UNE CONFIANCE CHAQUE JOUR RENOUVELÉE

CHURCH & DWIGHT

CODE DE CONDUITE

Table
des matières

Un message du PDG **4**
À propos du Code de conduite **6**
Connaissance et respect du Code : Nos responsabilités 8
Conformité avec les lois et règlements 8
Faire part de violations du Code 9
Politique de non représailles (Protection de l'informateur) 10
Prendre de bonnes décisions éthiques 12
NOTRE ENGAGEMENT POUR L'ENTREPRISE **14**
Tenue de livres et registres précis **14**
Délégation de l'autorité 16
Éviter des conflits d'intérêt **18**
Activités extérieures et emploi 18
Intérêts financiers dans les concurrents de l'entreprise et ses associés 19
Cadeaux et loisirs 19
Inventions, livres et publications 20
Activités civiques, de charité et politiques 20
Paiements corrects 20
Emprunts des employés 20
Utilisation et protection des biens de l'Entreprise **22**
Traitements d'informations confidentielles **24**
Vie privée et données à caractère personnel 28
Communications électroniques 30

NOTRE ENGAGEMENT ENVERS LES AUTRES 32
Un lieu de travail sûr et sain 32
Sécurité et violence sur le lieu de travail 34
Abus de substances 36
Un Lieu de travail respectueux 38
Harcèlement et environnement de travail hostile 40
NOTRE ENGAGEMENT VIS-À-VIS DU MARCHÉ 42
Traitement équitable avec nos clients, nous fournisseurs et nos concurrents 42
Rapports avec les gouvernements 44
Respect des règles de la concurrence loyale et du délit d'initié 46
Délit d'initié 48
Faire des affaires à l'international 50
Faire des affaires avec des représentants du gouvernement – Lois anti-corruption 50
Lois et réglementations de contrôle des exportations et des importations 51
Lois anti-boycott 51
NOTRE ENGAGEMENT ENVERS LA SOCIÉTÉ 54
Développement durable 56
Responsabilité d'entreprise 58
Participation des employés 60

NOUS PENSONS QU'IL EST À LA FOIS POSSIBLE ET SOUHAITABLE DE PROMOUVOIR LA SANTÉ ET LE BIEN-ÊTRE DES PERSONNES ET DE LA PLANÈTE TOUT EN ENGRANGEANT DES BÉNÉFICES

Contactez la ligne de déontologie via internet ou téléphone
www.churchdwight.ethicspoint.com
États-Unis et Canada : 1-855-384-9879 | Australie : 1-800-339279 | Brésil : 0800-8911667 | Chine (Nord) 10-800-712-1239
Chine (Sud) 10-800-120-1239 | France : 0800-902500 | Mexique : 001-8008407907 | Nouvelle-Zélande : 0800-447737
Royaume-Uni : 0800-0328483

Un message
du PDG

L'innovation et l'intégrité ont toujours été notre principale préoccupation chez Church & Dwight. Depuis sa création il y a plus de 150 ans, notre entreprise a bâti sa réussite et sa réputation sur deux engagements de base : nous créons constamment de nouveaux produits de grande qualité qui améliorent la vie et le bien-être de nos consommateurs et nous menons notre entreprise avec honnêteté et intégrité. Nous avons la chance de posséder quelques-unes des marques les plus dignes de confiance dans les pays où nous sommes présents et notre conduite reflète notre attachement à cette confiance.

Maintenir notre réussite dépend aussi bien de la confiance du public dans nos fondements éthiques que des performances de nos produits. En innovant et en œuvrant continuellement avec intégrité, nous renouvelons la confiance placée en nous par nos consommateurs, nos associés, nos actionnaires et les communautés dans lesquelles nous vivons, nous travaillons et nous pratiquons nos loisirs.

Notre Code de conduite est une ressource clé dans le maintien de cet engagement d'honnêteté et de justice dans notre activité professionnelle et il est aussi une part importante de notre programme de déontologie. Les lois et normes de la conduite professionnelle peuvent être complexes. Le Code explique de manière pratique de nombreuses règles de base qui s'appliquent chez Church & Dwight. Je vous encourage à étudier ce Code et de discuter de son contenu avec votre superviseur et vos collègues. Il est également important de parler avec votre superviseur ou d'autres employés des situations qui pourraient soulever des questions éthiques et d'explorer les façons acceptables de traiter ces problèmes.

Le Code de bonne conduite ne traite pas de chaque situation spécifique pouvant se produire. Vous êtes encouragé à poser vos questions et à faire part de vos préoccupations directement auprès de votre responsable, de votre supérieur hiérarchique, du représentant des Ressources humaines, du juriste de l'entreprise, du service d'Audit interne ou de l'un des membres du Comité d'Éthique (VPE Directeur juridique et Secrétaire, VPE des Ressources humaines et Directeur de l'Audit interne).Vous pouvez galement soumettre des questions et signaler un souci concernant une conduite dont vous estimez, de bonne foi, qu'elle constitue une violation du Code de bonne conduite, de la loi ou de la politique de la Société en contactant notre

Ligne d'assistance éthique par téléphone ou sur Internet. Pour vous faciliter cette démarche, les informations pour contacter notre Ligne d'assistance éthique sont indiquées en bas de chaque page de ce Code de bonne conduite.

EN INNOVANT POUR AMÉLIORER LA VIE DE NOS CONSOMMATEURS ET EN NOUS COMPORTANT AVEC INTÉGRITÉ, NOUS RENOUVELONS LA CONFIANCE QUE NOTRE ENTREPRISE A GAGNÉE DÉCENNIE APRÈS DÉCENNIE.

Les employés qui signalent de ***bonne foi*** des violations ou des violations supposées ne feront pas l'objet de représailles. Les représailles de l'Code de toutes sortes représentent en soi une violation de la loi et une violation grave du présent Code. Cette protection est appelée parfois ***protection de « l'informateur »***.

L'éthique est au cœur de notre tradition de confiance qui a commencé avec Arm & Hammer et qui s'étend aux nombreuses marques que nous possédons aujourd'hui. Chacun de nous a une part de responsabilité dans le renouvellement de cette confiance dans son comportement quotidien en se conduisant de manière éthique. En connaissant bien le Code et en agissant en conformité avec ses principes et ses lignes directrices, nous aidons à renforcer notre culture d'honnêteté, de responsabilité et de respect mutuel.

Merci à tous pour vos contributions à Church & Dwight et pour faire de nous l'entreprise dans laquelle de nombreux actionnaires placent leur con iance.

Matthew T. Farrell
Président-directeur général

Contactez la ligne de déontologie via internet ou téléphone
www.churchdwight.ethicspoint.com
États-Unis et Canada : 1-855-384-9879 | Australie : 1-800-339279 | Brésil : 0800-8911667 | Chine (Nord) 10-800-712-1239
Chine (Sud) 10-800-120-1239 | France : 0800-902500 | Mexique : 001-8008407907 | Nouvelle-Zélande : 0800-447737
Royaume-Uni : 0800-0328483

À propos du

Code de conduite

Chez Church & Dwight Co., Inc et ses filiales dans le monde (appelées « l'Entreprise »), nous nous engageons à mener nos activités en suivant les normes d'intégrité les plus exigeantes. Nous devons continuer à consacrer nos efforts à maintenir les normes éthiques les plus exigeantes dans nos rapports les uns avec les autres et avec nos clients, nos fournisseurs, nos vendeurs et la société en général. Notre réputation d'honnêteté et de justesse est vitale pour maintenir la réussite de l'Entreprise.

Notre Code de bonne duite (le « Code ») a vocation à servir de guide pour aider chacun d'entre nous au sein de Church & Dwight à identifier et à traiter les problèmes d'ordre éthique sur le lieu de travail. Le Code est applicable à l'ensemble du personnel de la Société, y compris les administrateurs, les cadres dirigeants, les responsables et les collaborateurs.[1] Nous sommes tenus de lire le Code avec le plus grand soin et de soumettre nos questions si nous avons un doute concernant l'une de ses recommandations. Adressez vos questions relatives au Code à votre supérieur hiérarchique, au Directeur de l'Audit interne pour la Société (le « Responsable Conformité »), à votre représentant des ressourches humaines, au Comité d'Éthique ou encore au Service juridique. Lorsque vous aurez une bonne connaissance du Code, n'hésitez pas à le consulter de nouveau comme un guide qui vous aidera à faire les choix éthiques qui s'imposent.

*[1]Note : **Les demandes de dérogation à une clause du Code de conduite doivent être présentées par écrit au responsable de déontologie déontologie, "ou au Conseiller juridique" pour une étude adéquate ; un membre de la direction, un administrateur ou le conseil d'administration statuera sur la question.** Pour des conduites impliquant un responsable ou un administrateur, seul le conseil d'administration ou le comité d'audit du conseil a l'autorité d'émettre une dérogation au Code. Le comité d'audit doit revoir et approuver toute transaction « ayant trait à une partie » telle qu'elle est définie dans l'article 404(a) du règlement S-K, promulgué par la Securities and Exchange Commission, avant qu'elle ne soit consommée. Dans l'éventualité d'une dérogation approuvée impliquant la conduite d'un responsable ou d'un administrateur, les actionnaires de l'Entreprise doivent en être informés de manière appropriée et rapidement, comme le demande la Securities and Exchange Commission ou un autre règlement ou des normes applicables de la Bourse de New York.*

Contactez la ligne de déontologie via internet ou téléphone
www.churchdwight.ethicspoint.com

États-Unis et Canada : 1-855-384-9879 | Australie : 1-800-339279 | Brésil : 0800-8911667 | Chine (Nord) 10-800-712-1239 | Chine (Sud) 10-800-120-1239
France : 0800-902500 | Mexique : 001-8008407907 | Nouvelle-Zélande : 0800-447737 | Royaume-Uni : 0800-0328483

LISEZ ATTENTIVEMENT CE CODE ET POSEZ TOUTES LES QUESTIONS QUI SE PRÉSENTENT À VOUS QUANT À L'APPLICATION DE SES LIGNES DIRECTRICES

Contactez la ligne de déontologie via internet ou téléphone
www.churchdwight.ethicspoint.com

États-Unis et Canada : 1-855-384-9879 | Australie : 1-800-339279 | Brésil : 0800-8911667 | Chine (Nord) 10-800-712-1239
Chine (Sud) 10-800-120-1239 | France : 0800-902500 | Mexique : 001-8008407907 | Nouvelle-Zélande : 0800-447737
Royaume-Uni : 0800-0328483

NOUS DEVONS TOUJOURS NOUS COMPORTER DE MANIÈRE HONNÊTE, JUSTE ET DANS , L'OPTIQUE DE « PRENDRE LA BONNE DÉCISION»

Connaissance et respect du Code : Nos responsabilités

L'Entreprise fournira aux employés des formations périodiques concernant notre Code de conduite et les politiques qui y ont trait. La formation comprendra des procédures pour rapporter des violations réelles ou supposées. Les dirigeants et les cadres devront certifier annuellement qu'ils ont lu et revu le Code et qu'ils se conforment à toutes les clauses. De plus, les dirigeants et les responsables sont encouragés à revoir le Code de conduite avec leurs subordonnés et de certifier que cela a bien été fait si aucune autre formation n'est disponible sur leur lieu de travail. Peu de temps après avoir rejoint les rangs de l'entreprise, chaque membre du personnel de l'Entreprise doit certifier qu'il a bien lu ce Code de conduite et qu'il fait de son mieux pour se conformer à toutes les clauses. Des formulaires destinés à ces certifications sont inclus à la fin de ce document. Selon votre lieu de travail, on vous demandera de compléter les certifications sur papier ou de manière électronique.

Tous les dirigeants et cadres sont responsables de l'application de ce Code. Ils doivent montrer l'exemple et assurer que les employés comprennent et se conforment à ses conditions. Les administrateurs, les dirigeants et les autres cadres doivent promouvoir une conduite honnête et éthique. Les employés de la direction pourront être punis s'ils tolèrent de mauvais comportements ou s'ils ne les signalent pas.

Conformité avec les lois et règlements

Une variété de lois, de règles et règlements s'appliquent à l'Entreprise et à ses opérations. Partout où nous réalisons nos activités, les employés de l'Entreprise doivent se conformer aux lois, aux règles et réglementations locales et, dans le cas de certaines lois des États-Unis telles que la loi sur les pratiques de corruption à l'étranger (Foreign Corrupt Practices Act), avec les lois des États-Unis.

Nous devons également honorer nos engagements avec des tiers. Cela comprend des accords confidentiels, des licences de logiciel, des contrats avec des clients et des fournisseurs et des rapports que nous pouvons avoir avec les autorités gouvernementales.

Notre Code de conduite est fait pour fournir des lignes directrices qui nous aident ; il n'est pas conçu pour traiter toutes les situations que nous pouvons rencontrer dans notre travail. Nous devons toujours nous comporter de manière honnête, juste et dans l'optique de « prendre la bonne décision ». Par conséquent, des conduites malhonnêtes ou non éthiques et des conduites illégales constitueront une violation du présent Code.

Signalement de violations

Un élément clé de la culture éthique de l'Entreprise est la volonté de chacun d'entre nous de parler lorsque nous avons l'impression que quelque chose n'est pas bien. Un autre élément qui y est lié est notre volonté de nous tenir ensemble responsable de nos actions. Si vous avez des doutes sur une situation, ou si vous croyez que votre propre comportement ou celui d'un autre employé a pu violer notre Code de conduite, vous avez l'obligation de faire part du problème rapidement.

Vous devez signaler des violations de bonne foi. Même si votre signalement s'avère ne pas être fondé, vous ne risquerez pas de mesure disciplinaire ou de représailles tant que vous avez réalisé votre signalement de bonne foi. Cependant, soumettre une plainte en sachant qu'elle est fausse est inacceptable et représente une violation de ce Code de conduite.

Si vous êtes confronté à un problème d'ordre éthique, il vous est recommandé d'évoquer cette question avec votre supérieur hiérarchique. Il est à même de comprendre vos préoccupations. Donnez-lui la possibilité de régler le problème en question. Cependant, si votre souci a trait à ce responsable, ou si malgré en avoir fait part à votre responsable hiérarchique vous avez encore des doutes ou que vous êtes mal à l'aise pour évoquer ce problème avec celui-ci, quel qu'en soit le motif, adressez-vous dès lors à un responsable d'un niveau hiérarchique plus élevé, au Responsable Conformité, à votre représentant des ressources humaines, ou au Service juridique. Les violations peuvent sinon être signalées directement au Comité d'audit du Conseil d'administration.

Les violations peuvent sinon être signalées directement au Comité d'audit du Conseil d'administration. La Société a mis en place une Ligne d'Assistance éthique accessible par téléphone et sur Internet à l'ensemble des collaborateurs des Etats-Unis et internationaux.

La Ligne d'Assistance éthique peut être utilisée pour faire part de toute préoccupation concernant des questions ce Code de conduite ou les politiques de la société, notamment, de contrôle financier interne et d'audit, ainsi que toute autre conduite dont vous estimez de bonne foi, qu'elle est en infraction avec notre Code de bonne conduite, avec la loi ou une politique de la Société. La Société a une politique de tolérance zéro quant aux représailles à l'encontre de ceux exprimant de bonne foi leurs préoccupations.

Notre Ligne d'Assistance éthique est gérée par un tiers, EthicsPoint. Tous les appels feront l'objet d'une transcription par un employé d'EthicsPoint et seront transmis conjointement aux rapports soumis sur Internet, à l'attention du Comité d'Ethique de la Société pour enquête. Si vous choisissez de rester anonyme lorsque vous faites un signalement, votre identité ne sera pas révélée.

Si vous faite un signalement en utilisant la Ligne d'Assistance éthique, que ce soit par téléphone ou sur Internet, une clé ainsi qu'un mot de passe uniques vous seront attribués. Ils vous permettront un suivi ou des questions supplémentaires sur ce rapport tout en conservant l'anonymat.

La Société s'efforcera lorsque cela est possible et autorisé, d'informer les personnes ayant fait un signalement du déroulement comme des résultats de toute enquête. Les collaborateurs peuvent également envoyer une lettre anonyme au Responsable Conformité, au Comité d'éthique ou au Comité d'audit afin de signaler un problème. Pour le Responsable Conformité ou le Comité d'éthique, veuillez écrire à l'adresse suivante :

Compliance Officer/Ethics Committee
Church & Dwight Co., Inc.
Princeton South Corporate Park
500 Charles Ewing Boulevard
Ewing, NJ 08628

**Note : les demandes de dérogation à une clause du Code de conduite doivent être présentées par écrit au responsable de déontologie pour une étude adéquate ; un membre de la direction, un administrateur ou le conseil d'administration statuera sur la question. Pour des conduites impliquant un responsable ou un administrateur, seul le conseil d'administration ou le comité d'audit du conseil a l'autorité d'émettre une dérogation au Code. Le comité d'audit doit revoir et approuver toute transaction « ayant trait à une partie » telle qu'elle est définie dans l'article 404(a) du règlement S-K, promulgué par la Securities and Exchange Commission, avant qu'elle ne soit consommée. Dans l'éventualité d'une dérogation approuvée impliquant la conduite d'un responsable ou d'un administrateur, les actionnaires de l'Entreprise doivent en être informés de manière appropriée et rapidement, comme le demande la Securities and Exchange Commission ou un autre règlement ou des normes applicables de la Bourse de New York.*

Vous pouvez aussi laisser un message téléphonique destiné au responsable de déontologie au 1-609-497-7144.

Les violations signalées feront l'objet d'une investigation et seront traitées rapidement et autant que possible de manière confidentielle. Le personnel de l'Entreprise doit coopérer totalement dans le cours des investigations de violations signalées et fournir des informations précises, sincères et complètes. Excepté les obligations légales ou pour mener de manière adéquate l'investigation ; ceux qui mènent l'investigation ne révèleront pas l'identité de la personne qui signale une violation supposée si l'anonymat est demandé.

Une violation du Code de conduite peut aboutir à une mesure disciplinaire qui peut aller jusqu'à la rupture du contrat d'embauche.

Politique de non représailles (Protection de l'informateur)

Les employés qui signalent de ***bonne foi*** des violations ou des violations supposées ne feront pas l'objet de représailles. Les représailles de l'Code de toutes sortes représentent en soi une violation de la loi et une violation grave du présent Code. Cette protection est appelée parfois ***protection de « l'informateur »***.

Signalez immédiatement tout acte caractérisé de représailles au responsable de déontologie ou au département juridique.

LES EMPLOYÉS QUI SIGNALENT DE BONNE FOI DES VIOLATIONS OU DES VIOLATIONS SUPPOSÉES NE FERONT PAS L'OBJET DE REPRÉSAILLES.

Contactez la ligne de déontologie via internet ou téléphone
www.churchdwight.ethicspoint.com

États-Unis et Canada : 1-855-384-9879 | Australie : 1-800-339279 | Brésil : 0800-8911667 | Chine (Nord) 10-800-712-1239
Chine (Sud) 10-800-120-1239 | France : 0800-902500 | Mexique : 001-8008407907 | Nouvelle-Zélande : 0800-447737
Royaume-Uni : 0800-0328483

Prendre de bonnes

Décisions Éthiques

Un processus de prise de décisions éthique et sensé est essentiel à la réussite de l'Entreprise. Certaines décisions sont évidentes et faciles à prendre, d'autres le sont moins.

Lorsque l'on est confronté à une situation impliquant l'éthique, penser aux questions suivantes peut vous aider à prendre la bonne décision :

Question numéro un : *quel est le problème éthique ?*

Cette question aide à identifier et clarifier le problème éthique en jeu dans une situation lorsque vous n'êtes pas sûr. Cela vous permet d'aller au-delà de ce sentiment inconfortable dans un processus de réflexion éthique.

Question numéro deux : *Est-ce que cette situation viole ou semble violer une loi, une réglementation ou la politique de l'Entreprise ?*

Le respect de la loi et de la politique de l'Entreprise est une base éthiquement indispensable. Une fois que vous avez une perception claire de problème éthique en jeu, vous devez vous demander : Est-ce que cette situation ou cette action viole ou semble violer notre Code, la politique de l'Entreprise ou une loi ?

Dans certaines situations concernant l'éthique, vous pouvez arriver à des réponses claires aux deux premières questions et résoudre le problème rapidement. L'action à entreprendre est claire et simple.

Néanmoins, d'autres cas s'avèrent être plus complexes et difficiles. Différentes réponses peuvent être appropriées et il n'y a peut-être pas de « bonnes réponse » évidente. Poser d'autres questions peut vous aider à envisager ces situations difficiles afin d'établir la meilleure action possible.

Question numéro trois : *Est-ce que c'est juste pour toutes les personnes impliquées ?*

La prise de décision éthique nécessite de votre part de prendre en compte les effets de votre décision sur les clients, les fournisseurs, les employés, les actionnaires et la société en général. Il est important d'élargir votre vision éthique et de savoir si la réponse que vous envisagez pour la situation est cohérente avec vos valeurs et qu'elle est juste pour toutes les personnes concernées. Qui a un intérêt dans cette situation et quelle est sa signification comparée à d'autres personnes concernées ? Qui obtiendra des bénéfices de l'action que vous envisagez et qui en souffrira les conséquences ?

Question numéro quatre : *Comment serait-elle perçue ?*

La question met la lumière sur les conséquences de votre décision pour vous et pour l'Entreprise. Cela vaut la peine de se demander : comment cette décision affectera ma réputation et celle de l'Entreprise ? Quels seraient mes sentiments concernant cette décision si j'apparaissais à la première page des journaux ?

Finalement, à chaque fois que vous êtes confronté à un problème éthique concernant le travail, n'hésitez pas à demander de l'aide. Un bon conseil peut souvent faire toute la différence.

Contactez la ligne de déontologie via internet ou téléphone
www.churchdwight.ethicspoint.com

États-Unis et Canada : 1-855-384-9879 | Australie : 1-800-339279 | Brésil : 0800-8911667 | Chine (Nord) 10-800-712-1239 | Chine (Sud) 10-800-120-1239
France : 0800-902500 | Mexique : 001-8008407907 | Nouvelle-Zélande : 0800-447737 | Royaume-Uni : 0800-0328483

Questions et réponses

Q. J'ai remarqué une situation qui me semble être une violation de notre Code. Est-ce que je dois signaler cette situation même si je ne suis pas complètement certain qu'il existe un problème ?

R. *Oui. Si vous avez remarqué cette possible violation du Code « de bonne foi », c'est-à-dire que vous croyez honnêtement qu'il y a un problème, alors il est de votre responsabilité de la signaler immédiatement. Signaler à votre superviseur est habituellement le premier pas, mais vous pouvez aussi appeler la ligne d'assistance téléphonique, le bureau de déontologie, votre représentant des ressources humaines ou le département juridique. Votre signalement sera pris au sérieux et fera l'objet d'une investigation. Il est préférable de signaler un doute qui s'avère ne pas présenter de problème qu'ignorer une possible violation de la loi ou de la politique de l'Entreprise.*

Q. J'ai un problème avec un collègue qui à mon avis ressemble à du harcèlement. Est-il préférable pour moi d'appeler la ligne d'assistance téléphonique ou de parler à mon superviseur ?

R. *Vous n'avez pas à appeler la ligne d'assistance téléphonique s'il y a un moyen de résoudre la situation par le biais d'une discussion avec votre supérieur ou le représentant local des ressources humaines. La ligne d'assistance téléphonique est une option pour les personnes qui ne se sentent pas à l'aise pour discuter du problème avec un supérieur ou un responsable ou avec le représentant du département des ressources humaines, ou pour signaler des problèmes qui concernent la comptabilité, le contrôle financier interne et les problèmes d'audit.*

Contactez la ligne de déontologie via internet ou téléphone
www.churchdwight.ethicspoint.com

États-Unis et Canada : 1-855-384-9879 | Australie : 1-800-339279 | Brésil : 0800-8911667 | Chine (Nord) 10-800-712-1239 | Chine (Sud) 10-800-120-1239
France : 0800-902500 | Mexico: 001-8008407907 | Nouvelle-Zélande : 0800-447737 | Royaume-Uni : 0800-0328483

TOUS LES EMPLOYÉS SPARTAGENT LA RESPONSABILITÉ D'ASSURER QUE LES LIVRES, REGISTRES ET LA COMPTABILITÉ DE L'ENTREPRISE REFLÈTENT DE MANIÈRE PRÉCISE ET JUSTE LES LES CONDITIONS FINANCIÈRES DE L'ENTREPRISE.

Tenue de livres et registres précis

La bonne marche de notre Entreprise et l'intégrité de ses révélations publiques dépendent de bons registres d'activité. En tant qu'entreprise publique nous devons selon la loi nous assurer que nos livres, registres et notre comptabilité reflètent de manière juste et précise les transactions de l'Entreprise ainsi que ses conditions financières.

Si vous êtes responsable d'un aspect des contrôles de notre comptabilité interne ou de rapports financiers ou fiscaux, vous devez vous assurer de tenir votre registre de manière précise et honnête et conformément à toutes les obligations légales. Si vous avez des doutes sur vos registres des transactions de l'Entreprise ou de la comptabilité et des problèmes fiscaux, consultez un responsable.

Le personnel de l'Entreprise engagé dans la préparation d'archivage et de soumissions avec la Security Exchange Commission (SEC) et les communications publiques (« personnel gérant les informations publiques ») ont la responsabilité particulière de s'assurer que les informations de l'Entreprise qui sont communiquées sont précises, complètes, justes et compréhensibles.

Cependant, tous les employés de l'entreprise partagent cette responsabilité et doivent la prendre au sérieux. Nous devons :

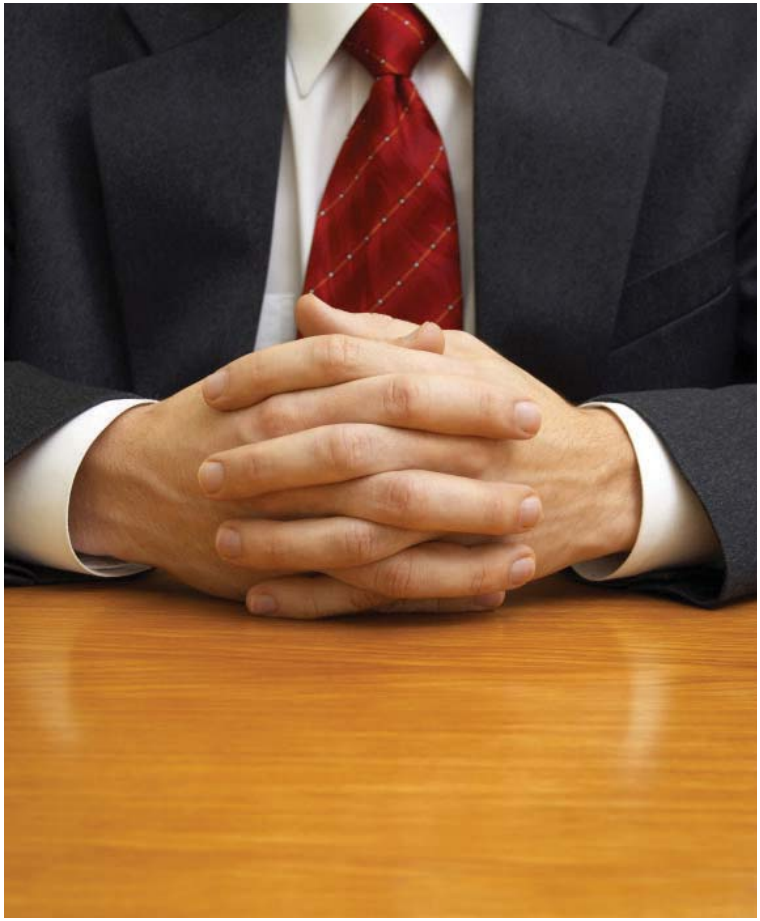
- Préparer et tenir tous les registres de l'Entreprise de manière précise et honnête.
- Ne pas faire de registre faux ou trompeur dans aucun livre, registre ou comptabilité de l'Entreprise.
- Utiliser les fonds de l'Entreprise uniquement pour le but décrit dans les documents concernant les dépense
- Fournir régulièrement des informations précises, intéressantes, compréhensible et complètes au personnel gérant les informations publiques lorsqu'ils le demandent.
- Coopérer avec des auditeurs internes et indépendants qui révisent les déclarations financières de l'entreprise. Fournissez-leur des informations claires et dignes de confiance.
- Conserver des registres de l'Entreprise conformément aux politiques de tenue de registres de l'Entreprise.
- Signaler des réclamations ou des problèmes concernant la comptabilité, les contrôles internes ou les problèmes d'audit au responsable de déontologie, à la ligne d'assistance téléphonique ou au comité d'audit de notre conseil d'administration. Les signalements peuvent être présentés de manière anonyme et ils seront traités aussi confidentiellement que possible.

Contactez la ligne de déontologie via internet ou téléphone
www.churchdwight.ethicspoint.com

États-Unis et Canada : 1-855-384-9879 | Australie : 1-800-339279 | Brésil : 0800-8911667 | Chine (Nord) 10-800-712-1239
Chine (Sud) 10-800-120-1239 | France : 0800-902500 | Mexique : 001-8008407907 | Nouvelle-Zélande : 0800-447737
Royaume-Uni : 0800-0328483

Délégation d'autorité

Le personnel de l'entreprise, en particulier les dirigeants et les autres employés de direction, doivent s'assurer que toute délégation d'autorité est raisonnable et appropriée et qu'elle est conforme à la politique de délégation de l'Entreprise. Si vous avez des doutes concernant la délégation d'autorité quel qu'en soit le sujet, vous pouvez appeler le contrôler financier de l'Entreprise, votre responsable financier ou le département juridique pour toute question.



Questions et réponses

Q. Je ne suis pas un responsable. Pourra-t-on me tenir responsable de ne pas avoir signalé de manière précise des informations d'entreprise ?

R. *Oui. Bien que les responsables supérieurs doivent signer les rapports financiers de l'Entreprise, la plupart des employés enregistrent des transactions, et celles-ci affectent nos rapports financiers. Assurez-vous que toutes les transactions que vous enregistrez sont précises.*

Q. Je dois enregistrer les heures travaillées pour chaque projet sur un emploi du temps hebdomadaire, mais parfois je suis trop occupé pour faire le suivi de mes heures projet par projet. Est-ce qu'il est possible de faire une estimation du nombre d'heures ?

R. *Les emplois du temps doivent refléter le temps réel travaillé sur chaque projet pour les registres de notre Entreprise ; nos rapports financiers et les processus de budget sont plus dépendants de la précision de chaque registre. Vous devez faire le suivi de votre temps comme on vous l'a demandé et si vous avez des problèmes pour le faire correctement, parlez à votre superviseur.*

Q. Mon superviseur m'a montré comment enregistrer des informations financières d'une manière différente de celle que j'ai apprise par le passé et je pense qu'on me demande de faire quelque chose qui n'est pas bien. Est-ce que je dois signaler ce problème ou faire ce qu'on m'a appris à faire?

R. *Vous devez signaler cette instruction au responsable senior de votre secteur, ou en contactant la Ligne d'assistance, le Responsable Conformité, le Comité d'éthique, le Service juridique ou encore le Comité d'audit. Si vous avez une inquiétude, vous devez soumettre vos questions et évoquer immédiatement le problème et ceci avant toute saisie de données dans les systèmes financiers de la Société.*

Contactez la ligne de déontologie via internet ou téléphone
www.churchdwight.ethicspoint.com

États-Unis et Canada : 1-855-384-9879 | Australie : 1-800-339279 | Brésil : 0800-8911667 | Chine (Nord) 10-800-712-1239 | Chine (Sud) 10-800-120-1239
France : 0800-902500 | Mexico: 001-8008407907 | Nouvelle-Zélande : 0800-447737 | Royaume-Uni : 0800-0328483

DES CONFLITS D'INTÉRÊT PEUVENT ENTRAVER LA RÉALISATION EFFICACE ET OBJECTIVE DE NOS OBLIGATIONS ENVERS L'ENTREPRISE.

Éviter des conflits d'intérêt

Un conflit d'intérêt existe à chaque fois que nos intérêts personnels, ou les intérêts de notre famille proche, de nos amis ou d'associés interfèrent avec les intérêts de l'Entreprise. Un conflit d'intérêt peut se produire dans des situations variées ; par exemple lorsqu'un employé ou un membre de sa famille reçoit un cadeau, un avantage unique, ou un bénéfice personnel comme résultat du poste de l'employé dans l'Entreprise.

Des conflits d'intérêt peuvent entraver la réalisation efficace et objective de nos obligations envers l'Entreprise. À chaque fois que vous menez une activité au nom de Church & Dwight, vous avez le devoir d'agir dans les intérêts de l'Entreprise et d'éviter même l'apparition d'un conflit d'intérêt.

Cette section propose un exposé de certains conflits d'intérêts courants. Il appartient à chacun d'entre nous d'identifier et d'intervenir quant aux conflits d'intérêts avérés ou potentiels, susceptibles d'apparaître au cours de notre activité professionnelle. Si vous-même ou un autre collaborateur, êtes confrontés à un conflit d'intérêts effectif ou potentiel, vous êtes tenu d'en faire part à un membre du Comité d'éthique.

Activités externes et emploi

Les employés ont l'interdiction de prendre part à toute activité externe sans l'approbation préalable de l'Entreprise.

Vous ne réaliserez pas de services pour cette entité qui est, ou qui à votre connaissance pourrait devenir un vendeur, un client ou un concurrent de l'Entreprise.

Aucune activité externe ne doit interférer avec le temps et l'attention que vous accordez à vos devoirs envers l'Entreprise et affecter négativement la qualité et la quantité de votre travail.

Vous ne devez pas utiliser les équipements, les installations ou les fournitures de l'Entreprise pour des activités externes.

À moins que vous disposiez de l'approbation de l'Entreprise, n'offrez pas le parrainage ou le soutien de toute activité externe.

Toute opportunité de marché qui vous est présentée comme résultat de votre poste dans l'Entreprise appartient à l'Entreprise. Vous ne devez pas saisir cette opportunité pour vous, pour un membre de votre famille ou autres.

Intérêts financiers dans les concurrents de l'entreprise et ses associés

Vous n'avez pas d'intérêt financier dans une entité qui est, ou qui à votre connaissance pourrait le devenir, un vendeur, client ou concurrent de l'Entreprise excepté pour des investissements passifs jusqu'à 1 pourcent tel qu'il apparaît ci-dessous.* Si vous possédez des intérêts dans une entité qui est cotée dans une bourse, vous pouvez acquérir ou vendre des titres dans cette entité si vous possédez des informations non publiques concernant l'entité sans prendre compte comment vous obtenez ces informations (voir « délit d'initié » plus tard dans ce Code).

Cadeaux et loisirs

Au cours de la réalisation de notre activité, nous pouvons parfois recevoir des cadeaux provenant de personnes ou d'entreprises qui réalisent des activités ou cherchent à réaliser des activités avec l'Entreprise.

Le personnel de l'Entreprise et les membres de nos familles ne doivent pas échanger de cadeaux de valeur avec toute personne associée avec les vendeurs ou des clients de l'Entreprise. Cela comprend des cadeaux d'équipement ou d'argent liquide, ainsi que des réductions ou des traitements de faveur.

Nous pouvons accepter un cadeau comme souvenir, tel qu'un cadeau d'une conférence (une tasse, un tee-shirt, un stylo) ou un autre cadeau sans conséquence évalué à moins de cent dollars (100$).

Nous pouvons nous engager de manière occasionnelle dans des activités hors du travail mais ayant une relation avec le travail, tels que des repas ou l'utilisation de billets pour des évènements sportifs, de théâtre ou d'autres évènements publics. Cependant, nous devons exercer notre bon sens lorsque nous participons à ces évènements afin d'éviter toute situation qui pourrait soulever un doute.

Note -Vous pouvez avoir un investissement passif allant jusqu'à 1 pourcent des parts totales d'une entité qui est listée ou cotée en bourse ou un service de cotation nationale ou internationale, à condition que l'investissement ne crée pas l'apparence d'un conflit d'intérêt.** Par exemple, un conflit pourrait exister si l'investissement est techniquement conforme à la condition de 1 pourcent, mais s'il représente un grand pourcentage de votre valeur nette totale ou s'il s'agit d'une grande quantité de dollars. Les administrateurs de l'Entreprise qui ne sont pas des employés de l'Entreprise doivent être sensibles à ces situations dans lesquelles ils pourraient avoir un intérêt ou une association avec une entité qui est concurrente ou qui a un rapport commercial avec l'Entreprise. Bien que ces rapports ne soient pas interdits, ils doivent être évités dans toutes les situations où c'est raisonnablement faisable. Tout administrateur de l'Entreprise engagé dans une telle relation doit rapidement en faire part au conseil d'administration. Si un conflit ne peut être évité, il doit être géré de manière éthique et responsable.*

Contactez la ligne de déontologie via internet ou téléphone
www.churchdwight.ethicspoint.com

États-Unis et Canada : 1-855-384-9879 | Australie : 1-800-339279 | Brésil : 0800-8911667 | Chine (Nord) 10-800-712-1239 | Chine (Sud) 10-800-120-1239
France : 0800-902500 | Mexique : 001-8008407907 | Nouvelle-Zélande : 0800-447737 | Royaume-Uni : 0800-0328483

NOUS NE DEVONS JAMAIS EN CONNAISSANCE DE CAUSE NOUS APPROPRIER DES BIENS DE L'ENTREPRISE POUR NOUS-MÊMES OU QUI QUE SOIT, OU POUR UN OBJECTIF INCORRECT OU ILLÉGAL.

Inventions, livres et publications

Les collaborateurs doivent obtenir une autorisation écrite auprès du Comité d'éthique avant de développer ou de participer d'une manière quelconque au développement à l'extérieur de la Société de tous produits, logiciels, idées, technologies ou propriété intellectuelle susceptibles d'avoir un lien avec les activités en cours ou potentielles de la Société.

Activités civiques, de charité et politiques

Les employés sont encouragés à participer à des activités civiques, de charité ou politiques, tant que cela n'interfère pas avec leurs devoirs envers l'Entreprise. Nous ne devons pas engager l'Entreprise, se biens ou installations dans ces activités. Nous devons également veiller à ne pas créer l'apparence d'un engagement ou soutien de l'Entreprise.

Les employés ne doivent pas faire de contributions politiques directes ou indirectes de quelque sorte que ce soit au nom de l'Entreprise à moins qu'ils ne soient autorisés par le département juridique.

Paiements corrects

Le personnel de la Société n'est pas autorisé à faire ou à procéder à des versements aux fins d'exercer une influence sur les actions ou décisions de toute personne, ni d'offrir des cadeaux excédant ceux qui sont remis dans le cours normal des affaires. Outre le respect des lois, règles et réglementations locales relatives à la subornation et à la lutte contre la corruption dans les pays où la Société exerce ses activités, l'ensemble des collaborateurs et directeurs de la Société partout dans le monde doivent se conformer à la législation américaine sur les pratiques de corruption à l'étranger (le Foreign Corrupt Practices Act ou FCPA) ainsi qu'à la Loi anti- corruption du Royaume-Uni (Bribery Act). Ceci est discuté plus en détail dans ce Code sous la Section intitulée « Faire des affaires à l'échelle internationale ».

Emprunts des employés

L'Entreprise ne fournira pas de prêts ou de garanties de crédit aux employés ni au bénéfice des administrateurs ou des responsables excepté dans les conditions autorisées par la loi et les normes inscrites de tout système d'échange ou de cotation dans lequel les actions ordinaires de l'Entreprise sont cotées. Les prêts et les garanties peuvent être étendus à d'autres employés uniquement avec l'approbation de l'Entreprise.

Questions et réponses

Q. J'aimerais inviter un client de longue date à jouer au golf sur un parcours local. C'est une excellente manière pour moi de me tenir au courant des besoins actuels de son entreprise. Est-ce que c'est acceptable pour l'Entreprise de payer ses droits de jeu ?

R. *La sortie que vous décrivez se trouve dans le cadre de loisirs professionnels acceptables parce que vous passez du temps avec le client pour parler affaires. Il ne serait pas acceptable de lui donner accès pour un parcours de golf, ou si le prix de celui-ci était excessivement cher.*

Q. Notre département est tellement débordé de travail dernièrement que nous avons engagé des travailleurs temporaires pour nous aider. Mon fils, un étudiant universitaire brillant, cherche un travail d'été. Est-ce que je peux l'employer temporairement ?

R. *Non. Cela représenterait un conflit d'intérêt pour votre fils de travailler dans votre département. Vérifiez auprès des ressources humaines pour voir s'il y a d'autres département au sein de l'Entreprise qui pourraient avoir besoin d'aide. Assurez-vous de faire part de votre relation lorsque vous recommandez votre fils pour un poste.*

Q. Un nouveau fournisseur m'a offert des billets chers pour un concert d'un groupe de rock très populaire, comme « marque de gratitude » pour avoir choisi de faire des affaires avec son entreprise. Il ne viendra pas au concert avec moi, les billets sont pour moi, ma famille et mes amis. Est-ce que je peux accepter son offre ?

R. *Non. Les billets représentent clairement plus que leur « valeur nominale » et les accepter représenterait la marque d'une influence excessive. Si vous acceptiez cette offre, vous ne pourriez pas traiter avec ce client dans le futur sans vous sentir redevable envers lui. Si vous vous rendez à ce concert dans le cadre d'une sortie professionnelle et si vous être préoccupé par le prix des billets, veuillez en parler avec votre superviseur pour déterminer si votre présence est acceptable.*

Contactez la ligne de déontologie via internet ou téléphone
www.churchdwight.ethicspoint.com

États-Unis et Canada : 1-855-384-9879 | Australie : 1-800-339279 | Brésil : 0800-8911667 | Chine (Nord) 10-800-712-1239 | Chine (Sud) 10-800-120-1239
France : 0800-902500 | Mexico: 001-8008407907 | Nouvelle-Zélande : 0800-447737 | Royaume-Uni : 0800-0328483

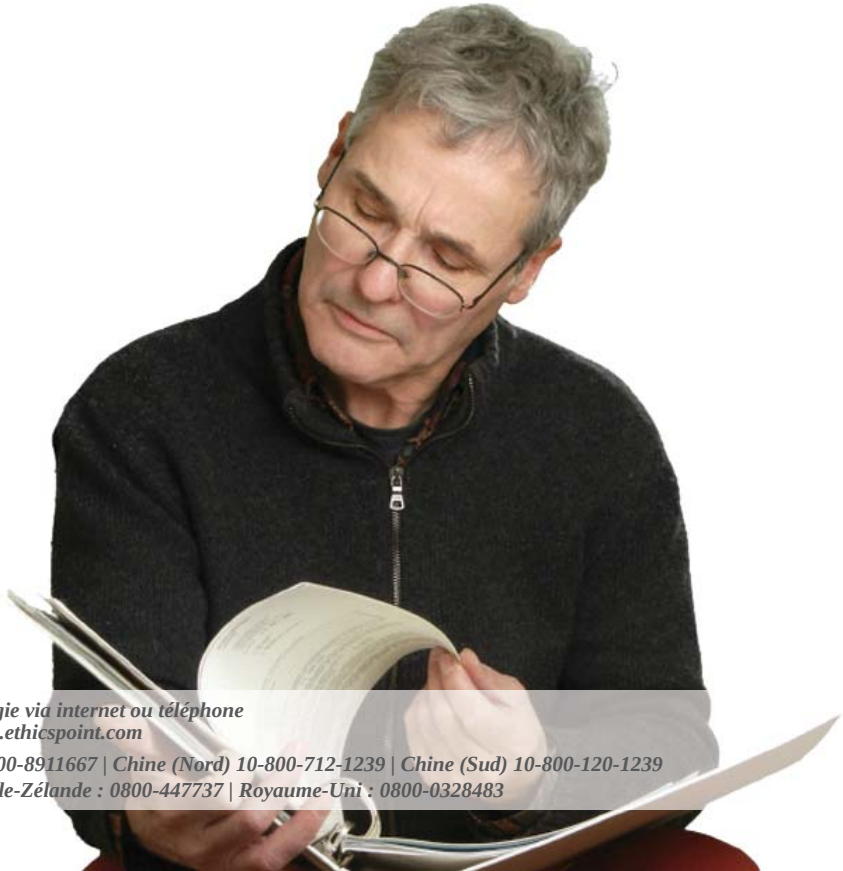
NOUS NE DEVONS JAMAIS EN CONNAISSANCE DE CAUSE NOUS APPROPRIER DES BIENS DE L'ENTREPRISE POUR NOUS-MÊMES OU QUI QUE SOIT, OU POUR UN OBJECTIF INCORRECT OU ILLÉGAL.

Utilisation et protection des biens de l'entreprise

Les biens de l'Entreprise ne peuvent être utilisés que pour des activités commerciales légitimes pour l'Entreprise. Parmi ces biens, on peut citer les installations, le matériel, les fournitures, l'équipement, les ordinateurs, les véhicules, les meubles, le temps, les informations, la propriété intellectuelle, les technologies et les concepts, les idées, les plans d'activités et de produit et les informations concernant l'activité ou les logiciels de l'Entreprise, et d'autres biens.

Les employés ne sont par exemple pas autorisés à :

- prendre, utiliser, voler ou utiliser de manière incorrecte les biens de l'Entreprise, y compris les informations confidentielles de l'Entreprise, pour nous-mêmes ou qui que ce soit, ou pour une utilisation incorrecte ou illégale ou pour toute utilisation autre que pour remplir nos responsabilités envers l'Entreprise.
- bouger ou jeter tout élément de valeur appartenant à l'Entreprise sans l'accord de l'Entreprise.
- détruire les biens de l'Entreprise sans permission.



Contactez la ligne de déontologie via internet ou téléphone
www.churchdwight.ethicspoint.com

États-Unis et Canada : 1-855-384-9879 | Australie : 1-800-339279 | Brésil : 0800-8911667 | Chine (Nord) 10-800-712-1239 | Chine (Sud) 10-800-120-1239
France : 0800-902500 | Mexique : 001-8008407907 | Nouvelle-Zélande : 0800-447737 | Royaume-Uni : 0800-0328483

Questions et réponses

Q. Un parent proche monte une entreprise et m'a demandé de lui donner une liste de nos clients dans ce domaine. Son activité n'entre pas en concurrence avec l'Entreprise. Est-ce que je peux partager ces informations avec lui ?

R. *Non. Nos clients ont fourni à l'Entreprise des informations afin de mener à bien nos relations commerciales avec eux. Ce ne serait pas juste envers eux ou notre Entreprise de fournir ces informations à une personne externe à l'Entreprise qui n'a pas de besoin commercial en relation avec l'Entreprise.*

Q. Je suis responsable des véhicules de l'Entreprise à l'usine. Une amie avec laquelle je suis bénévole dans un centre de charité locale m'a demandé d'emprunter une fourgonnette de l'Entreprise afin de recueillir des dons. Elle m'a promis de faire le plein de carburant avant de rendre la fourgonnette. Est-ce que je peux lui prêter la fourgonnette pour cette mission ou conduire la fourgonnette pour elle ?

R. *Non. Les véhicules de l'Entreprise ne doivent être utilisés que pour les besoins commerciaux. Bien que l'Entreprise vous encourage à participer à cette œuvre de charité, vous ne pouvez pas autoriser votre amie à utiliser la fourgonnette de l'Entreprise pour collecter des dons. Vous ne devez pas non plus utiliser la fourgonnette de l'Entreprise pour conduire votre amie lors de la collecte des dons. Elles appartiennent à l'Entreprise ; en outre, vous pourriez engager la responsabilité de l'Entreprise si un accident se produisait alors que vous conduiseze.*

Contactez la ligne de déontologie via internet ou téléphone
www.churchdwight.ethicspoint.com

États-Unis et Canada : 1-855-384-9879 | Australie : 1-800-339279 | Brésil : 0800-8911667 | Chine (Nord) 10-800-712-1239 | Chine (Sud) 10-800-120-1239
France : 0800-902500 | Mexico: 001-8008407907 | Nouvelle-Zélande : 0800-447737 | Royaume-Uni : 0800-0328483

NOUS RESPECTONS LE SECRET COMMERCIAL, LES COPYRIGHTS, LES MARQUES DÉPOSÉES ET LES DROITS DE BREVETS DES AUTRES.

Traitement des informations confidentielles

Les informations sont un bien de grande valeur de toute entreprise. Les employés de tout niveau peuvent avoir accès à des informations concernant nos activités, nos employés, nos clients, nos fournisseurs, nos vendeurs et nos concurrents qui doivent rester confidentielles. À moins que cette divulgation ne soit approuvée par l'Entreprise ou autorisée légalement, nous devons protéger la confidentialité de toutes les informations confidentielles.

Les informations à caractère financier sont particulièrement sensibles. Elles doivent être considérées comme confidentielles excepté là où leur divulgation est approuvée par l'Entreprise ou après deux jours ouvrables suivant leur divulgation dans un communiqué de presse ou un rapport rempli avec le SEC. Nous devons aussi sauvegarder les informations qui sont notre propriété, c'est-à-dire qui ne sont généralement pas connues du grand public et qui ont une valeur commerciale pour l'activité de l'Entreprise.

Des exemples d'informations confidentielles :

- Les systèmes de logiciel informatique, les bases de données, les documentations et toutes les données connexes
- Les données financières (comprenant les investissements, les bénéfices, les prix, les coûts et la comptabilité)
- Les inventions, la conception de nouveaux produits, la recherche et le développement
- Les processus de fabrication, les techniques et les formules
- Les programmes de commercialisation, de publicité et de ventes, ainsi que les stratégies
- Les activités ayant trait aux fusions, aux acquisitions ou aux cessions
- Les informations à caractère personnel (comprenant les indemnités, le recrutement et la formation)
- Les stratégies d'approbation de réglementation
- Les plans commerciaux stratégiques

Les informations confidentielles doivent être utilisées au sein de l'Entreprise uniquement sur la base de leur nécessité. Ne parlez pas de ces informations confidentielles avec les membres de votre famille ou autre à l'extérieur de l'Entreprise. De manière similaire, vous ne devez pas essayer d'obtenir ou d'apprendre des informations confidentielles à moins que ces informations ne soient nécessaires pour la réalisation de votre travail.

Contactez la ligne de déontologie via internet ou téléphone
www.churchdwight.ethicspoint.com

États-Unis et Canada : 1-855-384-9879 | Australie : 1-800-339279 | Brésil : 0800-8911667 | Chine (Nord) 10-800-712-1239
Chine (Sud) 10-800-120-1239 | France : 0800-902500 | Mexique : 001-8008407907 | Nouvelle-Zélande : 0800-447737
Royaume-Uni : 0800-0328483

Toutes les entreprises accordent une grande valeur à leurs informations confidentielles. Dans le cours de nos activités, nous acceptons fréquemment de garder des informations confidentielles d'autres entreprises. Nous devons honorer tous ces accords et protéger de telles informations de la même manière que nous protégeons nos propres informations confidentielles.

Nous respectons le secret commercial, les copyrights, les marques déposées et les droits de brevets des autres. La copie non autorisée de matériel soumis au copyright (imprimé et électronique), de logiciel soumis au copyright ou de matériel enregistré représente une violation des lois de protection de copyright et elle est formellement interdite. Consultez le département des services d'information (« IS ») ou votre responsable local IS avant de copier ou d'acheter un logiciel.

Ne parlez pas d'affaires confidentielles (en personne ou par téléphone) dans des endroits où des personnes non autorisées pourraient vous entendre, comme dans les ascenseurs (même au sein de l'Entreprise), les restaurants, les taxis, les trains, les avions ou tout autre endroit accessible au public. Utilisez les téléphones portables ou d'autres moyens de communication non sécurisés avec précaution.

Si vous recevez une demande de renseignements de la part d'un journaliste ou un autre représentant des médias, vous devez immédiatement transmettre la demande au dirigeant financier en chef de l'Entreprise ou au siège social de l'Entreprise et ne répondre à aucune question.

Si vous pensez qu'il est correct, pour des raisons économiques ou légales, de révéler ou d'utiliser des informations confidentielles à l'extérieur de l'Entreprise, contactez le département juridique. Le département juridique peut aussi vous aider à déterminer si des informations sont considérées confidentielles et peut vous proposer des mesures de protections adéquates.

Toute utilisation ou révélation non autorisées d'informations confidentielles peut entraîner votre responsabilité civile ou pénale et vous pouvez être poursuivi par l'Entreprise.

Vous êtes obligé de préserver les informations confidentielles de l'Entreprise pendant toute la durée de votre travail et cette obligation s'étend même après la fin de votre contrat d'embauche.

Contactez la ligne de déontologie via internet ou téléphone
www.churchdwight.ethicspoint.com

États-Unis et Canada : 1-855-384-9879 | Australie : 1-800-339279 | Brésil : 0800-8911667 | Chine (Nord) 10-800-712-1239 | Chine (Sud) 10-800-120-1239
France : 0800-902500 | Mexique : 001-8008407907 | Nouvelle-Zélande : 0800-447737 | Royaume-Uni : 0800-0328483

Questions et réponses

Q. Une de mes collègues a quitté l'Entreprise pour travailler pour une jeune entreprise. Elle m'a demandé de lui envoyer des exemples de contrats, l'agencement de l'usine, les spécifications de matériel et d'autres documents de l'Entreprise. Puisque la nouvelle entreprise n'est pas concurrente, est-ce que je peux répondre à sa demande ?

R. *À moins que les informations ne soient disponibles publiquement, elles ne doivent pas être transmises à un ancien employé. Si vous avez une question sur la disponibilité publique d'informations, demandez conseil au département juridique.*

Q. Lors d'une récente réunion sociale après le travail, j'ai entendu un employé parler à une personne externe à l'entreprise de la nouvelle stratégie de commercialisation que nous sommes sur le point de lancer. Cela me semble être des informations confidentielles. Qu'est-ce que j'aurais dû faire ?

R. *Les informations concernant les produits, les clients, la recherche, les stratégies et la commercialisation sont toutes strictement confidentielles et peuvent porter préjudice à la position de l'Entreprise sur le marché si elles tombent dans l'oreille de la concurrence. Vous auriez dû poliment interrompre votre collègue et lui rappeler en privé que les informations dont il parlait étaient d'ordre confidentiel. Vous devez signaler cet incident à votre supérieur ou à un responsable de niveau supérieur.*

FAITES ATTENTION LORSQUE VOUS RECUEILLEZ, CLASSEZ OU JETEZ DES INFORMATIONS SENSIBLES.

Vie privée et données à caractère personnel

Certains d'entre nous manipulent des données à caractère personnel, comme des informations concernant les employés, les entrepreneurs, les clients ou des personnes avec lesquelles l'Entreprise fait des affaires. Utilisez les informations sensibles uniquement pour le travail et ne les partagez qu'avec des personnes autorisées qui ont réellement besoin de les connaître, qu'elles soient à l'intérieur ou à l'extérieur de l'Entreprise.

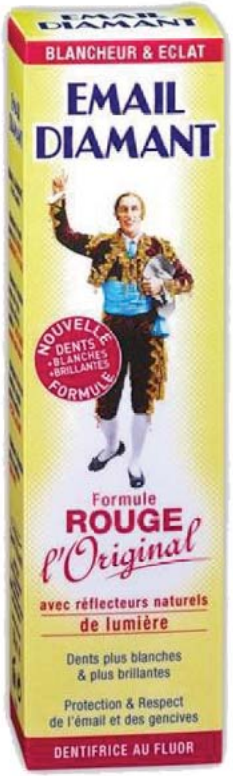
Comme règle générale, les données à caractère personnel ne doivent être manipulées et traités que lorsqu'il existe un besoin économique légitime et elles ne doivent jamais être accompagnées d'autres données non nécessaires. Faites attention lorsque vous recueillez, classez ou jetez des informations sensibles comme le nom, l'adresse, le numéro de téléphone, les coordonnées de sécurité sociale, les numéros de carte de crédit ou les adresses courriel.

Les lois concernant la protection de la vie privée varient largement selon les pays. Les responsables locaux doivent se renseigner sur les normes locales et doivent communiquer les conditions à toutes les personnes traitant des données à caractère personnel. Veuillez consulter le département juridique si vous avez des doutes concernant la transmission de données à caractère personnel même si elles sont envoyées à d'autres bureaux au sein de l'Entreprise.

Questions et réponses

Q. Une collègue qui travaille pour une autre entreprise m'a demandé de lui fournir les noms de quelques-uns de mes contacts commerciaux. L'entreprise de ma collègue n'est pas concurrente de notre Entreprise. Est-ce que je peux lui donner ces informations ?

R. *Non. Les informations de nos clients sont non seulement confidentielles mais elles sont aussi considérées comme des données à caractère personnel. Elles ne doivent être partagées avec personne sauf à la demande ou avec l'autorisation du contact commercial.*



Contactez la ligne de déontologie via internet ou téléphone
www.churchdwight.ethicspoint.com

États-Unis et Canada : 1-855-384-9879 | Australie : 1-800-339279 | Brésil : 0800-8911667 | Chine (Nord) 10-800-712-1239 | Chine (Sud) 10-800-120-1239
France : 0800-902500 | Mexico: 001-8008407907 | Nouvelle-Zélande : 0800-447737 | Royaume-Uni : 0800-0328483

Communications électroniques

Nous sommes tous responsables de nous assurer que le courriel, l'accès Internet et les systèmes de télécommunications de l'Entreprise sont utilisés pour la réalisation de notre travail et pendant notre travail. Bien qu'une utilisation personnelle occasionnelle est autorisée, une utilisation inappropriée peut entraîner une perte des privilèges d'accès et des mesures disciplinaires.

Souvenez-vous que le courriel n'est pas privé. Lorsque nous utilisons le courriel de l'Entreprise ou Internet en utilisant les appareils de l'Entreprise, nous le faisons en comprenant que nous n'avons pas droit à l'intimité. L'Entreprise peut contrôler toutes les communications ou les informations, créées, transmises, reçues ou stockées sur les systèmes de l'Entreprise selon les législations locales. Cela peut comprendre le courriel que vous ouvrez depuis votre compte personnel sur l'ordinateur de l'Entreprisse ou des opinions exprimées sur des réseaux sociaux comme Facebook, Twitter, LinkedIn ou d'autres sites similaires.

Nous traitons les informations ou les communications électroniques ayant trait à l'Entreprise comme confidentielles et seul le destinataire peut y avoir accès. Vous n'êtes pas autorisé à avoir accès aux communications ou aux informations qui ne vous sont pas destinées.

Nous sommes toujours courtois avec les autres utilisateurs d'Internet et nous utilisons Internet avec professionnalisme et intégrité. De plus, nous comprenons que les registres, les courriels, les registres Internet et les fichiers d'ordinateurs de l'Entreprise peuvent être sujets à des révélations dans le cadre de l'application de la loi ou sur demande de responsables gouvernementaux ou des tiers. Par conséquent, dans les messages, les registres ou fichiers de l'Entreprise, nous ne faisons pas de déclarations incorrectes, inappropriées ou malhonnêtes ou qui pourraient avoir des conséquences néfastes sur les employés de l'Entreprise dans le cas où elles seraient révélées.

Questions et réponses

Q. Est-ce que je peux utiliser le courriel de l'Entreprise pour envoyer un courriel personnel occasionnel à des amis dans d'autres organisations ou à des amis et ma famille en général ?

R. *Vous pouvez utiliser notre système de courriel d'entreprise pour des correspondances brèves et occasionnelles, de la même manière que vous pouvez brièvement utiliser le téléphone pour parler à un ami à un membre de votre famille pendant les heures de bureau. Sachez que le courriel que vous échangez avec des amis ou votre famille sur le réseau de l'Entreprise peut être lu à tout moment pour des raisons légales ou de sécurité. Les informations transmises sur le réseau qui violent une loi ou qui sont considérées blessantes ou inappropriées peuvent entraîner des mesures disciplinaires.*

Q. Un ancien collègue m'a demandé d'envoyer une recommandation pour lui sur un réseau social que nous utilisons tous les deux. Mon profil sur ce site m'identifie comme employé de Church & Dwight. Est-ce que je peux envoyer une recommandation personnelle sur ce site ?

R. *La politique de notre Entreprise stipule que nous n'envoyons pas de recommandation pour les employés ou les anciens employés de l'Entreprise. Vous devez expliquer à votre ancien collègue que les normes de notre Entreprise ne vous permettent pas de fournir cette recommandation. La meilleure chose à faire est de signaler votre collègue ou d'autres personnes demandant des recommandations au département des ressources humaines.*

LORSQUE NOUS UTILISONS LE COURRIEL DE L'ENTREPRISE OU INTERNET EN UTILISANT LES APPAREILS DE L'ENTREPRISE NOUS LE FAISONS EN COMPRENANT QUE NOUS N'AVONS THAT WE HAVE PAS DROIT À L'INTIMITÉ.

Contactez la ligne de déontologie via internet ou téléphone
www.churchdwight.ethicspoint.com

États-Unis et Canada : 1-855-384-9879 | Australie : 1-800-339279 | Brésil : 0800-8911667 | Chine (Nord) 10-800-712-1239 | Chine (Sud) 10-800-120-1239
France : 0800-902500 | Mexico: 001-8008407907 | Nouvelle-Zélande : 0800-447737 | Royaume-Uni : 0800-0328483

NOTRE ATTENTION CONSTANTE ET DILIGENTE EST NÉCESSAIRE POUR MAINTENIR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SÛR.

Un lieu de travail sûr et sain

Tous les employés de l'Entreprise ont droit à de bonnes conditions de travail. Il est de la responsabilité de l'Entreprise d'offrir un environnement de travail sûr, mais l'attention constante et diligente de chaque employé est nécessaire pour entretenir cet environnement. Chacun de nous doit agir avec responsabilité pour s'assurer que notre conduite ne met pas en péril la santé ni la sécurité de qui que ce soit.

Nous devons développer un « esprit de sécurité » et évaluer continuellement l'environnement de travail pour identifier tout risque existant ou potentiel. Signalez sans attendre toute inquiétude, tout accident qui s'est produit ou qui a failli se produire à votre superviseur ou au coordinateur de votre site.

Contactez la ligne de déontologie via internet ou téléphone
www.churchdwight.ethicspoint.com

États-Unis et Canada : 1-855-384-9879 | Australie : 1-800-339279 | Brésil : 0800-8911667 | Chine (Nord) 10-800-712-1239 | Chine (Sud) 10-800-120-1239
France : 0800-902500 | Mexique : 001-8008407907 | Nouvelle-Zélande : 0800-447737 | Royaume-Uni : 0800-0328483

Questions et réponses

Q. J'ai prévenu mon superviseur qu'un autre employé avait eu un petit accident à l'atelier de production mais qu'il semblait aller bien. Mon superviseur m'a dit de ne pas inclure l'événement sur un rapport d'accident, puisqu'il était sans conséquences. Est-ce que je dois laisser cet accident non signalé sur le rapport ?

R. *Même les petits incidents et les blessures légères peuvent avoir de sérieuses conséquences. Notre Entreprise demande aux employés de signaler les accidents et les blessures. Si votre site a un système de rapport pour les incidents comme celui-ci, suivez la politique locale. Si vous ne connaissez pas bien la politique locale et que votre superviseur ne prend pas note de l'incident, vous devez en faire part au responsable local ou au représentant des ressources humaines. Les rapports peuvent être utilisés pour identifier des problèmes de sécurité qui peuvent servir à prévenir des blessures plus graves.*

Q. L'autre jour, en marchant dans l'entrepôt, j'ai remarqué une flaque d'eau par terre. Lorsque je suis repassé plus tard, j'ai vu que la flaque n'avait pas été nettoyée. Qu'est-ce que j'aurais dû faire ?

R. *Un lieu de travail sûr est de la responsabilité de chacun. Dans ce cas, vous devez immédiatement signaler ce que vous avez observé à votre superviseur ou à la personne désignée sur la politique locale de rapport. N'attendez pas que quelqu'un d'autre s'en occupe. La flaque aurait pu être dangereuse et l'équipe de travail n'était peut-être pas consciente de ce qui s'était passé.*

Contactez la ligne de déontologie via internet ou téléphone
www.churchdwight.ethicspoint.com

États-Unis et Canada : 1-855-384-9879 | Australie : 1-800-339279 | Brésil : 0800-8911667 | Chine (Nord) 10-800-712-1239 | Chine (Sud) 10-800-120-1239
France : 0800-902500 | Mexico: 001-8008407907 | Nouvelle-Zélande : 0800-447737 | Royaume-Uni : 0800-0328483

L'ENTREPRISE NE TOLÈRE, ET NE PERMET PAS LA VIOLENCE.

Sécurité et violence sur le lieu de travail

Dans le cadre de notre engagement pour un environnement de travail sûr, l'Entreprise ne tolère et ne permet aucune violence de la part des employés, des superviseurs, des responsables, des non-employés, des visiteurs ou d'autres personnes qui ont un rapport avec l'Entreprise. Les armes à feu, les autres armes, les explosifs ou d'autres matériels dangereux sont interdits dans l'enceinte de l'Entreprise. De plus, les actes de violence ou les menaces de violence, y compris le harcèlement, l'intimidation ou la coercition ou des menaces physiques, verbales ou psychologiques ne sont pas tolérés.

Nous interdisons aux personnes non autorisées ou non désirées de s'introduire au sein de l'Entreprise ou de menacer nos employés dans l'enceinte de l'Entreprise. Soyez conscients des problèmes spécifiques de sécurité qui peuvent exister sur votre lieu de travail. Suivez les réglementations de sécurité de votre site et signalez des activités suspectes en suivant votre procédure locale.

Questions et réponses

Q. J'ai remarqué dans l'enceinte de l'Entreprise une personne seule sans identification de l'Entreprise ou de visiteur. Qu'est-ce que je dois faire ?

R. *Une personne seule et non identifiée dans l'enceinte de l'Entreprise est une menace potentielle pour la sécurité. Approchez-vous de la personne et demandez-lui si vous pouvez l'aider. Si la personne est un visiteur non-inscrit, proposez-lui de l'accompagner à la réception/contrôle de sécurité de votre site. Si elle refuse de vous parler ou essaye de vous éviter, prévenez la réception ou le personnel de sécurité immédiatement. Si votre site a une politique ou une procédure différente, vous devez suivre les politiques et procédures locales.*

Contactez la ligne de déontologie via internet ou téléphone
www.churchdwight.ethicspoint.com

États-Unis et Canada : 1-855-384-9879 | Australie : 1-800-339279 | Brésil : 0800-8911667 | Chine (Nord) 10-800-712-1239 | Chine (Sud) 10-800-120-1239
France : 0800-902500 | Mexico: 001-8008407907 | Nouvelle-Zélande : 0800-447737 | Royaume-Uni : 0800-0328483

Abus de certaines substances

L'Entreprise s'engage à maintenir un lieu de travail sans drogue et sans alcool. L'abus de certaines substances – la prise abusive de drogues ou d'alcool – peut avoir un effet négatif sur la sécurité, la santé, la productivité et le bien-être des employés, des invités, des visiteurs ou des clients. Il est interdit aux employés d'utiliser, de vendre, de transférer ou de posséder des drogues illégales sur leur temps de travail, sur le site de l'Entreprise ou dans les véhicules de l'Entreprise.

Nous demandons à tous les candidats à qui ont reçu une proposition d'embauche dans l'Entreprise de passer un test de dépistage de drogue. Des tests supplémentaires peuvent être demandés dans le futur s'il existe un doute sur le potentiel de l'employé quant à ses responsabilités ou le bien-être ou la sécurité des autres.

Un employé qui n'est pas en état de travailler en raison des effets de l'alcool ou de drogues est passible de mesures disciplinaires qui peuvent aller jusqu'au renvoi. Nous nous réservons le droit d'inspecter à tout moment le site de l'Entreprise, y compris les bureaux et les casiers. Les substances illégales qui seraient confisquées lors d'une inspection seront transmises aux autorités correspondantes.

Questions et réponses

Q. Un collègue traverse une période stressante au niveau personnel et dernièrement il semble ne pas être totalement sobre au travail. Même si je ne l'ai pas vu boire ou prendre des drogues sur le lieu de travail, je crains qu'il ne se blesse qu'il blesse quelqu'un d'autre. Qu'est-ce que je dois faire ?

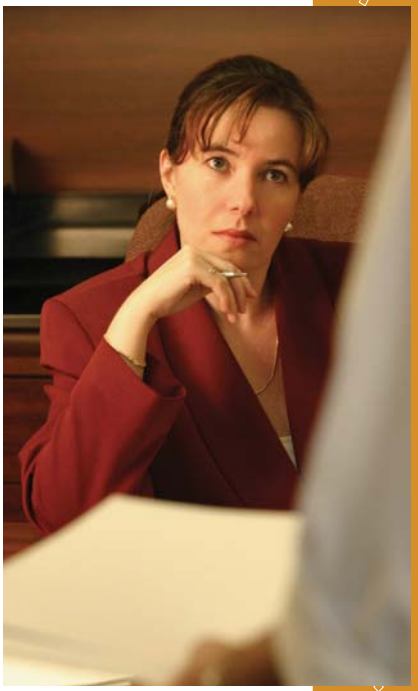
R. *Signalez-le à votre superviseur ou votre représentant des ressources humaines dès que possible. Souvenez-vous que la sécurité est le plus important. Selon la relation que vous avez avec votre collègue, vous pouvez également parler avec lui de la situation. Si cela vous semble approprié, encouragez-la à chercher de l'aide auprès du Programme d'assistance des employés.*

Q. Je prends un médicament sur ordonnance médicale qui compte parmi ses effets secondaires un impact sur mes performances au travail. Mais je me sens bien. Est-ce que je dois avertir quelqu'un que je prends ce médicament ?

R. *Oui. Même si le médicament ne semble pas avoir d'effets négatifs sur vous, vous devez prévenir votre superviseur et/ou les ressources humaines que vous prenez ce médicament sur ordonnance. Vous n'êtes pas tenu de révéler la raison pour laquelle vous prenez ce médicament.*

Q. Est-ce qu'il est acceptable de boire de l'alcool lors d'un événement parrainé par l'Entreprise ?

R. *La consommation d'alcool lors d'une activité ou d'un événement parrainé par l'Entreprise n'est pas interdite tant que cette consommation n'est pas excessive et qu'elle n'implique pas de conduite dangereuse ou illégale (comme conduire un véhicule) et qu'elle a été formellement autorisée par la direction.*



Contactez la ligne de déontologie via internet ou téléphone
www.churchdwight.ethicspoint.com

États-Unis et Canada : 1-855-384-9879 | Australie : 1-800-339279 | Brésil : 0800-8911667 | Chine (Nord) 10-800-712-1239 | Chine (Sud) 10-800-120-1239
France : 0800-902500 | Mexico: 001-8008407907 | Nouvelle-Zélande : 0800-447737 | Royaume-Uni : 0800-0328483

Un lieu de travail respectueux

Notre Entreprise est un employeur qui s'engage pour l'égalité des chances. Notre objectif d'emploi est d'attirer et d'embaucher des personnes qui ont les meilleures qualifications pour répondre à nos offres d'emploi. Dans notre lieu de travail qui par nature respecte la diversité, chaque individu est libre d'utiliser efficacement et de développer ses aptitudes, ses talents et son expertise.

Une discrimination illégale dans les décisions d'embauche n'est pas tolérée.

DANS NOTRE LIEU DE TRAVAIL QUI PAR NATURE RESPECTE LA DIVERSITÉ, CHAQUE INDIVIDU EST LIBRE D'UTILISER EFFICACEMENT ET DE DÉVELOPPER SES APTITUDES ,SES TALENTS ET SON EXPERTISE.

Questions et réponses

Q. Je souhaite présenter ma candidature pour un transfert mais je pense que l'on va me considérer trop jeune pour le poste. Est-ce que je dois me présenter ?

R. *Si vous pensez que vous avez les qualifications requises pour le poste, vous devez vous présenter. Le responsable de la sélection évaluera tous les candidats sur la base de leur expérience et de leurs qualifications, et uniquement sur cette base. Si vous avez des doutes sur votre décision de présenter votre candidature, parlez-en avec le représentant des ressources humaines.*

Contactez la ligne de déontologie via internet ou téléphone
www.churchdwight.ethicspoint.com

États-Unis et Canada : 1-855-384-9879 | Australie : 1-800-339279 | Brésil : 0800-8911667 | Chine (Nord) 10-800-712-1239 | Chine (Sud) 10-800-120-1239
France : 0800-902500 | Mexico: 001-8008407907 | Nouvelle-Zélande : 0800-447737 | Royaume-Uni : 0800-0328483

Harcèlement et environnement de travail hostile

Chaque personne faisant partie de notre personnel mérite de travailler dans un environnement sans tensions impliquant des problèmes qui n'ont pas de rapport avec l'Entreprise. Notre environnement de travail ne doit pas être le lieu de harcèlement, notamment sur la base de l'âge, des ancêtres, d'un handicap, de la citoyenneté, du statut, de l'origine ethnique, du genre, de l'identité de genre, de la situation de famille, du service militaire, de l'origine nationale, de la race, de la couleur, de la religion, et de l'orientation sexuelle.

Les employés doivent toujours traiter les autres avec respect. Le harcèlement, les comportements d'intimidation ou « bullying », comprenant des remarques et calembours potentiellement blessants ou dégradants, ne sont pas permis.

Si vous pensez que vous avez été victime de harcèlement ou de traitement discriminatoire, contactez votre superviseur, le représentant des ressources humaines ou le département juridique. Notre Entreprise interdit les représailles envers toute personne signalant une situation de discrimination ou de harcèlement ou qui participe à une enquête sur un signalement.

Questions et réponses

Q. Si je plaisante souvent avec un employé plus âgé sur son incapacité de suivre le rythme à cause de son âge, est-ce que cela représente du harcèlement même si ce n'est qu'une plaisanterie ?

R. *Oui ; si l'employé qui est la cible de cette plaisanterie trouve cela blessant et si cela a des conséquences sur ces performances de travail, cela pourra être considéré comme du harcèlement. Ne pensez pas que vos remarques ne le blessent pas simplement parce qu'il ne dit rien. Peut-être ne vous dit-il qu'il se sent blessé mais il pourrait en faire part au superviseur ou le garder pour lui. Sans tenir compte de ses actions, plaisanter et se moquer de cette manière est un manque de respect envers vos collègues et vous ne devez pas le faire.*

Q. Deux membres de mon équipe de travail se disputent constamment. Ils sont issus de milieux culturels très différents et je crois que cela peut représenter un vrai problème. Leurs constantes discussions gênent l'équipe, le moral et la productivité. Qu'est-ce que je dois faire ?

R. *L'Entreprise s'engage à offrir un environnement de travail respectueux ; c'est important de remédier à cette situation dès que possible pour le bien de l'équipe et de l'Entreprise dans son ensemble. Comme les dynamiques de groupes sont complexes, vous devez consulter votre superviseur ou le représentant des ressources humaines pour des conseils.*

Contactez la ligne de déontologie via internet ou téléphone
www.churchdwight.ethicspoint.com

États-Unis et Canada : 1-855-384-9879 | Australie : 1-800-339279 | Brésil : 0800-8911667 | Chine (Nord) 10-800-712-1239 | Chine (Sud) 10-800-120-1239
France : 0800-902500 | Mexico: 001-8008407907 | Nouvelle-Zélande : 0800-447737 | Royaume-Uni : 0800-0328483

NOUS PRATIQUONS UNE CONCURRENCE VIGOUREUSE MAIS CEPENDANT LOYALE DANS LE RESPECT ABSOLU DE TOUTES LES LOIS ANTITRUST, ANTI-CORRUPTION ET SUR LA CONCURRENCE.

Traitement équitable avec nos clients, nous fournisseurs et nos concurrents

Nous traitons toujours de manière juste et de bonne foi les employés de l'Entreprise, les clients, les fournisseurs, les organismes de contrôle, les partenaires commerciaux et les autres. Nous ne tirons aucun avantage injuste de qui que ce soit par la manipulation, la dissimulation, la déformation, les menaces inappropriées, la fraude, l'abus d'informations confidentielles, la discrimination ou d'autres comportements similaires.

Les lois fédérales, des États ainsi que de nombreuses lois internationales et locales interdisent l'utilisation de méthodes injustes de concurrence et les actes et pratiques injustes ou trompeurs. Ces lois interdisent généralement la corruption, les paiements ou les conduites menant à la corruption, les publicités mensongères ainsi que les déclarations fausses concernant les produits des concurrents, entre autres choses. Ces lois sont conçues pour protéger les concurrents et les consommateurs. Bien qu'il soit impossible de faire la liste de toutes les conduites interdites, voici quelques exemples :

- Réaliser une corruption commerciale ou donner des récompenses pour inciter à des accords commerciaux ou entraîner des manquements dans des contrats avec d'autres.
- Acquérir des secrets commerciaux de ses concurrents, ou des informations concernant ses prix, ses nouveaux produits ou des informations similaires par la corruption ou le vol.
- Réaliser des accords pour acheter des produits d'un fournisseur seulement s'il accepte d'acheter des produits de notre Entreprise.
- Présenter des réclamations ou des comparaisons fausses, trompeuses ou dénigrantes sur les concurrents ou leurs produits.
- Réaliser un mauvais étiquetage des produits.
- Présenter des réclamations affirmatives sur nos propres produits sans base raisonnable pour le faire (par exemple, présenter des réclamations sans données de tests ou justifications correctes).

Les déclarations publiques de notre Entreprise doivent toujours être honnêtes et être basées sur des faits. Cela comprend nos publicités et le matériel promotionnel, les représentations de ventes et les garanties. Nos déclarations ne doivent pas être trompeuses ou délibérément induire en erreur.

Questions et réponses

Q. Le responsable des achats d'un de nos clients a des papiers sur son bureau qui contiennent des informations concernant de nouveaux produits et prix compétitifs. Puisque ces informations sont visibles, est-ce que je peux les utiliser pour établir une proposition de prix et pour notre nouveau produit ?

R. *Non. Vous ne devez sous aucun prétexte utiliser ces informations que vous avez vues et vous ne devez en parler avec personne, même vos collègues. Vous devez contacter le département juridique si vous avez des questions à ce sujet.*

Q. Le responsable des achats d'un de nos clients me donne des documents concernant les politiques de prix de certains produits d'un concurrent et me dit que je dois m'accorder à ces prix pour que nos produits soient vendus par ce client. Est-ce que je dois prendre ces informations ? Est-ce que je dois les utiliser lorsque j'établis notre proposition de prix?

R. *Oui ; si le responsable des achats d'un de nos clients vous indique le prix de produits concurrents et vous demande de vous conformer à ce prix, vous devez prendre ces informations et les utiliser dans votre proposition pour ces produits.*

Contactez la ligne de déontologie via internet ou téléphone
www.churchdwight.ethicspoint.com

États-Unis et Canada : 1-855-384-9879 | Australie : 1-800-339279 | Brésil : 0800-8911667 | Chine (Nord) 10-800-712-1239 | Chine (Sud) 10-800-120-1239
France : 0800-902500 | Mexico: 001-8008407907 | Nouvelle-Zélande : 0800-447737 | Royaume-Uni : 0800-0328483

Rapports avec les gouvernements

Notre Entreprise traite tous ses clients, y compris les entités liées au gouvernement, de manière éthique, honnête et juste. Si une législation locale permet des conduites qui sont interdites par ce Code, vous devez respecter ce Code.Lorsque nous faisons des affaires avec un gouvernement, nous devons :

- représenter précisément quels produits de l'Entreprise sont couverts par les contrats gouvernementaux.
- offrir des produits de grande qualité à des prix justes et raisonnables.
- ne jamais offrir ou accepter de pots-de-vin, de cadeau ou d'autres pourboires de n'importe quelle sorte. Même les déjeuners de travail sont interdits.
- ne jamais demander ou obtenir d'information sur des brevets ou des informations secrètes de représentants du gouvernement avant l'attribution du contrat.
- embaucher du personnel gouvernemental présent ou passé uniquement si nous nous conformons aux lois et réglementations applicables.
- nous conformer à toutes les lois et réglementations assurant le comportement éthique des participants à l'acquisition.

Contactez la ligne de déontologie via internet ou téléphone
www.churchdwight.ethicspoint.com

États-Unis et Canada : 1-855-384-9879 | Australie : 1-800-339279 | Brésil : 0800-8911667 | Chine (Nord) 10-800-712-1239 | Chine (Sud) 10-800-120-1239
France : 0800-902500 | Mexique : 001-8008407907 | Nouvelle-Zélande : 0800-447737 | Royaume-Uni : 0800-0328483

Questions et réponses

Q. Un vendeur pour un nouveau fournisseur a offert a l'Entreprise un très bon prix sur des matériaux que nous utilisons régulièrement. Les économies seraient substantielles et je souhaite donc remplacer notre fournisseur actuel dès que possible. Comme je dois procéder ?

R. Notre Entreprise a un engagement de bonne foi avec tous ses fournisseurs qui sont choisis sur la base de leur intégrité et leur fiabilité en plus du prix qu'ils proposent. Sans tenir compte des potentielles économies, nous devons être justes avec nos fournisseurs actuels et honorer nos engagements précédents. Discutez de cette proposition avec votre responsable pour être sûr que les bénéfices à long terme sont équilibrés par rapport aux économies à court terme

Q. Nous avons un poste disponible dans notre département et je suis en train de passer un entretien à quelqu'un qui travaille pour un concurrent. Est-ce qu'il est possible de demander comment le concurrent mène certains aspects de son activité ?

R. Non. Votre tâche consiste à évaluer l'expérience de cette personne et ses qualifications pour le poste, pas de recueillir des informations qui pourraient être confidentielles. Consultez votre représentant local des ressources humaines ou le département juridique si vous avez des questions sur cet aspect ou si la personne que vous interviewez vous donne des informations confidentielles que vous ne demandez pas concernant le concurrent. Vous ne devez sous aucun prétexte utiliser ces informations confidentielles.

Q. Un fournisseur qui est souvent associé à notre Entreprise a récemment offert une liste de prix d'un concurrent. Ces informations pourraient m'être très utiles. Je n'ai pas demandé ces informations, il me les a proposées. Est-ce que je peux les utiliser ?

R. Non, vous devez refuser sa proposition. De plus, un fournisseur qui vous offre des informations confidentielles concernant une autre entreprise n'est pas le genre de personne avec laquelle l'Entreprise a envie de travailler. Signalez le problème à votre superviseur ou au département juridique.

Contactez la ligne de déontologie via internet ou téléphone
www.churchdwight.ethicspoint.com

États-Unis et Canada : 1-855-384-9879 | Australie : 1-800-339279 | Brésil : 0800-8911667 | Chine (Nord) 10-800-712-1239 | Chine (Sud) 10-800-120-1239
France : 0800-902500 | Mexico: 001-8008407907 | Nouvelle-Zélande : 0800-447737 | Royaume-Uni : 0800-0328483

Notre engagement

vis-à-vis du marché

Respect des règles de la concurrence loyale et délit d'initiés

Notre Entreprise réalise une concurrence féroce mais honnête et en conformité avec toutes les lois antitrust et de concurrence. Les lois des États-Unis contre les trusts sont également applicables aux activités réalisées en dehors des États-Unis. De plus, de nombreuses juridictions en dehors des États-Unis ont leur propre loi concernant la concurrence.

Le principe sous-entendu de la loi anti-trust est qu'une personne qui achète des biens sur le marché doit pouvoir sélectionner une variété de produits à des prix compétitifs sans restriction artificielle de la concurrence. Ces restrictions peuvent comprendre des prix fixés, des monopoles et cartels illégaux, des boycotts et l'obligation d'acheter un groupe de produits afin d'obtenir des prix favorables. Nous croyons dans les principes de libre entreprise et concurrence et nous nous y engageons fermement.

Le respect de la loi anti-trust est extrêmement important pour l'Entreprise et ses employés. Certaines violations des lois anti-trusts sont punissables comme des délits criminels ou des trahisons et prévoient de lourdes amendes et pénalités pour l'Entreprise et les individus.

Une bonne partie de la loi anti-trust concerne les accords entre concurrents. Soyez toujours prudents lorsque vous communiquez avec vos concurrents :

NOUS CROYONS DANS LES PRINCIPES DE LIBRE ENTREPRISE ET CONCURRENCE ET NOUS NOUS Y ENGAGEONS FERMEMENT.

- évitez les discussions de prix, de marges, de remises, de promotions, de termes de vente, de marchés ou de territoires avec des concurrents à moins qu'ils n'aient une relation commerciale avec l'Entreprise qui nécessite de telles informations.
- soyez particulièrement prudents lorsque vous rencontrez des concurrents lors d'évènements sociaux, d'associations de secteur et de foires commerciales ; évitez toute discussion concernant les clients, les concurrents, les prix, etc.
- si vous obtenez des prix concurrents, que ces informations ne proviennent pas directement des concurrents, par exemples des listes publiées ou des clients mutuels.

Nous permettons à nos vendeurs et distributeurs de revendre les produits de l'Entreprise avec leurs contrats, à des prix qu'ils établissement de manière indépendante. Nous ne fixons aucun accord avec eux concernant les prix ou les territoires de revente et nous ne limitons pas non plus leur manipulation des marchandises concurrentes. Consultez le département juridique si vous créez ou terminez une relation ou si vous refusez de vendre à un vendeur spécifique, à un distributeur ou un client, car ces situations peuvent entraîner des violations réelles ou supposées des lois anti-trust.

Les lois anti-trust et concernant la concurrence sont très complexes et varient d'un pays à l'autre. Si vous croyez que vous êtes concerné ou si vous avez observé un problème qui pourrait tomber sous le coup des lois anti-trust ou de la concurrence, consultez le département juridique.

Questions et réponses

Q. Lors d'une conférence du secteur, j'ai déjeuné avec un groupe de représentants de vendeurs de plusieurs concurrents. L'un d'eux a suggéré que nous répartir les territoires pourrait nous permettre d'engranger des bénéfices plus importants. Est-ce que c'est une bonne idée ?

R. *Non. Ce représentant de vente suggère une division du marché, ce qui représente une violation des lois anti-trust et de concurrence loyale. Vous devez immédiatement quitter la réunion d'une manière qui ne laisse planer aucun doute quant à votre rejet de la discussion (faites part de votre opposition d'une voix vive et annoncez votre départ). Vous devez également fournir un rapport écrit de l'incident à votre superviseur et au département juridique. Si vous avez des doutes au sujet de cette discussion ou sur ce que vous devez faire, quittez la réunion et téléphonez au département juridique.*

Q. Je reçois un appel d'un confrère qui travaille pour un concurrent et il me demande si notre Entreprise pensait répondre à appel d'offres. Il suggère que si nous laissons tomber celui-ci, son entreprise laissera tomber le prochain. Nous pensions ne pas répondre à cet appel en raison de contraintes de temps. Est-ce que je dois accepter son offre ?

R. *Non. Votre confrère vous demande de faire quelque chose qui va à l'encontre de la loi – on appelle parfois cela une manipulation des procédures d'appel d'offres, ou connivence ; ce serait illégal d'accepter sa proposition. La décision de notre Entreprise de ne pas participer à cet appel d'offres doit être basée sur des raisons valables et pas comme un élément d'un accord avec un concurrent. Dites très clairement à votre confrère que notre Entreprise n'envisagera jamais ce genre d'offre et qu'il est strictement interdit par la loi et par notre Code de conduite. Vous devez immédiatement signaler cet incident à votre superviseur et au département juridique.*

Contactez la ligne de déontologie via internet ou téléphone
www.churchdwight.ethicspoint.com

États-Unis et Canada : 1-855-384-9879 | Australie : 1-800-339279 | Brésil : 0800-8911667 | Chine (Nord) 10-800-712-1239 | Chine (Sud) 10-800-120-1239
France : 0800-902500 | Mexico: 001-8008407907 | Nouvelle-Zélande : 0800-447737 | Royaume-Uni : 0800-0328483

Délit d'initié

Dans le déroulement de notre travail, nous pouvons être exposés à des « informations matérielles » concernant l'Entreprise ou d'autres entreprises qui ne sont pas disponibles au grand public. Par « information matérielle » on désigne toutes les informations qu'un investisseur raisonnable considérerait importantes lors de la décision d'acheter, de vendre ou de conserver des titres. Ce genre d'informations est parfois appelé « informations internes ».

La loi interdit à toute personne possédant des informations internes de les utiliser pour acheter ou vendre des titres (par exemple des actions, des options, des bons ou des obligations). Il est également illégal de demander à d'autres personnes, comme par exemple un ami ou un membre de la famille, d'acheter des titres pour le compte de la personne qui détient les informations. Cette activité est appelée communément « délit d'initié ». Tout d'abord ce n'est pas éthique, mais c'est aussi illégal et peut exposer votre ami, votre famille ou vous-même ainsi que l'Entreprise à des pénalités civiles et criminelles.

Des exemples d'informations matérielles:

- acquisitions et cessions
- changements dans la gestion

TOUT D'ABORD LE DÉLIT D'INITIÉ N'EST PAS ÉTHIQUE MAIS C'EST ILLÉGAL.

- grands contrats ou partenariats commerciaux
- nouveaux produits ou proce
- chiffres d'affaires et tendances
- changements dans les dividendes
- information importantes concernant des contentieux

Si vous n'êtes pas sûr si des informations doivent être considérées « matérielles », consultez le département juridique.

Nous ne devons pas révéler d'informations matérielles non publiques à toute personne extérieure à l'Entreprise (y compris les proches, les amis et les partenaires commerciaux) tant que les dirigeants de l'Entreprise n'ont pas révélé de manière adéquate ces informations au public.

Les dirigeants et les administrateurs de l'Entreprise sont fréquemment en possession d'informations matérielles non publiques. Pour éviter d'investir dans les titres de l'Entreprise lorsque l'on est en possession d'informations confidentielles, toues les dirigeants et les administrateurs doivent consulter le département juridique avant de s'engager dans un processus d'investissement dans les actions de l'Entreprise.

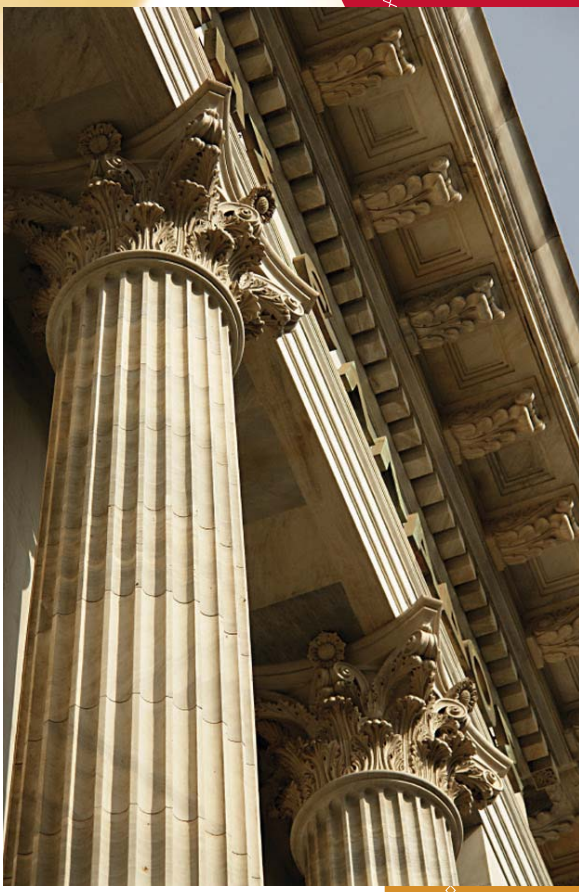
Questions et réponses

Q. J'ai récemment appris qu'une autre entreprise avec laquelle nous faisons des affaires allait annoncer des résultats financiers décevants pour ce trimestre. Cette information ne concernant pas notre Entreprise, est-ce qu'elle est quand même considérée comme information interne ?

R. *Oui. Les informations financières de ce genre peuvent avoir un effet négatif sur les actions de l'entreprise et doivent donc être considérées comme des informations matérielles non publiques, ou informations internes. Si vous, ou une personne avec qui vous partagez ces informations, achetez ou vendez des titres sur la base de ces informations avant qu'elles ne deviennent publiques, alors vous commettez un délit d'initié.*

Q. Je détiens des stock-options de l'Entreprise que j'aimerais exercer. Comment est-ce que je sais que c'est correct d'exercer ces options et quand est-ce que je peux être considéré comme « initié » ?

R. *Si vous pensez que vous possédez des informations internes concernant l'Entreprise, et dans ce cas vous ne pourriez pas exercer ces options et vendre les actifs sous-jacents avant que les informations ne deviennes publiques, contactez le département juridique. Si vous exercez vos options et vous conserverez les actifs que vous recevez sur cet exercice, vous pouvez le faire mais nous vous recommandons de contacter le département juridique avant que vous n'exerciez ces options.*



Contactez la ligne de déontologie via internet ou téléphone
www.churchdwight.ethicspoint.com

États-Unis et Canada : 1-855-384-9879 | Australie : 1-800-339279 | Brésil : 0800-8911667 | Chine (Nord) 10-800-712-1239 | Chine (Sud) 10-800-120-1239
France : 0800-902500 | Mexico: 001-8008407907 | Nouvelle-Zélande : 0800-447737 | Royaume-Uni : 0800-0328483

Faire des affaires à l'échelle internationale

Faire des affaires dans un pays étranger peut s'avérer complexe. Les cultures et coutumes locales ainsi que les pratiques professionnelles varient drastiquement d'un pays à l'autre. Toutefois, si nous nous adaptons aux coutumes professionnelles ainsi qu'aux pratiques commerciales au niveau local, il nous incombe de suivre toutes les lois locales et américaines en vigueur, indépendamment de toutes coutumes locales et du fait que nos partenaires ou fournisseurs ne soient pas assujettis aux mêmes restrictions.

Nous respectons les lois, cultures et coutumes de tous les pays dans lesquels la Société est implantée. Nous menons les activités internationales de l'entreprise d'une manière contribuant au développement positif de la communauté locale.

Relations commerciales avec des fournisseurs internationaux et des Fonctionnaires gouvernementaux — Lois de lutte contre la subornation et la corruption

Conformément à la Loi américaine sur les pratiques de corruption à l'étranger (Foreign Corrupt Practices Act — FCPA), la Loi anti-corruption du Royaume-Uni (Bribery Act) ainsi que les autres législations de lutte contre la subornation et la corruption autour du monde, les collaborateurs et représentants de notre Société ont l'interdiction de remettre à, ou de recevoir des fonctionnaires gouvernementaux ou de quiconque, toute chose de valeur, afin d'obtenir ou de conserver un contrat, ou d'exercer une influence sur les actions ou décisions des fonctionnaires gouvernementaux au bénéfice de la Société.

La Loi américaine sur les pratiques de corruption à l'étranger (FCPA) ainsi que les autres législations de lutte contre la subornation exigent également que tous les livres, registres et comptes reflètent avec exactitude et honnêteté les transactions commerciales ainsi que les dessaisissements d'actifs opérés par la Société. La Société a mis en place un système de contrôles comptables internes afin de garantir une surveillance d'entreprise adéquate sur nos activités comptables et de communication financière.

Certains versements et cadeaux aux fonctionnaires gouvernementaux dont les fonctions sont essentiellement ministérielles ou administratives peuvent être autorisés. Il est bien souvent difficile d'établir le caractère licite de ces paiements au regard de la loi locale et de la législation américaine dans un lieu donné, vous êtes tenu en ce cas de consulter le Service juridique avant d'autoriser ou de procéder à un tel paiement. Pour un conseil supplémentaire sur la conduite des affaires à l'échelle internationale, veuillez-vous reporter à la politique autonome de la Société portant sur la lutte contre la corruption au niveau mondial.

Lois et réglementations de contrôle des exportations et des importations

De nombreux pays ont des lois limitant ou nécessitant des licences pour l'exportation ou l'importation de biens et de services particuliers à d'autres pays et à certaines parties. De plus, les pays imposent souvent des sanctions commerciales à l'encontre d'autres pays ou groupes. Nous nous conformons avec toutes les lois et les réglementations de contrôle des importations et des exportations de tous les pays dans lesquels l'Entreprise opère commercialement. Demandez conseil au département juridique avant d'importer ou exporter des biens ou des services qui peuvent tomber sous le coup de sanctions commerciales.

Lois anti-boycott

Certains pays ont adopté des lois interdisant aux entreprises de participer ou de coopérer avec des sanctions ou des embargos commerciaux qui ont été imposés par d'autres pays. Aux États-Unis, par exemple, les lois anti-boycott interdisent à toute personne et à toute entreprise d'entreprendre des actions en faveur d'un boycott imposé par un pays sur un autre qui est ami des États-Unis. Les lois anti-boycott des États-Unis exigent également aux entreprises de signaler toute demande de participation ou de coopération à un tel boycott. Si vous recevez une telle requête, signalez-le immédiatement au département juridique.

BIEN QUE NOUS ADAPTIONS AUX COUTUMES COMMERCIALES LOCALES ET AUX PRATIQUES DE MARCHÉ, NOUS DEVONS NOUS CONFORMER À TOUTES LES LOIS ÉTASUNIENNES APPLICABLES.

Contactez la ligne de déontologie via internet ou téléphone
www.churchdwight.ethicspoint.com

États-Unis et Canada : 1-855-384-9879 | Australie : 1-800-339279 | Brésil : 0800-8911667 | Chine (Nord) 10-800-712-1239 | Chine (Sud) 10-800-120-1239
France : 0800-902500 | Mexique : 001-8008407907 | Nouvelle-Zélande : 0800-447737 | Royaume-Uni : 0800-0328483

Questions et réponses

Q. Je travaille sur une proposition pour un client. Il a demandé un certificat d'origine prouvant qu'aucun des produits fournis n'ait été fabriqué en Israël. Les produits en question n'ont pas été fabriqués en Israël, est-ce que je peux fournir ce certificat ?

R. *Non. Cette demande viole les lois anti-boycott des États-Unis. Vous devez signaler cette demande au département juridique.*

Q. Je travaille au nom de notre Entreprise dans un pays où le gouvernement détient et gère certains magasins. Le responsable de ces magasins a demandé à notre distributeur local de payer une redevance pour mettre nos produits dans ses rayons. Est-ce que ce paiement viole les lois anti-corruption?

R. *Le responsable de ces magasins qui sont propriété de l'État est considéré comme un représentant du gouvernement et donc notre distributeur local agit comme un agent de Church & Dwight dans sa relation avec un gouvernement étranger. Dans ce cas, le paiement peut être considéré comme une violation à la fois de la FCPA et des lois anti-corruption locales. Avant de continuer, contactez le département juridique.*

Q. J'ai récemment rencontré un agent qui peut aider notre Entreprise à gagner un marché dans un pays où il nous a été particulièrement difficile de nous établir. Est-ce que je dois engager cet agent au nom de l'Entreprise ?

R. *Parlez-en d'abord au département juridique pour vous assurer que les contacts et les méthodes de l'agent sont en ligne avec les lois locales et celles des États-Unis. Vérifiez préalablement le travail de cet agent : ses contacts, sa réputation, son statut financier et son historique légal sont très importants. Notre Entreprise ne peut pas rejeter sa responsabilité légale en agissant par le biais d'un agent ou d'un autre représentant d'un tiers. Si un agent viole la loi sur les pratiques de corruption à l'étranger en réalisant un paiement incorrect à un représentant du gouvernement ou entreprend toute autre action qui viole la loi, l'Entreprise peut être tenue responsable de cette conduite.*

Contactez la ligne de déontologie via internet ou téléphone
www.churchdwight.ethicspoint.com

États-Unis et Canada : 1-855-384-9879 | Australie : 1-800-339279 | Brésil : 0800-8911667 | Chine (Nord) 10-800-712-1239 | Chine (Sud) 10-800-120-1239
France : 0800-902500 | Mexico: 001-8008407907 | Nouvelle-Zélande : 0800-447737 | Royaume-Uni : 0800-0328483

« ne sous-estimez jamais le potentiel d'une seule bonne idée pour transformer la plus grande partie de toute entreprise »

– Bob Davies, ancien président-directeur général de l'Entrepriseand

Protection de notre environnement

L'entreprise Church & Dwight est fière d'avoir intégré depuis longtemps l'intendance environnementale à ses stratégies commerciales. Notre culture d'entreprise a été formée autour de notre respect des consommateurs, de nos clients, de nos employés et de la planète. Nos produits et la manière dont nous menons notre activité reflètent cette attitude de respect.

Nous agissons en conformité avec toutes les lois et réglementations concernant l'environnement, la sécurité et la santé. Là où les lois et les réglementations n'existent pas, nous appliquerons des standards de responsabilité.

Si vous découvrez des appareils de contrôle de la pollution ne fonctionnant pas correctement ou tout déchet potentiellement dangereux ou si vous remarquez un déversement, une fuite ou un dégagement d'air problématique, signalez-le à votre superviseur et suivez les règles locales pour la résolution de ces problèmes. En cas de doute, contactez le département juridique ou le département des opérations environnementales sécurisées pour demander conseil.

Contactez la ligne de déontologie via internet ou téléphone
www.churchdwight.ethicspoint.com

États-Unis et Canada : 1-855-384-9879 | Australie : 1-800-339279 | Brésil : 0800-8911667 | Chine (Nord) 10-800-712-1239 | Chine (Sud) 10-800-120-1239
France : 0800-902500 | Mexique : 001-8008407907 | Nouvelle-Zélande : 0800-447737 | Royaume-Uni : 0800-0328483

Contactez la ligne de déontologie via internet ou téléphone
www.churchdwight.ethicspoint.com

États-Unis et Canada : 1-855-384-9879 | Australie : 1-800-339279 | Brésil : 0800-8911667 | Chine (Nord) 10-800-712-1239 | Chine (Sud) 10-800-120-1239
France : 0800-902500 | Mexique : 001-8008407907 | Nouvelle-Zélande : 0800-447737 | Royaume-Uni : 0800-0328483

Développement durable

Bien avant que le concept de « responsabilité d'entreprise » ne soit à la mode, l'entreprise Church & Dwight était pionnière dans les pratiques socialement responsables. Par exemple, comme défenseur précoce de la protection de l'environnement, nous avons sorti le détergent non polluant Arm & Hammer en 1970. Dans cette tradition, nous sommes restés engagés dans la production et le traitement d'innovations qui peuvent aider à la protection de notre environnement et nos actionnaires nous ont renouvelé la confiance qu'ils placent dans notre Entreprise et dans nos produits.

L'engagement de notre Entreprise dans le développement durable va au-delà de la conception de produits. Il est présent dans toutes les facettes de nos opérations. Nous cherchons à intégrer les bénéfices économiques, sociaux et environnementaux de notre programme de développement durable pour offrir des retours plus importants à nos actionnaires. Souligner cette approche est un point de vue holistique du développement durable : nous sommes convaincus qu'il est à la fois possible et recommandable de promouvoir la santé et le bien-être des personnes et de la planète tout en générant des bénéfices.

Contactez la ligne de déontologie via internet ou téléphone
www.churchdwight.ethicspoint.com

États-Unis et Canada : 1-855-384-9879 | Australie : 1-800-339279 | Brésil : 0800-8911667 | Chine (Nord) 10-800-712-1239 | Chine (Sud) 10-800-120-1239
France : 0800-902500 | Mexique : 001-8008407907 | Nouvelle-Zélande : 0800-447737 | Royaume-Uni : 0800-0328483

Contactez la ligne de déontologie via internet ou téléphone
www.churchdwight.ethicspoint.com

États-Unis et Canada : 1-855-384-9879 | Australie : 1-800-339279 | Brésil : 0800-8911667 | Chine (Nord) 10-800-712-1239 | Chine (Sud) 10-800-120-1239
France : 0800-902500 | Mexique : 001-8008407907 | Nouvelle-Zélande : 0800-447737 | Royaume-Uni : 0800-0328483

Nous trouvons un bon exemple de notre progrès pour devenir une entreprise plus responsable avec notre usine intégrée de fabrication de détergent et le centre de distribution à York, en Pennsylvanie. Ces installations dernier cri ont été conçues avec des objectifs ambitieux de respect de l'environnement. L'usine de York permettra une réduction d'énergie de l'ordre de 30 %, une réduction de 50 % des résidus solides et des effluents industriels provenant des opérations de fabrication et nous utilisons des sources d'énergie renouvelables pour les besoins de production sur le site.

Rapport de responsabilité d'entreprise

En 2007, notre Entreprise a émis son premier rapport de responsabilité d'entreprise, comportant sept indicateurs d'initiative de rapport global (GRI). Dans la même optique, nous allons publier un rapport sur les indicateurs clés en continuant à intégrer d'autres aspects de développement durable dans nos activités quotidiennes.

Parmi les domaines clés de notre programme de développement durable :

- Choix des ingrédients et des fournisseurs – nos ingrédients sont obtenus et utilisés selon des procédés conformes aux normes environnementales et nos fournisseurs doivent également respecter nos normes.
- Efficacité de la gestion de la chaîne de distribution — tout au long de la chaîne de distribution, nos opérations visent à réduire les résidus et à minimiser le recours aux ressources.
- Développement de produit et intendance — nous offrons au client des produits qui sont à la fois bon marché et respectueux de notre environnement.
- Commercialisation de nos marques — notre message aux consommateurs est cohérent avec notre engagement pour le développement durable.

NOUS SOMMES CONVAINCUS QU'IL EST À LA FOIS POSSIBLE ET RECOMMANDABLE DE PROMOUVOIR LA SANTÉ ET LE BIEN-ÊTRE DES PERSONNES ET DE LA PLANÈTE TOUT EN GÉNÉRANT DES BÉNÉFICES

Contactez la ligne de déontologie via internet ou téléphone
www.churchdwight.ethicspoint.com

États-Unis et Canada : 1-855-384-9879 | Australie : 1-800-339279 | Brésil : 0800-8911667 | Chine (Nord) 10-800-712-1239
Chine (Sud) 10-800-120-1239 | France : 0800-902500 | Mexique : 001-8008407907 | Nouvelle-Zélande : 0800-447737
Royaume-Uni : 0800-0328483

Participation des employés

Chaque employé, sans tenir compte de son engagement direct dans le développement ou la fabrication de produit, fait partie intégrante de la réussite de l'Entreprise et de notre mise en place d'initiatives de développement durable.

Sur nos sites variés, nos employés s'investissent dans des activités de charité, comme des contributions pécuniaires et participent à la distribution de repas dans des cantines populaires ou la construction de maisons pour les plus nécessiteux. Ces activités sont l'exemple de notre conviction que le développement durable ne concerne pas que l'environnement mais englobe aussi un engagement pour la santé et le bien-être des communautés où nous vivons, nous travaillons et nous pratiquons nos loisirs.

Nous encourageons nos employés à s'investir dans des œuvres locales de charité et de participer à des activités sociales de charité pour aider ceux qui en ont le plus besoin. À certains endroits, nous avons introduit un programme d'encouragement pour pousser les employés à s'engager dans des changements personnels qui améliorent la santé des personnes et de l'environnement. Pour de plus amples informations sur ces programmes, contactez le responsable de développement durable à l'adresse sustainability@churchdwight.com ou votre représentant local des ressources humaines.

Questions et réponses

Q. J'ai une idée qui pourrait permettre à l'Entreprise d'économiser de l'argent et d'aider à la protection de l'environnement. Comment est-ce que je peux la mettre en place ?

R. *Chaque idée peut faire la différence, que vous la mettiez en place ici dans notre Entreprise ou dans votre vie quotidienne. Contactez le bureau de développement durable à l'adresse sustainability@churchdwight.com ou parlez-en avec votre superviseur local pour expliquer votre idée.*

Q. J'ai beaucoup entendu parler de tentatives de réduire l'empreinte carbone et de devenir respectueux de l'environnement, mais qu'est-ce que nous pouvons faire en tant qu'employés individuels pour y participer ?

R. *Beaucoup ! Éteindre les lumières et les ordinateurs lorsque vous rentrez chez vous le soir, recycler le papier, faire du covoiturage, toutes ces choses qui participent à des économies pour notre Entreprise et notre planète. Parlez avec votre superviseur pour des idées supplémentaires ou contactez le bureau de développement durable à l'adresse sustainability@churchdwight.com. Votre engagement en faveur de l'environnement, à la fois sur votre lieu de travail et chez vous, reflète l'engagement de l'Entreprise pour un développement durable.*

Contactez la ligne de déontologie via internet ou téléphone
www.churchdwight.ethicspoint.com

États-Unis et Canada : 1-855-384-9879 | Australie : 1-800-339279 | Brésil : 0800-8911667 | Chine (Nord) 10-800-712-1239 | Chine (Sud) 10-800-120-1239
France : 0800-902500 | Mexico: 001-8008407907 | Nouvelle-Zélande : 0800-447737 | Royaume-Uni : 0800-0328483

DÉCLARATION D'INFORMATION INITIALE DU CODE DE CONDUITE CHURCH & DWIGHT

Comme administrateur, dirigeant, responsable ou autre employé de Church & Dwight Co., Inc. (« l'Entreprise »), j'ai lu et compris le Code de conduite de l'Entreprise et je m'engage par la présente à me conformer à ses dispositions. Je déclare par la présente que :

1. J'ai reçu copie du Code de conduite
2. J'ai lu et compris le Code de conduite et je m'engage à m'y conformer.
3. Je suis conforme et, le cas échéant, les membres de ma famille sont conformes, aux dispositions du Code de conduite et à toutes les obligations que celui-ci impose, excepté ce qui est décrit ci-dessous ou sur une page séparée jointe à cette déclaration.
4. Je ne connais aucune conduite de la part d'une personne ayant un rapport avec l'Entreprise qui constituerait une violation du Code de conduite, excepté par rapport aux sujets dont j'ai pu faire part au bureau de déontologie et/ou comme je l'informe ci-dessous ou sur une feuille séparée et jointe à cette déclaration.

Je comprends que le bureau de déontologie, le Conseil d'administration, le département juridique, le département des ressources humaines et le conseil juridique extérieur peuvent avoir accès à toutes les déclarations d'information. De telles informations doivent sinon être gardées confidentiellement excepté lorsque, après consultation du conseil juridique de l'Entreprise et la direction de mon site et du siège social de l'Entreprise, les intérêts de l'Entreprise peuvent nécessiter une révélation de ces informations.

Toute personne qui signe une déclaration d'information est responsable de conserver à jour sa déclaration d'information. Ces déclarations seront conservées au département juridique de l'Entreprise.

_____
Signature

_____
Nom

_____
Date

Commentaires ou révélations concernant les points 1-4 : (Utiliser une feuille séparée si nécessaire)

_____

_____

_____

Contactez la ligne de déontologie via internet ou téléphone
www.churchdwight.ethicspoint.com

États-Unis et Canada : 1-855-384-9879 | Australie : 1-800-339279 | Brésil : 0800-8911667 | Chine (Nord) 10-800-712-1239 | Chine (Sud) 10-800-120-1239
France : 0800-902500 | Mexique : 001-8008407907 | Nouvelle-Zélande : 0800-447737 | Royaume-Uni : 0800-0328483

Annexe
A-2

ADÉCLARATION D'INFORMATION ANNUELLE CHURCH & DWIGHT CO., INC

Comme administrateur, dirigeant, responsable ou autre employé de la direction de Church & Dwight Co., Inc. (« l'Entreprise »), j'ai lu et compris le Code de conduite de l'Entreprise et je m'engage par la présente à me conformer à ses dispositions.
Par rapport aux 12 derniers mois, je déclare par la présente que

1. Je me suis conformé et, le cas échéant, les membres de ma famille se sont conformés, aux dispositions du Code de conduite et à toutes les obligations que celui-ci impose, excepté ce qui est décrit ci-dessous ou sur une page séparée jointe à cette déclaration.
2. Je ne connais aucune conduite de la part d'une personne ayant un rapport avec l'Entreprise qui constituerait une violation du Code de conduite, excepté par rapport aux sujets dont j'ai pu faire part au bureau de déontologie et/ou comme je l'informe ci-dessous ou sur une feuille séparée et jointe à cette déclaration.

Je comprends que le bureau de déontologie, le Conseil d'administration, le département juridique, le département des ressources humaines et le conseil juridique extérieur peuvent avoir accès à toutes les déclarations d'information. De telles informations doivent sinon être gardées confidentiellement excepté lorsque, après consultation du conseil juridique de l'Entreprise et la direction de mon site et du siège social de l'Entreprise, les intérêts de l'Entreprise peuvent nécessiter une révélation de ces informations.
Toute personne qui signe une déclaration d'information est responsable de conserver à jour sa déclaration d'information. Ces déclarations seront conservées au département juridique de l'Entreprise.

_____
Signature

_____
Nom

_____
Date

Commentaires ou révélations concernant les points 1-2 : (Utiliser une feuille séparée si nécessaire)

_____

_____

_____

Contactez la ligne de déontologie via internet ou téléphone
www.churchdwight.ethicspoint.com

États-Unis et Canada : 1-855-384-9879 | Australie : 1-800-339279 | Brésil : 0800-8911667 | Chine (Nord) 10-800-712-1239 | Chine (Sud) 10-800-120-1239
France : 0800-902500 | Mexique : 001-8008407907 | Nouvelle-Zélande : 0800-447737 | Royaume-Uni : 0800-0328483