



CONFIANZA QUE RENOVAMOS TODOS TODOS LOS DÍAS



CHURCH & DWIGHT
CÓDIGO DE CONDUCTA DE

ÍNDICE

Acerca del Código de Conducta.....	6
Conocer y cumplir el Código: nuestras responsabilidades	8
Cumplimiento de leyes y normativas	8
Informar acerca de infracciones	9
Política de No Represalia (protección del informante).....	10
Tomar buenas decisiones éticas	12
NUESTRO COMPROMISO CON LA COMPAÑÍA	14
Mantener libros y registros precisos.....	14
Delegación de autoridad	16
Evitar conflictos de interés	18
Actividades y empleos externos	18
Intereses financieros en la competencia de la Compañía y socios comerciales	19
Obsequios y entretenimiento.....	19
Inventos, libros y publicaciones	20
Actividades cívicas, políticas y de beneficencia.....	20
Pagos adecuados	20
Préstamos a empleados.....	20
Usar y proteger los activos de la Compañía	22
Manejar información confidencial.....	24
Privacidad y datos personales.....	28
Comunicaciones electrónicas	30

Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwright.ethicspoint.com

NUESTRO COMPROMISO MUTUO	32
Mantener un lugar de trabajo saludable y seguro.....	32
Seguridad y violencia en el lugar de trabajo	34
Consumo de sustancias	36
Promover un lugar de trabajo respetuoso	38
Acoso y entorno laboral hostil	40
NUESTRO COMPROMISO EN EL MERCADO.....	42
Trato justo con nuestros clientes, proveedores y competidores	42
Compras del gobierno	44
Respetar las reglas de competencia justa y uso de información privilegiada.....	46
Uso de información privilegiada	48
Negocios internacionales.....	50
Negocios con funcionarios de gobierno – Leyes contra el soborno y la corrupción	50
Leyes y normativas de control de exportaciones e importaciones	51
Leyes contra el boicot	51
NUESTRO COMPROMISO CON NUESTRAS COMUNIDADES	54
Nuestro futuro sustentable.....	56
Informe de sustentabilidad corporativa	58
Participación del empleado.....	60

CREEMOS QUE ES POSIBLE Y DESABLE PROMOVER LA SALUD Y EL BIENESTAR DE LAS PERSONAS Y EL PLANETA AL TIEMPO QUE GENERAMOS GANANCIAS.

*Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwight.ethicspoint.com*

EE. UU. y Canadá: 1-855-384-9879 | Australia: 1-800-339279 | Brazil: 0800-8911667 | China (septentrional) 10-800-712-1239

China (meridional) 10-800-120-1239 | Francia: 0800-902500 | México: 001-8008407907 | Nueva Zelanda: 0800-447737

Reino Unido: 0800-0328483

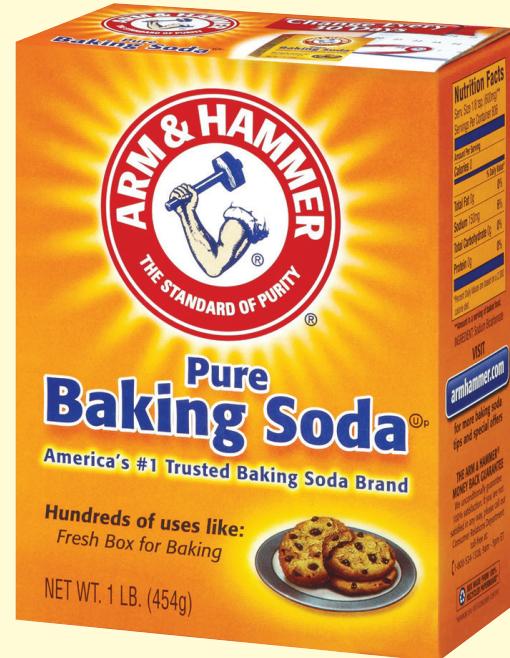
Acerca del Código de Conducta

En Church & Dwight Co., Inc. y sus subsidiarias mundiales (denominadas en conjunto la "Compañía") nos comprometemos a realizar negocios según los mayores estándares de integridad. Debemos dedicar nuestros esfuerzos continuamente a mantener los mayores estándares de ética en nuestras relaciones mutuas y con nuestros clientes, proveedores, vendedores y la gran comunidad. Nuestra reputación de honestidad y equidad es vital para sustentar el éxito de la Compañía.

Nuestro Código de conducta (el "Código") es una guía para cada uno de nosotros en Church & Dwight que ayuda a reconocer y controlar los problemas relacionados con la ética en el centro de trabajo. El Código se aplica a todo el personal de la Compañía, incluidos los directores, funcionarios, gerentes y empleados.¹ Debemos leer el Código en su totalidad y formular preguntas si tenemos dudas sobre cualquiera de sus pautas. Realice cualquier pregunta sobre el Código a su supervisor, al director de Auditoría interna (el "Funcionario de cumplimiento") de la Compañía, su representante de Recursos Humanos, al Comité de ética o al Departamento legal. Una vez que se familiarice con el Código, continúe consultándolo como una guía para ayudarlo en la toma de decisiones éticas correctas.

¹Nota: las solicitudes de exenciones de una disposición del Código de Conducta deben enviarse por escrito al Director de Cumplimiento o Abogado General para una revisión correspondiente y un funcionario ejecutivo, director o comité correspondiente decidirán el resultado. Por una conducta que involucre a un funcionario ejecutivo o director, sólo el Directorio o el Comité de Auditoría del Directorio tiene la autoridad para rescindir una disposición del Código. El Comité de Auditoría debe revisar y aprobar toda transacción de una "parte relacionada" tal como se define en el Artículo 404(a) de la Normativa S-K, promulgada por la Comisión de Bolsa y Valores antes de su consumación. En caso de una exención aprobada que implique la conducta de un funcionario ejecutivo o director, se debe revelar en forma adecuada e inmediata a las partes interesadas de la Compañía, tal como lo exige la Comisión de Bolsa y Valores u otra normativa o por los estándares incluidos aplicables de la Bolsa de Valores de Nueva York.

Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwight.ethicspoint.com



**LEA ESTE CÓDIGO DETENIDAMENTE Y REALICE PREGUNTAS SI
NO ESTÁ SEGURO SOBRE CÓMO APLICAR SUS LINEAMIENTOS.**



Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwight.ethicspoint.com

EE. UU. y Canadá: 1-855-384-9879 | Australia: 1-800-339279 | Brazil: 0800-8911667 | China (septentrional) 10-800-712-1239

China (meridional) 10-800-120-1239 | Francia: 0800-902500 | México: 001-8008407907 | Nueva Zelanda: 0800-447737

Reino Unido: 0800-0328483

Acerca del Código de Conducta

**SIEMPRE SE ESPERA QUE ACTUEMOS EN
FORMA JUSTA Y HONESTA Y CON UN
CRITERIO DE “HACER LO CORRECTO”.**

Conocer y cumplir el Código: nuestras responsabilidades

La Compañía proporcionará a los empleados una capacitación periódica sobre nuestro Código de Conducta y las políticas relacionadas. La capacitación incluirá los procedimientos para informar sobre violaciones reales o sospechadas. Los funcionarios y gerentes de la Compañía deben certificar anualmente haber leído y revisado el Código y estar en cumplimiento con sus disposiciones. Además, se recomienda a los funcionarios y gerentes de la Compañía que revisen el Código de Conducta con sus empleados y certifiquen que esto se haya llevado a cabo de no haber disponible otra capacitación en el sitio. Al poco tiempo de ingresar a la Compañía, todo el personal de la Compañía debe certificar haber leído este Código de Conducta y encontrarse en cumplimiento, a su leal saber y entender, con todas sus disposiciones. Al final de este documento se incluyen los formularios de estas certificaciones. Según su sitio, se le solicitará completar las certificaciones en papel o en formato electrónico.

Todos los funcionarios y gerentes de la Compañía son responsables de hacer cumplir el Código. Deben liderar dando el ejemplo y garantizar que los empleados comprendan y cumplan con sus requisitos. Los directores, funcionarios u otros empleados de

la gerencia deben promover una conducta honesta y ética. Los empleados pertenecientes a la gerencia podrían recibir sanciones disciplinarias si excusan malas conductas o no informan sobre ellas.

Cumplimiento de leyes y normativas

Se aplica una variedad de leyes, reglas y normativas a la Compañía y sus operaciones. Dondequiera que realicemos negocios, los empleados de la Compañía deben cumplir con todas las leyes, reglas y normativas locales y en caso de ciertas leyes de los Estados Unidos como la Ley de Prácticas Corruptas Extranjeras, con las leyes de los Estados Unidos.

También debemos respetar nuestros contratos con terceros. Estos incluyen acuerdos de confidencialidad, licencias de software, contratos con nuestros clientes y proveedores y negociaciones que tengamos con las autoridades gubernamentales.

Nuestro Código de Conducta fue creado para proporcionar lineamientos útiles; no está destinado a abordar cada situación que pudiera encontrar en el trabajo. Siempre se espera que actuemos en forma justa y honesta y con un criterio de “hacer lo correcto”. Por lo tanto, la conducta deshonesta o no ética o la conducta ilegal constituyen una violación del Código.

*Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwright.ethicspoint.com*

Informar acerca de infracciones

Un elemento clave de la cultura ética de nuestra compañía es la iniciativa de cada uno de nosotros de hablar cuando sentimos que algo no es correcto. Otro elemento relacionado es nuestra buena voluntad de hacernos responsables y hacer que otros sean responsables de las propias acciones. Si no está seguro sobre una situación, o si cree que su propia conducta o la de otro empleado han violado nuestro Código de Conducta, debe informar sobre el asunto de inmediato.

Debe informar sobre violaciones de buena fe. Incluso si su informe resulta falso, no se verá sujeto a sanciones disciplinarias ni represalias siempre que haya realizado el informe de buena fe. Sin embargo, enviar una queja sabiendo que es falsa es inaceptable y constituye una violación de este Código de Conducta.

En caso de que se presente una situación relacionada con la ética, le recomendamos que analice el problema con su supervisor. Él o ella se encuentran en una buena posición para entender sus inquietudes. Concédale una oportunidad a su supervisor para que resuelva el problema. Si su inquietud involucra a su supervisor o si aún tiene inquietudes después de hablar con su supervisor, o no se siente cómodo al analizar el problema con este, por cualquier motivo, entonces analícelo con un gerente de un rango superior, el Funcionario de cumplimiento, su representante de Recursos Humanos o el Departamento legal. Como alternativa, se puede informar directamente al Comité de auditoría de la Junta Directiva sobre las violaciones.

La Compañía ha creado una Línea directa de ética que es accesible para todos los empleados en Estados Unidos y el extranjero por teléfono o Internet. La Línea directa de

ética se puede utilizar para informar cualquier inquietud sobre nuestro Código de Conducta o las políticas de la Compañía, incluidos los asuntos de auditoría y control financiero internos, así como cualquier otra conducta que considere, de buena fe, como una violación de nuestro Código de Conducta, la ley o la política de la Compañía. La Compañía tiene una política de no tolerancia a las represalias por presentar inquietudes de buena fe.

Nuestra Línea directa de ética es gestionada por un tercero, EthicsPoint. Todas las llamadas se transcribirán por un empleado de EthicsPoint, y junto con cualquier informe de Internet, se reenviarán al Comité de ética de la Compañía para la investigación correspondiente. Si usted decide permanecer en el anonimato cuando realice su informe, no se lo identificará. Si realiza un informe mediante la Línea directa de ética, ya sea por teléfono o Internet, se le asignará una clave y contraseña únicas de informe que le permitirán realizar un seguimiento o preguntas anónimas adicionales. La Compañía, siempre que sea posible y aceptable, intentará mantener actualizadas a las personas que elaboran sus informes respecto del progreso y resultado de toda investigación.

Los empleados también pueden enviar cartas anónimas al Funcionario de cumplimiento, Comité de ética o Comité de auditoría para informar sus inquietudes.

Para comunicarse con el Funcionario de cumplimiento o el Comité de ética, escriba a:

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

*Nota: las solicitudes de exenciones de una disposición del Código de Conducta deben enviarse por escrito al Director de Cumplimiento para una revisión correspondiente y un funcionario ejecutivo, director o comité correspondiente decidirán el resultado. Por una conducta que involucre a un funcionario ejecutivo o director, sólo el Directorio o el Comité de Auditoría del Directorio tiene la autoridad para rescindir una disposición del Código. El Comité de Auditoría debe revisar y aprobar toda transacción de una "parte relacionada" tal como se define en el Artículo 404(a) de la Normativa S-K, promulgada por la Comisión de Bolsa y Valores antes de su consumación. En caso de una exención aprobada que implique la conducta de un funcionario ejecutivo o director, se debe revelar en forma adecuada e inmediata a las partes interesadas de la Compañía, tal como lo exige la Comisión de Bolsa y Valores u otra normativa o por los estándares incluidos aplicables de la Bolsa de Valores de Nueva York.

Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwight.ethicspoint.com

EE. UU. y Canadá: 1-855-384-9879 | Australia: 1-800-339279 | Brazil: 0800-8911667 | China (septentrional) 10-800-712-1239

China (meridional) 10-800-120-1239 | Francia: 0800-902500 | México: 001-8008407907 | Nueva Zelanda: 0800-447737

Reino Unido: 0800-0328483

Acerca del Código de Conducta

También puede dejar un mensaje telefónico para el Director de Cumplimiento al 1-609-497-7144.

Se investigarán y abordarán las violaciones informadas en forma inmediata y serán tratadas de manera confidencial en la medida de lo posible. El personal de la Compañía debe colaborar totalmente en la investigación de violaciones informadas y proporcionar información fidedigna, completa y precisa. A menos que lo exija la ley o para llevar a cabo la investigación en forma adecuada, aquellos que realicen la investigación no revelarán la identidad de ninguna persona que informe sobre una violación sospechada si se solicita el anonimato.

Una violación del Código de Conducta puede dar como resultado una medida disciplinaria, que puede incluir la finalización de la relación laboral.

Política de No Represalia (protección del informante)

Los empleados que informen **de buena fe** sobre violaciones o violaciones sospechadas del Código no estarán sujetos a represalias de ningún tipo. Las represalias en cualquier forma constituyen por sí mismas una violación de la ley y son una seria violación del Código. A esto se lo denomina a veces **protección del "informante"**.

Informe sobre toda supuesta acción de represalia de inmediato al Director de Cumplimiento o al Departamento Legal.



LOS EMPLEADOS QUE INFORMEN DE BUENA FE SOBRE VIOLACIONES O LA SOSPECHA DE VIOLACIONES NO ESTARÁN SUJETOS A REPRESALIAS DE NINGÚN TIPO

Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwright.ethicspoint.com



Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwight.ethicspoint.com

EE. UU. y Canadá: 1-855-384-9879 | Australia: 1-800-339279 | Brazil: 0800-8911667 | China (septentrional) 10-800-712-1239

China (meridional) 10-800-120-1239 | Francia: 0800-902500 | México: 001-8008407907 | Nueva Zelanda: 0800-447737

Reino Unido: 0800-0328483

Tomar buenas decisiones éticas

La toma de una decisión ética acertada es esencial para el éxito de la Compañía. Algunas decisiones son obvias y fáciles de tomar, mientras que otras no lo son.

Cuando se enfrente a una situación relacionada con la ética, el análisis de las siguientes preguntas puede ayudarle a tomar la decisión correcta:

Pregunta uno: ¿Cuál es el problema ético?

Esta pregunta ayuda a identificar y clarificar el problema ético en juego en una situación en la que no está seguro. Esto hace que avance más allá del sentimiento de incomodidad hacia un proceso de reflexión ética.

Pregunta dos: La situación, ¿viola o parece violar una ley, normativa o política de la Compañía?

El cumplimiento de la ley y la política de la Compañía son un punto de referencia, una obligación ética. Una vez que comprenda claramente el problema ético en cuestión, deberá preguntarse: ¿esta situación o acción viola o parece violar nuestro Código, la política de la Compañía o la ley?

En algunas situaciones relacionadas con la ética, puede llegar a respuestas claras en las primeras dos preguntas y resolver el asunto rápidamente. La línea de acción es clara y directa.

Sin embargo, otros casos posiblemente confirmen una complejidad y dificultad superior. Podría haber varias respuestas adecuadas y es posible que no existan "respuestas correctas" obvias. Realizar otras preguntas puede ayudarle a estudiar detenidamente otras situaciones más desafiantes para concluir en la mejor línea de acción.

Pregunta tres: ¿Es justo para todas las partes interesadas?

La toma de decisiones éticas exige que tenga en cuenta los efectos de su decisión en los clientes, proveedores, empleados, partes interesadas y toda la comunidad. Es importante ampliar su visión sobre la ética y pensar sobre si su respuesta considerada a la situación es consistente con nuestros valores y si es justo para todas las personas afectadas. ¿Quién tiene un interés en juego en esta situación y qué importancia tiene en comparación con otras partes interesadas? ¿Quién recibirá ayuda y quién saldrá perjudicado por las opciones que está considerando?

Pregunta cuatro: ¿Cómo sería percibido?

La última pregunta hace que se centre en las consecuencias de su decisión para usted y la Compañía. Vale la pena preguntar: ¿cómo afectará esta decisión a mi reputación y la de la Compañía?, ¿cómo me sentiría sobre la decisión si saliera publicada en la primera página del periódico?

Finalmente, cada vez que se enfrente a un problema de ética sobre el trabajo, no dude en solicitar ayuda. Un buen consejo y lineamientos claros por lo general hacen toda la diferencia.

Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwell.ethicspoint.com

P&R

P. Observé una situación que sospecho que viola nuestro Código. ¿Debo informar sobre esta situación aun cuando no estoy totalmente seguro de que exista un problema?

R. Sí. Si ha observado esta posible violación del Código "en buena fe", lo que significa que honestamente cree que existe un problema, es responsable de informarlo de inmediato. Si bien informar a su supervisor por lo general es el primer paso, también puede llamar a la Línea de Atención, al Director de Cumplimiento, a su representante de Recursos Humanos o al Departamento Legal. Su informe será tomado con seriedad y será investigado. Es mejor informar sobre una sospecha que finalmente no sea un problema que ignorar una posible violación de la ley o de la política de la Compañía.

P. Tengo un problema con un compañero de trabajo y creo que está al límite de constituir acoso. ¿Es mejor que llame a la Línea de Atención o que hable con mi supervisor?

R. No es necesario llamar a la Línea de Atención si existe una forma de resolver la situación mediante una conversación con su supervisor o su representante local de Recursos Humanos. La Línea de Atención es una opción para aquellos que no se sientan cómodos al discutir el asunto con un supervisor o gerente o con un representante de Recursos Humanos, o para informar sobre problemas referentes a cuestiones contables, de control financiero interno y auditoría.



Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwright.ethicspoint.com

EE. UU. y Canadá: 1-855-384-9879 | Australia: 1-800-339279 | Brazil: 0800-8911667 | China (septentrional) 10-800-712-1239
China (meridional) 10-800-120-1239 | Francia: 0800-902500 | México: 001-800-8407907 | Nueva Zelanda: 0800-447737 | Reino Unido: 0800-0328483

Nuestro compromiso con la Compañía



**TODOS LOS EMPLEADOS
COMPARTEN LA
RESPONSABILIDAD DE
GARANTIZAR QUE LOS LIBROS,
LOS REGISTROS Y LAS CUENTAS
DE LA COMPAÑÍA REFLEJEN EN
FORMA PRECISA Y RAZONABLE
SU SITUACIÓN FINANCIERA.**

Mantener libros y registros precisos

Tanto la operación efectiva de nuestra Compañía como la integridad de sus divulgaciones públicas dependen de la precisión de sus registros comerciales. Como compañía pública la ley nos exige garantizar que nuestros libros, registros y cuentas reflejen en forma justa y precisa las transacciones de la Compañía y su condición financiera.

Si usted es responsable de algún aspecto de nuestros controles contables internos o de los informes financieros y tributarios, debe asegurarse de registrar las entradas en forma precisa y honesta y en cumplimiento con todos los requisitos legales. Si no está seguro sobre el registro adecuado de las transacciones de la Compañía o sobre cuestiones contables o tributarias, consulte a su gerente.

El personal de la Compañía que participa en la preparación de expedientes y rendiciones ante la Comisión de Bolsa y Valores (SEC) y de las comunicaciones públicas ("Personal de Informaciones Públicas") tiene la responsabilidad especial de garantizar que la información de la Compañía utilizada en estas divulgaciones sea precisa, completa, razonable y comprensible.

Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwright.ethicspoint.com

Sin embargo, todos los empleados de la Compañía comparten esta responsabilidad y la deben tomar con seriedad. Debemos:

- ❖ Preparar y mantener todos los registros de la Compañía en forma precisa y honesta.
- ❖ No realizar entradas falsas o confusas en ningún libro, registro o cuenta de la Compañía.
- ❖ Utilizar los fondos de la Compañía sólo para los fines descritos en los documentos que respaldan los pagos.
- ❖ Proporcionar información oportuna, precisa, relevante, comprensible y completa al Personal de Información Pública cuando lo solicite.
- ❖ Colaborar con auditores internos e independientes que revisen los informes financieros de la Compañía. Proporcionarle información clara y fidedigna.
- ❖ Conservar los registros de la Compañía de acuerdo con las políticas de conservación de registros de la Compañía.
- ❖ Informar sobre quejas o inquietudes sobre asuntos contables, controles internos o de auditoría al Director de Cumplimiento, la Línea de Atención o al Comité de Auditoría del Directorio. Los informes pueden enviarse en forma anónima y serán tratados con la mayor confidencialidad posible.



Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwellth.ethicspoint.com

EE. UU. y Canadá: 1-855-384-9879 | Australia: 1-800-339279 | Brazil: 0800-8911667 | China (septentrional) 10-800-712-1239

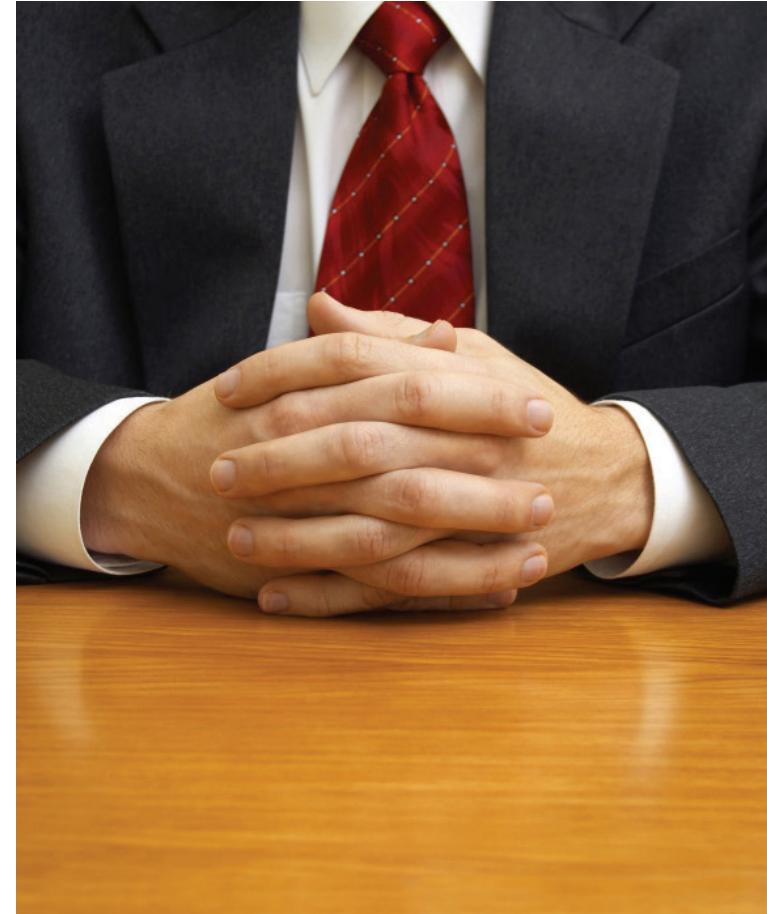
China (meridional) 10-800-120-1239 | Francia: 0800-902500 | México: 001-8008407907 | Nueva Zelanda: 0800-447737

Reino Unido: 0800-0328483

Nuestro compromiso con la Compañía

Delegación de autoridad

El personal de la Compañía, en especial los directores y otros empleados de nivel gerencial, debe actuar con la diligencia debida para garantizar que toda delegación de autoridad sea razonable y apropiada y que respete la política de delegación de la Compañía. Si tiene dudas acerca de la autoridad de delegación sobre cualquier asunto, puede llamar al controlador financiero de la Compañía, su gerente financiero senior local o al Departamento Legal para realizar cualquier consulta.



Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwight.ethicspoint.com

*EE. UU. y Canadá: 1-855-384-9879 | Australia: 1-800-339279 | Brazil: 0800-8911667 | China (septentrional) 10-800-712-1239 | China (meridional) 10-800-120-1239
Francia: 0800-902500 | México: 001-8008407907 | Nueva Zelanda: 0800-447737 | Reino Unido: 0800-0328483*

P&R

P. No soy gerente. ¿Soy responsable de no informar en forma precisa sobre información de la Compañía?

R. Sí. Aunque la gerencia superior debe aprobar los informes financieros de la Compañía, la mayoría de los empleados registra transacciones, y todas ellas afectan a nuestros informes financieros. Asegúrese de que cada transacción que registre sea correcta.

P. Debo registrar las horas trabajadas por cada proyecto en una hoja de horarios semanal, pero en ocasiones estoy demasiado ocupado para registrar mis horas proyecto por proyecto. ¿Está bien si estimo mis horas?

R. Las planillas de horarios deben reflejar el tiempo real trabajado de cada proyecto para que los registros de la Compañía sean precisos; los informes financieros y procesos de presupuestos dependen más de la precisión de cada registro. Debe realizar un seguimiento de su tiempo según sea necesario, y si tiene un problema en hacerlo con precisión, hable con su supervisor.

P. Mi supervisor me ha indicado que registre la información financiera de manera diferente de la que solía hacer en el pasado y creo que se me pide que haga algo que no es correcto. ¿Debo informar sobre esta solicitud o hacer lo que se me indica?

R. Debe informar sobre esta instrucción al gerente senior de su área o comunicarse con la Línea directa, el Funcionario de cumplimiento, el Comité de ética, el Departamento legal o el Comité de auditoría. Si tiene alguna inquietud, debe preguntar y plantear el problema inmediatamente antes de ingresar la información a los sistemas financieros de la Compañía.



Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwright.ethicspoint.com

EE. UU. y Canadá: 1-855-384-9879 | Australia: 1-800-339279 | Brazil: 0800-8911667 | China (septentrional) 10-800-712-1239
China (meridional) 10-800-120-1239 | Francia: 0800-902500 | México: 001-800-8407907 | Nueva Zelanda: 0800-447737 | Reino Unido: 0800-0328483

Nuestro compromiso con la Compañía

LOS CONFLICTOS DE INTERÉS PUEDEN DIFICULTAR LA REALIZACIÓN DE NUESTRAS TAREAS CORPORATIVAS EN FORMA OBJETIVA Y PRECISA

Evitar conflictos de interés

Un conflicto de interés existe cada vez que nuestros intereses personales o los intereses de nuestra familia directa, parientes cercanos o socios comerciales interfieren con los intereses de la Compañía. Un conflicto de interés puede ocurrir en una variedad de situaciones; por ejemplo, cuando un empleado o un miembro de la familia reciben un obsequio, una ventaja única o un beneficio personal inadecuado como resultado del puesto del empleado en la Compañía.

Los conflictos de interés pueden dificultar la realización de nuestras tareas corporativas en forma objetiva y precisa. Toda vez que realizamos negocios en representación de Church & Dwight, debemos actuar según los mejores intereses de la Compañía y evitar la apariencia de un conflicto de interés.

Esta sección describe algunos conflictos de intereses comunes. Cada uno de nosotros es responsable de reconocer y abordar posibles o reales conflictos de intereses que pueden ocurrir en el transcurso de nuestra labor. Si usted u otro empleado enfrentan un posible o real conflicto de interés, deben reportar el problema a cualquier miembro del Comité de ética.

Actividades y empleos externos

Se prohíbe a los empleados participar en todo empleo externo sin la aprobación previa de la Compañía.

No debe prestar servicios a ninguna entidad que sea, o que tenga conocimiento de que se convierta en, vendedor, cliente o competidor de la Compañía.

Ninguna actividad externa debe interferir con el tiempo y la atención que dedica a sus tareas en la Compañía ni debe afectar en forma adversa la calidad y cantidad de su trabajo.

No debe utilizar los equipos, las instalaciones ni los suministros corporativos para ninguna actividad externa.

A menos que cuente con la aprobación de la Compañía, no ofrezca ni sugiera el auspicio ni el respaldo de la Compañía para ninguna actividad externa.

Toda oportunidad comercial que se le presente como resultado de su puesto en la Compañía pertenece a la Compañía. No puede aprovechar esta oportunidad para usted mismo, un miembro de la familia ni otras personas.

Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwight.ethicspoint.com

EE. UU. y Canadá: 1-855-384-9879 | Australia: 1-800-339279 | Brazil: 0800-8911667 | China (septentrional) 10-800-712-1239
China (meridional) 10-800-120-1239 | Francia: 0800-902500 | México: 001-8008407907 | Nueva Zelanda: 0800-447737 | Reino Unido: 0800-0328483

Intereses financieros en la competencia de la Compañía y socios comerciales

No debe tener un interés financiero en ninguna entidad que sea, o que crea que pueda ser, un vendedor, cliente o competidor de la Compañía excepto por inversiones pasivas de hasta el 1 por ciento tal como se observa más abajo.* Si mantiene un interés en alguna entidad que cotiza en la bolsa de valores pública, no puede comprar ni vender valores en esa entidad si conserva información material no pública sobre esa entidad independientemente de cómo obtenga esa información (lea "Uso de información confidencial" luego en este Código).

Obsequios y entretenimiento

En el transcurso de los negocios, a veces recibimos obsequios de personas o compañías que realizan negocios o que buscan realizar negocios con la Compañía

El personal de la Compañía y los miembros de su familia no deben intercambiar obsequios de valor con ninguna persona relacionada con vendedores o clientes de la Compañía. Esto incluye obsequios de equipos o dinero y descuentos o un trato personal favorecido.

Podemos aceptar un obsequio destinado como recuerdo, como por ejemplo un obsequio de una conferencia (jarro de café, camiseta, bolígrafo) u otro obsequio intrascendente con un valor inferior a cien dólares (\$100).

Podemos participar en entretenimiento ocasional normal relacionado con negocios, como comidas o el uso de entradas a eventos deportivos, de teatro u otros eventos públicos. No obstante, debemos utilizar el sano juicio al participar en estos eventos de modo de evitar toda situación que pueda cuestionarse.

***Nota:-puede tener una inversión pasiva de hasta el 1 por ciento de las acciones totales en circulación de una entidad que figura o cotiza en un servicio de cotización o valores nacional o internacional, siempre que la inversión no cree la apariencia de un conflicto de interés.** Por ejemplo, podría existir un conflicto si la inversión cumple técnicamente con el requisito del uno por ciento pero representa un gran porcentaje de su patrimonio total o es una gran cifra de dinero. Los Directores de la Compañía que no son empleados de la Compañía deben ser razonables ante situaciones en las que puedan tener un interés o asociación con una entidad que compita o haga negocios con la Compañía. Si bien no se prohíben estas relaciones, se las debe evitar donde sea factible en forma razonable. Todo Director de la Compañía que participe en tal relación debe informarlo de inmediato al Directorio. Si no se puede evitar un conflicto, este deberá tratarse de manera ética y responsable.

Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwright.ethicspoint.com

EE. UU. y Canadá: 1-855-384-9879 | Australia: 1-800-339279 | Brazil: 0800-8911667 | China (septentrional) 10-800-712-1239
China (meridional) 10-800-120-1239 | Francia: 0800-902500 | México: 001-800-8407907 | Nueva Zelanda: 0800-447737 | Reino Unido: 0800-0328483

Nuestro compromiso Con la Compañía

Inventos, libros y publicaciones

Los empleados deben recibir un permiso por escrito del Comité de ética antes de desarrollar o participar, de manera externa a la Compañía, en el desarrollo de cualquier producto, software, idea, tecnología o propiedad intelectual que pueden estar relacionados con el posible o actual negocio de la misma.

Actividades cívicas, políticas y de beneficencia

Se alienta a los empleados a participar en actividades cívicas, políticas o de beneficencia siempre y cuando no interfieran con las tareas relacionadas con la Compañía. No podemos involucrar a la Compañía o sus activos o instalaciones en esas actividades. También debemos tener cuidado para no crear una apariencia de participación o aprobación de la Compañía.

Los empleados no deben realizar ningún aporte político directo o indirecto de ningún tipo en nombre de la Compañía a menos que estén autorizados por el Departamento Legal.

Pagos adecuados

El personal de la Compañía no puede realizar o prometer pagos con la finalidad de influenciar las decisiones o acciones de alguien, u ofrecer regalos más

**JAMÁS DEBEMOS MALVERSAR
DELIBERADAMENTE LOS ACTIVOS DE LA
COMPAÑÍA PARA USO PERSONAL O DE OTRA
PERSONA NI PARA NINGÚN OTRO PROPÓSITO
INADECUADO O ILEGAL**

allá de los que se realizan en las labores regulares. Todos los empleados y directores de la Compañía a nivel mundial deben cumplir con la Ley contra las prácticas corruptas en el extranjero (Foreign Corrupt Practices Act, FCPA) de Estados Unidos y la Ley antisoborno del Reino Unido (United Kingdom's Bribery Act), además de cumplir con las leyes, reglas y normas locales relacionadas con el soborno y la anticorrupción en el lugar donde la Compañía realiza sus actividades comerciales. Esta información se ofrece de manera más detallada en la sección titulada "Hacer negocios a nivel internacional" en este Código.

Préstamos a empleados

La Compañía no proporcionará préstamos ni extenderá garantías de crédito a Directores o funcionarios o para su beneficio personal a excepción de lo permitido por la Ley y los estándares enumerados de todo sistema de cotización o bolsa en los que figuren las acciones comunes de la Compañía. Se pueden extender préstamos o garantías a otros empleados sólo con la aprobación de la Compañía.

Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwell.ethicspoint.com

P&R

P. Deseo invitar a un cliente antiguo a jugar al golf a un campo local. Esta es una manera excelente de mantenerme actualizado sobre las necesidades actuales de su compañía. ¿Es aceptable que la Compañía pague la tarifa del campo de golf?

R. La salida que describe cae dentro del rango de entretenimiento comercial aceptable ya que dedicará su tiempo con este cliente a conversar sobre negocios. No sería aceptable que le ofrezca pases para una rutina de golf o si el campo de golf donde planea jugar tiene un precio exorbitante.

P. Nuestro departamento tiene demasiado flujo de trabajo en los últimos tiempos y hemos contratado a algunos empleados temporales para ayudarnos. Mi hijo, un estudiante universitario brillante, está buscando un trabajo de verano. ¿Podemos contratarlo temporalmente?

R. No. Sería un conflicto de interés que su hijo trabaje en su departamento. Verifique con recursos Humanos para ver si hay otros departamentos en la Compañía que necesiten ayuda. Asegúrese de informar sobre su relación cuando recomienda a su hijo para el trabajo.

P. Un nuevo proveedor me ofreció entradas costosas para un concierto de una banda de rock popular, como “muestra de aprecio” por haberlo seleccionado para hacer negocios con su compañía. No irá al concierto conmigo, las entradas son para mí, mi familia y amigos. ¿Puedo aceptar su ofrecimiento?

R. No. Claramente las entradas son más que un “valor nominal” y al aceptarlas se daría la apariencia de una influencia indebida. Si aceptara este ofrecimiento, no podría tratar con este proveedor en el futuro sin sentirse en deuda. Si asistiera al concierto como parte de una salida comercial y tiene una preocupación respecto del precio de las entradas, converse con su supervisor para determinar si su asistencia es adecuada.

Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwright.ethicspoint.com

EE. UU. y Canadá: 1-855-384-9879 | Australia: 1-800-339279 | Brazil: 0800-8911667 | China (septentrional) 10-800-712-1239
China (meridional) 10-800-120-1239 | Francia: 0800-902500 | México: 001-800-8407907 | Nueva Zelanda: 0800-447737 | Reino Unido: 0800-0328483



Nuestro compromiso con la Compañía

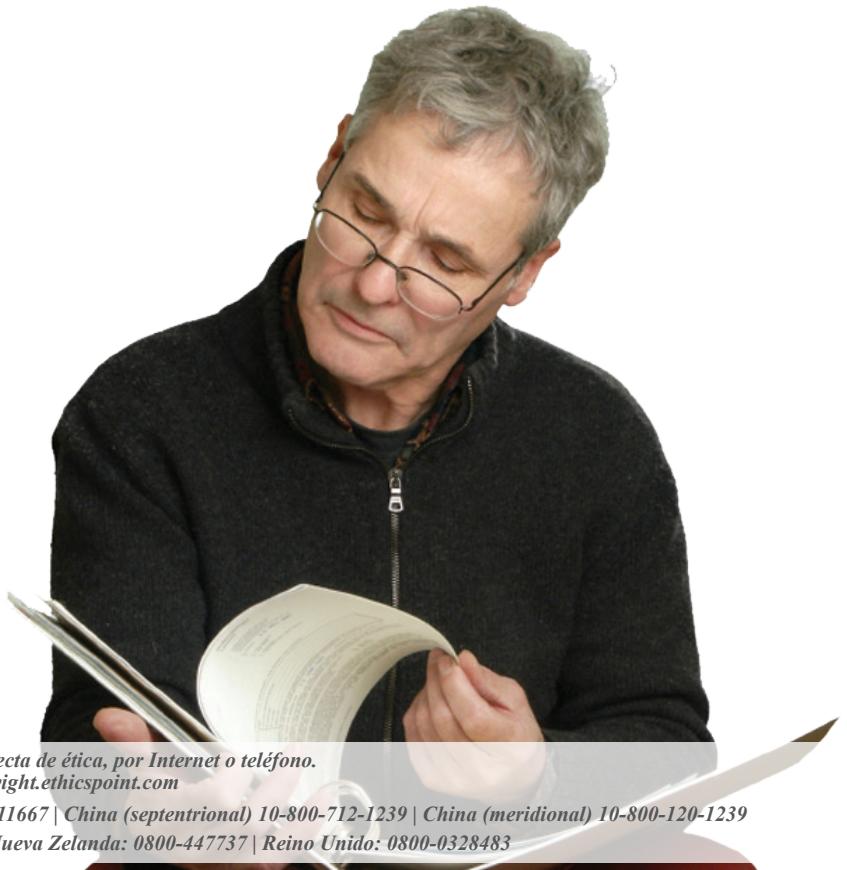
**JAMÁS DEBEMOS MALVERSAR
DELIBERADAMENTE LOS ACTIVOS DE LA
COMPAÑÍA PARA USO PERSONAL O DE
OTRA PERSONA NI PARA NINGÚN OTRO
PROPÓSITO INADECUADO O ILEGAL.**

Usar y proteger los activos de la Compañía

Sólo se deben utilizar los activos de la Compañía para fines comerciales legítimos de la Compañía. Los ejemplos de estos activos incluyen instalaciones, materiales, suministros, equipos, computadoras, vehículos, muebles, tiempo, información, propiedad intelectual, tecnologías y conceptos, ideas, planes comerciales y de productos e información sobre el negocio, software y otros activos de la Compañía.

Los empleados no deben:

- ◊ utilizar, hacer uso ni robar los activos de la Compañía deliberadamente, inclusive la información confidencial de la Compañía, para nosotros u otra persona, o para un fin ilegal o inadecuado o para todo otro propósito que no sea el de cumplir con las responsabilidades relacionadas con la Compañía.
- ◊ quitar ni disponer de nada de valor que pertenezca a la Compañía sin su consentimiento.
- ◊ destruir los activos de la Compañía sin autorización.



Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwright.ethicspoint.com

P&R

P. Un familiar está comenzando un nuevo negocio y me solicitó una lista de nuestros clientes de su área. Su negocio no compite con nuestra Compañía. ¿Puedo compartir con él esta información?

R. No. Nuestros clientes han proporcionado a la Compañía información con el fin de realizar negocios con nosotros. No sería justo para el cliente o para nuestra Compañía que otorguemos esta información a toda persona fuera de la Compañía que no tenga una necesidad comercial de la información con relación a la Compañía.

P. Soy responsable de los vehículos de la Compañía en la planta. Un amigo con el que me ofrecí como voluntario en una organización de beneficencia local me pidió prestada una camioneta de la Compañía para ir a retirar donaciones. Me promete que llenará el tanque de gas cuando devuelva la camioneta. ¿Puedo prestarle la camioneta para este propósito o conducir yo mismo la camioneta?

R. No. Sólo se deben utilizar los vehículos de la Compañía para propósitos comerciales de la Compañía. Si bien apoyamos su participación en este sitio de beneficencia, no debe permitir que su amigo utilice la camioneta de la Compañía para retirar donaciones. Tampoco debe usar la camioneta de la Compañía para llevar a su amigo a retirar donaciones. Además de ser propiedad de la Compañía, podría hacer que la Compañía esté sujeta a responsabilidades si ocurriera un accidente mientras conduce.



Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwright.ethicspoint.com

EE. UU. y Canadá: 1-855-384-9879 | Australia: 1-800-339279 | Brazil: 0800-8911667 | China (septentrional) 10-800-712-1239
China (meridional) 10-800-120-1239 | Francia: 0800-902500 | México: 001-800-8407907 | Nueva Zelanda: 0800-447737 | Reino Unido: 0800-0328483

Nuestro compromiso con la Compañía

RESPETAMOS LOS SECRETOS COMERCIALES, LOS DERECHOS DE AUTOR, LAS MARCAS REGISTRADAS Y LOS DERECHOS DE PATENTE DE TERCEROS.

Manejar información confidencial

La información es un activo corporativo valioso. Los empleados de todos los niveles pueden tener acceso a la información sobre nuestros negocios, empleados, clientes, proveedores, vendedores y competidores que debe mantenerse en forma confidencial. A menos que la Compañía o una persona autorizada legalmente lo aprueben, debemos proteger la confidencialidad de toda nuestra información privada.

La información financiera es particularmente sensible. Se la debe considerar confidencial excepto cuando la Compañía apruebe su revelación o luego de dos días laborales completos luego de su revelación en una conferencia de prensa o un informe enviado a la Comisión de Bolsa y Valores (SEC, por sus siglas en inglés). También debemos proteger la información propietaria, que incluye información que por lo general no conoce el público y que tiene un valor comercial en el negocio de la Compañía.

Los ejemplos de información confidencial incluyen:

- ◆ Sistemas informáticos de software, base de datos, documentación y todos los datos relacionados.
- ◆ Datos financieros (inclusive inversiones, ganancias, precios, costos y contaduría)

- ◆ Inventos, diseño de nuevos productos, investigación y desarrollo
- ◆ Procesos de fabricación, técnicas y fórmulas
- ◆ Mercadeo, publicidad y programas de ventas y estrategias
- ◆ Fusiones, adquisiciones o actividades de cambio de propiedad.
- ◆ Información sobre el personal (inclusive compensaciones, contrataciones y capacitación)
- ◆ Estrategias regulatorias de aprobación
- ◆ Planes comerciales estratégicos

Se debe utilizar la información confidencial dentro de la Compañía sólo en base a la "necesidad de saber". No conversar sobre información confidencial con los miembros de su familia ni otras personas externas a la Compañía. De manera similar, no debe intentar obtener ni enterarse de información confidencial a menos que necesite la información para llevar a cabo las tareas de su trabajo.

Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwright.ethicspoint.com



Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwight.ethicspoint.com

EE. UU. y Canadá: 1-855-384-9879 | Australia: 1-800-339279 | Brazil: 0800-8911667 | China (septentrional) 10-800-712-1239

China (meridional) 10-800-120-1239 | Francia: 0800-902500 | México: 001-8008407907 | Nueva Zelanda: 0800-447737

Reino Unido: 0800-0328483

Nuestro compromiso con la Compañía

Todas las compañías consideran que su información confidencial es sumamente valiosa. Como parte de nuestro negocio, con frecuencia acordamos mantener en reserva la información de otras compañías. Debemos respetar todos estos acuerdos y proteger tal información de la misma manera en que protegemos nuestra propia información confidencial.

Respetamos los secretos comerciales, los derechos de autor, las marcas registradas y los derechos de patente de los demás. La duplicación no autorizada de material con derechos de autor (impresa o electrónica), software informático con derecho de autor o materiales grabados viola las leyes de derechos de autor y está prohibido. Consulte al Departamento de Servicios de Información ("IS", por sus siglas en inglés) o a su gerente local de IS antes de copiar o comprar software informático.

No converse sobre asuntos confidenciales (en persona o por teléfono) ya que personas no autorizadas podrían escuchar la conversación, como en elevadores (incluso en la propiedad de la Compañía), restaurantes, taxis, trenes, aviones u otras áreas accesibles al público. Utilice con cuidado los teléfonos celulares u otros medios no seguros de comunicación.

Si recibe una consulta de un periodista u otro representante de los medios, debe remitir la solicitud de inmediato al Gerente financiero de la Compañía en la oficina central de la Compañía y no responder ninguna pregunta.

Si cree que por cuestiones comerciales o legales es adecuado revelar o utilizar información confidencial fuera de la Compañía, contacte al Departamento Legal. El Departamento Legal también puede colaborar en determinar si la información es considerada comercial y puede analizar medidas de protección adecuadas.

Todo uso o divulgación no autorizados de Información confidencial puede exponerlo a responsabilidades civiles o penales y usted podría ser procesado totalmente por la Compañía

Su deber de preservar la información confidencial de la Compañía durante su empleo continúa incluso luego de la finalización de la relación laboral.



Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwright.ethicspoint.com

P&R

P. Una compañera de trabajo abandonó la Compañía para iniciar su propio negocio. Me pidió que le envíe ejemplos de contratos, diseños de planta, especificaciones de materiales y otros documentos de la Compañía. Ya que la nueva compañía no es un competidor, ¿está bien si cumple con su solicitud?

R. A menos que esta información esté disponible para el público, no debe compartirla con un ex empleado. Si tiene dudas sobre si la información solicitada se encuentra disponible para el público, solicite asesoramiento al Departamento Legal relacionado con la solicitud.

P. En una reciente reunión social luego del trabajo, casualmente oí que un empleado le comentaba a una persona externa de la Compañía acerca de una nueva estrategia de mercadeo que estamos por lanzar. Me parece que es información confidencial. ¿Qué debería haber hecho?

R. La información sobre productos, clientes, investigación, estrategias y mercadeo es estrictamente confidencial y podría dañar la posición de la Compañía en el mercado si llegara a oídos de la competencia. Debería haber interrumpido amablemente a su compañero de trabajo y recordarle en privado que la información que se estaba analizando era confidencial. Debe informar sobre el incidente a su supervisor o a un gerente de alto nivel.



Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwright.ethicspoint.com

EE. UU. y Canadá: 1-855-384-9879 | Australia: 1-800-339279 | Brazil: 0800-8911667 | China (septentrional) 10-800-712-1239
China (meridional) 10-800-120-1239 | Francia: 0800-902500 | México: 001-8008407907 | Nueva Zelanda: 0800-447737 | Reino Unido: 0800-0328483

Nuestro compromiso con la Compañía

TENGA CUIDADO AL RECOLLECTAR, MANTENER Y DESCARTAR INFORMACIÓN SENSIBLE.



Privacidad y datos personales

Algunos de nosotros manejamos datos personales, que incluyen información sobre empleados, contratistas, clientes y otras personas con las que realiza negocios la Compañía. Utilice la información sensible sólo para fines comerciales, y compártala únicamente con personas autorizadas que tienen una necesidad legítima de saber, ya sea dentro o fuera de nuestra Compañía.

Como regla general, los datos personales sólo deben ser manejados y procesados cuando exista una razón comercial legítima y nunca deben incluir más datos personales o datos diferentes de lo necesario. Tenga cuidado al recopilar, mantener o descartar información sensible, como nombre, dirección, teléfono, información sobre seguro social, números de tarjeta de crédito o direcciones de correo electrónico.

Las leyes sobre privacidad varían ampliamente en todo el mundo. La gerencia local debe buscar asesoramiento sobre los estándares locales de privacidad y debe comunicar los requisitos a toda persona responsable de la manipulación de datos personales. Consulte al Departamento Legal si tiene alguna consulta respecto de la transmisión de datos personales incluso si se los envía a otras oficinas dentro de la Compañía.

Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwell.ethicspoint.com

EE. UU. y Canadá: 1-855-384-9879 | Australia: 1-800-339279 | Brazil: 0800-8911667 | China (septentrional) 10-800-712-1239 | China (meridional) 10-800-120-1239
Francia: 0800-902500 | México: 001-8008407907 | Nueva Zelanda: 0800-447737 | Reino Unido: 0800-0328483

P&R

P. Una colega que trabaja para otra compañía me solicitó que le proporcione los nombres de algunos de mis contactos comerciales. La compañía de mi colega no compite con nuestra Compañía. ¿Puedo darle esta información?

R. No. La información de nuestro cliente no sólo es confidencial sino que también se la considera como datos personales. No se la debe compartir con ninguna persona excepto si corresponde o con la autorización del contacto comercial.



Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwright.ethicspoint.com

EE. UU. y Canadá: 1-855-384-9879 | Australia: 1-800-339279 | Brazil: 0800-8911667 | China (septentrional) 10-800-712-1239
China (meridional) 10-800-120-1239 | Francia: 0800-902500 | México: 001-800-8407907 | Nueva Zelanda: 0800-447737 | Reino Unido: 0800-0328483

Nuestro compromiso con la Compañía

Comunicaciones electrónicas

Todos somos responsables de garantizar que el correo electrónico, el acceso a Internet y los sistemas de telecomunicaciones de la Compañía se utilicen únicamente para negocios legítimos en el transcurso de nuestras tareas asignadas. Si bien se permite el uso ocasional personal, el uso inadecuado podría resultar en la pérdida de los privilegios de acceso y medidas disciplinarias.

Recuerde que el correo electrónico no es privado. Cuando utilizamos el correo electrónico de la Compañía o Internet que utiliza equipos de la Compañía, lo hacemos con la comprensión de que no tenemos derechos de privacidad personal. La Compañía podría supervisar todas las comunicaciones o la información creada, transmitida, recibida o almacenada en los sistemas de la Compañía según las leyes locales. Esto puede incluir correos electrónicos que recupere de la computadora de la Compañía de sus cuentas de correo personal o publicaciones realizadas en sitios de redes sociales como Facebook, Twitter, LinkedIn o sitios similares.

Tratamos en forma confidencial a la información electrónica o las comunicaciones relacionadas con la Compañía y sólo el destinatario previsto puede acceder a ellas. No está autorizado a acceder a ninguna comunicación o información no enviada a usted.

Siempre somos corteses con otros usuarios de Internet y empleamos altos estándares de profesionalismo e integridad en el uso de Internet. Además, comprendemos que los registros, correos electrónicos, registros de Internet y archivos informáticos de la Compañía pueden estar sujetos a divulgación ante funcionarios gubernamentales o del cumplimiento de la ley u otros terceros. Por lo tanto, no realizamos publicaciones en los mensajes, registros o archivos de la Compañía que sean inexactos, inapropiados o ilegales o que pudieran dar una impresión desfavorable de los empleados de la Compañía si se divulgasen.



Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwright.ethicspoint.com

EE. UU. y Canadá: 1-855-384-9879 | Australia: 1-800-339279 | Brazil: 0800-8911667 | China (septentrional) 10-800-712-1239 | China (meridional) 10-800-120-1239
Francia: 0800-902500 | México: 001-8008407907 | Nueva Zelanda: 0800-447737 | Reino Unido: 0800-0328483

P&R

P. ¿Puedo utilizar el correo electrónico de mi compañía para enviar un correo ocasional personal a mis amigos de otras organizaciones o amigos o familia en general?

R. Puede utilizar el sistema de correo electrónico de nuestra compañía para una correspondencia ocasional breve, de la manera en que utilizaría brevemente el teléfono para hablar con un amigo o un familiar durante las horas laborales. Tenga en cuenta que se puede acceder y leer el correo electrónico que intercambie con amigos o familia en una red corporativa por motivos legales o de seguridad en cualquier momento. La información transmitida en la red que viole toda ley o que se considere ofensiva o inadecuada puede exponerlo a medidas disciplinarias.

P. Un ex compañero de trabajo me pidió que publique una referencia de él en un sitio de redes sociales que utilizamos ambos. Mi perfil del sitio me identifica como empleado de Church & Dwight. ¿Es aceptable que publique una referencia personal en este sitio?

R. La Compañía define que no podemos proporcionar referencia para empleados o antiguos empleados de la Compañía. Debe explicarle a su ex compañero de trabajo que las políticas de nuestra Compañía no permiten que dé esta referencia. La mejor línea de acción es remitir a su ex compañero de trabajo u otros que soliciten referencia al departamento de Recursos Humanos.

Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchd Dwight.ethicspoint.com

EE. UU. y Canadá: 1-855-384-9879 | Australia: 1-800-339279 | Brazil: 0800-8911667 | China (septentrional) 10-800-712-1239
China (meridional) 10-800-120-1239 | Francia: 0800-902500 | México: 001-8008407907 | Nueva Zelanda: 0800-447737 | Reino Unido: 0800-0328483

**CUANDO UTILIZAMOS
EL CORREO ELECTRONICO
DE LA COMPAÑIA O INTERNET
QUE UTILIZA EQUIPOS DE LA
COMPAÑIA, LO HACEMOS CON
LA COMPRENSIÓN DE QUE
NO TENEMOS DERECHOS
DE PRIVACIDAD PERSONAL.**

Nuestro compromiso mutuo



Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwellth.ethicspoint.com

**NUESTRA CONCIENCIA CONSTANTE Y
DILIGENTE ES NECESARIA PARA MANTENER UN
ENTORNO DE TRABAJO SEGURO.**

Mantener un lugar de trabajo saludable y seguro

Todos los empleados de la Compañía tienen derecho a condiciones laborales seguras. Si bien la Compañía es responsable de proporcionar un entorno laboral seguro, es necesaria la conciencia constante y diligente de cada empleado para mantener ese entorno. Cada uno de nosotros debe actuar en forma responsable para garantizar que nuestra conducta no ponga en peligro la salud o seguridad de los demás.

Debemos desarrollar una "actitud de seguridad" y evaluar continuamente el entorno laboral para identificar todo peligro existente y potencial. Informe de inmediato sobre inquietudes, accidentes o quasi-accidentes a su supervisor o coordinador de las instalaciones

P&R

P. Le comenté a mi supervisor que otro empleado tuvo un accidente menor en el piso de producción pero que parecía estar bien. Mi supervisor me dijo que no incluya el evento en el informe de accidentes, ya que fue uno menor. ¿Debo permitir que no se informe sobre el accidente?

R. Incluso los accidentes y heridas menores pueden tener consecuencias graves. Nuestra Compañía requiere que los empleados informen sobre accidentes y lesiones. Si su sitio tiene un sistema de generación de informes para accidentes como este, siga la política local. Si no está familiarizado con la política local y su supervisor no toma nota del incidente, debe notificarlo a su gerente local o su representante de Recursos Humanos. Se pueden utilizar los informes para detectar problemas de seguridad y tendencias que podrían evitar lesiones más graves en el futuro.

P. El otro día, estaba caminando por el almacén y observé un charco de agua en el piso. Cuando recorrió el almacén más tarde ese día, noté que no se había limpiado el derrame. ¿Qué debería haber hecho?

R. Todos son responsables de un lugar de trabajo seguro y saludable. En este caso, debe informar lo observado de inmediato a su supervisor o la persona designada en su política local sobre informes. No dé por sentado que alguien más se ocupará del tema. El derrame podría ser peligroso y los empleados quizás no tengan conocimiento de lo sucedido.



Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwright.ethicspoint.com

EE. UU. y Canadá: 1-855-384-9879 | Australia: 1-800-339279 | Brazil: 0800-8911667 | China (septentrional) 10-800-712-1239
China (meridional) 10-800-120-1239 | Francia: 0800-902500 | México: 001-800-8407907 | Nueva Zelanda: 0800-447737 | Reino Unido: 0800-0328483

Nuestro compromiso Mutuo

**LA COMPAÑÍA NO TOLERA, APERMITE NI
CONDONA LA VIOLENCIA.**



Seguridad y violencia en el lugar de trabajo

Debido a nuestro compromiso de un entorno laboral seguro, la Compañía no tolera, permite ni excusa la violencia de empleados, supervisores, gerentes, no empleados, visitas u otras personas que realicen negocios con la Compañía. Se prohíben las armas de fuego, otras armas, dispositivos explosivos u otros materiales peligrosos en las instalaciones de la Compañía. Además, no se toleran los actos o amenazas de violencia, que incluyen acoso, intimidación o coerción o amenazas inadecuadas físicas, verbales o psicológicas.

No permitimos que personas no autorizadas o no deseadas ingresen ilegalmente o amenacen a nuestros empleados o propiedad de la Compañía. Sea consciente de los asuntos específicos de seguridad que puedan existir en su sitio de trabajo. Respete las normativas de seguridad en su planta e informe de actividades sospechosas según su política local.

*Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwell.ethicspoint.com*

*EE. UU. y Canadá: 1-855-384-9879 | Australia: 1-800-339279 | Brazil: 0800-8911667 | China (septentrional) 10-800-712-1239 | China (meridional) 10-800-120-1239
Francia: 0800-902500 | México: 001-8008407907 | Nueva Zelanda: 0800-447737 | Reino Unido: 0800-0328483*

P&R

P. Vi a una persona en el corredor que no estaba acompañada y que no tenía una identificación de visita de la Compañía. ¿Qué debo hacer?

R. Una persona no identificada sin escolta en la propiedad de la Compañía es un potencial riesgo a la seguridad. Acérquese a la persona para preguntarle en qué puede ayudarla. Si la persona es una visita que no se ha registrado, ofrézcale acompañarla al área de recepción o punto de control de seguridad en sus instalaciones. Si se niega a hablarle o si se aleja de usted, contacte al personal local del área de recepción o seguridad. Si sus instalaciones tienen una política o procedimiento diferente, debe respetar su política y procedimientos locales.



Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwright.ethicspoint.com

EE. UU. y Canadá: 1-855-384-9879 | Australia: 1-800-339279 | Brazil: 0800-8911667 | China (septentrional) 10-800-712-1239
China (meridional) 10-800-120-1239 | Francia: 0800-902500 | México: 001-8008407907 | Nueva Zelanda: 0800-447737 | Reino Unido: 0800-0328483

Nuestro compromiso Mutuo



Consumo de sustancias

La Compañía se compromete a mantener un lugar de trabajo libre de drogas y alcohol. El consumo de sustancias (el mal uso de drogas y alcohol) puede tener un efecto negativo en la seguridad, la salud, la productividad y el bienestar de los empleados, huéspedes, visitas o clientes. Se prohíbe a los empleados utilizar, transferir o poseer drogas ilegales en el tiempo o las instalaciones o vehículos de la Compañía.

Exigimos una prueba de drogas pre-laboral de todos los candidatos a los que se ha ofrecido un puesto en la Compañía. Podrían requerirse otras pruebas en el futuro si existe una preocupación sobre la aptitud del empleado para las tareas o el bienestar o seguridad de otros.

Un empleado que no esté apto debido a los efectos de drogas o alcohol está sujeto a medidas disciplinarias, que pueden incluir hasta la finalización de la relación laboral. Nos reservamos el derecho de realizar búsquedas en la propiedad de la Compañía en cualquier momento, inclusive oficinas, escritorios y armarios. Las sustancias ilegales confiscadas se entregarán a las autoridades correspondientes.

Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwell.ethicspoint.com

EE. UU. y Canadá: 1-855-384-9879 | Australia: 1-800-339279 | Brazil: 0800-8911667 | China (septentrional) 10-800-712-1239 | China (meridional) 10-800-120-1239
Francia: 0800-902500 | México: 001-8008407907 | Nueva Zelanda: 0800-447737 | Reino Unido: 0800-0328483

P&R

P. Un compañero de trabajo está atravesando una situación personal estresante y últimamente parece haber “consumido algo” durante el trabajo. Aunque no lo he visto beber ni consumir drogas en el trabajo, me preocupa que pueda lastimarse o lastimar a otra persona. ¿Qué debería hacer?

R. Informar la situación a su supervisor o su representante de Recursos Humanos lo antes posible. Recuerde, la seguridad está en primer lugar. Según su relación con su compañero de trabajo, quizás desee hablar con él sobre la situación. Si parece adecuado, recomiéndele buscar ayuda del Programa de asistencia al empleado.

P. Estoy tomando un fármaco recetado que menciona posibles efectos colaterales que podrían tener un impacto en mi desempeño laboral. Sin embargo, me siento bien. ¿Debo decirle a alguien que estoy tomando este medicamento?

R. Sí. Aunque el medicamento no parezca tener un efecto negativo en usted, deberá comentarle a su supervisor y/o Recursos Humanos que está tomando esta medicación recetada. Sin embargo, no es necesario revelar la naturaleza de su enfermedad.

P. ¿Es aceptable beber alcohol en un evento auspiciado por la Compañía?

R. No se prohíbe el consumo de alcohol en una actividad o evento auspiciado por la Compañía siempre que el consumo no sea excesivo ni inconsistente con una conducta segura y legal (que incluyen conducir un auto u otro vehículo) y la gerencia lo haya permitido expresamente.



Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwright.ethicspoint.com

EE. UU. y Canadá: 1-855-384-9879 | Australia: 1-800-339279 | Brazil: 0800-8911667 | China (septentrional) 10-800-712-1239
China (meridional) 10-800-120-1239 | Francia: 0800-902500 | México: 001-800-8407907 | Nueva Zelanda: 0800-447737 | Reino Unido: 0800-0328483

Nuestro compromiso Mutuo



Promover un lugar de trabajo respetuoso

Nuestra Compañía es un empleador de oportunidades iguales de empleo. Nuestra meta de empleo es atraer y contratar a personas con las mejores calificaciones que se ajusten a nuestras oportunidades de empleo. En nuestro lugar de trabajo de natural diversidad, cada individuo es libre de utilizar y desarrollar efectivamente sus capacidades, talentos y experiencia profesional.

No se tolera la discriminación ilegal en las decisiones de empleo.

EN NUESTRO LUGAR DE TRABAJO DE NATURAL DIVERSIDAD, CADA INDIVIDUO ES LIBRE DE UTILIZAR Y DESARROLLAR EFECTIVAMENTE SUS CAPACIDADES, TALENTOS Y EXPERIENCIA PROFESIONAL.

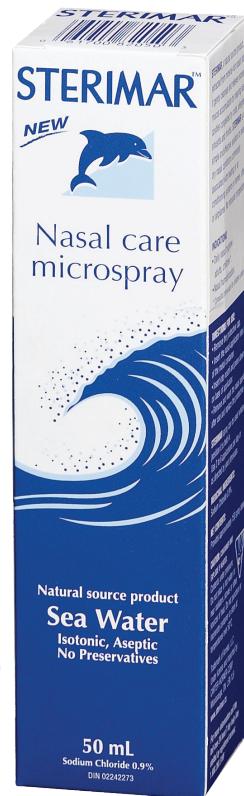
Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwight.ethicspoint.com

EE. UU. y Canadá: 1-855-384-9879 | Australia: 1-800-339279 | Brazil: 0800-8911667 | China (septentrional) 10-800-712-1239 | China (meridional) 10-800-120-1239
Francia: 0800-902500 | México: 001-8008407907 | Nueva Zelanda: 0800-447737 | Reino Unido: 0800-0328483

P&R

P. Deseo postularme para un traslado, pero creo que se me podría considerar demasiado joven para el trabajo. ¿Debería postularme?

R. Si cree que está calificado para el trabajo, debería postularse. El gerente de contratación evaluará a todos los candidatos en base a sus experiencias y calificaciones y sólo en esa base. Si tiene dudas sobre su decisión de postulación, hable con su representante de Recursos Humanos.



Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwright.ethicspoint.com

EE. UU. y Canadá: 1-855-384-9879 | Australia: 1-800-339279 | Brazil: 0800-8911667 | China (septentrional) 10-800-712-1239
China (meridional) 10-800-120-1239 | Francia: 0800-902500 | México: 001-800-8407907 | Nueva Zelanda: 0800-447737 | Reino Unido: 0800-0328483



Acoso y entorno laboral hostil

Todas las personas que pertenecen a nuestra fuerza laboral merecen trabajar en un entorno libre de tensiones que impliquen asuntos que no se relacionan con los negocios de la Compañía. Nuestro entorno de trabajo debe estar libre de acoso, inclusive el acoso debido a la edad, ancestros, discapacidad, estado de ciudadanía, etnia, género, identidad de género, estado civil, servicio militar, origen nacional, raza, color, religión y orientación sexual de una persona.

Los empleados siempre deben tratarse mutuamente con respeto. Se prohíbe el acoso, la intimidación o la conducta "acosadora", que incluye comentarios y bromas potencialmente ofensivos o degradantes.

Si siente haber sido acosado o tratado de manera discriminatoria, contacte a su supervisor, al representante de Recursos Humanos o Departamento Legal. Nuestra Compañía prohíbe las represalias contra alguien que informa sobre discriminación o acoso o que participe en una investigación sobre un informe.

Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwell.ethicspoint.com

EE. UU. y Canadá: 1-855-384-9879 | Australia: 1-800-339279 | Brazil: 0800-8911667 | China (septentrional) 10-800-712-1239 | China (meridional) 10-800-120-1239
Francia: 0800-902500 | México: 001-8008407907 | Nueva Zelanda: 0800-447737 | Reino Unido: 0800-0328483

P&R

P. Si bromeo frecuentemente con un compañero mayor sobre su incapacidad de mantener el ritmo debido a su edad, ¿es acoso aunque esté bromeando?

R. Sí, si el empleado a quien está destinada la broma la encuentra ofensiva e interfiere con su desempeño laboral será considerada como acoso. No dé por sentado que su compañero no se ofende con sus comentarios simplemente porque no dice nada. Quizás no le comente que está ofendido, pero podría comentárselo a un supervisor o simplemente callarse. Independientemente de sus acciones, hacer bromas de esta manera no demuestra respeto por sus compañeros de trabajo y no debe hacerlo.

P. Dos miembros de mi grupo de trabajo pelean constantemente. Provienen de orígenes culturales muy diferentes y creo que este podría ser el problema real. Sus discusiones constantes interrumpen al equipo y dañan la moral y la productividad. ¿Qué debería hacer?

R. La Compañía está comprometida a mantener un lugar de trabajo diverso y respetuoso; es importante abordar la situación lo antes posible por el bien del equipo y la Compañía en general. Debido a la complejidad de la dinámica de los grupos, debe consultar a su supervisor o a un representante de Recursos Humanos para solicitar asesoramiento.



Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwright.ethicspoint.com

EE. UU. y Canadá: 1-855-384-9879 | Australia: 1-800-339279 | Brazil: 0800-8911667 | China (septentrional) 10-800-712-1239
China (meridional) 10-800-120-1239 | Francia: 0800-902500 | México: 001-8008407907 | Nueva Zelanda: 0800-447737 | Reino Unido: 0800-0328483

Nuestro compromiso En el Mercado

Trato justo con nuestros clientes, proveedores y competidores

Siempre tratamos en forma justa y de buena fe a los empleados, clientes, proveedores, controladores, socios comerciales de la Compañía y otros. No nos aprovechamos de manera injusta de ninguna persona mediante manipulación, encubrimiento, falsas declaraciones, amenazas inapropiadas, fraude, abuso de información confidencial, discriminación u otra conducta relacionada.

Las leyes federales, estatales y muchas leyes internacionales y locales prohíben métodos injustos de competencia y acciones y medidas engañosas o injustas. Por lo general estas leyes prohíben el soborno, la conducta o pagos corruptos, la publicidad falsa y las falsas declaraciones sobre productos de la competencia, entre otras cosas. Estas leyes fueron creadas para proteger a los competidores y consumidores. Si bien es imposible mencionar todos los tipos de conducta prohibida, algunos ejemplos incluyen:

COMPETIMOS CON ENERGÍA PERO EQUITATIVAMENTE Y EN CUMPLIMIENTO TOTAL CON TODAS LAS LEYES ANTIMONOPOLIO, ANTISOBORNO Y SOBRE LA COMPETENCIA.

- ◊ Soborno comercial o dádivas para inducir negocios o incumplimiento de contratos por otros.
- ◊ Adquirir los secretos comerciales del competidor, información sobre precios, datos de nuevos productos o información similar mediante soborno o hurto.
- ◊ Acordar comprar productos a un proveedor sólo si este acuerda comprar productos a nuestra Compañía.
- ◊ Realizar declaraciones o comparaciones falsas, engañosas o despectivas sobre la competencia o su producto.
- ◊ Denominar productos en forma errónea.
- ◊ Realizar afirmaciones sobre nuestros propios productos sin una base razonable para hacerlo (por ejemplo, realizar declaraciones sin datos de prueba adecuados ni sustento).

Las declaraciones públicas de nuestra Compañía siempre deben ser verídicas y tener una base razonable. Esto incluye nuestra publicidad, materiales de promoción, representaciones de ventas, garantías y certificados. Nuestras declaraciones no deben engañar ni tener la intención deliberada de engañar.

Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwell.ethicspoint.com

P&R

P. El gerente de compras de nuestros clientes tiene papeles en su escritorio con información sobre nuevos productos competitivos y precios. Ya que la información es visible, ¿puedo usar esta información para establecer nuestra propuesta de precios y para el uso de nuestro propio producto?

A. No. No debe utilizar ninguna información que haya visto por ningún motivo y no debe conversar sobre ello con nadie, inclusive sus compañeros de trabajo. Debe contactar al Departamento Legal si tiene consultas sobre esto.

P. El gerente de compras de nuestro cliente me entregó documentos sobre los precios de la competencia de ciertos productos y me dijo que debo ajustarme a ese precio para que ellos puedan vender nuestros productos. ¿Puedo tomar esta información? ¿Puedo utilizarla para realizar nuestra propuesta de precios?

A. Sí, si el gerente de compras del cliente le comenta sobre el precio de productos de la competencia y nos solicita ajustarnos a ese precio, usted puede tomar esa información y utilizarla para realizar nuestra propuesta referida a esos productos.



Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwright.ethicspoint.com

EE. UU. y Canadá: 1-855-384-9879 | Australia: 1-800-339279 | Brazil: 0800-8911667 | China (septentrional) 10-800-712-1239
China (meridional) 10-800-120-1239 | Francia: 0800-902500 | México: 001-800-8407907 | Nueva Zelanda: 0800-447737 | Reino Unido: 0800-0328483

Nuestro compromiso En el Mercado

Compras del gobierno

Nuestra Compañía trata a todos los clientes, incluso las entidades relacionadas con el gobierno, en forma ética, honesta y justa. Si una ley local permite una conducta que prohíbe nuestro Código, debe cumplir con el Código. Al realizar negocios con cualquier gobierno, debemos:

- ◊ Representar en forma precisa qué productos de la Compañía están cubiertos por los contratos gubernamentales.
- ◊ Proporcionar productos de alta calidad a precios justos y razonables.
- ◊ Nunca ofrecer ni aceptar comisiones, sobornos, obsequios u otras propinas de ningún tipo. Incluso se prohíben los almuerzos de negocios.
- ◊ Jamás solicitar ni obtener información propietaria o de selección de fuente de funcionarios de gobierno antes de otorgar un contrato.
- ◊ Contratar a personal presente y antiguo de gobierno sólo en cumplimiento con las leyes y normativas aplicables.
- ◊ Cumplir con todas las leyes y normativas que garantizan la conducta ética de los participantes de la compra.



Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwight.ethicspoint.com

P&R

P. Una persona de ventas de un nuevo proveedor ha ofrecido a nuestra Compañía un precio fabuloso para materiales que usamos regularmente. Los ahorros serían sustanciales, por lo que desea remplazar a nuestro actual proveedor lo antes posible. ¿Cómo debo proceder?

R. Nuestra Compañía tiene una cláusula de buena fe con todos sus proveedores, quienes son seleccionados en base a su integridad y confiabilidad además del precio que ofrecen. Independientemente de los ahorros potenciales, debemos ser justos con nuestros proveedores actuales y respetar nuestros acuerdos previos. Hable sobre esta propuesta con su gerente para asegurarse de que los beneficios a largo plazo se equilibren con los ahorros a corto plazo.

P. Tenemos un puesto vacante en nuestro departamento y estoy entrevistando a alguien que actualmente trabaja para la competencia. ¿Está bien si le pregunto cómo conduce el competidor ciertos aspectos de su negocio?

R. No. Céntrese en la experiencia y las calificaciones de la persona para el puesto, no en recopilar información que podría ser confidencial.

Consulte a su representante de Recursos Humanos o al Departamento Legal si tiene alguna consulta sobre esto o si la persona a la que está entrevistando le ofrece información confidencial no solicitada sobre la competencia. Por ningún motivo debe utilizar esta información confidencial.

P. Un proveedor que por lo general se asocia con nuestra Compañía se ofreció a conseguir la lista de precios de un competidor. Esta información definitivamente me sería útil. Él se ofreció, yo no le solicité información, entonces, ¿está bien utilizarla?

R. No, debe rechazar esta propuesta. Asimismo, un proveedor que le ofrece información confidencial de otra compañía no es alguien con quien desee asociarse nuestra Compañía. Informe sobre el problema a su supervisor o al Departamento Legal.

Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwright.ethicspoint.com

EE. UU. y Canadá: 1-855-384-9879 | Australia: 1-800-339279 | Brazil: 0800-8911667 | China (septentrional) 10-800-712-1239
China (meridional) 10-800-120-1239 | Francia: 0800-902500 | México: 001-800-8407907 | Nueva Zelanda: 0800-447737 | Reino Unido: 0800-0328483

Nuestro compromiso En el Mercado

CREEMOS EN LOS PRINCIPIOS DE UNA EMPRESA LIBRE Y COMPETITIVA Y ESTAMOS FIRMEMENTE COMPROMETIDOS CON ELLOS

Respeto por las reglas de competencia justa y uso de información privilegiada

Nuestra Compañía compite en forma vigorosa pero justa y en cumplimiento total con todas las leyes antimonopolio y anticompetencia. Las leyes antimonopolio de EE.UU. se aplican igualmente a los negocios realizados fuera de los Estados Unidos. Además, muchas jurisdicciones que no son norteamericanas tienen sus propias leyes de competencia.

El principio subyacente detrás de las leyes antimonopolio es que una persona que compra artículos en el mercado debe poder realizar una selección entre una variedad de productos a precios competitivos no restringidos por limitaciones artificiales. Estas limitaciones pueden incluir fijación de precios, monopolios ilegales y carteles, boicots y la solicitud de que una persona compre un grupo de productos para obtener precios favorables. Creemos en los principios de una empresa libre y competitiva y estamos firmemente comprometidos con ellos.

El cumplimiento de las leyes antisoborno es muy importante para la Compañía y sus empleados. Ciertas violaciones de las leyes antimonopolio son castigadas como delitos penales o delitos mayores e imponen multas pesadas para la Compañía y los individuos.

Muchas de las leyes antimonopolio tratan sobre acuerdos entre competidores. Siempre tenga cuidado al comunicarse con la competencia:

- ◊ Evite conversaciones sobre precios, márgenes, descuentos, promociones, términos de venta, mercados o territorios con la competencia a menos que tengan una necesidad de saber comercial sobre nuestro negocio y que esté relacionada con la Compañía.
- ◊ Tenga especial cuidado al interactuar con competidores en reuniones sociales, asociaciones industriales y exposiciones comerciales; evite toda discusión sobre clientes, competidores, precios, etc.
- ◊ Obtenga precios competitivos sólo de fuentes que no sean la competencia, como listas publicadas o clientes mutuos.

Permitimos a nuestros vendedores y distribuidores que revendan los productos de la Compañía de acuerdo con sus contratos a precios establecidos independientemente. No cerramos ningún contrato con ellos relacionado con precios de reventa o territorios ni limitamos su manejo de mercadería competitiva. Consulte al Departamento Legal si está iniciando o finalizando una relación o si se niega a vender a un vendedor específico, distribuidor o cliente ya que estas situaciones pueden conducir a violaciones antimonopolio reales o alegadas.

Las leyes antimonopolio y anticompetencia son muy complejas y varían según el país. Si cree estar involucrado en un asunto relacionado con el antimonopolio o antisoborno o si ha observado estas conductas, consulte al Departamento Legal.

Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwight.ethicspoint.com

P&R

P. En una conferencia de la industria, estaba almorcizando con un grupo de representantes de ventas de varios competidores. Uno de ellos sugirió que dividir los territorios podría dar como resultado mayores ganancias para todos nosotros. ¿Es una buena idea?

R. No. Este representante de ventas está sugiriendo una división de mercado, y esto constituye una violación de las leyes antimonopolio o de competencia justa. Debe abandonar la reunión de inmediato de manera que no deje dudas sobre su objeción a esta conversación (haga oír su objeción y anuncie su partida). Además, debe proporcionar una narración escrita del incidente a su supervisor y al Departamento Legal. Si tiene dudas sobre la conversación o sobre qué hacer, abandone la reunión y llame al Departamento Legal.

P. Recibí una llamada de un colega que trabaja para un competidor. Me preguntó si nuestra Compañía estaba planificando presentar ofertas en una Solicitud de Propuestas (RFP) particular. Me sugirió que si pasábamos esta por alto, su compañía dejaría pasar la próxima. Ya estábamos pensando en no responder a esta RFP debido a limitaciones de tiempo. ¿Debo aceptar su ofrecimiento?

R. No. Su colega le está solicitando que haga algo contrario a la ley; a veces se lo denomina "manipulación fraudulenta de licitaciones" o confabulación y es ilegal aceptar su sugerencia. La decisión de nuestra Compañía de no competir en este negocio debe tomarse por nuestros propios motivos válidos, no como un "trato" con un competidor. Sea muy claro con su colega y coméntele que nuestra Compañía jamás tendría en cuenta este tipo de propuesta y que está estrictamente prohibida por la ley y el Código de Conducta. Debe informar sobre este incidente de inmediato a su supervisor y al Departamento Legal.



Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwright.ethicspoint.com

EE. UU. y Canadá: 1-855-384-9879 | Australia: 1-800-339279 | Brazil: 0800-8911667 | China (septentrional) 10-800-712-1239
China (meridional) 10-800-120-1239 | Francia: 0800-902500 | México: 001-800-8407907 | Nueva Zelanda: 0800-447737 | Reino Unido: 0800-0328483

Nuestro compromiso En el Mercado

ADEMÁS DE NO SER ÉTICO, EL USO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA ES ILEGAL

Uso de información privilegiada

En el curso de nuestras tareas, posiblemente nos veamos expuestos a "información material" sobre la Compañía, u otras compañías, no disponible para el público general. "Información material" es toda información que un inversor razonable consideraría importante al decidir sobre compras, ventas o tenencia de acciones. Este tipo de información se denomina a veces como "información interna".

Toda persona que posea información interna y que la utilice para comprar o vender valores (por ejemplo acciones, opciones de compra de acciones, garantías y bonos) actúa en contra de la ley. También es ilegal hacer que otra persona, como un amigo o miembro de la familia, compre valores en nombre de la persona con la información. Por lo general a esta actividad se la denomina "uso de información privilegiada". Esta conducta no es ética y es ilegal y podría exponerse, exponer a su amigo o miembro de la familia y a la Compañía a sanciones civiles y penales.

Los ejemplos de información material incluyen:

- ◊ Adquisiciones y cambios de propiedad
- ◊ Cambios en la gerencia central

- ◊ Grandes contratos o emprendimientos conjuntos
- ◊ Nuevos productos o procesos
- ◊ Cifras y tendencias sobre ganancias
- ◊ Cambios en dividendos
- ◊ Información importante sobre litigios

Si tiene dudas sobre qué información podría considerarse como "material", consulte al Departamento Legal.

No debemos revelar información material no pública a ninguna persona fuera de la Compañía (inclusive parientes, amigos o socios comerciales) hasta que los funcionarios autorizados de la Compañía hayan divulgado adecuadamente la información al público.

Los funcionarios y directores ejecutivos de la Compañía por lo general poseen información material no pública. Para evitar el comercio de las acciones de la Compañía mientras se retiene esta información confidencial, todos los funcionarios ejecutivos y directores deben consultar al Departamento Legal antes de participar en la comercialización de acciones de la Compañía.

Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwight.ethicspoint.com

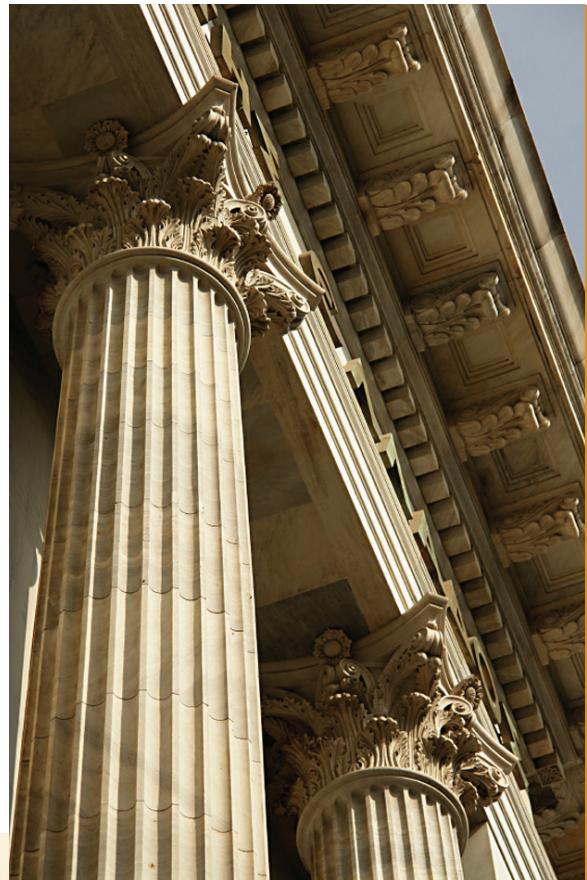
P&R

P. Me enteré hace poco que otra compañía con la que realizamos negocios anunciaría resultados financieros decepcionantes para este cuatrimestre. Ya que esta información no trata de nuestra Compañía, ¿se la continúa considerando información interna?

A. Sí. Este tipo de noticias financieras puede tener un efecto negativo en las acciones de una compañía y con seguridad se la consideraría información material no pública o información interna. Si usted, o una persona con la que comparte esta información, compra o vende valores en base a esta información antes de que sea pública, estaría participando en uso de información privilegiada.

P. Tengo opciones de compra de acciones de la Compañía que me gustaría ejecutar. ¿Cómo sé cuándo está bien ejecutar esas opciones y cuándo se me podría considerar “alguien que posee información privilegiada”?

A. Si tiene dudas sobre si posee información interna sobre la Compañía y por lo tanto no pudiera ejecutar las opciones de compra de acciones ni vender las acciones subyacentes hasta que la información sea pública, contacte al Departamento Legal. Si está ejecutando sus opciones de compra de acciones y mantiene las acciones que recibe en la ejecución, puede hacerlo pero le recomendamos que contacte al Departamento Legal antes de ejecutar las opciones de compra de acciones.



Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwight.ethicspoint.com

EE. UU. y Canadá: 1-855-384-9879 | Australia: 1-800-339279 | Brazil: 0800-8911667 | China (septentrional) 10-800-712-1239
China (meridional) 10-800-120-1239 | Francia: 0800-902500 | México: 001-800-8407907 | Nueva Zelanda: 0800-447737 | Reino Unido: 0800-0328483

Nuestro compromiso En el Mercado

Negocios internacionales

Hacer negocios en el extranjero puede ser complejo. Las culturas locales, las costumbres y las prácticas comerciales varían notablemente de un país a otro. Sin embargo, aunque nos adaptamos a las costumbres comerciales y las prácticas del mercado locales, debemos cumplir con todas las leyes aplicables estadounidenses y locales, independientemente de cualquier costumbre local e independientemente del hecho de que nuestros socios o proveedores podrían no estar sujetos a las mismas restricciones.

Respetamos las leyes, las culturas y las costumbres de todos los países en los que opera la Compañía. Llevamos a cabo actividades de la Compañía en el extranjero de tal forma que contribuya al desarrollo positivo de la comunidad local.

Negocios con proveedores internacionales y funcionarios del gobierno; leyes antisoborno y anticorrupción

En virtud de la Ley contra las prácticas corruptas en el extranjero (FCPA) de Estados Unidos, la Ley antisoborno del Reino Unido y otras leyes antisoborno y anticorrupción en todo el mundo, los empleados y los representantes de nuestra Compañía tienen prohibido proporcionar a los funcionarios públicos,

o cualquier otra persona, o aceptar de los mismos, cualquier objeto de valor con la finalidad de lograr o mantener un negocio, o influir en los actos o decisiones de los funcionarios gubernamentales en beneficio de la Compañía.

La Ley contra las prácticas corruptas en el extranjero (FCPA) y otras leyes antisoborno también exigen que todos los libros, registros y cuentas reflejen de manera fiel y exacta las transacciones comerciales y las disposiciones de los activos de la Compañía. La Compañía mantiene un sistema de controles contables internos para proporcionar una supervisión corporativa adecuada sobre nuestras actividades de contabilidad y presentación de informes.

Ciertos pagos y regalos a funcionarios gubernamentales cuyas funciones son básicamente ministeriales o administrativas pueden ser admisibles. Dado que a menudo es difícil determinar la legalidad de dichos pagos en virtud de la ley local y la ley estadounidense en un determinado lugar, **debe consultar con el Departamento legal antes de autorizar o realizar dichos pagos. tal pago.** Para obtener orientación adicional sobre la realización de negocios a nivel internacional, consulte la política independiente de la Compañía sobre anticorrupción a nivel mundial.

Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwright.ethicspoint.com

Leyes y normativas de control de exportaciones e importaciones

Muchos países tienen leyes que restringen o exigen licencias para la exportación o importación de productos o servicios especiales a otros países y a ciertos terceros. Además, los países por lo general imponen sanciones comerciales a otros países o grupos. Cumplimos con todas las leyes y normativas de control de exportaciones e importaciones de todos los países donde la Compañía realiza negocios. Solicite asesoramiento del Departamento Legal antes de importar o exportar productos o servicios que pudieran tener un impacto por estas sanciones comerciales.

Leyes contra el boicot

Algunos países han adoptado leyes que prohíben que las compañías participen o colaboren con embargos o sanciones comerciales internacionales impuestos por otros países. En los Estados Unidos, por ejemplo, las leyes contra el boicot impiden que una persona o compañía tome medidas en apoyo a un boicot impuesto por un país sobre un país amigo de los Estados Unidos. Las leyes contra el boicot de EE.UU. también exigen que las compañías informen sobre toda solicitud de participar o colaborar en tales boicots. Si recibe tal solicitud, notifique de inmediato al Departamento Legal.

**AUNQUE NOS ADAPTAMOS A LAS COSTUMBRES COMERCIALES Y PRÁCTICAS DEL MERCADO,
DEBEMOS RESPETAR TODAS LAS LEYES APLICABLES DE EE.UU.**

Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwight.ethicspoint.com

EE. UU. y Canadá: 1-855-384-9879 | Australia: 1-800-339279 | Brazil: 0800-8911667 | China (septentrional) 10-800-712-1239

China (meridional) 10-800-120-1239 | Francia: 0800-902500 | México: 001-8008407907 | Nueva Zelanda: 0800-447737

Reino Unido: 0800-0328483

Nuestro compromiso En el Mercado



Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwell.ethicspoint.com

EE. UU. y Canadá: 1-855-384-9879 | Australia: 1-800-339279 | Brazil: 0800-8911667 | China (septentrional) 10-800-712-1239 | China (meridional) 10-800-120-1239
 Francia: 0800-902500 | México: 001-8008407907 | Nueva Zelanda: 0800-447737 | Reino Unido: 0800-0328483

P&R

P. Estoy trabajando en una propuesta para un cliente. Me solicitó un certificado de origen que pruebe que ninguno de los productos provistos se haya hecho en Israel. Los productos en cuestión no fueron fabricados en Israel, por eso, ¿puedo proporcionarle este certificado?

R. No. Esta solicitud viola las leyes contra el boicot de EE.UU. Debe informar sobre esta solicitud al Departamento Legal.

P. Estoy trabajando en representación de nuestra Compañía en un país donde el gobierno es propietario de ciertas tiendas y opera en ellas. El gerente que supervisa esas tiendas ha solicitado a nuestro distribuidor local que abone una tarifa con el fin de que nuestros productos estén en exhibición en los estantes. ¿Violaría este pago las leyes contra el soborno?

R. Se considera al gerente de las tiendas propiedad del estado como funcionario de gobierno y por lo tanto nuestro distribuidor local actúa como agente de Church & Dwight al negociar con un gobierno extranjero. En este caso, el pago podría considerarse como violación a la FCPA y los estatutos locales contra la corrupción. Antes de proceder, contacte al Departamento Legal.

P. Hace poco me reuní con un agente que puede ayudar a nuestra Compañía a ganar negocios en un país donde nos ha resultado especialmente difícil establecernos. ¿Puedo contratar a este agente en representación de nuestra Compañía?

R. En primer lugar hable con nuestro Departamento Legal para asegurarse de que los contactos y los métodos del agente estén alineados con las leyes locales y de EE.UU. Es crítico saber sobre la diligencia debida del negocio del agente, sus afiliaciones, reputación, estado financiero e historial legal. Nuestra Compañía no puede evitar la responsabilidad legal al actuar mediante un agente u otro representante de terceros. Si un agente viola la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de EE.UU. al realizar pagos inadecuados a un funcionario de gobierno o al tomar cualquier otra medida que viole la ley, la Compañía podría ser responsable de esa conducta



Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwright.ethicspoint.com

EE. UU. y Canadá: 1-855-384-9879 | Australia: 1-800-339279 | Brazil: 0800-8911667 | China (septentrional) 10-800-712-1239
China (meridional) 10-800-120-1239 | Francia: 0800-902500 | México: 001-800-8407907 | Nueva Zelanda: 0800-447737 | Reino Unido: 0800-0328483

“Jamás desestime el poder de una buena idea individual para transformar cualquier negocio”

– Bob Davies, ex Presidente y CEO de la Compañía

Conservar el medioambiente

Church & Dwight se enorgullece de su historia de integrar una supervisión y conservación del medioambiente con la estrategia comercial. Nuestra cultura corporativa se formó alrededor del respeto por nuestros consumidores, clientes, empleados y el planeta. Nuestros productos y la manera de llevar a cabo los negocios reflejan la actitud de respeto.

Cumplimos con todas las leyes y normativas del medioambiente, seguridad y salud aplicables. Aplicamos estándares responsables en situaciones donde no existen leyes ni normativas.

Si descubre dispositivos de control de contaminación que no funcionan adecuadamente o emanaciones potencialmente peligrosas o si sabe de derrames, fugas o emisiones aéreas problemáticas, informe sobre el problema a su supervisor y siga las reglas locales de manejo de estos asuntos. Si aún tiene dudas, puede contactar al Departamento Legal o al Departamento de Operaciones de Seguridad del Medioambiente para solicitar ayuda.

Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwight.ethicspoint.com

*EE. UU. y Canadá: 1-855-384-9879 | Australia: 1-800-339279 | Brazil: 0800-8911667 | China (septentrional) 10-800-712-1239
China (meridional) 10-800-120-1239 | Francia: 0800-902500 | México: 001-8008407907 | Nueva Zelanda: 0800-447737 | Reino Unido: 0800-0328483*



Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwight.ethicspoint.com

EE. UU. y Canadá: 1-855-384-9879 | Australia: 1-800-339279 | Brazil: 0800-8911667 | China (septentrional) 10-800-712-1239
 China (meridional) 10-800-120-1239 | Francia: 0800-902500 | México: 001-8008407907 | Nueva Zelanda: 0800-447737 | Reino Unido: 0800-0328483

Nuestro compromiso Con las Comunidades

Nuestro futuro sustentable

Mucho antes de que la “responsabilidad corporativa” se pusiera de moda, Church & Dwight fue pionera en las prácticas de responsabilidad social. Por ejemplo, como defensora temprana de la protección del medioambiente, introdujimos el detergente para lavar ropa no contaminante Arm & Hammer en 1970. Conservando nuestra tradición, continuamos nuestro compromiso de realizar innovaciones en productos y procesos que ayudarán a sustentar nuestro entorno y continuar con la confianza que depositaron en nosotros y nuestros productos las partes interesadas.

El compromiso de sustentabilidad de nuestra Compañía va más allá del desarrollo de productos. Se extiende a cada faceta de nuestras operaciones comerciales. Buscamos integrar los beneficios económicos, sociales y ambientales de nuestro programa de sustentabilidad con el fin de ofrecer un retorno mejorado a los accionistas. Enfatizar este enfoque es una visión holística de sustentabilidad: creemos que es posible y deseable promover la salud y el bienestar de las personas y el planeta al tiempo que generamos ganancias.



Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwight.ethicspoint.com

EE. UU. y Canadá: 1-855-384-9879 | Australia: 1-800-339279 | Brazil: 0800-8911667 | China (septentrional) 10-800-712-1239
China (meridional) 10-800-120-1239 | Francia: 0800-902500 | México: 001-8008407907 | Nueva Zelanda: 0800-447737 | Reino Unido: 0800-0328483



Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwright.ethicspoint.com

EE. UU. y Canadá: 1-855-384-9879 | Australia: 1-800-339279 | Brazil: 0800-8911667 | China (septentrional) 10-800-712-1239
China (meridional) 10-800-120-1239 | Francia: 0800-902500 | México: 001-8008407907 | Nueva Zelanda: 0800-447737 | Reino Unido: 0800-0328483

Un buen ejemplo de nuestro progreso hacia la meta de convertirnos en una empresa más sustentable es la planta de fabricación de detergente para lavar ropa y el centro de distribución integrados en el Condado de York. Estas instalaciones de vanguardia fueron diseñadas con metas ambiciosas de sustentabilidad. La planta de York dará como resultado una reducción del %30 de consumo de energía, una reducción del %50 en efluentes industriales y desperdicios sólidos de las operaciones de fabricación y un uso de fuentes de energía renovables para las necesidades de procesamiento en el sitio.

Informe de sustentabilidad corporativa

En 2007, la Compañía publicó su primer Informe de Sustentabilidad Corporativa e informó sobre siete indicadores de la Iniciativa de Información Global (GRI, por sus siglas en inglés). En el futuro, informaremos sobre indicadores clave mientras continuemos integrando otros aspectos de sustentabilidad a nuestros negocios cotidianos.

Las áreas clave de información de nuestros programas de sustentabilidad incluyen:

- ◆ Origen de ingredientes y proveedores preferidos: nuestros ingredientes se obtienen y utilizan en cumplimiento de los estándares medioambientales y esperamos que nuestros proveedores cumplan con esos estándares.

Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwright.ethicspoint.com



CREEMOS QUE ES POSIBLE Y DESEABLE PROMOVER LA SALUD Y EL BIENESTAR DE LAS PERSONAS Y EL PLANETA AL TIEMPO QUE GENERAMOS GANANCIAS.

Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwight.ethicspoint.com

EE. UU. y Canadá: 1-855-384-9879 | Australia: 1-800-339279 | Brazil: 0800-8911667 | China (septentrional) 10-800-712-1239

China (meridional) 10-800-120-1239 | Francia: 0800-902500 | México: 001-8008407907 | Nueva Zelanda: 0800-447737

Reino Unido: 0800-0328483

Nuestro compromiso **Con las Comunidades**



Participación del empleado

Todo empleado, independientemente de su participación directa en el desarrollo o fabricación de productos, es integral para el éxito de la Compañía y para la implementación de estas iniciativas de sustentabilidad.

En diversos sitios, nuestros empleados participan en actividades de beneficencia, que incluyen contribuciones monetarias y el servicio de comidas en centros de alimentación o la construcción de viviendas para aquellos que las necesitan. Estas actividades ejemplifican nuestra creencia de que la sustentabilidad no trata sólo del medioambiente, sino que incluye un compromiso de promover la salud y el bienestar de las comunidades donde vivimos, trabajamos y actuamos.

Alentamos a nuestros empleados a apoyar las actividades de beneficencia local y participar en actividades de beneficencia o comunitarias para ayudar a aquellos que son menos afortunados. En algunos sitios hemos introducido un programa de iniciativa para alentar a los empleados a comprometerse con la concreción de cambios personales en apoyo de la salud humana y ambiental. Para leer información sobre estos programas, contacte a la Oficina de Sustentabilidad en sustainability@churchdwellight.com o su representante local de Recursos Humanos.

Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwellight.ethicspoint.com

EE. UU. y Canadá: 1-855-384-9879 | Australia: 1-800-339279 | Brazil: 0800-8911667 | China (septentrional) 10-800-712-1239 | China (meridional) 10-800-120-1239
Francia: 0800-902500 | México: 001-8008407907 | Nueva Zelanda: 0800-447737 | Reino Unido: 0800-0328483

P&R

P. Tengo una idea que podría ahorrarle dinero a la Compañía y ayudar al medioambiente. ¿Cómo la puedo implementar?

A. Cada idea hace la diferencia, ya sea que la implemente aquí en nuestra Compañía o en su vida personal. Contacte a la Oficina de sustentabilidad a sustainability@churchdwright.com o hable con su supervisor local para explicar su idea.

P. Escuché mucho sobre intentar reducir nuestras emisiones de carbono y ser “ecológicos” pero, ¿qué podemos hacer nosotros para ayudar como empleados individuales?

A. ¡Mucho! Apagar las luces y computadoras cuando se va a su casa por la noche, reciclar papel, compartir vehículos, todas esas actividades colaboran en grandes ahorros para la Compañía y nuestro planeta. Converse con su supervisor sobre otras ideas o contacte a la Oficina de Sustentabilidad en sustainability@churchdwright.com. Su compromiso con el medioambiente, en el lugar de trabajo y el hogar, refleja el compromiso de la Compañía de un futuro sustentable.



Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwright.ethicspoint.com

EE. UU. y Canadá: 1-855-384-9879 | Australia: 1-800-339279 | Brazil: 0800-8911667 | China (septentrional) 10-800-712-1239
China (meridional) 10-800-120-1239 | Francia: 0800-902500 | México: 001-8008407907 | Nueva Zelanda: 0800-447737 | Reino Unido: 0800-0328483

Anexo
A-1

DECLARACIÓN INICIAL DE DIVULGACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE CHURCH & DWIGHT CO

Como Director, funcionario, gerente general u otro empleado de Church & Dwight Co., Inc. (la “Compañía”), he leído y comprendo el Código de Conducta de la Compañía y por el presente reafirmo mi acuerdo de cumplir con todos sus términos. Certifico por el presente lo siguiente:

1. He recibido una copia del Código de Conducta.
2. He leído, comprendo y estoy de acuerdo en cumplir con el Código de Conducta.
3. Actualmente cumplo y, si corresponde, los miembros de mi familia cumplen, con los términos del Código de Conducta y todas las obligaciones impuestas por él, exceptuando lo comunicado más abajo o en una página independiente adjunta a esta declaración.
4. No tengo conocimiento de ninguna conducta por parte de ninguna persona relacionada con la Compañía que pudiera constituir una violación del Código de Conducta, salvo en lo relacionado con todo asunto que haya revelado al Director de Cumplimiento y/o comunicado más abajo en una página independiente adjunta a este documento.

Comprendo que todas las Declaraciones de Divulgación pueden estar disponibles para el Director de Cumplimiento, el Directorio de la Compañía, el Departamento Legal, el Departamento de Recursos Humanos y abogados externos. Tal información deberá mantenerse en forma confidencial excepto en el caso, luego de la consulta al abogado de la Compañía y la gerencia senior en mi sitio y la oficina central de la Compañía, de que tal revelación sirva a los fines de los mejores intereses de la Compañía.

Cada persona que firme una Declaración de Divulgación es responsable de mantener actualizada su Declaración de Divulgación. El Departamento Legal de la Compañía conservará estas declaraciones.

Firma

Nombre

Fecha

Comentarios o notificaciones respecto de los artículos 1-4: (utilice otra página de ser necesario)

Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwight.ethicspoint.com

*EE. UU. y Canadá: 1-855-384-9879 | Australia: 1-800-339279 | Brazil: 0800-8911667 | China (septentrional) 10-800-712-1239
China (meridional) 10-800-120-1239 | Francia: 0800-902500 | México: 001-8008407907 | Nueva Zelanda: 0800-447737 | Reino Unido: 0800-0328483*

DECLARACIÓN DE DIVULGACIÓN ANUAL DE CHURCH & DWIGHT CO

Como Director, funcionario, gerente general u empleado administrativo de Church & Dwight Co., Inc. (la “Compañía”), he leído y comprendo el Código de Conducta de la Compañía y por el presente reafirmo mi acuerdo de cumplir con todos sus términos.

Respecto de los últimos 12 meses, certifico por el presente lo siguiente:

1. He cumplido y, si corresponde, los miembros de mi familia han cumplido, con los términos del Código de Conducta y todas las obligaciones impuestas por él, exceptuando lo comunicado más abajo o en una página independiente adjunta a esta declaración.
2. No tengo conocimiento de ninguna conducta por parte de ninguna persona relacionada con la Compañía que pudiera constituir una violación del Código de Conducta, salvo en lo relacionado con todo asunto que haya revelado al Director de Cumplimiento y/o comunicado más abajo en una página independiente adjunta a este documento..

Comprendo que todas las Declaraciones de divulgación pueden estar disponibles para el Director de Cumplimiento, el Directorio de la Compañía, el Departamento Legal, el Departamento de Recursos Humanos y abogados externos. Tal información deberá mantenerse en forma confidencial excepto en el caso, luego de la consulta al abogado de la Compañía y la gerencia senior en mi sitio y la oficina central de la Compañía, de que tal revelación sirva a los fines de los mejores intereses de la Compañía.

Cada persona que firme una Declaración de divulgación es responsable de mantener actualizada su Declaración de divulgación.

El Departamento Legal de la Compañía conservará estas declaraciones

Firma

Nombre

Fecha

Comentarios o notificaciones respecto de los artículos 1-2: (utilice otra página de ser necesario)

Comuníquese con la Línea directa de ética, por Internet o teléfono.
www.churchdwright.ethicspoint.com

EE. UU. y Canadá: 1-855-384-9879 | Australia: 1-800-339279 | Brazil: 0800-8911667 | China (septentrional) 10-800-712-1239

China (meridional) 10-800-120-1239 | Francia: 0800-902500 | México: 001-8008407907 | Nueva Zelanda: 0800-447737 | Reino Unido: 0800-0328483

