



Global Non-Retaliation Policy

EFFECTIVE JUNE 2017

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-Retaliation Policy

Effective Date: June 9, 2017

Last Revision: April, 2025

Section 1: Purpose of this Policy

This purpose of this policy is to confirm ENERGIZER'S commitment to maintain a workplace free from retaliation. This policy will define retaliation and outline what a Colleague should do in the event that he or she believes such prohibited conduct has occurred. Colleagues are required to follow this policy, the [Code of Conduct](#), and any local rules for the location where they work, if applicable.

This policy applies to all Colleagues worldwide to the extent permitted by applicable laws.

Section 2: Policy Owner and Statement of Responsibility

This policy is owned by the Associate General Counsel, Global Ethics and Compliance. It is the responsibility of this individual and members of the Human Resources teams to implement, review annually, and revise this standard as needed.

Name	Title	Phone	Email
Karen Benson	Associate General Counsel, Global Ethics & Compliance	954.593.6876	karen.benson@energizer.com

Section 3: Policy Content, Regulations and Business Rules

A. Definitions

For the purposes of this policy, the following definition shall apply. However, the term may be defined more specifically under the local laws in the countries where ENERGIZER operates.

- i. **Retaliation.** Retaliation is the act of punishing or otherwise taking an adverse action (such as discipline, discharge, intimidation, victimization, or other reprisal) against someone (applicants or Colleagues) because he or she engaged in protected activity, including, but not limited to: filing or participating in a complaint, charge, lawsuit, or grievance proceeding; cooperating with an internal or external investigation; or exercising his or her rights under federal, state, or local law or ENERGIZER policy.

B. Policy

- i. **Prohibited Conduct.** ENERGIZER will not tolerate any form of retaliation. Any such retaliation is contrary to our values and may also violate applicable law.
- ii. **Examples of Prohibited Conduct.** Examples of conduct prohibited under this policy are presented below. It is not possible to list all circumstances that may constitute prohibited retaliation. The following are examples of behaviors which may constitute prohibited retaliation:



Global Non-Retaliation Policy

Effective Date: June 9, 2017

Last Revision: April, 2025

- Terminating or disciplining an employee for participating in a Code of Conduct investigation
 - Choosing someone for layoff because they recently had a baby
 - Failing to give someone a promotion because they made a complaint about their pay
- iii. **Reporting Retaliation.** Colleagues who feel that they or someone else may have been subjected to conduct that violates this policy are encouraged to promptly inform the offending party that their conduct must stop. Additionally, such behavior should be reported using one of these options:
- a. Immediate supervisor or manager unless they are the offending party. Supervisors or managers who receive complaints or who observe harassing conduct must immediately inform their respective human resources director who should report the incident to the Head of Ethics & Compliance
 - b. Human Resources Department
 - c. [Energizer HelpLine](http://www.EnergizerHelpLine.com), where you can choose to report anonymously: www.EnergizerHelpLine.com
- iv. **Investigations.** All complaints of retaliation will be investigated promptly and thoroughly. The allegations and persons involved will be kept confidential to the maximum extent that is reasonably possible consistent with a complete investigation. It is not our policy to disclose details of disciplinary action to other Colleagues. However, the Company will notify the person filing the complaint that the investigation has been concluded and appropriate measures were taken. After an investigation has concluded, a designated company representative will follow up to ensure that the unwanted behavior has ceased and that retaliation does not occur.
- v. **Consequences of Violating this Policy.** ENERGIZER will take disciplinary and other appropriate corrective action against anyone who we have determined has engaged in retaliation. The disciplinary action, up to and including termination, imposed will be consistent with applicable law. With regard to acts of retaliation by non-Colleagues (suppliers, vendors, contractors), corrective action within the reasonable control of ENERGIZER will be taken after consultation with the appropriate third party's management personnel.

C. For More Information

There are many ways to ask a question or raise a concern regarding this policy. Choose the option you are most comfortable using. Whichever option you choose, your confidentiality will be respected, and retaliation will not be tolerated:

- Your manager or next level leadership
- Human Resources
- Ethics & Compliance energizercompliance@energizer.com



Global Non-Retaliation Policy

Effective Date: June 9, 2017

Last Revision: April, 2025

- Legal
- Energizer HelpLine: www.EnergizerHelpLine.com
 - Call 1-877-521-5625 (U.S.)
 - Additional phone numbers at www.EnergizerHelpLine.com
 - Text "Report" to 314-668-1383 (North America only)
 - you can remain anonymous if you choose
 - available 24 hours and operated by a 3rd party provider

Section 4: Related Policies and Standards

Policy Name
Code of Conduct

Section 5: 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
5	April 2025	Seth Smoker	Updated policy owner information.
4	October 2022	Stephanie Ruttencutter	Updated Hannah Kim with Kate Dugan
3	March 2021	Ronnie Kann	Updated contact information for Energizer HelpLine; Updated Hannah Kim's title from GC to Chief Legal Officer
2	November 2020	Ronnie Kann	Updated policy owner; changed "compliance hotline" to "ethics and compliance helpline"; changed "chief compliance officer" to "head of ethics & compliance"; edited "for more information" section; changed "Kelly Boss" (GC) to "Hannah Kim" (GC)
1	June 2017	Kathy Rehmer	Revised Pre-Spin Policy

Section 6: Required Approval

Signature on File _____
Benjamin Angelette, Chief Administrative Officer

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

Section 1: الغرض من هذه السياسة

الغرض من هذه السياسة هو تأكيد التزام Energizer بالحفاظ على مكان عمل خال من الانتقام. ستحدد هذه السياسة الانتقام وتوضح ما يجب على أحد الزملاء فعله في حال اعتقاده بحدوث مثل هذا السلوك المحظور. يتعين على الزملاء اتباع هذه السياسة، ومدونة قواعد السلوك، وأي قواعد محلية للموقع الذي يعملون فيه، إن أمكن.

تتطبق هذه السياسة على جميع الزملاء في جميع أنحاء العالم إلى الحد الذي تسمح به القوانين المعمول بها.

Section 2: مالك السياسة وبيان المسؤولية

تعود ملكية هذه السياسة إلى المستشار العام المساعد، المكتب العالمي للأخلاقيات والامتثال. يتحمل هذا الفرد وأعضاء فرق الموارد البشرية مسؤولية تنفيذ هذا المعيار ومراجعته سنوياً وتنقيحه حسب الحاجة.

الاسم	العنوان	الهاتف	البريد الإلكتروني
كارين بنسون	المستشار العام المساعد، المكتب العالمي للأخلاقيات والامتثال	954.593.6876	karen.benson@energizer.com

Section 3: محتوى السياسة واللوائح وقواعد العمل

A. التعريفات

لأغراض هذه السياسة، ينطبق التعريف التالي. ومع ذلك، قد يتم تعريف المصطلح بشكل أكثر تحديداً بموجب القوانين المحلية في البلدان التي تعمل فيها Energizer.

i. الانتقام: الانتقام هو فعل معاقبة أو اتخاذ إجراء سلبي (مثل التأديب أو الفصل أو التهيب أو الإيذاء أو أي عمل انتقامي آخر) ضد شخص ما (مقدمو الطلبات أو الزملاء) لأنه شارك في نشاط محمي، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر: تقديم شكوى أو اتهام أو دعوى قضائية أو إجراءات تظلم أو المشاركة فيها؛ التعاون مع تحقيق داخلي أو خارجي؛ أو ممارسة حقوقه بموجب القانون الفيدرالي أو قانون الولاية أو القانون المحلي أو سياسة التنشيط.

B. السياسة

i. السلوك المحظور: لن تتسامح Energizer مع أي شكل من أشكال الانتقام. وأي انتقام من هذا القبيل يتعارض مع قيمنا وقد ينتهك أيضاً القانون المعمول به.

ii. أمثلة على السلوك المحظور: فيما يلي أمثلة للسلوك المحظور بموجب هذه السياسة. لا يمكن سرد كل الظروف التي قد تشكل انتقاماً محظوراً. فيما يلي أمثلة على السلوكيات التي قد تشكل انتقاماً محظوراً:

- إنهاء خدمة موظف أو تأديبه بسبب مشاركته في تحقيق في مدونة قواعد السلوك
- اختيار شخص ما للتسريح بسبب إنجاب طفل مؤخراً
- عدم منح شخص ترقية لأنه قدم شكوى بشأن أجره

iii. الإبلاغ عن الانتقام: يتم تشجيع الزملاء الذين يشعرون بأنهم أو أي شخص آخر قد تعرضوا لسلوك ينتهك هذه السياسة على إبلاغ الطرف المخالف على الفور بضرورة إيقاف سلوكهم. بالإضافة إلى ذلك، يجب الإبلاغ عن مثل هذا السلوك باستخدام أحد الخيارات التالية:

- a. المشرف المباشر أو المدير ما لم يكن هو الطرف المخالف. يجب على المشرفين أو المديرين الذين يتلقون شكوى أو يلاحظون سلوكاً مضايقاً إبلاغ مدير الموارد البشرية المعني على الفور الذي ينبغي عليه إبلاغ رئيس قسم الأخلاقيات والامتثال بالحادث
- b. قسم الموارد البشرية

C. www.EnergizerHelpLine.com، حيث يمكنك اختيار الإبلاغ بشكل مجهول: www.EnergizerHelpLine.com

iv. **التحقيقات.** سيتم التحقيق في جميع الشكاوى المتعلقة بالانتقام على الفور وبشكل شامل. سيتم الحفاظ على سرية الادعاءات والأشخاص المتورطين إلى أقصى حد ممكن بشكل معقول بما يتفق مع التحقيق الكامل. لا تنص سياستنا على الكشف عن تفاصيل الإجراءات التأديبية لزملاء آخرين. ومع ذلك، ستقوم الشركة بإخطار الشخص الذي قدم الشكاوى بأن التحقيق قد انتهى وتم اتخاذ التدابير المناسبة. بعد انتهاء التحقيق، سيقوم ممثل الشركة المعين بالمتابعة لضمان توقف السلوك غير المرغوب فيه وعدم حدوث انتقام.

v. **عواقب انتهاك هذه السياسة.** ستتخذ Energizer الإجراءات التأديبية وغيرها من الإجراءات التصحيحية المناسبة ضد أي شخص قررنا أنه متورط في أعمال انتقامية. سيكون الإجراء التأديبي، الذي قد يصل إلى الفصل من العمل ويشمل الفصل، متسقاً مع القانون المعمول به. في ما يتعلق بالأعمال الانتقامية من قبل غير الزملاء (الموردين والموردين والمقاولين)، سيتم اتخاذ الإجراءات التصحيحية ضمن نطاق السيطرة المعقولة لشركة Energizer بعد التشاور مع موظفي إدارة الجهة الخارجية المناسبين.

C. لمزيد من المعلومات

هناك العديد من الطرق لطرح سؤال أو الإبلاغ عن مخاوف تتعلق بهذه السياسة. اختر الخيار الذي تشعر براحة أكبر عند استخدامه. أيا كان الخيار الذي تختاره، سيتم احترام السرية الخاصة بك ولن يتم التسامح مع الانتقام:

- مديرك أو قيادتك من المستوى التالي
- الموارد البشرية
- الأخلاقيات والامتثال energizercompliance@energizer.com
- الشؤون القانونية
- خط مساعدة Energizer: www.EnergizerHelpLine.com
- اتصل بالرقم 1-877-521-5625 (الولايات المتحدة)
- أرقام هواتف إضافية على www.EnergizerHelpLine.com
- نص "Report" (تقرير) إلى 314-668-1383 (أمريكا الشمالية فقط)
- يمكنك أن تظل مجهول الهوية إذا اخترت ذلك
- متوفر على مدار 24 ساعة ويتم تشغيله من قبل 3 موفر خدمة تابع لجهة خارجية

Section 4: السياسات والمعايير ذات الصلة

اسم السياسة
مدونة قواعد السلوك

Section 5: 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
5	أبريل 2025	سيث سموكر	تم تحديث معلومات مالك السياسة.
4	أكتوبر 2022	ستيفاني روتنقاط	تم تحديث هانا كيم مع كاثرين ألكسيس دوغان
3	مارس 2021	روني كان	معلومات الاتصال المحدثة لخط المساعدة الخاص بشركة Energizer؛ تحديث عنوان هانا كيم من GC إلى كبير المسؤولين القانونيين
2	نوفمبر 2020	روني كان	تحديث مالك السياسة؛ تغيير "الخط الساخن للامتثال" إلى "خط المساعدة للأخلاقيات والامتثال"؛ تغيير "كبير مسؤولي الامتثال"

إلى "رئيس الأخلاقيات والامتثال"؛ تعديل قسم "المزيد من المعلومات"؛ تغيير "كلي بوس" (GC) إلى "هانا كيم" (GC)			
سياسة ما قبل الدوران المنقحة	كاثي ريمر	يونيو 2017	1

Section 6: الموافقة المطلوبة

التوقيع على الملف
بنجامين أنجيليت، كبير المسؤولين الإداريين

التوقيع على الملف
كاثرين ألكسيس دوغان، المستشار العام وسكرتير الشركة



Kebijakan non-Retaliation Global

Tanggal efektif: 9 Juni 2017

Revisi terakhir: April, 2025

Section 1: Tujuan dari kebijakan ini

Tujuan dari kebijakan ini adalah untuk mengkonfirmasi komitmen ENERGIZER untuk menjaga tempat kerja bebas dari pembalasan. Kebijakan ini akan menentukan pembalasan dan menguraikan apa yang harus dilakukan rekan kerja jika dia yakin perilaku terlarang tersebut telah terjadi. Rekan kerja diwajibkan untuk mengikuti kebijakan ini, [Pedoman perilaku](#), dan aturan lokal apa pun untuk lokasi tempat mereka bekerja, jika berlaku.

Kebijakan ini berlaku untuk semua kolega di seluruh dunia sejauh diizinkan oleh undang-undang yang berlaku.

Section 2: Pemilik kebijakan dan pernyataan tanggung jawab

Kebijakan ini dimiliki oleh Associate General Counsel, Global Ethics and Compliance. Ini adalah tanggung jawab individu dan anggota tim sumber daya manusia untuk menerapkan, meninjau setiap tahun, dan merevisi standar ini sesuai kebutuhan.

Nama	Judul	Telepon	Email
Karen Benson	Associate General Counsel, Etika & Kepatuhan Global	954.593.6876	karen.benson@energizer.com

Section 3: Konten kebijakan, peraturan, dan aturan bisnis

A. Definisi

Untuk tujuan kebijakan ini, definisi berikut akan berlaku. Namun, istilah ini dapat didefinisikan secara lebih khusus di bawah undang-undang setempat di negara-negara tempat ENERGIZER beroperasi.

- Pembalasan.** Pembalasan adalah tindakan menghukum atau mengambil tindakan yang merugikan (seperti disiplin, pelepasan, intimidasi, korban, atau pembalasan lainnya) terhadap seseorang (pelamar atau kolega) karena ia terlibat dalam kegiatan yang dilindungi, termasuk, namun tidak terbatas pada: Mengajukan atau berpartisipasi dalam pengaduan, tuntutan, gugatan, atau pengaduan; bekerja sama dengan penyelidikan internal atau eksternal; atau melaksanakan haknya di bawah kebijakan federal, negara, atau hukum setempat.

B. Kebijakan

- Perilaku yang dilarang.** ENERGIZER tidak akan mentolerir segala bentuk pembalasan. Setiap pembalasan tersebut bertentangan dengan nilai-nilai kami dan mungkin juga melanggar hukum yang berlaku.
- Contoh perilaku yang dilarang.** Contoh perilaku yang dilarang berdasarkan kebijakan ini disajikan di bawah ini. Tidak mungkin mencantumkan semua

Kebijakan non-Retaliation Global

Tanggal efektif: 9 Juni 2017

Revisi terakhir: April, 2025

keadaan yang mungkin merupakan pembalasan yang dilarang. Berikut ini adalah contoh perilaku yang mungkin merupakan pembalasan yang dilarang:

- Mengakhiri atau mendisiplinkan karyawan untuk berpartisipasi dalam penyelidikan Pedoman perilaku
- Memilih seseorang untuk PHK karena mereka baru saja memiliki bayi
- Gagal memberi seseorang promosi karena mereka mengajukan keluhan tentang gaji mereka

iii. **Melaporkan pembalasan.** Rekan kerja yang merasa bahwa mereka atau orang lain mungkin telah menjadi sasaran perilaku yang melanggar kebijakan ini didorong untuk segera memberi tahu pihak yang menyinggung bahwa perilaku mereka harus dihentikan. Selain itu, perilaku tersebut harus dilaporkan menggunakan salah satu opsi ini:

- a. Atasan langsung atau manajer kecuali mereka adalah pihak yang menyinggung. Supervisor atau manajer yang menerima keluhan atau yang mengamati perilaku melecehkan harus segera memberi tahu direktur sumber daya manusia masing-masing yang harus melaporkan insiden tersebut kepada Kepala Etika & Kepatuhan
- b. Departemen sumber daya manusia
- c. [Energizer Helpline](http://www.EnergizerHelpLine.com), di mana Anda dapat memilih untuk melaporkan secara anonim: www.EnergizerHelpLine.com

iv. **Investigasi.** Semua keluhan pembalasan akan diselidiki dengan cepat dan menyeluruh. Tuduhan dan orang-orang yang terlibat akan dijaga kerahasiaannya semaksimal mungkin konsisten dengan penyelidikan lengkap. Bukan kebijakan kami untuk mengungkapkan rincian tindakan disipliner kepada rekan kerja lainnya. Namun, perusahaan akan memberi tahu orang yang mengajukan keluhan bahwa penyelidikan telah selesai dan tindakan yang tepat diambil. Setelah penyelidikan selesai, perwakilan perusahaan yang ditunjuk akan menindaklanjuti untuk memastikan bahwa perilaku yang tidak diinginkan telah berhenti dan pembalasan itu tidak terjadi.

v. **Konsekuensi dari melanggar kebijakan ini.** ENERGIZER akan mengambil tindakan disipliner dan tindakan korektif lainnya yang sesuai terhadap siapa pun yang telah kami tentukan telah melakukan pembalasan. Tindakan disipliner, hingga dan termasuk penghentian, yang diberlakukan akan konsisten dengan hukum yang berlaku. Sehubungan dengan tindakan pembalasan oleh non-rekan (pemasok, vendor, kontraktor), tindakan korektif dalam kontrol yang wajar dari ENERGIZER akan diambil setelah berkonsultasi dengan personil manajemen pihak ketiga yang sesuai.

C. Untuk informasi lebih lanjut

Ada banyak cara untuk mengajukan pertanyaan atau menimbulkan kekhawatiran mengenai kebijakan ini. Pilih opsi yang paling nyaman Anda gunakan. Apapun pilihan yang Anda pilih, kerahasiaan Anda akan dihormati, dan pembalasan tidak akan ditoleransi:



Kebijakan non-Retaliation Global

Tanggal efektif: 9 Juni 2017

Revisi terakhir: April, 2025

- Manajer Anda atau kepemimpinan tingkat berikutnya
- Sumber daya manusia
- Etika & Kepatuhan energizercompliance@energizer.com
- Legal
- Saluran bantuan Energizer: www.EnergizerHelpLine.com
 - Hubungi 1-877-521-5625 (AS)
 - Nomor telepon tambahan di www.EnergizerHelpLine.com
 - Teks "laporan" ke 314-668-1383 (hanya Amerika Utara)
 - anda dapat tetap anonim jika anda memilih
 - tersedia 24 jam dan dioperasikan oleh penyedia pihak ke-3rd

Section 4: Kebijakan dan standar terkait

Nama kebijakan
Kode Etik

Section 5: Riwayat Revisi

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

Nomor revisi	Tanggal efektif	Pemilik	Deskripsi perubahan
5	Tanggal 2025 April	Seth Smoker	Memperbarui informasi pemilik kebijakan.
4	Tanggal 2022 Oktober	Adalah Stephanie Ruttencutter	Hannah Kim dengan Kate Dugan
3	Maret 2021	Ronnie Kann	Informasi kontak yang diperbarui untuk saluran bantuan Energizer; memperbarui judul Hannah Kim dari GC ke Chief legal Officer
2	Tanggal 2020 November	Ronnie Kann	Pemilik kebijakan yang diperbarui; mengubah "hotline kepatuhan" menjadi "saluran bantuan etika dan kepatuhan"; mengubah "petugas kepatuhan utama" menjadi "kepala etika & kepatuhan"; mengedit bagian "untuk informasi lebih lanjut"; mengubah "Kelly Boss" (GC) menjadi "Hannah Kim" (GC)
1	Juni 2017	Kathy Rehmer	Kebijakan pra-spin yang direvisi



Kebijakan non-Retaliation Global

Tanggal efektif: 9 Juni 2017

Revisi terakhir: April, 2025

Section 6: Persetujuan yang diperlukan

Tanda tangan pada file _____

Benjamin Angelette, Kepala Administrasi

Tanda tangan pada file _____

Kate Dugan, Penasihat umum dan Sekretaris perusahaan



Global Non-Retaliation Policy (Dasar bukan semula Global)

Tarikh berkuatkuasa: 9 Jun 2017

Tarikh Kemaskini: April, 2025

Section 1: Tujuan daripada kebijakan ini

Tujuan dasar ini adalah untuk mengesahkan komitmen ENERGIZER untuk mengekalkan tempat kerja yang bebas daripada tindakan balas. Dasar ini akan mentakrifkan tindakan balas dan menggariskan tindakan yang perlu dilakukan oleh rakan sekerja jika dia percaya kelakuan yang dilarang tersebut telah berlaku. Rakan sekerja dikehendaki mematuhi dasar ini, [Tatakelakuan](#) dan sebarang peraturan setempat untuk lokasi tempat mereka bekerja, jika berkenaan.

Dasar ini terpakai kepada semua rakan sekerja di seluruh dunia setakat yang dibenarkan oleh undang-undang yang berkenaan.

Section 2: Ahli politik dan pernyataan tanggungjawab

Dasar ini dimiliki oleh Penasihat Am Bersekutu, Etika Global dan Pematuhan. Ia merupakan tanggungjawab individu ini dan ahli-ahli pasukan sumber manusia untuk melaksanakan, mengkaji semula setiap tahun, dan menyemak semula standard ini seperti yang diperlukan.

Nama	Tajuk	Telefon	E-mel
Karen Benson	Penasihat Am Bersekutu, Etika & Pematuhan Global	954.593.6876	karen.benson@energizer.com

Section 3: Kandungan Dasar, Peraturan dan Peraturan Perniagaan

A. Definisi

Bagi maksud polisi ini, definisi berikut akan diguna pakai. Walau bagaimanapun, istilah ini boleh ditakrifkan lebih khusus di bawah undang-undang tempatan di negara-negara di mana ENERGIZER beroperasi.

- Balas dendam.** Tindakan balas ialah tindakan menghukum atau sebaliknya mengambil tindakan yang merugikan (seperti disiplin, pelepasan, ugutan, pemangsaan atau tindakan balas lain) terhadap seseorang (pemohon atau rakan sekerja) kerana dia terlibat dalam aktiviti yang dilindungi, termasuk, tetapi tidak terhad kepada: Memfailkan atau mengambil bahagian dalam aduan, mengenakan, tuntutan, tuntutan mahkamah, atau prosiding aduan; bekerjasama dengan penyiasatan dalaman atau luaran; atau menjalankan haknya di bawah dasar persekutuan, negeri atau ENERGIZER.

B. Politik

- Kelakuan yang dilarang.** ENERGIZER tidak akan bertolak ansur dengan sebarang bentuk tindakan balas. Apa-apa tindakan balas sedemikian adalah

Global Non-Retaliation Policy (Dasar bukan semula Global)

Tarikh berkuatkuasa: 9 Jun 2017

Tarikh Kemaskini: April, 2025

bertentangan dengan nilai-nilai kita dan juga boleh melanggar undang-undang yang berkenaan.

- ii. **Contoh kelakuan yang dilarang** Contoh kelakuan yang dilarang di bawah dasar ini ditunjukkan di bawah. Anda tidak boleh menyenaraikan semua keadaan yang mungkin merupakan tindakan balas yang dilarang. Berikut ialah contoh tingkah laku yang mungkin merupakan tindakan balas yang dilarang:
 - Menamatkan atau mendisiplinkan pekerja untuk mengambil bahagian dalam siasatan Tatakelakuan
 - Baru-baru ini, mereka memilih untuk berhenti kerana mereka mempunyai bayi
 - Mereka gagal memberikan sebarang promosi kerana mereka telah membuat aduan mengenai gaji mereka
- iii. **Pelaporan Pelaksanaan semula** Rakan sekerja yang merasakan bahawa mereka atau orang lain mungkin telah dikenakan tindakan yang melanggar dasar ini digalakkan untuk segera memberitahu pihak yang bersalah bahawa kelakuan mereka mesti berhenti. Di samping itu, tingkah laku sedemikian perlu dilaporkan menggunakan salah satu daripada pilihan ini:
 - a. Pengurus atau pengurus langsung kecuali jika mereka merupakan pihak yang bersalah. Penyelia atau pengurus yang menerima aduan atau yang mematuhi kelakuan mengganggu mesti memaklumkan kepada pengarah sumber manusia masing-masing dengan segera yang perlu melaporkan kejadian itu kepada Ketua Etika & Pematuhan
 - b. Jabatan sumber manusia
 - c. [Talian bantuan Energizer](http://www.EnergizerHelpLine.com), di mana anda boleh memilih untuk melaporkan tanpa nama: www.EnergizerHelpLine.com
- iv. **Penyiasatan** Semua aduan tindakan balas akan disiasat dengan segera dan menyeluruh. Tuduhan dan orang yang terlibat akan dirahsiakan sehingga tahap maksimum yang munasabah mungkin selaras dengan penyiasatan yang lengkap. Ia bukan dasar kami untuk mendedahkan butiran tindakan disiplin kepada rakan-rakan lain. Walau bagaimanapun, Syarikat akan memaklumkan orang yang memfailkan aduan bahawa siasatan telah selesai dan langkah-langkah yang sesuai telah diambil. Selepas siasatan selesai, wakil syarikat yang ditetapkan akan membuat susulan untuk memastikan bahawa tingkah laku yang tidak diingini telah berhenti dan tindakan balas tidak berlaku.
- v. **Akibat daripada melanggar peraturan ini** ENERGIZER akan mengambil tindakan pembetulan disiplin dan lain-lain yang sesuai terhadap sesiapa yang telah kami tentukan telah terlibat dalam tindakan balas. Tindakan disiplin, sehingga dan termasuk penamatan, yang dikenakan akan selaras dengan undang-undang yang berkenaan. Berkenaan dengan tindakan balas oleh bukan rakan sekerja (pembekal, vendor, kontraktor), tindakan pembetulan dalam



Global Non-Retaliation Policy (Dasar bukan semula Global)

Tarikh berkuatkuasa: 9 Jun 2017

Tarikh Kemaskini: April, 2025

kawalan munasabah ENERGIZER akan diambil selepas berunding dengan kakitangan pengurusan pihak ketiga yang sesuai.

C. Untuk maklumat lanjut

Terdapat banyak cara untuk bertanya soalan atau menimbulkan kebimbangan mengenai dasar ini. Pilih pilihan yang anda paling selesa digunakan. Mana-mana pilihan yang anda pilih, kerahsiaan anda akan dihormati, dan tindakan balas tidak akan diterima:

- Pengurus anda atau kepimpinan peringkat seterusnya
- Sumber manusia
- Etika dan Perkhidmatan energizercompliance@energizer.com
- Undang-undang
- Kuasa enjin: www.EnergizerHelpLine.com
 - Hubungi 1-877-521-5625 (A.S.)
 - Nombor telefon tambahan di www.EnergizerHelpLine.com
 - Teks "Laporan" kepada 314-668-1383 (Amerika Utara sahaja)
 - anda boleh kekal tanpa nama jika anda memilih
 - tersedia 24 jam dan dikendalikan oleh pembekal pihak ke-3

Section 4: Undang-undang dan peraturan yang berkaitan

Nama dasar
Tatakelakuan

Section 5: 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
5	2025 April	Seth merokok	Maklumat pemilik dasar yang dikemas kini.
4	2022 Oktober	Stephanie Ruttentutter	Hannah Kim dengan Kate Dugan
3	2021 Mac	Ronnie Kann	Maklumat hubungan yang dikemas kini untuk talian bantuan Energizer; mengemas kini tajuk Hannah Kim dari GC kepada Ketua Pegawai Undang-undang
2	2020 November	Ronnie Kann	Pemilik polisi yang dikemas kini; menukar "hotline pematuhan" kepada "etika dan talian bantuan pematuhan"; menukar "ketua pegawai pematuhan" kepada "ketua etika & pematuhan"; disunting "untuk maklumat lanjut"



Global Non-Retaliation Policy (Dasar bukan semula Global)

Tarikh berkuatkuasa: 9 Jun 2017

Tarikh Kemaskini: April, 2025

			seksyen; menukar "Kelly Boss" (GC) kepada "Hannah Kim" (GC)
1	2017 Jun	Kathy Rehmer	Mengkaji semula dasar pra-spin

Section 6: Kelulusan yang diperlukan

Tandatangan pada fail _____
Benjamin Angelette, Ketua Pegawai Pentadbiran

Tandatangan pada fail _____
Kate Dugan, Penasihat Am dan Setiausaha Korporat



全球禁止报复政策

生效日期：2017 年 6 月 9 日

最后修订日期:2025 年 4 月

Section 1: 本政策的目的

本政策的目的是确认劲量致力于维护工作场所免受报复。此政策将定义报复行为，并概述同事在认为发生此类违禁行为时应采取的行动。同事必须遵守本政策，[行为准则](#)和工作地点的任何当地规则(如果适用)。

在适用法律允许的范围内，本政策适用于全球所有同事。

Section 2: 政策所有者和责任声明

本政策归全球道德与合规部副总法律顾问所有。此人和人力资源团队成员有责任实施，每年审查并根据需要修订本标准。

名称	标题	电话	电子邮件
Karen Benson	全球道德与合规部副总法律顾问	954.593.6876	karen.benson@energizer.com

Section 3: 政策内容，法规和业务规则

A. 定义

为本政策的目的,以下定义应适用。但是，Energizer 运营所在国家/地区的当地法律可能会对该术语进行更具体的定义。

- i. **报复。**报复是指因某人(申请人或同事)从事受保护活动而对他人(申请人或同事)进行惩罚或以其他方式采取不利行动(如纪律处分，解雇，恐吓，伤害或其他报复)的行为，包括但不限于：提交或参与投诉，指控，诉讼或申诉程序；配合内部或外部调查；或根据联邦，州或地方法律或能源政策行使其权利。

B. 政策

- i. **禁止的行为。**劲量绝不容忍任何形式的报复。任何此类报复均违反我们的价值观，也可能违反适用法律。



全球禁止报复政策

生效日期：2017 年 6 月 9 日

最后修订日期:2025 年 4 月

-
- ii. **禁止行为的示例。**本政策禁止的行为举例如下。不可能列出可能构成被禁止报复的所有情况。以下是可能构成禁止报复的行为示例：
- 终止或处罚参与行为准则调查的员工
 - 因为他们最近生了一个孩子，所以选择了被裁员
 - 由于某人对薪酬提出投诉而未能给予晋升
- iii. **举报报复。**如果同事认为自己或他人可能遭受了违反此政策的行为，我们鼓励他们立即通知违规方他们的行为必须停止。此外，应使用以下选项之一报告此类行为：
- a. 直接主管或经理，除非他们是违规方。收到投诉或观察到骚扰行为的主管或经理必须立即通知各自的人力资源总监，后者应向道德与合规部主管报告事件
 - b. 人力资源部
 - c. [Energizer 帮助热线](http://www.EnergizerHelpLine.com),您可以选择匿名举报: www.EnergizerHelpLine.com
- iv. **调查。**所有报复投诉都将得到迅速和彻底的调查。有关指控和人员将在充分调查的情况下，在合理可能的情况下，最大限度地保密。我们的政策不是向其他同事披露纪律处分的详情。然而,公司将通知投诉人调查已经结束,并采取了适当的措施。调查结束后，指定的公司代表将采取后续行动，以确保不再发生不必要的行为，并且不会发生报复行为。
- v. **违反本政策的后果。**劲量将对我们确定参与报复的任何人员采取纪律处分和其他适当的纠正措施。所实施的纪律处分，包括解雇，将符合适用法律。对于非同事(供应商，承包商)的报复行为，在咨询适当的第三方管理人员后，将在劲量合理控制范围内采取纠正措施。

C. 了解更多信息

有许多方法可以就这项政策提问或提出疑虑。选择您最喜欢使用的选项。无论您选择哪一种选择，您的保密性都将得到尊重，并且绝不容忍报复：

- 您的经理或上一级领导
- 人力资源



全球禁止报复政策

生效日期：2017 年 6 月 9 日

最后修订日期:2025 年 4 月

- 道德与合规 energizercompliance@energizer.com
- 法律
- Energizer 帮助热线：www.EnergizerHelpLine.com
 - 致电 1-877-521-5625 (美国)
 - www.EnergizerHelpLine.com 上的其他电话号码
 - 文本"报告"至 314-668-1383 (仅限北美)
 - 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

Section 4: 相关政策和标准

策略名称
行为准则

Section 5: 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一一次。

修订版本号	生效日期	所有者	更改说明
5	2025 年 4 月	Seth Smoker	已更新策略所有者信息。
4	2022 年 10 月	Stephanie Ruttencutter	Kate Dugan 更新了 Hannah Kim
3	2021 年 3 月	Ronnie Kann	更新 Energizer 帮助热线的联系信息；将 Hannah Kim 的头衔从 GC 更新为首席法务官
2	2020 年 11 月	Ronnie Kann	更新了策略所有者；将"合规热线"更改为"道德与合规热线"；将"首席合规官"更改为"道德与合规主管"；编辑了"更多信息"部分；将"Kelly Boss"(GC)更改为"Hannah Kim"(GC)
1	2017 年 6 月	Kathy Rehmer	修订了预旋政策



全球禁止报复政策

生效日期：2017年6月9日

最后修订日期:2025年4月

Section 6: 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

Sectie 1: Doel van dit beleid

Het doel van dit beleid is een bevestiging van ENERGIZER's streven naar een werkplek zonder represailles. In dit beleid wordt een definitie gegeven van represailles en wordt uiteengezet wat een Collega moet doen als hij of zij van mening is dat dergelijk verboden gedrag heeft plaatsgevonden. Collega's moeten zich houden aan dit beleid, de [gedragscode](#) en eventuele lokale regels voor de locatie waar zij werken.

Dit beleid is van toepassing op alle Collega's wereldwijd voor zover toegestaan door de toepasselijke wetgeving.

Sectie 2: Beleidseigenaar en verantwoordelijkheidsverklaring

Dit beleid behoort toe aan de Associate General Counsel, Global Ethics and Compliance. Het is de verantwoordelijkheid van deze persoon en de leden van de Human Resources-teams om deze standaard te implementeren, jaarlijks te evalueren en waar nodig te herzien.

Naam	Titel	Telefoon	E-mail
Karen Benson	General Counsel van medewerkers, Global Ethics & Compliance	954.593.6876	karen.benson@energizer.com

Sectie 3: Beleidsinhoud, voorschriften en bedrijfsregels

A. Definities

In het kader van dit beleid geldt de volgende definitie. De term kan echter specifieker worden gedefinieerd onder de lokale wetgeving in de landen waar ENERGIZER actief is.

- i. **Represailles.** Represailles is het straffen of anderszins nemen van een nadelige maatregelen (zoals disciplinaire maatregelen, ontslag, intimidatie, victimisatie of andere represailles) tegen iemand (sollicitanten of Collega's) omdat hij of zij een beschermde activiteit heeft ontplooid, met inbegrip van, maar niet beperkt tot: het indienen van of deelnemen aan een klacht, aanklacht, rechtszaak of klachtenprocedure; meewerken aan een intern of extern onderzoek; of het uitoefenen van zijn of haar rechten op grond van de federale, staats- of lokale wetgeving of het ENERGIZER-beleid.

B. Beleid

- i. **Verboden gedrag.** ENERGIZER tolereert geen enkele vorm van represailles. Dergelijke represaillemaatregelen zijn in strijd met onze waarden en kunnen ook in strijd zijn met de toepasselijke wetgeving.
- ii. **Voorbeelden van verboden gedrag.** Hieronder worden voorbeelden gegeven van gedrag dat verboden is volgens dit beleid. Het is niet mogelijk om alle omstandigheden op te sommen die verboden represailles kunnen uitmaken. Hieronder volgen voorbeelden van gedragingen die verboden represailles kunnen uitmaken:
 - Een werknemer ontslaan of disciplinaire maatregelen opleggen omdat hij/zij deelneemt aan een onderzoek in verband met de Gedragscode
 - Iemand ontslaan omdat hij/zij net een baby heeft gekregen
 - Iemand geen promotie geven omdat hij/zij een klacht heeft ingediend over zijn salaris
- iii. **Represailles Melden.** Collega's die van mening zijn dat zij of iemand anders het slachtoffer zijn geworden van gedrag dat in strijd is met dit beleid, worden aangemoedigd om de overtredende partij onmiddellijk te informeren dat hun gedrag moet stoppen. Bovendien moet dergelijk gedrag worden gemeld via een van deze methodes:
 - a. Onmiddellijke leidinggevende of manager, tenzij hij/zij de overtredende partij zijn. Leidinggevende of managers die klachten ontvangen of intimiderend gedrag waarnemen, moeten onmiddellijk hun personeelsdirecteur informeren, die het incident moet melden aan het Hoofd van Ethics & Compliance
 - b. Afdeling Personeelszaken
 - c. [Energizer HelpLine](mailto:help@energizer.com), waar u anoniem kunt melden:
www.EnergizerHelpLine.com
- iv. **Onderzoeken.** Alle klachten over represailles worden onmiddellijk en grondig onderzocht. De beschuldigingen en de betrokken personen worden vertrouwelijk behandeld voor zover dat redelijkerwijs mogelijk is met het oog op een volledig onderzoek. Het is niet ons beleid om details van disciplinaire maatregelen bekend te maken aan andere Collega's. Het Bedrijf zal de persoon die de klacht heeft ingediend echter wel op de hoogte stellen van het feit dat het onderzoek is afgerond en dat er passende maatregelen zijn genomen. Nadat een onderzoek is afgerond, zal een aangewezen vertegenwoordiger van het bedrijf opvolgen of het ongewenste gedrag is gestopt en of er geen represailles plaatsvinden.
- v. **Gevolgen van Inbreuken op dit Beleid.** ENERGIZER zal disciplinaire en andere passende corrigerende maatregelen nemen tegen iedereen van wie wij hebben vastgesteld dat deze zich schuldig heeft gemaakt aan represailles. De opgelegde disciplinaire maatregelen, tot en met ontslag, zullen in overeenstemming zijn met de toepasselijke wetgeving. Met betrekking tot represaillemaatregelen door niet-Collega's (leveranciers, verkopers, contractanten) zullen corrigerende maatregelen worden genomen

die redelijkerwijs binnen de macht van ENERGIZER liggen, na overleg met het leidinggevend personeel van de desbetreffende derde partij.

H. Voor meer informatie

Er zijn veel manieren om een vraag te stellen of een probleem aan de orde te stellen met betrekking tot dit beleid. Kies de optie waar jij je het comfortabelst bij voelt. Welke optie je ook kiest, je vertrouwelijkheid zal worden gerespecteerd en represailles zullen niet worden getolereerd:

- Je manager of hogere leidinggevende
- Personeelszaken
- Ethics & Compliance energizercompliance@energizer.com
- Juridische afdeling
- Energizer HelpLine: www.EnergizerHelpLine.com o Telefoon: 1-877-521-5625 (V.S.)
- Extra telefoonnummers zijn beschikbaar op www.EnergizerHelpLine.com o SMS "Melding" naar 314-668-1383 (alleen in Noord-Amerika) o Je kan anoniem blijven als je dat wenst
 - o 24 uur beschikbaar en beheerd door een externe dienstverlener

Sectie 4: Verwant beleid en normen

Naam Beleid
Gedragscode

Hoofdstuk 5: Herzieningsgeschiedenis

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

Herzieningsnummer	Ingangsdatum	Eigenaar	Beschrijving van verandering
5	April 2025	Seth Smoker	Informatie over beleidseigenaar bijgewerkt.
4	Oktober 2022	Stephanie Ruttencutter	Hannah Kim bijgewerkt met Kate Dugan
3	Maart 2021	Ronnie Kann	Contactinformatie voor Energizer HelpLine bijgewerkt; Titel van Hannah Kim bijgewerkt van GC naar Chief Legal Officer
2	November 2020	Ronnie Kann	Beleids-eigenaar bijgewerkt; "hotline voor naleving" gewijzigd in "Ethics & Compliance HelpLine"; "chief compliance officer" gewijzigd in "hoofd Ethics & Compliance"; sectie "Voor meer informatie" bewerkt; "Kelly Boss" (GC) gewijzigd in "Hannah Kim" (GC)
1	Juni 2017	Kathy Rehmer	Herzien Pre-Spin Beleid



Wereldwijd Non-Represaillebeleid

Ingangsdatum: 9 juni 2017

Sectie 6: Vereiste goedkeuring

Handtekening in Dossier _____

Sue Drath, Chief Human Capital Officer

Handtekening in Dossier _____

Kate Dugan, General Counsel and Corporate Secretary



Politique mondiale de non-représailles

Date d'entrée en vigueur : le 9 juin 2017

Dernière révision : avril 2025

Section 1: Objet de la présente politique

Cette politique vise à confirmer l'engagement d'ENERGIZER à maintenir un lieu de travail exempt de représailles. Cette politique définira les représailles et décrira ce qu'un collègue doit faire s'il croit que de telles mesures interdites se sont produites. Les collègues sont tenus de respecter la présente politique, le [Code de conduite](#) et les règles locales de leur lieu de travail, le cas échéant.

Cette politique s'applique à tous les collègues du monde entier dans la mesure permise par les lois applicables.

Section 2: Responsable de la politique et déclaration de responsabilité

Cette politique est la responsabilité de l'avocat-conseil adjoint, Éthique et conformité à l'échelle mondiale. Il incombe à cette personne et aux membres des équipes des Ressources humaines de mettre en œuvre, d'examiner chaque année et de réviser cette norme au besoin.

Nom	Titre	Téléphone	Courriel
Karen Benson	Chef adjoint du contentieux, Éthique mondiale et conformité	954.593.6876	karen.benson@energizer.com

Section 3: Contenu de la politique, règlements et règles d'exploitation

A. Définitions

Aux fins de la présente politique, la définition suivante s'applique. Toutefois, le terme peut être défini plus précisément en vertu des lois locales dans les pays où ENERGIZER exerce ses activités.

- i. **Représailles.** Les représailles sont le fait de punir ou de prendre autrement des mesures défavorables (comme des mesures disciplinaires, le congédiement, l'intimidation, la victimisation ou d'autres représailles) contre une personne (candidats ou collègues) parce qu'elle s'est engagée dans des activités protégées, y compris, mais sans s'y limiter : déposer une plainte, une accusation, une poursuite ou une procédure de grief; collaborer à une enquête interne ou externe; ou à l'exercice de ses droits en vertu de la loi fédérale de ZERGIER ou ZER.

B. Politique

- i. **Conduite interdite** . ENERGIZER ne tolérera aucune forme de représailles. De telles représailles sont contraires à nos valeurs et peuvent également contrevenir aux lois applicables.
- ii. **Exemples de conduite interdite** . Des exemples de comportements interdits en vertu de cette politique sont présentés ci-dessous. Il n'est pas possible d'énumérer

Politique mondiale de non-représailles

Date d'entrée en vigueur : le 9 juin 2017

Dernière révision : avril 2025

toutes les circonstances pouvant constituer des représailles interdites. Voici des exemples de comportements pouvant constituer des représailles interdites :

- Congédier ou imposer des mesures disciplinaires à un employé qui participe à une enquête sur le Code de conduite
- Choisir quelqu'un pour une mise à pied parce qu'il a récemment eu un bébé
- Omettre de donner une promotion à quelqu'un parce qu'il a formulé une plainte au sujet de sa paie

iii. **Déclaration de représailles.** Les collègues qui croient qu'ils ou quelqu'un d'autre ont été victimes d'un comportement qui contrevient à la présente politique sont invités à informer rapidement la partie adverse que leur conduite doit cesser. De plus, un tel comportement doit être signalé à l'aide de l'une des options suivantes :

- a. Supérieur immédiat ou supérieur immédiat, à moins qu'il ne s'agisse de la partie offensante. Les superviseurs ou les directeurs qui reçoivent des plaintes ou qui observent un comportement harcelant doivent immédiatement en informer leur directeur des ressources humaines respectif, qui doit signaler l'incident au chef de l'éthique et de la conformité
- b. Service des ressources humaines
- c. [Energizer Helpline](http://www.EnergizerHelpLine.com), où vous pouvez choisir de signaler de façon anonyme : www.EnergizerHelpLine.com

iv. **Enquêtes.** Toutes les plaintes de représailles feront l'objet d'une enquête rapide et approfondie. Les allégations et les personnes concernées resteront confidentielles dans la mesure où cela est raisonnablement possible, conformément à une enquête complète. Notre politique ne consiste pas à divulguer les détails des mesures disciplinaires à d'autres collègues. Toutefois, la société avisera la personne qui dépose la plainte que l'enquête est terminée et que les mesures appropriées ont été prises. Une fois l'enquête terminée, un représentant désigné de l'entreprise fera un suivi pour s'assurer que le comportement indésirable a cessé et que les représailles ne se produisent pas.

v. **Conséquences d'une violation de la présente politique.** ENERGIZER prendra des mesures disciplinaires et d'autres mesures correctives appropriées contre toute personne que nous avons déterminée avoir engagée dans des représailles. Les mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au congédiement, seront conformes aux lois applicables. En ce qui concerne les actes de représailles de la part de non-collègues (fournisseurs, fournisseurs, entrepreneurs), des mesures correctives sous le contrôle raisonnable d'ENERGIZER seront prises après consultation avec le personnel de gestion du tiers concerné.

C. Pour en savoir plus

Il existe de nombreuses façons de poser une question ou de soulever une préoccupation concernant cette politique. Choisissez l'option qui vous convient le mieux. Quelle que soit l'option



Politique mondiale de non-représailles

Date d'entrée en vigueur : le 9 juin 2017

Dernière révision : avril 2025

que vous choisirez, votre confidentialité sera respectée 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 : www.EnergizerHelpLine.com
 - Composez le 1-877-521-5625 (É.-U.)
 - Numéros de téléphone supplémentaires à www.EnergizerHelpLine.com
 - Texte « Rapport » au 314-668-1383 (Amérique du Nord seulement)
 - vous pouvez demeurer anonyme si vous le souhaitez
 - disponible 24 heures et exploité par un fournisseur de 3e partie

Section 4: Politiques et normes connexes

Nom de la politique
Code de conduite

Section 5: 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
5	Avril 2025	Seth Smoker	Mise à jour des renseignements sur le responsable de la police
4	Octobre 2022	Stéphanie Ruttencutter	Hannah Kim mise à jour avec Kate Dugan
3	Mars 2021	Ronnie Kann	Mise à jour des coordonnées de la ligne d'assistance Energizer; mise à jour du titre d'Hannah Kim de GC au poste de chef des services juridiques
2	Novembre 2020	Ronnie Kann	Mise à jour du responsable de la politique; mise à jour de « ligne d'assistance en matière de conformité » à « ligne d'assistance en matière d'éthique et de conformité »; modification de « chef de la conformité » à « chef de l'éthique et de la conformité »; modification de la section « Kelly Boss » (GC) à « Hannah Kim » (GC)
1	Juin 2017	Kathy Rehmer	Politique de pré-broyage révisée



Politique mondiale de non-représailles

Date d'entrée en vigueur : le 9 juin 2017

Dernière révision : avril 2025

Section 6: Approbation requise

Signature au dossier _____

Benjamin Angelette, chef de l'administration

Signature au dossier _____

Kate Dugan, chef du contentieux et secrétaire générale



Politique mondiale de non-représailles

Date d'entrée en vigueur : 9 juin 2017

Dernière révision : avril 2025

Section 1: Objet de la présente politique

Le but de cette politique est de confirmer L'engagement D'ENERGIZER à maintenir un milieu de travail exempt de représailles. Cette politique définit les représailles et décrit ce qu'un employé doit faire s'il croit qu'une telle conduite interdite a eu lieu. Les employés sont tenus de respecter cette politique, le [Code de conduite](#) et les règles locales applicables au lieu de travail, le cas échéant.

La présente politique s'applique à tous les employés du monde entier dans la mesure permise par les lois applicables.

Section 2: Propriétaire de la police et Déclaration de responsabilité

Cette politique est la propriété de l'avocat-conseil associé, Global Ethics and Compliance. Il est de la responsabilité de cette personne et des membres des équipes des ressources humaines de mettre en œuvre, d'examiner chaque année et de réviser cette norme au besoin.

Nom	Titre	Téléphone	E-mail
Karen Benson	Avocat-conseil associé, Global Ethics & Compliance	954.593.6876	karen.benson@energizer.com

Section 3: Contenu de la politique, règlements et règles commerciales

A. Définitions

Aux fins de la présente politique, la définition suivante s'applique. Toutefois, le terme peut être défini plus spécifiquement dans le cadre des lois locales des pays où ENERGIZER opère.

- i. **Représailles.** Les représailles sont l'acte de punir ou de prendre une autre mesure défavorable (telle que la discipline, le renvoi, l'intimidation, la victimisation ou toute autre mesure de représailles) contre une personne (candidats ou collègues) parce qu'elle s'est livrée à une activité protégée, y compris, mais sans s'y limiter : déposer ou participer à une plainte, une accusation, une poursuite ou une procédure de grief ; coopérer à une enquête interne ou externe ; ou exercer ses droits en vertu de la loi fédérale, d'État ou locale ou de la politique ENERGIZER.

B. Politique

- i. **Conduite interdite** . ENERGIZER ne tolérera aucune forme de représailles. De telles représailles sont contraires à nos valeurs et peuvent également enfreindre la loi applicable.
- ii. **Exemples de conduite interdite** . Des exemples de comportements interdits en vertu de cette politique sont présentés ci-dessous. Il n'est pas possible d'énumérer

Politique mondiale de non-représailles

Date d'entrée en vigueur : 9 juin 2017

Dernière révision : avril 2025

toutes les circonstances pouvant constituer des représailles interdites. Voici des exemples de comportements pouvant constituer des représailles interdites :

- Licencier ou sanctionner un employé pour avoir participé à une enquête du Code de conduite
- Choisir quelqu'un pour la mise à pied parce qu'ils ont récemment eu un bébé
- Omettre d'accorder une promotion à quelqu'un parce qu'il a déposé une plainte au sujet de sa rémunération

iii. **Signalement des représailles.** Les employés qui estiment qu'eux-mêmes ou quelqu'un d'autre ont été victimes d'une conduite qui contrevient à la présente politique sont encouragés à informer rapidement la partie fautive que leur conduite doit cesser. De plus, ce comportement doit être signalé à l'aide de l'une des options suivantes :

- a. Superviseur immédiat ou gestionnaire, sauf s'il s'agit de la partie fautive. Les superviseurs ou les responsables qui reçoivent des plaintes ou qui observent un comportement harcelant doivent immédiatement en informer leur directeur des ressources humaines respectif, qui doit signaler l'incident au responsable éthique et conformité
- b. Département des ressources humaines
- c. [Energizer Helpline](https://www.EnergizerHelpLine.com), où vous pouvez choisir de signaler anonymement : www.EnergizerHelpLine.com

iv. **Enquêtes.** Toutes les plaintes de représailles feront l'objet d'une enquête rapide et approfondie. Les allégations et les personnes impliquées resteront confidentielles dans toute la mesure raisonnablement possible, conformément à une enquête complète. Notre politique n'est pas de divulguer les détails des mesures disciplinaires à d'autres collègues. Toutefois, la Société avisera la personne qui dépose la plainte que l'enquête est terminée et que les mesures appropriées ont été prises. Une fois l'enquête terminée, un représentant désigné de l'entreprise effectuera un suivi pour s'assurer que le comportement indésirable a cessé et qu'il n'y a pas de représailles.

v. **Conséquences de la violation de la présente politique.** ENERGIZER prendra des mesures disciplinaires et autres mesures correctives appropriées contre toute personne qui, selon nous, a exercé des représailles. La mesure disciplinaire, pouvant aller jusqu'au licenciement, sera conforme à la loi applicable. En ce qui concerne les actes de représailles de la part de non-collègues (fournisseurs, vendeurs, entrepreneurs), des mesures correctives relevant du contrôle raisonnable d'ENERGIZER seront prises après consultation du personnel de gestion du tiers concerné.



Politique mondiale de non-représailles

Date d'entrée en vigueur : 9 juin 2017

Dernière révision : avril 2025

C. Pour plus d'informations

Il existe de nombreuses façons de poser une question ou de soulever une préoccupation au sujet de cette politique. Choisissez l'option qui vous convient le mieux. Quelle que soit l'option choisie, votre confidentialité sera respectée et aucune représailles ne sera tolérée :

- Votre responsable ou votre supérieur hiérarchique
- Ressources humaines
- Éthique et conformité energizercompliance@energizer.com
- Juridique
- Ligne d'assistance Energizer : www.EnergizerHelpLine.com
 - Appelez le 1-877-521-5625 (États-Unis)
 - Numéros de téléphone supplémentaires au www.EnergizerHelpLine.com
 - Texte « Report » au 314-668-1383 (Amérique du Nord seulement)
 - vous pouvez rester anonyme si vous le souhaitez
 - disponible 24 heures sur 24 et exploité par un fournisseur tierces parties

Section 4: Politiques et normes connexes

Nom de la stratégie
Code de conduite

Section 5: 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
5	Avril 2025	Seth Smoker	Informations sur le propriétaire de la police mises à jour.
4	Octobre 2022	Stephanie Ruttencutter	Mise à jour de Hannah Kim avec Kate Dugan
3	Mars 2021	Ronnie Kann	Mise à jour des coordonnées de la ligne d'assistance d'Energizer ; mise à jour du titre d'Hannah Kim de GC à Chief Legal Officer
2	Novembre 2020	Ronnie Kann	Mise à jour du propriétaire de la politique ; modification de la « hotline de la conformité » en « Helpline éthique et conformité » ; modification de « Chief Compliance Officer » en « Head of Ethics & Compliance » ; modification de la section « for more information » ; modification de « Kelly Boss » (GC) en « Hannah Kim » (GC)



Politique mondiale de non-représailles

Date d'entrée en vigueur : 9 juin 2017

Dernière révision : avril 2025

1	Juin 2017	Kathy Rehmer	Politique avant rotation révisée
---	-----------	--------------	----------------------------------

Section 6: Approbation requise

Signature sur dossier _____

Benjamin Angelette, Directeur général

Signature sur dossier _____

Kate Dugan, avocate générale et secrétaire générale



Globale Richtlinie Zur Verhinderung Von Vergeltungsmaßnahmen

Gültig Bis: 9. Juni 2017

Letzte Überarbeitung: April 2025

Section 1: Zweck dieser Richtlinie

Dieser Zweck dieser Richtlinie ist es, die Zusage von ENERGIZER zu bestätigen, einen Arbeitsplatz frei von Vergeltungsmaßnahmen zu halten. Diese Richtlinie definiert Vergeltungsmaßnahmen und beschreibt, was ein Kollege tun sollte, wenn er glaubt, dass ein solches verbotenes Verhalten vorliegt. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, diese Richtlinie, den [Verhaltenskodex](#) und gegebenenfalls alle lokalen Vorschriften für den Standort, an dem sie arbeiten, zu befolgen.

Diese Richtlinie gilt für alle Kollegen weltweit, soweit dies nach geltendem Recht zulässig ist.

Section 2: Verantwortlicher der Police und Erklärung der Verantwortung

Für diese Richtlinie ist der Associate General Counsel, Global Ethics and Compliance verantwortlich. Es liegt in der Verantwortung dieser Person und der Mitglieder der Personalabteilung, diesen Standard bei Bedarf zu implementieren, jährlich zu überprüfen und zu überarbeiten.

Name	Titel	Telefon	E-Mail
Karen Benson	Associate General Counsel, Global Ethics & Compliance	954.593.6876	karen.benson@energizer.com

Section 3: Richtlinieninhalt, Vorschriften und Geschäftsregeln

A. Definitionen

Für die Zwecke dieser Richtlinie gilt die folgende Definition: Der Begriff kann jedoch unter den lokalen Gesetzen in den Ländern, in denen ENERGIZER tätig ist, genauer definiert werden.

- i. **Vergeltungsmaßnahmen.** Vergeltungsmaßnahmen sind die Bestrafung oder anderweitige Durchführung einer nachteiligen Handlung (wie Disziplin, Entlassung, Einschüchterung, Viktimisierung oder andere Vergeltungsmaßnahmen) gegen jemanden (Bewerber oder Kollegen), weil er an geschützten Aktivitäten beteiligt war, einschließlich, aber nicht beschränkt auf: Einreichung oder Teilnahme an einer Beschwerde, Anklage, Klage oder Beschwerdeverfahren, Zusammenarbeit bei einer internen oder externen Untersuchung oder Ausübung seiner Rechte nach Bundes-, Landes- oder Kommunalgesetzen oder ENERGIZER-Richtlinien.

Globale Richtlinie Zur Verhinderung Von Vergeltungsmaßnahmen

Gültig Bis: 9. Juni 2017

Letzte Überarbeitung: April 2025

B. Richtlinie

- i. **Verbotenes Verhalten.** ENERGIZER toleriert keinerlei Vergeltungsmaßnahmen. Eine solche Vergeltungsmaßnahme verstößt gegen unsere Werte und kann auch gegen geltendes Recht verstoßen.
- ii. **Beispiele für verbotenes Verhalten.** Beispiele für Verhaltensweisen, die nach dieser Richtlinie verboten sind, sind unten aufgeführt. Es ist nicht möglich, alle Umstände aufzuführen, die eine verbotene Vergeltungsmaßnahme darstellen könnten. Im Folgenden finden Sie Beispiele für Verhaltensweisen, die eine verbotene Vergeltungsmaßnahme darstellen können:
 - Kündigung oder Bestrafung eines Mitarbeiters für die Teilnahme an einer Untersuchung des Verhaltenskodex
 - Ich wählte jemanden für die Entlassung aus, weil er kürzlich ein Baby bekam
 - Sie haben niemanden befördert, weil sie sich über ihre Bezahlung beschwert haben
- iii. **Meldung Von Vergeltungsmaßnahmen.** Kollegen, die der Meinung sind, dass sie oder eine andere Person einem Verhalten ausgesetzt wurden, das gegen diese Richtlinie verstößt, werden aufgefordert, die betreffende Partei unverzüglich darüber zu informieren, dass ihr Verhalten eingestellt werden muss. Darüber hinaus sollte ein solches Verhalten mithilfe einer der folgenden Optionen gemeldet werden:
 - a. Direkter Vorgesetzter oder Vorgesetzter, es sei denn, er ist die verletzende Partei. Vorgesetzte oder Manager, die Beschwerden erhalten oder belästigendes Verhalten beobachten, müssen unverzüglich ihren jeweiligen Personaldirektor informieren, der den Vorfall dem Leiter für Ethics & Compliance melden sollte
 - b. Personalabteilung
 - c. [Energizer Helpline](mailto:Energizer_Helpline@energizer.com), wo Sie anonym melden können:
www.EnergizerHelpLine.com
- iv. **Untersuchungen.** Alle Beschwerden über Vergeltungsmaßnahmen werden umgehend und gründlich untersucht. Die Vorwürfe und die beteiligten Personen werden so streng vertraulich behandelt, wie dies im Einklang mit einer vollständigen Untersuchung vernünftigerweise möglich ist. Es ist nicht unsere Politik, andere Kollegen über Disziplinarmaßnahmen zu informieren. Das Unternehmen wird jedoch den Antragsteller darüber informieren, dass die Untersuchung abgeschlossen und geeignete Maßnahmen ergriffen wurden. Nach Abschluss einer Untersuchung wird ein benannter Unternehmensvertreter nachfragen, um sicherzustellen, dass das unerwünschte Verhalten eingestellt wurde und keine Vergeltungsmaßnahmen stattfinden.

Globale Richtlinie Zur Verhinderung Von Vergeltungsmaßnahmen

Gültig Bis: 9. Juni 2017

Letzte Überarbeitung: April 2025

- v. **Konsequenzen eines Verstoßes gegen diese Richtlinie.** ENERGIZER ergreift Disziplinarmaßnahmen und andere geeignete Korrekturmaßnahmen gegen jeden, der, wie wir festgestellt haben, Vergeltungsmaßnahmen ergriffen hat. Die verhängten Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung stehen im Einklang mit dem anwendbaren Recht. Bei Vergeltungsmaßnahmen durch nicht-Kollegen (Lieferanten, Lieferanten, Auftragnehmer) werden nach Rücksprache mit den entsprechenden Führungskräften des betreffenden Dritten Korrekturmaßnahmen im Rahmen der angemessenen Kontrolle von ENERGIZER ergriffen.

C. Weitere Informationen Finden Sie Unter

Es gibt viele Möglichkeiten, eine Frage zu stellen oder Bedenken bezüglich dieser Politik zu äußern. Wählen Sie die Option, die Sie am bequemsten verwenden möchten. Welche Option Sie auch wählen, Ihre Vertraulichkeit wird respektiert, und Vergeltungsmaßnahmen werden nicht toleriert:

- Ihr Vorgesetzter oder die nächste Führungskraft
- Personalwesen
- Ethik und Compliance energizercompliance@energizer.com
- Legal
- Energizer-Hotline: www.EnergizerHelpLine.com
 - Rufen Sie unter der Nummer 1-877 521-5625 (USA) an.
 - Weitere Telefonnummern unter www.EnergizerHelpLine.com
 - Text „Bericht“ an 314-668-1383 (nur Nordamerika)
 - Sie können anonym bleiben, wenn Sie möchten
 - 24 Stunden verfügbar und von einem Drittanbieter betrieben

Section 4: Zugehörige Richtlinien und Standards

Policy-Name
Verhaltenskodex

Section 5: Revisionshistorie

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

Revisionsnummer	Gültigkeitsdatum	Eigentümer	Beschreibung der Änderung
5	April 2025	Seth Smoker	Informationen zum Policy-Eigentümer wurden aktualisiert.
4	Oktober 2022	Stephanie Ruttencutter	Hannah Kim mit Kate Dugan aktualisiert



Globale Richtlinie Zur Verhinderung Von Vergeltungsmaßnahmen

Gültig Bis: 9. Juni 2017

Letzte Überarbeitung: April 2025

3	März 2021	Ronnie Kann	Aktualisierte Kontaktinformationen für die Energizer-Helpline; aktualisierte den Titel von Hannah Kim vom GC zum Chief Legal Officer
2	November 2020	Ronnie Kann	Richtlinienverantwortlicher aktualisiert; „Compliance-Hotline“ in „Ethik- und Compliance-Helpline“ geändert; „Chief Compliance Officer“ in „Head of Ethik & Compliance“ geändert; Abschnitt „für weitere Informationen“ bearbeitet; „Kelly Boss“ (GC) in „Hannah Kim“ (GC) geändert
1	Juni 2017	Kathy Rehmer	Überarbeitete Pre-Spin-Richtlinie

Section 6: Erforderliche Genehmigung

Signatur in Datei _____
Benjamin Angelette, Chief Administrative Officer

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



Politica globale di non ritorsione

Data di entrata in vigore: 9 giugno 2017

Ultima revisione: Aprile 2025

Section 1: Scopo della presente Informativa

Lo scopo della presente politica è confermare l'impegno di ENERGIZER a mantenere un posto di lavoro libero da ritorsioni. Questa politica definirà le ritorsioni e spiegherà cosa deve fare un collega nel caso in cui ritenga che si sia verificato un tale comportamento proibito. I colleghi sono tenuti a seguire la presente politica, il [codice di condotta](#) e tutte le norme locali per il luogo in cui lavorano, se applicabile.

La presente politica si applica a tutti i colleghi di tutto il mondo nella misura consentita dalle leggi vigenti.

Section 2: Responsabile della politica e dichiarazione di responsabilità

La presente politica è di proprietà dell'associate General Counsel, Global Ethics and Compliance. È responsabilità di questo individuo e dei membri dei team delle risorse umane implementare, rivedere ogni anno e rivedere questo standard secondo necessità.

Nome	Titolo	Telefono	E-mail
Karen Benson	Associate General Counsel, Global Ethics & Compliance	954.593.6876	karen.benson@energizer.com

Section 3: Contenuto della politica, normative e regole aziendali

A. Definizioni

Ai fini della presente politica si applica la seguente definizione. Tuttavia, il termine può essere definito in modo più specifico in base alle leggi locali nei paesi in cui ENERGIZER opera.

- i. **Ritorsioni.** Per ritorsione si intende l'atto di punire o intraprendere in altro modo un'azione avversa (come disciplina, congedo, intimidazione, vittimizzazione o altre rappresaglie) nei confronti di qualcuno (candidati o colleghi) perché è impegnato in un'attività protetta, tra cui, a titolo esemplificativo, la presentazione o la partecipazione a un reclamo, a un'azione legale o a un procedimento di reclamo; la collaborazione con un'indagine interna o esterna; l'esercizio DEI suoi diritti in base alla legge federale, statale o locale o alla politica DI ENERGIZER.

B. Politica

- i. **Condotta proibita** . ENERGIZER non tollera alcuna forma di ritorsione. Tali ritorsioni sono contrarie ai nostri valori e possono anche violare la legge applicabile.
- ii. **Esempi di condotta proibita** . Di seguito sono riportati alcuni esempi di comportamenti vietati ai sensi della presente politica. Non è possibile elencare

Politica globale di non ritorsione

Data di entrata in vigore: 9 giugno 2017

Ultima revisione: Aprile 2025

tutte le circostanze che possono costituire ritorsioni proibite. Di seguito sono riportati alcuni esempi di comportamenti che possono costituire ritorsioni vietate:

- Cessazione o disciplina di un dipendente per aver partecipato a un'indagine sul codice di condotta
- Scegliere qualcuno per il licenziamento perché di recente ha avuto un bambino
- Non aver dato una promozione a qualcuno perché si è lamentato della sua paga

iii. **Segnalazione ritorsioni.** I colleghi che ritengono di essere stati sottoposti a comportamenti che violano la presente politica sono incoraggiati a informare tempestivamente la parte che ha commesso il reato che la loro condotta deve cessare. Inoltre, tale comportamento deve essere segnalato utilizzando una delle seguenti opzioni:

- a. Supervisore o manager immediato, a meno che non sia la parte colpevole. I supervisori o i manager che ricevono reclami o che osservano comportamenti molesti devono informare immediatamente il rispettivo responsabile delle risorse umane che deve segnalare l'incidente al responsabile dell'etica e della conformità
- b. Dipartimento risorse umane
- c. [Helpline Energizer](https://www.EnergizerHelpLine.com), dove è possibile scegliere di segnalare in forma anonima: www.EnergizerHelpLine.com

iv. **Indagini.** Tutte le lamentele di ritorsioni saranno esaminate prontamente e accuratamente. Le accuse e le persone coinvolte saranno mantenute riservate nella massima misura ragionevolmente possibile, in linea con un'indagine completa. Non è nostra politica divulgare i dettagli delle azioni disciplinari ad altri colleghi. Tuttavia, la società informerà la persona che ha presentato il reclamo che l'inchiesta è stata conclusa e che sono state adottate le misure appropriate. Dopo la conclusione di un'inchiesta, un rappresentante designato della società provvederà a verificare che il comportamento indesiderato sia cessato e che non si verifichino ritorsioni.

v. **Conseguenze della violazione della presente politica.** ENERGIZER intraprenderà azioni disciplinari e correttive appropriate nei confronti di chiunque sia stato coinvolto in ritorsioni. L'azione disciplinare, fino al licenziamento incluso, sarà conforme alla legge applicabile. Per quanto riguarda gli atti di ritorsione da parte di non colleghi (fornitori, venditori, appaltatori), le azioni correttive sotto il ragionevole controllo di ENERGIZER saranno adottate previa consultazione del personale dirigente del terzo interessato.

C. Per ulteriori informazioni

Ci sono molti modi per porre una domanda o sollevare una preoccupazione in merito a questa politica. Scegliere l'opzione che si preferisce utilizzare. Qualunque opzione scegliate, la vostra riservatezza sarà rispettata e le ritorsioni non saranno tollerate:



Politica globale di non ritorsione

Data di entrata in vigore: 9 giugno 2017

Ultima revisione: Aprile 2025

- Il vostro manager o la leadership di livello successivo
- Risorse umane
- Etica e conformità energizercompliance@energizer.com
- Legale
- Numero di telefono Energizer: www.EnergizerHelpLine.com
 - Chiama il numero 1-877-521-5625 (Stati Uniti)
 - Ulteriori numeri di telefono all'indirizzo www.EnergizerHelpLine.com
 - Testo "Report" a 314-668-1383 (solo Nord America)
 - se lo si desidera, è possibile rimanere anonimi
 - disponibile 24 ore su 24 e gestito da un fornitore di terze parti

Section 4: Politiche e standard correlati

Nome criterio
Codice di condotta

Section 5: Cronologia revisioni

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

Numero di revisione	Data di entrata in vigore	Proprietario	Descrizione della modifica
5	Aprile 2025	Seth Smoker	Informazioni aggiornate sul proprietario della policy.
4	Ottobre 2022	Stephanie Ruttencutter	Ho aggiornato Hannah Kim con Kate Dugan
3	Marzo 2021	Ronnie Kann	Informazioni di contatto aggiornate per la linea di assistenza Energizer; aggiornamento del titolo di Hannah Kim da GC a Chief Legal Officer
2	Novembre 2020	Ronnie Kann	Ha aggiornato il proprietario della policy; ha modificato la "hotline per la conformità" in "Ethics and Compliance helpline"; ha modificato il "Chief Compliance Officer" in "Head of Ethics & Compliance"; ha modificato la sezione "per ulteriori informazioni"; ha modificato "Kelly Boss" (GC) in "Hannah Kim" (GC)
1	Giugno 2017	Kathy Rehmer	Policy pre-Spin rivista



Politica globale di non ritorsione

Data di entrata in vigore: 9 giugno 2017

Ultima revisione: Aprile 2025

Section 6: Approvazione richiesta

Firma su file _____

Benjamin ANGELETTE, Chief Administrative Officer

Firma su file _____

Kate Dugan, General Counsel e Corporate Secretary



글로벌 보복 금지 정책

발효일: 2017 년 6 월 9 일

마지막 개정판: 2025 년 4 월

Section 1: 본 정책의 목적

이 정책의 목적은 보복이 없는 직장을 유지하겠다는 Energizer 의 약속을 확인하는 것입니다. 이 정책은 보복 행위를 정의하고, 그와 같은 금지된 행위가 발생했다고 생각되는 경우 동료가 무엇을 해야 하는지 개략적으로 설명합니다. 동료는 이 정책, [행동 강령](#) 및 해당하는 경우 근무 위치에 대한 현지 규칙을 따라야 합니다.

이 정책은 관련 법률에서 허용하는 범위 내에서 전 세계 모든 동료에게 적용됩니다.

Section 2: 정책 소유자 및 책임 진술

이 정책은 글로벌 윤리 및 규정 준수 담당 준법감시인 준법감시인이 소유합니다. 이 개인과 인사팀 구성원은 필요에 따라 이 표준을 구현, 매년 검토 및 개정할 책임이 있습니다.

이름	제목	전화	이메일
카렌 벤슨	준법무책임자, 글로벌 윤리 및 규정 준수	954.593.6876	karen.benson@energizer.com

Section 3: 정책 내용, 규정 및 비즈니스 규칙

A. 용어 정의

본 정책의 목적상 다음 정의가 적용됩니다. 그러나 이 용어는 Energizer 가 운영되는 국가의 현지 법률에 따라 보다 구체적으로 정의될 수 있습니다.

- i. **보복.** 보복은 누군가(지원자 또는 동료)가 불만, 고발, 소송 또는 고충 처리 절차 제기 또는 참여, 내부 또는 외부 조사에 협조하거나 연방, 주 또는 현지 법률이나 에너지이저 정책에 따라 자신의 권리를 행사하는 등 보호되는 활동에 관여하여 처벌하거나 불리한 조치(징계, 해고, 협박, 희생 또는 기타 보복)를 취하는 행위입니다.



글로벌 보복 금지 정책

발효일: 2017 년 6 월 9 일

마지막 개정판: 2025 년 4 월

B. 정책

- i. **금지된 행동.** Energizer 는 어떠한 형태의 보복도 용납하지 않습니다. 이러한 보복은 당사의 가치에 위배되며 관련 법률을 위반할 수도 있습니다.
- ii. **금지된 행동의 예.** 본 정책에 따라 금지되는 행동의 예는 다음과 같습니다. 금지된 보복에 해당할 수 있는 모든 상황을 나열할 수는 없습니다. 다음은 금지된 보복에 해당할 수 있는 행동의 예입니다.
 - 근무 규범 조사에 참여하는 직원의 해고 또는 징계
 - 최근에 아기를 가졌기 때문에 해고를 위해 누군가를 선택
 - 누군가가 자신의 급여에 대해 불만을 제기했기 때문에 승진을하지 못함
- iii. **보복 보고.** 본인 또는 타인이 본 정책을 위반하는 행위를 당했다고 생각되는 동료는 해당 당사자에게 해당 행위를 중지해야 한다는 사실을 즉시 알려야 합니다. 또한 이러한 동작은 다음 옵션 중 하나를 사용하여 보고해야 합니다.
 - a. 위반 당사자가 아닌 경우 직속 상사 또는 관리자 불만 사항을 접수하거나 괴롭힘 행위를 목격한 감독자 또는 관리자는 해당 인사 담당 이사에게 즉시 알려야 하며, 해당 인사 담당 이사는 해당 사고를 윤리 및 준법감시 책임자에게 보고해야 합니다.
 - b. 인적 자원 부서
 - c. [Energizer 상담 전화](http://www.EnergizerHelpLine.com), 익명으로 보고하도록 선택할 수 있습니다: www.EnergizerHelpLine.com
- iv. **조사.** 보복에 대한 모든 불만은 신속하고 철저하게 조사됩니다. 혐의와 관련자는 전체 조사와 합당하게 가능한 최대 한도 내에서 기밀로 유지됩니다. 징계 조치의 세부 사항을 다른 동료에게 공개하는 것은 정책이 아닙니다. 다만, 회사는 불만을 제기하는 사람에게 조사가 종결되었으며 적절한 조치가 취해졌음을 통지합니다. 조사가 완료된 후 지정된 회사 대리인이 후속 조치를 취하여 원치 않는 행위가 중단되고 보복이 발생하지 않는지 확인합니다.
- v. **이 정책을 위반할 경우 발생하는 결과.** Energizer 는 보복에 가담한 것으로 판단되는 모든 사람에 대해 징계 및 기타 적절한 시정 조치를 취할 것입니다. 해고를 포함한



글로벌 보복 금지 정책

발효일: 2017 년 6 월 9 일

마지막 개정판: 2025 년 4 월

징계 조치는 관련 법률에 부합합니다. 비동료(공급업체, 벤더, 계약업체)의 보복, 적절한 제 3 자의 관리 담당자와 협의한 후 Energizer 의 합당한 통제 범위 내에서 시정 조치를 취해야 합니다.

C. 추가 정보

이 정책에 대해 질문하거나 우려를 제기하는 방법은 여러 가지가 있습니다. 가장 편하게 사용할 수 있는 옵션을 선택합니다. 어떤 옵션을 선택하든 귀하의 기밀은 존중되며 보복은 용인되지 않습니다.

- 귀하의 관리자 또는 다음 수준의 리더십
- 인적 자원
- 윤리 및 규정 준수 energizercompliance@energizer.com
- 법률
- 에너지저 상담 전화: www.EnergizerHelpLine.com
 - 전화: 1-877-521-5625(미국)
 - 추가 전화 번호는 www.EnergizerHelpLine.com 참조하십시오.
 - 텍스트 "보고서"(314-668-1383)(북미에만 해당)
 - 원하는 경우 익명으로 유지할 수 있습니다.
 - 24 시간 이용 가능하며 제 3 자 제공업체가 운영합니다.

Section 4: 관련 정책 및 표준

정책 이름
행동 강령

Section 5: 개정 내역

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

개정 번호	발효일	소유자	변경 설명
5	2025 년 4 월	세스 흡연자	정책 소유자 정보가 업데이트되었습니다.



글로벌 보복 금지 정책

발효일: 2017 년 6 월 9 일

마지막 개정판: 2025 년 4 월

4	2022 년 10 월	스테파니 루텐커터	Kate Dugan 으로 Hannah Kim 업데이트
3	2021 년 3 월	로니 칸	Energizer Helpline 의 연락처 정보가 업데이트되었으며, Hannah Kim 의 직함이 GC 에서 최고 법무 책임자로 업데이트되었습니다.
2	2020 년 11 월	로니 칸	정책 담당자 업데이트, “컴플라이언스 핫라인”을 “윤리 및 컴플라이언스 헬프라인”으로 변경, “최고 컴플라이언스 책임자”를 “윤리 및 컴플라이언스 책임자”로 변경, “추가 정보” 섹션 수정, “Kelly Boss”(GC)를 “Hannah Kim”(GC)으로 변경
1	2017 년 6 월	캐시 레머	수정된 스피ن 전 정책

Section 6: 필수 승인

파일에 서명 _____

Benjamin Angelette, 최고 관리 책임자

파일에 서명 _____

Kate Dugan, 법률 고문 겸 기업 총무

Section 1: Cel niniejszej Polityki

Celem tej polityki jest potwierdzenie zaangażowania ENERGIZER w utrzymanie miejsca pracy wolnego od odwetu. Niniejsza polityka określa działania odwetowe i określa, co pracownik powinien zrobić w przypadku, gdy uważa, że takie zabronione zachowanie miało miejsce. Współpracownicy są zobowiązani do przestrzegania niniejszej polityki, [Kodeksu postępowania](#) i wszelkich lokalnych zasad dotyczących miejsca pracy, jeśli dotyczy.

Niniejsza polityka ma zastosowanie do wszystkich pracowników na całym świecie w zakresie dozwolonym przez obowiązujące przepisy prawa.

Section 2: Właściciel polityki i oświadczenie o odpowiedzialności

Niniejsza polityka jest własnością Associate General Counsel, Global Ethics and Compliance. Obowiązkiem tej osoby i członków zespołów ds. zasobów ludzkich jest wdrażanie, coroczne przeglądy i korygowanie tego standardu w razie potrzeby.

Nazwa	Tytuł	Telefon	E-mail
Karen Benson	Associate General Counsel, Global Ethics & Compliance	954.593.6876	karen.benson@energizer.com

Section 3: Treść polityki, regulamin i zasady biznesowe

A. Definicje

Do celów niniejszej polityki stosuje się następującą definicję. Jednak termin ten może być zdefiniowany bardziej szczegółowo w przepisach lokalnych obowiązujących w krajach, w których ENERGIZER działa.

- i. **Odwet.** Odwet jest aktem ukarania lub podjęcia w inny sposób niekorzystnych działań (takich jak dyscyplina, absolutorium, zastraszanie, wiktymizacja lub inne odwety) przeciwko komuś (wnioskodawcom lub współpracownikom), ponieważ angażował się w działalność chronioną, w tym, ale nie ograniczając się do: Złożenia lub udziału w postępowaniu reklamacyjnym, oskarżeniu, pozwie lub postępowaniu w sprawie skarg; współpracy w ramach dochodzenia wewnętrznego lub zewnętrznego; lub wykonywania swoich praw na mocy prawa federalnego, stanowego, stanowego lub lokalnego lub polityki ENERGIZER.

B. Polityka

- i. **Zabronione postępowanie.** ENERGIZER nie będzie tolerował żadnej formy odwetu. Wszelkie takie odwety są sprzeczne z naszymi wartościami i mogą również naruszać obowiązujące prawo.

Globalna polityka nieodwetowa

Data wejścia w życie: 9 czerwca 2017 r.

Ostatnia rewizja: Kwiecień 2025

- ii. **Przykłady zakazanych zachowań**. Przykłady zachowań zabronionych na mocy niniejszej polityki przedstawiono poniżej. Nie można wymienić wszystkich okoliczności, które mogą stanowić zakazany odwet. Poniżej przedstawiono przykłady zachowań, które mogą stanowić zakazany odwet:
- Zakończenie lub dyscyplinowanie pracownika za udział w dochodzeniu dotyczącym kodeksu postępowania
 - Wybrali kogoś do zwolnienia, ponieważ niedawno mieli dziecko
 - Nie dać komuś awansu, ponieważ złożył skargę na swoje wynagrodzenie
- iii. **Zgłaszanie odwetu**. Współpracownicy, którzy uważają, że oni lub ktoś inny mogli zostać poddani postępowaniu naruszającemu tę politykę, są zachęceni do niezwłocznego poinformowania strony naruszającej te zasady, że ich postępowanie musi zostać przerwane. Ponadto takie zachowanie należy zgłaszać przy użyciu jednej z poniższych opcji:
- a. Bezpośredni przełożony lub menedżer, chyba że są stroną naruszającą prawo. Przełożeni lub menedżerowie, którzy otrzymują skargi lub obserwują nękające zachowania, muszą niezwłocznie poinformować o tym swojego dyrektora ds. zasobów ludzkich, który powinien zgłosić incydent szefowi ds. etyki i zgodności
 - b. Dział zasobów ludzkich
 - c. [Infolinia Energizer](mailto:Infolinia_Energizer), gdzie możesz zgłosić się anonimowo: www.EnergizerHelpLine.com
- iv. **Dochodzenia**. Wszystkie skargi odwetowe będą rozpatrywane szybko i dokładnie. Zarzuty i osoby, których to dotyczy, będą traktowane jako poufne w maksymalnym możliwym zakresie, zgodnie z pełnym dochodzeniem. Nie jest naszą polityką ujawniania szczegółów działań dyscyplinarnych innym kolegom. Spółka powiadomi jednak osobę składającą skargę, że dochodzenie zostało zakończone i podjęto odpowiednie środki. Po zakończeniu dochodzenia wyznaczony przedstawiciel przedsiębiorstwa podejmie działania w celu zapewnienia, że niepożądane zachowanie ustało i że odwet nie nastąpi.
- v. **Konsekwencje naruszenia niniejszej Polityki**. ENERGIZER podejmie działania dyscyplinarne i inne odpowiednie działania naprawcze przeciwko każdemu, kogo stwierdziliśmy, że zaangażował się w odwet. Postępowanie dyscyplinarne, włącznie z wypowiedzeniem umowy, będzie zgodne z obowiązującym prawem. W odniesieniu do działań odwetowych ze strony osób niebędących współpracownikami (dostawców, sprzedawców, wykonawców), działania naprawcze w ramach rozsądnej kontroli ENERGIZER zostaną podjęte po konsultacji z odpowiednim personelem zarządzającym strony trzeciej.

C. Więcej informacji

Istnieje wiele sposobów na zadawanie pytań lub wzbudzanie obaw w związku z tą polityką. Wybierz opcję, z której korzystasz najwygodniej. Niezależnie od tego, którą opcję wybierzesz, Twoja poufność będzie respektowana, a odwet nie będzie tolerowany:

Globalna polityka nieodwetowa

Data wejścia w życie: 9 czerwca 2017 r.

Ostatnia rewizja: Kwiecień 2025

- Twój menedżer lub kierownictwo następnego poziomu
- Zasoby ludzkie
- Etyka i zgodność energizercompliance@energizer.com
- Legalny
- Infolinia Energizer: www.EnergizerHelpLine.com
 - Zadzwoń 877-521-5625 (USA)
 - Dodatkowe numery telefonów na www.EnergizerHelpLine.com
- Tekst „Raport” do 314-668-1383 (tylko Ameryka Północna)
- możesz pozostać anonimowy, jeśli zdecydujesz
- dostępny 24 godziny i obsługiwany przez 3rd party dostawcy

Section 4: Powiązane zasady i standardy

Nazwa zasady
Kodeks postępowania

Section 5: 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
5	Kwiecień 2025	Seth Smoker	Zaktualizowano informacje o właścicielu zasad.
4	Październik 2022	Stephanie Ruttencutter	Zaktualizowała Hannah Kim z Kate Dugan
3	Marzec 2021 r.	Ronnie Kann	Zaktualizowano dane kontaktowe infolinii Energizer; zaktualizowano tytuł Hannah Kim z GC na Chief Legal Officer
2	Listopad 2020 r.	Ronnie Kann	Zaktualizowano właściciela polityki; zmieniono „gorącą linię ds. zgodności” na „infolinię ds. etyki i zgodności z przepisami”; zmieniono „dyrektora ds. zgodności” na „szefa ds. etyki i zgodności”; zmieniono sekcję „po więcej informacji”; zmieniono sekcję „Kelly Boss” (GC) na „Hannah Kim” (GC)
1	Czerwiec 2017 r.	Kathy Rehmer	Poprawiona polityka pre-spin

Section 6: Wymagane zatwierdzenie

Podpis w pliku _____
Benjamin Angelette, dyrektor administracyjny

Podpis w pliku _____
Kate Dugan, radca prawny i sekretarz korporacyjny



Política Global de Não-Retaliação

Data de vigência: 9 de junho de 2017

Last Revisão: Abril, 2025

Seção 1: Objetivo desta Política

O objetivo da Política Global de Não Retaliação ("Política") é reafirmar o compromisso da Energizer em manter um local de trabalho livre de retaliação. Esta política definirá retaliação e descreverá o que um Colega deve fazer caso acredite que essa conduta proibida tenha ocorrido. Os Colegas são obrigados a seguir esta política, o [Código de Conduta](#) e quaisquer regulamentos aplicáveis ao local de.

Esta política se aplica a todos os Colegas em todo o mundo, na medida permitida pelas leis aplicáveis.

Seção 2: Responsabilidade pela Política e declaração de responsabilidade

Esta Política é de responsabilidade do Chefe do departamento de Ética e Compliance. É responsabilidade desse indivíduo e dos membros das equipes de Recursos Humanos implementar, revisar anualmente e rever esse padrão conforme necessário.

Nome	Responsável	Telefone	E-mail
Karen Benson	Associate General Counsel, Global Ethics & Compliance	954.593.6876	karen.benson@energizer.com

Seção 3: Conteúdo da Política, regulamentos e regras comerciais

1. Definições

Para os objetivos desta Política, a seguinte definição deve ser aplicada. No entanto, o termo pode ser definido mais especificamente de acordo com as leis locais nos países onde a ENERGIZER atua.

1. **Retaliação**. Retaliação é o ato de punir ou realizar qualquer ação adversa (como disciplina, ofensa, intimidação, vitimização ou outra forma de represália) contra alguém (candidatos ou Colegas) por ter se envolvido em uma atividade protegida, incluindo, mas não se limitando a: registrar ou participar de uma reclamação, cobrança, ação judicial ou procedimento de reclamação; cooperar com uma investigação interna ou externa; ou exercer seus direitos de acordo com as leis federais, estaduais ou locais ou a política da ENERGIZER.

2. Política

1. **Conduta proibida**. A ENERGIZER não tolerará nenhuma forma de retaliação. Qualquer retaliação é contrária aos nossos valores e também pode violar as leis aplicáveis.

Política Global de Não-Retaliação

Data de vigência: 9 de junho de 2017

Last Revisão: Abril, 2025

2. **Exemplos de condutas proibidas.** Veja a seguir exemplos de condutas proibidas de acordo com esta Política. Não é possível listar todas as circunstâncias que podem constituir retaliação proibida, entretanto veja a seguir exemplos de comportamentos proibidos
 1. Rescindir o contrato ou aplicar medida disciplinar a um funcionário por participar de uma investigação relacionada ao Código de Conduta;
 2. Selecionar alguém para demissão em razão de ter recentemente tido um bebê; e
 3. Deixar de oferecer uma promoção a alguém porque essa pessoa realizou uma reclamação sobre o pagamento.
3. **Denúncias de retaliação.** Os colegas que acreditem que eles ou outra pessoa podem ter sido sujeitos a uma conduta que viola esta Política são incentivados a relatar imediatamente a parte infratora de que tal conduta deve ser interrompida. Além disso, esse comportamento deve ser denunciado usando uma das opções abaixo:
 1. Supervisor ou gerente imediato, a menos que sejam a parte infratora. Os supervisores ou gerentes que receberem reclamações ou observarem condutas de assédio devem informar imediatamente seu respectivo diretor do departamento de Recursos Humanos, que deve relatar o incidente ao Chefe do departamento de Ética e Compliance;
 2. Departamento de Recursos Humanos
 3. [Canal de Denúncias da Energizer](http://www.EnergizerHelpLine.com), onde você pode optar por denunciar anonimamente em: www.EnergizerHelpLine.com
1. **Investigações.** Todas as denúncias referentes a retaliação serão investigadas de forma imediata e detalhada. As alegações e as pessoas envolvidas serão mantidas em sigilo na medida do possível, consistente com uma investigação completa. Não faz parte de nossa política divulgar detalhes de ações disciplinares a outros Colegas. No entanto, a Energizer notificará a pessoa que registrou a denúncia de que a investigação foi concluída e de que as medidas cabíveis foram tomadas. Após a conclusão de uma investigação, um representante designado da Energizer realizará o acompanhamento para garantir que o comportamento indesejado tenha cessado e que não ocorra retaliação.
2. **Consequências da violação desta política.** A ENERGIZER tomará medidas disciplinares e outras ações corretivas apropriadas contra qualquer pessoa que for determinada como envolvida em retaliação. A ação disciplinar (que pode incluir a rescisão de contrato de trabalho) imposta será em linha com as leis aplicáveis. Com relação a atos de retaliação por não Colegas (fornecedores, vendedores e contratados), ações corretivas dentro do controle razoável da Energizer serão tomadas após consulta com o pessoal competente de gerência do terceiro.



Política Global de Não-Retaliação

Data de vigência: 9 de junho de 2017

Last Revisão: Abril, 2025

H. Para obter mais informações

Existem muitas maneiras de questionar ou abordar uma preocupação em relação a esta Política. Escolha a opção com a qual se sente mais confortável. Seja qual for a opção que você escolher, sua confidencialidade será respeitada, e a retaliação não será tolerada:

1. Seu gerente ou superior imediato.
2. Departamento de Recursos Humanos.
3. Departamento de [Ética e Compliance](#) em energizercompliance@energizer.com
4. Departamento Jurídico
5. Central de Denúncias da Energizer: www.EnergizerHelpLine.com
 - Ligue para 1-877-521-5625 (EUA)
 1. Números de telefone adicionais em www.EnergizerHelpLine.com
 1. Envie "Report" para 314-668-1383 (somente América do Norte)
 2. Você poderá permanecer anônimo se preferir
 3. Disponível 24 horas e operado por um fornecedor terceirizado

Seção 4: Políticas e Padrões Relacionados

Nome da política
Código de Conduta

Seção 5: Histórico de Revisão

O responsável pela 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
4	October 2022	Stephani e Ruttencutter	Alteração de Hannah Kim com Kate Dugan
3	Março de 2021	Ronnie Kann	Atualização das informações de contato para o Canal de Denúncias da Energizer; atualização do cargo de Hannah Kim de GC para Diretora Jurídica
2	Novembro de 2020	Ronnie Kann	Atualização do responsável pela política; alteração da "central de ajuda de conformidade" para "central de ajuda de ética e conformidade"; alteração de "diretor de conformidade" para "chefe de ética e conformidade"; edição da seção "para obter mais informações"; alteração de "Kelly Boss (GC)" para "Hannah Kim" (GC)
1	junho de 2017	Kathy Rehmer	Política revisada de pré-spin



Política Global de Não-Retaliação

Data de vigência: 9 de junho de 2017

Last Revisão: Abril, 2025

Seção 6: Aprovação obrigatória

Assinatura registrada _____

Sue Drath, Diretora de Recursos Humanos

Assinatura registrada _____

Kate Dugan, Conselheira Geral e Secretária Corporativo



Глобальная политика невозмездия

Дата вступления в силу: 9 июня 2017 г.

Последняя редакция: Апрель 2025 г.

Section 1: Цель настоящей политики

Цель данной политики заключается в подтверждении приверженности ENERGIZER поддержанию рабочего места свободным от возмездия. Эта политика определяет меры возмездия и определяет, что должен делать коллега в случае, если он или она считает, что такое запрещенное поведение имело место. Коллеги обязаны соблюдать эту политику, [Кодекс деловой этики](#) и любые местные правила для места, где они работают, если применимо.

Данная политика применяется ко всем коллегам по всему миру в той степени, в какой это разрешено действующим законодательством.

Section 2: Владелец политики и заявление об ответственности

Данная политика принадлежит заместителю Генерального юрисконсульта по вопросам глобальной этики и соблюдения нормативных требований. Этот сотрудник и члены групп по работе с персоналом несут ответственность за внедрение, ежегодный обзор и пересмотр этого стандарта по мере необходимости.

Имя	Заголовок	Телефон	Электронная почта
Karen Benson	Заместитель главного юрисконсульта по вопросам глобальной этики и комплаенса	954.593.6876	karen.benson@energizer.com

Section 3: Содержание политики, правила и бизнес-правила

A. Определения

Для целей настоящей политики применяется следующее определение. Однако термин может быть определен более конкретно в соответствии с местным законодательством в странах, где работает ENERGIZER.

- i. **Возмездие.** Возмездие - это акт наказания или иного противодействия (например, дисциплинарное наказание, увольнение, запугивание, виктимизация или иное возмездие) против кого-либо (заявителей или коллег), поскольку он или она занимались защищенной деятельностью, включая, но не ограничиваясь: Подачу жалобы, обвинение, иск или судебное разбирательство; сотрудничество с внутренним или внешним расследованием; или осуществление своих прав в соответствии с федеральным, государственным или местным законодательством или политикой ENERGIZER.



Глобальная политика возмездия

Дата вступления в силу: 9 июня 2017 г.

Последняя редакция: Апрель 2025 г.

В. Политики

- i. **Запрещенное поведение.** ENERGIZER не потерпит никаких форм возмездия. Любое такое возмездие противоречит нашим ценностям и может также нарушать действующее законодательство.
- ii. **Примеры запрещенного поведения.** Примеры поведения, запрещенного в соответствии с настоящей политикой, представлены ниже. Невозможно перечислить все обстоятельства, которые могут представлять собой запрещенное возмездие. Ниже приведены примеры поведения, которое может представлять собой запрещенное возмездие:
 - Увольнение или дисциплинарное взыскание сотрудника за участие в расследовании Кодекса деловой этики
 - Выбирая кого-то для увольнения, потому что у них недавно родился ребенок
 - Неспособность дать кому-то повышение, потому что они подали жалобу на свою зарплату
- iii. **Сообщение о возмездии.** Коллегам, которые считают, что они или кто-то другой могли быть подвергнуты поведению, нарушающему эту политику, рекомендуется незамедлительно информировать нарушителя о том, что их поведение должно прекратиться. Кроме того, о таком поведении следует сообщать, используя один из следующих вариантов:
 - a. Непосредственный руководитель или менеджер, если только они не являются нарушителем. Руководители или менеджеры, которые получают жалобы или наблюдают за притеснениями, должны немедленно сообщить об этом своему соответствующему руководителю отдела кадров, который должен сообщить об инциденте руководителю отдела этики и комплаенса
 - b. Отдел людских ресурсов
 - c. [Горячая линия Energizer](http://www.EnergizerHelpLine.com), где вы можете выбрать анонимный отчет: www.EnergizerHelpLine.com
- iv. **Расследования.** Все жалобы на возмездие будут расследованы оперативно и тщательно. Обвинения и лица, вовлеченные в них, будут оставаться конфиденциальными в максимально возможной степени, в соответствии с полным расследованием. Мы не проводим политику раскрытия деталей дисциплинарных взысканий другим коллегам. Тем не менее, Компания уведомит лицо, подающее жалобу, что расследование было завершено и приняты соответствующие меры. После завершения расследования назначенный представитель компании будет следить за тем, чтобы нежелательное поведение прекратилось и чтобы возмездие не произошло.
- v. **Последствия нарушения настоящей политики.** ENERGIZER примет дисциплинарные и другие соответствующие меры по исправлению положения в отношении любого, кто, по нашему мнению, участвовал в



Глобальная политика невозмездия

Дата вступления в силу: 9 июня 2017 г.

Последняя редакция: Апрель 2025 г.

возмездии. Наложённые дисциплинарные взыскания, вплоть до увольнения, будут соответствовать применимому законодательству. В отношении актов возмездия со стороны неколлег (поставщиков, поставщиков, подрядчиков) корректирующие действия в рамках разумного контроля ENERGIZER будут предприняты после консультации с соответствующим персоналом руководства третьей стороны.

С. Для получения дополнительной информации

Есть много способов задать вопрос или поднять озабоченность по поводу этой политики. Выберите вариант, который вам наиболее удобно использовать. Независимо от того, какой вариант вы выберете, ваша конфиденциальность будет соблюдаться, 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: www.EnergizerHelpLine.com
 - Позвоните по телефону 1-877-521-5625 (США)
 - Дополнительные телефонные номера на www.EnergizerHelpLine.com
 - Текст «Отчет» по 314-668-1383 (только для Северной Америки)
 - вы можете остаться анонимными, если выберете
 - доступно 24 часа и управляется сторонним поставщиком

Section 4: Соответствующие политики и стандарты

Имя политики
Кодекс поведения

Section 5: 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
5	Апрель 2025 года	Seth Smoker	Обновлена информация о владельце политики.
4	Октябрь 2022 года	Stephanie Ruttencutter	Обновлена Ханна Ким с Кэтрин Алексис Дуган
3	Март 2021 года	Ronnie Kann	Обновлена контактная информация для горячей линии Energizer; обновлена



Глобальная политика невозмездия

Дата вступления в силу: 9 июня 2017 г.

Последняя редакция: Апрель 2025 г.

			должность Ханна Ким от GC до главного юридического директора
2	Ноябрь 2020 года	Ronnie Kann	Обновленный владелец политики; изменена «горячая линия по вопросам соблюдения» на «горячую линию по вопросам этики и соблюдения»; изменена «директор по вопросам соблюдения нормативных требований» на «руководитель отдела этики и соблюдения нормативных требований»; отредактирована «для получения дополнительной информации»; изменена «Келли босс» (GC) на «Ханна Ким» (GC)
1	Июнь 2017 года	Kathy Rehmer	Пересмотренная политика предварительного отжима

Section 6: Требуемое утверждение

Подпись в файле _____

Бенджамин Анджелетт, главный административный директор

Подпись в файле _____

Кэтрин Алексис Дуган, главный юрисконсульт и корпоративный секретарь



Política global de no represalias

Fecha de vigencia: 9 de junio de 2017

Última revisión: Abril de 2025

Section 1: Finalidad de esta Política

Este propósito de esta política es confirmar el compromiso de ENERGIZER de mantener un lugar de trabajo libre de represalias. Esta política definirá las represalias y esbozará lo que un colega debe hacer en caso de que él o ella crea que tal conducta prohibida ha ocurrido. Los colegas están obligados a seguir esta política, el [Código de Conducta](#), y cualquier regla local para el lugar donde trabajan, si corresponde.

Esta política se aplica a todos los colegas de todo el mundo en la medida permitida por las leyes aplicables.

Section 2: Propietario de la política y declaración de responsabilidad

Esta política es propiedad del Asesor Jurídico Asociado, Ética Global y Cumplimiento. Es responsabilidad de esta persona y de los miembros de los equipos de recursos humanos aplicar, revisar anualmente y revisar esta norma según sea necesario.

Nombre	Título	Teléfono	Correo electrónico
Karen Benson	Asesor General Asociado, Ética Global y Cumplimiento	954.593.6876	karen.benson@energizer.com

Section 3: Contenido de la política, reglamentos y reglas de negocio

A. Definiciones

A los efectos de esta política, se aplicará la siguiente definición. Sin embargo, el término puede definirse más específicamente bajo las leyes locales en los países donde opera ENERGIZER.

- i. **Represalias** Represalia es el acto de castigar o tomar una acción adversa (como disciplina, baja, intimidación, victimización u otra represalia) contra alguien (solicitantes o colegas) porque él o ella participó en actividades protegidas, incluyendo, pero no limitado a: Presentar o participar en una queja, cargo, demanda o procedimiento de queja; cooperar con una investigación interna o externa; o ejercer sus derechos bajo la ley federal, estatal o local o política de ENERGIZER.

B. Política

- i. **Conducta prohibida** . ENERGIZER no tolerará ninguna forma de represalia. Cualquier represalia es contraria a nuestros valores y también puede violar la ley aplicable.
- ii. **Ejemplos de Conducta Prohibida** . Ejemplos de conducta prohibida bajo esta política se presentan a continuación. No es posible enumerar todas las



Política global de no represalias

Fecha de vigencia: 9 de junio de 2017

Última revisión: Abril de 2025

circunstancias que puedan constituir represalias prohibidas. Los siguientes son ejemplos de comportamientos que pueden constituir represalias prohibidas:

- Despedir o disciplinar a un empleado por participar en una investigación del Código de Conducta
- Elegir a alguien para el despido porque recientemente tuvieron un bebé
- No darle a alguien una promoción porque hicieron una queja sobre su paga

iii. **Denuncia de represalias** Se alienta a los colegas que sientan que ellos o alguien más pueden haber sido sometidos a una conducta que viole esta política a informar rápidamente a la parte infractora que su conducta debe cesar. Además, dicho comportamiento debe ser reportado usando una de estas opciones:

- a. Supervisor o gerente inmediato a menos que sean la parte infractora. Los supervisores o gerentes que reciban quejas o observen conductas de acoso deben informar inmediatamente a su respectivo director de recursos humanos, quien debe informar del incidente al Jefe de Ética y Cumplimiento
- b. Departamento de Recursos Humanos
- c. [Línea de ayuda de Energizer](http://www.EnergizerHelpLine.com), donde puede optar por informar de forma anónima: www.EnergizerHelpLine.com

iv. **Investigaciones**. Todas las quejas de represalias serán investigadas con prontitud y minuciosidad. Las acusaciones y personas involucradas se mantendrán confidenciales en la medida máxima que sea razonablemente posible de acuerdo con una investigación completa. No es nuestra política revelar detalles de medidas disciplinarias a otros colegas. Sin embargo, la Compañía notificará a la persona que presenta la queja que la investigación ha concluido y que se han tomado las medidas apropiadas. Una vez concluida la investigación, un representante designado de la empresa hará un seguimiento para asegurarse de que el comportamiento no deseado ha cesado y que no se produzcan represalias.

v. **Consecuencias de violar esta Política**. ENERGIZER tomará medidas disciplinarias y correctivas apropiadas contra cualquier persona que hayamos determinado que haya participado en represalias. La acción disciplinaria, hasta e incluyendo la terminación, impuesta será consistente con la ley aplicable. Con respecto a los actos de represalia por parte de no colegas (proveedores, contratistas), se tomarán medidas correctivas dentro del control razonable de ENERGIZER después de consultar con el personal de gestión del tercero correspondiente.

C. Para más información

Hay muchas maneras de hacer una pregunta o plantear una preocupación con respecto a esta política. Elige la opción que te sientas más cómodo usando. Cualquiera que sea la opción que elija, se respetará su confidencialidad y no se tolerarán represalias:

- Su gerente o liderazgo de siguiente nivel



Política global de no represalias

Fecha de vigencia: 9 de junio de 2017

Última revisión: Abril de 2025

- Recursos humanos
- Ética y cumplimiento energizercompliance@energizer.com
- Jurídico
- Línea telefónica de ayuda para energizadores: www.EnergizerHelpLine.com
 - Llame al 1-877-521-5625 (EE.UU.)
 - Números de teléfono adicionales en www.EnergizerHelpLine.com
 - Envíe el texto "Informe" al 314-668-1383 (solo América del Norte)
 - puede permanecer anónimo si lo desea
 - disponible las 24 horas y operado por un proveedor de terceros

Section 4: Políticas y normas conexas

Nombre de la política
Código de conducta

Section 5: 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
5	Abril de 2025	Seth Smoker	Información actualizada del propietario de la política.
4	Octubre de 2022	Stephanie Ruttencutter	Actualizado Hannah Kim con Kate Dugan
3	Marzo de 2021	Ronnie Kann	Información de contacto actualizada para la línea de ayuda de Energizer; actualización del título de Hannah Kim de GC a Jefe Legal Officer
2	Noviembre de 2020	Ronnie Kann	Se actualizó el propietario de la póliza; se cambió "línea directa de cumplimiento" a "línea de ayuda de ética y cumplimiento"; se cambió "director de cumplimiento" a "jefe de ética y cumplimiento"; se editó la sección "para más información"; se cambió "Kelly Boss" (GC) a "Hannah Kim" (GC)
1	Junio de 2017	Kathy Rehmer	Política revisada de pre-spin



Política global de no represalias

Fecha de vigencia: 9 de junio de 2017

Última revisión: Abril de 2025

Section 6: Aprobación requerida

Firma en archivo _____

Benjamin Angelette, Director Administrativo

Firma en archivo _____

Kate Dugan, Asesora General y Secretaria Corporativa