



Kodeks postępowania



WACIWE POSTPOWANIE

Wiadomość od Roda Little'a

Dyrektor generalny



Jako indywidualni pracownicy musimy nie tylko przestrzegać odpowiednich standardów, ale także podejmować kroki niezbędne do zapewnienia zgodności Firmy z nimi. Nikt nie może uzasadnić nielegalnego lub nieetycznego działania. Wszelkie usprawiedliwienia, że takie działania były „dla dobra Firmy”, nie będą akceptowane. Chcemy, aby każdy z Was kierował się zdrowym rozsądkiem i zawsze dawał przykład wysokich standardów etyki biznesowej.

Jako że jesteśmy firmą globalną, rozwój i zarządzanie silną, zróżnicowaną organizacją są niezbędne do osiągnięcia naszych celów biznesowych. Dlatego uważamy naszych Współpracowników za najcenniejsze aktywa Firmy. Z tego powodu niniejszy dokument opisuje nasze polityki mające na celu zapewnianie bezpiecznego środowiska pracy, wolnego od niezgodnej z prawem dyskryminacji. Poruszamy również różne inne tematy, począwszy od zgodności z obowiązującymi przepisami i dobrymi praktykami biznesowymi, a skończywszy na dostarczaniu naszym klientom produktów najwyższej jakości.

W razie jakichkolwiek pytań dotyczących tych informacji należy porozmawiać ze swoim przełożonym, prawnikiem z Działu prawnego lub z Działem audytu wewnętrznego. W przypadku wystąpienia sytuacji budzącej wątpliwość dotyczące kwestii księgowych lub audytowych należy zadzwonić pod poufny numer telefonu podany w niniejszym dokumencie. W przypadku napotkania jakiegokolwiek innej sytuacji, która Twoim zdaniem narusza standardy postępowania określone w niniejszym dokumencie możesz natychmiast skonsultować się ze swoim przełożonym, innym członkiem kadry kierowniczej w Twoim zakładzie, lub w inny sposób wskazany w odpowiedniej części Kodeksu jako alternatywa dla poufnych opcji telefonicznych lub internetowych. Możesz w tych kwestiach również zadzwonić pod poufny numer telefonu podany w niniejszym dokumencie. Zapewniam, że zadawanie pytań lub zgłaszanie wątpliwości dotyczących zgodności z tymi standardami lub zgłaszanie potencjalnych niewłaściwych zachowań w dobrej wierze nie będzie się wiązać z odwetem. Uczciwość jest Twoim obowiązkiem – i leży w najlepszym interesie Firmy.

Rod Little
Prezes i Dyrektor Generalny

Spis treści

Dlaczego mamy Kodeks

- str. 5 Uczciwość: Fundament programu etyki i zgodności z przepisami firmy Edgewell
- str. 6 Etyczne wzory do naśladowania: Obowiązki liderów i kierowników
- str. 6 Postępowanie dyscyplinarne za naruszenia Kodeksu postępowania

Zabieranie głosu: Prośba o wytyczne i zgłaszanie wątpliwości

- str. 8 Każdy z nas ma obowiązek zadawania pytań
- str. 8 Zgłaszanie niewłaściwego postępowania – Poufny numer telefonu i adres internetowy
- str. 9 Zgłaszanie naruszeń Kodeksu postępowania: Jak zgłaszać
- str. 10 Polityka zerowej tolerancji dla działań odwetowych
- str. 10 Czym są działania odwetowe?
- str. 10 Dochodzenie w sprawie zgłoszeń niewłaściwego postępowania
- str. 10 Udział w dochodzeniu

Właściwe postępowanie: W jaki sposób przestrzegamy Kodeksu postępowania i PVB

- str. 12 Nasz cel, wartości i zachowania

Ludzie przede wszystkim

- str. 13 Równe szanse zatrudnienia
- Polityki zakazu dyskryminacji
- Prawa w odniesieniu do planów świadczeń
- Polityki dotyczące środowiska pracy
- str. 14 Wymogi dotyczące zgłaszania
- str. 14 Bezpieczeństwo
- str. 14 Dostępność
- str. 14 Praktyki i powiadomienie w zakresie prywatności HIPAA (tylko w USA)

Wspólna odpowiedzialność

- str. 15 Zgodność z przepisami prawa
- str. 15 Przepisy dotyczące papierów wartościowych
- str. 16 Informacje poufne
- str. 16 Praktyki biznesowe
- 18 Uczciwość w biznesie
- Uczciwość w zawieraniu kontraktów rządowych
- Przyjmowanie upominków lub przystług
- Upominki biznesowe
- Posiłki, transport i rozrywka
- str. 18 Przepisy antymonopolowe
- 19 Europejskie przepisy o ochronie konkurencji
- str. 19 Konflikty interesów
- str. 20 Okradanie Firmy; wykorzystywanie zasobów Firmy do celów prywatnych
- str. 21 Działalność międzynarodowa
- 22 Łapownictwo; Płatności na rzecz urzędników
- Amerykańskie przepisy antybojkotowe
- Sankcje handlowe

Słuchanie i zabieranie głosu

- str. 23 Sprawozdawczość finansowa i dokumentacja finansowa
- str. 23 Zarządzanie dokumentacją
- str. 23 Zgodność z wymogami i odstępowania od standardów biznesowych

Kroczenie naprzód

- str. 25 Kwestie ochrony środowiska
- str. 25 Prawa człowieka
- str. 26 Media społecznościowe i inne działania w Internecie
- str. 26 Jakość produktów
- str. 27 Prawa autorskie, znaki towarowe i patenty
- str. 27 Darowizny na cele polityczne



Dlaczego mamy Kodeks

Uczciwość: Fundament programu etyki i zgodności z przepisami firmy Edgewell

Uczciwość osobista, praktykowana na co dzień, jest podstawą uczciwości korporacyjnej. Nasze etyczne i prawne standardy postępowania są zakorzenione w naszym Kodeksie postępowania („Kodeks”). Kodeks określa, czego możemy od siebie oczekiwać oraz w jaki sposób zgłaszamy i traktujemy domniemane naruszenia tych standardów.

Każdy z nas ponosi osobistą odpowiedzialność za wspieranie naszego Celu, Wartości i Zachowań (Purpose, Values and Behaviors, PVB) poprzez nasz Program etyki i zgodności z przepisami, mający na celu wykazanie, w możliwie najwyraźniejszy sposób, bezwzględne zaangażowania Firmy w przestrzeganie najwyższych standardów etycznych i prawnych. Program ma na celu zapobieganie i wykrywanie niewłaściwego postępowania pracowników Firmy, jej spółek zależnych i stowarzyszonych, a także zapewnienie, by działania korporacyjne były prowadzone zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi przepisami prawa karnego i cywilnego, zasadami oraz regulacjami. Niniejszy Kodeks stanowi ważny element naszego Programu etyki i zgodności z przepisami, ponieważ dostarcza członkom kadry kierowniczej, dyrektorom i członkom zespołu wskazówki, które pomogą zrozumieć, jak postępować etycznie i właściwie w imieniu Firmy.

Nasz Kodeks określa podstawowe zasady oraz niektóre kluczowe polityki i procedury regulujące naszą działalność. Nie jest to kompletna kompilacja wszystkich wytycznych czy polityk firmy. Oczekuje się od nas znajomości i przestrzegania wszelkich wytycznych i polityk firmy, niezależnie od tego, czy są one odzwierciedlone w Kodeksie.

Nasz Kodeks obowiązuje nas wszystkich. Od nas wszystkich oczekuje się bezwzględnej szczerości i uczciwości. Musimy wymagać od siebie samych i od siebie nawzajem najwyższych standardów uczciwości indywidualnej i korporacyjnej. Każdy z nas, w tym nasz dyrektor generalny oraz inni dyrektorzy wykonawczy, dyrektorzy i członkowie zespołu Edgewell, wraz z naszymi spółkami stowarzyszonymi i zależnymi na całym świecie (łącznie „Edgewell”), jest zobowiązany do ścisłego przestrzegania naszego Kodeksu, naszych polityk oraz obowiązujących przepisów prawa, które mają zastosowanie do działalności biznesowej w imieniu Edgewell.

Ponadto mamy Kodeks postępowania dostawców, określający standardy i oczekiwania wobec naszych dostawców (w tym stron trzecich, które wytwarzają towary dla Edgewell lub dostarczają towary i usługi na rzecz Edgewell), który można znaleźć [tutaj](#). Oczekujemy, że nasi partnerzy biznesowi będą wykazywać wysokie standardy etycznego postępowania w biznesie.

W ramach naszych starań mających na celu utrzymywanie bardzo wysokich standardów postępowania oraz ze względu na istotną rolę każdego członka zespołu w naszym Programie etyki i zgodności z przepisami, od czasu do czasu członkowie zespołu będą proszeni o udział w obowiązkowym szkoleniu w zakresie zgodności z przepisami. Szkolenie może obejmować kluczowe elementy naszego Kodeksu oraz inne istotne tematy dotyczące zgodności z przepisami związane z firmą Edgewell. Od kierowników oczekuje się regularnych rozmów na temat naszego Kodeksu oraz zachęcania wszystkich pod ich nadzorem do przestrzegania naszego Kodeksu, polityk firmy Edgewell oraz obowiązkowych szkoleń. Nasz Kodeks jest również publicznie dostępny.

Dział prawny oraz Dział audytu wewnętrznego pomagają w administrowaniu i monitorowaniu Programu etyki i zgodności z przepisami Firmy. Aby uzyskać interpretację, wytyczne oraz zadawać pytania dotyczące treści niniejszego dokumentu, można skontaktować się z Działem prawnym lub Działem audytu wewnętrznego.



Etyczne wzory do naśladowania: Obowiązki liderów i kierowników

Od liderów i kierowników oczekuje się, że będą stanowić wzór do naśladowania dla wszystkich poprzez nieustanne dawanie przykładu postępowania zgodnego z PVB Edgewell. Jeśli jesteś liderem lub kierownikiem firmy Edgewell, masz szczególnie obowiązek kierowania firmą w sposób uczciwy oraz podejmowania działań afirmatywnych, aby wpływać na współpracowników, by robili to samo. Wymaga to wyraźnego zaangażowania w promowanie etycznego postępowania oraz komunikowania znaczenia naszego Kodeksu.

Liderzy oraz kierownicy muszą dążyć do tworzenia pozytywnego środowiska pracy, w którym każdy czuje się komfortowo, prosząc o pomoc i zgłaszając wątpliwości dotyczące zgodności z Kodeksem oraz politykami firmy, zgodnie z wytycznymi określonymi w niniejszym Kodeksie i zgodnie z naszą wartością „Słuchaj i zabieraj głos” (Listen Up and Speak Up). Liderzy muszą również zachowywać czujność w przypadku wszelkich sytuacji lub działań, które mogą naruszać literę bądź ducha Kodeksu, naruszać politykę Edgewell lub też potencjalnie szkodzić reputacji Edgewell. Ważne jest, aby szybko reagować na takie sytuacje. Gdy liderzy i kierownicy otrzymają zgłoszenie dotyczące sytuacji, która jest nieetyczna, niezgodna z prawem lub potencjalnie szkodliwa dla reputacji Edgewell, lub podejrzewają, że taka sytuacja zaistniała, powinni niezwłocznie powiadomić odpowiedni personel oraz podjąć działania w celu rozwiązania tego problemu, zgodnie z opisem w niniejszym Kodeksie.

Liderzy i kierownicy, którzy wiedzą lub powinni wiedzieć o niewłaściwym postępowaniu i nie podejmują natychmiastowych działań w celu zgłoszenia i skorygowania sytuacji, będą podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu. Liderzy i kierownicy, którzy podejrzewają lub otrzymają zgłoszenia dotyczące potencjalnego nieprzestrzegania naszego Kodeksu, nie powinni samodzielnie przeprowadzać żadnych czynności wyjaśniających ani kontrolnych. Liderzy i kierownicy, którzy dowiedzą się o podejrzeniu niewłaściwego postępowania, nie powinni kontaktować się z osobą podejrzewaną o niewłaściwe postępowanie i powinni niezwłocznie zastosować wytyczne firmy Edgewell w zakresie zgłaszania, aby zapewnić, że zostanie przeprowadzone pełne i właściwe dochodzenie. Liderzy i kierownicy nie mogą podejmować działań odwetowych ani tolerować działań odwetowych przeciwko pracownikom lub partnerom biznesowym Edgewell, którzy w dobrej wierze zgłoszą domniemane naruszenie naszego Kodeksu, polityk Edgewell lub przepisów prawa firmie Edgewell lub rządowi, a od liderów i kierowników oczekuje się jasnego informowania innych o naszej „Zasadzie zerowej tolerancji” dla działań odwetowych, jak określono w niniejszym Kodeksie.



Postępowanie dyscyplinarne w przypadku naruszeń Kodeksu postępowania

Zgodnie z obowiązującym prawem osoby naruszające nasz Kodeks lub zasady firmy Edgewell podlegają odpowiednim działaniom dyscyplinarnym. Środki dyscyplinarne różnią się w zależności od wagi naruszenia i indywidualnych okoliczności. Możliwe sankcje dyscyplinarne obejmują między innymi pisemne ostrzeżenia, zawieszenie oraz rozwiązanie stosunku pracy. W odpowiednich okolicznościach firma Edgewell rozważy podjęcie kroków prawnych lub skierowanie sprawy do organów ścigania w celu wszczęcia postępowania karnego.

Zabieranie głosu:
Prośba o wytyczne i zgłaszanie
wątpliwości

Każdy z nas ma obowiązek zadawania pytań

Jesteśmy odpowiedzialni wobec siebie i naszych współpracowników za prowadzenie działalności w sposób zgodny z prawem i etyczny. Powinniśmy być czujni na działania podejmowane wokół nas oraz zgłaszać wszelkie podejrzenia dotyczące nielegalnego lub nieetycznego postępowania jakiegokolwiek członka zespołu Edgewell, wykonawcy, dostawcy, dyrektora, klienta lub innej osoby pracującej dla lub w imieniu Edgewell.

Czasami może się wydawać, że łatwiej jest „udawać, że się nie widzi”, ale brak działania sam w sobie jest działaniem, które może mieć poważne konsekwencje dla osób oraz dla firmy Edgewell. Uczestnictwo i zaangażowanie w monitorowanie uczciwości naszych działań biznesowych ma kluczowe znaczenie dla utrzymania naszej etycznej kultury. Jeśli nie zabierzemy głosu, Edgewell nie będzie w stanie rozwiązać problemu.

Żaden kodeks postępowania nie jest w stanie objąć każdej sytuacji biznesowej, która może wymagać podjęcia decyzji etycznej lub prawnej. W związku z tym, jeśli podejrzewamy, że ktoś zachowuje się niezgodnie z prawem lub nieetycznie, każdy z nas jest odpowiedzialny za uzyskanie wskazówek dotyczących naszego Kodeksu, polityk firmy Edgewell i obowiązujących przepisów prawa, jeśli jest to konieczne. Zabieranie głosu i zwracanie się o poradę nie jest obowiązkiem, który można przekazać innym. W przypadku pytań dotyczących prawa, naszego Kodeksu lub naszych polityk, lub w przypadku sytuacji, które nie zostały szczegółowo omówione w naszym Kodeksie, przed podjęciem jakichkolwiek działań należy zasięgnąć porady naszego kierownika lub lokalnego przełożonego, Działu kadr, Działu prawnego lub Działu audytu wewnętrznego.

Ponadto każdy może skontaktować się z Infolinią ds. zgodności Edgewell w przypadku pytań dotyczących postępowania w biznesie lub w celu zgłoszenia wątpliwości.

Zgłaszanie niewłaściwego postępowania – Poufny numer telefonu i adres strony internetowej

Poufny numer telefonu i adres internetowy zostały udostępnione w celu umożliwienia zgłaszania wszelkich naruszeń Kodeksu, budzących wątpliwości praktyk księgowych lub audytowych oraz wszelkich innych sytuacji, które mogą mieć wpływ na środowisko pracy lub które Twoim zdaniem mogą stanowić ryzyko finansowe lub prawne dla Firmy.

Wątpliwości dotyczące kwestii objętych niniejszym dokumentem można zgłaszać w sposób poufny i anonimowy¹, dzwoniąc do EthicsPoint, naszego zewnętrznego usługodawcy, pod bezpłatny numer 855-405-6557, lub wysyłając zgłoszenie na nasz poufny adres internetowy: www.edgewell.ethicspoint.com.

Jeśli nie mówisz po angielsku, EthicsPoint ma dostępnych tłumaczy.

Wszystkie zgłoszenia są traktowane poważnie i badane. Wszelkie raporty dotyczące kwestii finansowych będą przekazywane przewodniczącemu Komisji Audytowej Zarządu Spółki. Przewodniczący zapewni, że kwestie te zostaną zbadane. Nie zostaniesz zwolniony(-a), zdegradowany(-a), zawieszony(-a), zastraszony(-a), nękan(-a), ani nie zostaną podjęte wobec Ciebie żadne inne działania odwetowe za zgłoszenie w dobrej wierze potencjalnego naruszenia prawa lub niniejszych standardów postępowania.

Jeśli musisz skontaktować się z Działem prawnym, skontaktuj się z dyrektorem Działu prawnego lub wyślij wiadomość e-mail na adres LegalEPC@edgewell.com.

Niezależnie od tego, czy dzwonisz, czy też korzystasz z adresu internetowego, podaj jak najwięcej szczegółów na temat sytuacji i lokalizacji, którą opisujesz.



Słuchanie i zabieranie głosu

¹ Możliwość anonimowego zgłaszania wątpliwości może być ograniczona przez prawo obowiązujące w niektórych krajach.

Zgłaszanie naruszeń Kodeksu postępowania

Zgłoszenia dotyczące potencjalnego niewłaściwego postępowania można kierować bezpośrednio do swojego przełożonego, Działu Kadr, do dowolnego prawnika z Działu Prawnego lub anonimowo, kontaktując się z Infolinią ds. zgodności z przepisami.

JAK ZGŁASZAĆ



ONLINE

www.edgewell.ethicspoint.com



DZIAŁ PRAWNY

LegalEPC@Edgewell.com



TELEFON

Numery telefonów:

Stany Zjednoczone i Kanada: 1-855-405-6557

W następujących krajach dostępne są lokalne bezpośrednie numery telefonów infolinii:

Chiny	4008801412
Czechy	800-144-074
Francja	0800-90-6951
Izrael	180-931-7156
Meksyk	001-855-903-8164
Wielka Brytania	0808-234-6250

Dwuetapowe, bezpłatne połączenie jest dostępne w następujących krajach:

Australia – Optus	Krok nr 1: 1-800-551-155 Krok nr 2: 855-405-6557
Australia – Telstra	Krok nr 1: 1-800-881-011 Krok nr 2: 855-405-6557
Chile	Krok nr 1: 800-225-288 Krok nr 2: 855-405-6557
Kolumbia	Krok nr 1: 01-800-911-0011 Krok nr 2: 855-405-6557
Niemcy	Krok nr 1: 0-800-225-5288 Krok nr 2: 855-405-6557
Hongkong	Krok nr 1: 800-93-2266 Krok nr 2: 855-405-6557
Włochy	Krok nr 1: 800-172-444 Krok nr 2: 855-405-6557
Japonia	Krok nr 1: 0034-811-001 Krok nr 2: 855-405-6557
Peru	Krok nr 1: 0-800-50-000 Krok nr 2: 855-405-6557
Polska	Krok nr 1: 0-0-800-111-1111 Krok nr 2: 855-405-6557
Rosja	Krok nr 1: 8^10-800-110-1011 Krok nr 2: 855-405-6557
Hiszpania	Krok nr 1: 900-99-0011 Krok nr 2: 855-405-6557
Wenezuela	Krok nr 1: 0-800-552-6288 Krok nr 2: 855-405-6557
Nowa Zelandia	Krok nr 1: 000-911 Krok nr 2: 855-405-6557

Członkowie zespołu dzwoniący ze wszystkich innych krajów powinni zapoznać się z dodatkowymi informacjami i instrukcjami dotyczącymi wybierania numerów na stronie

www.edgewell.ethicspoint.com.

Polityka zerowej tolerancji dla działań odwetowych

Jako firma, nie tolerujemy działań odwetowych wobec osób, które w dobrej wierze zgłaszają problemy lub wątpliwości, lub biorą udział w dochodzeniu, nawet jeśli nie znaleziono dowodów na niewłaściwe postępowanie. Roszczenia dotyczące działań odwetowych traktujemy poważnie – każdy, kto dopuścił się działań odwetowych, podlega działaniom dyscyplinarnym, z rozwiązaniem stosunku pracy włącznie. Jeśli Ty lub ktoś, kogo znasz, padnie ofiarą działań odwetowych, natychmiast zgłoś to do dowolnego z kontaktów firmy Edgewell dostępnych do zgłoszenia.

Czym są działania odwetowe?

Działania odwetowe to podejmowanie negatywnych działań przeciwko osobie, która w dobrej wierze zgłosiła faktyczne lub podejrzewane wykroczenie spółce Edgewell lub rządowi, lub która uczestniczyła w dochodzeniu prowadzonym przez spółkę Edgewell lub rząd, bądź współpracowała w dochodzeniu prowadzonym przez spółkę Edgewell lub rząd. Może to obejmować: (a) groźby obrażeń fizycznych, (b) groźby lub faktyczne rozwiązanie stosunku pracy, (c) mniej pożądane zadania, (d) nadużycie ze strony kierownictwa lub współpracowników, (e) wykluczenie z pracy lub (f) negatywny wpływ na wynagrodzenie lub świadczenia. Nie oznacza to jednak, że kierownicy nie mogą podejmować odpowiednich działań związanych z zatrudnieniem, w tym działań dyscyplinarnych, w zakresie swoich obowiązków i na podstawie ważnych czynników związanych z wynikami.

Gdy w dobrej wierze zwracamy się o poradę, zgłaszamy wątpliwości lub faktyczne bądź podejrzewane niewłaściwe postępowanie, postępujemy zgodnie z duchem naszego Kodeksu i właściwie. Wszyscy powinniśmy czuć się komfortowo, zgłaszając rzeczywiste lub podejrzewane niewłaściwe postępowanie bez obawy o utratę pracy lub inne szkody.

Badanie zgłoszeń niewłaściwego postępowania

Wszelkie zgłoszenia dotyczące potencjalnych naruszeń obowiązującego prawa, niniejszego Kodeksu lub polityk firmy Edgewell są niezwłocznie oceniane i badane w stosownych przypadkach. W zależności od okoliczności dochodzenie może być przeprowadzone przez kierowników lub lokalnych przełożonych, członków Działu prawnego, Działu kadr, Działu audytu wewnętrznego lub niezależną stronę trzecią. Wszelkie zgłoszenia dotyczące potencjalnego niewłaściwego postępowania będą rozpatrywane z zachowaniem odpowiedniej ostrożności i dyskrecji. Oznacza to, że informacje dotyczące dochodzenia zostaną udostępnione osobom niezbędnym do skutecznego dochodzenia i kontroli, lub zgodnie z wymogami obowiązującego prawa. Jeśli to możliwe, osoba dokonująca zgłoszenia zostanie poinformowana o zakończeniu dochodzenia.

Zarząd, jako całość lub za pośrednictwem jednego ze swoich komitetów, jest informowany o zgłoszeniach za pośrednictwem infolinii oraz o innych odpowiednich zgłoszeniach dotyczących podejrzewanego niewłaściwego postępowania w biznesie, a także o wynikach dochodzeń w sprawie tych zgłoszeń. Zarząd, jako całość lub za pośrednictwem jednego ze swoich komitetów, może zażądać od kierowników, lokalnych przełożonych lub od Dyrektora ds. prawnych przeprowadzenia dochodzenia lub, według własnego uznania, wykorzystania własnych doradców w celu uzyskania porady lub zbadania zgłoszeń.

Udział w dochodzeniu

Spółka Edgewell dokłada wszelkich starań, aby pracownicy zgłaszający naruszenia lub uczestniczący w dochodzeniach byli traktowani sprawiedliwie. Wszelkie skargi dotyczące działań odwetowych będą niezwłocznie badane zgodnie z naszą Polityką zerowej tolerancji dla działań odwetowych.





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

Właściwe postępowanie: W jaki sposób przestrzegamy Kodeksu postępowania i PVB



ward



Listen up speak up



Own it together



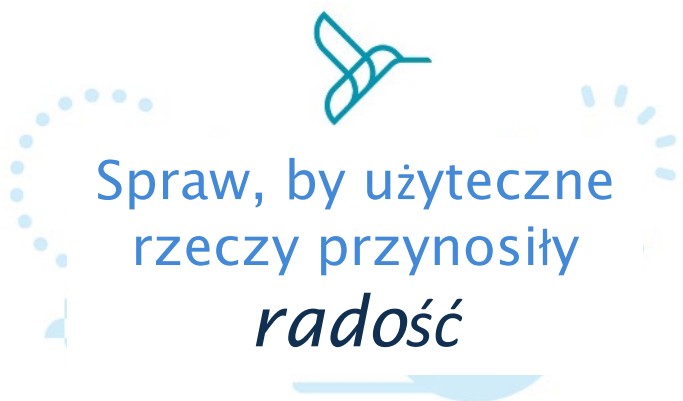
People first



Move forward



Nasz cel, wartości i zachowania



Przestrzegając naszego Kodeksu oraz Celu, Wartości i Zachowań, które go inspirować, możemy tworzyć i utrzymywać w naszej firmie kulturę etyczną, w której uczciwość i szacunek dla innych kierują wszystkimi naszymi działaniami.

PVB są nieodłączną częścią tego, kim jesteśmy jako firma oraz jako jednostki. To zobowiązanie, które podejmujemy wobec siebie nawzajem oraz wobec naszych akcjonariuszy, partnerów biznesowych, konsumentów, klientów, dostawców i społeczności, że zawsze będziemy działać uczciwie i dążyć do doskonałości.



Ludzie *przede*
wszystkim

Ludzie przede wszystkim

Naszym sekretem są ludzie. Niezależnie od tego, czy dotyczy to naszego zespołu czy szerszej społeczności, korzystamy z każdej okazji, żeby praktykować empatię, okazywać autentyczność i pogłębiać relacje. Osiągnięcia zawdzięczamy naszym ludziom, znajdujemy więc radość w docenianiu się wzajemnie, kiedy tylko to możliwe. Troszczymy się o naszych pracowników oraz społeczności lokalne, i dlatego w nie inwestujemy.



Wspólna
odpowiedzialność

Wspólna odpowiedzialność

Wprowadzamy w życie wielkie idee, równoważąc indywidualną własność z pracą zespołową i współpracą. Na każdym poziomie podejmujemy inicjatywy bez konieczności bycia trącanymi łokciem. Czerpiemy radość ze współpracy, ponieważ wiemy, że praca zespołowa prowadzi do wielkości, ale zawsze jesteśmy osobiście odpowiedzialni za samych siebie. Wyznaczamy zespoły i nadajemy im uprawnienia, aby mogły przewodzić i realizować zadania z pełną mocą, dzięki czemu nowatorskie pomysły mogą zostać zmienione w nową rzeczywistość.



Słuchanie
i zabieranie głosu

Słuchanie i zabieranie głosu

Tworzymy środowisko, w którym dobre pomysły mają swoją przestrzeń, podobnie jak nasza działalność. Przekazujemy szczerze i empatyczne opinie oraz dzielimy się pomocnymi spostrzeżeniami, które służą postępowi. Nawet kiedy przykro jest nam coś słyszeć, nie boimy się słuchać otaczających nas ludzi i być otwarci na wyzwania. Zawsze mile witamy nowe poglądy i aktywnie poszukujemy zróżnicowanych opinii. Uważnie słuchamy, otwarcie się wypowiadamy i tworzymy środowisko otwarte na różnicowanie.



Kroczenie naprzód

Kroczenie naprzód

Myślimy w sposób proaktywny, stale wyznaczając odważne i dynamiczne cele zarówno w ujęciu indywidualnym, jak i zespołowym. Nie boimy się podejmować przemyślanego ryzyka i przeć do przodu, niepowodzenia są więc czasem nieuniknione. To dobrze; w ten sposób uczymy się na błędach i śmiało krocimy naprzód, podążając za nowatorskimi celami. Dostrzegamy nasze wcześniejsze sukcesy i porażki, dumni z nieugiętego dążenia do celu.

Równe szanse zatrudnienia

Polityki zakazu dyskryminacji

Nasi współpracownicy zapewniają szeroki wachlarz talentów, które w znacznym stopniu wpływają na nasze sukcesy. Firma dokłada wszelkich starań, aby zapewniać środowisko pracy zapewniające równe szanse, w którym każdy jest traktowany sprawiedliwie, z godnością i szacunkiem. Zgodnie z naszą polityką wszyscy pracownicy i kandydaci mają równe szanse w oparciu o zasługi. Uczestnictwo w programach sponsorowanych przez firmę nie będzie ograniczone w żaden sposób zabroniony przez prawo.

Nasza praktyka polega na przestrzeganiu wszystkich amerykańskich przepisów federalnych, stanowych i lokalnych oraz zagranicznych przepisów zakazujących dyskryminacji na podstawie poniższych cech:

- rasa, kolor skóry lub pochodzenie
- wyznanie lub religia
- płeć
- wiek
- niepełnosprawność fizyczna lub umysłowa
- narodowość
- orientacja seksualna
- status weterana
- tożsamość płciowa
- pochodzenie etniczne
- wszelkie inne cechy chronione prawnie

Nikt nie może dyskryminować żadnej osoby z powodu jednej z tych cech chronionych w odniesieniu do jakiejkolwiek oferty lub warunku zatrudnienia. Naszym celem jest, aby członkowie zespołu wykonywali swoje zadania i obowiązki najlepiej, jak potrafią; aby osiągnąć ten cel, w razie potrzeby dostosujemy się do fizycznych i umysłowych ograniczeń osób niepełnosprawnych, o których będzie nam wiadomo. W uzasadnionych przypadkach Firma zapewnia również płatne i bezpłatne urlopy z pracy.

Polityka firmy zabrania działań odwetowych ze względu na urlop wobec kogoś, kto jest lub był na zatwierdzonym urlopie.

Edgwell zobowiązuje się traktować swoich pracowników sprawiedliwie, z godnością i szacunkiem oraz zapewnia równe szanse wszystkim członkom zespołu.

Prawa w odniesieniu do planów świadczeń

Każdy członek zespołu Firmy ma prawo do skorzystania lub podjęcia próby uzyskania swoich praw w ramach planów świadczeń Firmy. Żaden członek zespołu nie może być dyskryminowany za wykonywanie lub uzyskanie lub potencjalne uzyskanie praw w ramach planu świadczeń i nie wolno podejmować żadnych niekorzystnych działań związanych z zatrudnieniem wobec członka zespołu w związku z takimi działaniami.

Polityki dotyczące środowiska pracy

Każdy członek zespołu Firmy ma prawo do pracy w środowisku wolnym od molestowania. Jesteśmy firmą globalną i Firma nie będzie tolerować nękania ze względu na różne cechy lub pochodzenie kulturowe naszych kolegów z zespołu. Zasady Firmy zabraniają zachowań tworzących zastraszające, wrogie lub obraźliwe środowisko pracy. Wszyscy członkowie zespołu powinni mieć świadomość, że zastraszanie, wrogie lub obraźliwe środowisko pracy, może wynikać z obraźliwych komentarzy, działań, gestów, dowcipów lub epitetów, a także z prezentowania obraźliwych, obscenicznym, poniżających lub wątpliwych znaków, plakatów, kreskówek, zdjęć lub rysunków. Firma nie będzie również tolerować bezprawnego molestowania seksualnego, obejmującego niepożądane propozycje seksualne, prośby o przysługi seksualne czy też inne niepożądane zachowania słowne lub fizyczne o charakterze seksualnym.

Każdy członek zespołu, który angażuje się w zabronione nękanie lub dyskryminowanie, w tym poniżające żarty, obelgi, zastraszanie lub inne niewłaściwe zachowania, które naruszają politykę Firmy, będzie podlegał odpowiednim działaniom dyscyplinarnym, które mogą obejmować natychmiastowe rozwiązanie stosunku pracy.

Firma zabrania podejmowania działań odwetowych wobec jakiegokolwiek członka zespołu, który uczestniczy w dochodzeniu lub w dobrej wierze zgłosi skargę dotyczącą domniemanego molestowania lub dyskryminacji.

Praktyki związane z zatrudnieniem objęte niniejszą polityką obejmują:

- zatrudnianie i rekrutację
- szkolenia
- awanse i transfery
- rozwiązania stosunku pracy
- wynagrodzenia i świadczenia dla członków zespołu.

Jako firma globalna, jesteśmy zaangażowani w rozwój i zarządzanie silną, zróżnicowaną organizacją. W Stanach Zjednoczonych, jako wykonawca federalny, Firma podejmie również działania afirmatywne w zakresie tych praktyk zatrudnienia oraz będzie monitorować i oceniać programy działań afirmatywnych w celu identyfikowania obszarów problematycznych oraz osiągania celów takich działań. Od kierowników, których obszary podlegają takim programom, oczekuje się współpracy w ramach działań afirmatywnych Firmy.

Wymogi dotyczące zgłaszania

Jeśli uważasz, że padłeś(-aś) ofiarą lub dowiesz się o niezgodnym z prawem nękanu lub dyskryminacji, powinieneś/powinnaś powiadomić o tym członka kadry kierowniczej lub pracownika Działu kadr, lub skorzystać z jednej z poufnych metod komunikacji podanych w niniejszym Kodeksie.

Bezpieczeństwo

Polityka naszej firmy zakłada zapewnianie bezpiecznych, czystych, zdrowych i higienicznych warunków pracy we wszystkich obiektach oraz przestrzeganie wszystkich obowiązujących przepisów i regulacji dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Należy wykonywać swoją pracę w bezpieczny sposób.

Jeśli wiesz o jakichkolwiek niebezpiecznych warunkach lub praktykach, zgłoś je przełożonemu, Działowi prawnemu lub Działowi audytu wewnętrznego w celu uzyskania natychmiastowej odpowiedzi. Możesz również skorzystać z jednej z poufnych metod komunikacji podanych w niniejszym Kodeksie.

Dostępność

Spółka zobowiązuje się do przestrzegania obowiązujących przepisów federalnych, stanowych i zagranicznych dotyczących dostępności obiektów Spółki dla osób niepełnosprawnych. Spółka dołoży wszelkich starań, aby nowe obiekty były dostępne dla wszystkich osób, a istniejące obiekty w możliwie jak największym stopniu.

Należy upewnić się, że programy sponsorowane przez Firmę są prowadzone w miejscach dostępnych i przy odpowiednich udogodnieniach, jeśli jest to wymagane. W razie pytań dotyczących tej kwestii należy omówić ją z przedstawicielem Działu kadr lub prawnikiem z Działu prawnego.

Polityka prywatności i powiadomienie HIPAA (tylko USA)

Zgodnie ze standardami określonymi w Ustawie o przenośności i odpowiedzialności w ubezpieczeniach zdrowotnych z 1996 r. (HIPAA) oraz w polityce Firmy Program opieki zdrowotnej Edgewell, który obejmuje Plan medyczny Edgewell, Plan dentystyczny Edgewell oraz Plan wizji Edgewell, ma za zadanie ochronę prywatności informacji zdrowotnych umożliwiających identyfikację pracowników, otrzymanych, wygenerowanych lub przesłanych przez Program opieki zdrowotnej Edgewell.

Wszyscy członkowie zespołu Edgewell otrzymają Powiadomienie o praktykach w zakresie prywatności i postępowania z chronionymi informacjami zdrowotnymi (PHI). Informacje PHI będą traktowane zgodnie z przepisami i Polityką HIPAA Programu opieki zdrowotnej Edgewell. Nadużycie lub przywłaszczenie chronionych informacji zdrowotnych przez członków zespołu, członków komitetu zarządzającego świadczeniami Edgewell, wykonawców lub partnerów

biznesowych może skutkować działaniami dyscyplinarnymi lub sankcjami, a w niektórych sytuacjach konsekwencjami karnymi lub cywilnymi.

Aby uzyskać ogólne informacje na temat polityki prywatności i praktyk firmy Edgewell, należy skontaktować się z firmą Edgewell pod numerem (203) 944-5500 i poprosić o przekierowanie do Działu ds. świadczeń korporacyjnych. Skargi dotyczące potencjalnych naruszeń polityki prywatności należy kierować na adres: Edgewell Personal Care, Benefits Department – HIPAA - Privacy Officer, 6 Research Drive, Shelton, CT 06484, USA. Jeżeli nie jesteś zadowolony z odpowiedzi udzielonej przez Edgewell lub uważasz, że Twoje prawa do prywatności zostały naruszone, masz również prawo złożyć skargę do Sekretarza Departamentu Zdrowia i Usług Społecznych pod adresem: Secretary of the Department of Health and Human Services, Hubert H. Humphrey Building, 200 Independence Avenue SW, Washington, DC 20201, USA. Firma nie będzie podejmować działań odwetowych wobec żadnego członka zespołu ani osoby fizycznej za skorzystanie z praw omówionych w Informacji o ochronie prywatności, za złożenie skargi na możliwe naruszenie lub za udział w dochodzeniu.



Zgodność z przepisami prawa

Oczekujemy, że wszyscy pracownicy będą przestrzegać wszelkich obowiązujących przepisów prawa, zarówno w Stanach Zjednoczonych, jak i poza nimi. Wykorzystywanie funduszy lub aktywów Spółki w związku z jakimkolwiek niezgodnym z prawem czynem lub niewłaściwym celem, w tym z nielegalnymi płatnościami na rzecz urzędników lub agentów państwowych, a także tworzenie nieujawnionych lub niezarejestrowanych funduszy, jest surowo i bezwarunkowo zabronione.

Firma opracowała Program etyki i zgodności z przepisami, aby zapewnić spełnienie tego standardu. W ramach naszego Programu przeprowadzamy okresowe audyty różnych jednostek biznesowych i działań, a także innych programów Firmy. Masz obowiązek odpowiadać zgodnie z prawdą na dochodzenia Firmy, ankiety dotyczące zgodności oraz bezpośrednie zapytania ze strony przełożonych lub radców prawnych dotyczące postępowania w biznesie. Ponadto, jeśli otrzymasz coroczny kwestionariusz dotyczący Kodeksu postępowania Firmy, oczekujemy, że odpowiesz na niego niezwłocznie.

Aby uzyskać interpretację i wskazówki dotyczące tych kwestii, można skontaktować się z przełożonym, Działem audytu wewnętrznego lub prawnikiem z Działu prawnego.

Przepisy dotyczące papierów wartościowych

W trakcie zatrudnienia możesz uzyskać informacje niepubliczne na temat Firmy, istotne dla decyzji inwestora o zakupie lub sprzedaży akcji zwykłych Firmy. Istotne informacje niepubliczne mogą obejmować informacje na temat wyników finansowych, planów przejęć, zbycia, fuzji lub przedsięwzięć typu joint venture, nowych informacji o produktach lub strategii marketingowych, bądź też innych istotnych transakcji korporacyjnych.

Przepisy dotyczące papierów wartościowych oraz polityka Firmy zabraniają Ci obrotu akcjami zwykłymi Firmy lub wywierania wpływu na innych, by to robili, na podstawie istotnych informacji niepublicznych. Zakaz ten obejmuje transfery do i z funduszy akcji zwykłych Firmy w ramach planów świadczeń Firmy. Nie wolno również ujawniać istotnych informacji niepublicznych na temat Firmy członkom rodziny ani innym osobom, które mogą obracać akcjami zwykłymi Firmy na podstawie tych informacji.

Oczekujemy, że wszyscy członkowie zespołu będą przestrzegać wszystkich federalnych, stanowych i zagranicznych przepisów dotyczących papierów wartościowych oraz zasad Nowojorskiej Giełdy Papierów Wartościowych.

Mamy również polityki Firmy, które:

- zabraniają członkom zespołu spekulowania na temat papierów wartościowych Firmy lub opcji rynkowych dotyczących papierów wartościowych Firmy (często nazywanych opcjami kupna i sprzedaży) poprzez ich kupno i sprzedaż w oparciu o stosunkowo krótkoterminowe zmiany cen.
- zabraniają pracownikom angażowania się w „krótką sprzedaż” papierów wartościowych Firmy. Krótka sprzedaż to sprzedaż papierów wartościowych, które nie są własnością członka zespołu.

Przed dokonaniem obrotu akcjami zwykłymi Firmy należy zapoznać się z [Polityką dotyczącą obrotu papierami wartościowymi na podstawie informacji poufnych](#) Firmy w celu uzyskania wskazówek. W przypadku pytań dotyczących nietypowej sytuacji należy skontaktować się z prawnikiem z Działu prawnego.

pytanie
Czy nasza Polityka dotycząca wykorzystywania informacji poufnych w

PIO wykorzystywanie informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi

odpowiedź
Tak. Żaden członek zespołu nie może obracać papierami wartościowymi Edgewell, jeśli posiada istotne informacje niejawne na temat Edgewell. Polityka ta dotyczy wszystkich pracowników, a nawet osób niebędących pracownikami, które

Informacje poufne

Poufne informacje na temat strategii i operacji Firmy są cennym zasobem. W związku ze stanowiskiem zajmowanym w Firmie możesz mieć dostęp do poufnych informacji niepublicznych lub je otrzymać. Informacje poufne obejmują dane osobowe utrzymywane przez Spółkę, listy klientów i dostawców, dane dotyczące cen i kosztów, informacje dotyczące przejęć, zbycia, spółek joint venture i fuzji, informacje dotyczące opracowywania produktów i patentów oraz starań w celu uzyskania patentów w Stanach Zjednoczonych i za granicą, dane finansowe, dane badawcze, plany strategiczne, strategie marketingowe, techniki oraz zastrzeżone oprogramowanie komputerowe.

pytanie

Jak prowadzić rozmowy na temat pracy, gdy rozmawiam z kolegami z zespołu podczas lunchu?

PI O

informacje poufne

odpowieź

Rozmowy na temat działalności Firmy w miejscach publicznych nie powinny obejmować informacji poufnych Edgewell, chyba że potrzeba biznesowa wymaga udostępnienia ich upoważnionej osobie. Ogólnie rzecz biorąc, unikaj rozmów, dyskusji i rozmów telefonicznych na temat spraw związanych z pracą w miejscach publicznych (tak, nawet w windach!) Jeśli nie masz pewności, czy informacje są poufne, nie udostępniaj ich!

Chociaż w ramach wykonywania obowiązków służbowych można wykorzystywać informacje poufne, nie wolno ujawniać tych informacji nikomu spoza Firmy bez wyraźnego upoważnienia i, ogólnie rzecz biorąc, bez zgody strony zewnętrznej na zachowanie poufności tych informacji. W obrębie Firmy należy omawiać te informacje wyłącznie z innymi członkami zespołu, którzy potrzebują tych informacji do wykonywania swoich obowiązków.

Praktyki biznesowe

Uczciwość w biznesie

Zawsze należy postępować uczciwie z klientami, dystrybutorami i agentami oraz konkurentami Firmy. Mimo iż Firma oczekuje, że będziesz pracować nad jej interesami, należy to robić w sposób zgodny z najwyższymi standardami uczciwości i etycznego postępowania. Nigdy nie należy angażować się w nieetyczne praktyki biznesowe, takie jak:

- kradzież tajemnic handlowych
- nieprzepisowe lub nieuczciwe pozyskiwanie informacji o konkurencji
- dyskredytowanie lub kłamstwa na temat produktów, praktyk biznesowych lub usług konkurenta;
- powodowanie naruszenia prawnie wiążącej umowy
- wręczanie łapówek lub nielegalnych prowizji w celu uzyskania sprzedaży oraz
- nieprawdziwe przedstawianie produktów Firmy lub ich wyników, warunków sprzedaży lub polityk, a także innych istotnych informacji, które mogą wpłynąć na sprzedaż.

Pamiętaj – we wszystkich działaniach biznesowych musisz postępować szczerze i unikać oszukiwania. Nie należy nikogo wykorzystywać w nieuczciwy sposób poprzez manipulację, ukrywanie, nadużywanie informacji zastrzeżonych, wprowadzanie w błąd co do faktów lub za pomocą innych nieetycznych praktyk biznesowych.





Uczciwość w zawieraniu kontraktów rządowych

Firma oczekuje, że będziesz pracować w sposób zgodny z najwyższymi standardami uczciwości i etycznego postępowania w związku z prowadzeniem działań Firmy z rządem. Podobnie jak w przypadku wszystkich innych transakcji biznesowych musisz postępować szczerze i unikać oszukiwania. Nigdy nie należy angażować się w nieetyczne praktyki biznesowe, takie jak:

- Zgłaszanie fałszywych roszczeń lub w inny sposób angażowanie się w oszustwa.
- Podejmowanie działań stanowiących konflikt interesów.
- Wręczanie łapówek lub nielegalnych prowizji;
- Naruszanie rządowych zasad dotyczących gratyfikacji; oraz
- Niezgłaszanie nadpłat rządowych na rzecz Firmy.

Przyjmowanie upominków lub przysług

Ani Ty, ani członkowie Twojej najbliższej rodziny nie powinni nakłaniać obecnych ani potencjalnych klientów, dostawców, wykonawców, zewnętrznych agencji ani innych partnerów biznesowych Firmy do przekazywania jakichkolwiek pieniędzy, upominków, bezpłatnych usług czy specjalnych przysług.

Nie wolno przyjmować niechcianych prezentów ani zaproszeń na imprezy kulturalno-rozrywkowe, jeśli mogłyby one wpłynąć lub sprawiać wrażenie wpływania na decyzje biznesowe podejmowane w imieniu Firmy lub przeszkadzać w zachowaniu bezstronności podczas wykonywania obowiązków. Nigdy nie należy przyjmować gotówki, bonów podarunkowych ani innych ekwiwalentów gotówki, bez względu na kwotę. Jednakże udogodnienia towarzyskie zwyczajowo związane z uzasadnionymi relacjami biznesowymi, w tym symboliczne upominki i kolacje na spotkaniach biznesowych oraz bilety na wydarzenia sportowe lub inne wydarzenia kulturalne, podczas których z dostawcą biletów są omawiane interesy, są dopuszczalne, jeśli nie oczekuje się, że wpłyną one na bezstronny osąd biznesowy.

Firma może przyjąć bardziej szczegółowe zasady ograniczające wartość upominków, które mogą być przyjmowane, i może wymagać powiadomienia Twojego przełożonego lub innego personelu o wszelkich oferowanych upominkach. W przypadku pytań dotyczących obowiązujących zasad należy skonsultować się z przełożonym lub pracownikiem Działu prawnego lub Działu audytu wewnętrznego.

Upominki biznesowe

Upominki biznesowe o wartości nominalnej można wręczać tylko wtedy, gdy:

- wręczenie takiego prezentu jest zgodne z ogólnie przyjętymi zasadami etyki biznesowej;
- nie narusza żadnych obowiązujących przepisów prawa; oraz
- nie masz powodu, aby sądzić, że przyjęcie prezentu naruszyłoby polityki pracodawcy odbiorcy.

Nie wolno nam przyjmować niechcianych prezentów ani zaproszeń na imprezy kulturalno-rozrywkowe, jeśli mogłyby one wpłynąć na decyzję biznesową lub sprawiać takie wrażenie.

Posiłki, transport i rozrywka

Musisz upewnić się, że postępujesz zgodnie z najwyższymi standardami etycznymi, gdy w związku z działalnością Firmy przyjmujesz lub zapewniasz posiłki, transport lub rozrywkę. Należy również upewnić się, że takie wydatki nie naruszają obowiązujących przepisów federalnych, stanowych ani zagranicznych. W razie jakichkolwiek pytań dotyczących ich legalności należy skontaktować się z prawnikiem z Działu prawnego.

Wszelkie formy rozrywki biznesowej lub wręczanie upominków biznesowych muszą być odpowiednio udokumentowane zgodnie z [polityką](#) Firmy.

pytanie

Rozmawiam z osobami trzecimi, aby uzyskać pomoc w potencjalnym projekcie. Jedna z firm zaferowała mi bilety na wydarzenie sportowe, z opłaconymi wszystkimi kosztami. Czy mogę przyjąć tę ofertę?

PiO

upominki, posiłki i rozrywka**odpowieź**

Udogodnienia towarzyskie zwyczajowo związane z uzasadnionymi relacjami biznesowymi, w tym symboliczne upominki i kolacje na spotkaniach biznesowych oraz bilety na pewne wydarzenia, podczas których omawiane są interesy, są dopuszczalne, jeśli nie oczekuje się, że wpłyną one na bezstronny osąd biznesowy. Aby określić, jakie rodzaje upominków mogą być dopuszczalne, należy skontaktować się ze swoim przełożonym i z Działem prawnym.

Przepisy antymonopolowe

W swoich praktykach biznesowych musisz w pełni przestrzegać federalnych, stanowych i zagranicznych przepisów antymonopolowych. Zgodnie z amerykańskimi przepisami antymonopolowymi oraz przepisami antymonopolowymi innych krajów nigdy nie wolno zawierać umów z konkurentami w zakresie cen, klientów czy warunków sprzedaży, a wszelkie rozmowy z konkurentami w tych kwestiach mogą narazić Ciebie i Firmę na poważne kary. Ze

względu na niebezpieczeństwo należy unikać rozmów z konkurentami i nigdy nie należy prowadzić żadnych rozmów ani kontaktów z konkurentami Firmy w następujących kwestiach:

- ceny lub zniżki.
- formuły ustalania cen lub ofert przetargowych, lub zmowy przetargowe
- zniżki, warunki kredytowe, ceny maksymalne
- warunki sprzedaży lub zakupów.
- podział rynków, terytoriów, klientów lub dostawców; oraz
- odmowa współpracy lub bojkot jakiegokolwiek klienta lub dostawcy.

Jeśli uważasz, że istnieje potrzeba omówienia z konkurentami cen, zniżek lub warunków sprzedaży, musisz najpierw uzyskać zgodę dyrektora ds. prawnych Firmy.

Podczas spotkań stowarzyszeń handlowych lub technicznych należy zwracać uwagę na potencjalne sytuacje, w których udział w rozmowach z naszymi konkurentami może być niewłaściwy. Jeśli konkurent rozpocznie zabroniony temat, należy natychmiast zakończyć rozmowę i powiadomić o tym Dział prawnym.

W innych przypadkach, jeśli skontaktuje się z Tobą konkurent, powinieneś natychmiast zakończyć rozmowę i powiadomić o tym Dział prawnym.

Nie wolno angażować się w żadne działania, które naruszają lub mogą naruszać prawo antymonopolowe. Jeśli pracujesz na stanowisku sprzedażowym, marketingowym lub reklamowym, powinieneś znać wytyczne i polityki Firmy, które regulują praktyki biznesowe akceptowane przez Firmę w tych obszarach, w tym standardy związane z praktykami cenowymi i politykami promocyjnymi Firmy.

Wszelkie wątpliwe działania, które mogą zostać uznane za naruszenie prawa antymonopolowego, należy niezwłocznie zgłaszać do Działu prawnego.



Europejskie przepisy o ochronie konkurencji

W krajach Unii Europejskiej przepisy dotyczące konkurencji zabraniają zawierania umów z konkurentami, które:

- zakazują eksportu do innych terytoriów UE
- ograniczają gwarancję do kraju zakupu
- uniemożliwiają klientom korzystanie z produktów poza krajem zakupu
- ograniczają sprzedaż lub dostawy według kraju lub terytorium
- utrudniają handel równoległy – import oryginalnych, ale tańszych produktów z innych krajów UE
- karzą dealerów sprzedających produkty poza ich terytoriami.

Ponadto, jeśli sprzedawca ma dominującą lub znaczącą pozycję na rynku, przepisy UE dotyczące konkurencji mogą zabraniać:

- wymagania od klientów zakupu produktów wyłącznie od tego sprzedawcy
- odmowy zaopatrywania istniejącego klienta bez uzasadnionej przyczyny
- ograniczania dystrybutorom sprzedaży produktów konkurencyjnych
- dyskryminujących cen lub innych warunków sprzedaży lub ustalania niżek na innej podstawie niż prawnie dopuszczalna
- cen produktów poniżej średniego kosztu w celu wyeliminowania konkurenta z działalności
- wiązania sprzedaży produktu dominującego z zakupem innego.

Wszelkie propozycje, które mogą obejmować którąkolwiek z powyższych kwestii, należy wcześniej szczegółowo omówić z Działem prawnym.

Wszelkie wątpliwe działania, które mogą zostać uznane za naruszenie dowolnego prawa antymonopolowego lub w zakresie konkurencji, w Stanach Zjednoczonych lub poza nimi, należy niezwłocznie zgłaszać do Działu prawnego.

Konflikty interesów

Jako członek zespołu masz obowiązek lojalności wobec Firmy. Konflikt interesów może wystąpić, jeśli działania zewnętrzne lub interesy osobiste pracownika wpływają lub wydają się wpływać na zdolność do podejmowania obiektywnych decyzji w ramach obowiązków służbowych. Nie należy wykorzystywać swojego stanowiska w Firmie w celu uzyskiwania osobistych korzyści ani wykorzystywać zasobów Firmy do celów innych niż cele Firmy. Nigdy nie należy działać w sposób, który jest szkodliwy dla Firmy.

Obowiązkiem pracownika jest zapewnienie, że nie będzie miał konfliktów interesów związanych z realizacją swoich obowiązków wobec Spółki. Jeśli następujące sytuacje dotyczą Ciebie lub członka Twojej najbliższej rodziny, uważamy, że mogą powstać rzeczywiste lub domniemane konflikty interesów:

- działanie w charakterze dyrektora, pracownika lub konsultanta jakiegokolwiek przedsiębiorstwa, które obecnie konkuruje z lub jest klientem, dostawcą lub wykonawcą Firmy.
- posiadanie udziałów walorowych lub znacznych udziałów, lub posiadanie istotnej pozycji w akcjach konkurenta, klienta, dostawcy lub wykonawcy Firmy, z wyjątkiem udziałów w spółce notowanej na giełdzie, gdzie kwota posiadana przez spółkę jest nieznaczna w stosunku do całkowitej kwoty papierów wartościowych spółki będących w obrocie publicznym; lub
- formalne lub nieformalne umowy, ustalenia lub porozumienia, w wyniku których osobiste korzyści będą naliczane członkowi kadry kierowniczej, członkowi zespołu, dyrektorowi Firmy lub członkowi jego rodziny w wyniku działań podjętych w związku z wykonywaniem obowiązków przez daną osobę w imieniu Firmy.

Ponadto, aby uniknąć pozorów konfliktu interesów, Firma zabrania członkom zespołu, którzy są spokrewnieni, są małżeństwem, wspólnie zamieszkują lub pozostają w związku uczuciowym bądź osobistym, zatrudnienia w bezpośrednim związku podległości służbowej. Sytuacje, które mogą stanowić konflikt interesów, należy zgłaszać do Działu kadr, Działu prawnego lub Działu audytu wewnętrznego w ciągu dziesięciu (10) dni od powzięcia wiedzy o takim konflikcie.



Kradzież od Firmy; wykorzystywanie zasobów Firmy do celów prywatnych

Kradzież od firmy nie będzie tolerowana – czy to w formie bezpośredniej kradzieży zasobów lub innych aktywów Firmy, czy też w formie pośrednich planów mających na celu defraudację Firmy. Każde z poniższych działań będzie skutkowało podjęciem działań dyscyplinarnych, w tym rozwiązaniem stosunku pracy, a ponadto Firma może wnieść oskarżenie na mocy obowiązujących przepisów prawa karnego:

- wykorzystywanie funduszy Firmy na zakupy osobiste
- uzupełnianie raportów dotyczących wydatków lub angażowanie się w programy zwrotu kosztów
- autoryzowanie czeków, które mają zostać wydane dostawcom fikcyjnych usług lub na inne konta osobiste
- sprzedaż majątku Firmy dla zysku osobistego lub zysk z nadpłat na rzecz Firmy, oraz
- przyjmowanie łapówek lub nielegalnych prowizji związanych z obowiązkami wobec Firmy

Obowiązkiem każdego członka zespołu Firmy jest ochrona aktywów Firmy, w tym czasu, materiałów, zasobów, sprzętu i informacji.

Zasoby firmy muszą być utrzymywane w celach związanych z działalnością. Zgodnie z ogólną zasadą korzystanie z aktywów Firmy w celach prywatnych bez uprzedniej zgody przełożonego jest zabronione.

Nie należy wykorzystywać własności, informacji ani pozycji Firmy dla własnych korzyści, ani konkurować z Firmą ogólnie lub w odniesieniu do konkretnych transakcji bądź możliwości. Jeśli w trakcie zatrudnienia pracownik dowie się o możliwościach biznesowych lub finansowych w którymkolwiek z obszarów działalności Spółki, nie powinien korzystać z tych możliwości osobiście ani umożliwiać innej osobie ani organizacji skorzystania z tych możliwości, chyba że Firma wyraźnie zdecydowała się nie podejmować działań w oparciu o tę możliwość. Nie należy wykorzystywać znaków towarowych ani logo Firmy, chyba że jest to wykorzystywane w celach służbowych. Dopuszczalne jest okazjonalne wykorzystywanie przedmiotów, takich jak kserokopiarki lub telefony, w przypadku, gdy koszt ponoszony przez Firmę jest nieznaczny. Wszelkie wykorzystywanie zasobów Firmy w celu uzyskiwania osobistych korzyści finansowych niezwiązanych z działalnością Firmy jest zabronione.

Wszelkie systemy komunikacyjne, komputery i treści na nich zawarte, poczta elektroniczna (e-mail), intranet (SharePoint); dostęp do Internetu lub poczta głosowa stanowią własność Firmy i są przeznaczone głównie do celów biznesowych. Dozwolone jest ograniczone, uzasadnione korzystanie z systemów komunikacji Firmy w celach prywatnych; jednakże z zastrzeżeniem przepisów dotyczących ochrony prywatności w krajach lokalnych należy założyć, że takie komunikaty nie są prywatne. Firma zastrzega sobie prawo do okresowego dostępu, monitorowania i ujawniania zawartości SharePoint, OneDrive, poczty e-mail i wiadomości głosowych. Dostęp do plików, kont lub wiadomości poszczególnych członków zespołu oraz ich

ujawnianie mogą być przeprowadzane wyłącznie z odpowiednich powodów biznesowych, po weryfikacji przez Dział prawny.

Członkowie zespołu nie mogą wykorzystywać wewnętrznych kanałów komunikacyjnych ani dostępu do Internetu w pracy w celu publikowania, przechowywania, przesyłania, pobierania ani rozpowszechniania jakichkolwiek materiałów, które stanowią groźby, świadomie, lekkomyślnie lub złośliwie, są fałszywe lub szkalujące, lub też mają charakter obsceniczny, które naruszają zasady Firmy, w tym te opisane w punkcie „Równe szanse zatrudnienia” w niniejszym dokumencie, lub które stanowią bądź zachęcają do popełnienia przestępstwa, powodują powstanie odpowiedzialności cywilnej lub innej odpowiedzialności. Ponadto tych kanałów komunikacji nie wolno wykorzystywać do wysyłania listów łańcuskowych, masowych wiadomości e-mail, osobistych wiadomości e-mail, wiadomości zawierających treści naruszające politykę Firmy ani dokumentów chronionych prawem autorskim, które nie są dozwolone do powielania, ani nie należy ich wykorzystywać do uzyskiwania dostępu do kont lub plików innych osób bez zgody, ani do otwierania niewłaściwie zaadresowanej poczty.

Wobec pracowników, którzy nadużywają systemów komunikacyjnych Firmy lub z nich nadmiernie korzystają

w celach innych niż biznesowe, mogą zostać podjęte działania dyscyplinarne, które mogą obejmować rozwiązanie stosunku pracy lub zaprzestanie dalszego dostępu do tych systemów. Współpracownicy mogą odnieść się do Polityki bezpieczeństwa systemów informatycznych oraz Polityki bezpieczeństwa Internetu Spółki.



Działalność międzynarodowa

W dzisiejszej gospodarce globalnej ważne jest, aby w pełni rozumieć przepisy i regulacje dotyczące naszych interakcji z innymi krajami. Od wszystkich pracowników, agentów i przedstawicieli Firmy oczekuje się przestrzegania prawa Stanów Zjednoczonych oraz prawa innych krajów, w których Firma prowadzi swoją działalność.

Łapownictwo; Płatności na rzecz urzędników

Przekupywanie urzędników państwowych w swoim kraju jest zawsze niezgodne z prawem i polityką Firmy. Ponadto, zgodnie z amerykańską ustawą o zagranicznych praktykach korupcyjnych (Foreign Corrupt Practices Act) oraz przepisami Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (Organization for Economic Cooperation and Development, „OECD”), nielegalne jest również bezpośrednie lub pośrednie zapłacenie lub zaoferowanie płatności, gotówki lub świadczenia korzyści urzędnikowi państwowemu z zagranicy lub z kraju, w celu uzyskania lub utrzymania transakcji biznesowej, lub też w celu uzyskania jakiegokolwiek niewłaściwej przewagi w prowadzeniu działalności biznesowej, takiej jak korzystne traktowanie w zakresie podatkowym, przyznanie licencji itp. Na potrzeby tych przepisów urzędnik państwowy oznacza każdego urzędnika lub członka zespołu tego rządu lub jego agencji, departamentów, sądów itp., a także urzędników lub przedstawicieli publicznych organizacji międzynarodowych, takich jak Światowa Organizacja Handlu. (W niektórych sytuacjach dopuszczalne może być dokonywanie płatności przyspieszających tok sprawy w celu przyspieszenia rutynowych działań rządowych. Takie sytuacje muszą być dokładnie analizowane, aby nie naruszać żadnych obowiązujących przepisów prawa – jeśli uważasz, że taka płatność jest uzasadniona, musisz najpierw skonsultować się z Działem prawnym.)

Dokonywanie płatności na rzecz strony trzeciej, takiej jak przedstawiciel handlowy, z uzasadnioną wiedzą lub oczekiwaniem, że płatność zostanie przekazana urzędnikowi państwowemu, jest naruszeniem. Poniższe sytuacje stanowczo sugerują niezgodne z prawem postępowanie Twojego przedstawiciela i powinny ostrzegać Cię o potencjalnych naruszeniach:

- agent ma bardzo bliskie relacje z urzędnikiem państwowym lub agencją
- agent stosuje nieuzasadnioną poufność lub ostrzega, żeby „nie pytać”
- otrzymujesz zawyżone faktury lub jesteś proszony o uiszczenie nietypowych rabatów
- agent składa niewyjaśnione lub nietypowe wnioski o premie lub raporty z wydatków, lub
- **agent prosi o dokonanie płatności na rzecz stron trzecich lub w innym kraju.**

W przypadku pytań dotyczących nietypowego zachowania ze strony przedstawiciela należy niezwłocznie skontaktować się z Działem prawnym.

Płatności na rzecz zagranicznych partii politycznych i kandydatów w imieniu Firmy mogą naruszać ustawę o zagranicznych praktykach korupcyjnych (Foreign Corrupt Practices Act), a także przepisy dotyczące wyborów innego kraju. Nie wolno dokonywać takich płatności bez zgody dyrektora generalnego Firmy oraz dyrektora ds. prawnych.

pytanie

Muszę jak najszybciej uzyskać zgodę na projekt. Pracownik rządowy, z którym się skontaktowałem, zaproponował przyspieszenie procesu, jeśli uiszczę „niewielką opłatę”. Czy mogę dokonać niewielkiej płatności na rzecz pracownika rządowego, aby przyspieszyć proces zatwierdzania?

odpowieź

Nie. Ten rodzaj płatności jest nazywany „płatnością przyspieszającą bieg spraw” i jest zabroniony przez firmę Edgewell. Nie wolno oferować ani płacić urzędnikom państwowym żadnej kwoty w celu ułatwienia uzyskania zezwoleń, nawet jeśli przyspieszy to projekt. Należy powiadomić o tym fakcie swojego przełożonego i Działu prawnym. W niektórych przypadkach oficjalne płatności przekazywane bezpośrednio agencjom rządowym (nie urzędnikom państwowym) za usługi przyspieszone mogą być dozwolone, ale najpierw należy skonsultować się z Działem prawnym.

PIOL korupcja i łapownictwo

Amerykańskie przepisy antybojkotowe

Prawo Stanów Zjednoczonych zabrania Firmie i ogólnie rzecz biorąc jej spółkom zależnym oraz członkom ich zespołów i agentom, uczestniczenia w nielegalnym bojkocie innych krajów i wymaga niezwłocznego zgłaszania żądań lub próśb o udział w bojkocie amerykańskiemu urzędnikom ds. handlu. Prawo zabrania składania wniosków o bojkot w celu:

- odmówienia prowadzenia interesów z bojkotowaną firmą lub w bojkotowanym kraju
- podejmowania dyskryminujących działań przeciwko jakiegokolwiek osobie ze względu na rasę, religię, płeć lub narodowość
- przekazania informacji o rasie, religii, płci lub narodowości, a także o relacjach biznesowych z krajami lub firmami bojkotowanymi
- przekazania informacji o członkostwie lub datkach na rzecz organizacji charytatywnych lub braterskich wspierających bojkotowane kraje, lub
- wprowadzenia akredytyw, które zawierają zakazane warunki i wymogi, w tym negocjowania lub wydania akredytywy, honorowania jej poprzez akceptację lub wypłat na podstawie akredytywy.

Możesz przestrzegać lokalnych zakazów dotyczących importu z bojkotowanego kraju lub korzystania z usług przewoźników z tego kraju; wymagań dotyczących dokumentów importowych i wysyłkowych w odniesieniu do kraju pochodzenia, imienia i nazwiska przewoźnika, trasy wysyłki, itp.; jednostronnego wyboru przez bojkotowane kraje przewoźników, ubezpieczycieli, dostawców, itp.; wymogów eksportowych dotyczących wysyłek lub przewozów towarów eksportowych do bojkotowanego kraju; wymogów dotyczących imigracji, paszportów, wizowych lub dotyczących zatrudnienia, pod warunkiem, że nie będziesz przekazywać informacji o pracownikach firmy, chyba że jedynie ułatwisz przekazywanie informacji przekazanych przez członka zespołu.

Jak wspomniano powyżej, w przypadku otrzymania prośby o bojkot, należy złożyć raport do amerykańskich urzędników ds. handlu, nawet jeśli nie zostaną podjęte żadne działania w odpowiedzi na taką prośbę. W przypadku otrzymania takiej prośby należy niezwłocznie skontaktować się z Działem prawnym, aby przygotować odpowiednie zgłoszenie. Jednakże następujące prośby nie podlegają zgłoszeniu ze względu na powszechne wykorzystywanie ich w celach niezwiązanych z bojkotem:

- żądanie powstrzymania się od korzystania z usług przewoźnika z określonego kraju
- żądania dotyczące trasy wysyłki
- prośby o dostarczenie afirmatywnego świadectwa pochodzenia
- prośby o dostarczenie świadectwa potwierdzającego nazwę dostawcy lub producenta towarów;
- prośby o zachowanie zgodności z prawem kraju bojkotującego (inne niż wyraźne żądanie związane z bojkotem);
- wnioski o wizę dla osób fizycznych
- wnioski o zaświadczenia potwierdzające miejsce przeznaczenia eksportu lub potwierdzenie, że ładunek zostanie rozładowany bądź rozładowany w określonym miejscu przeznaczenia;
- wnioski o certyfikaty „jednostka kwalifikująca się”

- wnioski o certyfikaty dotyczące lokalnych agentów ubezpieczeniowych

Sankcje handlowe

Należy upewnić się, że Firma przestrzega wszystkich sankcji handlowych nałożonych na firmy amerykańskie przez rząd Stanów Zjednoczonych, a także sankcji dotyczących handlu z podmiotami lub osobami powiązanych z rządami tych państw, powiązanych z działalnością terrorystyczną lub handlem narkotykami. Firma nie będzie świadomie uczestniczyć w żadnych działaniach, które naruszałyby federalne i zagraniczne przepisy i regulacje dotyczące importu i eksportu. Jeśli ze względu na imię i nazwisko, przynależność, lokalizację lub inne przyczyny masz powody, aby podejrzewać, że transakcje z klientem bądź dostawcą, nowe lub istniejące, mogą naruszać te sankcje, powinieneś natychmiast skontaktować się z Działem prawnym, aby ustalić, czy transakcje są dozwolone.

W przypadku jakichkolwiek pytań dotyczących obowiązujących sankcji handlowych lub konfliktów między przepisami prawa krajów, w których Firma prowadzi działalność, należy skontaktować się z prawnikiem z Działu prawnego.



Sprawozdawczość finansowa i dokumentacja finansowa

Firma utrzymuje systemy księgowo i kontroli wewnętrznej, aby zapewnić, że aktywa Spółki są chronione przed stratami. Musimy utrzymywać wysokie standardy dokładności i rzetelności w dokumentacji i sprawozdawczości wszystkich dokumentów finansowych. Dokumentacja ta stanowi podstawę do zarządzania naszą działalnością i jest ważna w wypełnianiu naszych zobowiązań wobec klientów, dostawców, współpracowników i akcjonariuszy. Jest ona również niezbędna do zachowania zgodności z wymogami dotyczącymi sprawozdawczości podatkowej i finansowej.

Wszelkie informacje finansowe muszą odzwierciedlać rzeczywiste transakcje i być zgodne z ogólnie przyjętymi zasadami rachunkowości i ustaloną polityką finansową Firmy. Nie wolno ustanawiać nieujawnionych ani niezarejestrowanych funduszy ani aktywów. Wszystkie transakcje i wypłaty muszą być zgłaszane dokładnie, w całości i w odpowiedni sposób, aby zapewnić pełną odpowiedzialność za wszystkie aktywa i działania Firmy oraz dostarczać dane niezbędne do przygotowania sprawozdań finansowych. Nikt nie powinien dokonywać fałszywych wpisów z jakiegokolwiek powodu w księgach, rejestrach lub rachunkach Firmy, ani nie powinien ponosić kosztów w imieniu Firmy w jakimkolwiek nieupoważnionym celu.

Publiczne ujawnienia informacji przez Firmę, w tym w raportach składanych amerykańskiej Komisji Papierów Wartościowych i Giełd oraz innym agencjom rządowym, a także w komunikatach finansowych i innych komunikatach publicznych, powinny być pełne, uczciwe, dokładne, terminowe i zrozumiałe. Członkowie zespołu, członkowie kadry kierowniczej i dyrektorzy powinni działać w dobrej wierze, odpowiedzialnie, z należytą starannością, kompetencjami i starannością, bez błędnego podawania istotnych faktów lub zezwalania na podporządkowanie niezależnego osądu interesom osobistym. Nikt nie powinien składać ani prosić nikogo innego o składanie fałszywych, wprowadzających w błąd lub niekompletnych oświadczeń w publicznych oświadczeniach lub dokumentach Firmy, ani też w odpowiedzi na kwestionariusze wykorzystywane podczas przygotowywania takich oświadczeń lub w odpowiedzi na audyt sprawozdań finansowych Firmy.

Dyrektorzy finansowi i księgowi oraz kierownicy muszą prezentować i promować najwyższe standardy uczciwego i etycznego postępowania oraz promować profesjonalną uczciwość we wszystkich aspektach organizacji finansowej Firmy. Powinni oni dzielić się wiedzą oraz utrzymywać umiejętności istotne oraz odpowiednie dla realizacji swoich obowiązków. Należy zachęcać członków zespołu odpowiedzialnych za finanse i księgowość do informowania kierownictwa wyższego szczebla o odstępstwach od ustalonych polityk finansowych Firmy i informować ich, że nie będą podejmowane żadne działania odwetowe za przekazywanie takich informacji. Informacje dotyczące nieprawidłowości finansowych mogą być również zgłaszane poufnie w sposób opisany wcześniej w niniejszym dokumencie.

Zarządzanie dokumentacją

Różne przepisy prawa oraz dobre praktyki biznesowe wymagają, aby spółka Edgewell przechowywała pewne dokumenty biznesowe, w tym elektroniczne, przez określony czas. Ponadto nie wolno nam usuwać niektórych istotnych dokumentów w przypadku, gdy postępowanie sądowe, wezwania sądowe, audyty lub dochodzenia są w toku lub są

przewidywane. Przechowywanie dokumentacji biznesowej dłużej niż jest to konieczne wiąże się jednak z niepotrzebnymi kosztami i potencjalnym ryzykiem dla firmy Edgewell, a ponadto zapobiega skutecznemu odzyskiwaniu i dostępności odpowiednich dokumentów.

Wszyscy musimy ściśle przestrzegać polityk firmy Edgewell dotyczących zarządzania naszą dokumentacją. Aby uzyskać szczegółowe informacje na temat tego, jak długo należy przechowywać i jak usuwać dokumenty biznesowe, należy zapoznać się ze wszystkimi obowiązującymi politykami i harmonogramami, w tym z Polityką przechowywania dokumentów i Harmonogramem przechowywania dokumentów.

PiO zarządzanie dokumentacją

pytanie

Mój kierownik poprosił mnie o zniszczenie dokumentów lub usunięcie wiadomości e-mail związanych z projektem obsługiwanych przez mój dział. Czy mogę to zrobić?

odpowiedź

Jeśli nie ma toczących się lub prawdopodobnych procesów sądowych, dochodzeń, audytów lub kontroli, do których mogą odnosić się te dokumenty, niszczenie dokumentów i wiadomości e-mail w ramach zwykłej działalności jest dozwolone, jeśli odbywa się zgodnie z naszą Polityką przechowywania dokumentacji i Harmonogramem przechowywania dokumentacji.

Zgodność z wymogami i odstępstwa od standardów biznesowych

Ponosisz odpowiedzialność za przestrzeganie tych standardów postępowania. Nieprzestrzeganie tych zasad może skutkować postępowaniem dyscyplinarnym, z rozwiązaniem stosunku pracy włącznie. Naruszenie tych standardów może również stanowić naruszenie prawa i może skutkować sankcjami cywilnymi i karnymi dla pracownika, jego przełożonych i/lub Firmy. Jeśli masz dowody na oszustwo lub inne naruszenia tych standardów postępowania, zachęcamy i oczekujemy od Ciebie zgłaszania ich w

sposób opisany w niniejszym dokumencie. Jeśli masz powody, aby sądzić, że jakiegokolwiek księgi i rejestry Firmy nie są prowadzone w sposób dokładny lub kompletny, jeśli uważasz, że jesteś zmuszony do przygotowania lub zniszczenia dokumentów naruszających politykę Firmy, lub jeśli dowiesz się o jakimkolwiek wprowadzającym w błąd, niepełnym lub fałszywie złożonym oświadczeniu do księgowego, audytora, prawnika lub urzędnika państwowego w związku z jakimkolwiek audytem, badaniem lub składaniem dokumentów do organu rządowego, od pracowników oczekuje się natychmiastowego zgłaszania takich spraw, zgodnie z opisem w niniejszym dokumencie.

Niezgłoszenie przez Firmę określonych naruszeń tych standardów, w szczególności naruszeń związanych z kontraktami rządowymi, może skutkować nałożeniem na Firmę sankcji cywilnych i/lub karnych. W związku z tym szybkie zgłaszanie jest niezbędne.

Niezgłoszenie naruszenia może prowadzić do podjęcia działań dyscyplinarnych, które mogą być równie poważne jak postępowanie dyscyplinarne wobec osoby, która popełniła naruszenie.

Naruszenia można zgłaszać swojemu przełożonemu lub przełożonemu członka zespołu, który dopuścił się naruszenia, jednak należy je również zgłaszać do Działu audytu wewnętrznego lub Dyrektora ds. prawnych Firmy, lub też w sposób poufny zgłaszać je za pośrednictwem numerów telefonów i adresów internetowych podanych na początku niniejszego dokumentu. Nie zostaniesz zwolniony(-a), zdegradowany(-a), zawieszony(-a), zastraszony(-a), nękan(-a), ani nie zostaną podjęte wobec Ciebie żadne inne działania odwetowe za zgłoszenie w dobrej wierze potencjalnego naruszenia prawa lub niniejszych standardów postępowania.

Wszelkie odstępstwa od niniejszych standardów postępowania muszą zostać zatwierdzone,

- w odniesieniu do jakiegokolwiek członka zarządu Spółki, przez Zarząd; oraz
- w odniesieniu do każdego członka zespołu, który nie jest dyrektorem wykonawczym Firmy, przez Dyrektora Generalnego lub osobę wyznaczoną przez Dyrektora Generalnego.



Odstąpienie od niniejszych standardów postępowania w odniesieniu do członka kadry kierowniczej nie będzie skuteczne, dopóki nie zostanie ono zgłoszone osobie odpowiedzialnej za przygotowanie i złożenie raportów Spółki na Formularzu 8-K, z zachowaniem wystarczającej szczegółowości, aby umożliwić tej osobie przygotowanie raportu zawierającego wszystkie wymagane ujawnienia w odniesieniu do odstąpienia. Spółka niezwłocznie ujawni, zgodnie z wymogami federalnych przepisów dotyczących papierów wartościowych, szczegóły dotyczące zrzeczenia się przestrzegania niniejszych standardów postępowania w odniesieniu do członka zarządu.



Kwestie ochrony środowiska

Polityka naszej Firmy zakłada przestrzeganie wszelkich obowiązujących federalnych, stanowych i zagranicznych przepisów oraz regulacji dotyczących ochrony środowiska. Oczekujemy, że pracownicy będą prowadzić działalność Firmy w sposób przyjazny dla środowiska. Należy wykonywać swoje obowiązki tak, aby:

- unikać nieuzasadnionego negatywnego wpływu na środowisko,
- przestrzegać wszystkich polityk Firmy dotyczących kwestii środowiskowych,
- współpracować z inspektorami organów ochrony środowiska oraz
- pomagać w działaniach związanych z reagowaniem w sytuacjach awaryjnych, gdy tylko się pojawią.

Ponadto należy niezwłocznie powiadamiać swojego przełożonego, Dział prawny lub Dział audytu wewnętrznego o wszelkich sytuacjach związanych z usuwaniem substancji niebezpiecznych, niewłaściwą utylizacją odpadów oraz o każdej sytuacji, która może potencjalnie zaszkodzić środowisku. Firma nie będzie tolerować działań odwetowych skierowanych przeciwko pracownikom, którzy zgłoszą kierownictwu lub organowi rządowemu jakiegokolwiek naruszenie przepisów dotyczących ochrony środowiska lub będą uczestniczyć w dochodzeniu Firmy. Wobec pracowników, którzy tolerują lub dopuszczają naruszenie przepisów dotyczących ochrony środowiska, zostaną podjęte działania dyscyplinarne.

Każdy zakład Firmy powinien niezwłocznie powiadomić Dział prawny lub Dział ds. BHP Firmy o wszelkich wezwaniach do sądu, skargach lub działaniach prawnych wszczętych przez organy rządowe lub podmioty zewnętrzne zajmujące się kwestiami środowiskowymi. W razie jakichkolwiek pytań dotyczących praktyk w zakresie ochrony środowiska i obowiązującego prawa należy skontaktować się z prawnikiem z Działu Prawnego.

Prawa człowieka

Zabramiamy pracy przymusowej lub w inny sposób nielegalnej oraz handlu ludźmi. Nie tolerujemy wykorzystywania, kar fizycznych, nadużyć, handlu ludźmi ani przymusowej pracy niewolniczej dzieci ani innych osób. Wymagamy od naszych partnerów biznesowych poszanowania podstawowych praw człowieka i godności oraz poszanowania równych praw mężczyzn i kobiet podczas współpracy z nami. Nasze standardy i oczekiwania wobec naszych dostawców (w tym stron trzecich, które wytwarzają lub dostarczają towary dla Edgewell) są wyraźnie określone w naszym [Kodeksie postępowania dostawców](#). Oczekujemy, że nasi partnerzy biznesowi będą wykazywać wysokie standardy etycznego postępowania w biznesie.

Od naszych dostawców wymagamy przestrzegania takich samych wysokich standardów etycznego postępowania w biznesie, co od naszych dostawców.



Media społecznościowe i inne działania w Internecie

Osoby korzystające z internetowych narzędzi komunikacyjnych, takich jak blogi, strony mediów społecznościowych i inne platformy cyfrowe – w czasie wolnym od pracy lub w ramach oficjalnego działania w imieniu Edgewell – przyjmują odpowiedzialność za zapewnienie, by nasze działania nie naruszały polityk Edgewell ani nie spowodowały, że Edgewell naruszy prawa lub regulacje.

Za każdym razem, gdy popieramy lub promujemy Edgewell lub którykolwiek z naszych produktów na forum, na którym nasze powiązanie z Edgewell nie jest oczywiste, czy to osobiście, czy online, musimy ujawnić nasze powiązanie z Edgewell. Takie ujawnienie musi być jasne i wyraźne, dobrze widoczne w naszej komunikacji oraz zrozumiałe i oczywiste dla przeciętnego czytelnika przy początkach komunikacji. Wymogi te dotyczą nawet komentarzy, które zamieszczamy na naszych osobistych blogach lub stronach mediów społecznościowych, lub stronach internetowych podmiotów zewnętrznych, a także działań podejmowanych przez nas na stronach internetowych podmiotów stowarzyszonych Edgewell, takich jak oceny i opinie produktów oraz strony naszych marek w mediach społecznościowych. Jeśli korzystamy z mediów społecznościowych lub innych forów w celu wyrażania swoich osobistych poglądów na temat Edgewell, naszych produktów lub konkurentów, nie powinniśmy wskazywać ani sugerować, że nasze komentarze odzwierciedlają stanowiska, strategie czy też opinie firmy Edgewell. Jeśli angażujemy się lub przekazujemy coś wartościowego konsultantowi, agencji, celebrycie, konsumentowi, blogerowi bądź innej stronie w celu nakłonienia lub zachęcenia jej do przejrzania, promowania lub poparcia Edgewell lub naszych produktów, bądź krytykowania produktów naszych konkurentów, musimy upewnić się, że strony te również ujawniają swoje powiązania z Edgewell. Ponadto nigdy nie powinniśmy próbować niewłaściwie przeglądać ani uzyskiwać dostępu do prywatnych kont w mediach społecznościowych naszych współpracowników i kandydatów do pracy.



pytanie

Przeglądałem stronę w mediach społecznościowych i dostrzegłem słowa krytyki dotyczącej produktu Edgewell. Bardzo dobrze znam ten produkt i chcę odpowiedzieć na krytykę pozytywnymi komentarzami na temat produktu.

Czy muszę powiedzieć, że pracuję dla Edgewell?

PiO

media społecznościowe

odpowiedź

Tak. Za każdym razem, gdy wspieramy lub promujemy Edgewell lub nasze produkty w Internecie, musimy wyraźnie i w sposób jasny poinformować, że jesteśmy pracownikiem, dyrektorem lub konsultantem Edgewell, chyba że ten fakt jest już oczywisty.

Jakość produktów

Celem Firmy jest wytwarzanie produktów najwyższej jakości dla klientów i konsumentów. Nasze standardy jakości mają na celu zachowywanie zgodności z obowiązującymi przepisami i regulacjami oraz dostosowywanie lub przekraczanie uznanych dobrych praktyk produkcyjnych.

Każdy z nas jest odpowiedzialny za wykonywanie pracy w taki sposób, aby zachowywać integralność i jakość produktów Firmy. Jeśli wiesz o działaniach lub warunkach, które mogą zagrażać tym standardom, powinieneś zgłosić je swojemu przełożonemu, Działowi prawnemu lub Działowi audytu wewnętrznego.

Za każdym razem, gdy popieramy lub promujemy Edgewell... musimy ujawnić nasze powiązanie z firmą w jasny i wyraźny sposób.

Prawa autorskie, znaki towarowe i patenty

Firma dokłada wszelkich starań, aby bronić własnych praw autorskich, znaków towarowych i praw patentowych oraz szanować ważne oraz egzekwowalne prawa własności intelektualnej innych osób, zarówno w Stanach Zjednoczonych, jak i w innych krajach. Firma zobowiązuje się do utrzymywania najwyższych standardów etycznego postępowania w związku z takimi prawami własności intelektualnej innych osób.

Pracownicy Firmy nie powinni kopiować, przysyłać, pobierać ani w inny sposób tworzyć wydrukowanych ani elektronicznych kopii materiałów, chyba że materiały te są niezbędne do realizacji dalszych potrzeb biznesowych ORAZ zostały uzyskane odpowiednie zezwolenia na tworzenie takich kopii od właściciela praw autorskich. Jakakolwiek inna reprodukcja materiałów chronionych prawem autorskim w USA jest zabroniona. W razie wątpliwości, przed skopiowaniem jakichkolwiek materiałów należy skontaktować się z prawnikiem z Działu prawnego.

Jakakolwiek inna reprodukcja materiałów chronionych prawem autorskim w USA jest zabroniona. W odniesieniu do wszelkich materiałów chronionych prawem autorskim, które nie zostały wymienione na liście zatwierdzonych tytułów CCC, przed skopiowaniem takich materiałów należy skontaktować się z prawnikiem z Działu prawnego.

Spółka posiada liczne znaki towarowe swoich produktów i usług na całym świecie, w tym niektóre nasze najbardziej rozpoznawalne znaki, takie jak SCHICK, WILKINSON SWORD, EDGE, SKINTIMATE, PLAYTEX, STAYFREE, CAREFREE, O.B., BANANANA BOAT, HAWAIIAN TROPIC, WET ONES, BULLDOG, JACK BLACK i CREMO. Spółka udziela licencji i pozwoleń na wykorzystywanie i/lub wyświetlanie tych znaków wyłącznie na podstawie ścisłych postanowień licencyjnych oraz po odpowiednich wewnętrznych przeglądach i zatwierdzeniach. Wykorzystywanie znaku towarowego Firmy przez członków zespołu do celów prywatnych jest zabronione. Wszelkie próby o przedstawianie lub wykorzystywanie znaków towarowych Firmy należy niezwłocznie kierować do Działu prawnego w celu ich rozpatrzenia.

Niezamówione ujawnienia lub pomysły otrzymane przez członków zespołu Firmy, które wydają się zawierać sugestie dotyczące produktów lub działalności Firmy, należy niezwłocznie zgłaszać do Działu prawnego w celu ich rozpatrzenia. Nie należy ujawniać tych sugestii nikomu w Firmie bez zgody Działu prawnego.

Darowizny na cele polityczne

Zgodnie z prawem federalnym Firmie ani jej jednostkom zależnym nie wolno przekazywać gotówki ani innych zasobów kandydatom na urząd federalny. Inne zasoby obejmują darowizny niefinansowe, takie jak wykorzystywanie czasu pracy i telefonów w celu uzyskania wsparcia dla kandydata lub wypożyczenie mienia Firmy w celu wykorzystania w kampanii.

Ponadto niektóre stany zabraniają lub ograniczają wkład korporacyjny na rzecz kandydatów na urzędy stanowe lub lokalne, a polityka Firmy zakłada pełne przestrzeganie tych ustaw. Aby zapewnić zgodność z przepisami dotyczącymi darowizn na cele polityczne, nie wolno przekazywać darowizn na rzecz kandydatów na stanowiska polityczne bez uprzedniej zgody dyrektora generalnego Firmy lub któregośkolwiek prezesa Firmy oraz powiadomienia dyrektora ds. prawnych.

Płatności na rzecz zagranicznych partii politycznych i kandydatów w imieniu Firmy mogą naruszać ustawę o zagranicznych praktykach korupcyjnych (Foreign Corrupt Practices Act), a także przepisy dotyczące wyborów innego kraju. Nie wolno dokonywać takich płatności bez zgody Dyrektora generalnego lub dowolnego Prezesa Firmy oraz Dyrektora ds. prawnych.

pytanie

Mam znajomą, która ubiega się o urząd polityczny. Czy mogę jej pomóc w kampanii?

odpowiedź

Tak. Upewnij się tylko, że nie używasz nazwy Edgewell, nazw naszych marek ani żadnych aktywów Firmy (w tym czasu ani zasobów Firmy) do wspierania tej kampanii.



darowizny na cele polityczne

Firma Edgewell przestrzega wszelkich przepisów dotyczących darowizn na cele polityczne.