



# Verhaltenskodex



DAS RICHTIGE TUN

# Eine Nachricht von Rod Little:

Chief Executive Officer



Als einzelne Teamkollegen müssen wir uns nicht nur an die entsprechenden Standards halten, sondern auch die notwendigen Schritte unternehmen, um zu gewährleisten, dass das Unternehmen die Vorschriften einhält. Niemand kann eine illegale oder unethische Handlung rechtfertigen. Jede Entschuldigung, dass eine solche Handlung „zum Wohle des Unternehmens“ war, wird nicht akzeptiert. Wir möchten, dass jeder von Ihnen ein gesundes Urteilsvermögen an den Tag legt und stets ein Beispiel für einen hohen Standard der Geschäftsethik setzt.

Als globales Unternehmen ist die Entwicklung und Leitung einer starken, vielfältigen Organisation unerlässlich, um unsere geschäftlichen Ziele und Zielsetzungen zu erreichen. Daher betrachten wir unsere Teamkollegen als die wertvollsten Vermögenswerte des Unternehmens. Aus diesem Grund behandelt dieses Dokument unsere Richtlinien zur Gewährleistung einer sicheren Arbeitsumgebung, die frei von unrechtmäßiger Diskriminierung ist. Wir behandeln auch verschiedene andere Themen, von der Einhaltung geltender Gesetze und guter Geschäftspraktiken bis hin zur Bereitstellung von Produkten höchster Qualität für unsere Kunden.

Wenn Sie Fragen zu diesen Informationen haben, sollten Sie mit Ihrem Vorgesetzten, einem Anwalt der Rechtsabteilung oder der Internen Revision sprechen. Wenn Sie auf eine Situation stoßen, die Bedenken in Bezug auf fragwürdige Buchhaltungs- oder Prüfungsangelegenheiten aufwirft, sollten Sie die in diesem Dokument aufgeführte vertrauliche Telefonnummer anrufen. Wenn Sie auf eine andere Situation stoßen, von der Sie glauben, dass sie gegen die in diesem Dokument dargelegten Verhaltensstandards verstößt, können Sie sich sofort an Ihren Vorgesetzten, ein anderes Mitglied der Geschäftsleitung in Ihrer Einrichtung oder wie anderweitig im entsprechenden Abschnitt des Kodex angewiesen, als Alternative zur Nutzung der angebotenen vertraulichen Telefon- oder Internetooptionen wenden. Sie können bezüglich dieser Angelegenheiten auch die in diesem Dokument aufgeführte vertrauliche Telefonnummer anrufen. Wenn Sie in gutem Glauben handeln, haben Sie meine Zusicherung, dass es keine Vergeltungsmaßnahmen geben wird, wenn Sie Fragen stellen oder Bedenken bezüglich der Einhaltung dieser Standards äußern oder mögliches unangemessenes Verhalten melden. Integrität liegt in Ihrer Verantwortung – und im besten Interesse des Unternehmens.

Rod Little  
Präsident und Geschäftsführer

# Inhaltsverzeichnis

## Warum wir einen Kodex haben

- S. 5 Integrität: Die Grundlage des Edgewell Ethik- und Compliance-Programms
- S. 6 Ethische Vorbilder: Verantwortlichkeiten von Führungskräften und Vorgesetzten
- S. 6 Disziplinarmaßnahmen bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex

## Sich zu Wort melden: Um Anleitung bitten und Bedenken äußern

- S. 8 Wir alle sind dafür verantwortlich, Fragen zu stellen
- S. 8 Meldung von Fehlverhalten – Vertrauliche Telefonnummer und Webadresse
- S. 9 Berichterstattung zum Verhaltenskodex: Wie man meldet
- S. 10 Null-Toleranz-Richtlinie für Vergeltungsmaßnahmen
- S. 10 Was sind Vergeltungsmaßnahmen?
- S. 10 Untersuchung von Fehlverhalten
- S. 10 Teilnahme an einer Untersuchung

## Das Richtige tun: Wie wir den Verhaltenskodex und unsere PVB einhalten

- S. 12 Unser Ziel, unsere Werte und unser Verhalten

## Die Menschen an erster Stelle

- S. 13 Chancengleichheit bei der Beschäftigung
- Richtlinien zur Nichtdiskriminierung
- Rechte in Bezug auf Leistungspläne
- Richtlinien zum Arbeitsumfeld
- S. 14 Meldepflichten
- S. 14 Sicherheit
- S. 14 Zugänglichkeit
- S. 14 HIPAA-Datenschutzpraktiken und -hinweise (nur USA)

## Übernehmen Sie gemeinsam Verantwortung

- S. 15 Einhaltung von Gesetzen
- S. 15 Wertpapiergesetze
- S. 16 Vertrauliche Informationen
- S. 16 Geschäftspraktiken
- 18 Integrität im Geschäft
- Integrität im öffentlichen Auftragswesen
- Annahme von Geschenken oder Gefälligkeiten
- Geschäftsgeschenke
- Mahlzeiten, Transport und Bewirtung
- S. 18 Kartellrecht
- 19 Europäische Wettbewerbsgesetze
- S. 19 Interessenkonflikte
- S. 20 Diebstahl von Unternehmenseigentum; Private Nutzung von Unternehmensressourcen
- S. 21 Internationale Geschäfte
- 22 Bestechung; Zahlungen an Amtsträger
- US-Anti-Boycott-Gesetze
- Handelssanktionen

## Hören Sie zu und melden Sie sich zu Wort

- S. 23 Finanzberichterstattung und -unterlagen
- S. 23 Verwaltung von Aufzeichnungen
- S. 23 Einhaltung und Verzicht auf Geschäftsstandards

## Voranschreiten

- S. 25 Umweltangelegenheiten
- S. 25 Menschenrechte
- S. 26 Soziale Medien und sonstige Online-Aktivitäten
- S. 26 Produktqualität
- S. 27 Urheberrechte, Marken und Patente
- S. 27 Politische Spenden



Warum wir einen Kodex haben

## Integrität: Die Grundlage des Edgewell Ethik- und Compliance-Programms

Persönliche Integrität, die täglich praktiziert wird, ist die Grundlage der Unternehmensintegrität. Unsere ethischen und rechtlichen Verhaltensstandards basieren auf unserem Verhaltenskodex („Kodex“). Der Kodex legt fest, was wir voneinander erwarten können, und lenkt, wie wir mutmaßliche Verstöße gegen diese Standards melden und damit umgehen.

Jeder von uns ist persönlich dafür verantwortlich, unsere Ziele, Werte und Verhaltensweisen (Purpose, Values and Behaviors - PVB) durch unser Ethik- und Compliance-Programm zu unterstützen, das in möglichst klaren Worten die absolute Verpflichtung des Unternehmens zu den höchsten Standards der Ethik und der rechtlichen Compliance demonstrieren soll. Das Programm soll Fehlverhalten von Teamkollegen des Unternehmens, seiner Tochtergesellschaften und verbundenen Unternehmen verhindern und erkennen und gewährleisten, dass Unternehmensaktivitäten in Übereinstimmung mit allen geltenden straf- und zivilrechtlichen Gesetzen, Regeln und Verordnungen durchgeführt werden. Dieser Kodex stellt einen wichtigen Bestandteil unseres Ethik- und Compliance-Programms dar, da er leitenden Angestellten, Direktoren und Teamkollegen eine Anleitung dafür bietet, zu verstehen, wie sie sich ethisch verhalten und das Richtige tun, wenn sie im Namen des Unternehmens handeln.

Unser Kodex legt die Grundprinzipien und einige der wichtigsten Richtlinien und Verfahren fest, die unser Geschäft regeln. Es handelt sich nicht um eine vollständige Zusammenstellung aller Unternehmensleitlinien oder -richtlinien. Von uns wird erwartet, dass wir alle Leitlinien und Richtlinien des Unternehmens kennen und einhalten, unabhängig davon, ob sie im Kodex enthalten sind oder nicht.

Unser Kodex gilt für uns alle. Von uns allen wird erwartet, dass wir jederzeit mit kompromissloser Ehrlichkeit und Integrität handeln. Wir müssen von uns selbst und untereinander die höchsten Standards der individuellen und unternehmerischen Integrität verlangen. Jeder von uns, einschließlich unseres Chief Executive Officer und anderer Führungskräfte, Direktoren und Teamkollegen von Edgewell, ist zusammen mit unseren verbundenen Unternehmen und Tochtergesellschaften weltweit (zusammen „Edgewell“) verpflichtet, unseren Kodex, unsere Richtlinien und die geltenden Gesetze, die für Geschäftsaktivitäten im Namen von Edgewell gelten, strikt einzuhalten.

Darüber hinaus verfügen wir über einen Verhaltenskodex für Lieferanten, der die Standards und Erwartungen unserer Lieferanten (einschließlich aller Dritten, die Waren für Edgewell herstellen oder Waren und Dienstleistungen für Edgewell bereitstellen) umreißt, die [hier](#) zu finden sind. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie hohe Standards ethischen Geschäftsgebarens an den Tag legen.

Als integraler Bestandteil unserer kontinuierlichen Bemühungen, sehr hohe Verhaltensstandards aufrechtzuerhalten, und aufgrund der wichtigen Rolle, die jeder Teamkollege in unserem Ethik- und Compliance-Programm spielt, werden Teammitglieder gelegentlich gebeten, an obligatorischen Compliance-Schulungen teilzunehmen. Die Schulung kann die wichtigsten Komponenten unseres Kodex und andere relevante Compliance-Themen im Zusammenhang mit Edgewell abdecken. Von Vorgesetzten wird erwartet, dass sie regelmäßig über unseren Kodex sprechen und alle unter ihrer Aufsicht ermutigen, unseren Kodex, die Edgewell-Richtlinien und die obligatorischen Schulungen einzuhalten. Unser Kodex ist auch öffentlich zugänglich.

Die Rechtsabteilung und die interne Revision helfen bei der Verwaltung und Überwachung des Ethik- und Compliance-Programms des Unternehmens. Sie können sich an die Rechtsabteilung oder die interne Revision wenden, um Interpretationen und Anleitungen zu erhalten und Fragen zu allen in diesem Dokument enthaltenen Themen zu stellen.



## Ethische Vorbilder: Verantwortlichkeiten von Führungskräften und Vorgesetzten

Von Führungskräften und Vorgesetzten wird erwartet, dass sie als ethische Vorbilder für alle dienen, indem sie die Edgewell PVB jederzeit vorleben. Wenn Sie eine Führungskraft oder ein Vorgesetzter von Edgewell sind, haben Sie eine besondere Verantwortung, mit Integrität zu führen und positive Schritte zu unternehmen, um Ihre Teamkollegen zu beeinflussen, dasselbe zu tun. Dies erfordert eine sichtbare Verpflichtung, ethisches Verhalten zu fördern und die Bedeutung unseres Kodex zu kommunizieren.

Führungskräfte und Vorgesetzte müssen sich bemühen, ein positives Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich jeder dabei wohlfühlt, um Hilfe zu bitten und Bedenken bezüglich der Einhaltung des Kodex und der Unternehmensrichtlinien in Übereinstimmung mit den in diesem Kodex dargelegten Anweisungen und in Übereinstimmung mit unserem Wert „Hören Sie zu und melden Sie sich zu Wort“ zu äußern. Führungskräfte müssen auch auf Situationen oder Handlungen achten, die gegen den Wortlaut oder Geist des Kodex verstößt, gegen eine Edgewell-Richtlinie verstößt oder potenziell den Ruf von Edgewell schädigen können. Es ist wichtig, schnell zu handeln, um solche Situationen anzugehen. Wenn Führungskräfte und Vorgesetzte Berichte über eine Situation erhalten, die unethisch, illegal oder potenziell dem Ruf von Edgewell schaden könnte, oder wenn sie vermuten, dass eine solche Situation vorliegt, sollten sie unverzüglich die entsprechenden Mitarbeiter benachrichtigen und daran arbeiten, das Problem zu lösen, wie in diesem Kodex beschrieben.

Führungskräfte und Vorgesetzte, die von Fehlverhalten wissen oder wissen sollten und nicht unverzüglich handeln, um die Situation zu melden und zu korrigieren, werden mit Disziplinarmaßnahmen belegt. Führungskräfte und Vorgesetzte, die eine mögliche Nichteinhaltung unseres Kodex vermuten oder Berichte über eine mögliche Nichteinhaltung unseres Kodex erhalten, sollten keine Ermittlungen oder andere Folgemaßnahmen selbst durchführen. Führungskräfte und Vorgesetzte, die Kenntnis von mutmaßlichem Fehlverhalten erhalten, sollten die Person, die das Fehlverhalten vermutet, nicht kontaktieren und sollten unverzüglich die Edgewell-Melderichtlinien befolgen, um zu gewährleisten, dass eine vollständige und ordnungsgemäße Untersuchung unverzüglich stattfindet. Führungskräfte und Vorgesetzte dürfen keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Teamkollegen oder Geschäftspartner von Edgewell unternehmen oder tolerieren, die Edgewell oder der Regierung in gutem Glauben einen mutmaßlichen Verstoß gegen unseren Kodex, die Edgewell-Richtlinien oder das Gesetz melden, und von Führungskräften und Vorgesetzten wird erwartet, dass sie anderen gegenüber unsere „Nulltoleranzrichtlinie“ für Vergeltungsmaßnahmen, wie in diesem Kodex dargelegt, klar kommunizieren.



## Disziplinarmaßnahmen bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex

Vorbehaltlich des geltenden Rechts unterliegen Personen, die gegen unseren Kodex oder die Richtlinien von Edgewell verstoßen, angemessenen Disziplinarmaßnahmen. Disziplinarmaßnahmen variieren je nach Schwere des Verstoßes und individuellen Umständen. Zu den möglichen Disziplinarmaßnahmen gehören unter anderem schriftliche Verwarnungen, Suspendierung und Kündigung. Unter angemessenen Umständen wird Edgewell in Erwägung ziehen, rechtliche Schritte zu ergreifen oder Angelegenheiten an die Strafverfolgungsbehörden weiterzuleiten, um eine mögliche Strafverfolgung zu ermöglichen.



Sich zu Wort melden:  
Um Anleitung bitten und  
Bedenken äußern

## Wir alle sind dafür verantwortlich, Fragen zu stellen

Wir sind uns selbst und unseren Teamkollegen gegenüber dafür verantwortlich, Geschäfte auf legale und ethische Weise zu tätigen. Wir sollten auf Aktivitäten um uns herum achten und uns zu Wort melden, wenn wir illegales oder unethisches Verhalten von Edgellow-Teamkollegen, Auftragnehmern, Anbietern, Lieferanten, Direktoren, Kunden oder anderen Personen vermuten, die für oder im Auftrag von Edgellow arbeiten.

Manchmal scheint es einfacher zu sein, „wegzuschauen“, aber nichts zu tun ist an sich eine Handlung, die schwerwiegende Konsequenzen für uns als Einzelpersonen und für Edgellow haben kann. Die Teilnahme und das Engagement für die Überwachung der Integrität unseres Geschäftsgebarens sind entscheidend für die Aufrechterhaltung unserer ethischen Kultur. Wenn wir uns nicht zu Wort melden, kann Edgellow das Problem nicht angehen.

Kein Verhaltenskodex kann jede Geschäftssituation abdecken, die eine ethische oder rechtliche Entscheidung erfordern könnte. Wenn wir also vermuten, dass sich jemand illegal oder unethisch verhält, ist jeder von uns dafür verantwortlich, bei Bedarf Rat bezüglich unseres Kodex, der Edgellow-Richtlinien und der geltenden Gesetze einzuholen. Sich zu Wort zu melden und Rat einzuholen, ist keine Verantwortung, die an andere delegiert werden kann. Wenn wir Fragen zum Gesetz, zu unserem Kodex oder unseren Richtlinien haben oder wenn wir mit Situationen konfrontiert werden, die nicht ausdrücklich in unserem Kodex behandelt werden, sollten wir uns von unserem Vorgesetzten oder der lokalen Aufsichtsperson, der Personalabteilung, der Rechtsabteilung oder der internen Revision beraten lassen, bevor wir Maßnahmen ergreifen.

Darüber hinaus kann sich jeder an die Edgellow Compliance Hotline wenden, wenn er Fragen zum Geschäftsverhalten hat oder Bedenken melden will.

## Meldung von Fehlverhalten – Vertrauliche Telefonnummer und Webadresse

Es wurde eine vertrauliche Telefonnummer und Webadresse eingerichtet, die es Ihnen ermöglichen, Verstöße gegen den Kodex, fragwürdige Buchhaltungs- oder Prüfungspraktiken oder andere Situationen zu melden, die Ihr Arbeitsumfeld beeinträchtigen könnten oder von denen Sie glauben, dass sie ein finanzielles oder rechtliches Risiko für das Unternehmen darstellen könnten.

Sie können Ihre Bedenken in Bezug auf Probleme, die in diesem Dokument behandelt werden, vertraulich und anonym melden<sup>1</sup>, indem Sie EthicsPoint, unseren externen Dienstleister, gebührenfrei unter 855-405-6557 anrufen oder indem Sie eine Meldung unter unserer vertraulichen Webadresse einreichen: [www.edgellow.ethicspoint.com](http://www.edgellow.ethicspoint.com).

Wenn Sie kein Englisch sprechen, stellt EthicsPoint Dolmetscher zur Verfügung.

Alle Meldungen werden ernstgenommen und untersucht. Alle Berichte über finanzielle Angelegenheiten werden an den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses des Vorstands des Unternehmens weitergeleitet. Der Vorsitzende gewährleistet, dass diese Angelegenheiten untersucht werden. Sie werden keinen Entlassungen, Herabstufungen, Suspendierungen, Drohungen, Belästigungen oder anderen Vergeltungs- oder Strafmaßnahmen ausgesetzt sein, wenn Sie in gutem Glauben einen potenziellen Verstoß gegen das Gesetz oder diese Verhaltensstandards melden.

Wenn Sie die Rechtsabteilung kontaktieren müssen, wenden Sie sich bitte an den Chief Legal Officer oder senden Sie eine E-Mail an [LegalEPC@edgellow.com](mailto:LegalEPC@edgellow.com).

Unabhängig davon, ob Sie anrufen oder die Webadresse verwenden, geben Sie bitte so genau wie möglich die Situation und den Ort an, den Sie beschreiben.



Hören Sie zu und  
*melden Sie sich zu Wort*

<sup>1</sup> Die Möglichkeit, Bedenken anonym zu melden, kann durch die Gesetze bestimmter Länder eingeschränkt sein.

## Meldungen zum Verhaltenskodex

Meldungen über potenzielles Fehlverhalten können direkt an Ihren Vorgesetzten, die Personalabteilung oder an einen Anwalt der Rechtsabteilung oder durch anonyme Kontaktaufnahme mit der Compliance-Hotline erfolgen.

# WIE MAN MELDET



ONLINE

[www.edgewell.ethicspoint.com](http://www.edgewell.ethicspoint.com)



RECHTSABTEILUNG

[LegalEPC@Edgewell.com](mailto:LegalEPC@Edgewell.com)



TELEFON

### Telefonnummern:

Vereinigte Staaten und Kanada: 1-855-405-6557

### Die folgenden Länder haben lokale Direktwahlnummern für die Hotline:

China	4008801412
Tschechische Republik	800-144-074
Frankreich	0800-90-6951
Israel	180-931-7156
Mexiko	001-855-903-8164
Vereinigtes Königreich	0808-234-6250

### Für diese Länder wird eine zweistufige gebührenfreie Rufnummer verwendet:

Australien – Optus	1. SCHRITT: 1-800-551-155 2. SCHRITT: 855-405-6557
Australien – Telstra	1. SCHRITT: 1-800-881-011 2. SCHRITT: 855-405-6557
Chile	1. SCHRITT: 800-225-288 2. SCHRITT: 855-405-6557
Kolumbien	1. SCHRITT: 01-800-911-0011 2. SCHRITT: 855-405-6557
Deutschland	1. SCHRITT: 0-800-225-5288 2. SCHRITT: 855-405-6557
Hong Kong	1. SCHRITT: 800-93-2266 2. SCHRITT: 855-405-6557
Italien	1. SCHRITT: 800-172-444 2. SCHRITT: 855-405-6557
Japan	1. SCHRITT: 0034-811-001 2. SCHRITT: 855-405-6557
Peru	1. SCHRITT: 0-800-50-000 2. SCHRITT: 855-405-6557
Polen	1. SCHRITT: 0-0-800-111-1111 2. SCHRITT: 855-405-6557
Russland	1. SCHRITT: 8^10-800-110-1011 2. SCHRITT: 855-405-6557
Spanien	1. SCHRITT: 900-99-0011 2. SCHRITT: 855-405-6557
Venezuela	1. SCHRITT: 0-800-552-6288 2. SCHRITT: 855-405-6557
Neuseeland	1. SCHRITT: 000-911 2. SCHRITT: 855-405-6557

Teamkollegen aus allen anderen Ländern sollten [www.edgewell.ethicspoint.com](http://www.edgewell.ethicspoint.com) für zusätzliche Wählinformationen und Anweisungen konsultieren.

## Null-Toleranz-Richtlinie für Vergeltungsmaßnahmen

Als Unternehmen dulden wir keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben ein Problem oder Bedenken vorbringen oder an einer Untersuchung teilnehmen, selbst dann nicht, wenn keine Anzeichen von Fehlverhalten gefunden werden. Wir nehmen Vergeltungsbehauptungen ernst – jeder, bei dem festgestellt wird, dass er eine Vergeltungshandlung begangen hat, unterliegt Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung. Wenn Sie oder jemand, den Sie kennen, Opfer von Vergeltungsmaßnahmen ist, melden Sie dies unverzüglich einer der Edgewell-Ressourcen, die für die Meldung zur Verfügung stehen.

### Was sind Vergeltungsmaßnahmen?

Vergeltung bedeutet, eine negative Maßnahme gegen eine Person zu ergreifen, die in gutem Glauben tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten an Edgewell oder die Regierung meldet oder an einer Edgewell- oder Regierungsuntersuchung teilnimmt oder mit ihr zusammenarbeitet. Dazu können Verhaltensweisen wie (a) Androhungen körperlicher Schäden, (b) Androhungen von oder tatsächliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses, (c) weniger wünschenswerte Arbeitsaufgaben, (d) Missbrauch durch Führungskräfte oder Kollegen, (e) Ausschluss von Arbeitsaktivitäten oder (f) negative Auswirkungen auf das Gehalt oder die Leistungen gehören. Dies bedeutet jedoch nicht, dass Vorgesetzte im üblichen Umfang ihrer Aufgaben und auf der Grundlage gültiger leistungsbezogener Faktoren keine angemessenen beschäftigungsbezogenen Maßnahmen, einschließlich Disziplinarmaßnahmen, ergreifen können.

Wenn wir in gutem Glauben Rat einholen, Bedenken äußern oder tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten melden, befolgen wir den Geist unseres Kodex und tun das Richtige. Wir sollten uns alle wohl dabei fühlen, tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten zu melden, ohne Angst vor dem Verlust unserer Arbeit oder anderen Schäden haben zu müssen.

## Untersuchung von Fehlverhalten

Alle Berichte über potenzielle Verstöße gegen geltendes Recht, diesen Kodex oder die Richtlinien von Edgewell werden unverzüglich bewertet und gegebenenfalls untersucht. Abhängig von den Umständen kann die Untersuchung von Vorgesetzten oder lokalen Aufsichtspersonen, Mitgliedern der Rechtsabteilung, der Personalabteilung, der Internen Revision oder gegebenenfalls einem unabhängigen Dritten durchgeführt werden. Alle Meldungen von potenziellem Fehlverhalten werden mit angemessener Sensibilität und Diskretion behandelt. Das bedeutet, dass Informationen zu einer Untersuchung an diejenigen weitergegeben werden, die für eine effektive Untersuchung und Nachbeobachtung erforderlich sind oder nach geltendem Recht vorgeschrieben sind. Wenn möglich, wird die meldende Person informiert, wenn die Untersuchung abgeschlossen ist.

Der Vorstand wird als Ganzes oder durch einen seiner Ausschüsse über Hotline-Meldungen und andere geeignete Meldungen über mutmaßliches geschäftliches Fehlverhalten und die Ergebnisse der Untersuchungen dieser Meldungen informiert. Der Vorstand kann als Ganzes oder durch einen seiner Ausschüsse Vorgesetzte, lokale Vorgesetzte oder den Chief Legal Officer auffordern, eine Untersuchung durchzuführen, oder nach eigenem Ermessen seine eigenen Berater mit der Beratung oder Untersuchung von Meldungen beauftragen.

### Teilnahme an einer Untersuchung

Edgewell verpflichtet sich, zu gewährleisten, dass diejenigen Teamkollegen, die Verstöße melden oder an Untersuchungen teilnehmen, fair behandelt werden. Jede Beschwerde über Vergeltungsmaßnahmen wird gemäß unserer Null-Toleranz-Richtlinie für Vergeltungsmaßnahmen unverzüglich untersucht.





ward



Listen up speak up



Own it together



People first



Move forward



Own it together



People first



Move forward



Listen up speak up



Own it to

# Das Richtige tun: Wie wir den Verhaltenskodex und unsere PVB einhalten



ward



Listen up speak up



Own it together



People first



Move forward



# Unser Ziel, unsere Werte und unser Verhalten



Indem wir unseren Kodex sowie unser Ziel, unsere Werte und das Verhalten, die sie inspirieren, befolgen, können wir eine ethische Kultur in unserem Unternehmen etablieren und aufrechterhalten, in der Integrität und Respekt für andere all unsere Handlungen leiten.

Unsere PVB sind ein wesentlicher Bestandteil dessen, wer wir als Unternehmen und als Einzelpersonen sind. Sie sind eine Verpflichtung, die wir einander und unseren Aktionären, Geschäftspartnern, Verbrauchern, Kunden, Lieferanten und Gemeinschaften gegenüber eingehen, dass wir stets mit Integrität handeln und nach Exzellenz streben.



Die Menschen *an erster Stelle*

## Die Menschen an erster Stelle

Unser Erfolgsgeheimnis sind die Menschen. Ob in unseren Teams oder in unserer Gemeinschaft im weiteren Sinne: Bei jeder Begegnung üben wir Einfühlungsvermögen, zeigen Glaubwürdigkeit und vertiefen unsere Beziehungen. Unsere Errungenschaften beruhen auf unseren Mitarbeitern, deshalb feiern wir uns gern gegenseitig, wann immer es geht. Unsere Mitarbeiter und unsere Gemeinschaften liegen uns am Herzen, deshalb investieren wir in sie.



Übernehmen Sie Verantwortung, *gemeinsam*

## Übernehmen Sie gemeinsam Verantwortung

Wir erwecken große Ideen zum Leben, indem wir individuelle Verantwortung mit Teamarbeit und Zusammenarbeit ins Gleichgewicht bringen. Wir ergreifen die Initiative auf jeder Stufe, ohne auf Aufforderung zu warten. Wir arbeiten gern zusammen, weil wir wissen, dass Teamarbeit zu Großartigem führt, verlieren dabei aber nicht unsere persönliche Verantwortung aus den Augen. Wir delegieren Arbeit und bestärken unsere Teams zur Führung und starker Ausführung, sodass unsere innovativen Ideen die neue Wirklichkeit werden können.



Hören Sie zu und melden Sie sich zu Wort

## Hören Sie zu und melden Sie sich zu Wort

Wir erschaffen eine Arbeitsumgebung, in der gute Ideen gedeihen können, damit auch unser Unternehmen gedeiht. Wir geben ehrliches, einfühlsames Feedback und hilfreiche Einblicke, um die Dinge voranzubringen. Selbst dann, wenn etwas schwer anzuhören ist, fürchten wir uns nicht, den Menschen um uns herum zuzuhören und offen für Veränderung zu bleiben. Wir heißen neue Stimmen willkommen und fördern aktiv abweichende Meinungen. Wir hören genau zu, sprechen Dinge direkt an und erschaffen eine Umgebung, die für Unterschiede offen ist.



Voranschreiten

## Voranschreiten

Wir denken vorausschauend und setzen uns individuell und als Team ständig kühne und ehrgeizige Ziele. Weil wir uns nicht scheuen, kluge Risiken einzugehen und schnell voranzuschreiten, ist ein Scheitern manchmal unvermeidlich. Das ist nicht schlimm; wir lernen aus unseren Fehlern und schreiten mutig voran, um innovative Ideen zu verfolgen. Wir machen uns unsere vergangenen Erfolge und Misserfolge bewusst und sind stolz auf unsere Ausdauer.

## Chancengleichheit bei der Beschäftigung

### Richtlinien zur Nichtdiskriminierung

Unsere Teamkollegen bieten uns eine breite Palette an Talenten, die sehr zu unserem Erfolg beitragen. Das Unternehmen verpflichtet sich, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem jeder mit Fairness, Würde und Respekt behandelt wird. Es ist unsere Politik, allen Teamkollegen und Bewerbern auf der Grundlage von Verdiensten Chancengleichheit zu bieten. Die Teilnahme an vom Unternehmen gesponserten Programmen wird in keiner Weise eingeschränkt, die gesetzlich verboten ist.

Unsere Praxis besteht darin, alle US-Bundes-, Landes- und lokalen Gesetze und ausländischen Gesetze einzuhalten, die Diskriminierung aufgrund von Folgendem verbieten:

- Rasse, Hautfarbe oder Abstammung
- Glauben oder Religion
- Gender
- Alter
- Körperliche oder geistige Behinderung
- Nationale Herkunft
- Sexuelle Orientierung
- Veteranenstatus
- Geschlechtsidentität
- Ethnische Zugehörigkeit
- Jede andere gesetzlich geschützte Eigenschaft

Niemand darf eine Person aufgrund eines dieser geschützten Merkmale in Bezug auf ein Beschäftigungsangebot oder eine Beschäftigungsbedingung diskriminieren. Unser Ziel ist es, dass Teamkollegen ihre Rollen und Verantwortlichkeiten nach besten Kräften erfüllen; wir werden angemessene Vorkehrungen für die bekannten körperlichen und geistigen Einschränkungen von qualifizierten Personen mit Behinderungen treffen, falls erforderlich, um dieses Ziel zu erreichen. Wenn dies gerechtfertigt ist, gewährt das Unternehmen auch bezahlte und unbezahlte Freistellungen von der Arbeit.

Die Unternehmensrichtlinie verbietet Vergeltungsmaßnahmen aufgrund eines Urlaubs gegen jemanden, der sich in einem genehmigten Urlaub befindet oder befand.

**Edgwell engagiert sich dafür, unsere Mitarbeiter fair, würdevoll und respektvoll zu behandeln, und bietet allen Teamkollegen gleiche Chancen.**

### Rechte in Bezug auf Leistungspläne

Jeder Teamkollege des Unternehmens ist berechtigt, seine Rechte aus den Leistungsplänen des Unternehmens auszuüben oder zu erreichen. Kein Teamkollege darf für die Ausübung oder Erlangung oder die zukünftige Erlangung von Rechten im Rahmen eines Leistungsplans diskriminiert werden und es werden keine nachteiligen Beschäftigungsmaßnahmen gegen einen Teamkollegen für solche Maßnahmen ergriffen.

### Richtlinien zum Arbeitsumfeld

Jedes Teammitglied des Unternehmens hat das Recht, in einem Umfeld zu arbeiten, das frei von Belästigung ist. Wir sind ein globales Unternehmen und das Unternehmen toleriert keine Belästigung durch jemanden, die auf den vielfältigen Merkmalen oder dem kulturellen Hintergrund unserer Teamkollegen basiert. Die Richtlinien des Unternehmens verbieten Verhalten, das ein einschüchterndes, feindseliges oder beleidigendes Arbeitsumfeld schafft. Alle Teamkollegen sollten sich bewusst sein, dass ein einschüchterndes, feindseliges oder beleidigendes Arbeitsumfeld durch herabsetzende oder unsensible Kommentare, Handlungen, Gesten, Witze oder Beinamen oder die Darstellung abfälliger, obszöner, erniedrigender oder anstößiger Schilder, Poster, Cartoons, Fotos oder Zeichnungen entstehen kann. Das Unternehmen toleriert auch keine rechtswidrige sexuelle Belästigung, die unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche, Aufforderungen zu sexuellen Gefälligkeiten oder anderes unerwünschtes verbales oder körperliches Verhalten sexueller Natur umfasst.

Jeder Teamkollege, der sich an verbotenem belästigendem oder diskriminierendem Verhalten beteiligt, einschließlich erniedrigender oder demütigender Witze, an Beleidigungen, Einschüchterungen oder anderen unangemessenen Verhaltensweisen, die gegen die Unternehmensrichtlinien verstoßen, unterliegt den entsprechenden Disziplinarmaßnahmen, die eine sofortige Kündigung des Arbeitsverhältnisses beinhalten können.

Das Unternehmen verbietet Vergeltungsmaßnahmen gegen Teamkollegen, die an einer Untersuchung teilnehmen oder in gutem Glauben eine Beschwerde wegen angeblicher Belästigung oder Diskriminierung einreichen.

Die von dieser Richtlinie abgedeckten Beschäftigungspraktiken umfassen:

- Einstellung und Rekrutierung
- Schulung (Aus- und Weiterbildung)
- Beförderungen und Versetzungen
- Kündigungen
- Vergütung und Teamkollegenleistungen.

Als globales Unternehmen engagieren wir uns für die Entwicklung und das Management einer starken, vielfältigen Organisation. In den Vereinigten Staaten wird das Unternehmen als bundesstaatlicher Auftragnehmer auch positive Maßnahmen in Bezug auf diese Beschäftigungspraktiken ergreifen und Programme für positive Maßnahmen überwachen und bewerten, um Problembereiche zu identifizieren und Ziele und Vorgaben von positiven Maßnahmen zu erreichen. Von Vorgesetzten, deren Bereiche solchen Programmen unterliegen, wird erwartet, dass sie mit den positiven Maßnahmen des Unternehmens zusammenarbeiten.

### Meldepflichten

Wenn Sie glauben, dass Sie einer rechtswidrigen Belästigung oder Diskriminierung ausgesetzt waren oder davon Kenntnis erlangen, sollten Sie entweder ein Mitglied der Geschäftsleitung oder einen

Vertreter der Personalabteilung benachrichtigen oder Sie können eine der in diesem Kodex aufgeführten vertraulichen Kommunikationsmethoden verwenden.

### Sicherheit

Unsere Unternehmenspolitik besteht darin, sichere, saubere, gesunde und hygienische Arbeitsbedingungen in allen Einrichtungen zu gewährleisten und alle geltenden Arbeitssicherheits- und Gesundheitsgesetze und -verordnungen zu befolgen. Sie müssen Ihre Arbeit auf sichere Weise ausführen.

Wenn Sie sich unsicherer oder gefährlicher Bedingungen oder Praktiken bewusst sind, sollten Sie diese Ihrem Vorgesetzten, der Rechtsabteilung oder der Internen Revision melden, damit so schnell wie möglich reagiert werden kann. Sie können auch eine der in diesem Kodex aufgeführten vertraulichen Kommunikationsmethoden verwenden.

### Zugänglichkeit

Das Unternehmen verpflichtet sich, die geltenden Bundes-, Landes- und ausländischen Gesetze bezüglich der Zugänglichkeit von Unternehmenseinrichtungen für Personen mit Behinderungen einzuhalten. Das Unternehmen wird sich bemühen, neue Einrichtungen für alle Personen zugänglich zu machen und bestehende Einrichtungen so zugänglich wie möglich zu machen.

Sie sollten gewährleisten, dass Sie vom Unternehmen gesponserte Programme an zugänglichen Orten und gegebenenfalls mit geeigneten Vorkehrungen durchführen. Wenn Sie Fragen dazu haben, sollten Sie die Angelegenheit mit Ihrem Vertreter der Personalabteilung oder einem Anwalt der Rechtsabteilung besprechen.

### HIPAA-Datenschutzpraktiken und -hinweis (nur USA)

In Übereinstimmung mit den Standards, die im Health Insurance Portability and Accountability Act von 1996 (HIPAA) und der Unternehmensrichtlinie festgelegt wurden, ist das Edgewell Health Care Program, das den Edgewell Medical Plan, den Edgewell Dental Plan und den Edgewell Vision Plan umfasst, verpflichtet, die Privatsphäre der individuell identifizierbaren Gesundheitsinformationen der Teamkollegen zu schützen, die vom Edgewell Health Care Program erhalten, generiert oder übermittelt werden.

Allen Edgewell-Teamkollegen wird eine Mitteilung über Datenschutzpraktiken bezüglich der Privatsphäre und des Umgangs mit geschützten Gesundheitsdaten (Protected Health Information, PHI) zur Verfügung gestellt. PHI werden in Übereinstimmung mit den Bestimmungen der Verordnung und der HIPAA-Richtlinie des Edgewell Health Care Program

gehandhabt. Der Missbrauch oder die Veruntreuung von PHI durch Teamkollegen, Mitglieder des Edgewell Benefits Governance Committee, Auftragnehmer oder Geschäftspartner kann zu Disziplinarmaßnahmen oder Sanktionen und in bestimmten Situationen zu zivil- oder strafrechtlichen Sanktionen führen.

Für allgemeine Informationen über die Datenschutzrichtlinie und -praktiken von Edgewell wenden Sie sich an Edgewell unter (203) 944- 5500 und bitten Sie um Weiterleitung an die Abteilung für Unternehmensleistungen. Beschwerden bezüglich potenzieller Verstöße gegen die Datenschutzrichtlinie sind zu richten an: Edgewell Personal Care, Benefits Department – HIPAA – Datenschutzbeauftragter, 6 Research Drive, Shelton, CT 06484, USA. Wenn Sie mit Edgewells Antwort nicht zufrieden sind oder glauben, dass Ihre Datenschutzrechte verletzt wurden, haben Sie auch das Recht, eine Beschwerde beim Secretary of the Department of Health and Human Services, Hubert H. Humphrey Building, 200 Independence Avenue SW, Washington, DC 20201 einzureichen. Das Unternehmen wird keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Teamkollegen oder Einzelpersonen ergreifen, die sich auf eines der in der Datenschutzerklärung genannten Rechte berufen, eine Beschwerde wegen eines möglichen Verstoßes einreichen oder an einer Untersuchung teilnehmen.



## Einhaltung von Gesetzen

Wir erwarten von allen Teamkollegen, dass sie alle geltenden Gesetze sowohl innerhalb als auch außerhalb der Vereinigten Staaten einhalten. Die Verwendung von Geldern oder Vermögenswerten des Unternehmens in Verbindung mit rechtswidrigen Handlungen oder unzulässigen Zwecken, einschließlich illegaler Zahlungen an Regierungsbeamte oder -vertreter, und die Einrichtung nicht offengelegter oder nicht aufgezeichneter Finanzmittel ist streng und bedingungslos verboten.

Das Unternehmen hat ein Ethik- und Compliance-Programm entwickelt, um zu gewährleisten, dass dieser Standard eingehalten wird. Im Rahmen unseres Programms führen wir regelmäßige Prüfungen verschiedener Geschäftseinheiten und Aktivitäten sowie anderer Unternehmensprogramme durch. Sie sind verpflichtet, wahrheitsgemäß auf Untersuchungen des Unternehmens, Compliance-Umfragen und direkte Anfragen von Vorgesetzten oder Rechtsberatern in Bezug auf Geschäftsgebaren zu antworten. Wenn Sie außerdem den jährlichen Verhaltenskodex-Fragebogen des Unternehmens erhalten, erwarten wir von Ihnen, dass Sie umgehend antworten.

Sie können sich an einen Vorgesetzten, die interne Revision oder einen Anwalt der Rechtsabteilung wenden, um Interpretationen und Anleitungen zu diesen Angelegenheiten zu erhalten.

## Wertpapiergesetze

Im Laufe Ihrer Beschäftigung können Sie Kenntnis von nicht öffentlichen Informationen über das Unternehmen erlangen, die für die Entscheidung eines Anlegers, Stammaktien des Unternehmens zu kaufen oder zu verkaufen, wesentlich sind. Wesentliche nicht öffentliche Informationen können Informationen über Finanzergebnisse, Pläne für Akquisitionen, Veräußerungen, Fusionen oder Joint Ventures, neue Produktinformationen oder Marketingstrategien oder andere bedeutende Unternehmenstransaktionen umfassen.

Wertpapiergesetze und Unternehmensrichtlinien verbieten es Ihnen, mit Stammaktien des Unternehmens auf der Grundlage wesentlicher nicht öffentlicher Informationen zu handeln oder andere zu beeinflussen, mit diesen zu handeln. Dieses Verbot umfasst Übertragungen von Unternehmensleistungsplänen in und aus den Stammaktienfonds des Unternehmens. Sie dürfen auch keine wesentlichen nicht öffentlichen Informationen über das Unternehmen an Familienmitglieder oder andere weitergeben, die auf der Grundlage dieser Informationen mit Stammaktien des Unternehmens handeln können.

Wir erwarten von allen Teamkollegen, dass sie alle Bundes-, Landes- und ausländischen Wertpapiergesetze und die Regeln der New Yorker Börse einhalten.

Wir haben auch Unternehmensrichtlinien, die:

- es Teamkollegen untersagen, in Wertpapieren des Unternehmens oder in Marktoptionen für Wertpapiere des Unternehmens zu spekulieren (allgemein als „Puts“ und „Calls“ bezeichnet), indem sie diese auf der Grundlage relativ kurzfristiger Kursbewegungen kaufen und verkaufen.
- es Teamkollegen zu verbieten, sich an „Short Sales“ mit Wertpapieren des Unternehmens zu beteiligen. Ein short sale ist der Verkauf von Wertpapieren, die nicht tatsächlich im Besitz des Teamkollegen sind.

Bevor Sie mit Stammaktien des Unternehmens handeln, sollten Sie die [Richtlinie zum Insiderhandel](#) des Unternehmens als Orientierungshilfe lesen. Wenn Sie eine Frage zu einer ungewöhnlichen Situation haben, wenden Sie sich bitte an einen Anwalt der Rechtsabteilung.

**Frage**  
Gilt unsere Richtlinie zum Insiderhandel für alle Edgewell-Teamkollegen?

**F&A** Insiderhandel

**Antwort**  
*Ja. Kein Teamkollege darf mit Edgewell-Wertpapieren handeln, wenn er über wesentliche nicht öffentliche Informationen über Edgewell verfügt. Die Richtlinie gilt für alle Teamkollegen und sogar Nicht-Mitarbeiter, die über wesentliche nicht öffentliche Informationen über Edgewell verfügen.*

## Vertrauliche Informationen

Vertrauliche Informationen über die Strategien und Operationen des Unternehmens sind ein wertvoller Vermögenswert. Sie können im Zusammenhang mit Ihrer Position im Unternehmen Zugang zu vertraulichen, nicht öffentlichen Informationen haben oder erhalten. Vertrauliche Informationen umfassen vom Unternehmen verwaltete Mitarbeiterdaten, Kunden- und Lieferantenlisten, Preis- und Kostendaten, Informationen zu Akquisitionen, Veräußerungen, Joint Ventures und Fusionen, Informationen zu Produktentwicklungs- und Patentierungsentscheidungen und Bemühungen, Patente in den USA und im Ausland zu erhalten, Finanzdaten, Forschungsdaten, strategische Pläne, Marketingstrategien, Techniken und proprietäre Computersoftware.

### Frage

Wie gehe ich mit Gesprächen über Arbeitsangelegenheiten um, wenn ich mit meinen Teamkollegen zum Mittagessen unterwegs bin?

F&amp;A

### Vertrauliche Informationen

### Antwort

Gespräche über Unternehmensgeschäfte an öffentlichen Orten sollten keine vertraulichen Informationen von Edgwell enthalten, es sei denn, Sie müssen diese an eine autorisierte Person weitergeben. Vermeiden Sie generell Gespräche, Diskussionen oder Telefongespräche über Arbeitsangelegenheiten an öffentlichen Orten (ja, auch in Aufzügen!) Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob Informationen vertraulich sind, geben Sie sie nicht weiter!

Obwohl Sie vertrauliche Informationen bei der Ausübung Ihrer Arbeit verwenden dürfen, dürfen Sie diese Informationen nicht ohne ausdrückliche Genehmigung und im Allgemeinen ohne Zustimmung der externen Partei zur Wahrung der Vertraulichkeit der Informationen an Dritte außerhalb des Unternehmens weitergeben. Innerhalb des Unternehmens sollten Sie diese Informationen nur mit anderen Teamkollegen besprechen, die diese Informationen benötigen, um ihre Arbeit auszuführen.

## Geschäftspraktiken

### Integrität im Geschäft

Sie müssen stets fair mit den Kunden, Vertriebshändlern und Vertretern des Unternehmens sowie mit Wettbewerbern umgehen. Obwohl das Unternehmen von Ihnen erwartet, dass Sie daran arbeiten, seine Interessen zu fördern, sollten Sie dies auf eine Weise tun, die den höchsten Standards der Integrität und des ethischen Handelns entspricht. Sie sollten sich niemals an unethischen Geschäftspraktiken wie den folgenden beteiligen:

- Diebstahl von Geschäftsgeheimnissen
- Unfaire oder unehrliche Beschaffung von Wettbewerbsinformationen
- Verunglimpfung oder Lügen über die Produkte, Geschäftspraktiken oder Dienstleistungen eines Wettbewerbers
- Verletzung eines rechtsverbindlichen Vertrages herbeiführen
- Zahlung von Bestechungsgeldern oder Schmiergeldern, um einen Verkauf zu erhalten, und
- Falschdarstellung der Produkte des Unternehmens oder ihrer Leistung, Verkaufsbedingungen oder -richtlinien oder anderer wesentlicher Informationen, die wahrscheinlich einen Verkauf beeinflussen werden.

Denken Sie daran – bei all Ihren geschäftlichen Transaktionen müssen Sie ehrlich sein und Täuschungen vermeiden. Sie sollten niemanden durch Manipulation, Verschleierung, Missbrauch privilegierter Informationen, Falschdarstellung von Fakten oder andere unethische Geschäftspraktiken unfair ausnutzen.





### **Integrität im öffentlichen Auftragswesen**

Das Unternehmen erwartet von Ihnen, dass Sie in Verbindung mit den Geschäften des Unternehmens mit der Regierung auf eine Weise arbeiten, die den höchsten Standards der Integrität und des ethischen Handelns entspricht. Wie bei allen anderen geschäftlichen Transaktionen müssen Sie ehrlich sein und Täuschungen vermeiden. Sie sollten sich niemals an unethischen Geschäftspraktiken wie den folgenden beteiligen:

- Falsche Behauptungen aufstellen oder sich anderweitig an betrügerischen Aktivitäten beteiligen.
- Maßnahmen ergreifen, die einen Interessenkonflikt darstellen.
- Zahlung von Bestechungsgeldern oder Schmiergeldern.
- Gegen staatliche Regeln zu Zuwendungen verstoßen; und
- Es versäumen, dem Unternehmen Regierungsüberzahlungen zu melden.

### **Annahme von Geschenken oder Gefälligkeiten**

Weder Sie noch ein Mitglied Ihrer unmittelbaren Familie sollten die derzeitigen oder potenziellen Kunden, Lieferanten, Auftragnehmer, externen Agenturen oder anderen Geschäftspartner des Unternehmens um Geld, Geschenke, kostenlose Dienstleistungen oder besondere Gefälligkeiten bitten.

Sie dürfen keine unaufgeforderten Geschenke oder Bewirtung annehmen, wenn diese Ihre Geschäftsentscheidungen im Namen des Unternehmens beeinflussen oder den Anschein dessen erwecken könnten oder Ihre Fähigkeit beeinträchtigen könnten, bei der Erfüllung Ihrer Pflichten unparteiisch zu sein. Sie sollten niemals Bargeld, Geschenkgutscheine oder andere Bargeldäquivalente akzeptieren, unabhängig vom Betrag. Soziale Einrichtungen, die üblicherweise mit legitimen Geschäftsbeziehungen verbunden sind, einschließlich symbolischer Geschenke und Abendessen bei Geschäftstreffen und Eintrittskarten für sportliche oder andere kulturelle Veranstaltungen, bei denen Geschäfte mit dem Anbieter der Eintrittskarten besprochen werden, sind jedoch akzeptabel, wenn nicht erwartet werden kann, dass sie Ihr unparteiisches geschäftliches Urteilsvermögen beeinflussen.

Das Unternehmen kann spezifischere Richtlinien einführen, die den Wert von Geschenken begrenzen, die angenommen werden können, und kann eine Benachrichtigung Ihres Vorgesetzten oder anderer Mitarbeiter über alle Geschenke erfordern, die Ihnen angeboten werden. Wenn Sie Fragen zu geltenden Richtlinien haben, sollten Sie sich an Ihren Vorgesetzten oder ein Mitglied der Rechts- oder Innenrevisionsabteilung wenden.

### **Geschäftsgeschenke**

Sie dürfen nur dann Geschäftsgeschenke von geringem Wert machen, wenn:

- Das Überreichen eines solchen Geschenks im Einklang mit der allgemein anerkannten lokalen Geschäftsethik steht.
- Es nicht gegen geltendes Recht verstößt und
- Sie keinen Grund zu der Annahme haben, dass der Erhalt Ihres Geschenks gegen die Richtlinien des Arbeitgebers des Empfängers verstoßen würde.

**Wir dürfen keine unaufgeforderten Geschenke oder Bewirtungen annehmen, wenn diese eine Geschäftsentscheidung beeinflussen könnten oder den Anschein erwecken, diese zu beeinflussen.**

### Mahlzeiten, Transport und Bewirtung

Sie müssen gewährleisten, dass Sie in Übereinstimmung mit den höchsten ethischen Standards handeln, wenn Sie im Zusammenhang mit dem Geschäft des Unternehmens Mahlzeiten, Transport oder Bewirtung annehmen oder bereitstellen. Sie müssen auch gewährleisten, dass solche Ausgaben nicht gegen geltende Bundes-, Landes- oder ausländische Gesetze verstoßen. Wenn Sie Fragen zu ihrer Rechtmäßigkeit haben, sollten Sie sich an einen Anwalt der Rechtsabteilung wenden.

Alle geschäftlichen Bewirtungsleistungen oder geschäftsbezogenen Geschenke müssen ordnungsgemäß in Übereinstimmung mit den Unternehmensrichtlinien dokumentiert werden.

## Frage

Ich befrage Dritte um Unterstützung bei einem potenziellen Projekt. Eines der Unternehmen hat mir Eintrittskarten für eine Sportveranstaltung angeboten, alle Ausgaben wurden bezahlt. Darf ich das Angebot annehmen?

F&A

### Geschenke, Mahlzeiten und Bewirtung

## Antwort

Soziale Annehmlichkeiten, die üblicherweise mit legitimen Geschäftsbeziehungen verbunden sind, einschließlich symbolischer Geschenke und Abendessen bei Geschäftstreffen und Tickets für einige Veranstaltungen, bei denen über Geschäfte gesprochen wird, können akzeptabel sein, wenn nicht erwartet wird, dass sie Ihr unparteiisches geschäftliches Urteilsvermögen beeinflussen. Um festzustellen, welche Arten von Geschenken akzeptabel sein könnten, sollten Sie sich an Ihren Vorgesetzten und die Rechtsabteilung wenden.

### Kartellrecht

Sie müssen bei Ihren Geschäftspraktiken die Bundes-, Landes- und ausländischen Kartellgesetze vollständig einhalten. Sowohl nach US-Kartellgesetzen als auch nach Kartellgesetzen anderer Länder ist es niemals akzeptabel, Vereinbarungen mit Wettbewerbern über Preise, Kunden oder Verkaufsbedingungen einzugehen, und Gespräche mit Wettbewerbern über diese Angelegenheiten können für Sie und das Unternehmen erhebliche Strafen nach sich ziehen.

Aufgrund der Gefahr sollten Sie Gespräche mit Wettbewerbern im Allgemeinen vermeiden und niemals Gespräche oder Verhandlungen jeglicher Art mit Wettbewerbern des Unternehmens in Bezug auf eine der folgenden Angelegenheiten führen:

- Preise oder Rabatte.
- Preisgestaltungs- oder Angebotsformeln oder Angebotsabsprachen
- Rabattsätze, Kreditbedingungen, maximale Preise
- Verkaufs- oder Einkaufsbedingungen.
- Eine Aufteilung von Märkten, Gebieten, Kunden oder Lieferanten und
- Eine Weigerung, mit einem Kunden oder Lieferanten zu handeln, oder ein Boykott eines solchen.

Wenn Sie glauben, dass es notwendig ist, Preise oder Rabatte oder Verkaufsbedingungen mit Wettbewerbern zu besprechen, müssen Sie in jedem Fall zuerst die Genehmigung des Chief Legal Officer des Unternehmens einholen.

Achten Sie bei Handels- oder technischen Verbandstreffen auf potenzielle Situationen, in denen es für Sie möglicherweise nicht angemessen ist, an Gesprächen mit unseren Wettbewerbern teilzunehmen. Wenn ein Wettbewerber ein verbotenes Thema anspricht, beenden Sie das Gespräch sofort und benachrichtigen Sie die Rechtsabteilung über den Vorfall.

Wenn Sie zu anderen Zeiten von einem Wettbewerber kontaktiert werden, sollten Sie das Gespräch sofort beenden und die Rechtsabteilung über den Vorfall informieren.

Sie dürfen sich nicht an Verhaltensweisen beteiligen, die gegen Kartellgesetze verstoßen oder wahrscheinlich verstoßen werden. Wenn Sie in einer Vertriebs-, Marketing- oder Werbebeziehung arbeiten, sollten Sie mit den Leitlinien und Richtlinien des Unternehmens vertraut sein, die für das Unternehmen in diesen Bereichen akzeptable Geschäftspraktiken regeln, einschließlich Standards im Zusammenhang mit den Preispraktiken und Werberichtlinien des Unternehmens.

Jede fragwürdige Handlung, die als Verstoß gegen ein Kartellrecht angesehen werden kann, sollte unverzüglich der Rechtsabteilung gemeldet werden.



### Europäische Wettbewerbsgesetze

In den Ländern der Europäischen Union verbieten Wettbewerbsgesetze Vereinbarungen mit Wettbewerbern, die:

- Exporte in andere Gebiete der EU verbieten
- Gewährleistungen auf das Land des Kaufs beschränken
- Kunden daran hindern, Produkte außerhalb des Kauflandes zu verwenden
- Verkaufs- oder Lieferbeschränkungen nach Land oder Gebiet
- Parallelhandel behindern – der Import von echten, aber kostengünstigeren Produkten aus anderen Teilen der EU
- Händler bestrafen, die außerhalb ihrer Territorien verkaufen.

Darüber hinaus kann das EU-Wettbewerbsrecht Folgendes verbieten, wenn ein Verkäufer eine beherrschende oder erhebliche Marktstellung hat:

- Kunden dazu verpflichten, Produkte ausschließlich von diesem Verkäufer zu kaufen
- Weigerung, einen bestehenden Kunden ohne triftigen Grund zu beliefern
- Vertriebshändlern den Verkauf von Konkurrenzprodukten verbieten
- Diskriminierende Preise oder andere Verkaufsbedingungen oder die Festlegung von Rabatten auf einer anderen als einer rechtlich akzeptablen Grundlage
- Preise für Produkte unter den durchschnittlichen Kosten, um einen Wettbewerber aus dem Geschäft zu drängen
- Den Verkauf eines marktbeherrschenden Produkts mit dem Kauf eines anderen Produkts zu verknüpfen.

Alle Angebote, die eine der oben genannten Angelegenheiten betreffen könnten, sollten im Voraus sorgfältig mit der Rechtsabteilung besprochen werden.

Jede fragwürdige Handlung, die als Verstoß gegen ein Kartell- oder Wettbewerbsrecht angesehen werden kann, sei es in den Vereinigten Staaten oder anderswo, sollte unverzüglich der Rechtsabteilung gemeldet werden.

### Interessenkonflikte

Als Teamkollege sind Sie dem Unternehmen gegenüber zur Loyalität verpflichtet. Ein Interessenkonflikt kann auftreten, wenn Ihre externen Aktivitäten oder persönlichen Interessen Ihre Fähigkeit, im Rahmen Ihrer beruflichen Verantwortlichkeiten objektive Entscheidungen zu treffen, beeinflussen oder zu beeinflussen scheinen. Sie sollten Ihre Position im Unternehmen nicht nutzen, um sich einen persönlichen Vorteil zu verschaffen oder Unternehmensressourcen für andere als die Unternehmenszwecke zu nutzen. Sie sollten niemals auf eine Weise handeln, die für das Unternehmen nachteilig ist.

Es ist Ihre Pflicht, zu gewährleisten, dass Sie bei der Erfüllung Ihrer Verantwortlichkeiten gegenüber dem Unternehmen frei von Interessenkonflikten bleiben. Wenn die folgenden Situationen Sie oder ein Mitglied Ihrer unmittelbaren Familie betreffen, glauben wir, dass echte

oder vermeintliche Interessenkonflikte entstehen können:

- Verbindung als Direktor, Mitarbeiter oder Berater mit einem Unternehmen, das derzeit mit dem Unternehmen konkurriert oder ein Kunde, Lieferant oder Auftragnehmer des Unternehmens ist.
- Eine beherrschende oder wesentliche Beteiligung oder Eigentum an einer wesentlichen Aktienposition an einem Wettbewerber, einem Kunden, einem Lieferanten oder einem Auftragnehmer des Unternehmens zu haben, mit Ausnahme von Beteiligungen an einem börsennotierten Unternehmen, wenn der gehaltene Betrag in Bezug auf den Gesamtbetrag der öffentlich gehaltenen Wertpapiere dieses Unternehmens unerheblich ist, oder
- Formelle oder informelle Vereinbarungen, Absprachen oder Vereinbarungen, bei denen ein persönlicher Vorteil einem leitenden Angestellten, Teamkollegen oder Direktor des Unternehmens oder einem Mitglied seiner Familie infolge von Maßnahmen entsteht, die bei der Erfüllung der Pflichten der Person im Namen des Unternehmens ergriffen werden.

Um den Anschein eines Konflikts zu vermeiden, verbietet das Unternehmen außerdem Teamkollegen, die verwandt, verheiratet, zusammenlebend oder in einer romantischen oder persönlichen Beziehung sind, in einer direkt unterstellten Beziehung beschäftigt zu werden. Situationen, die einen Interessenkonflikt darstellen könnten, müssen innerhalb von zehn (10) Tagen nach Bekanntwerden des Konflikts der Personalabteilung, der Rechtsabteilung oder der internen Revision gemeldet werden.



## Diebstahl aus dem Unternehmen; Private Nutzung von Unternehmensressourcen

Diebstahl aus dem Unternehmen wird nicht toleriert – sei es in Form von direktem Diebstahl von Inventar oder anderen Vermögenswerten des Unternehmens oder in Form von indirekten Plänen, um das Unternehmen zu betrügen. Jede der folgenden Aktivitäten wird für Sie disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen, einschließlich der Kündigung des Arbeitsverhältnisses, und darüber hinaus kann das Unternehmen nach geltendem Strafrecht eine Strafverfolgung beantragen:

- Verwendung von Unternehmensmitteln für private Einkäufe
- Spesenabrechnungen auffüllen oder sich an Kostenerstattungsplänen beteiligen
- Autorisierung der Ausstellung von Schecks an Phantomdienstleister oder andere private Konten
- Verkauf von Eigentum des Unternehmens zum persönlichen Vorteil oder Profitieren von Überforderungen an das Unternehmen und
- Annahme von Bestechungsgeldern oder Schmiergeldern im Zusammenhang mit Ihren Verantwortlichkeiten gegenüber dem Unternehmen

Jeder Teamkollege des Unternehmens ist dafür verantwortlich, die Vermögenswerte des Unternehmens, einschließlich Zeit, Materialien, Betriebsmittel, Ausrüstung und Informationen, zu bewahren.

Unternehmensressourcen sind für geschäftsbezogene Zwecke zu pflegen. In der Regel ist die private Nutzung von Vermögenswerten des Unternehmens ohne die vorherige Genehmigung Ihres Vorgesetzten verboten.

Sie sollten das Eigentum, die Informationen oder die Position des Unternehmens nicht zu Ihrem persönlichen Vorteil nutzen oder mit dem Unternehmen im Allgemeinen oder in Bezug auf bestimmte Transaktionen oder Chancen konkurrieren. Wenn Sie im Laufe Ihrer Beschäftigung von Geschäfts- oder Finanzmöglichkeiten in einem der Geschäftsbereiche des Unternehmens Kenntnis erlangen, sollten Sie diese Chancen nicht privat nutzen oder einer anderen Person oder Organisation ermöglichen, diese Chancen zu nutzen, es sei denn, das Unternehmen hat sich ausdrücklich entschieden, nicht auf die Gelegenheit zu reagieren. Sie sollten keine Marken oder Logos des Unternehmens verwenden, es sei denn, die Verwendung erfolgt für geschäftliche Zwecke des Unternehmens. Die gelegentliche Nutzung von Gegenständen wie Kopiereinrichtungen oder Telefonen, wenn die Kosten für das Unternehmen unerheblich sind, ist zulässig. Jede Nutzung von Unternehmensressourcen für persönliche finanzielle Vorteile, die nicht mit dem Geschäft des Unternehmens zusammenhängen, ist verboten.

Alle Kommunikationssysteme, Computer und deren Inhalt, elektronische Post (E-Mail), Intranet (SharePoint); Internetzugang oder Voicemail sind Eigentum des Unternehmens und sind in erster Linie für geschäftliche Zwecke zu verwenden. Eine begrenzte angemessene private Nutzung der Kommunikationssysteme des Unternehmens ist zulässig; vorbehaltlich der Bestimmungen der Datenschutzgesetze in lokalen Ländern sollten Sie jedoch davon ausgehen, dass diese

Kommunikationen nicht privat sind. Das Unternehmen behält sich das Recht vor, regelmäßig auf den Inhalt von SharePoint-, OneDrive-, E-Mail- und Voicemail-Nachrichten zuzugreifen, diese zu überwachen und offenzulegen. Der Zugriff auf und die Offenlegung der Dateien oder Konten eines einzelnen Teammitglieds oder von Nachrichten darf nur aus angemessenen geschäftlichen Gründen nach Prüfung durch die Rechtsabteilung erfolgen.

Teammitglieder dürfen bei der Arbeit keine internen Kommunikationskanäle oder den Zugang zum Internet verwenden, um Materialien zu posten, zu speichern, zu übermitteln, herunterzuladen oder zu verteilen, die bedrohlich, wissentlich, leichtfertig oder böswillig falsch oder verleumderisch oder obszön sind, die gegen Unternehmensrichtlinien verstoßen, einschließlich derjenigen, die in diesem Dokument unter „Chancengleichheit bei der Beschäftigung“ beschrieben sind, oder die eine Straftat darstellen oder fördern, eine zivilrechtliche Haftung begründen oder anderweitig gegen Gesetze verstoßen. Darüber hinaus dürfen diese Kommunikationskanäle nicht verwendet werden, um Kettenbriefe, Massenmailings, private Broadcast-Nachrichten, Nachrichten mit Inhalten, die gegen die Unternehmensrichtlinien verstoßen, oder urheberrechtlich geschützte Dokumente, die nicht zur Vervielfältigung autorisiert sind, zu senden, noch dürfen sie ohne Genehmigung verwendet werden, um auf die Konten oder Dateien anderer zuzugreifen, oder zum Öffnen von falsch adressierten E-Mails.

Teamkollegen, die die Kommunikationssysteme des Unternehmens missbrauchen oder übermäßig für nicht geschäftliche Zwecke nutzen, können Disziplinarmaßnahmen unterliegen, die die Kündigung des Arbeitsverhältnisses oder die Einstellung des weiteren Zugriffs auf diese Systeme umfassen können. Teamkollegen können sich auf die Sicherheitsrichtlinie für Informationssysteme und die Internetsicherheitsrichtlinie des Unternehmens beziehen.



## Internationale Geschäfte

In der heutigen globalen Wirtschaft ist es wichtig, die Gesetze und Verordnungen zu verstehen, die unsere Interaktionen mit anderen Ländern regeln. Von allen Teamkollegen, Vertretern und Repräsentanten des Unternehmens wird erwartet, dass sie sich an die Gesetze der Vereinigten Staaten und die Gesetze anderer Länder halten, in denen das Unternehmen geschäftlich tätig ist.

### Bestechung; Zahlungen an Amtsträger

Es ist immer illegal und verstößt gegen die Unternehmensrichtlinien, Regierungsbeamte Ihres eigenen Landes zu bestechen. Darüber hinaus ist es gemäß dem U.S. Foreign Corrupt Practices Act und den Vorschriften der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung („OECD“) auch illegal, einen ausländischen oder inländischen Regierungsbeamten direkt oder indirekt zu bezahlen oder einem ausländischen oder inländischen Regierungsbeamten die Zahlung, Barzahlung oder Gewährung von Vorteilen anzubieten, um Aufträge zu erhalten oder zu behalten oder um einen unzulässigen Vorteil bei der Ausübung Ihrer Geschäftstätigkeit zu erlangen, wie beispielsweise eine vorteilhafte steuerliche Behandlung, die Gewährung einer Lizenz usw. Im Sinne dieser Gesetze umfasst ein Regierungsbeamter jeden Beamten oder Teamkollegen dieser Regierung oder einer ihrer Behörden, Abteilungen, Gerichte usw., sowie Beamte oder Vertreter öffentlicher internationaler Organisationen, wie der Welthandelsorganisation. (In bestimmten Situationen kann es akzeptabel sein, Erleichterungszahlungen zu leisten, um routinemäßige staatliche Maßnahmen zu beschleunigen. Diese Situationen müssen sorgfältig analysiert werden, um nicht gegen geltendes Recht zu verstoßen – wenn Sie glauben, dass eine solche Zahlung gerechtfertigt ist, müssen Sie zuerst die Rechtsabteilung konsultieren, bevor Sie Maßnahmen ergreifen.)

Es ist auch ein Verstoß, eine Zahlung an einen Dritten, wie z. B. einen Handelsvertreter, mit hinreichendem Wissen oder der Erwartung zu leisten, dass die Zahlung an einen Regierungsbeamten weitergegeben wird. Die folgenden Situationen deuten stark auf rechtswidriges Verhalten Ihres Vertreters hin und sollten Sie vor potenziellen Verstößen warnen:

- der Vertreter hat eine äußerst enge Beziehung zu einem Regierungsbeamten oder einer Behörde
- der Vertreter handelt unangemessen geheim oder warnt Sie: „Fragen Sie nicht“
- Sie erhalten überhöhte Rechnungen oder werden aufgefordert, ungewöhnliche Rabatte zu zahlen
- der Vertreter reicht unerklärliche oder ungewöhnliche Bonusanträge oder Spesenabrechnungen ein oder
- **der Vertreter verlangt, dass Sie Zahlungen an nicht verbundene Parteien oder in einem anderen Land leisten.**

Wenn Sie Fragen zu ungewöhnlichem Verhalten Ihres Vertreters haben, sollten Sie sich unverzüglich an die Rechtsabteilung wenden.

Zahlungen an ausländische politische Parteien und Kandidaten im Namen des Unternehmens können gegen den Foreign Corrupt Practices Act sowie gegen die Wahlgesetze des betreffenden Landes verstoßen. Sie dürfen solche Zahlungen nicht ohne die Genehmigung des Chief Executive Officer und des Chief Legal Officer des Unternehmens vornehmen.

**Frage**

*Ich muss so schnell wie möglich die Genehmigung für ein Projekt einholen. Der Regierungsmitarbeiter, den ich kontaktiert habe, hat angeboten, den Prozess zu beschleunigen, wenn ich ihm eine „kleine Gebühr“ zahle. Darf ich eine kleine Zahlung an einen Regierungsmitarbeiter leisten, um den Genehmigungsprozess zu beschleunigen?*

**F&A** **Korruption und Bestechung**

**Antwort**

*Nein. Diese Art von Zahlung wird als „Beschleunigungszahlung“ bezeichnet und ist von Edgell verboten. Sie dürfen Regierungsbeamten keinen Betrag anbieten oder zahlen, um behördliche Genehmigungen zu ermöglichen, selbst dann nicht, wenn dies ein Projekt beschleunigt. Sie sollten Ihren Vorgesetzten und die Rechtsabteilung über diese Anfrage informieren. In bestimmten Fällen können offizielle Zahlungen, die direkt an Regierungsbehörden (nicht an Regierungsbeamte) für beschleunigte Dienstleistungen gezahlt werden, zulässig sein, aber wenden Sie sich zuerst an die Rechtsabteilung.*

### US-Anti-Boycott-Gesetze

Die Gesetze der Vereinigten Staaten verbieten es dem Unternehmen und im Allgemeinen seinen Tochtergesellschaften sowie ihren Teamkollegen und Vertretern, sich an illegalen Boykottaktivitäten ausländischer Länder zu beteiligen, und schreiben vor, dass Aufforderungen oder Forderungen zur Teilnahme umgehend an US-Handelsvertreter gemeldet werden. Das Gesetz verbietet Boykottaufforderungen zu:

- Weigerung, Geschäfte mit einem boykottierten Unternehmen oder in einem boykottierten Land zu tätigen
- diskriminierende Maßnahmen gegen eine Person aufgrund von Rasse, Religion, Geschlecht oder nationaler Herkunft ergreifen
- Bereitstellung von Informationen über Rasse, Religion, Geschlecht oder nationale Herkunft oder über Geschäftsbeziehungen mit boykottierten Ländern oder Firmen
- Bereitstellung von Informationen über die Mitgliedschaft in oder Beiträge zu wohltätigen oder brüderlichen Organisationen, die boykottierte Länder unterstützen, oder
- Akkreditive zu implementieren, die verbotene Bedingungen und Anforderungen enthalten, einschließlich der Verhandlung oder Ausstellung des Schreibens, deren Anerkennung durch Annahme oder der Zahlung von Wechsel im Rahmen des Schreibens.

Sie können lokale Verbote für Importe aus einem boykottierten Land einhalten, oder die Nutzung von Fluggesellschaften aus diesem Land; Einfuhr- und Versanddokumentanforderungen in Bezug auf das Herkunftsland, Name der Fluggesellschaft, Versandrouten, usw.; einseitige Selektion durch Boykottländer von Spediteuren, Versicherer, Lieferanten, usw.; Exportanforderungen in Bezug auf Sendungen oder Umladungen von Exporten in ein boykottiertes Land und Einwanderung, Reisepass, Visa- oder Beschäftigungsanforderungen, vorausgesetzt, dass Sie keine Informationen über Teamkollegen des Unternehmens bereitstellen dürfen, es sei denn, Sie erleichtern lediglich die Übermittlung von Informationen, die von einem Teamkollegen bereitgestellt werden.

Wie oben erwähnt, muss, wenn Sie eine Boykottanfrage erhalten, eine Meldung an US-Handelsvertreter erfolgen, auch dann, wenn keine Maßnahmen als Reaktion auf die Anfrage ergriffen werden. Wenn Sie eine solche Anfrage erhalten, müssen Sie unverzüglich die Rechtsabteilung kontaktieren, damit ein ordnungsgemäßer Bericht erstellt werden kann. Die folgenden Anfragen sind jedoch aufgrund ihrer gemeinsamen Verwendung für Nicht-Boycott-Zwecke nicht meldepflichtig:

- Aufforderungen, die Nutzung einer Fluggesellschaft aus einem bestimmten Land zu unterlassen
- Versandrouten-Anfragen
- Aufforderungen zur Vorlage einer bejahenden Ursprungsurkunde
- Aufforderungen zur Vorlage einer Bestätigung über den Namen eines Lieferanten oder Herstellers von Waren
- Aufforderungen zur Einhaltung der Gesetze des boykottierenden Landes (mit Ausnahme einer ausdrücklichen Aufforderung im Zusammenhang mit dem Boykott)
- Anfragen nach Visainformationen für Einzelpersonen

- Anfragen nach Bestätigungsbescheinigungen, die den Bestimmungsort der Exporte angeben oder bestätigen, dass die Fracht an einem bestimmten Bestimmungsort gelöscht oder entladen wird
- Anfragen nach „schiffsberechtigten“ Zertifikaten
- Anträge auf Bescheinigungen über lokale Vertreter von Versicherungsträgern

### Handelssanktionen

Sie müssen gewährleisten, dass das Unternehmen alle Handelssanktionen gegen ausländische Länder einhält, die amerikanischen Unternehmen von der Regierung der Vereinigten Staaten auferlegt werden, sowie Sanktionen für den Handel mit Unternehmen oder Einzelpersonen, die mit diesen Regierungen verbunden sind oder mit terroristischen oder narkotischen Aktivitäten verbunden sind. Das Unternehmen wird sich nicht wissentlich an Aktivitäten beteiligen, die gegen Bundes- und ausländische Gesetze und Verordnungen zu Importen und Exporten verstoßen würden. Wenn Sie aufgrund des Namens, der Zugehörigkeit, des Standorts oder aus einem anderen Grund vermuten, dass Transaktionen mit einem neuen oder bestehenden Kunden oder Lieferanten gegen diese Sanktionen verstoßen könnten, sollten Sie unverzüglich die Rechtsabteilung kontaktieren, um festzustellen, ob Transaktionen zulässig sind.

Wenn Sie Fragen zu geltenden Handelssanktionen oder Konflikten zwischen den Gesetzen der Länder haben, in denen das Unternehmen geschäftlich tätig ist, sollten Sie sich an einen Anwalt der Rechtsabteilung wenden.



## Finanzberichterstattung und -unterlagen

Das Unternehmen unterhält Buchhaltungs- und interne Kontrollsysteme, um zu gewährleisten, dass die Vermögenswerte des Unternehmens vor Verlust geschützt sind. Wir müssen einen hohen Standard an Richtigkeit und Gründlichkeit bei der Dokumentation und Berichterstattung aller Finanzunterlagen einhalten. Diese Aufzeichnungen dienen als Grundlage für die Verwaltung unseres Geschäfts und sind wichtig für die Erfüllung unserer Verpflichtungen gegenüber Kunden, Lieferanten, Teamkollegen und Aktionären. Sie sind auch für die Einhaltung der Steuer- und Finanzberichterstattungsanforderungen erforderlich.

Alle Finanzinformationen müssen die tatsächlichen Transaktionen widerspiegeln und den allgemein anerkannten Rechnungslegungsgrundsätzen und den etablierten Finanzrichtlinien des Unternehmens entsprechen. Es dürfen keine nicht offengelegten oder nicht aufgezeichneten Finanzmittel oder Vermögenswerte eingerichtet werden. Alle Transaktionen und Auszahlungen müssen korrekt, vollständig und angemessen detailliert gemeldet werden, um die vollständige Rechenschaftspflicht für alle Vermögenswerte und Aktivitäten des Unternehmens zu gewährleisten und die Daten bereitzustellen, die im Zusammenhang mit der Erstellung seines Jahresabschlusses erforderlich sind. Niemand sollte aus irgendeinem Grund betrügerische oder falsche Einträge in den Büchern, Aufzeichnungen oder Konten des Unternehmens vornehmen, noch sollten Ausgaben im Namen des Unternehmens für einen nicht autorisierten Zweck anfallen.

Die öffentliche Offenlegung des Unternehmens, einschließlich der Offenlegung in Berichten, die bei der US-Börsenaufsichtsbehörde und anderen Regierungsbehörden registriert oder eingereicht werden, sowie in ihren Gewinnmitteilungen und anderen öffentlichen Mitteilungen, sollte vollständig, fair, korrekt, zeitnah und verständlich sein. Teamkollegen, leitende Angestellte und Direktoren sollten in gutem Glauben, verantwortungsbewusst, mit der gebotenen Sorgfalt, Kompetenz und Sorgfalt handeln, ohne wesentliche Fakten falsch darzustellen oder zuzulassen, dass ein unabhängiges Urteilsvermögen persönlichen Interessen unterworfen wird. Niemand darf falsche, irreführende oder unvollständige Aussagen in den öffentlichen Erklärungen oder Einreichungen des Unternehmens oder als Reaktion auf Fragebögen, die bei der Erstellung solcher Erklärungen verwendet werden, oder als Reaktion auf eine Prüfung der Jahresabschlüsse des Unternehmens machen oder jemanden bitten, solche Aussagen zu machen.

Finanz- und Buchhaltungsbeauftragte und -manager müssen die höchsten Standards für ehrliches und ethisches Verhalten an den Tag legen und fördern und die professionelle Integrität in allen Aspekten der Finanzorganisation des Unternehmens fördern. Sie sollten ihr Wissen teilen und Fähigkeiten aufrechterhalten, die für die Erfüllung ihrer Verantwortlichkeiten wichtig und relevant sind. Teammitglieder mit finanzieller und buchhalterischer Verantwortung sollten ermutigt werden, die Geschäftsleitung über Abweichungen von den etablierten Finanzrichtlinien des Unternehmens zu informieren und darüber informiert zu werden, dass es keine Repressalien für die Bereitstellung solcher Informationen geben wird. Informationen über finanzielle Unregelmäßigkeiten können auch vertraulich in der zuvor in diesem Dokument beschriebenen Weise gemeldet werden.

## Verwaltung von Aufzeichnungen

Verschiedene Gesetze und gute Geschäftspraktiken verlangen von Edgewell, bestimmte Geschäftsaufzeichnungen, einschließlich elektronischer Aufzeichnungen, für bestimmte Zeiträume aufzubewahren. Darüber hinaus dürfen wir bestimmte relevante Aufzeichnungen nicht verwerfen, wenn Rechtsstreitigkeiten, Vorladungen, Prüfungen oder Untersuchungen anhängig sind oder erwartet werden. Die länger als nötig dauernde Aufbewahrung von Geschäftsunterlagen birgt jedoch unnötige Kosten, potenzielle Risiken für Edgewell und verhindert den effizienten Abruf und die Zugänglichkeit relevanter Unterlagen.

Wir alle müssen die Richtlinien von Edgewell zur Verwaltung unserer Unterlagen strikt einhalten. Spezifische Informationen darüber, wie lange Geschäftsunterlagen aufbewahrt und entsorgt werden müssen, finden Sie in allen geltenden Richtlinien und Vorschriften, einschließlich der Richtlinie zur Aufbewahrung von Unterlagen und der Vorschriften zur Aufbewahrung von Unterlagen.

**F&A** **Verwaltung von Aufzeichnungen**

**Frage**  
*Mein Vorgesetzter hat mich gebeten, Dokumente zu schreddern oder E-Mails zu löschen, die sich auf ein von meiner Abteilung bearbeitetes Projekt beziehen. Ist es für mich in Ordnung, dies zu tun?*

**Antwort**  
*Wenn es keine laufenden oder wahrscheinlichen Gerichtsverfahren, Untersuchungen, Prüfungen oder Untersuchungen gibt, auf die sich die Dokumente beziehen können, ist die Vernichtung von Dokumenten und E-Mails im normalen Geschäftsverlauf zulässig, wenn dies in Übereinstimmung mit unserer Richtlinie zur Aufbewahrung von Unterlagen und unseren Vorschriften zur Aufbewahrung von Unterlagen erfolgt.*

## Einhaltung und Verzicht auf Geschäftsstandards

Sie werden für Ihre Einhaltung dieser Verhaltensstandards zur Verantwortung gezogen. Ihre Nichteinhaltung kann zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen. Verstöße gegen diese Standards können auch Gesetzesverstöße darstellen und zu zivil- und

strafrechtlichen Sanktionen für Sie, Ihre Vorgesetzten und/oder das Unternehmen führen. Wenn Sie Beweise für Betrug oder andere Verstöße gegen diese Verhaltensstandards haben, werden Sie ermutigt und es wird von Ihnen erwartet, diese wie in diesem Dokument beschrieben zu melden. **Wenn Sie Grund zu der Annahme haben, dass die Bücher und Aufzeichnungen des Unternehmens nicht korrekt oder vollständig geführt werden, wenn Sie das Gefühl haben, dass Sie unter Druck gesetzt werden, Dokumente zu erstellen oder zu vernichten, die gegen die Unternehmensrichtlinien verstoßen, oder wenn Sie bemerken, dass irreführende, unvollständige oder falsche Angaben gegenüber einem Buchhalter, Wirtschaftsprüfer, Rechtsanwalt oder Regierungsbeamten im Zusammenhang mit einer Prüfung, Untersuchung oder Einreichung bei einer Regierungsbehörde gemacht wurden, wird von Ihnen erwartet, dass Sie solche Angelegenheiten unverzüglich melden, wie in diesem Dokument beschrieben.**

Das Versäumnis des Unternehmens, bestimmte Verstöße gegen diese Standards zu melden, insbesondere Verstöße im Zusammenhang mit Regierungsaufträgen, kann zu zivil- und/oder strafrechtlichen Sanktionen für das Unternehmen führen. Daher ist eine zeitnahe Berichterstattung unerlässlich.

Die Nichtmeldung eines Verstoßes kann zu Disziplinarmaßnahmen führen, die so schwerwiegend sein können wie die Disziplinarmaßnahme gegen die Person, die den Verstoß begangen hat.

Verstöße können Ihrem Vorgesetzten oder dem Vorgesetzten des Teamkollegen, der den Verstoß begeht, gemeldet werden, aber sie sollten auch der Internen Revision oder dem Chief Legal Officer des Unternehmens gemeldet werden oder vertraulich über die Telefonnummern und die Webadresse, die oben in diesem Dokument angegeben sind, gemeldet werden. Sie werden nicht entlassen, zurückgestuft, suspendiert, bedroht, belästigt oder anderen Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt, wenn Sie in gutem Glauben einen potenziellen Verstoß gegen das Gesetz oder diese Verhaltensstandards melden.

Alle Verzichte auf diese Verhaltensstandards müssen genehmigt werden,

- in Bezug auf einen Geschäftsführer der Gesellschaft durch den Vorstand und
- in Bezug auf Teamkollegen, die keine leitenden Angestellten des Unternehmens sind, vom Chief Executive Officer oder einer vom Chief Executive Officer benannten Person.



Einleitung

Inhaltsverzeichnis

PVB

Die Menschen an erster Stelle

Übernehmen Sie gemeinsam Verantwortung

Hören Sie zu und melden Sie sich zu Wort

Voranschreiten

24

Ein Verzicht auf diese Verhaltensstandards in Bezug auf einen leitenden Angestellten wird erst wirksam, wenn dieser Verzicht der Person, die für die Erstellung und Einreichung der Berichte des Unternehmens auf Formular 8-K verantwortlich ist, ausreichend detailliert gemeldet wurde, damit diese Person einen Bericht erstellen kann, der alle erforderlichen Offenlegungen in Bezug auf den Verzicht enthält. Das Unternehmen wird, wie von den Bundeswertpapiergesetzen gefordert, unverzüglich Einzelheiten zu Verzicht auf diese Verhaltensstandards in Bezug auf einen leitenden Angestellten offenlegen.



## Umweltangelegenheiten

Unsere Unternehmensrichtlinie sieht vor, alle geltenden Bundes-, Landes- und ausländischen Umweltgesetze und -verordnungen einzuhalten. Wir erwarten von unseren Teammitgliedern, dass sie ihre Geschäfte auf umweltverträgliche Weise tätigen. Sie sollten Ihre Pflichten erfüllen, um:

- eine unangemessene negative Auswirkung auf die Umwelt zu vermeiden,
- alle Unternehmensrichtlinien in Bezug auf Umweltangelegenheiten einzuhalten,
- mit Inspektoren von Umweltbehörden zusammenzuarbeiten und
- bei Notfallmaßnahmen zu helfen, wenn sie auftreten.

Darüber hinaus sollten Sie unverzüglich Ihren Vorgesetzten, die Rechtsabteilung oder die interne Revision über jede Situation in Bezug auf die Einleitung eines gefährlichen Stoffes, die unsachgemäße Entsorgung von Abfallmaterialien oder jede Situation informieren, die potenziell die Umwelt schädigen könnte. Das Unternehmen duldet keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Teamkollegen, die Verstöße gegen Umweltgesetze dem Management oder einer Regierungsbehörde melden oder an einer Untersuchung des Unternehmens teilnehmen. Teammitglieder, die einen Verstoß gegen Umweltgesetze dulden oder zulassen, müssen mit Disziplinarmaßnahmen rechnen.

Jede Einrichtung des Unternehmens sollte unverzüglich die Rechtsabteilung oder die Abteilung Umwelt, Gesundheit und Sicherheit des Unternehmens über alle Vorladungen, Beschwerden oder rechtlichen Schritte informieren, die von einer staatlichen Vollzugsbehörde oder einer externen Partei in Bezug auf Umweltangelegenheiten eingeleitet werden. Wenn Sie Fragen zu Umweltpraktiken und geltendem Recht haben, sollten Sie sich an einen Anwalt der Rechtsabteilung wenden.

## Menschenrechte

Wir verbieten den Einsatz von Zwangsarbeit oder anderweitig illegaler Arbeit und Menschenhandel. Wir dulden keine Ausbeutung, körperliche Bestrafung, Missbrauch, Menschenhandel oder unfreiwillige Dienstbarkeit von Kindern oder anderen. Wir verlangen von unseren Geschäftspartnern, dass sie die grundlegenden Menschenrechte und die Menschenwürde respektieren und die gleichen Rechte von Männern und Frauen respektieren, während sie mit uns Geschäfte tätigen. Unsere Standards und Erwartungen an unsere Lieferanten (einschließlich aller Drittparteien, die Waren für Edgewell herstellen oder Edgewell Waren bereitstellen) sind ausdrücklich in unserem [Verhaltenskodex für Lieferanten](#) dargelegt. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie hohe Standards ethischen Geschäftsgebarens an den Tag legen.

**Wir verpflichten unsere Lieferanten zu denselben hohen Standards für ethisches Geschäftsverhalten wie uns selbst.**



## Soziale Medien und andere Online-Aktivitäten

Diejenigen von uns, die Online-Kommunikationstools, wie Blogs, Social-Media-Websites und andere digitale Plattformen, verwenden – ob in unserer Freizeit oder in offizieller Funktion im Namen von Edgewell – übernehmen die Verantwortung dafür, dass unsere Aktivitäten nicht gegen Edgewell-Richtlinien verstoßen oder Edgewell dazu veranlassen, gegen Gesetze oder Verordnungen zu verstoßen.

Jedes Mal, wenn wir Edgewell oder eines unserer Produkte in einem Forum befürworten oder bewerben, in dem unsere Verbindung zu Edgewell nicht offensichtlich ist, ob persönlich oder online, müssen wir unsere Verbindung zu Edgewell offenlegen. Eine solche Offenlegung muss klar und auffällig sein, innerhalb unserer Kommunikation leicht sichtbar und für den durchschnittlichen Leser nahe dem Beginn der Kommunikation verständlich und offensichtlich sein. Diese Anforderungen gelten auch für Kommentare, die wir auf unserem eigenen privaten Blog oder auf Social-Media-Seiten oder auf Websites Dritter machen, sowie für Aktionen, die wir auf Websites von Edgewell durchführen, wie z. B. Produktbewertungen und -rezensionen und die Social-Media-Seiten unserer Marken. Wenn wir soziale Medien oder andere Foren nutzen, um unsere persönlichen Ansichten in Bezug auf Edgewell, unsere Produkte oder unsere Wettbewerber zum Ausdruck zu bringen, sollten wir nicht angeben oder implizieren, dass unsere Kommentare die Positionen, Strategien oder Meinungen von Edgewell repräsentieren. Wenn wir einen Berater, eine Agentur, einen Prominenten, Verbraucher, Blogger oder eine andere Partei beauftragen oder ihnen etwas von Wert bereitstellen, um sie zu verleiten oder zu ermutigen, Edgewell oder unsere Produkte zu überprüfen, zu bewerben oder zu unterstützen oder die Produkte unserer Wettbewerber zu kritisieren, müssen wir gewährleisten, dass diese Parteien auch ihre Verbindung zu Edgewell offenlegen. Darüber hinaus sollten wir niemals versuchen, die privaten Social-Media-Konten unserer Teamkollegen und Bewerber unangemessen einzusehen oder darauf zuzugreifen.



### Frage

*Ich habe eine Social-Media-Website besucht und eine Kritik an einem Edgewell-Produkt gesehen. Ich kenne das Produkt sehr gut und möchte auf die Kritik mit positiven Kommentaren zum Produkt reagieren. Muss ich sagen, dass ich für Edgewell arbeite?*

F&amp;A

Soziale Medien

### Antwort

*Ja. Jedes Mal, wenn wir Edgewell oder unsere Produkte online befürworten oder bewerben, müssen wir klar und deutlich offenlegen, dass wir Teamkollege, Direktor oder Berater von Edgewell sind, es sei denn, diese Tatsache ist bereits offensichtlich.*

## Produktqualität

Die Absicht des Unternehmens ist es, Produkte von höchster Qualität für seine Kunden und die konsumierende Öffentlichkeit herzustellen. Unsere Qualitätsstandards sollen mit den geltenden Gesetzen und Verordnungen übereinstimmen und anerkannte gute Herstellungspraktiken erfüllen oder übertreffen.

Jeder von uns ist dafür verantwortlich, seine Arbeit so auszuführen, dass die Integrität und Qualität der Produkte des Unternehmens gewahrt bleiben. Wenn Sie Kenntnis von Handlungen oder Bedingungen haben, die diese Standards gefährden könnten, sollten Sie diese Ihrem Vorgesetzten, der Rechtsabteilung oder der Internen Revision melden.

**Jedes Mal, wenn wir Edgewell befürworten oder bewerben ... müssen wir unsere Verbindung zum Unternehmen klar und deutlich offenlegen.**

## Urheberrechte, Marken und Patente

Das Unternehmen verpflichtet sich nachdrücklich, seine eigenen Urheberrechte, Marken- und Patentrechte zu verteidigen und die gültigen und durchsetzbaren geistigen Eigentumsrechte anderer zu respektieren, sei es in den USA oder in anderen Ländern. Es verpflichtet sich, die höchsten Standards ethischen Verhaltens im Zusammenhang mit solchen geistigen Eigentumsrechten anderer aufrechtzuerhalten.

Die Mitarbeiter des Unternehmens dürfen keine Papier- oder elektronischen Kopien von Materialien fotokopieren, hochladen, herunterladen oder anderweitig erstellen, es sei denn, solche Materialien sind für weitere geschäftliche Anforderungen erforderlich UND die entsprechenden Genehmigungen für die Erstellung solcher Kopien wurden vom Urheberrechtsinhaber eingeholt. Alle anderen Vervielfältigungen von urheberrechtlich geschützten US-Materialien sind verboten. Im Zweifelsfall sollten Sie sich an einen Anwalt der Rechtsabteilung wenden, bevor Sie Materialien kopieren.

Alle anderen Vervielfältigungen von urheberrechtlich geschützten US-Materialien sind verboten. In Bezug auf urheberrechtlich geschützte Materialien, die nicht ausdrücklich auf der Liste der von CCC genehmigten Titel aufgeführt sind, sollten Sie sich an einen Anwalt der Rechtsabteilung wenden, bevor solche Materialien kopiert werden.

Das Unternehmen besitzt zahlreiche Marken für seine Produkte und Dienstleistungen weltweit, darunter einige unserer bekanntesten Marken, wie SCHICK, WILKINSON SWORD, EDGE, SKINTIMATE, PLAYTEX, STAYFREE, CAREFREE, O.B., BANANA BOAT, HAWAIIAN TROPIC, WET ONES, BULLDOG, JACK BLACK und CREMO. Das Unternehmen gewährt Lizenzen und Genehmigungen zur Verwendung und/oder Anzeige dieser Marken nur unter strengen Lizenzbestimmungen und nach entsprechenden internen Überprüfungen und Genehmigungen. Die private Nutzung der Unternehmensmarke durch Teamkollegen ist verboten. Alle Aufforderungen, die Marken des Unternehmens anzuzeigen oder in irgendeiner Weise zu verwenden, sollten unverzüglich an die Rechtsabteilung zur Bearbeitung weitergeleitet werden.

Unaufgeforderte Offenlegungen oder Ideen, die von Teamkollegen des Unternehmens erhalten werden und die Vorschläge in Bezug auf die Produkte oder Operationen des Unternehmens zu machen scheinen, sollten unverzüglich zur Bearbeitung an die Rechtsabteilung weitergeleitet werden. Sie sollten diese Vorschläge ohne die Genehmigung der Rechtsabteilung niemandem im Unternehmen offenlegen.

## Politische Spenden

Gemäß Bundesgesetz ist es dem Unternehmen und seinen Tochtergesellschaften untersagt, Bargeld oder andere Ressourcen an Kandidaten für ein Bundesamt zu spenden. Andere Ressourcen umfassen nicht-finanzielle Spenden, wie z. B. die Nutzung von Arbeitszeit und Telefonen, um Unterstützung für einen Kandidaten zu erbitten, oder die Verleihung von Unternehmenseigentum zur Verwendung in einer Kampagne.

Darüber hinaus verbieten oder beschränken einige Staaten Spenden von Unternehmen an Kandidaten für ein staatliches oder lokales Amt und es ist die Politik des Unternehmens, diese Statuten vollständig einzuhalten. Um die Einhaltung der Gesetze in Bezug auf politische Spenden zu gewährleisten, dürfen keine Spenden des Unternehmens an politische Kandidaten geleistet werden, ohne zuvor die Genehmigung des Chief Executive Officer oder eines Präsidenten des

Unternehmens und die Benachrichtigung des Chief Legal Officer einzuholen.

Zahlungen an ausländische politische Parteien und Kandidaten im Namen des Unternehmens können gegen den Foreign Corrupt Practices Act sowie gegen die Wahlgesetze des betreffenden Landes verstoßen. Sie dürfen solche Zahlungen nicht ohne die Genehmigung des Chief Executive Officer oder eines Präsidenten des Unternehmens und des Chief Legal Officer vornehmen.

**Frage**

*Ich habe eine Freundin, die für ein politisches Amt kandidiert. Ist es in Ordnung, wenn ich bei ihrer Kampagne helfe?*

**F&A** | Politische Spenden

**Antwort**

*Ja. Achten Sie einfach darauf, dass Sie den Namen von Edgewell, die Namen unserer Marken oder Vermögenswerte des Unternehmens (einschließlich der Zeit oder Ressourcen des Unternehmens) nicht verwenden, um die Kampagne voranzutreiben.*

Edgewell hält alle  
Vorschriften für  
politische Spenden  
ein.