

Energizer Ethics -
Do the Right Thing!

İşyeri Uygulamaları & Davranış Standartları



Mart 2008

GİRİŞ

Energizer Holdings, Inc. işlerini etkileyen yürürlükteki tüm yasalara ve yönetmeliklere tam olarak uyum gösterilmesinin gerekliliğine inanmaktadır. Çalışanlarımızın işyeri uygulamalarında her zaman etik ilkelerini gözetmeye devam etmelerini bekleriz. Bu belge, bu bağlılığı yeniden doğrulamaktadır. Lütfen, bu belgeyi dikkatli bir şekilde okuyunuz ve davranışlarınıza yön kazandırmak için bu belgeyi kullanınız.

Bir çalışan olarak ilgili standartlara uygun hareket etmeliyiz, ayrıca Şirketin bir bütün olarak uyumlu olması için gerekli olan adımları atmamızdır.

Kimse yasadışı veya etik ilkelere uygun olmayan davranışları haklı bulmaz. Bu tür bir davranışın “Şirketin yararına olması” gibi bir özür kabul edilemez. Her birinizin sağlıklı kararlar vermesini ve işyeri etik ilkeleri açısından her zaman yüksek standartlara ulaşmış bir örnek oluşturmasını isteriz.

Küresel bir şirket olarak, çok çeşitliliğin olduğu bir kuruluşu geliştirmek ve idare etmek, iş hedeflerimize ve amaçlarımıza ulaşmak açısından çok önemlidir. Bu nedenle, çalışanlarımızı Şirketimizin en değerli varlıkları olarak görüyoruz. Bununla bağlantılı olarak, bu belge, yasalara uygun olmayan ayrımcılığa yer olmayan güvenli bir iş ortamının oluşturulmasını sağlayacak politikaları içermektedir. Aynı zamanda, yürürlükteki yasalara uygun davranmak, iyi işyeri uygulamalarından müşterilerimize en yüksek kaliteli ürünleri sağlamaya kadar çok çeşitli konuları da dikkate alıyoruz.

Bu bilgilerle ilgili olarak sormak istediğiniz herhangi bir soru varsa, amirinizle veya Şirketinizin Hukuk Bölümündeki bir avukatla konuşmanız gereklidir. Şüpheli muhasebe veya denetimle ilgili konularda endişe duymanıza neden olabilecek herhangi bir durumla karşılaşmanız durumunda, bu belgede verilen gizli konuşmalık telefon numaralarını aramanız veya verilen gizli yazmalık Posta Kutusu Numarasına veya web adresine bir mektup göndermeniz gereklidir. . Bu belgede belirtilen davranış standartlarını ihlal ettiğinize inandığınız herhangi bir durumla karşılaşmanız durumunda, telefon, posta ve sağlanan İnternet erişim olanaklarını kullanmak yerine, hemen amirinize, bulunduğunuz işyerindeki yönetimden bir üyeye veya Şirketinizin İşyeri Çalışma Standartları Komitesinin bir üyesine danışabilirsiniz. Aynı zamanda bu konularla ilgili olarak bu belgede verilen gizli konuşmalık telefon numaralarını da arayabilirsiniz. Bu standartlara uyum konusunda iyi niyetle sorular sormanın veya endişelerin belirtilmesinin veya uygun olmayan bir davranış olasılığını iyi niyetle bildirilmesinin herhangi bir cezası olmayacağını size bizzat temin ederim.

Dürüstlük, bizim kişisel sorumluluğumuzdur ve bu da Şirketin çıkarıdır.

Ward M. Klein
Genel Müdür (CEO),
Energizer Holdings, Inc.

ENERGIZER ETİK İLKELERİ VE UYUM PROGRAMI

Energizer Etik İlkeleri ve Uyum Programı, Şirketin etik ve hukuki uyuma olan kesin bağlılığını en yüksek standartlarda ve mümkün olan en açık şekilde gösterme amacını taşır. Şirket, bir gözetim komitesi olarak, Şirket ve bağlı şirketlerin ve yan kuruluşlarının çalışanlarının doğru olmayan davranışlarını önlemeyi ve saptamayı sağlayacak programlar uygulamakla ve şirket faaliyetlerinin yürürlükteki tüm cezai ve medeni yasalar, yönetmelikler ve kurallara uygun şekilde gerçekleştirilmesini sağlamakla görevlendirilen, Şirketin üst düzey yönetim üyelerinden oluşan İşyeri Çalışma Standartları Komitesi kurmuştur. İşyeri Çalışma Standartları Komitesinin üyeleri aşağıdaki kişilerdir:

Joe McClanathan (Başkan ve CEO,
Energizer Ev Ürünleri)
David Hatfield (Başkan ve CEO,
Energizer Kişisel Bakım)
Dan Sescleifer (Başkan Yardımcısı ve Mali
İşler Genel Müdürü)
Peter Conrad (Başkan Yardımcısı, İnsan
Kaynakları)

Bu kişiler, size bu belgede belirtilen standartları yerine getirmeniz konusunda destek vermeye hazırdır.

GİZLİ KONUŞMALIK TELEFON NUMARASI, WEB ADRESİ VE POSTA KUTUSU NUMARASI

Şüpheli muhasebe veya denetim uygulamalarını veya iş ortamınızı etkileyebileceği ya da Şirket için mali veya hukuki bir risk ortaya çıkarabileceği düşünülen bir durumu bildirmenizi sağlamak üzere gizli konuşmalık bir telefon numarası, web adresi ve posta kutusu numarası belirlenmiştir.

Bu belgede anlatılan konularla ilgili endişelerinizi gizli ve isim belirtmeden, şirket dışındaki hizmet sağlayıcımız olan Pinkerton Alarm Hattını (*Pinkerton's Alert Line*), ücretsiz olarak 877-521-5625 numaralı telefondan arayarak veya gizli yazmalık web adresimize bir ileti göndererek bildirebilirsiniz. <https://energizer.alertline.com>.

Eğer İngilizce bilmiyorsanız, Alarm Hattında (*AlertLine*) çalışan tercümanlar olacaktır.

Aynı zamanda gizli mektuplarınızı da aşağıdaki adrese gönderebilirsiniz:

AlertLine
PMB 3767
13950 Ballantyne Corporate Place
Charlotte, NC 28277
A.B.D.

Bildirilen tüm gizli konular, doğrudan Şirketin Yönetim Kurulunun Denetim Komitesi Başkanına bildirilecektir. Başkan, konuyla ilgili ayrıntılı bir soruşturma yapılmasının gerekli olup olmadığını veya böyle bir soruşturmanın Şirket görevlileri veya şirket dışından bağımsız bir tarafça yapılıp yapılmayacağı konusunda karar verecektir. Bir yasanın veya davranış standartlarının ihlal edilme olasılığını iyi niyetle bildirmeniz sonucunda işten çıkarılma, işyerindeki konumun alt seviyeye indirilmesi, askıya alınma, tehdit edilme, taciz veya diğer bir misilleme veya cezalandırmaya tabi olmayacaksınız.

Şirketin Hukuk Bölümü ile görüşmek isterseniz, lütfen (314)-985-2162 numaralı telefondan Gayle Stratmann'ı arayınız.

Telefonla arayarak veya yazılı olarak bildiri yaparken, lütfen anlattığınız durum ve yeri mümkün olduğu kadar açık ifade etmeye çalışınız. Telefon, internet veya posta aracılığıyla alınan bilgiler konusunda hızlı bir şekilde gereken önlemler alınacaktır.

YASALARA UYUM

Tüm çalışanlarımızın, hem Amerika Birleşik Devletleri içinde hem de dışında yürürlükte olan yasalara uyumlu hareket etmelerini bekleriz. Şirketin parası veya varlıklarının, hükümet görevlilerine veya temsilcilerine yasalara aykırı şekilde ödeme yapmak dahil, yasadışı bir davranış veya uygun olmayan bir amaç için kullanılması ve açıklanmamış veya kayda alınmamış fonların oluşturulması kesinlikle yasaktır.

Şirket, bu standardın yerine getirilmesini sağlamak için Etik İlkeler ve Uyum Programını hazırlamıştır. Programımız çerçevesinde, çeşitli işyeri birimleri ve

faaliyetlerini ve diğer Şirket programlarını düzenli olarak denetleriz. İşyerinde doğru davranışla ilgili olarak amirler veya hukuk müşaviri tarafından yapılan soruşturmalarda, uyumla ilgili araştırmalarda ve doğrudan sorulan sorulara doğru şekilde cevap vermek sizin görevinizdir. Ayrıca, Şirketin yıllık Çıkar Çatışması anketini aldığımızda, anketi en kısa zamanda doldurmanızı isteriz.

Şirketin İşyeri Çalışma Standartları Komitesinin, Şirketin İç Denetim Bölümü veya Şirketin Hukuk Bölümünün bir üyesi ile bu konularla ilgili yorum ve yönlendirici bilgi almak için iletişime geçebilirsiniz.

HİSSE SENEDİ YASALARI

İşinizi yaparken, bir yatırımcının Şirketin adi hisselerini satın almak veya satmakla ilgili bir karar vermesi açısından önem taşıyan ve Şirketin umuma açıklanmamış bilgilerini öğrenebilirsiniz. Umuma açıklanmamış, maddi bilgiler arasında mali sonuçlar, şirket alımları, şirket birleşmeleri veya ortak teşebbüsler, yeni bir ürünle ilgili bilgiler, pazarlama stratejileri veya diğer önemli şirket işlemleri bilgileri olabilir.

Hisse senedi yasaları ve Şirket politikasına göre, Şirketin adi hisselerinin umuma açıklanmamış maddi bilgileri kullanarak alım satımını yapmak veya başkalarını alım satım yapması için etkilemek yasaktır. Şirketin yan ödeme planlarına dahil olan Şirket adi hissesi fonlarına veya bu fonlardan aktarma da bu yasak çerçevesindedir. Şirketle ilgili umuma açık olmayan maddi bilgileri aile üyelerinize veya bu bilgileri kullanarak Şirketin adi hisselerini alıp satabilecek olan diğer kişilere açıklamamalısınız.

Şirketin adi hisse senetlerini alıp satmadan önce bilgilenecek için, “*Şirket Hisse Senedi İşlemleri: Şirket İçi Bilgiye Dayanarak Alım Satım Kuralları*”

kılavuzunu incelemelisiniz. Olağan olmayan bir durumla ilgili bir sorunuz varsa, lütfen Şirketinizin Hukuk Bölümündeki bir avukatla görüşünüz.

Tüm çalışanlarımızdan tüm federal, eyalet ve yabancı hisse senedi yasalarına ve New York Menkul Kıymetler Borsası kurallarına uyumlu davranmalarını bekleriz.

Aynı zamanda aşağıdakileri yasaklayan Şirket politikalarımız da vardır:

- çalışanların kısmen kısa süreli fiyat değişikliklerine dayanarak, hisse alarak veya satarak Şirketin hisse senetlerinde veya Şirket hisse senetlerinin pazar seçeneklerinde spekülasyon yapması (genelde “vadesi dolmadan satış” ve “primli alış” şeklinde bilinir) yasaktır;
- çalışanların Şirketin hisse senetlerini kapsayan “açık satışlar” yapması yasaktır. Açık satış, aslında çalışanın sahip olmadığı hisse senetlerinin satılması anlamına gelir.

GİZLİ BİLGİLER

Şirket stratejileri ve faaliyetleri ile ilgili gizli bilgiler, değerli varlıklardır. Şirketteki konumunuzla bağlantılı olarak gizli, umuma açık olmayan bilgilere erişiminiz olabilir veya bu tür bilgiler size verilebilir. Gizli bilgiler arasında, Şirkette saklanan personel bilgileri, müşteri ve tedarikçi listeleri, fiyatlandırma ve maliyet bilgileri, şirket alımları, bölünmeler, ortak teşebbüsler, şirket birleşmeleri, patent verme kararları ve A.B.D.’de ve yurtdışında patent alma girişimleri, mali bilgiler, araştırma bilgileri, stratejik planlar, pazarlama stratejileri, teknikleri ve mülkiyeti olan yazılımlar vardır.

İşinizi yaparken gizli bilgileri kullansanız da, bu bilgileri özel izin almadan ve, genellikle de şirket dışındaki bir taraftan bilgilerin gizliliğinin sağlanacağı konusunda onay almadan açıklayamazsınız. Şirket içinde bu bilgileri sadece işlerini yapmak için bilgiye ihtiyacı olan diğer meslektaşlarla birlikte kesinlikle “bilinmesi gerektiği” oranda paylaşabilirsiniz.

MALİ BİLDİRİM VE KAYITLAR

Şirketin, Şirket varlıklarının kayıplara karşı korunmasını sağlayan muhasebe ve iç denetim sistemleri vardır. Mali kayıtların belgelenmesinde ve bildiriminde doğruluğun ve gösterilen dikkatin yüksek standartlarda olmasını sağlamalıyız. Bu kayıtlar, işlerimizi yönetmemiz için bir temel oluşturur ve müşterilere, sağlayıcılara, çalışanlara ve hisse sahiplerine karşı yükümlülüklerimizi yerine getirmemiz açısından önemlidir. Bunlar, aynı zamanda vergi ve mali bildirim koşullarına uyum açısından da gereklidir.

Tüm mali bilgilerin yapılan işlemlerle ilgili bilgileri içermesi ve bu bilgilerin genel olarak kabul edilen muhasebe ilkeleri ile Şirketin mali politikasına uygun olmasıdır. Hiçbir bir amaçla, açıklanmamış veya kaydı yapılmamış bir fon oluşturulamaz. Şirketin tüm varlıkları ve faaliyetlerinin tam olarak sorumluluğunu almasını ve mali beyanların hazırlanması ile ilgili gerekli olan bilgilere sahip olmak için yapılan tüm işlemlerin ve harcamaların bildiriminde doğru ve eksiksiz bir şekilde bildirilmesi gereklidir. Şirketin defterlerinde, kayıtlarında veya hesaplarında hileli veya yanlış bilgi girişi yapılmamalı veya herhangi bir şekilde onay alınmayan bir amaç için Şirketin adına herhangi bir harcama yapılmamalıdır.

Şirketin A.B.D. Menkul Değerler ve Kambiyo komisyonuna ve diğer hükümet kurumlarına sunulan veya gönderilen, raporlarındaki açıklamalar dahil umuma açıklanan bilgileri ve kazançlarla ilgili beyanları ve halka yapılan diğer bildirimlerindeki bilgilerinin eksiksiz, adil, doğru, zamanına uygun ve anlaşılabilir şekilde yapılması gereklidir.

İŞYERİ UYGULAMALARI

İşyerinde Dürüstlük. Şirketin müşterilerine, distribütörlerine ve temsilcilerine, ve rakiplerine karşı her zaman adil davranmalısınız. Şirket, sizden kazançlarını arttırmanızı beklese de, bunu en yüksek standartlarda dürüstlük ve etik ilkelerine uygun şekilde hareket ederek yapmalısınız. Hiçbir zaman aşağıdakiler gibi etik olmayan iş uygulamalarına girişmemelisiniz:

- ticari sır çalmak
- rakip hakkındaki bilgileri adil ya da dürüst olmayan bir şekilde ele geçirmek
- bir rakibin ürünleri, iş uygulamaları veya hizmetleri hakkında küçültücü ya da yalan sözler söylemek

. Çalışanlar, görevliler ve yöneticiler, iyi niyetle, sorumluluk bilinciyle, gerekli özeni, yeterliliği ve dikkati göstererek, maddi bilgileri bilerek saptırmadan veya bağımsız olarak verilen kararların kişisel çıkarlar için kullanılmasına izin vermeyecek şekilde hareket etmelidir. Hiç kimse Şirketin halka açık bildirimlerinde veya dosyalarında ya da bu tür bildirimlerin hazırlanmasında kullanılan sorulara karşılık olarak veya Şirketin mali beyanlarının herhangi bir şekilde denetlenmesine karşılık olarak herhangi bir yanlış, yanlış yönlendirici veya eksik beyanda bulunamaz veya başka birinden bunu yapmasını isteyemez.

Mali konular ve muhasebe konularındaki yetkili kişiler ve müdürler, mümkün olan en yüksek standartlarda dürüst ve etik ilkelerine uygun davranışlar göstermeli ve bu tür davranışları desteklemeli; aynı zamanda Şirketin mali birimlerinin tüm alanlarında profesyonel açıdan dürüst davranılması yönünde teşvikte bulunmalıdır. Sorumluluklarının yerine getirilmesi açısından önem taşıyan ve bunlarla ilgili olan bilgileri paylaşmalı ve becerilerini korumalıdır. Mali ve muhasebe ile ilgili sorumlulukları olan çalışanların, üst düzey yönetimi Şirketin mali politikalarında yapılan sapmaları konusunda bilgilendirmeleri desteklenmeli ve bu tür bilgileri vermeleri nedeniyle herhangi bir ceza verilmeyeceği kendilerine belirtilmelidir.

- yasal olarak bağlayıcı bir sözleşmenin ihlalini teşvik etmek
- satış yapmak için rüşvet vermek ya da geri ödeme yapmak, ve
- Şirket ürünlerini ya da ürünlerinin performansını, satış şartlarını ya da uygulamalarını, ya da satışı etkilemesi muhtemel diğer önemli bilgilere ilişkin yanlış beyanda bulunmak.

Unutmayınız – tüm işyeri uygulamalarınızda doğru sözlü olmalı ve aldatmaktan kaçınmalısınız. Entrika, hile, ayrıcalıklı bilgilerin kötüye kullanımı, gerçeklerin bilerek saptırılması ya da diğer adil olmayan uygulamalar yoluyla hiç kimseden haksız bir şekilde yararlanmamalısınız.

Hediye veya Kayırcı Hediyelerin Kabul edilmesi: Siz veya yakın ailenizden herhangi biri tarafından, Şirketin mevcut ve olası müşterilerine, ürün sağlayıcılarına, yüklenicilerine, dış temsilciliklerine veya diğer ticari ortaklarına herhangi bir para, hediye, ücretsiz hizmet veya özel kayırcı hediye teklif edilemez.

Şirket adına vereceğiniz ticari kararları etkileyebilecek veya etkiliyor gibi görünebilecek ya da görevinizi yerine getirmeniz açısından tarafsız kalmanızı olumsuz yönde etkileyebilecek teklifsiz hediyeleri veya eğlence imkanlarını kabul edemezsiniz. Miktarı ne olursa olsun, hiçbir zaman nakit, hediye sertifikaları veya diğer nakit eşdeğerlerini kabul etmemelisiniz. Ancak, değeri düşük hediyeler ve iş toplantılarında yemek ve biletlerin sağlayıcısı ile iş konusunda görüşülecek olan spor veya diğer kültürel faaliyetlerin biletleri dahil yasal, iş ilişkileri ile genel bir bağlantısı olan sosyal faaliyetler, iş konusunda tarafsız bir karar vermeniz açısından sizi etkileyeceği düşünülmüyorsa kabul edilebilir.

Şirket, kabul edilebilecek olan hediyelerin değeri ile ilgili daha özel politikalar belirleyebilir ve size teklif edilen herhangi bir hediye amirimize veya diğer bir personele bildirilmesini isteyebilir. Yürürlükteki

politikalarla ilgili sorularınız varsa, amirimize veya Hukuk ya da İç Denetim Bölümlerinde çalışan birine danışmalısınız.

İş Hediyeleri: Değeri düşük olan iş hediyelerini sadece aşağıdaki durumlarda verebilirsiniz:

- bu tür bir hediye genel olarak kabul edilen yerel işyeri etik ilkelerine uygun olması;
- yürürlükteki yasaları ihlal etmemesi ve
- hediye alan kişiyi alan kişinin işverenin politikalarını ihlal ettiğini düşünmemiz için herhangi bir nedeninin olmaması.

Yemek, Ulaşım ve Eğlence: Şirketin işleriyle bağlantılı olarak yemek, ulaşım ve eğlence olanağını kabul ederken veya sunarken en yüksek etik standartlarına uygun şekilde hareket etmelisiniz. Bu tür harcamaların yürürlükteki federal, eyalet veya yabancı yasaların ihlaline neden olmayacağından emin olmalısınız. Bunların ne kadar yasal olduğu ile ilgili olarak sormak istediğiniz herhangi bir soru varsa, Şirketinizin Hukuk Bölümündeki bir avukatla görüşmeniz gereklidir.

İşle ilgili olan eğlence veya işle ilgili olarak verilen hediyelerin tümü, Şirket politikasına uygun bir şekilde belgelenmelidir.

ANTİTRÖST

İşyeri uygulamalarınızda federal, eyalet ve yabancı antitröst yasalarına tam olarak uygun hareket etmelisiniz. Gerek ABD, gerekse diğer ülkelerin antitröst yasalarına göre, rakiplerle fiyat, müşteri ya da satış şartları hakkında anlaşmalar yapmak hiçbir zaman kabul edilemez olup, bu konularda rakiplerle görüşmeler yapmak sizi ve Şirketi önemli cezalara maruz bırakabilir. Bu tehlike nedeniyle, rakiplerle genel olarak görüşmekten kaçınmalı ve Şirketin rakipleriyle aşağıdaki konuların herhangi biri hakkında hiçbir zaman herhangi bir görüşme ya da iş ilişkisinde bulunmamalısınız:

- fiyatlar veya indirimler;
- fiyatlandırma veya teklif verme formülleri, ya da teklif şikası;
- indirimli fiyatlar, kredi şartları, maksimum fiyatlandırma;
- satış veya alım koşulları ya da koşulları;
- pazar, bölge, müşteri veya sağlayıcıların paylaşımı ve

- herhangi bir müşteri veya ürün sağlayıcı ile iş yapmayı reddetme veya boykot etme.

Rakiplerle indirimleri veya satış koşullarını görüşmenin gerekli olduğunu düşünüyorsanız, her durumda öncelikle Şirketin Baş Hukuk Müşavirinin onayını almanız gereklidir.

Ticari veya teknik işbirliği toplantılarında, rakiplerimizle sizin görüşme yapmanızın uygun olmadığı durumlarla karşı karşıya kalmamaya dikkat etmelisiniz. Rakiplerden biri, konuşulması yasaklanan bir konuyu açarsa, hemen konuşmaya son veriniz ve olayla ilgili olarak Şirketin Hukuk Bölümünü bilgilendiriniz.

Diğer zamanlarda, rakiplerden biri sizinle temasa geçtiyse, konuşmaya hemen son verip olayla ilgili olarak Şirketin Hukuk Bölümünü bilgilendirmelisiniz.

Herhangi bir antitröst yasasını ihlal eden veya ihlal edebilecek bir şekilde davranmamalısınız. Satış, pazarlama veya reklamla ilgili bir konumda çalışıyorsanız, bu alanlarda Şirket için kabul edilebilir iş uygulamalarını belirleyen Şirket ilkeleri ve politikalarını ve de Şirketin fiyatlandırma uygulamaları ile promosyon politikalarını biliyor olmalısınız.

Antitröst yasasının ihlal edildiği anlamına gelebilecek herhangi bir şüpheli davranış, en kısa zamanda, Şirketin Hukuk Bölümüne bildirilmelidir.

Avrupa Rekabet Yasaları. Avrupa Birliği ülkelerinde rekabet yasaları:

- AB'nin diğer bölgelerine ihracatı yasaklayan
- satın alan ülkeye garantileri sınırlayan
- müşterilerin ürünleri satın aldıkları ülkenin dışında kullanmalarını yasaklayan
- satışı ya da tedariki ülke ya da bölgeye göre kısıtlayan
- paralel ticareti (hakiki ama daha ucuz ürünlerin AB içinde başka bir yerden ithalini) engelleyen
- kendi bölgeleri dışında satış yapan bayileri cezalandıran rakiplerle anlaşma yapılmasını yasaklar.

Ek olarak, bir satıcı pazarda egemen ya da önemli bir konuma sahipse, AB Rekabet Yasaları:

- müşterilerin ürünleri münhasıran o satıcıdan satın almasının şart koşulmasını
- mevcut bir müşteriye makul bir sebep olmaksızın tedarikin reddedilmesini
- distribütörlerin rakip ürünleri satmasının kısıtlanmasını
- ayrımcı fiyat veya diğer satış koşullarının uygulanmasını, ya da yasal olarak kabul edilebilir düzeylerden fazla fiyat indirimi yapılmasını
- bir rakibi saf dışı bırakmak için ürünlere ortalama maliyetin altında fiyat koyulmasını
- egemen bir ürünün satışının başka bir ürünün satışına bağlanmasını yasaklayabilir.

Yukarıdaki konulardan herhangi birini içeren teklifler Şirketin Hukuk Bölümüyle önceden dikkatle görülmelidir.

Antitröst ya da rekabet yasalarının ihlali, gerek Amerika Birleşik Devletlerinde gerekse başka bir yerde derhal Şirketin Hukuk Bölümüne bildirilmelidir.

ÇIKAR ÇATIŞMALARI

Bir çalışan olarak, Şirkete bağlı olmakla görevlisiniz. Şirket dışındaki faaliyetleriniz veya kişisel çıkarlarınızın işinizle ilgili sorumluluklarınızı yerine getirirken tarafsız karar verebilmenizi etkilerse veya etkiliyor gibi görünürse bir çıkar çatışması ortaya çıkabilir. Şirketteki konumunuzu kişisel kazanç sağlamak veya Şirket kaynaklarını Şirketin amaçları dışında kullanmak amacıyla kötüye kullanmamalısınız. Hiçbir zaman Şirkete zarar verecek şekilde davranmamalısınız.

Şirketle ilgili sorumluluklarınızı yerine getirirken çıkar çatışmalarından uzak kalmanızı sağlamakla ilgili yükümlülük size aittir. Sizin veya yakın ailenizin herhangi bir üyesinin aşağıdakilerden herhangi biriyle ilgili olması durumunda, çıkar çatışmaları ortaya çıkabilir:

- Şirketle rekabet durumunda olan herhangi bir işletmenin yöneticisi, çalışanı veya danışmanı olarak işbirliği yapma veya Şirketin müşterisi, sağlayıcısı veya yüklenicisi olma;
- Şirketin rakibi, müşterisi, sağlayıcısı veya yüklenicisinin hisse

senetlerinde önemli bir çıkar sahibi olmak veya bu hisse senetlerinin sahibi olmak, ancak söz konusu miktarın şirketin halka satılmış olan hisse senetlerinin toplamına oranla çok düşük olduğu halka satılmış anonim şirketin aktifleri buna dahil değildir; veya

- söz konusu kişinin Şirket adına yerine getirdiği görevler sonucunda, elde edilen kişisel kazancın Şirketin bir yetkilisi, çalışanı veya yöneticisine veya aile üyelerinden birine aktarılacağı resmi veya resmi olmayan sözleşmeler, düzenlemeler veya anlaşmalar.

Ayrıca, bir çatışma ortaya çıkmasını engellemek için Şirket, evli olan, ilişkisi olan veya birlikte yaşayan çalışanlarının hemen üstü düzeyde sorumlu olduğu doğrudan müdür konumunda bir iş ilişkisi içinde olmalarını yasaklar.

Bir çıkar çatışması ortaya çıkarabilecek durumlar, Şirketin Hukuk Bölümüne, çatışma ile ilgili bilgi

sahibi olduğunuz tarih itibariyle 10 gün içinde bildirilmelidir.

EŞİT ÇALIŞMA OLANAĞI

Ayrımcılık Yapmama Politikaları: Çalışanlarımız, başarıma önemli katkılarda bulunan çeşitli yeteneklerini bize sunmaktadır. Şirket, herkese karşı adil, dürüst ve saygı ile davranılan, eşit imkanların sunulduğu bir çalışma ortamı sağlamayı amaçlamıştır. Şirketin politikası, tüm çalışanlar ve başvuranlar için yeteneğe dayanan bir imkan sağlamaktır. Şirketin mali destek verdiği programlara katılım konusunda, yasalarda yasaklanan herhangi bir şekilde, kısıtlama getirilmeyecektir.

Biz uygulamalarımızı, aşağıda belirtilen hususlara dayanarak ayrımcılığı yasaklayan tüm A.B.D. federal yasalar, eyalet yasaları ve yerel ve yabancı yasalara uygun şekilde gerçekleştiriyoruz:

- ırk, renk veya soy
- inanç veya din
- cinsiyet
- yaş
- fiziksel veya zihinsel engellilik
- milli köken
- cinsel eğilim
- gazilik

Hiç kimse, bir işin teklifi, maddeleri veya koşulları ile ilgili olarak koruma altında olan bu özelliklerden herhangi biri nedeniyle bir kişiye karşı ayrımcılık yapamaz. Hedefimiz, çalışanlarımızın işle ilgili görevlerini mümkün olan en iyi şekilde yerine getirmeleridir; bununla bağlantılı olarak bu hedefe ulaşmak için gerekli olması durumunda yeterli koşulları taşıdığı kabul edilen engelli kişilerin fiziksel ve zihinsel kısıtlamalarına yönelik olarak makul imkanlar sağlayacağız. Gerekli olması durumunda, Şirket aynı zamanda ücretli ve ücretsiz izinler de vermektedir. Şirket politikasına göre izni onaylanmış şekilde izne ayrılan veya ayrılmış olan bir kişiye izinde olmasından dolayı ceza verilmesi yasaktır.

Yan Ödeme Planları ile ilgili Haklar: Şirketin her çalışanın, Şirketin yan ödeme planları çerçevesinde sahip olduğu hakları kullanmaya veya kullanmayı istemeye hakkı vardır. Çalışanlardan hiçbirine karşı, çalışan yan ödeme planı çerçevesinde sahip oldukları hakları kullanmaları veya kazanma veya gelecekte kazanmaları konusunda bir ayrımcılık yapılamaz ve bu tür davranışlardan dolayı herhangi bir çalışana karşı işle ilgili olumsuz bir önlem alınmaz.

İş Ortamı Politikaları: Şirketin her çalışanın tacizin olmadığı bir ortamda çalışmaya hakkı vardır. Biz, küresel bir şirketiz ve Şirket çalışanlarımızın farklı özellikleri veya kültürel altyapılarına dayanarak

tacizde bulunulmasını kabul edemeyiz. Şirketin politikaları çalışma ortamında huzursuzluk, düşmanlık veya saldırganlığa neden olan davranışları yasaklar. Tüm çalışanlar, huzursuz edici, düşmanlığın veya saldırganlığın olduğu bir çalışma ortamının itibarı zedeleyen veya düşüncesizce yapılan yorumlar, davranışlar, hareketler, şakalar, takılan lakaplar veya aşağılayıcı, müstehcen veya hoş olmayan işaretler, posterler, resimler, fotoğraflar veya çizimlerin gösterilmesi sonucunda ortaya çıkabileceğinin farkında olmalıdır. Aynı zamanda, Şirket hoş olmayan cinsel ilişki teklifleri, cinsellikle ilgili talepleri veya cinsellik içeren diğer hoş olmayan sözlü veya fiziksel davranışları da kabul edemez.

Yasaklanmış olan taciz veya ayrımcılık içeren, aşağılayıcı veya küçük düşürücü şakalar yapan, iftiralarda bulunan, ezmeye çalışan veya Şirket politikasını ihlal eden diğer uygunsuz davranışlar gösteren bir çalışan, işe son verilmesi dahil olmak üzere, gerekli disiplin cezasına çarptırılacaktır.

Şirket taciz veya ayrımcılık iddiası ile ilgili bir soruşturmaya katılan veya bir şikayette bulunan çalışana karşı misilleme yapılmasını yasaklar.

Bu politika çerçevesindeki iş uygulamaları arasında aşağıdakiler bulunmaktadır:

- ücretle çalıştırma ve işe alma
- eğitim
- terfiler ve yer değişiklikleri
- işe son verme
- tazminat ve çalışan yan ödemeleri.

Küresel bir şirket olarak, çok çeşitliliğin olduğu bir kuruluşu geliştirmek ve idare etmek konusunda kararlıyız. Amerika Birleşik Devletlerinde, federal bir yüklenici olan bu Şirket, bu işe alma uygulamalarında olumlu ayrımcılık yapacak ve sorunlu alanları tespit etmek ve olumlu ayrımcılık amaç ve hedeflerine ulaşmak amacıyla olumlu ayrımcılık programlarını gözlemleyecek ve değerlendirecektir. İlgili oldukları alanlar bu programların kapsamına dahil olan müdürlerin Şirketin olumlu ayrımcılık konusundaki çalışmalarına katkıda bulunması beklenmektedir.

Bildirme Koşulu: Eğer, yasalara aykırı bir şekilde tacize veya ayrımcılığa maruz kaldığınızı düşünüyorsanız, yönetimin bir üyesini ya da İnsan Kaynakları temsilcisini bilgilendirmelisiniz veya bu belge belirtilen gizli iletişim yöntemlerinden birini kullanabilirsiniz.

ŞİRKETTEN HIRSIZLIK; ŞİRKET KAYNAKLARININ KİŞİSEL KULLANIMI

Gerek Şirketin envanterinden ya da başka varlıklardan doğrudan yapılan hırsızlıklara, gerekse Şirketi dolandırmak amacıyla yapılan dolaylı entrikalara müsamaha gösterilmez. Aşağıdaki eylemlerden herhangi biri, işinize son verilmesi dahil olmak üzere sizi disiplin cezasına maruz bırakır ve buna ek olarak Şirket ilgili ceza yasaları uyarınca hakkınızda adli takibat yapılmasını isteyebilir:

- Kişisel harcamalar için Şirket fonlarını kullanmak;
- Masraf raporlarına fazladan masraf yazmak ya da masraf iade entrikaları yapmak;
- Hayali hizmet sağlayıcılarına ya da başka kişisel hesaplara çek yazılmasını onaylamak;
- Şirket malını kişisel kâr amacıyla satmak ya da Şirkete aşırı fiyatla yapılan satışlardan kâr etmek; ve
- Şirketteki sorumluluklarınızla ilgili olarak rüşvet ya da geri ödemeler almak.

Şirketin her çalışanı, zaman, materyal, malzeme, donatım ve bilgi dahil olmak üzere Şirketin varlıklarını korumaktan sorumludur. Şirket kaynakları işle ilgili amaçlar için kullanılır. Genel bir kural olarak, Şirket varlıklarından herhangi birini amirinizin onayı olmaksızın kullanmak yasaktır.

Şirketin mallarını, bilgilerini veya pozisyonunu kişisel kazanç için kullanmamanız veya genel olarak ya da özel işlemlerle veya imkanlarla ilgili olarak Şirketle rekabete girmemelisiniz. İşinizi yaptığımız sırada, Şirketin herhangi bir ticari alanında ticari veya mali fırsatların olduğunu görmemiz durumunda, Şirket söz konusu fırsatla ilgili olarak herhangi bir girişimde bulunmayacağımızı açıkça beyan etmedikçe, bu fırsatlardan kişisel olarak avantaj sağlamamalı veya başka bir kişi veya kuruluşun bu fırsatlardan avantaj elde etmesini sağlamamalıdır.

Energizer Tavşanı dahil olmak üzere Şirketin ticari markaları veya logolarını, Şirketin işleri ile ilgili kullanılması dışında kullanmamalıdır. Şirket için maliyeti çok düşük olan kopyalama olanakları veya telefonlar gibi eşyaların sıklıkla kullanılmasına izin verilir. Şirket kaynaklarının, Şirketin işleriyle ilgili olmayan kişisel mali kazançlar için herhangi bir şekilde kullanılması yasaktır.

GÜVENLİK

Şirket politikamıza göre tüm işyerlerinde güvenli, temiz, sağlıklı ve hijyenik çalışma koşulları sağlanmakta ve yürürlükte olan tüm işyeri güvenliği

Tüm iletişim sistemleri, elektronik posta, intranet (EOL), İnternet erişimi veya sesli mesaj imkanları Şirketin malıdır ve temel olarak işle ilgili amaçlar için kullanılacaktır. Şirketin iletişim sistemlerinin makul bir şekilde kişisel kullanımına sınırlı bir şekilde izin verilir; ancak bazı ülkelerde kişisel gizlilik yasalarının hükümlerine bağlı olarak, bu sistemler aracılığıyla yapılan iletişimlerin gizli olmadığını kabul etmeniz gereklidir. Şirket, EOL, e-posta sesli posta mesajlarının içeriğine düzenli olarak erişme, izleme ve açıklama hakkına sahiptir. Herhangi bir çalışanın dosyalarına, hesaplarına veya mesajlarına erişim ve bunların içeriği, sadece işle ilgili belirli amaçlar çerçevesinde, Şirketin Hukuk Bölümü inceledikten sonra açıklanabilir.

Çalışanlar, tehdit edici, bilerek, dikkatsizlik sonucu veya kötü niyetle hatalı veya iftira niteliğinde veya müstehcen olan, bu belgede “Eşit Çalışma Olanakları”nda belirtilenler dahil olmak üzere, Şirket politikalarını ihlal eden veya bir suça teşvik eden, bir hukuki sorumluluk ortaya çıkaran veya yasaları başka bir şekilde ihlal eden materyalleri göndermek, kaydetmek, yayınlamak, yüklemek veya dağıtmak amacıyla işyerindeki şirket içi iletişim kanallarını veya İnternet’i kullanamaz. Ayrıca, bu iletişim kanalları zincir mektuplar, toplu gönderimler, kişisel yayın mesajları, Şirket politikasını ihlal eden mesajlar, çoğaltılması için izin alınmamış telif hakkı olan belgeleri göndermek için kullanılmayacağı gibi, izin olmaksızın başkalarının hesaplarına veya dosyalarına erişmek veya yanlış adresli postaları açılması için de kullanılamaz.

Şirketin iletişim sistemlerini kötüye kullanan veya bunları işle ilgili olmayan amaçlar için aşırı derecede kullanan çalışanlar, işe son verilmesi veya bu sistemlere erişimin engellenmesi dahil, disiplin cezasına çarptırılabilir. Çalışanlar Şirketin Bilgi Sistemleri Güvenliği Politikası ve İnternet Güvenliği Politikasında verilen bilgilere başvurabilir.

ve sağlık yasaları ve yönetmelikleri uygulanmaktadır. İşinizi güvenli bir ortamda yapmalısınız.

Güvenli olmayan veya tehlikeli olan herhangi bir durum veya uygulama olduğunu fark ederseniz, durumu amirinize, Şirketin Hukuk Bölümüne veya İç Denetim Bölümüne mümkün olan en hızlı şekilde

bildirmeniz gereklidir. Ayrıca, bu broşürde belirtilen gizli iletişim yöntemlerinden birini de kullanabilirsiniz.

ÇEVREYLE İLGİLİ KONULAR

Tüm federal, eyalet ve yabancı çevre yasaları ve yönetmeliklere uygun hareket etmek, Şirket politikamızdır. Çalışanlarımızın Şirket işlerini çevreye zarar vermeyecek şekilde yapmalarını bekleriz. Görevlerinizi aşağıda belirtildiği gibi yerine getirmelisiniz:

- çevreyi makul olmayan derecede olumsuz şekilde etkilemekten kaçınmalısınız,
- çevre konularıyla ilgili tüm Şirket politikalarına uygun hareket etmelisiniz,
- çevre kuruluşlarına bağlı olan denetçilerle işbirliği yapmalısınız ve
- gerekli olması durumunda acil yardım çalışmalarına yardımcı olmalısınız.

Ayrıca, tehlikeli bir maddenin atılması, atık malzemelerin uygun olmayan bir şekilde elden çıkarılması veya çevreye zararlı olabilecek herhangi bir durumla karşılaşmanız durumunda amirinizi,

Şirketinizin Hukuk Bölümünü ve İç Denetim Bölümünü en kısa zamanda konuyla ilgili olarak bilgilendirmeniz gereklidir. Şirket, çevre yasalarının ihlal edildiğini yönetime veya bir hükümet kuruluşuna veya Şirket soruşturmasını yapan kişiye bildiren herhangi bir çalışana misilleme yapılmasına izin vermeyecektir. Çevre yasalarının ihlal edilmesine bağışlayan veya buna izin veren çalışanlar disiplin cezasına çarptırılacaktır.

Her Şirket biriminin, bir hükümet icra kuruluşu veya çevre konularıyla ilgili diğer bir tarafça gönderilen bir celp, yapılan bir şikayet veya açılan hukuk davalar konusunda Şirketin Hukuk Bölümünü veya Westlake'teki Çevre İşleri Bölümünü en kısa zamanda bilgilendirmesi gereklidir. Çevre uygulamaları ve yürürlükteki yasalarla ilgili sormak istediğiniz herhangi bir soru varsa, Şirketinizin Hukuk Bölümündeki bir avukatla görüşmeniz gereklidir.

ÜRÜN KALİTESİ

Şirketin amacı, müşterileri ve tüketen toplum için en yüksek kalitede üretim yapmaktır. Kalite standartlarımız, yürürlükteki yasalar ve yönetmeliklere uygundur ve aynı zamanda iyi üretim uygulamaları standartlarına da uygun olup bunların ilerisine de gidebilmektedir.

Her birimiz, işlerimizi Şirketin ürünlerinin bütünlüğü ve kalitesi bozulamayacak şekilde yapmaktan sorumluyuz. Bu standartları tehlikeye atabilecek bir hareket veya durum olduğunu fark ederseniz, bunları amirinize, Şirketin Hukuk Bölümüne veya İç Denetim Bölümüne mümkün olan en hızlı şekilde bildirmeniz gereklidir.

TELİF HAKLARI, TİCARİ MARKALAR VE PATENTLER

Şirket, kendi telif hakları, ticari marka ve patent haklarını korumak ve A.B.D.'deki veya diğer ülkelerdeki kuruluşların geçerli ve uygulanabilir nitelikte olan fikri mülkiyet haklarına saygı göstermek konusunda oldukça karardır. Diğer kuruluşların fikri mülkiyet haklarıyla bağlantılı olarak etik ilkelerini en yüksek standartlarda uygulamaya devam etme konusunda karardır.

Şirketin çalışanları, materyallerin fotokopilerini çekmemeli, İnternet üzerinde karşıya veya karşıdan yüklememeli, ya da kağıt üzerinde veya elektronik kopyalarını başka yöntemlerle üretmemelidir (materyallerin iş ihtiyaçları için gerektiği VE bu tür kopyaları üretmek için ilgili izinlerin alındığı durmlar hariç). Telif hakkı kapsamındaki materyaller için Şirketimiz Copyright Clearance Center Inc. (CCC) firmasından Lisans almış olup, bunun sonucunda, çalışanların yalnızca dahili iş amaçları için, telif hakkı kapsamında olan çok sayıda kayıtlı yayın arasından materyal kopyaları üretme izni vardır. CCC'ye kayıtlı yayın başlıkların listesini World Wide Web üzerinde şu URL adresinde bulabilirsiniz: <http://www.copyright.com>

Telif hakkı A.B.D.'de verilmiş olan tüm diğer materyallerin çoğaltılması yasaktır.

CCC onaylı başlıklar listesinde özel olarak belirtilmiş olmayıp da herhangi bir telif hakkı kapsamında olan materyalleri kopyalamadan önce Şirketin Hukuk Bölümündeki bir avukatla görüşülmelidir.

Şirketin, ENERGIZER, EVEREADY, SCHICK, WILKINSON SWORD, PLAYTEX, BANANA BOAT, HAWAIIAN TROPIC, WET ONES ve Energizer Tavşanı gibi en çok bilinen bazı markaları dahil olmak üzere, dünya çapında çok sayıda ürün ve hizmet markası vardır. Şirket, bu markaların kullanılmasıyla ve/veya gösterilmesiyle ilgili lisansları ve izinleri, sadece sıkı lisans koşulları çerçevesinde ve gereken incelemeler yapıldıktan ve onaylar verildikten sonra verir. Şirketin ticari markasının çalışanlar tarafından kişisel amaçlar için kullanımı yasaktır. Şirketin ticari markalarını göstermek veya herhangi bir şekilde kullanmak için yapılan tüm talepler, hemen değerlendirilmek üzere Şirketin Hukuk Bölümüne bildirilmelidir. Şirketin ürünleri veya faaliyetleriyle ilgili önerilerde bulunuyor gibi görünen ve Şirket çalışanlarına ulaştırılan tüm açıklamalar veya fikirler, değerlendirme için en kısa zamanda Şirketin Hukuk Bölümüne iletilmelidir. Bu önerileri, Şirkette bulunan kişilere, Hukuk Bölümünün izin olmaksızın, açıklamamalıdır.

ULUSLARARASI İŞ

Günümüzün küresel ekonomi koşullarında, diğer ülkelerle olan ilişkilerimizi ilgilendiren yasalar ve yönetmelikleri tam olarak anlamamız çok önemlidir. Tüm Şirket çalışanlarının, yetkililerinin ve temsilcilerinin Amerika Birleşik Devletleri yasalarına ve Şirketin iş yaptığı diğer ülkelerin yasalarına uygun hareket etmesi beklenmektedir.

Rüşvet, Yetkililere Yapılan Ödemeler. Kendi ülkenizin resmi görevlilerine rüşvet vermek yasalara ve Şirket politikasına daima aykırıdır. Ek olarak, ABD *Yabancı Yolsuzluklar Yasası* ve Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü ("OECD") düzenlemeleri kapsamında, iş elde etmek veya mevcut işi muhafaza etmek, ya da vergi ayrıcalığı, lisans alma vb. gibi, işinizi yürütme doğrultusunda herhangi bir uygunsuz üstünlük elde etmek amacıyla herhangi bir yabancı ya da yerli hükümet görevlisine doğrudan ya da dolaylı olarak nakit ödemesi veya

menfaatler teklif etmek yasa dışıdır. Bu yasaların amaçları için, hükümet görevlisi terimi, o hükümetin ya da dairelerinin, bölümlerinin, mahkemelerinin vb. herhangi bir görevlisi ya da çalışanın yanı sıra Dünya Ticaret Örgütü gibi uluslararası kamu kuruluşlarının görevli ya da temsilcilerini de içerir. (Bazı durumlarda, olağan devlet muamelelerini hızlandırmak için kolaylaştırıcı ödemeler yapılması kabul edilebilir. Bu durumlar, herhangi bir ilgili yasanın ihlal edilmemesi için dikkatle incelenmelidir – bu tür bir ödemenin yapılması gerektiğini düşünüyorsanız, harekete geçmeden önce Hukuk Bölümüne danışmanız şarttır.)

Ayrıca, ödemenin bir hükümet görevlisine aktarılacağı doğrultusunda makul bir bilgi ya da beklenti varsa, bir satış temsilcisi gibi üçüncü bir şahısa ödeme yapmak da ihlal sayılır. Aşağıdaki durumlar, temsilciniz tarafından yasa dışı işler

yapıldığını düşündürmeli ve sizi olası ihlaller hakkında uyarmalıdır:

- Temsilcinin bir hükümet görevlisi veya dairesiyle son derece yakın ilişki içinde olması;
- temsilcinin gereksiz gizlilik içinde hareket etmesi ve sizi “Sormayın,” şeklinde uyarması;
- elinize kabarık faturalar geçmesi ya da olağan dışı geri ödemeler yapmanız istenmesi;
- temsilcinin açıklanamayan ya da olağan dışı prim isteğinde bulunması ya da masraf raporları vermesi; ya da
- temsilcinin ilgisiz taraflara ya da baka bir ülkede ödemeler yapmanızı istemesi.

Temsilcinizin olağan dışı davranışları hakkında sorularınız varsa derhal Hukuk Bölümü ile temas kurunuz.

Yabancı ülkelerin siyasi partilerine veya adaylarına Şirket adına ödeme yapmak ABD'nin *Yabancı Ülkelerde Yolsuzluk Uygulamaları Yasası*'ni ve de söz konusu yabancı ülkenin seçim yasalarını da ihlal edebilir. Bu tür ödemeleri, Şirketin Genel Müdüründen (CEO) ve Baş Hukuk Müşavirinden onay almadan yapamazsınız.

ABD Anti-Boycot Yasaları. Amerika Birleşik Devletleri yasaları, Şirketi ve genel olarak bağlı şirketlerini ve onların çalışanlarını ve temsilcilerini, yabancı ülkeleri yasa dışı boykot etme eylemlerine katılmaktan men eder ve katılım isteklerinin derhal ABD ticaret yetkililerine bildirilmesini ister ve talep eder. Yasa, aşağıdaki boykot isteklerini yasalar:

- Boykot edilen ülkedeki boykot edilen bir firmayla çalışmayı reddetmek;
- herhangi bir kişiye karşı ırk, din, cinsiyet ya da ulusal kökene dayanan ayrımcılık yapmak;
- boykot edilen ülkeler ya da firmalar hakkında ırk, din, cinsiyet ya da ulusal köken bilgileri ya da iş ilişkileri hakkında bilgiler sağlamak;
- boykot edilen ülkeleri destekleyen yardım ya da kardeşlik kuruluşlarına üyelik ya da bu tür kuruluşlara yapılan yardımlar hakkında bilgi sağlamak; ya da
- yasaklanmış koşul ve gereksinimler içeren akreditifleri (akreditifin görüşülmesi ve çıkarılması, kabul edilmesi ya da akreditif

altında ödemeler yapılması dahil), uygulamaya koymak.

Boycot edilen bir ülkeden yapılan ithalata ya da o ülkeden taşıyıcılar kullanılmasına; köken ülke, taşıyıcı adı, nakliyat rotaları vb. hakkındaki ithalat ve nakliyat belgesi gereksinimlerine; taşıyıcıların, sigortacıların, tedarikçilerin vb. ülkelerini boykot ederek yapılan tek taraflı seçimlere; boykot edilen bir ülkeye yapılan ihracatın nakliyatı da transit nakliyatı hakkındaki ihracat gereksinimlerine; ve göçmenlik, pasaport ya da istihdam gereksinimlerine (çalışan tarafından sağlanan bilgilerin aktarılmasını sadece kolaylaştırdığınız durumlar hariç, Şirketin çalışanları hakkında bilgi sağlamamanız kaydıyla) ilişkin yerel yasalara uyabilirsiniz.

Yukarıda belirtildiği gibi, bir boykot isteği alırsanız, isteğe yanıt olarak hiçbir faaliyette bulunulmasa dahi ABD ticaret yetkililerine bu konuda rapor verilmesi şarttır. Bu tür bir istek aldığınızda, gereken raporun hazırlanabilmesi için derhal Hukuk Bölümüyle temas kurmalısınız. Ancak, aşağıdaki istekler, boykot dışı amaçlar kapsamındaki yaygın kullanımları nedeniyle rapor edilmez:

- Belli bir ülkeden bir taşıyıcıyı kullanmaktan kaçınmaya ilişkin istekler;
- nakliyat rotası istekleri;
- müspet köken sertifikası sağlama istekleri;
- malların tedarikçisi ya da üreticisinin adı hakkında müspet sertifika sağlama istekleri;
- boykot eden ülkenin yasalarına uyma istekleri (boykotla ilgili açık bir istek dışında);
- bireyler için vize bilgisi istekleri;
- ihracatın varış noktasını belirten ya da kargonun belli bir varış noktasında boşaltılmasını ya da serbest bırakılmasını teyit eden müspet sertifika istekleri;
- “uygun taşıma aracı (vessel eligible)” istekleri;
- Sigorta şirketlerinin yerel temsilcileri hakkındaki sertifika istekleri.

Ticari Kısıtlamalar. Şirketin, herhangi bir yabancı ülkede ABD Hükümeti tarafından Amerikan şirketlerine yabancı bir ülkede uygulanan tüm ticari kısıtlamaların yanı sıra, bu hükümetlerle ya da terörist veya narkotik faaliyetlerle bağlantılı kişi ya da kuruluşlara ilişkin ticari kısıtlamalara uymasını sağlamanız şarttır. Şirket, ithalat ve ihracatla ilgili federal veya yabancı yasa ve düzenlemeleri ihlal edebilecek herhangi bir faaliyete bilerek katılmayacaktır. Eğer isim, ilişki, yer veya başka

herhangi bir sebeple yeni veya mevcut bir müşteri ya da tedarikçiye ilişkin işlemlerin bu kısıtlamaları ihlal ettiğinden şüphelenmek için nedeniniz varsa, işlemlerin yapılıp yapılamayacağını tespit etmek için derhal Hukuk Bölümüyle temas kurmalısınız.

Yürürlükte olan ticari kısıtlamalarla veya Şirketin işlerini sürdürdüğü ülkelerin yasaları arasındaki

uyuşmazlıklarla ilgili sorularınız varsa, Şirketin Hukuk Bölümündeki bir avukatla görüşmeniz gereklidir.

SİYASİ KATKILAR

Federal yasalara göre, Şirket ve bağlı kuruluşlarının federal görev için aday olan kişilere nakit veya başka kaynaklar kullanarak katkıda bulunması yasaktır. Diğer kaynaklar arasında, bir aday için destek toplamak amacıyla çalışma zamanının ve telefonun kullanılması veya Şirket mallarının bir kampanyada kullanılmak üzere ödünç verilmesi gibi maddi olmayan yardımlar vardır.

Bunun yanı sıra, bazı eyaletlerde bir eyalet veya yerel görev adaylarına şirketler tarafından bağış yapılmasını yasaktır ve söz konusu tüzüklere tam olarak uyum sağlamak Şirket politikasıdır. Siyasi

yardımlarla ilgili yasalara uyum sağlamak için Şirketin Genel Müdürü (CEO) veya herhangi bir Başkanının izni olmadan ve Baş Hukuk Müşavirine bildirilmeden siyasi adaylara Şirket tarafından herhangi bir yardımda bulunulamaz.

Yabancı ülkelerin siyasi partilerine veya adaylarına Şirket adına ödeme yapmak *Yabancı Ülkelerde Yolsuzluk Uygulamaları Yasası*'nı ve söz konusu yabancı ülkenin seçim yasalarını da ihlal edebilir. Bu tür ödemeleri, Şirketin Genel Müdüründen (CEO), ya da herhangi bir Başkanından ve Baş Hukuk Müşavirinden onay almadan yapamazsınız.

ERİŞİLEBİLİRLİK

Şirket, Şirket binalarının özürli olan kişiler tarafından erişilebilir olmasına ilişkin yürürlükteki federal, eyalet ve yabancı yasalara uyma konusunda karardır. Şirket, yeni binalarını herkes tarafından erişilebilir ve mevcut binalarını da mümkün olduğunca erişilebilir hale getirecektir.

Erişilebilir ve gerekli olması durumunda uygun imkanların bulunduğu yerlerde Şirket tarafından sponsorluğu yapılan programlar olmasını sağlamalısınız. Bu konuyla ilgili olarak sormak istediğiniz herhangi bir soru varsa, İnsan Kaynakları temsilcinizle veya Şirketinizin Hukuk Bölümündeki bir avukatla konuşmanız gereklidir.

HIPAA GİZLİLİK UYGULAMALARI VE DUYURUSU

1996 tarihli Sağlık Sigortasının Taşınabilirliği ve İzlenebilirliği Yasası (HIPAA) çerçevesindeki standartlara ve Şirket politikasına göre, Energizer Tıp Planı, Energizer Dış Planı ve Energizer Göz Planını kapsayan Energizer Sağlık Programının, Energizer Sağlık Programı tarafından toplanan, hazırlanan veya verilen bireysel olarak saptanabilen çalışan sağlık bilgilerinin gizliliğini sağlaması gereklidir. Energizer'ın tüm çalışanlarına Korunmalı Sağlık Bilgilerinin (PHI) gizliliği ve kullanımı konusunda Gizlilik Uygulamaları Duyurusu verilecektir. PHI, yönetmelik koşullarına ve Energizer Sağlık Programı HIPAA Politikasına uygun olarak değerlendirilecektir. PHI bilgilerinin çalışanlar, Energizer Planları İdare Komitesi üyeleri,

yükleniciler veya ticari ortaklar tarafından hatalı veya kötüye kullanımı disiplin cezalarının verilmesine neden olabilir ve bazı durumlarda hukuk veya suç cezalarının verilmesine neden olabilir.

Energizer'ın gizlilik politikası ve uygulamalarıyla ilgili genel bilgi almak için, (314) 985-2000 numaralı telefonda Energizer ile iletişime geçiniz ve Şirket Yardımları Bölümüne aktarılmayı isteyiniz. Gizlilik politikasının ihlal edilme olasılığı ile ilgili olan şikayetler aşağıdaki adrese yazılmalıdır: Energizer Holdings Inc., Benefits Department – HIPAA - Privacy Officer, 533 Maryville University Dr. St. Louis, MO 63141. Energizer'ın verdiği cevaptan memnun kalmazsanız veya gizlilikle ilgili

haklarınızın ihlal edildiğini düşünürseniz, Secretary of the Department of Health and Human Services, Hubert H. Humphrey Building, 200 Independence Avenue SW, Washington, DC 20201 adresindeki Sağlık ve İnsani Hizmetler Bakanlığına yazarak şikayette bulunmaya hakkınız vardır. . Şirket, Gizlilik Duyurusunda belirtilen haklardan birine başvurması, bir ihlal olasılığı konusunda şikayette bulunması veya bir soruşturmaya dahil olması nedeniyle herhangi bir çalışanına veya herhangi bir kişiye misillemede bulunmayacaktır.

İŞ STANDARTLARINA UYUM VE BUNLARDAN FERAGAT

Doğru davranış standartlarına olan bağlılığınızdan sorumlu tutulacaksınız. Bu standartlara uygun şekilde hareket edememeniz, işe son vermeye kadar ve bu da dahil olmak üzere, disiplin cezasının verilmesine neden olabilir. Bu standartların ihlal edilmesi, yasaların ihlal edilmesi anlamına gelebilir ve aynı zamanda sizin, amirlerinizin ve/veya Şirketin hukuki ceza ve para cezasına çarptırılmasına neden olur. Dolandırıcılık veya doğru davranış standartlarında diğer ihlallerin olduğunu gösteren kanıtlarınız varsa bunları bu belgede belirtilen şekilde bildirmeniz gereklidir. Şirketin defterleri veya kayıtlarının doğru ve eksiksiz bir şekilde tutulmadığını düşünmenizi sağlayan bir nedeniniz varsa, size bazı belgeleri Şirket politikasını ihlal ederek hazırlamanız veya yok etmeniz için baskı yapıldığını hissediyorsanız veya muhasebeciye, denetçiye, avukata veya hükümet yetkilisine herhangi bir denetim, inceleme veya bir hükümet kuruluşunun dava dosyası ile bağlantılı olarak yanlış yönlendirici, eksik veya yanlış bir beyanda bulunulduğunu fark ettiyseniz, bu tür konuları bu belgede anlatılan şekilde hemen bildirmeniz gereklidir. Bir ihlal yapıldığının bildirilememesi, bunu bildirmeyen kişiye ihlali yapan kişi için uygulanan oranda disiplin cezası verilmemesine neden olabilir.

İhlaller amirinize veya ihlali yapan çalışanın amirine bildirilmelidir, fakat aynı zamanda İç Denetim veya Şirket Baş Hukuk Danışmanına da bildirilmelidir; ya

da bu belgenin başlangıç kısmında verilen telefon numaraları ve web adresi kullanılarak gizli bir şekilde bildirilebilir. Bir yasanın veya doğru davranış standartlarının ihlal edilme olasılığını iyi niyetle bildirmeniz sonucunda işten çıkarılma, işyerindeki konumun alt seviyeye indirilmesi, askıya alınma, tehdit edilme, taciz veya diğer bir misilleme veya cezalandırmaya tabi tutulmayacaksınız.

Bu doğru davranış standartlarından feragatların tümü onaylanmalıdır,

- Şirketin üst düzeydeki bir yetkilisi ile ilgiliyse Yönetim Kurulu tarafından onaylanmalı ve
- Şirketin üst düzey yetkilisi olmayan bir çalışanı ise, Genel Müdür (CEO) veya onun tarafından görevlendirilmiş bir kişi tarafından onaylanmalıdır

Üst düzey yetkili ile ilgili olarak bu doğru davranış standartlarından feragat, söz konusu feragat Şirketin 8-K Formunda belirtilen raporlarını, söz konusu kişinin feragatla ilgili gerekli olan tüm açıklamaları içeren bir rapor hazırlamasını sağlamak için yeterli derecede ayrıntılı olarak hazırlamak ve işleme koymaktan sorumlu olan kişiye bildirilene kadar geçerli olmayacaktır. Şirket, federal hisse senedi yasalarında da belirtildiği gibi, bir üst düzey yetkilisi ile ilgili olarak söz konusu doğru davranış standartları ile ilgili feragat ayrıntılarını açıklayacaktır.