.

괴롭힘 또는 학대 행위는 개인 또는 동료 집단을 훼손, 모욕, 모욕, 모욕 또는 해치려고 시도하는 공격적, 협박, 악의적 또는 모욕적인 행동입니다.

괴롭힘 또는 학대 행위는 서면 커뮤니케이션, 영상 이미지, 이메일, 문자 메시지, 인스턴트 메시지 또는 전화 대화 에너지이저 문화의 한 부분은 정중하게 도전하는 것입니다. 이를 위해 우리는 존중, 성실성 또는 의사 결정의 속도를 희생하지 않으면서 사실, 의견 또는 경험을 이해하고 공유하여 제시된 것보다 더 나은 결과를 이끌어 낼 수 있도록 동료들과 적극적인 참여를 장려합니다.

일상적인 업무 중에 존중하는 도전을 실천할 때 동료들은 동료, 상사 또는 경영진과 어려운 대화나 상호 작용에 직면할 수 있습니다. 불편하거나 어려운 상호 작용은 괴롭힘과 같지 않습니다. 예를 들어, 불만족스러운 일에 대한 관리자의 비판은 균형 잡힌 방식으로 그리고 사적으로 주어질 때 괴롭힘과 혼동되어서는 안 됩니다.



글로벌 차별금지 및 괴롭힘 방지 정책

발효일: 2022 년 8 월

마지막 개정판: 2025 년 4 월

금지된 행동의 예.

불법적인 차별, 괴롭힘, 괴롭힘 또는 학대 행위가 될 수 있는 모든 상황을 나열할 수는 없습니다. 다음은 모든 관련 상황에 따라 금지된 괴롭힘 또는 금지된 행위에 해당할 수 있는 행동의 예입니다.

- 성별 정체성, 연령, 성적 취향, 장애 또는 기타 보호되는 특성에 따라 동일 업무에 대해 동료에게 다른 급여를 지급합니다.
- 개인의 보호받는 특성 또는 성적이거나 저속한 성격에 기반한 경멸적인 농담, 말 또는 비방 등의 언어적 행동
- 동료의 장애로 인해 동료의 교육, 직무 배정 또는 승진을 거부하는 경우
- 위협적이거나 위협적이거나 굴욕적인 언어적 또는 신체적 행동
- 개인 또는 그룹에 대한 적대감 또는 혐오감을 비하하거나 보여주는 서면 또는 그래픽 자료의 작업장 내 유통
- 원치 않는 성적 접근, 초대 또는 의견
- 개인의 성적 취향, 성 정체성, 성적 취향 또는 성적 경험에 대한 원치 않는 의견
- 포스터, 사진, 만화, 그림 등 형태에 관계 없이 경멸적이고 성적인 시각적 행위 또는 제스처
- 만지거나, 꼬집거나, 두드리거나, 잡거나, 술질하는 것과 같은 원치 않는 신체 접촉, 포킹
- 정상적인 움직임의 원치 않는 차단
- 성적 호의나 낭만적 인 관계에 대한 요청 - 특히 지속적인 고용 조건, 손실을 피하기 위해 또는 고용 혜택의 대가로
- 다음과 같은 괴롭힘 또는 학대 행위:
 - 악의적으로 비판하며,
 - 다른 사람들 앞에서 누군가를 모욕하거나 모욕하는 것,
 - 누군가의 직무에 중요한 정보를 숨기고,
 - 누군가의 의견을 무시하고,
 - 거짓 혐의를 하는 것,



글로벌 차별금지 및 괴롭힘 방지 정책

발효일: 2022 년 8 월

마지막 개정판: 2025 년 4 월

- 악의적인 소문을 퍼뜨리고,
- 불필요하고 불필요하게 누군가의 작품을 감시하고,
- 고의적으로 승진 또는 교육 기회를 차단하여 진행 상황을 방지합니다.

정책 위반.

이 정책을 위반하는 행위는 용납되지 않습니다. 본 정책을 위반하는 행동에 관여하는 모든 동료는 해고를 포함한 징계 조치를 받게 됩니다.

존중하고 포용적인 환경이 매우 중요하기 때문에 Energizer 는 직원의 행동이 관련 법률을 위반하지 못하더라도 판단력이 떨어지거나 부적절하거나 전문적이지 않은 행동을 하는 동료에 대해 징계 조치를 취할 수 있습니다.

동료가 아닌 사람에 의한 불법적인 차별, 괴롭힘, 괴롭힘 또는 학대 행위에 대응하여 적절한 관리자와 협의한 후 Energizer 의 합리적 통제 범위 내에서 시정 조치를 취합니다.

질문 또는 우려 사항.

본 정책을 위반할 수 있는 행위를 경험하거나 목격하는 경우 질문을 하거나 문제를 제기할 수 있는 다양한 방법이 있습니다. 가장 편하게 사용할 수 있는 옵션을 선택합니다. 어떤 옵션을 선택하든, 귀하의 기밀성은 최대한 존중되며 보복은 용인되지 않습니다.

- 귀하의 관리자 또는 다음 수준의 리더십
- 인적 자원
- 윤리 및 규정 준수
 - energizercompliance@energizer.com
- 법률
- 에너지저 상담 전화
 - +1-877-521-5625 (미국)
 - www.EnergizerHelpLine.com
 - 원하는 경우 익명으로 유지할 수 있습니다.
 - 24 시간 이용 가능하며 제 3 자 제공업체가 운영합니다.



글로벌 차별금지 및 괴롭힘 방지 정책

발효일: 2022 년 8 월

마지막 개정판: 2025 년 4 월

우려 사항을 접수하거나 본 정책에서 금지하는 행위를 목격한 감독자 또는 관리자는 즉시 인사 업무 파트너에게 알려야 합니다.

적절한 조치를 취할 수 있도록 Energizer 에 직접 질문을 하고 우려 사항을 제기하는 것이 좋습니다. 그러나 이 정책은 관련 정부 당국에 잠재적인 법률 위반 사항을 보고하거나 해당되는 경우 단체 교섭 담당자에게 우려 사항을 보고하는 것을 금지하지는 않습니다.

Section 5: 관련 정책 및 표준

- [행동 강령](#)
- [글로벌 보복 금지 정책](#)

Section 6: 개정 내역

정책 소유자는 최소한 회계 연도에 한 번씩 필요에 따라 이 정책을 검토하고 업데이트합니다.

개정 번호	발효일	소유자	변경 설명
개정판 3	2025 년 4 월	세스 흡연자	정책 소유자 정보 업데이트
개정판 2	2021 년 4 월	고소 드라스	"정의"에 대한 별도의 독립 실행형 섹션을 제거하고 정의를 정책 콘텐츠에 통합했습니다. "보고"가 "질문 또는 우려 사항"으로 수정되었습니다. 이 정책이 정부 당국이나 단체 교섭 대표에게 우려 사항을 제기하는 것을 금지하지 않는다는 내용이 추가되었습니다.



글로벌 차별금지 및 괴롭힘 방지 정책

발효일: 2022 년 8 월

마지막 개정판: 2025 년 4 월

			장애를 다루는 구체적인 예를 포함하도록 "금지된 행위"를 업데이트했습니다. 전체적으로 간소화된 정책 언어와 예제
개정판 1	2019 년 6 월 1 일	고소 드라스	“ix. 금지된 접촉의 예”에서 성별 정체성과 같은 추가 주제를 포함하도록 목록을 업데이트했습니다. “xi. reporting”에서 “Compliance Hotline”이 “Compliance Helpline”으로 변경되었습니다.
원본	2018 년 8 월	고소 드라스	초기 정책

Section 7: 필수 승인

파일에 서명 _____

Benjamin Angelette, 최고 관리 책임자

파일에 서명 _____

Kate Dugan, 법률 고문 겸 기업 총무



Niedyskryminacja globalna oraz Polityka przeciwdziałania nękanii

Data wejścia w życie: Sierpień 2022 r.

Ostatnia wersja: Kwiecień 2025

Section 1: Cel

Energizer zobowiązuje się do zapewnienia szanującego miejsca pracy wolnego od bezprawnej dyskryminacji, nękania, nękania lub jakiejkolwiek formy nadużyć. Wszyscy współpracownicy Energizer powinni zachowywać się, wykonywać obowiązki i wchodzić w interakcje z innymi w sposób zgodny z kulturą i Kodeksem postępowania Energizera.

Section 2: Zastosowanie

Niniejsza polityka ma zastosowanie do wszystkich kandydatów do pracy i współpracowników na całym świecie i zakazuje wszelkich zachowań, które stanowią bezprawną dyskryminację, nękanie, nękanie lub nadużycia w zakresie dozwolonym przez obowiązujące lokalne prawo. Ma zastosowanie do zachowań zaangażowanych przez współpracowników na wszystkich poziomach, przez wykonawców lub pracowników tymczasowych lub przez osoby trzecie prowadzące interesy z Energizer, takie jak klienci, klienci lub dostawcy. Niniejsza polityka ma zastosowanie zawsze i wszędzie tam, gdzie współpracownik wykonuje swoją pracę, w tym wszystkie lokalizacje Energizer, miejsca pracy klientów oraz sponsorowane przez firmę lub klienta funkcje biznesowe i społeczne.

Section 3: Właściciel zasad

Polityka ta jest własnością Lidera nagród Total Rewards. Obowiązkiem tej osoby, wraz z radcą prawnym, pracownikami i zatrudnieniem oraz ogólnym radcą prawnym, globalną etyką i zgodnością jest wdrażanie, coroczne przeglądy i korygowanie tej polityki w razie potrzeby.

Nazwa	Tytuł	Telefon	E-mail
Jamie Perrington	Lider nagród ogółem	+1-314-985-1923	JamieL.Perrington@energizer.com

Section 4: Treść zasad

Praktykujemy i akceptujemy różnorodność, integrację i współpracę w naszych pracownikach, nasze różne sposoby myślenia i nasze doświadczenia biznesowe. Aktywnie poszukujemy i uwzględniamy poglądy innych. Oczekujemy, że wszyscy będą zachowywać się i wchodzić w interakcje z innymi zawodowo i z szacunkiem.

Równe szanse zatrudnienia i decyzje.

Zapewniamy równe szanse zatrudnienia i podejmujemy decyzje o zatrudnieniu, w tym rekrutację, zatrudnienie, szkolenia i rozwój, awans, wynagrodzenie, korzyści i możliwości transferu, w oparciu o zasługi.

Bezprawna dyskryminacja jest zabroniona i jest definiowana jako nieuczciwe odmawianie równego traktowania i możliwości w oparciu o wszelkie cechy chronione na mocy obowiązującego prawa lokalnego. Przy podejmowaniu decyzji związanych z warunkami lub przywilejami zatrudnienia, takimi jak zatrudnianie, zwalnianie, promowanie, dyscyplinowanie,

planowanie, nie będziemy dyskryminować na podstawie jakichkolwiek prawnie chronionych cech, w tym rasy, koloru skóry, religii, płci/płci, wieku, ciąży, tożsamość płciowa, ekspresja płci, narodowość, pochodzenie narodowe, pochodzenie, niepełnosprawność fizyczna lub umysłowa, status rodzinny, kasta, status wojskowy lub orientacja seksualna. Zakazujemy dyskryminacji ze względu na postrzeganie, że współpracownik lub wnioskodawca ma prawnie chronioną cechę lub jest związany z osobą, która ma lub jest postrzegana jako posiadająca prawnie chronioną cechę.

Uczciwe zatrudnienie.

Dokładamy wszelkich starań, aby nasze praktyki w zakresie zatrudnienia były uczciwe i zarządzane zgodnie z obowiązującymi lokalnymi przepisami prawa na całym świecie. Aby pomóc w wypełnieniu tych zobowiązań, regularnie sprawdzamy naszą rekrutację, zatrudnienie, onboarding, wynagrodzenie, zarządzanie wydajnością, możliwości awansu, nieobecności, awanse, rozwój, zaangażowanie, i praktyki planowania sukcesji.

Uczciwe wynagrodzenie.

Energizer zobowiązuje się do sprawiedliwego wynagrodzenia. Mamy rynkową strategię konkurencyjnych nagród, która pozwala nam przyciągać, zatrzymywać, motywować i rozwijać talenty. Nasze programy wynagrodzeń odzwierciedlają rynek, na którym rywalizujemy o talenty. Staramy się być konkurencyjni zewnątrz, jednocześnie zapewniając sprawiedliwość wewnętrzną w całej naszej organizacji i zgodnie z lokalnymi przepisami prawa pracy.

W Energizer mamy filozofię „pay for performance”. Nasze wytyczne i procesy administracyjne zapewniają, że rozwój kariery i płac naszych kolegów są powiązane z umiejętnościami i doświadczeniem, wydajnością i osiągnięciem celów korporacyjnych i indywidualnych.

Energizer postrzega uczciwą płacę jako część skutecznego programu wydajności i nagród oraz integralną część ogólnego doświadczenia kolegów. Dążymy do zmniejszenia nieświadomych uprzedzeń lub barier strukturalnych w praktykach zatrudniania, przeglądach wydajności, wytycznych promocyjnych i możliwościach przywódczych, które mogą przyczynić się do nierówności płacowych.

Po zatrudnieniu Energizer opiera odszkodowanie na umiejętnościach, wiedzy i doświadczeniu wymaganym na danym stanowisku i nie będzie żądać konkretnej historii wynagrodzeń kandydata podczas procesu rozmowy kwalifikacyjnej. Energizer zamiast tego koncentruje się na wewnętrznym kapitale wynagrodzenia podstawowego dla roli i oczekiwań kandydata.

Zakwaterowanie dla niepełnosprawnych.

Dołożymy racjonalnych dostosowań dla znanych fizycznych lub umysłowych ograniczeń wykwalifikowanego inaczej wnioskodawcy lub kolegi z niepełnosprawnością, chyba że spowodowałyby to nadmierne trudności w biznesie. Jeśli istnieje więcej niż jedno możliwe zakwaterowanie, zdecydujemy, który z nich zostanie dostarczony.

Racjonalne usprawnienia mogą obejmować udostępnianie istniejących obiektów osobom niepełnosprawnym lub ich wykorzystanie, modyfikowanie harmonogramów, nabywanie lub modyfikowanie sprzętu lub dostosowywanie materiałów szkoleniowych.

Współpracownicy, którzy potrzebują zakwaterowania do wykonywania podstawowych funkcji zawodowych, powinni:

- niezwłocznie skontaktować się z kierownikiem i przedstawicielem działu kadr
- podać szczegóły dotyczące ograniczeń ich zdolności i szczegóły dotyczące zakwaterowania, które ich zdaniem są potrzebne
- przeprowadzić weryfikację medyczną zgodnie z żądaniem i zgodnie z obowiązującym prawem
- współpraca w trakcie interaktywnego procesu w celu określenia ograniczeń zatrudnienia i możliwych racjonalnych warunków

Zakwaterowanie religijne.

Będziemy w rozsądny sposób uwzględniać uczciwie prowadzone praktyki religijne i praktyki każdego kandydata do pracy lub kolegi, chyba że spowodowałyby to nadmierne trudności w biznesie. Koledzy, którzy potrzebują zakwaterowania religijnego, powinni porozmawiać z kierownikiem i przedstawicielem działu kadr.

Nękanie w miejscu pracy.

Jesteśmy zobowiązani do zapewnienia środowiska wolnego od niewłaściwych i bezprawnych nękania, w tym molestowania seksualnego. Nie tolerujemy wszelkiego rodzaju nękania wobec kandydatów, współpracowników, konsultantów, kontrahentów, klientów lub sprzedawców.

Molestowanie jest zabronione i jest definiowane jako niepożądane zachowanie werbalne, wizualne lub fizyczne oparte na prawnie chronionej cesze. Jest to zachowanie, które narusza godność osoby lub tworzy zastraszające, poniżające, upokarzające, obraźliwe lub wrogie środowisko pracy, lub które zakłóca wydajność pracy kolegi, możliwości awansu lub stabilności pracy.

Molestowanie seksualne jest zabronione i obejmuje niepożądane postępy seksualne, prośby o przysługi seksualne lub inne wizualne, werbalne lub fizyczne zachowanie o charakterze seksualnym lub seksualnym – w szczególności jako warunek dalszego zatrudnienia, gdy jest wykorzystywane jako podstawa do podejmowania decyzji o zatrudnieniu, gdy takie zachowanie nieracjonalnie zakłóca zdolność kolegi do wykonywania swojej pracy lub gdy prowadzi do zastraszania, poniżania, upokarzania, wrogo lub obraźliwego środowiska pracy.

Nękanie i obraźliwe postępowanie.

Zastraszanie lub obraźliwe zachowanie to zachowanie, które jest obraźliwe, zastraszające, złośliwe lub obraźliwe, które próbuje podważyć, upokarzać, oczerniać lub zranić osobę lub grupę współpracowników.

Zastraszanie lub obraźliwe zachowanie jest zabronione, niezależnie od tego, czy ma miejsce twarzą w twarz, w komunikacji pisemnej, obrazach wizualnych, wiadomościach e-mail, wiadomościach tekstowych, wiadomości błyskawiczne lub w rozmowach telefonicznych. Jedną z części kultury Energizer jest szanowanie wyzwania. Żyjąc w tym, zachęcamy do aktywnego zaangażowania się z kolegami, starając się zrozumieć i dzielić się faktami, opiniami lub doświadczeniem, aby kierować lepszym wynikiem niż ten przedstawiony, bez poświęcania szacunku, uczciwości lub szybkości podejmowania decyzji.

Podczas wykonywania pełnego szacunku wyzwania podczas codziennych operacji, współpracownicy mogą napotkać trudne rozmowy lub interakcje z innymi kolegami, przełożonymi lub kierownictwem. Niewygodna lub trudna interakcja nie oznacza nękania. Na przykład, krytykę menedżera za niezadowolającą pracę nie należy mylić z zastraszaniem, gdy jest ona podawana w sposób zrównoważony i prywatnie.

Przykłady zakazanego postępowania.

Nie można wymienić wszystkich okoliczności, które mogą stanowić niezgodną z prawem dyskryminację, nękanie, nękanie lub obraźliwe zachowanie. Poniżej przedstawiono przykłady zachowań, które w zależności od okoliczności mogą stanowić zabronione molestowanie lub zabronione zachowanie:

- Płacenie kolegom w inny sposób za tę samą pracę w oparciu o tożsamość płciową, wiek, orientację seksualną, niepełnosprawność lub inne chronione cechy
- Zachowania werbalne, takie jak uwłaczające dowcipy, komentarze lub oszczerstwa oparte na chronionej cechach danej osoby lub o charakterze seksualnym lub wulgarnym
- Odrzucanie szkoleń, przydzielania pracy lub awansu ze względu na niepełnosprawność kolegi
- Groźby, zastraszanie lub upokarzanie werbalnych lub fizycznych zachowań
- Cyrkulacja w miejscu pracy materiałów pisemnych lub graficznych, które oczerniają lub wykazują wrogość lub niechęć wobec osoby lub grupy
- Niechciane postępy seksualne, zaproszenia lub komentarze
- Niechciane komentarze na temat seksualności, tożsamości płciowej, orientacji seksualnej lub doświadczenia seksualnego danej osoby
- Zachowania wizualne, które są uwłaczające i/lub zorientowane seksualnie niezależnie od formy, takie jak plakaty, fotografia, rysunki, lub gesty
- Niepożądany kontakt fizyczny, taki jak dotykanie, szczypanie, klepanie, chwytywanie, szczotkowanie, pokerzysta
- Niechciane blokowanie normalnego ruchu
- Prośby o przysługi seksualne lub o romantyczny związek - w szczególności jako warunek dalszego zatrudnienia, w celu uniknięcia straty lub w zamian za świadczenia pracownicze
- Zastraszanie lub niewłaściwe zachowanie, takie jak:
 - złośliwa krytyka,

Niedyskryminacja globalna oraz Polityka przeciwdziałania nękanii

Data wejścia w życie: Sierpień 2022 r.

Ostatnia wersja: Kwiecień 2025

- poniżanie lub poniżanie kogoś przed innymi,
- ukrywanie informacji krytycznych dla czyichś obowiązków służbowych,
- pomniejszanie czyjejś opinii,
- składanie fałszywych zarzutów,
- rozprzestrzenianie złośliwych plotek,
- niepotrzebnie i natrętnie monitorując czyjąś pracę,
- celowe zapobieganie postępom poprzez celowe blokowanie możliwości awansu lub szkolenia

Naruszenia zasad.

Postępowanie, które narusza tę politykę, nie będzie tolerowane. Każdy kolega, który angażuje się w działania naruszające niniejszą politykę, będzie podlegał postępowaniu dyscyplinarnemu, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy.

Ponieważ środowisko pełne szacunku i sprzyjające włączeniu społecznemu jest tak ważne, Energizer może podjąć działania dyscyplinarne przeciwko każdemu współpracownikowi, który wykazuje złą ocenę lub angażuje się w niewłaściwe lub nieprofesjonalne zachowanie, nawet jeśli zachowanie kolegi nie narusza obowiązującego prawa.

W odpowiedzi na akty bezprawnej dyskryminacji, nękania, zastraszania lub nadużyć ze strony osób niebędących współpracownikami, działania naprawcze w ramach rozsądnej kontroli Energizer zostaną podjęte po konsultacji z odpowiednim kierownictwem.

Pytania lub wątpliwości.

Jeśli doświadczasz lub jesteś świadkiem zachowania, które może naruszać tę politykę, istnieje wiele sposobów na zadawanie pytań lub wzbudzanie obaw. Wybierz opcję, z której korzystasz najwygodniej. Niezależnie od tego, którą opcję wybierzesz, Twoja poufność będzie przestrzegana w jak największym stopniu, a odwet nie będzie tolerowany:

- Twój menedżer lub kierownictwo następnego poziomu
- Zasoby ludzkie
- Etyka i zgodność
 - energizercompliance@energizer.com
- Legalny
- Infolinia Energizer
 - +877-521-5625 (USA)
 - www.EnergizerHelpLine.com
 - możesz pozostać anonimowy, jeśli zdecydujesz
 - dostępny 24 godziny i obsługiwany przez 3rd party dostawcy

Niedyskryminacja globalna oraz Polityka przeciwdziałania nękanii

Data wejścia w życie: Sierpień 2022 r.

Ostatnia wersja: Kwiecień 2025

Przełożeni lub menedżerowie, którzy otrzymują zastrzeżenia lub obserwują zachowania zabronione przez niniejszą politykę, muszą niezwłocznie poinformować o tym swojego partnera biznesowego ds. zasobów ludzkich.

Zachęcamy do zadawania pytań i zgłaszania zastrzeżeń bezpośrednio do Energizer, abyśmy mogli podjąć odpowiednie działania, ale niniejsza polityka nie uniemożliwia zgłaszania potencjalnych naruszeń prawa odpowiednim organom rządowym lub zgłaszania obaw przedstawicielowi ds. układów zbiorowych, jeśli dotyczy.

Section 5: Powiązane zasady i standardy

- [Kodeks postępowania](#)
- [Globalna polityka nieodwetowa](#)

Section 6: Historia poprawek

Właściciel polisy dokona przeglądu i aktualizacji tej polityki co najmniej raz w roku podatkowym.

Numer wersji	Data wejścia w życie	Właściciel	Opis zmiany
Wersja 3	Kwiecień 2025	Seth Smoker	Zaktualizowano informacje o właścicielu zasad
Wersja 2	Kwiecień 2021	Sue Drath	Wyeliminowano oddzielną oddzielną sekcję „definicji” i włączono definicje do treści Polityki. „Sprawozdawczość” zmieniona na „pytania lub wątpliwości” Dodano język, w którym ta polityka nie zabrania zgłaszania zastrzeżeń do władz rządowych lub przedstawiciela ds. negocjacji zbiorowych. Zaktualizowano „zabronione zachowanie”, aby uwzględnić konkretny przykład dotyczący niepełnosprawności Uproszczony język polityki i przykłady



Niedyskryminacja globalna oraz Polityka przeciwdziałania nękanii

Data wejścia w życie: Sierpień 2022 r.

Ostatnia wersja: Kwiecień 2025

Rewizja 1	1 czerwca 2019 r.	Sue Drath	W sekcji „IX. Przykłady niedozwolonego kontaktu” zaktualizowano listę o dodatkowe tematy, takie jak tożsamość płciowa. W sekcji „xi. Raportowanie” zmieniono „Compliance Hotline” na „Compliance Helpline”.
Oryginał	Sierpień 2018	Sue Drath	Wstępna polityka

Section 7: Wymagane zatwierdzenie

Podpis w pliku _____

Benjamin Angelette, dyrektor administracyjny

Podpis w pliku _____

Kate Dugan, radca prawny i sekretarz korporacyjny



Política Global Contra a Discriminação e o Assédio

Data de vigência: Agosto de 2022

Last Revisão: Abril de 2025

Seção 1: Objetivo

A Energizer está comprometida em fornecer um local de trabalho respeitoso, livre de discriminação ilegal, assédio, intimidação ou qualquer forma de conduta abusiva. Espera-se que todos os colegas da Energizer se comportem, desempenhem funções e interajam com os outros de maneira consistente com a Cultura e o Código de Conduta da Energizer.

Seção 2: Aplicabilidade

Esta política se aplica a todos os candidatos a empregos e colegas de trabalho em todo o mundo e proíbe qualquer comportamento que constitua discriminação ilegal, assédio, intimidação ou abuso na medida permitida pelas leis locais aplicáveis. Ela aplica-se também a conduta praticada por colegas de trabalho em todos os níveis, pessoas contratadas ou trabalhadores temporários ou por terceiros negociando com a Energizer, como clientes, consumidores ou fornecedores. Esta política se aplica a todas as ocasiões em que um colega de trabalho está realizando uma função de seu trabalho, o que inclui todas as filiais da Energizer, locais de trabalho de clientes e negócios patrocinados e funções sociais de empresas ou clientes.

Seção 3: Responsável pela política

Esta política é responsabilidade do Líder Total Rewards. É responsabilidade desse indivíduo, juntamente com o Conselho Superior de Trabalho e Emprego e o Diretor do departamento de Ética e Compliance, implementar, analisar anualmente e revisar esta política conforme necessário.

Nome	Cargo	Telefone	E-mail
Jamie Perrington	Líder Total de Recompensas	1-314-985-1923	JamieL.Perrington@energizer.com

Seção 4: Conteúdo da política

Praticamos e defendemos a diversidade, inclusão e a colaboração em nossa força de trabalho, nossas várias maneiras de pensar e experiências de negócios. Buscamos ativamente e incluímos as opiniões de outras pessoas. Esperamos que todos se comportem e interajam com os outros de forma profissional e respeitosa.

Oportunidades de emprego e decisões igualitárias.

Oferecemos oportunidades de emprego e tomamos decisões relacionadas a emprego de forma igualitária, incluindo durante as fases de recrutamento, contratação, treinamento e desenvolvimento, promoção, remuneração, benefícios e oportunidades de transferência, com base no mérito.

A discriminação ilegal é proibida e definida como a negação injusta de igualdade de tratamento e oportunidade com base em qualquer característica protegida pela legislação local aplicável. Ao tomar decisões relacionadas aos termos, condições ou privilégios de emprego como contratação, demissão, promoção, disciplina, agendamento, treinamento ou compensação, não discriminaremos com base em



Política Global Contra a Discriminação e o Assédio

Data de vigência: Agosto de 2022

Last Revisão: Abril de 2025

qualquer característica legalmente protegida, incluindo raça, cor, religião, sexo/gênero, idade, gravidez, identidade de gênero, expressão de gênero, nacionalidade, ascendência, deficiência física ou mental, situação familiar, casta, situação militar ou orientação sexual. Não permitimos a discriminação com base na percepção de que um colega ou candidato possui uma característica legalmente protegida ou está associado a uma pessoa que tem ou é percebida como possuindo uma característica legalmente protegida.

Emprego justo.

Temos o compromisso de garantir que nossas práticas de emprego sejam justas e administradas de acordo com as leis locais aplicáveis em todo o mundo. Para ajudar a cumprir esses compromissos, analisamos regularmente nossas práticas de recrutamento, contratação, integração, remuneração, gestão de desempenho, oportunidades de promoção, licenças, promoções, desenvolvimento, engajamento e planejamento de sucessão.

Remuneração justa.

A Energizer está comprometida a promover uma remuneração justa. Temos uma estratégia de recompensa competitiva de mercado que nos permite atrair, manter, motivar e desenvolver talentos. Nossos programas de remuneração refletem o mercado onde competimos por talentos. Dedicamo-nos a ser competitivos externamente enquanto garantimos uma igualdade interna em toda a nossa organização e em conformidade com as leis trabalhistas locais.

Na Energizer, seguimos uma filosofia de remuneração por desempenho. Nossas diretrizes e processos de administração garantem que a carreira e a progressão salarial de nossos colegas estejam relacionados a habilidades e experiência e cumprimento de objetivos de desempenho corporativos e individuais.

A Energizer considera a remuneração justa como parte de um programa eficaz de desempenho e recompensas e parte integrante da experiência geral de colegas de trabalho. Trabalhamos para reduzir preconceitos ou barreiras estruturais nas práticas de contratação, avaliações de desempenho, diretrizes promocionais e oportunidades de liderança que podem contribuir para as desigualdades salariais.

Na contratação, a Energizer baseia a remuneração nas habilidades, no conhecimento e na experiência exigidos para o cargo e não solicitará o histórico de remuneração específico do candidato durante o processo de entrevista. Em vez disso, a Energizer concentra-se em garantir a equidade interna da remuneração base de acordo com o cargo e as expectativas do candidato.

Acomodação para pessoas com deficiência.

Ofereceremos as acomodações necessárias para candidatos que possuírem deficiência física ou mental ou colegas de trabalho com deficiência, exceto em casos que isso resulte em uma dificuldades indevidas na empresa. Se houver mais de uma acomodação possível, decidiremos qual será fornecida.

A acomodação necessária pode incluir tornar as instalações existentes prontamente acessíveis ou utilizáveis por pessoas com deficiência, alterar horários, adquirir ou modificar equipamentos ou ajustar materiais de treinamento.

Os colegas de trabalho que precisarem de uma acomodação para desempenhar funções essenciais de trabalho deverão:

- imediatamente entrar em contato com o gerente e representante de recursos humanos;

Política Global Contra a Discriminação e o Assédio

Data de vigência: Agosto de 2022

Last Revisão: Abril de 2025

-
- fornecer informações específicas sobre suas limitações e detalhes sobre a acomodação que acreditem ser necessários;
 - fornecer verificação médica conforme solicitado e de acordo com a legislação aplicável; e
 - cooperar durante o processo interativo para identificar limitações no trabalho e possíveis acomodações necessárias

Acomodação religiosa.

Forneceremos as acomodações necessárias para atos e práticas religiosas realizadas por qualquer candidato ou colega, exceto caso isso resulte em uma dificuldade indevida para a empresa. Os colegas que precisarem de acomodação religiosa deverão falar com o gerente e representante de recursos humanos.

Assédio no local de trabalho.

Estamos comprometidos em promover um ambiente livre de assédio impróprio e ilegal, incluindo assédio sexual. Não toleramos qualquer tipo de assédio contra candidatos, colegas, consultores, contratados, clientes ou fornecedores.

O assédio é proibido e é definido como qualquer conduta verbal, visual ou física indesejada com base em uma característica protegida por lei. É uma conduta que viola a dignidade de um indivíduo ou cria um ambiente de trabalho intimidante, degradante, humilhante, ofensivo, hostil ou que interfere no desempenho profissional de um colega, nas oportunidades de promoção ou na estabilidade no emprego.

O assédio sexual é proibido e inclui investidas sexuais indesejadas, solicitações de favores sexuais ou outra conduta visual, verbal ou física de natureza sexual ou baseada em sexo, particularmente como uma condição para a continuidade do emprego, quando usada como fator para a tomada de decisões de emprego, quando a referida conduta interferir injustificadamente na capacidade de um colega de fazer seu trabalho ou quando a conduta criar um ambiente de trabalho intimidante, degradante, humilhante, hostil ou ofensivo.

Bullying e conduta abusiva.

Define-se bullying ou conduta abusiva como qualquer comportamento ofensivo, intimidante, maldoso ou insultante, que pretende prejudicar, humilhar, diminuir ou ofender um indivíduo ou grupo de colegas.

O bullying ou a conduta abusiva são proibidos quer ocorram pessoalmente, em comunicações escritas, imagens visuais, e-mail, mensagens de texto, mensagens instantâneas ou em conversas telefônicas.

Uma parte da cultura da Energizer é desafiar respeitosamente. Ao viver isso, incentivamos o engajamento proativo com os colegas, buscando compreender e compartilhar fatos, opiniões ou experiências para orientar um resultado melhor do que o apresentado, sem abrir mão do respeito, da integridade ou da agilidade na tomada de decisões.

Durante o exercício de desafio respeitoso durante as operações do dia-a-dia, os colegas podem enfrentar conversas ou interações difíceis com colegas, supervisores ou gerentes. Uma interação desconfortável ou difícil não equivale a bullying. Por exemplo, a crítica de um gestor ao trabalho insatisfatório não deve ser confundida com bullying quando é feita de forma equilibrada e privada.

Política Global Contra a Discriminação e o Assédio

Data de vigência: Agosto de 2022

Last Revisão: Abril de 2025

Exemplos de conduta proibida.

Não é possível mencionar todas as circunstâncias que podem constituir discriminação ilegal, assédio, intimidação ou conduta abusiva. Veja abaixo exemplos de comportamentos que, dependendo de todas as circunstâncias relevantes, podem constituir assédio ou conduta proibida:

- Oferecer salários diferentes para colegas que realizam as mesmas funções em razão de identidade de gênero, idade, orientação sexual, deficiência ou outras características protegidas;
- Conduta verbal, como piadas, comentários ou calúnias depreciativas, com base em uma característica protegida de um indivíduo ou de natureza sexual ou vulgar;
- Recusar treinamento, atribuição de trabalho ou promoção de um colega em razão de uma deficiência;
- Conduta física ou verbal ameaçadora, intimidante ou humilhante;
- Distribuir no local de trabalho material escrito ou gráfico que ofenda ou mostre hostilidade ou aversão em relação a um indivíduo ou grupo;
- Investidas, convites ou comentários sexuais indesejados;
- Fazer comentários indesejados sobre a sexualidade, identidade de gênero, orientação sexual ou experiência sexual de uma pessoa;
- Conduta visual depreciativa e/ou com intenção sexual, independentemente da forma, como pôsteres, fotografias, cartuns, desenhos ou gestos;
- Contato físico indesejado, como tocar, beliscar, apalpar, agarrar, roçar, cutucar
- Bloqueios indesejados dos movimentos normais
- Pedidos de favores sexuais ou de relacionamento romântico, principalmente como condição para evitar perda de emprego ou em troca de benefícios no trabalho
- Bullying ou comportamento abusivo, como:
 - criticar de forma maldosa;
 - ofender ou diminuir alguém na frente de outros;
 - reter informações essenciais sobre as funções do cargo de alguém;
 - desprezar a opinião de alguém;
 - fazer falsas alegações;
 - espalhar boatos maldosos;
 - monitorar o trabalho de alguém de forma desnecessária e invasiva; e
 - impedir deliberadamente o progresso, atrapalhando intencionalmente as oportunidades de promoção ou treinamento

Violações da política.

Condutas que violem esta política não serão toleradas. Os colegas que apresentarem condutas que violem esta política estarão sujeitos a uma ação disciplinar, podendo incluir demissão de emprego.

Em virtude da importância de promover um ambiente respeitoso e inclusivo, a Energizer poderá tomar ações disciplinares com colegas que praticarem condutas indevidas ou demonstrarem comportamento impróprio ou não profissional, mesmo se a ação do funcionário não se enquadrar em uma violação das leis aplicáveis.

Em resposta a atos de discriminação ilegal, assédio, bullying ou abuso por parte de terceiros, ações corretivas dentro do controle razoável da Energizer serão tomadas após consulta com a diretoria competente.



Política Global Contra a Discriminação e o Assédio

Data de vigência: Agosto de 2022

Last Revisão: Abril de 2025

Perguntas ou questionamentos.

Se for alvo ou testemunha de uma conduta que possa violar esta política, há várias maneiras de fazer perguntas ou levantar uma questão. Escolha a opção com a qual se sente mais confortável. Seja qual for a opção que você escolher, sua confidencialidade será respeitada na medida do possível, e retaliação não será tolerada:

- Seu gerente ou superior imediato
- Recursos Humanos
- Departamento de [Ética e Conformidade](#)
 - o energizercompliance@energizer.com
- Departamento Jurídico
- Canal de denúncias da Energizer
 - o +1-877-521-5625 (EUA)
 - o www.EnergizerHelpLine.com
 - o você pode permanecer anônimo se preferir
 - o disponível 24 horas e operado por um fornecedor terceirizado

Os supervisores ou gerentes que receberem dúvidas ou observarem condutas proibidas por esta política deverão informar imediatamente seu parceiro de negócios de Recursos Humanos.

Incentivamos você a fazer perguntas e levantar questões diretamente à Energizer para que possamos tomar as medidas adequadas, mas esta política não impede que você relate possíveis violações da lei às autoridades governamentais relevantes ou preocupações ao seu representante sindical, se aplicável.

Seção 5: Políticas e padrões relacionados

- [Código de Conduta](#)
- [Política Global de Não Retaliação](#)

Política Global Contra a Discriminação e o Assédio

Data de vigência: Agosto de 2022

Last Revisão: Abril de 2025

Seção 6: Histórico de revisão

O responsável por essa política revisará e atualizará esta política conforme necessário, pelo menos uma vez a cada ano fiscal.

Número de revisão	Data de Vigência	Responsável	Descrição das alterações
Revisão 3	Abril de 2025	Seth Smoker	Informações atualizadas sobre o proprietário da política
Revisão 2	abril de 2021	Sue Drath	Supressão da seção separada para as "definições" e incorporação de definições em "Conteúdo da política". Seção "Relatos" alterada para "Perguntas e questionamentos" Inclusão de mensagem em outros idiomas comunicando que a política não proíbe levantar questões para autoridades governamentais ou representantes sindicais. Atualização de "condutas proibidas" para incluir exemplos relacionados à deficiência Simplificação da linguagem da política e dos exemplos mencionados
Revisão 1	1º junho de 2019	Sue Drath	Em "IX. Exemplos de contato proibido", atualização da lista para incluir tópicos adicionais, como identidade de gênero. Em "XI. Relatórios" alterou "Canal de Conformidade" para "Canal de Denúncias"
Original	Agosto de 2018	Sue Drath	Política inicial

Seção 7: Aprovação obrigatória

Assinatura no arquivo _____
Benjamin Angelette, Diretor Administrativo

Assinatura no arquivo _____
Kate Dugan, Conselheira Geral e Secretária Corporativa



Глобальная недискриминация и Политика борьбы с домогательствами

Дата вступления в силу: Август 2022 года

Последняя редакция: Апрель 2025 года

Section 1: Цели

Energizer стремится обеспечить уважительное рабочее место, свободное от незаконной дискриминации, преследований, издевательств или любых форм оскорбительного поведения. Все коллеги Energizer должны вести себя, выполнять обязанности и взаимодействовать с другими людьми в соответствии с культурой и Кодексом поведения Energizer.

Section 2: Применимость

Эта политика применяется ко всем соискателям и коллегам по всему миру и запрещает любое поведение, которое представляет собой незаконную дискриминацию, домогательства, издевательства или злоупотребления в той мере, в какой это разрешено применимыми местными законами. Это относится к поведению коллег на всех уровнях, подрядчиков или временных работников, или третьих лиц, ведущих бизнес с Energizer, таких как клиенты, клиенты или поставщики. Эта политика применяется всякий раз и везде, когда коллега выполняет свою работу, включая все филиалы Energizer, рабочие места клиентов, а также бизнес-и социальные функции, спонсируемые компанией или клиентом.

Section 3: Владелец политики

Данная политика принадлежит руководителю Total Rewards. Это лицо, наряду с юрисконсультom, по труду и занятости и младшим генеральным юрисконсультom по вопросам глобальной этики и комплаенса, несет ответственность за внедрение, ежегодный пересмотр и пересмотр данной политики по мере необходимости.

Имя	Заголовок	Телефон	Электронная почта
Jamie Perrington	Руководитель программы Total Rewards	+1-314-985-1923	JamieL.Perrington@energizer.com

Section 4: Содержание политики

Мы практикуем и используем разнообразие, вовлеченность и сотрудничество в нашей рабочей силе, наши различные способы мышления и наш бизнес-опыт. Мы активно ищем и включаем мнения других. Мы ожидаем, что все будут вести себя и взаимодействовать с другими профессионально и уважительно.

Равные возможности и решения в области занятости.

Мы предоставляем равные возможности в области занятости и принимаем решения о найме, найме, обучении и развитии, продвижении по службе, компенсации, льготы и возможности перевода, основанные на заслугах.



Глобальная недискриминация и Политика борьбы с домогательствами

Дата вступления в силу: Август 2022 года

Последняя редакция: Апрель 2025 года

Незаконная дискриминация запрещена и определяется как несправедливое отрицание равного обращения и возможностей на основе любой характеристики, защищаемой в соответствии с применимым местным законодательством. При принятии решений, связанных с условиями, условиями или привилегиями занятости, такими как найм, увольнение, продвижение по службе, дисциплинирование, планирование, обучение или компенсация, мы не будем проводить дискриминацию по признакам, защищенным законом, включая расу, цвет кожи, религию, пол/пол, возраст, беременность, гендерная идентичность, гендерное выражение, национальность, национальное происхождение, родословная, физическая или умственная инвалидность, семейное положение, каста, военный статус или сексуальная ориентация. Мы запрещаем дискриминацию, основанную на представлении о том, что коллега или заявитель имеет юридически защищенную характеристику или связан с лицом, которое имеет или воспринимается как имеющее юридически защищенную характеристику.

Справедливой занятости.

Мы стремимся к тому, чтобы наша практика трудоустройства была справедливой и управлялась в соответствии с применимыми местными законами по всему миру. Чтобы помочь выполнить эти обязательства, мы регулярно пересматриваем наш набор персонала, найм, адаптацию, компенсацию, управление эффективностью работы, возможностей для продвижения по службе, отсутствия, продвижения по службе, развития, участия, практики планирования преемственности.

Справедливая оплата.

Energizer стремится к справедливой оплате труда. У нас есть рыночная конкурентная стратегия вознаграждений, которая позволяет нам привлекать, удерживать, мотивировать и развивать таланты. Наши программы компенсации отражают рынок, на котором мы конкурируем за таланты. Мы стремимся быть конкурентоспособными на внешнем рынке, обеспечивая внутреннюю справедливость в нашей организации и в соответствии с местным трудовым законодательством.

В Energizer у нас есть философия оплаты за производительность. Наши руководящие принципы и процессы управления гарантируют, что карьера и повышение заработной платы наших коллег связаны с навыками и опытом, эффективностью и достижением корпоративных и индивидуальных целей эффективности.

Компания Energizer рассматривает справедливую оплату труда как часть эффективной программы вознаграждений и результативности, а также неотъемлемую часть общего опыта коллег. Мы стремимся уменьшить бессознательные предубеждения или структурные барьеры в практике найма, обзорах эффективности, руководящих принципах продвижения и возможностях лидерства, которые могут способствовать неравенству в оплате труда.

После найма Energizer основывает компенсацию на навыках, знаниях и опыте, необходимых для работы, и не будет запрашивать конкретную историю компенсации кандидата во время собеседования. Вместо этого Energizer фокусируется на



Глобальная недискриминация и Политика борьбы с домогательствами

Дата вступления в силу: Август 2022 года

Последняя редакция: Апрель 2025 года

внутренней справедливости базовой заработной платы для роли и ожиданий кандидата.

Жилье для инвалидов.

Мы будем принимать разумные меры в связи с известными физическими или умственными ограничениями квалифицированного заявителя или коллеги с инвалидностью, если только это не приведет к чрезмерным трудностям для бизнеса. Если есть более одного возможного размещения, мы решим, какой из них будет предоставлен.

Разумные условия могут включать в себя обеспечение легкодоступности существующих объектов для лиц с инвалидностью или их использования, изменение графиков, приобретение или модификацию оборудования или корректировку учебных материалов.

Коллегам, которым требуется жилье для выполнения основных рабочих функций, следует:

- незамедлительно обратитесь к своему менеджеру и представителю отдела кадров
- укажите подробности об ограничениях их способностей и подробности относительно любого размещения, которое, по их мнению, необходимо
- обеспечить медицинскую проверку по запросу и в соответствии с применимым законодательством
- сотрудничать во время интерактивного процесса, чтобы определить ограничения работы и возможные разумные условия

Религиозное жилье.

Мы будем разумно приспособляться к искренне проводимым религиозным обрядам и практике любого соискателя или коллеги, если это не приведет к чрезмерным трудностям для бизнеса. Коллегам, которые нуждаются в религиозных помещениях, следует поговорить со своим менеджером и представителем отдела кадров.

Преследование на рабочем месте.

Мы стремимся создать среду, свободную от неуместных и незаконных домогательств, включая сексуальные домогательства. Мы не допускаем каких-либо преследований в отношении заявителей, коллег, консультантов, подрядчиков, клиентов или поставщиков.

Преследование запрещено и определяется как нежелательное словесное, визуальное или физическое поведение, основанное на защищенной законом характеристике. Это поведение, которое нарушает достоинство человека или создает пугающую, унижающую, унижающую, оскорбительную или враждебную рабочую среду, или которое мешает работе коллеги, возможности для продвижения по службе или стабильность работы.



Глобальная недискриминация и Политика борьбы с домогательствами

Дата вступления в силу: Август 2022 года

Последняя редакция: Апрель 2025 года

Сексуальные домогательства запрещены и включают нежелательные сексуальные домогательства, просьбы о сексуальных услугах или другие визуальные, словесные или физические действия сексуального или сексуального характера, особенно в качестве условия продолжения работы, когда они используются в качестве основы для принятия решений о найме, когда такое поведение необоснованно мешает коллеге выполнять свою работу, или когда поведение создает пугающую, унижающую, унижающую, враждебную или оскорбительную рабочую среду.

Издевательства и оскорбительное поведение.

Издевательства или оскорбительное поведение — это оскорбительное, пугающее, злонамеренное или оскорбительное поведение, которое пытается подорвать, унижить, очернить или ранить человека или группу коллег.

Издевательства или оскорбительное поведение запрещены независимо от того, происходит ли оно лицом к лицу, в письменных сообщениях, визуальных изображениях, электронной почте, текстовых сообщениях, мгновенных сообщений или в телефонных разговорах. Одна из составляющих культуры Energizer – это уважительное испытание. Живя этим, мы поощряем активное взаимодействие с коллегами, стремясь понять и поделиться фактами, мнениями или опытом, чтобы направить лучший результат, чем представленный, не жертвуя уважением, честностью или скоростью принятия решений.

При выполнении уважительной задачи во время повседневной работы коллеги могут столкнуться с трудными разговорами или взаимодействиями с коллегами, руководителями или руководством. Неудобное или трудное взаимодействие не приравнивается к издевательствам. Например, критику менеджером неудовлетворительной работы не следует путать с издевательствами, когда она дается сбалансированным образом и в частном порядке.

Примеры запрещенного поведения.

Невозможно перечислить все обстоятельства, которые могут представлять собой незаконную дискриминацию, домогательства, издевательства или оскорбительное поведение. Ниже приведены примеры поведения, которое, в зависимости от всех соответствующих обстоятельств, может представлять собой запрещенное преследование или запрещенное поведение:

- Оплата коллегам по-разному за одну и ту же работу в зависимости от гендерной идентичности, возраста, сексуальной ориентации, инвалидности или других защищенных характеристик
- Словесное поведение, такое как уничижительные шутки, комментарии или оскорбления, основанные на защищенной характеристике человека или сексуальной или вульгарной природе
- Отказ от обучения коллеги, назначения на работу или продвижения по службе из-за инвалидности коллеги

Глобальная недискриминация и Политика борьбы с домогательствами

Дата вступления в силу: Август 2022 года

Последняя редакция: Апрель 2025 года

- Угрожающее, запугивающее или унижающее словесное или физическое поведение
- Распространение на рабочем месте письменного или графического материала, который очерняет или проявляет враждебность или отвращение по отношению к человеку или группе
- Нежелательные сексуальные домогательства, приглашения или комментарии
- Нежелательные комментарии о сексуальности человека, гендерной идентичности, сексуальной ориентации или сексуальном опыте
- Визуальное поведение, уничижительное и/или сексуально ориентированное независимо от формы, например, плакаты, фотография, мультфильмы, рисунки, или жесты
- Нежелательный физический контакт, например касание, защемление, поглаживание, захват, чистка зубов, затыкание
- Нежелательная блокировка нормального движения
- Просьбы о сексуальных услугах или романтических отношениях - особенно в качестве условия продолжения работы, чтобы избежать потери или в обмен на пособия по трудоустройству
- Издевательства или оскорбительное поведение, например:
 - злонамеренная критика,
 - унижать или унижать кого-то перед другими,
 - сокрытие информации, критически важной для чьих-то служебных обязанностей,
 - принижать чье-то мнение,
 - ложные обвинения,
 - распространять злонамеренные слухи,
 - неоправданно и навязчиво следит за чьей-то работой,
 - умышленное предотвращение прогресса путем преднамеренного блокирования возможностей продвижения или обучения

Нарушения политики.

Поведение, нарушающее эту политику, не будет допущено. Любой коллега, который занимается поведением, нарушающим эту политику, будет подвергаться дисциплинарным взысканиям, вплоть до увольнения.

Поскольку уважительная и инклюзивная среда так важна, Energizer может принять дисциплинарные меры в отношении любого коллеги, который проявляет плохое суждение или занимается ненадлежащим или непрофессиональным поведением, даже если поведение коллеги не нарушает применимое законодательство.

В ответ на акты незаконной дискриминации, домогательств, издевательства или злоупотреблений со стороны не коллег, корректирующие действия в рамках разумного контроля Energizer будут предприняты после консультации с соответствующим руководством.



Глобальная недискриминация и Политика борьбы с домогательствами

Дата вступления в силу: Август 2022 года

Последняя редакция: Апрель 2025 года

Вопросов или проблем.

Если вы сталкиваетесь с поведением, которое может нарушать эту политику, есть много способов задать вопрос или сообщить о проблеме. Выберите вариант, который вам наиболее удобно использовать. Какой бы вариант вы ни выбрали, ваша конфиденциальность будет соблюдаться в максимально возможной степени, и возмездие не будет допущено:

- Ваш руководитель или руководство следующего уровня
- Людских ресурсов
- Этика и соблюдение нормативных требований
 - energizercompliance@energizer.com
- Правовыми
- Горячая линия Energizer
 - +1-877-521-5625 (США)
 - www.EnergizerHelpLine.com
 - вы можете остаться анонимными, если выберете
 - доступно 24 часа и управляется сторонним поставщиком

Руководители или менеджеры, которые получают жалобы или которые соблюдают поведение, запрещенное настоящей политикой, должны немедленно сообщить об этом своему деловому партнеру по работе с персоналом.

Мы рекомендуем вам задавать вопросы и сообщать о проблемах непосредственно Energizer, чтобы мы могли принять соответствующие меры, но эта политика не мешает вам сообщать о потенциальных нарушениях закона соответствующим государственным органам или сообщать о проблемах вашему представителю по коллективным переговорам, если это применимо.

Section 5: Соответствующие политики и стандарты

- [Кодекс поведения](#)
- [Глобальная политика невозмездия](#)

Section 6: История редакций

Владелец политики будет пересматривать и обновлять эту политику по мере необходимости не реже одного раза в финансовый год.

Номер редакции	Дата вступления в силу	Собственник	Описание изменения
Пересмотр 3	Апрель 2025 года	Seth Smoker	Обновлена информация о владельце политики



Глобальная недискриминация и Политика борьбы с домогательствами

Дата вступления в силу: Август 2022 года

Последняя редакция: Апрель 2025 года

Пересмотр 2	Апрель 2021 года	Sue Drath	Устранил отдельный отдельный раздел для «определений» и включил определения в содержание политики. "Отчетность" переведена на "вопросы или проблемы" Добавленная формулировка, указывающая на эту политику, не запрещает доводить до сведения государственных органов или представителя по коллективным переговорам озабоченность. Обновлено понятие «запрещенное поведение», включив в него конкретный пример, касающийся инвалидности Упрощенные формулировки политики и примеры
Пересмотр 1	1 июня 2019 года	Sue Drath	В разделе «IX. Примеры запрещенных контактов» обновился список, включив в него дополнительные темы, такие как гендерная идентичность. В разделе «xi. Отчетность» «Горячая линия по соблюдению» была заменена на «Горячая линия по вопросам соблюдения нормативных требований».
Оригинал	Август 2018 года	Sue Drath	Первоначальная политика

Section 7: Требуемое утверждение

Подпись в файле _____

Benjamin Angelette, главный административный директор

Подпись в файле _____

Kate Dugan, главный юристконсульт и корпоративный секретарь



La no discriminación mundial y Política contra el acoso

Fecha de entrada en vigor: Agosto de 2022

Última revisión: Abril de 2025

Section 1: Propósito

Energizer se compromete a proporcionar un lugar de trabajo respetuoso, libre de discriminación ilegal, acoso, acoso o cualquier forma de conducta abusiva. Se espera que todos los colegas de Energizer se comporten, realicen tareas e interactúen con los demás de manera consistente con la Cultura y el Código de Conducta de Energizer.

Section 2: Aplicabilidad

Esta política se aplica a todos los solicitantes de empleo y colegas en todo el mundo, y prohíbe cualquier comportamiento que constituya discriminación ilegal, acoso, acoso o abuso en la medida permitida por las leyes locales aplicables. Se aplica a la conducta de colegas en todos los niveles, por contratistas o trabajadores temporales, o por terceros que hacen negocios con Energizer como clientes, clientes o proveedores. Esta política se aplica siempre y cuando un colega esté realizando una función de su trabajo, incluidas todas las ubicaciones de Energizer, los sitios de trabajo de los clientes y las funciones empresariales y sociales patrocinadas por la empresa o el cliente.

Section 3: Propietario de la política

Esta política es propiedad de Total Rewards Leader. Es responsabilidad de este individuo, junto con el Asesor Jurídico, Trabajo y Empleo y el Asesor Jurídico Asociado, Ética Global y Cumplimiento implementar, revisar anualmente y revisar esta política según sea necesario.

Nombre	Título	Teléfono	Correo electrónico
Jamie Perrington	Líder de Recompensas Total	+1-314-985-1923	JamieL.Perrington@energizer.com

Section 4: Contenido de la política

Practicamos y adoptamos la diversidad, la inclusión y la colaboración en nuestra fuerza de trabajo, nuestras diversas formas de pensar y nuestras experiencias de negocio. Buscamos e incluimos activamente las opiniones de los demás. Esperamos que todos se comporten e interactúen con los demás de manera profesional y respetuosa.

Igualdad de oportunidades y decisiones de empleo.

Proporcionamos igualdad de oportunidades de empleo y tomamos decisiones de empleo, incluyendo reclutamiento, contratación, capacitación y desarrollo, promoción, compensación, etc. beneficios y oportunidades de transferencia, basados en el mérito.

La discriminación ilegal está prohibida y se define como la denegación injusta de igualdad de trato y oportunidades basada en cualquier característica protegida por la legislación local aplicable. Al tomar decisiones relacionadas con los términos, condiciones o privilegios de empleo como contratar, despedir, promover, disciplinar, programar, entrenamiento, o compensación, no discriminaremos sobre la base de ninguna característica legalmente



La no discriminación mundial y Política contra el acoso

Fecha de entrada en vigor: Agosto de 2022

Última revisión: Abril de 2025

protegida incluyendo raza, color, religión, sexo / género, edad, embarazo, identidad de género, expresión de género, nacionalidad, origen nacional, ascendencia, discapacidad física o mental, estado familiar, casta, estado militar u orientación sexual. Se prohíbe la discriminación basada en la percepción de que un colega o solicitante tiene una característica legalmente protegida o está asociado con una persona que tiene o se percibe que tiene una característica legalmente protegida.

Empleo justo.

Estamos comprometidos a garantizar que nuestras prácticas de empleo sean justas y se administren de acuerdo con las leyes locales aplicables en todo el mundo. Para ayudar a cumplir con estos compromisos, revisamos regularmente nuestro reclutamiento, contratación, incorporación, compensación, gestión del desempeño, y otros servicios. oportunidades de avance, permisos de ausencia, promociones, desarrollo, compromiso, y prácticas de planificación de la sucesión.

Remuneración justa.

Energizer está comprometido con una remuneración justa. Tenemos una estrategia de recompensas competitivas en el mercado que nos permite atraer, retener, motivar y desarrollar talento. Nuestros programas de compensación reflejan el mercado en el que competimos por el talento. Nos esforzamos por ser competitivos externamente al tiempo que garantizamos la equidad interna en toda nuestra organización y en cumplimiento de las leyes laborales locales.

En Energizer, tenemos una filosofía de pago por rendimiento. Nuestras pautas y procesos de administración aseguran que la carrera profesional y la progresión salarial de nuestros colegas estén vinculadas a las habilidades y la experiencia, el rendimiento y el logro de los objetivos de desempeño corporativo e individual.

Energizer ve el pago justo como parte de un programa de rendimiento y recompensas efectivo y una parte integral de la experiencia general de los colegas. Nos esforzamos por reducir los sesgos inconscientes o las barreras estructurales en las prácticas de contratación, las evaluaciones de desempeño, las directrices promocionales y las oportunidades de liderazgo que pueden contribuir a las desigualdades de pago.

Al contratar, Energizer basa la compensación en las habilidades, conocimientos y experiencia requeridos para el puesto, y no solicitará el historial de compensación específico de un candidato durante el proceso de entrevista. En cambio, Energizer se centra en la equidad interna del salario base para el papel y las expectativas del candidato.

Alojamiento para discapacitados.

Haremos ajustes razonables para las limitaciones físicas o mentales conocidas de un solicitante o colega calificado con una discapacidad, a menos que hacerlo resulte en dificultades indebidas para el negocio. Si hay más de un alojamiento posible, decidiremos cuál será proporcionado.



La no discriminación mundial y Política contra el acoso

Fecha de entrada en vigor: Agosto de 2022

Última revisión: Abril de 2025

Los ajustes razonables pueden incluir hacer que las instalaciones existentes sean fácilmente accesibles o utilizables por personas con una discapacidad, modificar horarios, adquirir o modificar equipos, o ajustar materiales de capacitación.

Los colegas que requieran una adaptación para realizar funciones laborales esenciales deben:

- comuníquese con prontitud con su gerente y representante de recursos humanos
- proporcione detalles específicos sobre sus limitaciones de capacidad y detalles sobre cualquier alojamiento que crean que es necesario
- proporcionar verificación médica según se solicite y de acuerdo con la ley aplicable
- cooperar durante el proceso interactivo para identificar las limitaciones del trabajo y posibles adaptaciones razonables

Alojamiento religioso.

Razonablemente acomodaremos las observancias y prácticas religiosas sinceras de cualquier solicitante de empleo o colega, a menos que hacerlo resulte en dificultades indebidas para el negocio. Los colegas que necesitan una adaptación religiosa deben hablar con su gerente y representante de recursos humanos.

Acoso en el lugar de trabajo.

Estamos comprometidos a proveer un ambiente libre de acoso inapropiado e ilegal, incluyendo acoso sexual. No toleramos ningún tipo de acoso contra solicitantes, colegas, consultores, contratistas, clientes o proveedores.

El acoso está prohibido y se define como conducta verbal, visual o física no deseada basada en una característica legalmente protegida. Es una conducta que viola la dignidad de una persona, o crea un ambiente de trabajo intimidante, degradante, humillante, ofensivo u hostil, o que interfiere con el desempeño laboral de un colega, las oportunidades de ascenso o la estabilidad laboral.

El acoso sexual está prohibido e incluye avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales u otra conducta visual, verbal o física de naturaleza sexual o sexual, particularmente como condición para continuar el empleo, cuando se utiliza como base para tomar decisiones de empleo, cuando dicha conducta interfiere irrazonablemente con la capacidad de un colega para hacer su trabajo, o cuando la conducta crea un ambiente de trabajo intimidante, degradante, humillante, hostil u ofensivo.

Acoso y conducta abusiva.

Acoso o conducta abusiva es un comportamiento ofensivo, intimidante, malicioso o insultante, que intenta socavar, humillar, denigrar o lesionar a un individuo o grupo de colegas.



La no discriminación mundial y Política contra el acoso

Fecha de entrada en vigor: Agosto de 2022

Última revisión: Abril de 2025

Está prohibido el acoso o la conducta abusiva, ya sea cara a cara, en comunicaciones escritas, imágenes visuales, correo electrónico, mensajes de texto, etc. mensajes instantáneos, o en conversaciones telefónicas. Una parte de la cultura de Energizer es desafiar respetuosamente. Al vivir esto, fomentamos el compromiso proactivo con los colegas, buscando comprender y compartir hechos, opiniones o experiencias para guiar un resultado mejor que el presentado, sin sacrificar el respeto, la integridad o la velocidad de toma de decisiones.

Al ejercer un desafío respetuoso durante las operaciones diarias, los colegas pueden enfrentar conversaciones o interacciones difíciles con colegas, supervisores o gerentes. Una interacción incómoda o difícil no equivale a intimidación. Por ejemplo, la crítica de un gerente al trabajo insatisfactorio no debe confundirse con el acoso cuando se da de manera equilibrada y en privado.

Ejemplos de conducta prohibida.

No es posible enumerar todas las circunstancias que pueden constituir discriminación ilegal, acoso, intimidación o conducta abusiva. Los siguientes son ejemplos de conductas que, dependiendo de todas las circunstancias pertinentes, pueden constituir acoso o conducta prohibida:

- Pagar a los colegas de manera diferente por el mismo trabajo en función de la identidad de género, la edad, la orientación sexual, la discapacidad u otras características protegidas
- Conducta verbal como bromas despectivas, comentarios o insultos basados en la característica protegida de un individuo o de naturaleza sexual o vulgar
- Rechazar la capacitación de un colega, la asignación de trabajo o la promoción debido a la discapacidad del colega
- Conducta verbal o física amenazante, intimidante o humillante
- Circulación en el lugar de trabajo de material escrito o gráfico que denigra o muestra hostilidad o aversión hacia un individuo o grupo
- Avances sexuales no deseados, invitaciones o comentarios
- Comentarios no deseados sobre la sexualidad, identidad de género, orientación sexual o experiencia sexual de una persona
- Conducta visual despectiva y/o sexualmente orientada independientemente de su forma, como carteles, fotografía, dibujos animados, dibujos, etc. o gestos
- Contacto físico no deseado, como tocar, pellizcar, palmear, agarrar, cepillar, pinchando
- Bloqueo no deseado del movimiento normal
- Solicitudes de favores sexuales o de una relación romántica, en particular como condición para continuar el empleo, para evitar una pérdida, o a cambio de beneficios de empleo
- Acoso o comportamiento abusivo como:
 - criticando maliciosamente,
 - degradar o degradar a alguien delante de otros,



La no discriminación mundial y Política contra el acoso

Fecha de entrada en vigor: Agosto de 2022

Última revisión: Abril de 2025

- retención de información crítica para los deberes laborales de alguien,
- menospreciando la opinión de alguien,
- hacer acusaciones falsas,
- difundiendo rumores maliciosos,
- monitorear innecesariamente e intrusivamente el trabajo de alguien,
- prevenir deliberadamente el progreso bloqueando intencionadamente las oportunidades de promoción o capacitación

Violaciones de políticas.

La conducta que viole esta política no será tolerada. Cualquier colega que participe en una conducta que viole esta política estará sujeto a una acción disciplinaria, hasta e incluyendo la terminación del empleo.

Debido a que un ambiente respetuoso e inclusivo es tan importante, Energizer puede tomar medidas disciplinarias contra cualquier colega que muestre mal juicio o se involucre en un comportamiento inapropiado o poco profesional, incluso si la conducta del colega no infringe la ley aplicable.

En respuesta a actos de discriminación ilegal, acoso, intimidación o abuso por parte de no colegas, se tomarán medidas correctivas dentro del control razonable de Energizer después de consultar con la administración apropiada.

Preguntas o inquietudes.

Si usted experimenta o es testigo de una conducta que puede violar esta política, hay muchas maneras de hacer una pregunta o plantear una preocupación. Elige la opción que te sientas más cómodo usando. Cualquiera que sea la opción que elija, su confidencialidad será respetada en la mayor medida posible, y no se tolerarán represalias:

- Su gerente o liderazgo de siguiente nivel
- Recursos humanos
- Ética y cumplimiento
 - energizercompliance@energizer.com
- Jurídico
- Línea telefónica de ayuda para el energizador
 - +1-877-521-5625 (EE.UU.)
 - www.EnergizerHelpLine.com
 - puede permanecer anónimo si lo desea
 - disponible las 24 horas y operado por un proveedor de terceros

Los supervisores o gerentes que reciban inquietudes o que observen conductas prohibidas por esta política deben informar inmediatamente a su socio comercial de Recursos Humanos.

Le animamos a que haga preguntas y plantee sus preocupaciones directamente a Energizer para que podamos tomar las medidas apropiadas, pero esta política no le impide reportar



La no discriminación mundial y Política contra el acoso

Fecha de entrada en vigor: Agosto de 2022

Última revisión: Abril de 2025

posibles violaciones de la ley a las autoridades gubernamentales pertinentes o reportar sus preocupaciones a su representante de negociación colectiva, si corresponde.

Section 5: Políticas y normas conexas

- [Código de conducta](#)
- [Política global de no represalias](#)

Section 6: Historial de revisión

El propietario de la póliza revisará y actualizará esta política según sea necesario al menos una vez cada año fiscal.

Número de revisión	Fecha de entrada en vigor	Propietario	Descripción del cambio
Revisión 3	Abril de 2025	Seth Smoker	Información actualizada del propietario de la política
Revisión 2	Abril de 2021	Sue Drath	Se eliminó la sección independiente para “Definiciones” e incorporó definiciones en el Contenido de la Política. “Presentación de informes” revisada como “Preguntas o preocupaciones” Se agregó un texto que establece esta política no prohíbe plantear preocupaciones a las autoridades gubernamentales o a los representantes de la negociación colectiva. Se actualizó la “conducta prohibida” para incluir ejemplos específicos que abordan la discapacidad Lenguaje de políticas simplificado y ejemplos en todo momento
Revisión 1	1 de junio de 2019	Sue Drath	Bajo “Ejemplos de Contacto Prohibido” se actualizó la lista para incluir temas adicionales como la identidad de género.



La no discriminación mundial y Política contra el acoso

Fecha de entrada en vigor: Agosto de 2022

Última revisión: Abril de 2025

			En “xi. Informes” se cambió “Línea Directa de Cumplimiento” a “Línea de Ayuda de Cumplimiento”
Original	Agosto de 2018	Sue Drath	Política inicial

Section 7: Aprobación requerida

Firma en archivo _____
Benjamin Angelette, Director Administrativo

Firma en archivo _____
Kate Dugan, Asesora General y Secretaria Corporativa