

职业行为守则



绪言

Energizer 控股公司认为应当全面执行一切与其业务相关的适用法律法规，我们期望本公司员工能够始终坚持最高的职业道德行为，本守则是对此项承诺的重申。请仔细阅读本守则，并用它来帮助规范您的行为。

作为雇员，我们不仅应当遵守相应的法规，而且应当采取必要的措施，以确保整个公司遵纪守法。

没有人能够接受非法或不道德的行为。任何借口，例如此类行为是“出于公司利益”，都不会被接受。我们希望每一位员工都能做出正确的判断，始终树立高职业道德标准的典范。

作为一家全球化公司，发展和管理一支强大的多元化团队对于实现本公司的业务宗旨和目标至关重要。因此，我们将员工视为本公司最宝贵的财产。鉴于此原因，本守则涵盖了本公司为确保一个没有非法歧视的安全工作环境而制定的各项政策。我们还涵盖了各类其他主题，包括遵守各种适用法律和良好职业行为，以及向客户提供最优质的产品。

如果您对本资料有任何疑问，应向您的主管或本公司法律部的律师询问。如果您遇到的情况引起您对有疑问的会计或审计问题的担忧，您应当拨打本守则中列出的保密电话，或发信至本守则所列出的保密信箱或网址。如果您遇到您认为违背本守则规定之行为标准的其他任何情况，除了拨打电话、发送信函或利用互联网以外，您还可以立即咨询您的主管、本单位其他管理人员，或者本公司企业运营标准委员会成员。您还可以拨打本守则列出的有关此类问题的专用保密电话。我亲自向每位员工保证，那些真诚地对这些标准的遵守情况提出质疑或表示担忧，或者真诚地报告不当行为的员工，决不会受到报复。

诚信是您的个人责任，也是本公司最重要的利益。

Energizer 控股公司
首席执行官
Ward M. Klein

ENERGIZER 道德和守法计划

“ENERGIZER 道德和守法计划”旨在明确无误地表达本公司对最高道德和法律遵守标准的绝对承诺。本公司已成立了一个监管委员会，即企业运营标准委员会。该委员会由本公司的高级管理人员组成，负责制定遵纪守法计划，以预防和检查本公司及其子公司和关联公司员工的不当行为，并确保公司按照所有适用的刑事和民事法规条例开展各项工作。

企业运营标准委员会成员包括：

Joe McClanathan（Energizer 家用产品
总裁兼首席执行官）

David Hatfield（Energizer 个人护理
总裁兼首席执行官）

Dan Sescleifer（行政副总裁兼首席财务
官）

Peter Conrad（人力资源部副总裁）。

上述人员可随时为您提供协助，以确保每位员工达到本守则规定的标准。

保密电话号码、网址及邮政信箱

现已开通一个保密电话号码、网址和邮政信箱，以便您能够报告有疑问的会计、审计事务及任何其他可能影响工作环境，或者您认为可能对公司构成财务或法律风险的情况。

您能够通过拨打我们外聘的服务供应商 **Pinkerton AlertLine** 的免费热线电话：877-521-5625 或在保密网址 <https://energizer.alertline.com> 留言，秘密地以匿名方式报告您对本守则涵盖之事项的担忧：

如果您不讲英语，AlertLine 热线会为您提供翻译。您还可以发送信函到：

AlertLine
PMB 3767
13950 Ballantyne Corporate Place
Charlotte, North Carolina 28273
U.S.A.

被举报的所有秘密事项都将直接报告给本公司董事会审计委员会主席。审计委员会主席将决定所涉事项是否需要进一步调查以及调查是否交由公司官员或公司外的独立部门执行。您决不会因为如实地举报了可能触犯法律或违反本行为守则的行为而被解雇、降级、停职、或受到威胁、骚扰或其它报复或惩罚。

如果您需要与本公司法律部联系，请致电 **Gayle Stratmann**，电话号码：(314)-985-2162。

无论打电话或写信，请尽可能具体地说明情况和地点。我们接到您通过电话、互联网或信函发来的报告后，将立即采取适当措施。

遵守法律

我们希望所有员工能够遵守美国境内外的所有适用法律，严格并无条件地禁止在任何违法行为中或出于任何不当目的使用本公司资金或资产，包括向政府官员或代理人非法付款，以及建立未公开或未记录的基金。

本公司已制定了一项道德与守法计划，以帮助确保符合此标准。依照本计划，我们定期对各个业务单位及其经营活动，以及公司的其他计划开展

审计。您有责任诚实地回答公司调查、问卷调查和主管或法律顾问关于职业行为的直接质询。另外，如果您收到本公司的年度“利益冲突”调查问卷，我们希望您能迅速响应。

关于上述问题的解释和指导，您可以与本公司企业运营标准委员会成员、公司内部审计部成员或者本公司法律部律师联系。

证券法

在您的受雇期间，您可能了解到本公司的一些非公开信息；这些信息将实质性地影响投资者对买卖本公司普通股的决策。非公开的实质信息可能包括公司财务状况、购并、拆解、合并或合资计划的有关信息、新产品信息或市场开发策略、财务收益、或其他重大企业交易的信息。

证券法和本公司政策均明文禁止个人根据非公开实质信息买卖或影响他人买卖本公司的普通股。此项禁止包括通过本公司各福利计划出售或购入本公司普通股。您也不得将有关本公司的非公开实质信息披露给可能根据所获信息买卖本公司普通股的家庭成员或其他人。

在您买卖本公司普通股之前，您应阅读本公司的《公司证券交易：内部员工交易章程》
(*Transactions in Company Securities: Insider*)

Trading Rules) 手册，作为参考指导。如果您对某种非正常情况有任何疑问，请与本公司法律部的律师联系。

本公司期望全体员工均能遵守所有联邦、州和国外证券法以及纽约证交所的章程。

本公司还定有下列政策：

- 禁止员工根据相对短期的价格波动，进行买卖公司证券或公司证券期权（常被称为“卖权”和“买权”等投机活动）。
- 禁止员工从事涉及公司证券的“卖空”交易，卖空是指出售员工并不实际拥有的证券。

机密信息

有关本公司策略和运营的机密信息都是宝贵的资产。员工可能会接触到或被提供与您在职务相关的非公开机密信息。机密信息包括本公司管理的人事资料；客户和供应商名单；定价和成本资料；与购并、拆解、合资及合并有关的信息；与在美国和国外取得专利的决策和举措相关的信息；财务数据；科研数据；战略性计划；营销策略；技术以及专属电脑软件。

尽管员工可以在履行工作职责时使用机密信息，但是员工不得在未经明确授权和（一般说来）外方未签署信息保密协议的情况下，向本公司以外的任何人透露机密信息。在本公司内部，您应严格按照“需要知情”的原则，与因工作原因确需此类信息的其他同事讨论此类信息。

财务报告和记录

本公司拥有会计和内部审计系统，以确保本公司资产受到严格保护，免受损失。对所有财务记录的报告和文档编制，我们都必须保证高度准确、完整。这些记录作为管理本公司业务之基础，对于本公司履行对客户、供应商、员工和股东的义务十分关键。同时，这些记录对于执行税务和财务报告之要求亦必不可少。

所有财务信息均须体现实际交易，并且符合公认的会计原则及现行公司财务政策。未披露或无记录的资金和资产均不可计入帐内。财务信息必须准确、完整、详尽地体现所有交易及支出，以保证公司所有资产、活动都有据可依，同时也为公司财务报告的编制提供必要的信息。任何人均不

得因任何原因在本公司的帐簿、记录或帐户中编造不实或虚假条目，未经授权，亦不得以公司名义产生开支。

公司信息的公开披露，包括提交给美国证券和交易委员会及其他政府部门的报告、公司的盈利报告、以及其他信息发布，都应该完整、诚实、准确、及时并易于理解。所有员工、主管及董事都应诚信、负责、谨慎、称职、敬业，而不应该歪曲事实或以个人利益影响独立判断。任何人都不得在公司的公开报告或文档、或在回答为撰写此

类报告而进行的问卷调查、或在回应公司财务报告审计时发布任何虚假、容易引起误解或不完整的信息，亦不可要求他人发布此类信息。

财务及会计人员及主管应当表现并弘扬最高诚信及道德行为准则，在公司各项财务活动中都应当倡导专业诚信精神。他们应当分享履行职责所必需的知识技能。应当鼓励财务、会计部门的员工在发现有违反公司财务制度的行为时及时向上级管理部门反映，同时应当告诉他们，这样做不会受到报复。

职业行为

商业诚信：对待公司的客户、分销商、代理人 and 竞争者都必须诚实公正。虽然公司希望您能努力提高公司的利益，但利益的获取必须符合诚信和道德操守的最高标准，决不可采取以下不道德的职业行为：

- 盗窃贸易秘密
- 以不公平或不诚实的方法获取竞争信息
- 对竞争对手的产品、职业行为或服务进行毁谤或说谎
- 诱导违反具有法律约束力的合同
- 为销售目的支付贿赂或回扣，以及
- 不如实反映公司的产品或其性能、销售条款或政策或可能影响销售的其他重要信息。

请记住，在所有的业务交往中，必须诚实和避免欺骗行为。决不可通过操纵、隐瞒信息、不当使用保密信息、歪曲事实等有违职业道德的行为利用他人。

接受礼品或恩惠：员工或其直系家属均不得向本公司的当前或潜在客户、供应商、承包商、外部机构或其他关联企业，索要任何金钱、礼品、免费服务或特别恩惠。

如果未经索要赠送给您的礼品或娱乐招待可能会影响、或给人造成印象会影响您代表公司所做的决定、或影响您公正履行您的职责，您不得接受

这些礼品或娱乐招待。无论金额多少，员工决不能接受现金、礼品券或其他现金等同物。但是，通常合法业务交往中的社交礼节，包括商务会晤赠送的小额礼品和晚餐、与对方讨论业务时由对方提供体育或其他文娱活动的票子，如果不影响您公正做出决定则可接受。

本公司不采纳可接受礼品的具体价值等限制政策，并要求员工在送礼时报告您的主管上司或其他人员。如果您对相关政策有疑问，您应与您的主管上司、法律或内部审计部门的人员咨询。

商务礼品：仅在下列情况下，员工可赠送具有象征意义的商务礼品：

- 赠送此类礼品符合当地普遍接受的职业道德；
- 不违反任何适用法律；并且
- 员工不认为收取该礼品会违背收礼人雇主的政策。

餐饮、交通和娱乐：当员工接受或提供与本公司业务相关的餐饮、交通或娱乐时，员工必须确保其符合最高的道德标准。员工还必须确信，此类支出不违反适用的联邦、州或外国法律。如果您对上述行为的合法性有任何疑问，您应与本公司法律部的律师联系。

所有公务娱乐或与公务相关的赠礼必须按照本公司政策正确地记录并备附单据。

反垄断

在商业行为中，您必须完全遵守联邦、州或外国反垄断法。根据美国和其他国家的反垄断法规定，员工绝对不得与竞争对手就定价、客户或销售条款达成协议，与竞争对手就此类问题进行任何讨论可能会使您本人和本公司受到严重处罚。

由于存在此类风险，应当避免与所有竞争对手进行讨论，并且不得与本公司的竞争对手就下列任何问题进行任何性质的讨论或交易：

- 价格或折扣；

- 定价或报价方案或操纵投标；
- 折扣费率、贷款条件、最高定价；
- 各项销售或采购条款或条件；
- 市场、地区、客户或供应商的分配；以及
- 拒绝与任何客户或供应商交易，或对任何客户或供应商进行抵制。

若您认为确有必要与竞争者讨论价格、折扣或销售条款，在任何情况下，都必须事先获得公司法律总顾问的许可。

在贸易或技术协会会议上，警惕某些场合，谨防参加与本公司竞争对手的不当讨论。如果竞争对手提出一个明令禁止的议题，请立即结束谈话，并将此事件通知本公司法律部。

平时，如果本公司的竞争对手与您联系，您应立即结束谈话，并将此事件通知本公司法律部。

员工不得从事任何违反，或有可能违反任何反垄断法的行为。如果您担任销售、营销或广告职位，您应该熟悉在上述方面公司可接受的关于商业行为的公司准则和政策，包括本公司定价方法及促销政策的有关标准。

任何可被视为违犯反垄断法的可疑行为应立即报告给本公司的法律部。

欧洲竞争法：在欧盟国家，竞争法禁止与竞争对手就以下各项达成协议：

- 禁止向欧盟其他领地出口
- 限制向购买国作出的担保
- 阻止客户在购买国之外使用产品
- 限制国家或领地销售或供应
- 阻止平行贸易——从欧盟其他地方进口货真价实的、但价格较为便宜的产品
- 对在自己的领地之外销售的经销商进行处罚。

此外，如果销售商占据支配性或实质性市场地位，《欧盟竞争法》可能会禁止：

- 要求客户完全从该销售商处购买产品
- 无合理原因拒绝向现有客户供货
- 对销售竞争产品的分销商进行限制
- 歧视性定价或其他销售条件，或不按照法律上可接受的条件确定折扣率
- 为了将竞争对手驱逐出业务范围，产品定价低于一般水平
- 规定在购买优势产品时必须购买另一种产品。

任何可能涉及以上任何事项的提议均须事先与本公司法律部认真讨论。

如发现任何可能被视为违反任何反垄断或竞争法的可疑行为，无论是发生在美国还是在其他国家，均应立即向本公司法律部报告。

利益冲突

作为一名员工，您有责任忠于本公司。如果您的外部活动或个人利益在您履行职责时影响或可能影响您做出客观决定的能力，那么就会产生利益冲突。您不应利用自己在公司内的职位谋求私利，或者将公司资源用于与本公司业务无关的目的。您决不可以从事有损公司利益的行为。

您有义务保证在履行您对本公司的职责时，您应不受利益冲突干扰。如果下列情况涉及您或您的直系家庭成员，我们会认为可能出现真实或想象的利益冲突：

- 在目前与本公司竞争之企业或者本公司的客户、供应商或承包商公司担任董事、员工或顾问；
- 在本公司竞争对手、客户、供应商或承包商处拥有决定性或实质

性利益或持有大量股份，除非所持股票是公开上市股票，并且所持股票数额在该公司公开发行的股票总量中所占比例微不足道。或者

- 个人以公司名义与竞争对手达成正式、非正式协议、安排或谅解，从而给本公司主管、员工或董事或其家人带来个人利益。

此外，为避免利益冲突，公司禁止有婚姻、亲属或同居关系的员工在公司中有直属上下级关系。

对于可能构成利益冲突的情况，必须在您了解到此冲突之日起 10 日内报告给本公司的法律部。

平等就业机会

非歧视政策： 本公司拥有互为补充的各类人才，他们为本公司的成功作出巨大贡献。本公司致力于提供一个机会平等的工作环境，使每个人都能受到公正对待、保持尊严并得到尊重。本公司的政策是，基于个人功过及价值，为所有员工和求职者提供平等机会。本公司不会以任何法律禁止之方式限制对公司赞助计划的参与。

本公司一贯遵守一切禁止因下列原因采取歧视政策的美国联邦、州和地方法律以及外国法律：

- 种族、肤色或血统
- 信仰或宗教
- 性别
- 年龄
- 身体或智力残障
- 原国籍
- 性取向
- 退伍身份

对于任何雇用提议或雇用条款，任何人均不得因任何上述原因而受到歧视。本公司的目标是，使员工在履行其工作职责时尽其所能；为达到此目标，本公司将出于需要适当照顾具有残障之合格员工的已知身体或智力障碍。在获得担保之情况下，本公司亦将提供带薪和无薪缺勤休假。公司明文禁止以休假为由对经批准正缺勤休假或曾缺勤休假的个人实施报复。

员工福利计划： 公司所有员工均有权行使或争取公司员工福利计划所赋予的权利。任何员工都不会因为行使、获取或可能获取此类权利而受到歧视，员工的聘用关系也不会因此受到任何负面影响。

工作环境政策： 本公司每位员工均享有在不受骚扰的环境中工作的权利。作为一家全球化公司，本公司决不容许任何人出于本公司员工之多元化

特点或不同文化背景进行骚扰。本公司政策明文禁止任何造成胁迫性、敌对性或不愉快工作环境之行为。全体员工应认识到，胁迫性、敌对性或不愉快工作环境的起因可能包括：轻蔑或不得体的言论、行为、手势、笑话或绰号，或公开展示侮辱、淫秽、贬抑或令人生厌的标示、海报、漫画、相片或图画。本公司决不容许任何类型的非法性骚扰行为，包括不受欢迎的性提议、要求性施惠、或其他不受欢迎的具有“性”性质之言辞或实际行动。

任何员工只要参与上文禁止的骚扰或歧视性行为，包括侮辱或羞辱性笑话、诽谤、恫吓、或其他违反公司政策之不当行为，均将受到相应的纪律处罚，其中可能包括即时终止雇用。

本公司亦禁止对任何参与调查或投诉据称为骚扰或歧视行为的任何员工实施报复。

本项政策涉及的雇用行为包括：

- 雇用和招募
- 培训
- 晋升和调职
- 终止雇用
- 薪酬和员工福利。

作为一家全球化公司，我们致力于发展和管理一支强大的多元化团队。在美国，作为一家联邦政府承包商，本公司还将在上述雇用工作中执行平权措施，并将监督和评估各项平权措施计划，以期确定令人担忧的问题，力图实现平权措施的目标和任务。工作职责涉及此类计划的管理人员应全力配合本公司的各项平权措施。

报告制度： 如果您认定您已遭受到或了解到非法骚扰或歧视，您应通知管理层人员或人力资源部代表，或通过本守则中列出保密通讯方式报告。

盗窃本公司财产；个人使用公司资源

绝对不能容忍盗窃本公司财产的行为——无论是以直接盗窃本公司库存或其他财产的形式还是以间接骗取本公司财产的手段。任何以下活动均会受到纪律处罚，包括解聘。此外，本公司还可能按照适用的刑法对以下行为提出起诉：

- 将公司的资金用于购买个人物品
- 虚报开支或从事开支报销阴谋
- 授权将支票发给有名无实的服务提供者或其他个人帐户

- 为个人盈利出售公司财产或以向公司额外收费的方式获利，以及
- 接受与您担任的本公司职责相关的贿赂或回扣

每一位员工均有责任保护本公司的各类资产，其中包括时间、物资、供给、设备及信息。应保护公司资源，将之用于与业务相关之用途。作为一般性规定，禁止个人在未事先征得主管允许的情况下用任何公司资产。

员工不得利用公司财产、资讯或职位谋取个人利益，或以此与公司进行全面竞争或在个别交易与机会中与公司竞争。若您在受雇于本公司期间发现公司经营范围内存在某种业务或财务机遇，除非公司公开声明不会利用这些机遇，您不应出于个人利益利用这些机遇，也不应为任何其他个人或组织利用这些机遇提供方便。

员工不得使用包括 Energizer Bunny（劲量兔）在内的公司商标或徽标，除非用于公司业务。偶尔使用诸如复印设

备或电话等且未对公司产生可观费用者，属于允许之列。禁止使用公司的任何资源来获取与公司业务无关的个人经济收益。所有通讯系统、电子邮件、内联网（EOL）、互联网接入或语音邮件均为本公司财产，并且应主要用于业务用途。允许个人有限地合理使用本公司通讯系统，但根据所在国有关隐私的法律规定，员工应确定此类通讯不具隐私性。本公司保留定期访问、监控和披露 EOL、电子邮件及语音邮件留言内容之权利。访问或披露任何一位员工之档案、帐户或留言均

须出于恰当的业务原因，并经本公司法律部审核。

员工不得使用工作中的内部通讯渠道或互联网接入、张贴、储存、传送、下载或散布任何下列材料：具有威胁性、有意、无意或蓄意具有假性、诽谤性或淫秽性；违反本公司各项政策，包括本守则中“平等就业机会”中规定之政策；或者构成或怂恿刑事犯罪行为、引起民事责任；或者以其他方式违反任何法律。此外，上述通讯渠道不得被用于发送连锁信件、大宗邮件、个人通知信息、带有违反公司政策内容之信息，或已取得版权且未经复制授权之文件，亦不得被用于未获批准访问他人帐户及文件或打开误寄邮件。

滥用本公司通讯系统或过度将该系统用于非业务目的之员工将可能受到纪律处罚，其中包括终止雇用或终止接触此类通讯系统资格。员工可参阅本公司《信息系统安全政策》（Information Systems Security Policy）及《互联网安全政策》（Internet Security Policy）。

安全

本公司政策明文规定为所有单位提供安全、清洁、健康和卫生的工作条件，并遵守一切适用之职业安全和健康法律法规，员工须以安全方式进行工作。

如果您了解到任何不安全或危险情况或做法，应将有关情况汇报给主管、本公司法律部、或内部审计部，以便他们即刻采取对策。您也可以通过本守则列出的保密通讯渠道报告。

环境事宜

本公司政策明文规定，遵守一切适用之联邦、州及国外环境法律法规。本公司期望员工采取对环境无害的方式进行公司业务。在履行职责时，您应：

- 避免对环境造成不合理的负面影响，
- 遵守一切与环境事宜相关的公司政策，
- 与环境机构的检查人员合作，并且
- 当出现紧急情况时，协助实施紧急反应措施。

此外，对于任何涉及有害物质排放、废料处置不当之情况、或任何可能对环境具有潜在损害之情况，员工应立即向主管、本公司法律部或内部审

计部报告，引起其警惕。本公司决不容许对任何向管理层或政府机构报告任何违反环境法规之行为

的员工，或任何参与公司调查的员工实施报复。任何宽恕或允许违反环境法规之行为的员工将受到纪律处罚。

对于由任何政府执法机构或任何涉及环境事宜之外部机构提起的任何传讯、投诉或诉讼，本公司各厂房及设施应立即通知本公司法律部，或位于韦斯特莱克（Westlake）的环境事务部。如果您对环境规范及适用法律有任何疑问，则应与本公司法律部的律师联系。

产品质量

本公司力求为其顾客及消费大众生产最优质产品。本公司意图使其质量标准符合适用法律法规，并达到或超越公认的良好生产规范。

在履行职责时，每位员工均有责任保持本公司产品的统一性和优异质量。如果您了解到任何可能危及上述标准的行为或情况，应将有关情况报告给主管、本公司法律部、或内部审计部。

版权、商标和专利

无论在美国或其他国家，本公司全心致力于保护其自身的版权、商标及专利权，并致力于尊重他人之有效及受法律保护的知识产权。对于他人的上述知识产权，本公司致力于遵守最高标准的道德规范。

本公司员工不应当复制、上载、下载或以其他方式创建资料打印或电子副本，除非是推动业务需求必要的资料，并且已经获得创建此类副本的适当许可。本公司为国际版权交换中心（CCC）的许可持有方，因此，本公司员工被授权从多种注册出版物中复制版权所有资料，但仅限用于内部业务用途。您可在万维网的下列网址找到 CCC 的注册产权清单：<http://www.copyright.com>。

所有其他对已取得美国版权资料的复制行为均属于禁止之列。对于已取得任何版权、未具体列入 CCC 批准的产权清单的资料，在复制任何此类资料之前，应与本公司法律部的律师联系。

本公司对其在世界各地的产品及服务拥有多种商标，包括 ENERGIZER（劲量）、EVEREADY（永备）、SCHICK（舒适）、WILKINSON SWORD（威京逊）、PLAYTEX（哺儿适）、BANANA BOAT（香蕉船）、HAWAIIAN TROPIC（夏威夷助晒油）、WET ONES 和 ENERGIZER BUNNY（劲量兔）等著名商标。仅有依据严格的特许权发放规定，并经过相应内部审批后，本公司才能授予使用和/或展示上述商标的特许权和许可权。禁止员工个人使用本公司商标。展示或以任何方式使用本公司商标之所有请求，均应立即交由本公司法律部处理。

本公司员工收到的主动提供、似乎对本公司的产品或运营提供建议的披露情况或想法应立即交给本公司法律部处理。未经法律部批准，员工不得向本公司任何其他人员披露上述建议。

国际业务

在当今的全球化经济中，有必要充分了解规范我们与其他国家之间业务往来的法律法规。本公司所有员工、代理人和代表均应遵守美国法律，以及本公司从事业务之其他所在国的法律。

贿赂；向官员付款。 贿赂您所在国的政府官员始终是非法行为，并违反本公司的政策。此外，根据美国《反外国行贿法》和经济合作与开发组织（“OECD”）的规定，向任何外国或国内政府官员直接或间接支付现金或主动提出支付现金，或向此类官员提供益处，以便获得或保留业务，或在开展业务时获得任何不适当的好处，例如优惠税收待遇、特许批准等，亦属于非法行为。在涉及此类法律时，政府官员包括政府或其代理机构、部门、法院等的任何官员或雇员以及国际公共组织的官员或代理人，例如国际贸易组织。

（在某些情况下，可能允许支付辅助性付款，以便加速常规政府运作。必须对此类情形进行认真分析，确保未违反任何适用的法律——如果您认

为此类付款有正当的理由，必须在采取任何行动之前，首先向法律部洽询。）

在有适当的理由相信或预计向第三方（例如销售代理人）的付款将被转交给政府官员的情况下，此类付款也属于违反行为。以下情形明显暗示代理人的非法行为，应当使您对潜在的违反行为提高警惕：

- 代理人与某位政府官员或某个代理机构具有非常密切的关系
- 代理人进行不适当的秘密行为或者让您“不要过问”
- 您收到数字夸大的报账单，或者让您支付不寻常的回扣数额
- 代理人提交未解释的或不寻常的奖金申请或开支报告，或者
- 代理人要求您向无关的人士或在另一个国家的人士付款。

如果您对您的代理人不寻常的行为有任何疑问，您应当立即与法律部联系。

代表本公司向外国政党和候选人提供捐款可能违反《反国外行贿法》以及所在国的选举法。如未获得本公司首席执行官和法律总顾问的许可，员工不得提供此类捐款。

美国反联合抵制法。 美国法律禁止本公司、本公司的子公司、其雇员和代理人参加外国非法联合抵制活动，必须将参加此类活动的要求或申请及时报告给美国贸易官。该项法律禁止以下各类联合抵制请求：

- 拒绝与联合抵制目标公司或在联合抵制目标国开展业务
- 基于种族、宗教信仰、性别或原国籍对任何人采取歧视行动
- 提供有关种族、宗教信仰、性别、原国籍或与联合抵制目标国或公司业务关系的信息
- 提供有关支持联合抵制目标国的会员、捐款、慈善组织或兄弟会的信息，或者
- 实施包含禁止条件与要求的信用证，包括谈判或发放信用证、用接受信用证的方法承兑信用证或按照信用证支付汇票。

您可以遵守以下地方禁止规定：从联合抵制目标国进口或使用来自此类国家的承运人；有关来源国、承运人名称、运输路线等进口和运输文件要求；由联合抵制国单方选择承运人、保险公司、供应商等；与出口至联合抵制目标国的运输或转载相关的出口要求；以及移民、护照、签证或聘用要求，除非您只是在协助传递员工提供的信息，否则不得提供有关本公司员工的信息。

政治捐赠

根据联邦法律，本公司及其子公司被禁止向联邦职务的候选人捐赠现金或其他资源。其他资源包括非金融性捐赠，如使用工作时间和电话为候选人寻求支持，或者将公司财产用于竞选活动。

另外，某些州禁止或限制企业向竞选州或地方职务的候选人提供捐赠；本公司的政策就是完全遵守此类法令。为确保遵守与政治捐赠相关的法

如上所述，如果您收到联合抵制的请求，即使没有针对提出的请求采取任何行动，也必须向美国贸易官报告。如果您收到此类请求，您必须立即与法律部联系，以便编写适当的报告。但是，由于以下请求通常用于非联合抵制目的，则无需报告：

- 请求禁止使用来自某一特定国家的承运人
- 运输路线申请
- 请求提供核实货物原产地证明
- 请求提供有关货物供应商或制造商名称的核实证书
- 请求遵守联合抵制国法律（除与联合抵制相关的明确请求外）
- 请求获得个人的签证信息
- 请求获得核实证明，说明出口目的地或确认货物将在某一特定目的地卸载或卸货
- 请求获得“船只资格”证明
- 请求获得有关保险公司地方代理人证明

贸易制裁。 员工须确保本公司遵守美国政府要求美国公司针对任何其他国家实施的所有贸易制裁，以及对与此类政府、恐怖分子或麻醉药交易相关的实体或个人贸易实施的制裁。本公司决不会有意参与任何可能违反联邦和国外有关进出口法规条例的活动。如果由于名称、从属关系、地点或任何其他原因，您有理由怀疑与某一现有或新客户或供应商进行的交易可能违反此类制裁规定，您应当立即与法律部联系，以便确定交易是否属于许可范围。

如果您对适用贸易制裁或本公司业务所在国之间的法律冲突有任何疑问，应与本公司法律部的律师联系。

律，如未获得本公司首席执行官或任何总裁的事先批准并通知法律总顾问，不得向政治候选人提供任何公司捐赠。

代表本公司向外国政党和候选人提供捐款可能违反《反国外行贿法》以及所在国的选举法。如未获得本公司首席执行官或任何总裁和法律总顾问的许可，员工不得提供此类捐款。

残障便利

在为残障人士使用公司设施提供残障便利方面，本公司承诺遵守适用的联邦、州和外国法律。本公司将努力使新建设施可供所有人士使用，并使现有设施尽可能实用便利。

员工应确保能够在需要提供残障便利的地点执行由公司倡导的计划，并视需要提供相应的残障便利设备。如果您对此有任何疑问，您应与人力资源部代表或本公司法律部的律师讨论。

HIPAA 隐私条例与通知

根据《1996年医疗保险可携性及责任性法案》(HIPAA)及公司制度确立的准则，Energizer 卫生保健计划(包括 Energizer 医疗计划、Energizer 牙科计划及 Energizer 保护视力计划)必须保护该计划所接受、生成或转发的每位身份可辨别的员工的健康信息私隐性。每位 Energizer 员工都将得到一份有关受保护健康资讯(PHI)的隐私与处理的隐私条例通知。受保护健康资讯的处理必须符合 Energizer 卫生保健计划之 HIPAA 制度的有关条款。任何员工、Energizer 计划管理委员会成员、承包商或商业伙伴如果滥用、盗用受保护健康资讯，都将受到纪律处分或制裁。某些情况下，此类行为将受到民事或刑事处罚。

若要了解 Energizer 的隐私政策与条例的详情，请拨打电话 (314) 985-2000 转公司福利部。若要投诉可能违反隐私政策的行为，应将邮件发送至：Energizer Holdings Inc., Benefits Department – HIPAA - Privacy Officer, 533 Maryville University Dr. St. Louis, MO 63141。若您对 Energizer 公司的答复不满意，或者若您感到自己的隐私权受到侵犯，您有权向卫生保健部部长投诉，邮递地址：Hubert H. Humphrey Building, 200 Independence Avenue SW, Washington, DC 20201。公司不会对员工或个人行使隐私条例所赋予的权力、投诉可能发生的侵犯隐私权的行为或参与调查进行报复。

职业行为守则的遵守与豁免

员工有责任遵守这些行为守则。违反行为守则将导致纪律处分，直至(包括)解聘。违反此行为守则同时也可能是触犯法律，您本人、您的上司以及公司都可能受到民事或刑事处罚。若您有证据证明存在违反本行为守则的行为，您应该通过本守则中所述的方式报告。若您有理由相信公司的帐簿、记录不准确或不完整，若您感到自己被逼违反公司制度而编纂或销毁文件，或者若您意识到有人在会计、审计或向政府部门提交文档等方面向会计、审计员、律师或政府官员提供了误导性的、不完整的、或虚假的信息，您应该立即按照本守则中列出的方式立即报告。对违反行为守则的行为不予报告，将受到纪律处分，处分可能与对实际违反守则的人受到的处分一样严厉。

发现违纪行为，您可以向自己的上司报告，也可以向违纪者的上司报告，但您仍然必须向内部审

计部经理或公司总法律顾问报告，或者通过本文列出的保密电话、网址报告。您决不会因为举报违法行为或违反行为守则的行为而被解雇、降级、停职、或受到威胁、骚扰，您不会因为如实举报而受到任何形式的报复。

本行为守则的豁免必须分别得到许可：

- 对公司高级主管，豁免须由董事会批准；
- 对公司高级主管以外的其他员工，豁免须由首席执行官或其指定的人批准。

对公司高级主管的豁免，需填写表格 8-K，并向负责撰写公司报告的专人报告，表格必须详尽，以便档案部门在报告中包括所有必须披露的有关豁免的信息，否则豁免不能生效。公司将按照联邦证券法规的规定及时披露有关高级主管的豁免情况。