

CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA EMPRESARIAL

Categoría: Cumplimiento corporativo
Departamento responsable: Legal y Mitigación de Riesgos
Ejecutivo responsable: Asesor Jurídico
Marzo de 2021

Fecha de establecimiento: Julio de 2012
Fecha de la última revisión: Marzo de 2021
Fecha de publicación en la biblioteca de SPB:

Resumen

El Código de Conducta y Ética Empresarial (el “Código”) de Spectrum Brands Holdings, Inc. (“Spectrum Brands” o la “Compañía”), que ha sido aprobado por nuestra Junta Directiva (la “Junta”), está diseñado para reforzar y mejorar el compromiso de Spectrum Brands con *una forma ética de hacer negocios*. El contenido del Código no es nuevo; sin embargo, las políticas establecidas en este documento son parte de la larga tradición de Spectrum Brands de altos estándares éticos. El Código proporciona a cada empleado y miembro de la Junta, así como a las filiales y subsidiarias controladas de Spectrum Brands, orientación y perspectiva para comprender la ética empresarial en Spectrum Brands.

Alcance

Todos los directores, funcionarios y empleados deben cumplir con las políticas establecidas en el Código. Todos los directores, funcionarios y empleados deben leer el Código detenidamente y asegurarse de que lo comprenden, las consecuencias del no cumplimiento y la importancia del Código para el éxito de Spectrum Brands. Si algún empleado tiene alguna pregunta, debe hablar con su supervisor, con el Asesor Jurídico o con cualquiera de los demás recursos identificados en el Código. El Código no puede ni tiene la intención de cubrir todas las leyes aplicables ni de proporcionar respuestas a todas las preguntas que puedan surgir; para eso, en última instancia, debemos confiar en el buen juicio de cada persona de lo que es correcto, incluido el sentido de cuándo es apropiado buscar orientación de otros sobre el rumbo de conducta apropiado.

Política

I. CÓMO PONER EN USO EL CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA EMPRESARIAL

Acerca del Código de Conducta y Ética Empresarial

Spectrum Brands está comprometida con los más altos estándares de conducta empresarial en nuestras relaciones entre nosotros y con nuestros clientes, proveedores, accionistas y otros. Esto requiere que llevemos a cabo nuestro negocio de acuerdo con todas las leyes y regulaciones aplicables y de acuerdo con los más altos estándares de ética empresarial. El Código nos ayuda a cada uno de nosotros en este esfuerzo al proporcionar una declaración de los principios fundamentales y las políticas y procedimientos clave que rigen la conducción de nuestro negocio.

Nuestro negocio depende de la reputación de Spectrum Brands y de la integridad y conducta empresarial basada en principios de sus empleados. Por lo tanto, en muchos casos, las políticas a las que se hace referencia en este Código van más allá de los requisitos legales aplicables. Si bien este Código contiene los estándares globales centrales de Spectrum Brands, no es un manual completo que describa todas las políticas y los procedimientos que rigen a cada empleado y situación. Consulte con su supervisor inmediato o socio comercial local de Recursos Humanos para comprender si existen políticas o procedimientos adicionales que también deba seguir en su función.

El Código es una declaración de políticas de conducta individual y comercial, y no constituye, de ninguna manera, un contrato de trabajo o una garantía de empleo continuo.

Cumplir con nuestras obligaciones compartidas

Cada uno de nosotros es responsable de conocer y comprender las políticas y pautas contenidas en las siguientes páginas. Si tiene preguntas, hágalas; si tiene inquietudes éticas, plántelas. Nuestro Asesor Jurídico, el Vicepresidente Sénior de Recursos Humanos Globales y los demás recursos mencionados en este Código están disponibles para responder a sus preguntas, brindarle orientación y para que usted informe una sospecha de conducta indebida. Nuestra conducta debe reflejar los valores de Spectrum Brands, demostrar liderazgo ético y promover un entorno de trabajo que defienda la reputación de Spectrum Brands de integridad, conducta ética y confianza.

Spectrum Brands también tiene una línea de ayuda las 24 horas, 1-866-384-4277, y un sitio web, <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/7424/index.html>, que puede utilizar para informar violaciones a las políticas de Spectrum Brands o para buscar orientación sobre esas políticas. La línea de ayuda y el sitio web están disponibles en todo el mundo las 24 horas del día, los siete días de la semana. Cuenta con personal de una compañía independiente y puede recibir llamadas en la mayoría de los idiomas. Puede informar sobre presuntas violaciones o hacer preguntas a la línea de ayuda de forma anónima; sin embargo, proporcionar su nombre puede acelerar el tiempo que tarda Spectrum Brands en responder a su llamada, y también permite que Spectrum Brands se comunique con usted, si es necesario, durante cualquier investigación. De cualquier manera, debe tratar la información que proporcione como confidencial. Spectrum Brands no tomará represalias contra ninguna persona por presentar una queja de buena fe o informar a la línea de ayuda de 24 horas, el supervisor de la persona u otro empleado de la gerencia, o un socio comercial de Recursos Humanos, o por participar en la investigación de dicha queja o informe. Cualquiera que tome represalias contra una persona por hacer un informe de buena fe o por participar en la investigación de un informe estará sujeto a sanciones disciplinarias que pueden incluir el despido.

Toda persona tiene la obligación de cooperar plena y verazmente con cualquier investigación interna o externa sobre denuncias de mala conducta. El no hacerlo puede resultar en sanciones disciplinarias que pueden incluir el despido. Siempre debe proporcionar información veraz y precisa al personal de Spectrum Brands que realiza una investigación, así como a los reguladores gubernamentales y auditores externos. Nunca debe alterar o destruir documentos o evidencia para evitar u obstaculizar una investigación. La destrucción de evidencia no solo viola nuestro propósito y nuestros valores, sino que también puede convertir un asunto menor en una violación grave. Si un regulador gubernamental o un tercero externo se comunica con usted en relación con una inspección estándar o una auditoría de rutina, notifique al Asesor Jurídico u otra persona designada por el Asesor Jurídico. Si un investigador gubernamental se comunica con usted para visitar las instalaciones de Spectrum Brands u obtener información de los representantes de Spectrum Brands sobre cualquier otro asunto, debe notificar de inmediato al Asesor Jurídico.

II. RESPONSABILIDAD HACIA NUESTRA ORGANIZACIÓN

Se espera que los empleados de Spectrum Brands dediquen sus mejores esfuerzos a nuestro negocio y que eviten cualquier conflicto con los intereses de Spectrum Brands.

Conflictos de intereses

Para mantener el más alto grado de integridad en la realización de los negocios de Spectrum Brands y para mantener su criterio independiente, debe evitar cualquier actividad o interés personal que cree o *parezca* crear un conflicto entre sus intereses y los intereses de Spectrum Brands. Se produce un conflicto de intereses cuando sus intereses privados interfieren, o parecen interferir, de alguna manera con los intereses de Spectrum Brands como un todo. Puede surgir una situación de conflicto cuando toma acciones o tiene intereses que le dificultan realizar su trabajo para Spectrum Brands de manera objetiva y eficaz. Nunca debe actuar de una manera que pueda hacer que pierda su independencia y objetividad, o que pueda afectar

negativamente la confianza de nuestros clientes, proveedores o compañeros de trabajo sobre la integridad de Spectrum Brands o sus procedimientos. Si bien no podemos enumerar todos los conflictos imaginables, los siguientes son algunos ejemplos comunes que ilustran conflictos de intereses reales o aparentes que deben evitarse:

Beneficios personales indebidos de Spectrum Brands

Los conflictos de intereses surgen cuando un empleado, funcionario o director, o un miembro de la familia de la persona, recibe beneficios personales indebidos como resultado del puesto de la persona en Spectrum Brands. No puede aceptar ningún beneficio de Spectrum Brands que no haya sido debidamente autorizado y aprobado de conformidad con la política y el procedimiento de Spectrum Brands, incluidos los préstamos o las garantías de Spectrum Brands de sus obligaciones personales.

Intereses financieros en otros negocios

Los empleados de Spectrum Brands y sus familiares inmediatos no pueden tener un interés de propiedad en ninguna otra empresa si ese interés compromete o parece comprometer la lealtad del empleado a Spectrum Brands. Por ejemplo, no puede ser propietario de una participación en una compañía que compite con Spectrum Brands o cualquiera de sus subsidiarias o una participación en una compañía que haga negocios con Spectrum Brands o cualquiera de sus subsidiarias (como un cliente o proveedor) sin la aprobación previa por escrito del Director General. El Director General, el Director de Operaciones, el Asesor Jurídico, el Director Financiero y los Directores Financieros del segmento comercial y el Director de Contabilidad Corporativa (en conjunto, los “Funcionarios Financieros Sénior”) y los miembros de la Junta deben obtener la aprobación por escrito del Comité de Auditoría de la Junta (el “Comité de Auditoría”) antes de realizar dicha inversión. Sin embargo, no se suele considerar un conflicto de intereses (y, por lo tanto, no se requiere aprobación previa) tener una participación en una propiedad de menos del 1 % de las acciones de cualquier competidor, cliente o proveedor que cotice en una bolsa de valores nacional o internacional.

Acuerdos comerciales con Spectrum Brands

Sin la aprobación previa por escrito del Director General, es posible que no pueda participar en una empresa conjunta, sociedad u otro acuerdo comercial con Spectrum Brands o cualquiera de sus subsidiarias. El Director General, el Director de Operaciones, el Asesor Jurídico, los Funcionarios Financieros Sénior, los miembros de la Junta y cualquier otra persona designada por el Asesor Jurídico, de vez en cuando, deben obtener la aprobación previa por escrito del Comité de Auditoría antes de participar en tal acuerdo.

Empleo externo o actividades con un competidor

Está estrictamente prohibido el empleo simultáneo o el servicio como director de un competidor de Spectrum Brands o cualquiera de sus subsidiarias, al igual que cualquier actividad que tenga la intención, o que usted razonablemente debería esperar, de promover los intereses de un competidor. No puede comercializar productos o servicios en competencia con las actividades comerciales actuales o potenciales de Spectrum Brands o de cualquiera de sus subsidiarias. Es su responsabilidad consultar con el Asesor Jurídico para determinar si una actividad planificada competirá con alguna de las actividades comerciales de Spectrum Brands o sus subsidiarias antes de continuar con la actividad en cuestión.

Empleo externo con un cliente o proveedor

Sin la aprobación previa por escrito del Director General, usted no puede ser cliente o ser empleado, servir como director o representar a un cliente de Spectrum Brands o cualquiera de sus subsidiarias. De manera similar, sin la aprobación previa por escrito del Director General, usted no puede ser un proveedor o ser empleado, servir como director o representar a un proveedor de Spectrum Brands o cualquiera de sus subsidiarias. El Director General, el Director de Operaciones, el Asesor Jurídico, los Funcionarios Financieros Sénior y los miembros de la Junta deben obtener la aprobación previa por escrito del Comité de Auditoría antes de participar en dicho acuerdo. Tampoco

puede aceptar dinero o beneficios de ningún tipo como compensación o pago por ningún consejo o servicio que pueda brindar a un cliente, proveedor o cualquier otra persona en relación con su negocio con Spectrum Brands o cualquiera de sus subsidiarias.

Familiares que trabajan en la industria

Puede encontrarse en una situación en la que su cónyuge o pareja, hijos, padres, suegros u otra persona con la que tenga una relación familiar sea, o sea empleado por, un competidor, proveedor o cliente de Spectrum Brands o cualquiera de sus subsidiarias. Tales situaciones no están prohibidas, pero exigen una mayor sensibilidad a la seguridad, la confidencialidad y los conflictos de intereses.

Existen varios factores a considerar al evaluar tal situación. Entre ellos se encuentran la relación entre Spectrum Brands (o su subsidiaria) y la otra compañía, la naturaleza de sus responsabilidades como empleado de Spectrum Brands y las de la otra persona, y el acceso que cada uno de ustedes tiene a la información confidencial de su respectivo empleador. Tal situación, por inofensiva que pueda parecerle, podría despertar sospechas entre sus asociados que podrían afectar sus relaciones laborales. *La sola apariencia de un conflicto de intereses puede crear problemas independientemente de cuán correcto sea su comportamiento.*

Para eliminar cualquier duda o sospecha, debe divulgar su situación específica al Asesor Jurídico a fin de evaluar la naturaleza y el alcance de cualquier inquietud y cómo se puede resolver. En algunos casos, cualquier riesgo para los intereses de Spectrum Brands es suficiente como para que el Asesor Jurídico le recuerde que debe protegerse contra la divulgación inadvertida de información confidencial de Spectrum Brands o sus subsidiarias y no participar en decisiones a nombre de Spectrum Brands o sus subsidiarias que involucra a la otra compañía.

Oportunidades corporativas

Como empleados, funcionarios y directores de Spectrum Brands, le debemos la lealtad a Spectrum Brands de promover sus intereses legítimos cuando surja la oportunidad de hacerlo. Usted no podrá aprovechar para sí mismo, personalmente, las oportunidades dentro del alcance del negocio de Spectrum Brands que se descubran mediante el uso de la propiedad, información o posición corporativas o utilizar la propiedad, información o posición corporativa para beneficio personal. Tampoco puede competir con Spectrum Brands o cualquiera de sus subsidiarias.

Entretenimiento, regalos y propinas

Cuando participa en la toma de decisiones comerciales a nombre de Spectrum Brands, sus decisiones deben tomarse con una objetividad de juicio absoluta. Los empleados que interactúan con cualquier persona que tenga tratos comerciales con Spectrum Brands o cualquiera de sus subsidiarias (incluidos proveedores, clientes, competidores, contratistas y consultores) deben realizar dichas actividades en el mejor interés de Spectrum Brands, utilizando estándares consistentes e imparciales. Los empleados de Spectrum Brands no deben aceptar ningún regalo, entretenimiento o propinas que pueda perjudicar o influir, o que parezca perjudicar o influir en las decisiones de abastecimiento, compra y de otro tipo, o estar en condiciones de obtener un beneficio o interés directo o indirecto de una de las partes que hace tratos comerciales con Spectrum Brands o cualquiera de sus subsidiarias.

Recepción de regalos y entretenimiento

No debe aceptar ningún regalo, entretenimiento o propina que pueda influir o tener la apariencia de influir en sus decisiones comerciales en nombre de Spectrum Brands o estar en posición de obtener beneficios o intereses directos o indirectos de una parte que tenga tratos comerciales con Spectrum Brands o cualquiera de sus subsidiarias. Nunca debe solicitar o pedir regalos, entretenimiento o cualquier otra cortesía comercial de personas que hacen negocios con Spectrum Brands o cualquiera de sus subsidiarias. Los regalos no solicitados y las cortesías comerciales, incluidas las comidas y el entretenimiento, están permitidos si son cortesías comerciales habituales y comúnmente aceptadas, no tienen un valor excesivo y se otorgan y aceptan sin un entendimiento expreso o implícito de que usted está obligado de alguna manera por la aceptación del regalo. Los regalos de valor desmesurado o de naturaleza inusual no deben

aceptarse sin la aprobación previa por escrito de un miembro del comité ejecutivo de Spectrum Brands (el “Comité Ejecutivo”).

Está prohibido siempre, en todas las circunstancias, recibir regalos en efectivo o equivalentes de efectivo en cualquier cantidad y debe devolverse de inmediato al donante.

Ofrecer regalos y entretenimiento

Cuando proporcione un regalo, entretenimiento u otro beneficio en relación con el negocio de Spectrum Brands, debe hacerlo de una manera de buen gusto y sin gastos excesivos. No puede proporcionar u ofrecer proporcionar ningún regalo que vaya más allá de las cortesías comunes asociadas con las prácticas comerciales aceptadas. Es probable que nuestros proveedores y clientes tengan sus propias políticas de regalos y entretenimiento. Debe tener cuidado de no proporcionar nunca un regalo o entretenimiento que viole la política de regalos y entretenimiento de la otra compañía.

Lo que es aceptable en el entorno empresarial comercial puede ser totalmente inaceptable en los tratos con el gobierno. Existen leyes estrictas que rigen la entrega de regalos, incluidas comidas, entretenimiento, transporte y alojamiento, a funcionarios y empleados gubernamentales. Tiene prohibido proporcionar regalos o cualquier objeto de valor a funcionarios o empleados gubernamentales o miembros de sus familias en relación con los negocios de Spectrum Brands sin la aprobación previa por escrito del Asesor Jurídico. Para obtener más información, consulte la sección de este Código llamada “Interacción con gobiernos”.

Está prohibido siempre, en todas las circunstancias, dar regalos en efectivo o equivalentes de efectivo en cualquier cantidad. Dar o recibir *cualquier* pago o regalo en la naturaleza de un soborno o dádiva está absolutamente prohibido y lo someterá a sanciones disciplinarias, que pueden incluir hasta el despido.

Si se encuentra con un conflicto de intereses real o potencial, se enfrenta a una situación en la que rechazar la aceptación de un regalo puede poner en peligro una relación de Spectrum Brands, se le solicita que pague un soborno o que proporcione una dádiva, o se encuentra con una sospecha de violación de esta política, debe informar de la situación al Asesor Jurídico de inmediato.

Protección y uso adecuado de los activos de Spectrum Brands

Cada uno de nosotros tiene el deber de proteger los activos de Spectrum Brands y garantizar su uso eficiente. El robo, el descuido y el despilfarro tienen un impacto directo en la rentabilidad de Spectrum Brands. Debemos tomar acciones para evitar daños, robos o mal uso de la propiedad de Spectrum Brands. Cuando deje Spectrum Brands, toda la propiedad de Spectrum Brands, ya sea en formato electrónico, impreso u otro formato, debe devolverse a la Compañía. Excepto según lo autorizado específicamente por Spectrum Brands, los activos de Spectrum Brands deben usarse únicamente para fines comerciales legítimos.

Libros y registros de Spectrum Brands

Debe completar todos los documentos de Spectrum Brands de manera precisa, veraz y oportuna, incluidos todos los informes de viajes y gastos. Cuando corresponda, los documentos deben estar debidamente autorizados. Debe registrar las actividades financieras de Spectrum Brands de conformidad con todas las leyes, prácticas contables y manuales de políticas contables aplicables. Está estrictamente prohibido realizar entradas, registros o documentación falsa o engañosa. Nunca debe crear un informe falso o engañoso ni realizar un pago o establecer una cuenta a nombre de Spectrum Brands con el entendimiento de que cualquier parte del pago o la cuenta se utilizará para un propósito diferente al descrito en los documentos de respaldo.

Retención de registros

En el curso de su negocio, Spectrum Brands produce y recibe grandes cantidades de documentos. Numerosas leyes exigen la conservación de determinados documentos de Spectrum Brands durante varios períodos de tiempo. Spectrum Brands se compromete a cumplir con todas las leyes y regulaciones aplicables relacionadas con la conservación de registros. La política de

Spectrum Brands es identificar, mantener, salvaguardar y retener o destruir todos los registros en posesión de Spectrum Brands de manera sistemática y regular.

Si se entera de una citación o de un litigio o investigación gubernamental pendiente, inminente o contemplada, debe comunicarse de inmediato con el Asesor Jurídico. Debe conversar y preservar TODOS los registros que puedan responder a la citación o que sean relevantes para el litigio o que puedan corresponder a la investigación hasta que usted reciba la recomendación del Asesor Jurídico u otra persona designada por el Asesor Jurídico, sobre cómo proceder. No debe destruir ninguno de esos registros en su posesión o control. También debe preservar positivamente la destrucción todos los registros relevantes que, sin intervención, se destruirían o borrarían automáticamente (como correos electrónicos y mensajes de correo de voz). La destrucción de dichos registros, incluso si es inadvertida, podría perjudicar gravemente a Spectrum Brands y dar lugar a sanciones disciplinarias, que pueden llegar a incluir el despido. Cualquier pregunta con respecto a si un registro en particular pertenece a una investigación o litigio pendiente, inminente o contemplado o si puede responder a una citación o con respecto a cómo preservar tipos particulares de registros debe dirigirse al Asesor Jurídico, u otra persona designada por el Asesor Jurídico.

Información confidencial

Todos los empleados pueden conocer, en mayor o menor grado, hechos sobre el negocio, los planes, las operaciones o los “secretos del éxito” de Spectrum Brands que el público en general o la competencia no conocen. La información confidencial, como los datos de los clientes, los términos ofrecidos o los precios pagados a los proveedores o cobrados a clientes particulares, planes de marketing o estratégicos, especificaciones de productos y técnicas de producción son ejemplos de información confidencial o secretos comerciales de Spectrum Brands. La información confidencial incluye toda la información no pública que podría ser de utilidad para la competencia o, si se divulga, perjudicial para Spectrum Brands o sus subsidiarias o sus clientes. Durante el desempeño de sus responsabilidades, puede obtener información sobre posibles transacciones con otras compañías o recibir información confidencial sobre otras compañías, como nuestros clientes, que Spectrum Brands puede tener la obligación de mantener como confidencial.

Debe mantener la confidencialidad de la información que le haya confiado Spectrum Brands o sus clientes, excepto cuando la divulgación esté autorizada o por mandato legal. Los empleados que posean o tengan acceso a información confidencial o secretos comerciales deben:

- no usar la información para beneficio propio del empleado o para beneficio de personas dentro o fuera de Spectrum Brands;
- proteger cuidadosamente la divulgación de esa información a personas fuera de Spectrum Brands; y
- no divulgar información confidencial a otro empleado de Spectrum Brands, a menos que el empleado necesite la información para llevar a cabo sus responsabilidades comerciales.

Entre otras cosas, no debe hablar sobre información confidencial en lugares donde puedan escucharlo, como ascensores y restaurantes, o áreas abiertas en Spectrum Brands, como salas de descanso. Además, no debe dejar información confidencial, computadoras, tabletas, memorias USB o teléfonos móviles sin vigilancia. Debe tener mucho cuidado de no divulgar información confidencial de Spectrum Brands a través de las redes sociales y debe recordar que los competidores y otros a menudo recopilan pequeños fragmentos de información de varios empleados y luego pueden juntar estos elementos para conocer algo importante.

Los acuerdos de confidencialidad se utilizan comúnmente cuando Spectrum Brands necesita divulgar información confidencial a proveedores, consultores, participantes de empresas conjuntas u otros. Un acuerdo de confidencialidad pone a la persona que recibe la información confidencial sobre aviso de que debe mantener el secreto de dicha información. Si, al hacer negocios con personas no empleadas por Spectrum Brands, prevé que es posible que deba

divulgar información confidencial, debe llamar al Asesor Jurídico u otra persona designada por el Asesor Jurídico y analizar la utilidad de celebrar un acuerdo de confidencialidad.

Su obligación de tratar la información como confidencial no termina cuando deja Spectrum Brands. Tras la terminación de su empleo, debe devolver todo lo que pertenezca a Spectrum Brands, incluidos todos los documentos (ya sea en formato electrónico o impreso) y otros materiales que contengan información confidencial de Spectrum Brands o de clientes o proveedores. No debe divulgar información confidencial a un nuevo empleador ni a otros después de dejar de ser empleado de Spectrum Brands.

No puede divulgar la información confidencial de su empleador anterior a Spectrum Brands. Por supuesto, puede usar habilidades generales y conocimientos adquiridos durante su empleo anterior.

Información de identificación personal (Personally Identifiable Information, PII)

La información de identificación personal (“PII”) se define generalmente como cualquier información que identifica a una persona, como el nombre, la dirección física, la dirección de correo electrónico, la identificación de empleado, la identificación del gobierno, una fotografía o cualquier combinación de información que pueda identificar a una persona. La definición de PII está evolucionando en todo el mundo, por lo que si tiene alguna pregunta sobre si los datos que maneja Spectrum Brands y/o una parte externa con la que hacemos negocios se encuentran dentro de la definición de PII, consulte al Asesor Jurídico u otra persona designada por el Asesor Jurídico. Existen diversos requisitos legales que rigen el uso de la PII en los países en los que opera Spectrum Brands. Debemos cumplir con todas las leyes aplicables que rigen la PII. De igual manera, las partes externas con las que hacemos negocios y que manejan la PII para nosotros deben seguir las políticas de privacidad, los estándares de seguridad y los procesos de gestión de riesgos de las partes externas de Spectrum Brands. Si participa en la recopilación, almacenamiento, transferencia o uso de PII, debe conocer los requisitos legales y de políticas que se aplican a sus actividades. Si cree que la PII de cualquier empleado, consumidor, accionista u otra parte interesada de Spectrum Brands se ha divulgado o utilizado de manera inapropiada, debe comunicarse con el Asesor Jurídico u otra persona designada por el Asesor Jurídico de inmediato. El no hacerlo podría someter a Spectrum Brands a multas o acciones regulatorias, y sanciones disciplinarias, hasta e incluyendo el despido.

Privacidad de los datos de los empleados

Gestionamos y utilizamos adecuadamente la PII que nos confían nuestros compañeros de trabajo, así como los empleados potenciales y anteriores. No debe recopilar, acceder, usar, retener ni divulgar PII de nuestros empleados, excepto de conformidad con los fines comerciales pertinentes y apropiados. No debe compartir esta información con nadie, ya sea dentro o fuera de Spectrum Brands, que no tenga una necesidad comercial legítima de conocerla. Además, debe tomar acciones para proteger adecuadamente dichos datos en todo momento contra el acceso no autorizado.

Privacidad de datos del consumidor

Spectrum Brands se compromete a mantener la confianza del consumidor protegiendo la privacidad y seguridad de la PII del consumidor. Las leyes que rigen la recopilación y el uso de la PII del consumidor varían según la ubicación geográfica. Estas leyes pueden aplicarse a determinados tipos de datos, tipos de consumidores, tipos de procesamiento de datos o canales de comunicación. Si trabaja con PII del consumidor, debe asegurarse de cumplir con todas las leyes aplicables y la Política de Privacidad de Spectrum Brands.

III. MARCAS COMERCIALES, DERECHOS DE AUTOR Y OTRA PROPIEDAD INTELECTUAL

Marcas comerciales

Nuestros logotipos y los nombres “Spectrum Brands” y “Russell Hobbs” son ejemplos de marcas comerciales propiedad de Spectrum Brands o sus subsidiarias. Siempre debe usar adecuadamente nuestras marcas comerciales e informar a su supervisor o al Asesor Jurídico u otra persona designada por el Asesor Jurídico, de infracciones por parte de otros. De manera similar, las marcas comerciales de terceros deben utilizarse adecuadamente.

Cumplimiento de derechos de autor

Las obras de autoría, como libros, artículos, dibujos, software informático y otros materiales, pueden estar cubiertos por leyes de derechos de autor. Es una violación de esas leyes y de las políticas de Spectrum Brands realizar copias no autorizadas o trabajos derivados basados en materiales con derechos de autor. La ausencia de un aviso de derechos de autor no significa necesariamente que los materiales no tengan derechos de autor.

Spectrum Brands otorga licencias de uso de gran parte de su software informático a compañías externas. En la mayoría de los casos, este software de computadora está protegido por los derechos de autor. No puede realizar, adquirir o utilizar copias no autorizadas de software de computadora. Cualquier pregunta relacionada con las leyes de derechos de autor debe dirigirse al Asesor Jurídico u a otra persona designada por el Asesor Jurídico.

Derechos de propiedad intelectual de otros

Es política de Spectrum Brands no infringir los derechos de propiedad intelectual de otros. Cuando utilice el nombre, las marcas comerciales, los logotipos o los materiales impresos de otra compañía, incluidos dichos usos en los sitios web de Spectrum Brands, debe hacerlo correctamente y de acuerdo con la ley aplicable.

Recursos de comunicación y computadora

Los recursos informáticos y de comunicación de Spectrum Brands, que incluyen computadoras, correo de voz y correo electrónico, brindan beneficios sustanciales, pero también presentan importantes riesgos de seguridad y responsabilidad para usted y Spectrum Brands. Es extremadamente importante que tome todas las acciones necesarias para proteger su computadora y cualquier computadora o contraseñas de correo de voz. Toda la información electrónica sensible, confidencial o restringida debe estar protegida con contraseña y, si se envía a través de Internet, debe estar protegida por software de cifrado aprobado por Spectrum Brands. Si tiene alguna razón para creer que su contraseña o la seguridad de una computadora o recurso de comunicación de Spectrum Brands se ha visto comprometida de alguna manera, debe cambiar su contraseña de inmediato e informar el incidente al Departamento de Servicios de Información.

Cuando utiliza los recursos de Spectrum Brands para enviar correos electrónicos, correos de voz o para acceder a servicios de Internet, actúa como representante de Spectrum Brands. Cualquier uso inadecuado de estos recursos puede afectar negativamente a Spectrum Brands, dañar su reputación y exponerlo a usted y a Spectrum Brands a responsabilidades legales.

Todos los recursos informáticos utilizados para proporcionar conexiones informáticas y de red en toda la organización son propiedad de Spectrum Brands y están destinados a ser utilizados por los empleados de Spectrum Brands con el fin de realizar los negocios de Spectrum Brands. Todo el correo electrónico, correo de voz y archivos personales almacenados en las computadoras de Spectrum Brands son propiedad de Spectrum Brands. Por lo tanto, no debe esperar privacidad personal en relación con estos recursos.

No debe usar los recursos de Spectrum Brands de una manera que pueda resultar ilegal, perjudicial u ofensiva para los demás. En todo momento al enviar un correo electrónico o transmitir cualquier otro mensaje o archivo, no debe transmitir comentarios, lenguaje, imágenes u otros archivos que le avergonzaría haber leído por cualquier persona. Recuerde que sus mensajes de correo electrónico “privados” se pueden reenviar fácilmente a una audiencia más grande. Además, no desperdicie estos recursos. Transmitir mensajes y otros archivos innecesariamente desperdicia no solo los recursos informáticos, sino también el tiempo y esfuerzo que cada empleado tiene que hacer para clasificar y leer su propio correo electrónico.

El uso de recursos informáticos y de comunicación debe ser coherente con todas las demás políticas de Spectrum Brands,

incluidas las relacionadas con el acoso, la privacidad, los derechos de autor, las marcas comerciales, los secretos comerciales y otras consideraciones de propiedad intelectual.

Tráfico de información privilegiada

Todos los directores, funcionarios y empleados de la Compañía deben cumplir en todo momento con la Política de Tenencia y Negociación de Valores de la Compañía.

Responder a las consultas de la prensa, analistas y otros

Spectrum Brands se esfuerza por brindar divulgaciones públicas claras y precisas, lo que nos ayuda a mantener la integridad en nuestras relaciones con el público y otras partes interesadas externas, lo que a su vez fortalece nuestra reputación corporativa. Debido a que esto es muy importante, Spectrum Brands ha designado funciones específicas e personal con la responsabilidad de comunicarse con los medios y los analistas financieros.

Los empleados de Spectrum Brands que no sean portavoces oficiales de Spectrum Brands no deben hablar con la prensa, con analistas de valores, otros miembros de la comunidad financiera o grupos u organizaciones a nombre de Spectrum Brands o como un representante de Spectrum Brands, a menos que estén específicamente autorizados para hacerlo por el Departamento de Comunicaciones Corporativas, un miembro del Comité Ejecutivo o el Asesor Jurídico. Las solicitudes de información financiera o de otro tipo sobre Spectrum Brands por parte de los medios de comunicación, la prensa, la comunidad financiera, los accionistas o el público deben remitirse a los Departamentos de Relaciones con Inversores y/o Comunicaciones Corporativas. Las solicitudes de información de los reguladores o del gobierno deben remitirse al Asesor Jurídico u otra persona designada por el Asesor Jurídico.

IV. TRATO JUSTO

Spectrum Brands depende de su reputación de calidad, servicio e integridad. La forma en que tratamos a nuestros clientes, competidores y proveedores moldea nuestra reputación, genera confianza a largo plazo y, en última instancia, determina nuestro éxito. Debe esforzarse por tratar de manera justa a los clientes, proveedores, competidores y empleados de Spectrum Brands. No debemos aprovecharnos injustamente de los demás mediante la manipulación, el ocultamiento, el abuso de información privilegiada, la tergiversación de hechos materiales o cualquier otra práctica de trato injusto.

Leyes antimonopolio y de competencia

Si bien Spectrum Brands compite enérgicamente en todas sus actividades comerciales, sus esfuerzos en el mercado deben realizarse de acuerdo con las leyes antimonopolio y de competencia aplicables. Aunque es imposible describir completamente las leyes antimonopolio y de competencia en cualquier código de conducta empresarial, este Código le brindará una descripción general de los tipos de conducta que es particularmente probable que susciten inquietudes antimonopolio. Si tiene conocimiento o sospecha de actividades similares a las identificadas en el Código, debe consultar inmediatamente para obtener más orientación.

Conspiraciones y colaboraciones entre competidores

Uno de los principales objetivos de las leyes antimonopolio es promover y preservar la independencia de cada competidor al tomar decisiones sobre precios, producción y otros factores sensibles a la competencia. Algunos de los delitos antimonopolio más graves son los acuerdos entre competidores que limitan las decisiones independientes y restringen el comercio, como los acuerdos para fijar precios, restringir la producción o controlar la calidad de los productos, o dividir un mercado por clientes, territorios, productos o compras. No debe pactar con ningún competidor en ninguno de estos temas, ya que estos acuerdos son prácticamente siempre ilegales.

Incluso en ausencia de un contacto formal, el contacto casual y el intercambio de información pueden crear la apariencia de un entendimiento informal entre competidores. Sea extremadamente cauteloso al interactuar con

competidores en estos eventos. Si un competidor intenta discutir alguno de los temas prohibidos con usted en una reunión de una asociación comercial, debe detener la conversación inmediatamente, abandonar la reunión e informar el incidente al Asesor Jurídico. Recuerde, los acuerdos ilegales no necesitan tomar la forma de un contrato escrito o incluso compromisos expresos o garantías mutuas. Los tribunales pueden, y lo hacen, inferir acuerdos basados en “conversaciones casuales”, debates informales o el mero intercambio entre competidores de información de la cual podrían resultar los precios u otra colusión. Cualquier comunicación con el representante de un competidor, sin importar cuán inocua pueda parecer en ese momento, puede ser posteriormente sujeta a escrutinio legal y posiblemente constituir la base para acusaciones de conducta impropia o ilegal. Debe tener cuidado de no involucrarse en situaciones en las que podría inferirse un acuerdo ilegal.

Problemas de distribución

Las relaciones con clientes y proveedores también pueden estar sujetas a una serie de prohibiciones antimonopolio si estas relaciones perjudican la competencia. Si bien una compañía generalmente puede decidir de forma independiente que no desea comprar o vender a una persona en particular, cuando se toma una decisión de este tipo conjuntamente con otras, puede ser ilegal, independientemente de si parece comercialmente razonable.

Otras actividades que pueden generar inquietudes antimonopolio son:

- discriminar en términos y servicios ofrecidos a los clientes cuando una compañía trata a un cliente o grupo de clientes de manera diferente a otro;
- acuerdos vinculantes donde se requiere que un cliente o proveedor, como condición para comprar un producto, también compre un segundo producto distinto; y
- “precios predatorios”, donde una compañía ofrece un descuento que da como resultado que el precio de venta de un producto esté por debajo del costo del producto (la definición de costo varía según el tribunal), con la intención de mantener ese precio el tiempo suficiente para sacar a los competidores fuera del mercado.

Debido a que estas actividades están prohibidas en muchas circunstancias, debe consultar al Departamento Legal y de Mitigación de Riesgos antes de implementar cualquiera de ellas.

Sanciones

El incumplimiento de las leyes antimonopolio podría resultar en penas de cárcel para las personas y/o multas penales importantes y otras sanciones monetarias tanto para Spectrum Brands como para las personas. Además, las partes privadas pueden entablar demandas civiles para recuperar tres veces los daños reales, más los honorarios de los abogados y los costos judiciales.

Las leyes antimonopolio son extremadamente complejas. Debido a que los juicios antimonopolio pueden ser muy costosos, incluso cuando una compañía no ha violado las leyes antimonopolio y al final es absuelta, es importante consultar con el Asesor Jurídico, u otra persona designada por el Asesor Jurídico, antes de participar en cualquier conducta que parezca crear la base para una acusación de irregularidad. Es mucho más fácil estructurar su conducta para evitar impresiones erróneas que tener que explicar su conducta en el futuro cuando se lleve a cabo una investigación o acción antimonopolio. Por ese motivo, cuando tenga dudas, consulte al Asesor Jurídico u otra persona designada por el Asesor Jurídico, con sus inquietudes.

Recopilación de información sobre los competidores de Spectrum Brands

Es totalmente apropiado que recopilemos información sobre nuestro mercado, incluida información sobre nuestros competidores y sus productos y servicios. Sin embargo, existen límites a las formas en que se debe adquirir y utilizar la

información, especialmente la información sobre la competencia. Al recopilar información competitiva, debe seguir las siguientes pautas:

- nunca debemos intentar adquirir secretos comerciales u otra información de propiedad exclusiva de un competidor a través de medios ilegales, como engaño, robo, espionaje, tergiversación, soborno u otros medios ilegales o poco éticos;
- si hay algún indicio de que la parte en posesión no recibió la información de manera legal, debe negarse a aceptarla. Si recibe información de la competencia de forma anónima o que se marca como confidencial, no debe revisarla y debe comunicarse con el Departamento Legal de inmediato;
- no debemos solicitar información de la competencia sensible a familiares o amigos sobre sus empleadores, o nuevos empleados sobre sus antiguos empleadores. Además, en la mayoría de las circunstancias, tampoco debe solicitar información directamente a nuestros competidores, ya que esto puede generar riesgos legales considerables;
- si un proveedor o cliente de Spectrum Brands también es uno de nuestros competidores, no debe solicitarles información confidencial en áreas de superposición competitiva sin hablar primero con el Asesor Jurídico u otra persona designada por el Asesor Jurídico. Además, no debe pedirles que compartan información confidencial de sus proveedores o clientes; y
- la recopilación o el uso inadecuado de información de la competencia podría someter a usted y a Spectrum Brands a responsabilidad penal y civil. Cuando tenga dudas sobre si una fuente de información es adecuada, debe comunicarse con el Asesor Jurídico u otra persona designada por el Asesor Jurídico.

V. RESPONSABILIDAD HACIA NUESTRA GENTE

Respeto mutuo

La forma en que nos tratamos unos a otros y nuestro entorno de trabajo afecta la forma en que hacemos nuestro trabajo. Todos los empleados quieren y merecen un lugar de trabajo donde sean respetados y apreciados. Todos los que trabajan para Spectrum Brands deben contribuir a la creación y el mantenimiento de dicho entorno, y los supervisores tienen la responsabilidad especial de fomentar un lugar de trabajo que respalde la honestidad, la integridad, el respeto y la confianza.

Privacidad de los empleados

Respetamos la privacidad y la dignidad de todas las personas. Spectrum Brands recopila y mantiene información personal relacionada con su empleo, incluida información médica y de beneficios. Se pone especial cuidado en limitar el acceso a la información personal al personal de Spectrum Brands que necesita conocer dicha información para un propósito legítimo. Los empleados que son responsables de mantener la información personal, y aquellos a quienes se les proporciona acceso a dicha información, no deben divulgar información privada en violación de la ley aplicable o en violación de las políticas de Spectrum Brands.

Los empleados no deben buscar ni recuperar artículos del espacio de trabajo de otro empleado sin la aprobación previa de ese empleado o la gerencia. De manera similar, no debe utilizar sistemas de comunicación o información para obtener acceso a información dirigida o creada por otros sin la aprobación previa de la gerencia, a menos que dicho acceso sea parte de su función laboral y responsabilidades en Spectrum Brands.

Los artículos, mensajes o información personales que usted considere privados no deben colocarse ni guardarse en sistemas telefónicos, sistemas informáticos o de correo electrónico, sistemas de oficina, oficinas, espacios de trabajo, escritorios, aparadores o archivadores. Spectrum Brands se reserva todos los derechos de inspeccionar dichos sistemas

y áreas, y de recuperar información o propiedad de ellos cuando lo considere apropiado a juicio de la gerencia.

Igualdad de oportunidades laborales y no discriminación

Spectrum Brands es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades en la contratación y promoción de prácticas, beneficios y salarios. No toleraremos la discriminación contra ninguna persona por motivos de raza, religión, color, género, edad, estado civil, nacionalidad, orientación sexual, ciudadanía, rasgos históricamente asociados con la raza (incluida la textura o tipo de cabello y peinados protectores), condición de veterano discapacitado o de la era de Vietnam, condición de VIH/sida, identidad de género, expresión de género, discapacidad (cuando el solicitante o empleado está calificado para realizar las funciones esenciales del trabajo con o sin ajustes razonables) o cualquier otra base prohibida por la ley en el reclutamiento, la contratación, la colocación, la promoción o cualquier otra condición de empleo.

Diversidad e inclusión

Buscamos reclutar, contratar y retener al mejor talento de todo el mundo, reflejando los mercados y consumidores a los que servimos. Desarrollar y retener una fuerza laboral diversa nos brinda una ventaja competitiva sostenida. Reconocemos que una mezcla diversa de antecedentes, habilidades y experiencias impulsa nuevas ideas, productos y servicios. Esto maximiza nuestra capacidad para lograr nuestros objetivos. Debe tratar a todas las personas, clientes, proveedores y otros de Spectrum Brands con respeto y dignidad.

Acoso sexual y otras formas de acoso

La política de Spectrum Brands prohíbe estrictamente cualquier forma de acoso en el lugar de trabajo, incluido el acoso sexual. Spectrum Brands tomará las acciones oportunas y apropiadas para prevenir y, cuando sea necesario, disciplinar el comportamiento que viole esta política.

El acoso sexual consiste en insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual cuando:

- la sumisión a tal conducta se convierte en un término o condición de empleo;
- la sumisión o el rechazo de dicha conducta se utiliza como base para las decisiones de empleo; o
- dicha conducta tiene el propósito o el efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño laboral de una persona o crear un entorno de trabajo intimidante, ofensivo u hostil.

Las formas de acoso sexual pueden incluir, pero no se limitan a, las siguientes:

- acoso verbal, como comentarios, bromas o insultos de naturaleza sexual no deseados;
- acoso físico, como toques innecesarios u ofensivos, o impedir o bloquear el movimiento; y
- acoso visual, como carteles, tarjetas, caricaturas, grafitis, dibujos o gestos despectivos u ofensivos.

Otras formas de acoso

También está estrictamente prohibido el acoso basado en otras características. Según esta política, el acoso es una conducta verbal, física o visual que degrada o muestra hostilidad u odio hacia una persona debido a su raza, color, nacionalidad, ciudadanía, religión, orientación sexual, estado civil, edad, incapacidad o discapacidad mental o física, condición de veterano o cualquier otra característica protegida por la ley, que:

- tiene el propósito o efecto de crear un entorno de trabajo intimidante, hostil u ofensivo;

- tiene el propósito o efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño laboral de una persona; o
- afecta negativamente el empleo de una persona.

La conducta de acoso incluye, pero no se limita a, lo siguiente: epítetos, insultos, estereotipos negativos, amenazas, actos intimidatorios u hostiles y material escrito o gráfico que ridiculice o muestre hostilidad o aversión a una persona o grupo, y que se publique en las instalaciones de Spectrum Brands o que se hagan circular en el lugar de trabajo.

Responsabilidades y procedimientos de informes

Si cree que ha sido objeto de acoso de cualquier tipo, debe informar de inmediato el incidente a su supervisor, al supervisor del acosador o al Vicepresidente Sénior de Recursos Humanos Globales. Si se siente cómodo haciéndolo, es posible que también desee confrontar al infractor y manifestar que la conducta es inaceptable y debe detenerse. Las quejas de acoso, abuso o discriminación serán investigadas de manera inmediata y exhaustiva, y se mantendrán confidenciales en la medida de lo posible. Spectrum Brands no tomará represalias contra ningún empleado por presentar una queja o informe de acoso de buena fe o por participar en la investigación de dicha queja o informe.

Spectrum Brands alienta que se informe de todos los incidentes de acoso lo antes posible, independientemente de quién sea el infractor o de la relación del infractor con Spectrum Brands. Este procedimiento también debe seguirse si cree que una persona que no es un empleado con quien debe o se espera que trabaje se ha involucrado en una conducta prohibida. Los supervisores deben informar de inmediato todas las quejas de acoso al Vicepresidente Sénior de Recursos Humanos Globales.

Cualquier empleado que sea responsable de acoso, por ignorar evidencia de acoso, por no reportar un posible acoso o por tomar represalias contra cualquier persona por informar sobre una reclamo de acoso o cooperar en una investigación, estará sujeto a sanciones disciplinarias, hasta e incluyendo el despido.

Recuerde que, independientemente de las definiciones legales, Spectrum Brands espera que los empleados interactúen entre sí de manera profesional y respetuosa.

Seguridad en el lugar de trabajo

La seguridad y protección de los empleados es de primordial importancia. Usted es responsable de mantener nuestras instalaciones libres de peligros reconocidos y de obedecer todas las reglas de seguridad de Spectrum Brands. Los empleados deben informar de inmediato cualquier condición de trabajo insegura y tienen prohibido trabajar con cualquier equipo inseguro o roto. Las condiciones de trabajo deben mantenerse en un estado limpio y ordenado para fomentar operaciones eficientes y promover buenas prácticas de seguridad.

Armas y violencia en el lugar de trabajo

Ningún empleado puede traer armas de fuego, explosivos, dispositivos incendiarios o cualquier otra arma al lugar de trabajo o cualquier lugar relacionado con el trabajo, sin importar si los empleados tienen o no licencia para portar dichas armas. De manera similar, Spectrum Brands no tolerará amenazas ni ningún nivel de violencia en el lugar de trabajo ni en ningún entorno relacionado con el trabajo. Las violaciones a esta política deben ser referidas a su supervisor o un Socio Comercial de Recursos Humanos de inmediato. Las amenazas o agresiones que requieran atención inmediata deben informarse a Seguridad o a la Policía al 911.

Drogas y alcohol

Spectrum Brands tiene la intención de mantener un entorno de trabajo libre de drogas. Excepto en las funciones aprobadas de Spectrum Brands, no puede usar, poseer o estar bajo la influencia del alcohol en las instalaciones de Spectrum Brands.

No puede usar, vender, intentar usar o vender, comprar, poseer o estar bajo la influencia de cualquier droga ilegal o sustancia controlada en las instalaciones de Spectrum Brands, o mientras realiza negocios para Spectrum Brands dentro o fuera de las instalaciones.

Trabajo infantil, forzado u obligatorio y abuso físico

Spectrum Brands prohíbe el uso de trabajo infantil, forzado o prisión obligatoria en cualquiera de nuestras operaciones o instalaciones globales, y no tolerará la explotación de niños, el castigo físico o el abuso o la servidumbre involuntaria. Spectrum Brands respeta plenamente todas las leyes aplicables que establecen una edad mínima para el empleo, a fin de apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil en todo el mundo y no permite que los trabajadores menores de 18 años realicen trabajos a nombre de Spectrum Brands, a menos que la ley local permita lo contrario. No debe hacer nada para violar estos principios.

Prácticas de salarios y horarios

Spectrum Brands sigue todas las leyes aplicables sobre salarios y horarios, incluidas las reglas de salario mínimo, horas extras y horas máximas. Nunca debe exigirle a un empleado que viole estas leyes (p. ej., exigirle a un empleado que trabaje ilegalmente horas extras no remuneradas).

Libertad de asociación

Spectrum Brands respeta el derecho de todo empleado a elegir entre afiliarse o no a un sindicato, o tener una representación de empleados reconocida de acuerdo con la ley aplicable. No debe violar estos derechos de los empleados.

Proveedores

Spectrum Brands exige que todos los proveedores cumplan con el Código de Conducta de Proveedores de la Compañía.

VI. INTERACCIÓN CON LOS GOBIERNOS

Prohibición de regalos a funcionarios y empleados gubernamentales

Las diversas ramas y niveles de gobierno tienen diferentes leyes que restringen los regalos, incluidas las comidas, el entretenimiento, el transporte y el alojamiento que se pueden proporcionar a los funcionarios y empleados gubernamentales. Tiene prohibido proporcionar regalos, comidas o cualquier objeto de valor a funcionarios o empleados gubernamentales o miembros de sus familias sin la aprobación previa por escrito del Asesor Jurídico.

Contribuciones y actividades políticas

Las leyes de ciertas jurisdicciones prohíben el uso de fondos, activos, servicios o instalaciones de Spectrum Brands a nombre de un partido político o candidato. Los pagos de fondos corporativos a cualquier partido político, candidato o campaña solo se pueden hacer si lo permite la ley aplicable y el Asesor Jurídico lo aprueba por escrito y por adelantado.

Su tiempo de trabajo puede considerarse equivalente a una contribución de Spectrum Brands. Por lo tanto, Spectrum Brands no le pagará por el tiempo que pase como candidato a un cargo público, sirviendo como funcionario electo o haciendo campaña para un candidato político. Spectrum Brands tampoco lo compensará o reembolsará, de ninguna forma, por una contribución política que tenga la intención de hacer o que haya realizado.

Actividades de cabildeo

Como ciudadano corporativo, Spectrum Brands a menudo toma una posición sobre cuestiones de política pública que

podrían afectar nuestro negocio. Spectrum Brands también puede participar en esfuerzos para afectar la legislación o la política gubernamental. Sin embargo, las regulaciones sobre las actividades de Spectrum Brands en esta área varían en todo el mundo. Por lo tanto, solo ciertas personas dentro de Spectrum Brands pueden participar en esfuerzos de cabildeo a nombre de Spectrum Brands. No debe comunicarse con un funcionario gubernamental en un intento de influir en la legislación o la política gubernamental a nombre de Spectrum Brands, a menos que sus esfuerzos hayan sido aprobados por el Asesor Jurídico u otra persona designada por el Asesor Jurídico. La Ley de Liderazgo Honesto y Gobierno Abierto (“HLOGA”) es una ley de los Estados Unidos que impone responsabilidades penales por violar las normas de regalos del Congreso de los EE. UU. Todos los empleados de Spectrum Brands en todo el mundo (ya sea que participen o no en actividades de cabildeo) deben cumplir con la HLOGA.

Debe notificar al Asesor Jurídico, u otra persona designada por el Asesor Jurídico, antes de participar en cualquier actividad a nombre de Spectrum Brands que pueda considerarse “cabildeo” como se describe anteriormente.

Soborno de funcionarios extranjeros

La política de Spectrum Brands, la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de EE. UU. (la “FCPA”) y las leyes de muchos otros países prohíben que Spectrum Brands y sus funcionarios, empleados y agentes den, o se ofrezcan a dar, dinero o cualquier cosa de valor a un funcionario extranjero, un partido político extranjero, un funcionario de un partido o un candidato a un cargo político con el fin de influir en los actos o las decisiones oficiales de esa persona o entidad, para obtener o retener negocios o para asegurar cualquier ventaja indebida. Un funcionario extranjero es un funcionario o empleado de un gobierno o cualquier departamento, agencia o instrumentalidad de este, o de ciertas agencias internacionales, como el Banco Mundial o las Naciones Unidas, o cualquier persona que actúe en una capacidad oficial a nombre de una de esas entidades. Los funcionarios de empresas de propiedad estatal se consideran funcionarios extranjeros.

Los pagos no necesitan ser en efectivo para ser ilegales. La Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (“FCPA”) prohíbe dar u ofrecer “algo de valor”. A lo largo de los años, muchos elementos no monetarios han sido la base de los enjuiciamientos por soborno, incluidos gastos de viaje, excursiones de golf, automóviles y préstamos con tasas de interés o condiciones de pago favorables. También están prohibidos los pagos indirectos realizados a través de agentes, contratistas o terceros. Los empleados no podrán evitar la responsabilidad “haciendo la vista gorda” cuando las circunstancias indiquen una posible violación de la FCPA.

La FCPA admite ciertos pagos permitidos a funcionarios extranjeros. Específicamente, la ley permite pagos de “facilitación”, que son pagos de poco valor para llevar a cabo acciones gubernamentales rutinarias, como la obtención de permisos, licencias, visas, correo, conexiones de servicios públicos y similares. Sin embargo, determinar qué es un pago permisible de “facilitación” implica juicios legales difíciles. Por lo tanto, los empleados deben obtener permiso del Asesor Jurídico, u otra persona designada por el Asesor Jurídico, antes de realizar cualquier pago o regalo que se considere exento de la FCPA.

Prevención de lavado de dinero

El lavado de dinero es un intento por parte de personas u organizaciones de ocultar el producto de sus delitos haciendo que ese producto parezca legítimo. El lavado de dinero es contrario a la ley y contrario a nuestros valores. Nuestras prácticas de pago y ventas aprobadas están diseñadas para garantizar que los recursos de Spectrum Brands no se utilicen para violar estas leyes. Deben seguirse para todas las compras de bienes y servicios, y para todas las ventas. Debe estar atento y ejercer su buen juicio cuando se trata de transacciones inusuales de clientes, incluidas las solicitudes para realizar pagos o recibir pagos de una compañía diferente de la que Spectrum Brands está comprando o vendiendo.

Importaciones y exportaciones

Spectrum Brands opera a nivel mundial y debe cumplir con leyes y regulaciones especiales para la importación y exportación de productos y datos técnicos. Las exportaciones pueden incluir el movimiento físico de un producto,

software, equipo, tecnología o información a otro país. Una exportación también puede ocurrir cuando se divulga o se proporciona tecnología, información técnica, servicio o software a un ciudadano de otro país, independientemente de dónde se encuentre la persona. Antes de realizar cualquier tipo de exportación, debe verificar la elegibilidad tanto del lugar de entrega como del destinatario. También debe obtener las licencias y permisos requeridos, completar la documentación requerida con precisión y pagar los derechos correspondientes. Las importaciones o el ingreso de mercancías a otro país también están sujetos a diversas leyes y regulaciones.

Trabajo en contratos gubernamentales

Muchos países imponen requisitos legales estrictos a las compañías que hacen negocios con el gobierno. Al vender, negociar o trabajar con clientes gubernamentales, es fundamental que cumpla con estos requisitos. Estas reglas suelen ser mucho más estrictas y complejas que las que rigen las ventas de Spectrum Brands a clientes comerciales. Si su trabajo involucra contratos gubernamentales, debe conocer y seguir las reglas particulares que se aplican a su trabajo.

Boicots y países restringidos

Las sanciones económicas y los embargos comerciales son herramientas que utilizan los gobiernos para promover diversos objetivos de política exterior y seguridad nacional, y pueden cambiar con frecuencia y con poca antelación. Si no está seguro de si una transacción cumple con las sanciones aplicables, debe comunicarse con el Asesor Jurídico u otra persona designada por el Asesor Jurídico. Varios gobiernos han promulgado leyes que prohíben a las compañías participar o cooperar con cualquier boicot internacional que el gobierno no apruebe. Si recibe una solicitud para participar en un boicot internacional, debe informar de inmediato la solicitud al Asesor Jurídico u otra persona designada por este.

VII. PROTECCIÓN DEL MEDIOAMBIENTE Y LA SEGURIDAD DE LOS PRODUCTOS SPECTRUM BRANDS

Protección del medioambiente

El objetivo de Spectrum Brand es cumplir o superar todas las leyes, las regulaciones y condiciones de permisos ambientales aplicables, y utilizar prácticas respetuosas con el medioambiente para garantizar su protección. Las regulaciones ambientales pueden incluir normas que rigen el uso, el control, el transporte, el almacenamiento y la eliminación de materiales regulados que pueden llegar al medioambiente como parte de aguas residuales, emisiones al aire, desechos sólidos, desechos peligrosos o derrames no contenidos. Debe comprender y cumplir con las regulaciones de salud, seguridad y medioambiente en sus actividades diarias.

Garantizar la calidad y seguridad del producto

La calidad y seguridad de los productos son de suma importancia para Spectrum Brands. Nuestros clientes eligen Spectrum Brands porque ofrecemos productos de calidad y valor superior que mejoran la vida de los consumidores del mundo. Debemos hacer nuestra parte para garantizar que: Spectrum Brands cumple o supera los requisitos legislativos y regulatorios aplicables. Debe conocer y seguir las políticas y los procedimientos de Spectrum Brands diseñados para proteger la calidad y seguridad de los productos de Spectrum Brands. Debe tener en cuenta que Spectrum Brands a veces puede que tenga la obligación legal de notificar un producto a los reguladores cuando pueda existir un problema de seguridad sustancial y que usted debe, según sea necesario, escalar dichos problemas a los Líderes de Seguridad de Productos y al Comité de Seguridad de la División de acuerdo con la Política Corporativa de Seguridad y Retiro de Productos de Spectrum Brands.

VIII. IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO

Responsabilidades

Si bien cada uno de nosotros es individualmente responsable de poner en práctica el Código, no es necesario que lo hagamos solos. Al hacerlo, Spectrum Brands cuenta con una serie de recursos, personas y procesos para responder a nuestras preguntas y guiarnos a través de decisiones difíciles.

Hay copias de este Código disponibles en la Intranet de Spectrum Brands.

Buscar orientación

Este Código no puede proporcionar respuestas definitivas a todas las preguntas. Si tiene preguntas con respecto a cualquiera de las políticas discutidas en este Código, o si tiene dudas sobre el mejor curso de acción en una situación particular, debe buscar orientación de su supervisor, el Vicepresidente Senior de Recursos Humanos Globales, el Asesor Jurídico u otros recursos identificados en este Código. Este Código será interpretado y aplicado por Spectrum Brands, que será la autoridad final con respecto a interpretar y hacer cumplir este Código.

Informe de violaciones

Si tiene conocimiento o sospecha de una violación de las leyes o regulaciones aplicables, el Código o las políticas relacionadas de Spectrum Brands, puede informarlo a su supervisor, al Asesor Jurídico o a la línea de ayuda que se describe a continuación. *Nadie estará sujeto a represalias debido a un informe hecho de buena fe de una sospecha de conducta indebida.*

La línea de ayuda

Como se mencionó anteriormente, Spectrum Brands tiene una línea de ayuda las 24 horas, 1-866-384-4277, y un sitio web, <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/7424/index.html>, que puede utilizar para informar violaciones a las políticas de Spectrum Brands o para buscar orientación sobre esas políticas. Puede informar sobre presuntas violaciones o hacer preguntas a la línea de ayuda de forma anónima; sin embargo, proporcionar su nombre puede acelerar el tiempo que tarda Spectrum Brands en responder a su llamada, y también permite que Spectrum Brands se comunice con usted, si es necesario, durante cualquier investigación. De cualquier manera, debe tratar la información que proporcione como confidencial. Spectrum Brands no tomará represalias contra ninguna persona por presentar una queja o informe de buena fe o por participar en la investigación de dicha queja o informe.

Investigaciones de presuntas violaciones

Todas las violaciones informadas serán investigadas de inmediato y tratadas de manera confidencial en la medida de lo posible. Es imperativo que las personas que informan no realicen sus propias investigaciones preliminares. Las investigaciones de presuntas violaciones pueden involucrar problemas legales complejos y actuar por su cuenta puede comprometer la integridad de una investigación y afectar negativamente tanto a usted como a Spectrum Brands.

Sanciones por violaciones

Spectrum Brands tiene la intención de hacer todos los esfuerzos razonables para prevenir la ocurrencia de conductas que no cumplan con su Código y detener cualquier conducta que pueda ocurrir tan pronto como sea razonablemente posible después de su descubrimiento. El personal de Spectrum Brands que infrinja este Código y otras políticas y procedimientos de Spectrum Brands puede estar sujeto a sanciones disciplinarias, hasta e incluyendo el despido.

Exenciones del Código

Spectrum Brands renunciará a la aplicación de las políticas establecidas en este Código solo cuando las circunstancias justifiquen la concesión de una renuncia, y solo en conjunto con cualquier monitoreo apropiado de la situación

particular. Las exenciones del Código para directores y ejecutivos podrán ser realizadas únicamente por la Junta como un todo o por el Comité de Auditoría.

Sin derechos creados

Este Código es una declaración de los principios fundamentales y las políticas y los procedimientos clave que rigen los negocios de Spectrum Brands. No tiene la intención ni crea ningún derecho en ningún empleado, cliente, proveedor, competidor, accionista o cualquier otra persona o entidad, ni constituye, de ninguna manera, un contrato de trabajo o una garantía de empleo continuo.

Recuerde

La responsabilidad de asegurar que nosotros, como Compañía, cumplamos con las muchas leyes, regulaciones y estándares éticos que afectan nuestro negocio, recae en cada uno de nosotros. Debe familiarizarse y comportarse estrictamente de acuerdo con esas leyes, regulaciones y estándares, y las políticas y pautas de Spectrum Brands correspondientes. *Si tiene preguntas, hágalas; si tiene inquietudes éticas, plántelas; si se siente incómodo, busque consejo.*

Tenga en cuenta que esta es una política de Spectrum Brands, sus subsidiarias y afiliadas controladas, y los derechos y las obligaciones son aplicables a las personas identificadas en este documento. Ninguna parte de este Código otorga a ninguna persona que no sea Spectrum Brands el beneficio de cualquier derecho o privilegio, que pertenecen únicamente a Spectrum Brands.

Oportunidad de la respuesta/revisión

Spectrum Brands Holdings, Inc. tiene la intención de asegurar el cumplimiento de este Código y de todos los procedimientos comerciales adecuados lo más rápida y eficientemente posible. En caso de que un reclamo o situación particular requiera un análisis o una revisión interna, el tiempo se ajustará en consecuencia.

Cumplimiento de la política

Todo empleado que viole este Código estará sujeto a sanciones disciplinarias, que pueden incluir el despido. Además, las violaciones al presente Código pueden resultar en acciones penales, reembolso de los gastos en los que se incurra como resultado de la violación y acciones legales adicionales. Cualquier empleado que tenga inquietudes o problemas para cumplir con este Código debe comunicarse de inmediato con el Asesor Jurídico, u otra persona designada por el Asesor Jurídico, antes de tomar cualquier otra acción. El Asesor Jurídico, u otra persona designada por él, evaluará la situación y decidirá qué acciones correctivas se requieren, si las hubiera.

Si el cumplimiento de este Código no es factible o técnicamente posible, o si la desviación es necesaria para respaldar una función comercial, los usuarios pueden enviar solicitudes de excepción a este Código por escrito al Asesor Jurídico, u otra persona designada por él, para su revisión. Las excepciones a ese Código se revisan a partir de limitaciones operativas, limitaciones técnicas, requisitos legales u otros problemas. Se permitirán exenciones de este Código solo si el Asesor Jurídico las aprueba por adelantado y por escrito.

Información de contacto

Spectrum Brands, Inc.
A la atención de: Asesor Jurídico
3001 Deming Way
Middleton, WI 53562

Información relacionada

Documentos de Spectrum Brands:

Ninguno

Otros documentos:

Política Corporativa de Seguridad y Retiro de Productos
Política de Privacidad
Código de Conducta para Proveedores
Política de Tenencia y Negociación de Valores
Política de Acoso Sexual o de Otro Tipo
Política de Entorno Laboral

Enlaces relacionados:

Ninguno

Historial de revisión

Ingrese una lista de las revisiones que se han hecho al Código (si corresponde).

Julio de 2012	Última versión conocida publicada en el sitio web y la intranet.
Abril de 2016	Se actualizó a la plantilla del Comité de Políticas.
Enero 2020	Se actualizó para cambiar el lenguaje, incluir temas adicionales en el Código y cambiar al Asesor Jurídico.
Marzo 2021	Actualizado a la sección de seguridad de productos.

Ejecutivo responsable



Ehsan Zargar, Vicepresidente Ejecutivo, Asesor Jurídico y Secretario Corporativo

Spectrum Brands Holdings, Inc.
Reconocimiento del Código de Conducta y Ética Empresarial

He recibido y leído el Código de Conducta y Ética Empresarial de Spectrum Brands Holdings, Inc. (el “Código”) y comprendo su contenido. Acepto cumplir plenamente con los estándares, las políticas y los procedimientos contenidos en el Código, y las políticas y procedimientos relacionados de Spectrum Brands Holdings, Inc. Entiendo que tengo la obligación de informar cualquier sospecha de violación del Código de la que tenga conocimiento. Reconozco que el Código es una declaración de políticas para la conducta empresarial y no constituye, de ninguna manera, un contrato de trabajo, una garantía de empleo continuo o cualquier otro derecho o privilegio.

Nombre en letra de imprenta

Firma

Fecha