



VERTRAUEN, DAS WIR JEDEN TAG ERNEUERN



**CHURCH & DWIGHT**  
VERHALTENSKODEX

# Inhaltsverzeichnis

<b>Über den Verhaltenskodex .....</b>	<b>6</b>
Den Kodex kennen und befolgen: Unsere Verantwortungen .....	8
Einhaltung von Gesetzen und Regulierungen .....	8
Meldung von Verstößen .....	9
Richtlinie für Vergeltungsmaßnahmen (Schutz von Whistleblowern) .....	10
Treffen ethisch richtiger Entscheidungen .....	12
<b>UNSERE VERPFLICHTUNG DEM UNTERNEHMEN GEGENÜBER .....</b>	<b>14</b>
<b>Führen korrekter Bücher und Aufzeichnungen.....</b>	<b>14</b>
Vollmachtsübertragung .....	16
<b>Vermeiden von Interessenskonflikten.....</b>	<b>18</b>
Betriebsfremde Aktivitäten und Beschäftigung .....	18
Finanzielle Interessen bei Wettbewerbern und Geschäftspartnern des Unternehmens.....	19
Geschenke und Unterhaltung.....	19
Erfindungen, Bücher und Veröffentlichungen .....	20
Bürgerliche, gemeinnützige und politische Aktivitäten .....	20
Ordnungsgemäße Bezahlung .....	20
Kredite an Mitarbeiter .....	20
<b>Verwendung und Schutz von Unternehmenseigentum .....</b>	<b>22</b>
<b>Umgang mit vertraulichen Informationen.....</b>	<b>24</b>
Datenschutz und personenbezogene Daten .....	28
Elektronische Kommunikationen .....	30

Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch  
[www.churchdwright.ethicspoint.com](http://www.churchdwright.ethicspoint.com)

USA und Kanada: 1-855-384-9879 | Australien: 1-800-339279 | Brasilien: 0800-8911667 | China (Nord) 10-800-712-1239 | China (Süd) 10-800-120-1239

Frankreich: 0800-902500 | Mexiko: 001-8008407907 | Neuseeland: 0800-447737 | Großbritannien: 0800-0328483

<b>UNSERE VERPFLICHTUNG UNTEREINANDER</b>	<b>32</b>
<b>Aufrechterhaltung eines gesunden und sicheren Arbeitsplatzes</b>	<b>32</b>
Sicherheit und Gewalt am Arbeitsplatz .....	34
Substanzenmissbrauch .....	36
<b>Förderung eines respektvollen Arbeitsplatzes</b>	<b>38</b>
Belästigung und feindselige Arbeitsumgebung .....	40
<b>UNSERE VERPFLICHTUNG AUF DEM MARKT</b>	<b>42</b>
<b>Fairer Umgang mit unseren Kunden, Zulieferern und Wettbewerbern</b>	<b>42</b>
Öffentliches Beschaffungswesen .....	44
<b>Einhaltung von Regeln des fairen Wettbewerbs und zu Insiderhandel</b>	<b>46</b>
Insiderhandel .....	48
<b>Abwicklung internationaler Geschäfte</b>	<b>50</b>
Geschäfte mit Regierungsvertretern - Gesetze zur Bestechungs- und Korruptionsbekämpfung .....	50
Export- und Importkontrollgesetze und -regulierungen .....	51
Antiboykottgesetze .....	51
<b>UNSERE VERPFLICHTUNG UNSEREN GEMEINSCHAFTEN GEGENÜBER</b>	<b>54</b>
<b>Unsere nachhaltige Zukunft</b>	<b>56</b>
Nachhaltigkeitsbericht des Unternehmens .....	58
Mitarbeiterbeteiligung .....	60

**WIR GLAUBEN, DASS ES SOWOHL MÖGLICH ALS AUCH WÜNSCHENSWERT IST, DIE GESUNDHEIT UND DAS WOHLBEFINDEN VON MITARBEITERN UND DES PLANETEN ZU FÖRDERN UND GLEICHZEITIG GEWINNE ZU ERWIRTSCHAFTEN.**

Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch  
[www.churchdwright.ethicspoint.com](http://www.churchdwright.ethicspoint.com)

USA und Kanada: 1-855-384-9879 | Australien: 1-800-339279 | Brasilien: 0800-8911667 | China (Nord) 10-800-712-1239

China (Süd) 10-800-120-1239 | Frankreich: 0800-902500 | Mexiko: 001-8008407907 | Neuseeland: 0800-447737

Großbritannien: 0800-0328483

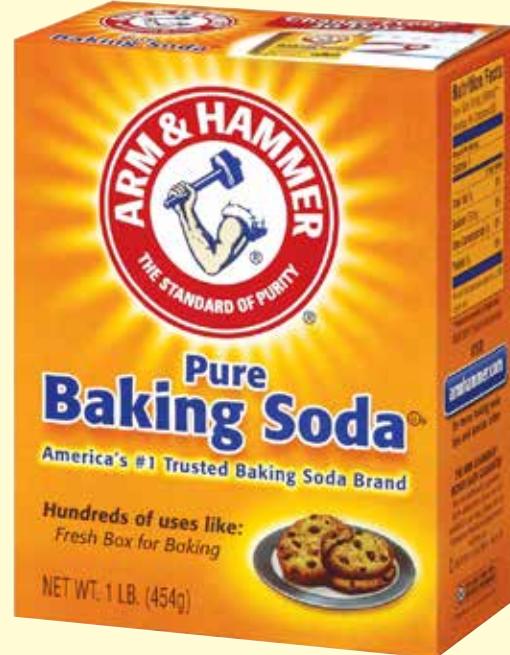
# Über den Verhaltenskodex

Bei Church & Dwight Co., Inc. und seinen weltweiten Tochterunternehmen (hier als „Unternehmen“ bezeichnet) verpflichten wir uns dazu, Geschäfte unter Einhaltung der höchsten Integritätsstandards zu führen. Wir müssen uns fortwährend darum bemühen, die höchsten ethischen Standards bei unseren Beziehungen untereinander und mit unseren Kunden, Zulieferern, Lieferanten, Vertriebspartnern und der erweiterten Gemeinschaft aufrechtzuerhalten. Unser Ruf, ehrlich und fair zu sein, ist überlebenswichtig für den fortdauernden Erfolg unseres Unternehmens.

Unser Verhaltenskodex (der „Kodex“) soll als Leitfaden dienen, um jedem von uns bei Church & Dwight dabei zu helfen, ethische Fragen am Arbeitsplatz zu erkennen und damit umzugehen. Der Kodex gilt für das gesamte Unternehmenspersonal, einschließlich Vorstandsmitglieder, leitende Angestellte, Manager und Mitarbeiter.<sup>1</sup> Wir sollten den Kodex aufmerksam lesen und Fragen stellen, wenn wir Zweifel im Zusammenhang mit einer seiner Leitlinien haben. Richten Sie alle Fragen zum Kodex an Ihren Vorgesetzten, den Leiter der Internen Prüfungsabteilung (den „Compliance-Beauftragten“), Ihren Vertreter der Personalabteilung, den Ethikausschuss oder die Rechtsabteilung. Wenn Sie mit dem Kodex vertraut sind, lesen Sie ihn weiter als Leitfaden, damit Sie die richtigen ethischen Entscheidungen treffen können.

<sup>1</sup>Hinweis: Anträge auf Befreiung von einer Bestimmung des Verhaltenskodex müssen dem Compliance Manager oder dem allgemeinen Berater schriftlich zur geeigneten Prüfung vorgelegt werden. Ein Vorstandsmitglied, Direktor oder ein entsprechender Verwaltungsratsausschuss entscheidet über das Ergebnis. Für Verhaltensweisen, die einen Geschäftsführer oder ein Vorstandsmitglied betreffen, haben nur der Vorstand oder der Prüfungsausschuss des Vorstands die Befugnis, eine Bestimmung des Kodex außer Kraft zu setzen. Der Prüfungsausschuss muss alle Transaktionen mit „nahestehenden Parteien“ wie in Abschnitt 404(a) der Börsenaufsichtsbehörde erlassenen Regulierung S-K definiert, überprüfen und genehmigen, bevor diese ausgeführt werden. Im Falle eines genehmigten Verzichts auf das Verhalten eines leitenden Angestellten oder Direktors müssen die Anteilseigner der Gesellschaft gemäß den Anforderungen der Börsenaufsichtsbehörde oder anderer Vorschriften oder gemäß den geltenden Notierungsstandards der New Yorker Börse angemessen und unverzüglich informiert werden.

Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch  
[www.churchdwellth.ethicspoint.com](http://www.churchdwellth.ethicspoint.com)



**LESEN SIE DIESEN KODEX AUFMERKSAM UND STELLEN SIE FRAGEN, WENN SIE ZWEIFEL BEZÜGLICH DER ANWENDUNG SEINER LEITLINIEN HABEN.**



Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch  
[www.churchdwright.ethicspoint.com](http://www.churchdwright.ethicspoint.com)

USA und Kanada: 1-855-384-9879 | Australien: 1-800-339279 | Brasilien: 0800-8911667 | China (Nord) 10-800-712-1239

China (Süd) 10-800-120-1239 | Frankreich: 0800-902500 | Mexiko: 001-8008407907 | Neuseeland: 0800-447737

Großbritannien: 0800-0328483

# Über den Verhaltenskodex

## Den Kodex kennen und befolgen: Unsere Verantwortung

Das Unternehmen bietet seinen Mitarbeitern regelmäßige Schulungen zu unserem Verhaltenskodex und damit in Zusammenhang stehenden Richtlinien an. Die Schulungen beinhalten Verfahren zur Meldung tatsächlicher oder mutmaßlicher Verstöße. Leitende Angestellte und Manager des Unternehmens müssen jährlich bestätigen, dass sie den Kodex gelesen und durchgearbeitet haben und seine Bestimmungen einhalten. Zusätzlich werden leitende Angestellte und Manager des Unternehmens dazu ermuntert, den Verhaltenskodex mit ihren Mitarbeitern durchzugehen und zu bestätigen, dass das stattgefunden hat, wenn an ihrem Standort keine anderen Schulungen verfügbar sind. Kurz nach dem Beitritt zum Unternehmen müssen alle Mitarbeiter des Unternehmens bestätigen, dass sie diesen Verhaltenskodex gelesen haben und nach bestem Wissen und Gewissen alle seine Bestimmungen einhalten. Formulare für diese Bestätigung finden sich am Ende dieses Dokuments. Abhängig von Ihrem Standort werden Sie dazu aufgefordert, diese Bestätigung als Papierversion oder elektronisch auszufüllen.

Alle leitenden Angestellten und Manager des Unternehmens sind für die Durchsetzung des Kodeses verantwortlich. Sie müssen mit gutem Beispiel vorangehen und gewährleisten, dass die Mitarbeiter seine Anforderungen verstehen und

**ES WIRD IMMER VON UNS ERWARTET, EHRLICH, FAIR UND MIT BLICK DARAUF, „DAS RICHTIGE ZU TUN“, ZU HANDELN.**

einhalten. Von Vorstandsmitgliedern, leitenden Angestellten und anderen Führungskräften wird erwartet, ehrliches und ethisches Verhalten zu fördern. Leitende Angestellte können Disziplinarmaßnahmen ausgesetzt sein, wenn sie Fehlverhalten dulden oder nicht melden.

## Einhaltung von Gesetzen und Regulierungen

Für das Unternehmen und seine Operationen gelten eine Vielzahl von Gesetzen, Regeln und Regulierungen. Überall, wo wir geschäftlich tätig sind, müssen Mitarbeiter des Unternehmens alle lokalen Gesetze, Regeln, Regulierungen, und im Fall bestimmter Gesetze der Vereinigten Staaten, wie etwa dem Foreign Corrupt Practices Act, die Gesetze der Vereinigten Staaten einhalten.

Wir müssen auch die Verträge mit anderen Parteien einhalten. Diese umfassen Vertraulichkeitsvereinbarungen, Softwarelizenzen, Verträge mit unseren Kunden und Zulieferern und eventuelle Beziehungen zu Regierungsbehörden.

Unser Verhaltenskodex wurde dazu entwickelt, hilfreiche Leitlinien zu bieten, aber nicht dazu, jede Situation zu behandeln, der wir bei der Arbeit möglicherweise begegnen. Es wird immer von uns erwartet, ehrlich, fair und mit Blick darauf zu handeln, „das Richtige zu tun“. Deswegen stellt unehrliches oder unethisches, wie auch rechtswidriges Verhalten einen Verstoß gegen den Kodex dar.

Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch  
[www.churchdewight.ethicspoint.com](http://www.churchdewight.ethicspoint.com)

USA und Kanada: 1-855-384-9879 | Australien: 1-800-339279 | Brasilien: 0800-8911667 | China (Nord) 10-800-712-1239 | China (Süd) 10-800-120-1239

Frankreich: 0800-902500 | Mexiko: 001-8008407907 | Neuseeland: 0800-447737 | Großbritannien: 0800-0328483

## Melden von Verstößen

Ein wichtiges Element der ethischen Kultur unseres Unternehmens ist die Bereitschaft jedes einzelnen von uns, etwas zu sagen, wenn wir das Gefühl haben, dass etwas nicht stimmt. Ein weiteres, damit im Zusammenhang stehendes, Element ist unsere Bereitschaft, selbst die Verantwortung für unser Handeln zu übernehmen und andere für ihr Verhalten verantwortlich zu machen. Wenn Sie bei einer Situation Zweifel haben oder wenn Sie glauben, dass Ihr eigenes Verhalten oder das eines anderen Mitarbeiters möglicherweise gegen unseren Verhaltenskodex verstoßen hat, sind Sie dazu verpflichtet, die Angelegenheit sofort zu melden.

Sie müssen Verstöße in gutem Glauben melden. Auch wenn sich Ihre Meldung als unwahr herausstellt, werden Sie keinen Disziplinarmaßnahmen oder Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt, solange Sie die Meldung in gutem Glauben erstattet haben. Es ist jedoch inakzeptabel und ein Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex, eine Beschwerde zu führen, von der Sie wissen, dass sie falsch ist.

Wenn eine ethisch fragwürdige Situation auftritt, sind Sie dazu verpflichtet, die Angelegenheit mit Ihrem Vorgesetzten zu besprechen. Er oder sie befindet sich in einer guten Position, Ihre Bedenken zu verstehen. Geben Sie Ihrem Vorgesetzten die Möglichkeit, die Angelegenheit zu lösen. Wenn Ihre Bedenken Ihren Vorgesetzten betreffen oder Sie auch nach einem Gespräch mit Ihrem Vorgesetzten noch Bedenken haben oder Sie sich aus irgendeinem Grund nicht wohl dabei fühlen, die Angelegenheit mit Ihrem Vorgesetzten zu besprechen, besprechen Sie sie mit einem höheren Manager, dem Compliance-Beauftragten, Ihrem Vertreter der Personalabteilung oder der Rechtsabteilung. Alternativ dazu können Verstöße auch direkt an den Prüfungsausschuss des Vorstands gemeldet werden.

Das Unternehmen hat eine Ethik-Hotline eingerichtet, die für alle Mitarbeiter in den Vereinigten Staaten und weltweit telefonisch und

\*Hinweis: Anfragen nach einer Außerkraftsetzung einer Bestimmung des Verhaltenskodexes müssen schriftlich beim Compliance-Beauftragten zur angemessenen Überprüfung eingereicht werden und ein Geschäftsführer, ein Vorstandsmitglied oder ein geeigneter Vorstandsausschuss entscheidet über die Anfrage. Für Verhaltensweisen, die einen Geschäftsführer oder ein Vorstandsmitglied betreffen, haben nur der Vorstand oder der Prüfungsausschuss des Vorstands die Befugnis, eine Bestimmung des Kodexes außer Kraft zu setzen. Der Prüfungsausschuss muss alle Transaktionen mit „nahestehenden Parteien“ wie in Abschnitt 404(a) der Börsenaufsichtsbehörde erlassenen Regulierung S-K definiert, überprüfen und genehmigen, bevor diese ausgeführt werden. Im Falle eines genehmigten Verzichts auf das Verhalten eines leitenden Angestellten oder Direktors müssen die Anteilseigner der Gesellschaft gemäß den Anforderungen der Börsenaufsichtsbehörde oder anderer Vorschriften oder gemäß den geltenden Notierungsstandards der New Yorker Börse angemessen und unverzüglich informiert werden.

Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch

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

USA und Kanada: 1-855-384-9879 | Australien: 1-800-339279 | Brasilien: 0800-8911667 | China (Nord) 10-800-712-1239

China (Süd) 10-800-120-1239 Frankreich: 0800-902500 | Mexiko: 001-8008407907 | Neuseeland: 0800-447737

Großbritannien: 0800-0328483

über das Internet zugänglich ist. Die Ethik-Hotline kann verwendet werden, um jedwede Bedenken zu diesem Verhaltenskodex oder Unternehmensrichtlinien zu melden, einschließlich Angelegenheiten der internen Finanzkontrolle und der Prüfung sowie andere Verhaltensweisen, bei denen Sie in gutem Glauben davon ausgehen, dass sie einen Verstoß gegen unseren Verhaltenskodex, Gesetze oder Unternehmensrichtlinien darstellen. Das Unternehmen besitzt eine Null-Toleranz-Richtlinie für Vergeltungsmaßnahmen gegenüber in gutem Glauben geäußerten Bedenken.

Unsere Ethik-Hotline wird von EthicsPoint, einer Drittpartei, verwaltet. Alle Anrufe werden von einem Mitarbeiter von EthicsPoint aufgezeichnet und zusammen mit etwaigen Internet-Meldungen zur Untersuchung an den Ethikausschuss des Unternehmens weitergeleitet. Wenn Sie sich dafür entscheiden, anonym zu bleiben, wenn Sie eine Meldung erstatten, werden Sie nicht identifiziert. Wenn Sie entweder telefonisch oder über das Internet eine Meldung über die Ethik-Hotline machen, wird Ihnen ein eindeutiger Meldungsschlüssel und ein Passwort zugewiesen, was eine weitere anonyme Nachverfolgung oder Rückfragen ermöglicht. Das Unternehmen strebt, wenn dies praktikabel und erlaubt ist, danach, die Ersteller von Meldungen über den Fortschritt und die Ergebnisse aller Untersuchungen auf dem Laufenden zu halten.

Mitarbeiter können auch einen anonymen Brief an den Compliance-Beauftragten, den Ethikausschuss oder den Prüfungsausschuss schicken, um Bedenken zu melden.

Richten Sie schriftliche Eingaben an den Compliance-Beauftragten oder den Ethikausschuss an:

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

# Über den Verhaltenskodex

Sie können dem Compliance-Beauftragten auch unter folgender Nummer eine Nachricht hinterlassen:  
1-609-806-1387.

Gemeldete Verstöße werden zeitnah untersucht und behandelt und werden nach Möglichkeit vertraulich behandelt. Das Unternehmenspersonal ist dazu verpflichtet, vollumfänglich bei der Untersuchung gemeldeter Verstöße zu kooperieren und wahrheitsgemäße, vollständige und korrekte Informationen zu liefern. Sofern nicht gesetzlich vorgeschrieben oder um die Untersuchung angemessen durchzuführen, werden diejenigen, die die Ermittlungen durchführen, die Identität von Personen nicht preisgeben, die einen mutmaßlichen Verstoß melden, wenn Anonymität gefordert wird.

Ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex kann zu einer Disziplinarmaßnahme führen, die bis hin zur Kündigung führen kann.

## Richtlinie für Vergeltungsmaßnahmen(Schutz von Whistleblowern)

Mitarbeiter, die **in gutem Glauben** Verstöße oder mutmaßliche Verstöße gegen den Kodex melden, unterliegen keinerlei Vergeltungsmaßnahmen. Vergeltungsmaßnahmen jedweder Art können selbst einen Gesetzesverstoß darstellen und sind ein ernsthafter Verstoß gegen den Kodex. Dies wird auch „**Whistleblower**-Schutz genannt.“

Melden Sie alle vermeintlichen Vergeltungsmaßnahmen unverzüglich dem Compliance-Beauftragten oder der Rechtsabteilung.

Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch  
[www.churchdewight.ethicspoint.com](http://www.churchdewight.ethicspoint.com)



**MITARBEITER, DIE VERSTÖSSE ODER  
MUTMAßLICHE VERSTÖSSE IN GUTEM  
GLAUBEN MELDEN, UNTERLIEGEN KEINERLEI  
VERGELTUNGSMASSNAHMEN.**



Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch  
[www.churchdwright.ethicspoint.com](http://www.churchdwright.ethicspoint.com)

USA und Kanada: 1-855-384-9879 | Australien: 1-800-339279 | Brasilien: 0800-8911667 | China (Nord) 10-800-712-1239

China (Süd) 10-800-120-1239 | Frankreich: 0800-902500 | Mexiko: 001-8008407907 | Neuseeland: 0800-447737

Großbritannien: 0800-0328483

# Treffen ethisch richtiger Entscheidungen

Das Treffen ethischer Entscheidungen ist extrem wichtig für den Erfolg des Unternehmens. Einige Entscheidungen sind offensichtlich und leicht zu treffen, während das bei anderen nicht der Fall ist.

Wenn Sie vor einer ethisch fragwürdigen Situation stehen, kann es Ihnen helfen, die richtige Entscheidung zu treffen, wenn Sie die folgenden Fragen abarbeiten:

## **Frage eins: Worin besteht das ethische Problem?**

Diese Frage hilft Ihnen dabei, das zugrundeliegende ethische Problem zu erkennen und klären, wenn Sie sich nicht sicher sind. Es bringt Sie von einem unguten Gefühl zu einem Prozess ethischer Reflexion.

## **Frage zwei: Verstößt diese Situation gegen ein Gesetz, eine Regulierung oder eine Unternehmensrichtlinie?**

Die Einhaltung von Gesetzen und Unternehmensrichtlinien steht nicht zur Debatte; ein ethisches Muss. Sobald Ihnen die ethische Fragestellung klar ist, müssen Sie sich fragen: Verstößt diese Situation oder Handlung gegen unseren Kodex, unsere Unternehmensrichtlinien oder das Gesetz?

In einigen ethisch fragwürdigen Situationen kommen Sie zu klaren Antworten auf die ersten beiden Fragen und können die Angelegenheit schnell lösen. Die richtige Handlungsweise ist klar und offensichtlich.

Andere Fälle können sich jedoch als komplizierter und schwieriger erweisen. Mehrere Antworten scheinen angemessen und möglicherweise gibt es keine offensichtlichen „richtigen Antworten“. Weitere Fragen zu stellen, kann Ihnen dabei helfen, diese schwierigeren Situationen zu durchdenken, um eine beste Handlungsweise zu erreichen.

## **Frage drei: Ist es allen Stakeholdern gegenüber fair?**

Die ethische Entscheidungsfindung verlangt, dass Sie die Auswirkungen Ihrer Entscheidung auf Kunden, Zulieferer, Mitarbeiter, Anteilseigner und die breitere Gemeinschaft berücksichtigen. Es ist wichtig, dass Sie Ihren ethischen Blickwinkel ausweiten und darüber nachdenken, ob Ihre überlegte Reaktion auf die Situation unseren Werten entspricht und für alle Beteiligten fair ist. Wer besitzt ein Interesse an dieser Situation und wie wesentlich ist dieses im Vergleich zu anderen Stakeholdern? Wem nutzen oder schaden die Optionen, die Sie in Erwägung ziehen?

## **Frage vier: Wie würde dies wahrgenommen?**

Die letzte Frage stellt die Konsequenzen Ihrer Entscheidungen für Sie und das Unternehmen in den Mittelpunkt. Sie sollten sich fragen: Wie wirkt sich diese Entscheidung auf meinen Ruf und den des Unternehmens aus? Wie würde ich die Entscheidung wahrnehmen, wenn sie auf der Titelseite der Zeitung stehen würde?

Und abschließend - zögern Sie nie, um Hilfe zu bitten, wenn Sie bei der Arbeit einer ethischen Frage gegenüberstehen. Guter Rat und klare Anleitung machen häufig den Unterschied aus.

Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch  
[www.churchdwight.ethicspoint.com](http://www.churchdwight.ethicspoint.com)

# Fragen und Antworten

**F.** Ich habe eine Situation beobachtet, bei der ich davon ausgehe, dass sie einen Verstoß gegen unseren Kodex darstellt. Sollte ich diese Situation melden, auch wenn ich nicht komplett sicher bin, dass ein Problem vorliegt?

**A.** Ja. Wenn Sie diesen möglichen Verstoß gegen den Kodex „in gutem Glauben“ beobachtet haben, was bedeutet, dass Sie ehrlicherweise glauben, dass ein Problem vorliegt, sind Sie dafür verantwortlich, dies unverzüglich zu melden. Obwohl der erste Schritt normalerweise der ist, Ihrem Vorgesetzten Meldung zu erstatten, können Sie auch die Hotline, den Compliance-Beauftragten, Ihren Vertreter der Personalabteilung oder die Rechtsabteilung anrufen. Ihre Meldung wird ernst genommen und untersucht. Es ist besser, einen Verdacht zu melden, der sich als unproblematisch herausstellt, als einen möglichen Verstoß gegen das Gesetz oder die Unternehmensrichtlinien zu ignorieren.

**F.** Ich habe ein Problem mit einem Kollegen, das meiner Meinung nach an Belästigung grenzt. Ist es besser für mich, die Hotline anzurufen oder mit meinem Vorgesetzten zu sprechen?

**A.** Sie müssen die Hotline nicht anrufen, wenn die Möglichkeit besteht, die Situation durch ein Gespräch mit Ihrem Vorgesetzten oder Ihrem lokalen Vertreter der Personalabteilung zu lösen. Die Hotline ist eine Möglichkeit für Personen, die sich möglicherweise nicht wohl dabei fühlen, die Angelegenheit mit einem Vorgesetzten oder Manager oder mit einem Vertreter der Personalabteilung zu besprechen oder um Angelegenheiten zu melden, die die Buchhaltung, interne Finanzkontrollen und Prüfungsbelange betreffen.

Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch  
[www.churchdwright.ethicspoint.com](http://www.churchdwright.ethicspoint.com)

USA und Kanada: 1-855-384-9879 | Australien: 1-800-339279 | Brasilien: 0800-8911667 | China (Nord) 10-800-712-1239 | China (Süd) 10-800-120-1239 Frankreich: 0800-902500 |  
Mexiko: 001-8008407907 | Neuseeland: 0800-447737 | Großbritannien: 0800-0328483



# *Unsere Verpflichtung* **dem Unternehmen gegenüber**



**ALLE MITARBEITER TEILEN  
DIE VERANTWORTUNG DAFÜR  
ZU GEWÄHRLEISTEN, DASS DIE  
BÜCHER, AUFZEICHNUNGEN UND  
BUCHHALTUNGSUNTERLAGEN  
DES UNTERNEHMENS KORREKT  
UND EHRLICH DEN FINANZIELLEN  
ZUSTAND DES UNTERNEHMENS  
ABBILDEN.**

## **Führen korrekter Bücher und Aufzeichnungen**

Sowohl der effektive Betrieb unseres Unternehmens als auch die Integrität seiner öffentlichen Bekanntmachungen hängen von korrekten Geschäftsaufzeichnungen ab. Als Aktiengesellschaft sind wir gesetzlich dazu verpflichtet zu gewährleisten, dass unsere Bücher, Aufzeichnungen und Buchhaltungsunterlagen die Transaktionen des Unternehmens und seine finanzielle Situation korrekt und ehrlich abbilden.

Wenn Sie für einen beliebigen Aspekt unserer internen Buchhaltungskontrollen oder der Finanzberichterstattung oder Steuererklärungen verantwortlich sind, müssen Sie sicherstellen, dass Einträge korrekt und auf ehrliche Weise und unter Einhaltung aller rechtlichen Anforderungen gemacht werden. Wenn Sie Zweifel im Zusammenhang mit der richtigen Aufzeichnung von Unternehmenstransaktionen oder Belangen der Buchhaltung oder Steuerangelegenheiten haben, besprechen Sie dies mit einem Vorgesetzten.

Unternehmenspersonal, das sich mit der Vorbereitung von Einreichungen und Anträgen bei der Börsenaufsicht (SEC) und öffentlichen Kommunikationen beschäftigt („Personal für öffentliche Offenlegungen“), besitzt eine besondere Verantwortung dafür zu gewährleisten, dass Unternehmensinformationen, die bei diesen Offenlegungen verwendet werden, korrekt, vollständig, ehrlich und verständlich sind.

*Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch*  
[www.churchdewight.ethicspoint.com](http://www.churchdewight.ethicspoint.com)

*USA und Kanada: 1-855-384-9879 | Australien: 1-800-339279 | Brasilien: 0800-8911667 | China (Nord) 10-800-712-1239 | China (Süd) 10-800-120-1239*

*Frankreich: 0800-902500 | Mexiko: 001-8008407907 | Neuseeland: 0800-447737 | Großbritannien: 0800-0328483*

Diese Verantwortung wird jedoch von allen Mitarbeitern des Unternehmens geteilt und muss von diesen ernst genommen werden. Es wird von uns erwartet, dass wir:

- ◊ Alle Unternehmensaufzeichnungen korrekt und auf ehrliche Weise vorbereiten und führen.
- ◊ Nehmen Sie keine falschen oder irreführenden Einträge in Büchern, Aufzeichnungen oder Buchhaltungsunterlagen des Unternehmens vor.
- ◊ Nutzen Sie Unternehmensgelder nur zu dem Zweck, der in den Unterstützungsdokumenten der Auslage beschrieben ist.
- ◊ Stellen Sie dem Personal für öffentliche Bekanntmachungen zeitgerechte, korrekte, relevante, verständliche und vollständige Informationen bereit, wenn Sie von diesen darum gebeten werden.
- ◊ Arbeiten Sie mit internen und unabhängigen Prüfern zusammen, die die Finanzberichte des Unternehmens überprüfen. Stellen Sie diesen klare und wahrheitsgemäße Informationen bereit.
- ◊ Bewahren Sie Unternehmensaufzeichnungen gemäß den Unternehmensrichtlinien zur Aufbewahrung von Aufzeichnungen auf.
- ◊ Melden Sie Beschwerden oder Bedenken im Zusammenhang mit Buchhaltung, internen Kontrollen oder Prüfungsbelangen dem Compliance-Beauftragten, der Hotline oder dem Prüfungsausschuss unseres Vorstands. Meldungen können anonym gemacht werden und werden so vertraulich wie möglich behandelt.



Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch  
[www.churchdwright.ethicspoint.com](http://www.churchdwright.ethicspoint.com)

USA und Kanada: 1-855-384-9879 | Australien: 1-800-339279 | Brasilien: 0800-8911667 | China (Nord) 10-800-712-1239

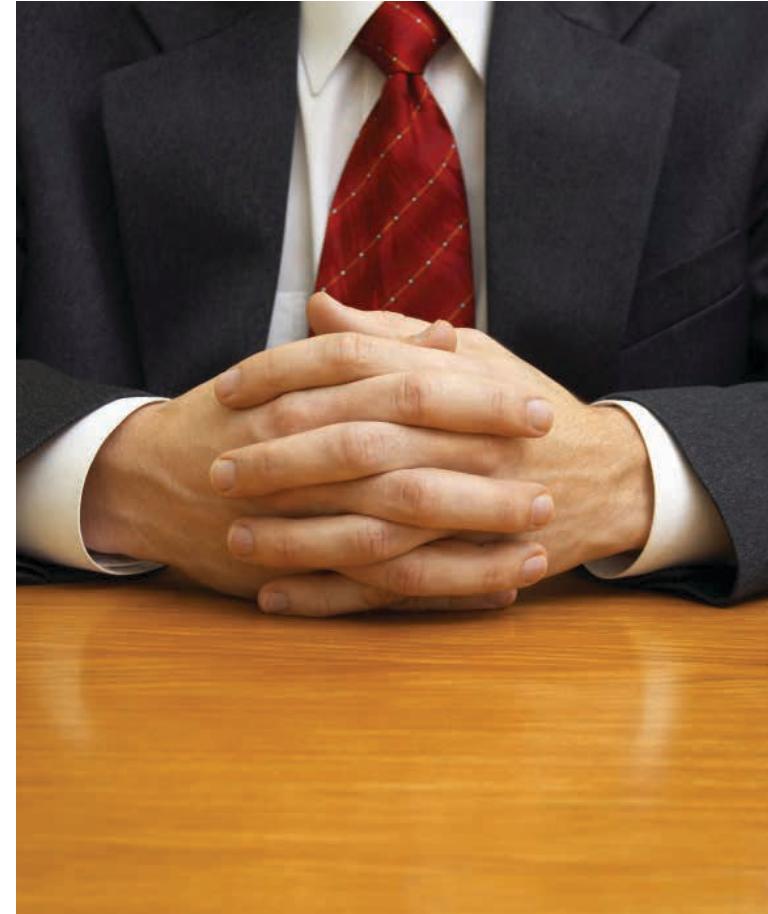
China (Süd) 10-800-120-1239 | Frankreich: 0800-902500 | Mexiko: 001-8008407907 | Neuseeland: 0800-447737

Großbritannien: 0800-0328483

# *Unsere Verpflichtung* **dem Unternehmen gegenüber**

## **Bevollmächtigung**

Unternehmenspersonal, insbesondere leitende Angestellte und andere Führungskräfte, müssen ihre Sorgfaltspflicht wahrnehmen, um zu gewährleisten, dass jedwede Bevollmächtigung sinnvoll und angemessen ist und sich im Einklang mit der Bevollmächtigungsrichtlinie des Unternehmens befindet. Wenn Sie Zweifel haben, welche die Befugnis erteilende Stelle bei einer Angelegenheit ist, können Sie den Controller des Unternehmens, Ihren lokalen leitenden Finanzmanager oder die Rechtsabteilung mit Ihren Fragen kontaktieren.



*Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch  
[www.churchdwight.ethicspoint.com](http://www.churchdwight.ethicspoint.com)*

# Fragen und Antworten

**F. Ich bin kein Manager. Kann ich dafür haftbar gemacht werden, Unternehmensinformationen nicht korrekt gemeldet zu haben?**

**A.** Ja. Obwohl die Unternehmensleitung die Finanzberichte des Unternehmens abzeichnen muss, zeichnen die meisten Mitarbeiter Transaktionen auf, und all diese wirken sich auf unsere Finanzberichte aus. Stellen Sie sicher, dass alle Ihre Aufzeichnungen über Transaktionen korrekt sind.

**F. Ich soll für jedes Projekt die Arbeitsstunden in eine wöchentliche Zeiterfassung eintragen, aber manchmal bin ich zu beschäftigt, um meine Stunden je nach Projekt zu trennen. Ist es zulässig, meine Stunden zu schätzen?**

**A.** Die Zeiterfassung muss die tatsächlich an jedem Projekt gearbeiteten Stunden wiedergeben, damit unsere Unternehmensaufzeichnungen korrekt sind. Unsere Finanzberichte und Budgetierungsprozesse hängen von der Genauigkeit jedes Eintrags ab. Sie müssen Ihre Zeit im Rahmen der Anforderungen verfolgen, und wenn Sie Probleme dabei haben, dies mit Genauigkeit zu tun, sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten.

**F. Mein Vorgesetzter hat angeordnet, finanzielle Informationen anders aufzuzeichnen als mir das in der Vergangenheit beigebracht wurde und ich glaube, dass von mir verlangt wird, etwas zu tun, das nicht richtig ist. Sollte ich diese Aufforderung melden oder sollte ich tun, was mir angeordnet wurde?**

**A.** Sie sollten diese Anweisung dem leitenden Manager in Ihrem Bereich melden oder indem Sie die Hotline, den Compliance-Beauftragten, den Ethikausschuss, die Rechtsabteilung oder den Prüfungsausschuss kontaktieren. Wenn Sie Bedenken haben, sollten Sie Fragen stellen und die Angelegenheit unverzüglich zur Sprache bringen, bevor Sie Daten in die Finanzsysteme des Unternehmens eingeben.



Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch  
[www.churchdwright.ethicspoint.com](http://www.churchdwright.ethicspoint.com)

USA und Kanada: 1-855-384-9879 | Australien: 1-800-339279 | Brasilien: 0800-8911667 | China (Nord) 10-800-712-1239 | China (Süd) 10-800-120-1239 Frankreich: 0800-902500 |  
Mexiko: 001-8008407907 Neuseeland: 0800-447737 | Großbritannien: 0800-0328483

# *Unsere Verpflichtung* **dem Unternehmen gegenüber**

**INTERESSENKONFLIKTE KÖNNEN ES SCHWIERIG  
MACHEN, UNSEREN VERPFLICHTUNGEN DEM  
UNTERNEHMEN GEGENÜBER **OBJEKTIV** UND  
EFFEKTIV NACHZUKOMMEN.**

## **Vermeidung von Interessenkonflikten**

Ein Interessenkonflikt besteht immer dann, wenn unsere persönlichen Interessen oder die Interessen unserer unmittelbaren Familienangehörigen, enger Verwandter oder Geschäftspartner die Unternehmensinteressen beeinträchtigen. Ein Interessenkonflikt kann in einer Vielzahl von Situationen auftreten; zum Beispiel, wenn ein Mitarbeiter oder ein Familienangehöriger aufgrund der Stellung des Mitarbeiters beim Unternehmen ein Geschenk, einen besonderen Vorteil oder eine unangemessene persönliche Leistung erhält.

Interessenkonflikte können es schwierig machen, unsere Pflichten dem Unternehmen gegenüber objektiv und effektiv zu erfüllen. Wenn wir im Namen von Church & Dwight geschäftlich tätig sind, ist es unsere Pflicht, im Interesse des Unternehmens zu handeln und sogar den Anschein eines Interessenkonflikts zu vermeiden.

Dieser Abschnitt umreißt einige häufig auftretende Interessenkonflikte. Jeder von uns ist dafür verantwortlich, tatsächliche oder potenzielle Interessenkonflikte zu erkennen und zu behandeln, die im Laufe unserer Tätigkeit entstehen können. Wenn ein tatsächlicher oder potenzieller Interessenkonflikt bei Ihnen oder einem anderen Mitarbeiter vorliegt, müssen Sie dies einem Mitglied des Ethikausschusses gegenüber offenlegen.

## **Betriebsfremde Aktivitäten und Beschäftigung**

Mitarbeitern ist es verboten, ohne vorhergehende Genehmigung durch das Unternehmen betriebsfremden Beschäftigungen nachzugehen.

Sie dürfen keine Dienste für ein Unternehmen erbringen, das ein Lieferant, Zulieferer, Kunde oder Wettbewerber des Unternehmens ist oder zu einem solchen werden könnte.

Jede externe Tätigkeit darf die Zeit und Aufmerksamkeit, die Sie Ihren Pflichten im Unternehmen widmen, nicht beeinträchtigen oder die Qualität oder Quantität Ihrer Arbeit beeinträchtigen.

Es ist Ihnen nicht gestattet, Ausrüstung, Anlagen oder Verbrauchsgüter des Unternehmens für betriebsfremde Aktivitäten zu verwenden.

Solange Sie keine Genehmigung durch das Unternehmen besitzen, dürfen Sie keine Förderung oder Unterstützung betriebsfremder Aktivitäten durch das Unternehmen anbieten oder andeuten.

Alle geschäftlichen Möglichkeiten, die sich Ihnen als Ergebnis Ihrer Stellung beim Unternehmen bieten, gehören dem Unternehmen. Sie dürfen diese Chancen nicht für sich selbst, einen Familienangehörigen oder andere nutzen.

*Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch  
[www.churchdwright.ethicspoint.com](http://www.churchdwright.ethicspoint.com)*

*USA und Kanada: 1-855-384-9879 | Australien: 1-800-339279 | Brasilien: 0800-8911667 | China (Nord) 10-800-712-1239 | China (Süd) 10-800-120-1239 Frankreich: 0800-902500 | Mexiko:  
001-8008407907 | Neuseeland: 0800-447737 | Großbritannien: 0800-0328483*

## **Finanzielle Interessen bei Wettbewerbern und Geschäftspartnern des Unternehmens**

Sie haben möglicherweise kein finanzielles Interesse an einem Unternehmen, das ein Verkäufer, Kunde oder Konkurrent des Unternehmens ist oder von dem Sie wissen, dass es sich um passive Anlagen von bis zu 1 Prozent handelt, wie weiter unten angegeben. Wenn diese an einer öffentlichen Börse gehandelt werden, dürfen Sie keine Wertpapiere in diesem Unternehmen kaufen oder verkaufen, wenn Sie wesentliche, nicht öffentliche Informationen über dieses Unternehmen besitzen, unabhängig davon, wie Sie diese Informationen erhalten (siehe „Insiderhandel“ weiter unten in diesem Kodex).

## **Geschenke und Bewirtung**

Im Verlauf der Geschäftstätigkeit erhalten wir manchmal Geschenke von Personen oder Unternehmen, die Geschäftsbeziehungen mit dem Unternehmen unterhalten oder dies anstreben.

Mitarbeiter des Unternehmens und unsere Familienangehörigen dürfen keine wertvollen Geschenke mit Personen austauschen, die mit den Lieferanten oder

Kunden des Unternehmens in Verbindung stehen. Dies umfasst Geschenke in Form von Geräten oder Geld sowie Preisnachlässe oder bevorzugte persönliche Behandlung.

Wir dürfen ein Geschenk annehmen oder geben, das als Andenken gedacht ist, zum Beispiel ein Geschenk im Rahmen einer Konferenz (Tasse, T-Shirt, Stift) oder andere unbedeutende Geschenke mit einem Wert von weniger als einhundert Dollar (\$100).

Wir können normale, gelegentlich geschäftliche Bewirtungsleistungen annehmen, wie etwa Mahlzeiten oder Karten für Sport-, Theater- oder andere öffentliche Veranstaltungen. Es wird jedoch von uns erwartet, bei der Teilnahme an diesen Veranstaltungen gutes Urteilsvermögen an den Tag zu legen, um Situationen zu vermeiden, die hinterfragt werden könnten.

Mitarbeiter müssen ein gutes Urteilsvermögen bei der Annahme oder Bereitstellung von Geschenken oder Bewirtungen ausüben und sollten mit ihrem Vorgesetzten der Rechtsabteilung in Zweifelsfällen darüber sprechen, ob sie ein Geschenk annehmen oder ausstellen.

*\*Hinweis - Sie dürfen eine passive Investition von bis zu 1 Prozent der ausstehenden Aktien eines Unternehmens besitzen, das an einer nationalen oder internationalen Börse notiert oder zum Handel zugelassen ist, solange die Investition nicht den Anschein eines Interessenkonflikts erweckt. Ein Konflikt kann beispielsweise vorliegen, wenn die Investition technisch die 1-Prozent-Beschränkung erfüllt, aber einen großen Anteil Ihres Gesamtvermögens oder eine große Geldsumme darstellt. Vorstände des Unternehmens, die keine Mitarbeiter des Unternehmens sind, müssen auf Situationen achten, in denen Sie ein Interesse an oder eine Verbindung mit einem Unternehmen besitzen, das mit dem Unternehmen im Wettbewerb steht oder mit diesem Geschäfte macht. Obwohl diese Beziehungen nicht verboten sind, sollten sie vermieden werden, wo dies auf angemessene Weise praktikabel ist. Jeder Unternehmensvorstand, der sich in einer solchen Beziehung befindet, muss dies sofort dem Vorstand mitteilen. Wenn ein Konflikt nicht vermieden werden kann, muss er auf ethische und verantwortungsvolle Weise verwaltet werden.*

*Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch  
[www.churchdwright.ethicspoint.com](http://www.churchdwright.ethicspoint.com)*

# *Unsere Verpflichtung* **dem Unternehmen gegenüber**

**WIR DÜRFEN NIEMALS WISSENTLICH  
UNTERNEHMENSEIGENTUM VERUNTREUEN, WEDER  
FÜR UNS SELBST NOCH JEMAND ANDEREN NOCH  
ZU EINEM UNZULÄSSIGEN ODER RECHTSWIDRIGEN  
ZWECK.**

## **Erfindungen, Bücher und Veröffentlichungen**

Mitarbeiter benötigen eine schriftliche Erlaubnis des Ethikausschusses, bevor sie auf jegliche Weise außerhalb des Unternehmens Produkte, Software, Ideen, Technologien oder geistiges Eigentum entwickeln, das/die im Zusammenhang mit dem aktuellen oder potenziellen Geschäft des Unternehmens steh(t/en), oder sich an deren/dessen Entwicklung beteiligen.

## **Zivilgesellschaftliche, wohltätige und politische Aktivitäten**

Mitarbeiter werden ermutigt, sich an zivilen, wohltätigen oder politischen Aktivitäten zu beteiligen, solange dies nicht ihre Pflichten dem Unternehmen gegenüber beeinträchtigt. Es ist uns nicht gestattet, das Unternehmen oder sein Eigentum oder seine Anlagen in diese Aktivitäten einzubeziehen. Zudem muss darauf geachtet werden, nicht den Anschein einer Teilnahme oder Unterstützung durch das Unternehmen entstehen zu lassen.

Es ist Mitarbeitern nicht gestattet, mittelbare oder unmittelbare politische Spenden jedweder Art im Namen des Unternehmens zu machen, wenn dies nicht durch die Rechtsabteilung genehmigt wurde.

## **Ordnungsgemäße Bezahlung**

Es ist Unternehmenspersonal nicht gestattet, Zahlungen zu leisten oder zu versprechen, um die Handlungen oder Entscheidungen anderer Personen zu beeinflussen, oder Geschenke zu machen, die über diese hinausgehen, die im normalen Geschäftsbetrieb gemacht werden. Neben der Einhaltung der örtlichen Gesetze, Vorschriften und Regulierungen in Bezug auf Bestechung und Korruptionsbekämpfung, bei denen das Unternehmen Geschäfte abwickelt, müssen alle Mitarbeiter und Direktoren des Unternehmens auf der ganzen Welt den US-amerikanischen „Foreign Corrupt Practices Act“ und das Bestechungsgesetz des Vereinigten Königreichs einhalten. Dies wird im Abschnitt mit dem Titel „Abwicklung internationaler Geschäfte“ in diesem Kodex ausführlicher behandelt.

## **Kredite an Mitarbeiter**

Das Unternehmen gewährt keine Kredite oder Kreditgarantien für Vorstände oder leitende Angestellte oder zu deren Vorteil, mit Ausnahme derer, die gesetzlich und nach den Notierungsstandards der Börsen- und Notierungssysteme erlaubt sind, unter denen die Stammaktien des Unternehmens notiert sind. Kredite oder Garantien können anderen Mitarbeitern nur mit der Genehmigung des Unternehmens gewährt werden.

*Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch  
[www.churchdwright.ethicspoint.com](http://www.churchdwright.ethicspoint.com)*

# Fragen und Antworten

**F.** Ich möchte einen langjährigen Kunden dazu einladen, eine Runde Golf auf einem lokalen Golfplatz zu spielen. So kann ich hervorragend im Hinblick auf die aktuellen Bedürfnisse seines Unternehmens auf dem Laufenden bleiben. Ist es vertretbar, dass das Unternehmen seine Green-Fee bezahlt?

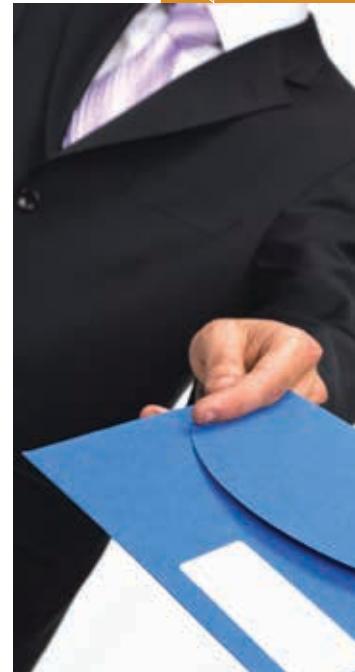
**A.** Der von Ihnen beschriebene Ausflug fällt unter vertretbare Geschäftsbewirtung, da Sie Zeit damit verbringen, mit diesem Kunden geschäftliche Angelegenheiten zu besprechen. Es wäre nicht vertretbar, wenn Sie ihm Gutscheine für eine Runde Golf geben würden oder der bespielte Platz extrem teuer wäre.

**F.** Unsere Abteilung hat einen großen Arbeitsüberhang. Also haben wir in letzter Zeit einige Zeitarbeiter eingestellt, um uns zu helfen. Mein Sohn, ein intelligenter Student, sucht einen Ferienjob. Können wir ihn befristet einstellen?

**A.** Nein. Es würde einen Interessenkonflikt darstellen, wenn Ihr Sohn in Ihrer Abteilung arbeitet. Sprechen Sie mit der Personalabteilung, um herauszufinden, ob es im Unternehmen andere Abteilungen gibt, die Hilfe benötigen. Stellen Sie sicher, dass Sie Ihre familiäre Beziehung offenlegen, wenn Sie Ihren Sohn für die Anstellung empfehlen.

**F.** Ein neuer Zulieferer hat mir dafür, dass ich mich dazu entschlossen habe mit seinem Unternehmen Geschäfte zu machen, vier teure Eintrittskarten zu einem Konzert einer sehr beliebten Rockband als „Zeichen der Anerkennung“ angeboten. Er begleitet mich nicht zu dem Konzert - die Karten sind für mich, meine Familie und Freunde. Darf ich dieses Angebot annehmen?

**A.** Nein. Die Karten besitzen offensichtlich mehr als den „Sollwert“, und diese anzunehmen, würde den Anschein unzulässiger Einflussnahme erwecken. Wenn Sie dieses Angebot annehmen würden, wären Sie nicht in der Lage, in Zukunft mit diesem Zulieferer zu verhandeln, ohne sich ihm verpflichtet zu fühlen. Wenn Sie das Konzert als Teil eines Geschäftsausflugs besuchen würden und Zweifel im Zusammenhang mit dem Preis der Karten haben, besprechen Sie dies bitte mit Ihrem Vorgesetzten, um zu ermitteln, ob Ihre Anwesenheit angemessen wäre.



Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch  
[www.churchdwight.ethicspoint.com](http://www.churchdwight.ethicspoint.com)

USA und Kanada: 1-855-384-9879 | Australien: 1-800-339279 | Brasilien: 0800-8911667 | China (Nord) 10-800-712-1239 | China (Süd) 10-800-120-1239 Frankreich: 0800-902500 |  
Mexiko: 001-8008407907 | Neuseeland: 0800-447737 | Großbritannien: 0800-0328483

# *Unsere Verpflichtung* **dem Unternehmen gegenüber**

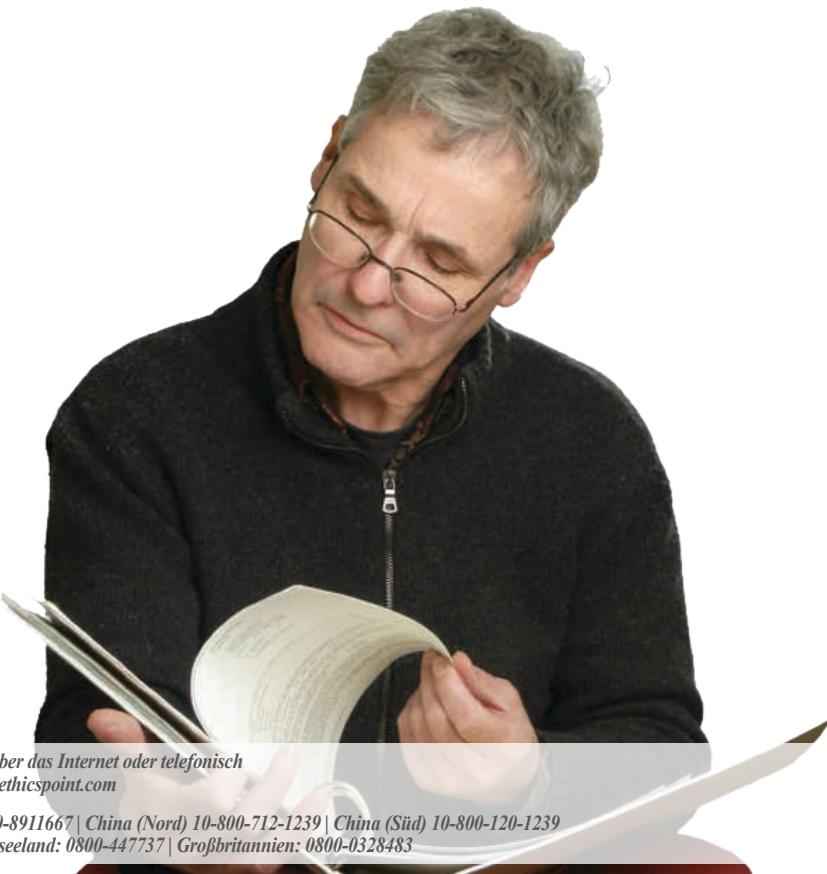
**WIR DÜRFEN NIEMALS WISSENTLICH  
UNTERNEHMENSEIGENTUM VERUNTREUEN,  
WEDER FÜR UNS SELBST NOCH JEMAND  
ANDEREN NOCH ZU EINEM UNZULÄSSIGEN ODER  
RECHTSWIDRIGEN ZWECK.**

## **Verwendung und Schutz von Unternehmenseigentum**

Unternehmenseigentum darf nur zu legitimen Geschäftszwecken des Unternehmens verwendet werden. Beispiele für dieses Eigentum umfassen Anlagen, Materialien, Verbrauchsgüter, Geräte, Computer, Autos, Möbel, Zeit, Informationen, geistiges Eigentum, Technologien und Konzepte, Ideen, Geschäfts- und Produktpläne sowie Informationen über die Geschäfte, die Software und anderes Eigentum des Unternehmens.

Mitarbeitern ist es nicht erlaubt:

- ◊ Unternehmenseigentum, einschließlich vertraulicher Unternehmensinformationen, zu veruntreuen, zu verwenden, zu stehlen oder sich dieses wissentlich missbräuchlich für sich selbst oder andere oder zu einem unzulässigen oder rechtswidrigen Zweck oder zu einem Zweck, der von der Erfüllung Ihrer Zuständigkeiten beim Unternehmen verschieden ist, anzueignen.
- ◊ etwas von Wert, das dem Unternehmen gehört, ohne das Einverständnis des Unternehmens zu entfernen oder zu entsorgen.
- ◊ Unternehmenseigentum ohne Erlaubnis zu zerstören.



*Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch  
[www.churchdewight.ethicspoint.com](http://www.churchdewight.ethicspoint.com)*

# Fragen und Antworten

**F.** Ein Verwandter gründet ein neues Geschäft und hat mich darum gebeten, ihm eine Liste unserer Kunden in seinem Bereich zur Verfügung zu stellen. Sein Geschäft steht nicht im Wettbewerb mit unserem Unternehmen. Kann ich diese Informationen mit ihm teilen?

**A.** Nein. Unsere Kunden haben dem Unternehmen Informationen zur Verfügung gestellt, um mit uns Geschäfte zu führen. Es wäre weder für Sie noch für unser Unternehmen fair, diese Informationen an Personen außerhalb des Unternehmens weiterzugeben, die keine geschäftsbezogenen Bedürfnisse des Unternehmens haben.

**F.** Ich bin im Werk für den Unternehmensfuhrpark zuständig. Eine Freundin, mit der zusammen ich bei einer lokalen Wohltätigkeitsorganisation Freiwilligenarbeit leiste, hat mich gebeten, ihr einen Lieferwagen des Unternehmens zu leihen, um Spenden abzuholen. Sie verspricht, vollzutanken, bevor sie den Lieferwagen zurückbringt. Darf ich ihr den Lieferwagen zu diesem Zweck leihen oder den Lieferwagen für sie fahren?

**A.** Nein. Unternehmensfahrzeuge dürfen nur zu geschäftlichen Zwecken des Unternehmens verwendet werden. Obwohl Ihre Mitarbeit bei dieser Wohltätigkeitsorganisation ermutigt wird, können Sie die Nutzung des Unternehmenslieferwagens zur Abholung von Spenden durch Ihre Freunde nicht erlauben. Sie dürfen den Unternehmenslieferwagen auch nicht dazu verwenden, Ihre Freundin bei der Abholung von Spenden zu fahren. Abgesehen davon, dass es sich um Unternehmenseigentum handelt, könnten Sie das Unternehmen auch Haftungsansprüchen aussetzen, wenn Sie bei der Fahrt einen Unfall haben.



Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch  
[www.churchdwright.ethicspoint.com](http://www.churchdwright.ethicspoint.com)

USA und Kanada: 1-855-384-9879 | Australien: 1-800-339279 | Brasilien: 0800-8911667 | China (Nord) 10-800-712-1239 | China (Süd) 10-800-120-1239 Frankreich: 0800-902500 |  
Mexiko: 001-8008407907 | Neuseeland: 0800-447737 | Großbritannien: 0800-0328483

# Unsere Verpflichtung dem Unternehmen gegenüber

**WIR RESPEKTIEREN DIE GESCHÄFTSGEHEIMNISSE,  
URHEBERRECHTE, HANDELSMARKEN UND PATENT  
RECHTE ANDERER.**

## Umgang mit vertraulichen Informationen

Informationen sind wichtiges Unternehmenseigentum. Mitarbeiter auf jeder Ebene haben möglicherweise Zugang zu Informationen im Zusammenhang mit unserem Geschäft, unseren Mitarbeitern, Kunden, Zulieferern, Lieferanten und Wettbewerbern, die vertraulich behandelt werden müssen. Solange die Offenlegung nicht durch das Unternehmen genehmigt oder rechtlich vorgeschrieben ist, müssen wir die Geheimhaltung aller vertraulichen Informationen schützen.

Finanzinformationen sind besonders sensibel. Diese sollten, solange ihre Offenlegung nicht durch das Unternehmen genehmigt wurde oder bis nach dem Ablauf von zwei ganzen Werktagen nach ihrer Offenlegung in einer Presseerklärung oder einem Bericht an die SEC, als vertraulich betrachtet werden. Außerdem müssen wir firmeneigenes Wissen schützen, was Informationen umfasst, die der Öffentlichkeit nicht allgemein bekannt sind und kommerziellen Wert für das Geschäft des Unternehmens besitzen.

Beispiele für vertrauliche Informationen umfassen:

- ◊ Computer-Softwaresysteme, Datenbanken, Unterlagen und alle damit im Zusammenhang stehenden Daten
- ◊ Finanzdaten (einschließlich Investitionen, Gewinne, Preisgestaltung, Kosten und Buchführung)
- ◊ Erfindungen, Entwürfe neuer Produkte, Forschung und Entwicklung

- ◊ Herstellungsprozesse, -techniken und -formeln
- ◊ Marketing-, Werbe- und Vertriebsprogramme und -strategien
- ◊ Fusions-, Übernahme- oder Veräußerungsaktivitäten
- ◊ Personalinformationen (einschließlich Vergütung, Personalbeschaffung und Schulung)
- ◊ Regulatorische Zulassungsstrategien
- ◊ Strategische Geschäftsplanungen

Vertrauliche Informationen sollten innerhalb des Unternehmens nur auf Grundlage des „Kenntnis, nur wenn nötig“-Prinzips verwendet werden. Besprechen Sie keine vertraulichen Informationen mit Familienangehörigen oder anderen Personen außerhalb des Unternehmens. In diesem Sinne sollten Sie von Versuchen Abstand nehmen, vertrauliche Informationen zu erhalten oder in Erfahrung zu bringen, die Sie nicht zur Durchführung Ihrer beruflichen Aufgaben benötigen.

Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch  
[www.churchdewight.ethicspoint.com](http://www.churchdewight.ethicspoint.com)

USA und Kanada: 1-855-384-9879 | Australien: 1-800-339279 | Brasilien: 0800-8911667 | China (Nord) 10-800-712-1239 | China (Süd) 10-800-120-1239

Frankreich: 0800-902500 | Mexiko: 001-8008407907 | Neuseeland: 0800-447737 | Großbritannien: 0800-0328483



Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch  
[www.churchdwight.ethicspoint.com](http://www.churchdwight.ethicspoint.com)

USA und Kanada: 1-855-384-9879 | Australien: 1-800-339279 | Brasilien: 0800-8911667 | China (Nord) 10-800-712-1239

China (Süd) 10-800-120-1239 | Frankreich: 0800-902500 | Mexiko: 001-8008407907 | Neuseeland: 0800-447737

Großbritannien: 0800-0328483

# *Unsere Verpflichtung dem Unternehmen gegenüber*

Alle Unternehmen betrachten ihre vertraulichen Informationen als extrem wertvoll. Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit vereinbaren wir häufig, die Informationen anderer Unternehmen vertraulich zu behandeln. Wir müssen alle diese Vereinbarungen einhalten und diese Informationen auf dieselbe Weise schützen, auf die wir unsere eigenen vertraulichen Informationen schützen.

Wir respektieren die Geschäftsgeheimnisse, Urheberrechte, Handelsmarken und Patentrechte anderer. Die unerlaubte Vervielfältigung urheberrechtsgeschützter Materialien (gedruckt oder elektronisch), urheberrechtsgeschützter Computer-Software oder aufgezeichnete Materialien verstößt gegen Gesetze zum Schutz von Urheberrechten und ist verboten. Konsultieren Sie die Abteilung für Informationsdienste (Information Services, „IS“) oder Ihren lokalen IS-Manager, bevor Sie Computer-Software kopieren oder erwerben.

Besprechen Sie vertrauliche Angelegenheiten (persönlich oder telefonisch) nicht an Orten, an denen unbefugte Personen Sie hören könnten, wie etwa in Aufzügen (auch nicht auf Unternehmensgrundstücken), Restaurants, Zügen, Flugzeugen oder anderen, öffentlich zugänglichen Bereichen. Seien Sie bei der Verwendung von Mobiltelefonen oder anderen, nicht sicheren, Kommunikationsmitteln vorsichtig.

Wenn Sie eine Anfrage von einem Journalisten oder einem anderen Medienvertreter erhalten, müssen Sie die Anfrage unverzüglich an den Finanzvorstand des Unternehmens am

Unternehmenssitz weiterleiten und dürfen nicht auf andere Art auf Fragen antworten.

Wenn Sie glauben, dass es aus geschäftlichen oder rechtlichen Gründen angemessen ist, vertrauliche Informationen außerhalb des Unternehmens offenzulegen oder zu verwenden, kontaktieren Sie die Rechtsabteilung. Die Rechtsabteilung kann Ihnen auch dabei helfen zu ermitteln, ob Informationen als vertraulich gelten und kann mit Ihnen geeignete Schutzmaßnahmen besprechen.

Unbefugte Verwendung oder Offenlegung vertraulicher Informationen kann Sie zivil- oder strafrechtlicher Haftung aussetzen und Sie können vom Unternehmen vollumfänglich dafür belangt werden.

Ihre Verpflichtung zum Schutz der vertraulichen Informationen des Unternehmens gilt während Ihres Beschäftigungsverhältnisses und bleibt auch nach Beendigung desselben bestehen.



*Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch  
[www.churchdwight.ethicspoint.com](http://www.churchdwight.ethicspoint.com)*

# Fragen und Antworten

**F.** Eine Kollegin hat das Unternehmen verlassen, um bei einem Start-Up zu arbeiten. Sie hat mich darum gebeten, Ihr Beispiele für Verträge, Werkspläne, Materialspezifikationen und andere Unternehmensdokumente zu schicken. Da das neue Unternehmen kein Wettbewerber ist, ist es in Ordnung, wenn ich diese Bitte erfülle?

**A.** Solange diese Informationen nicht öffentlich verfügbar sind, dürfen sie nicht mit einer ehemaligen Angestellten geteilt werden. Wenn Sie Fragen dazu haben, ob angefragte Informationen öffentlich verfügbar sind, lassen Sie sich bei der Erfüllung der Anfrage von der Rechtsabteilung beraten.

**F.** Vor Kurzem habe ich bei einem privaten Treffen nach der Arbeit gehört, wie ein Mitarbeiter einer externen Person von einer neuen Marketingstrategie erzählt hat, die kurz vor der Einführung steht. Ich habe den Eindruck, dass es sich dabei um vertrauliche Informationen handelt. Was hätte ich tun sollen?

**A.** Informationen über Produkte, Kunden, Forschung, Strategien und Marketing sind alle streng vertraulich und könnten die Position des Unternehmens auf dem Markt beschädigen, wenn sie von einem Wettbewerber in Erfahrung gebracht würden. Sie hätten Ihren Kollegen höflich unterbrechen und privat daran erinnern sollen, dass die besprochenen Informationen vertraulich sind. Sie sollten diesen Vorfall Ihrem Vorgesetzten oder einem übergeordneten Manager melden.



Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch  
[www.churchdwight.ethicspoint.com](http://www.churchdwight.ethicspoint.com)

USA und Kanada: 1-855-384-9879 | Australien: 1-800-339279 | Brasilien: 0800-8911667 | China (Nord) 10-800-712-1239 | China (Süd) 10-800-120-1239 Frankreich: 0800-902500 |  
Mexiko: 001-8008407907 | Neuseeland: 0800-447737 | Großbritannien: 0800-0328483

# *Unsere Verpflichtung* **dem Unternehmen gegenüber**

**SEIEN SIE VORSICHTIG, WENN SIE SENSIBLE  
INFORMATIONEN ERHEBEN, VERWALTEN UND  
VERNICHEN.**



## **Datenschutz und personenbezogene Daten**

Einige von uns handhaben personenbezogenen Daten, einschließlich Informationen über Mitarbeiter, Vertragsnehmer, Kunden und andere Personen, mit denen das Unternehmen Geschäfte macht. Verwenden Sie sensible Informationen nur zu Geschäftszwecken und teilen Sie sie nur mit befugten Personen, die eine legitime Notwendigkeit besitzen, diese zu kennen, sowohl innerhalb als auch außerhalb des Unternehmens.

Als Faustregel sollten personenbezogene Daten nur gehandhabt und verarbeitet werden, wenn ein legitimer geschäftlicher Grund dafür besteht und dürfen niemals mehr oder andere personenbezogene Daten als notwendig betreffen. Seien Sie vorsichtig, wenn Sie sensible Informationen erheben, führen und entsorgen, wie etwa Namen, Adressen, Telefonnummern, Sozialversicherungsdaten, Kreditkartennummern, oder E-Mail-Addressen Datenschutzgesetze.

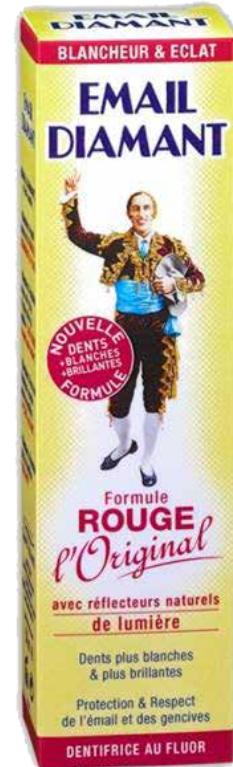
Datenschut-zgesetze variieren weltweit stark. Das lokale Management muss sich zu lokalen Datenschutznormen beraten lassen und die Anforderungen all denjenigen mitteilen, die für den Umgang mit personenbezogenen Daten verantwortlich sind. Bitte konsultieren Sie die Rechtsabteilung, wenn Sie Bedenken im Zusammenhang mit der Übertragung von personenbezogenen Daten haben - auch dann, wenn es an andere Büros innerhalb des Unternehmens gesendet wird.

*Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch  
[www.churchdwight.ethicspoint.com](http://www.churchdwight.ethicspoint.com)*

# Fragen und Antworten

**F.** Ein Kollege, der bei einem anderen Unternehmen arbeitet, hat mich gebeten, ihm die Namen einiger meiner Geschäftskontakte zu geben. Das Unternehmen meines Kollegen steht nicht im Wettbewerb mit unserem Unternehmen. Ist es in Ordnung, wenn ich ihm diese Informationen gebe?

**A.** Nein. Unsere Kundeninformationen sind nicht nur vertraulich, sondern gelten darüber hinaus als personenbezogene Daten. Sie dürfen mit niemandem geteilt werden, wenn dies nicht notwendig ist oder vom Geschäftskontakt erlaubt wird.



Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch  
[www.churchdwright.ethicspoint.com](http://www.churchdwright.ethicspoint.com)

USA und Kanada: 1-855-384-9879 | Australien: 1-800-339279 | Brasilien: 0800-8911667 | China (Nord) 10-800-712-1239 | China (Süd) 10-800-120-1239 Frankreich: 0800-902500 |  
Mexiko: 001-8008407907 | Neuseeland: 0800-447737 | Großbritannien: 0800-0328483

# *Unsere Verpflichtung* **dem Unternehmen gegenüber**

## **Elektronische Kommunikationen**

Wir alle sind dafür verantwortlich sicherzustellen, dass die E-Mail, der Internetzugang und die Telekommunikationssysteme des Unternehmens nur für legitime Geschäftsvorgänge im Rahmen unserer zugewiesenen Zuständigkeiten verwendet werden. Obwohl gelegentliche persönliche Nutzung erlaubt ist, kann die unzulässige Nutzung zu einem Verlust der Zugangsprivilegien und zu Disziplinarmaßnahmen führen.

Denken Sie daran, dass E-Mails nicht privat sind. Wenn wir die Unternehmens-E-Mail oder das Internet unter Nutzung von Unternehmensgeräten verwenden, tun wir dies im Bewusstsein, dass wir kein Recht auf persönlichen Datenschutz haben. Das Unternehmen kann in Abhängigkeit von lokaler Gesetzgebung alle Kommunikationen oder Informationen überwachen, die mit Unternehmenssystemen erstellt, übertragen, empfangen oder gespeichert werden. Dies kann E-Mails, die Sie auf Ihrem Unternehmenscomputer von Ihrem persönlichen E-Mail-Konto abrufen, oder Aussagen auf den Seiten sozialer Netzwerke wie Facebook, Twitter, LinkedIn oder ähnlichen umfassen. Wir behandeln elektronische Informationen oder Kommunikationen im Zusammenhang mit dem Unternehmen als vertraulich und nur vom beabsichtigten Empfänger zu lesen. Sie sind nicht befugt, auf Kommunikationen oder Informationen zuzugreifen, die nicht an Sie gesendet wurden.

Wir sind immer höflich zu anderen Internetnutzern und verwenden hohe Standards im Hinblick auf Professionalität

und Integrität bei der Verwendung des Internets. Zusätzlich ist uns bewusst, dass Unternehmensaufzeichnungen, E-Mails, Internetaufzeichnungen und Computerdateien einer Offenlegungspflicht gegenüber Strafverfolgungsbehörden, Regierungsvertretern oder anderen Drittparteien unterliegen können. Deswegen machen wir in Unternehmensnachrichten, -aufzeichnungen oder -dateien keine unzutreffenden, unzulässigen oder gesetzwidrigen Aussagen oder solche, die bei einer Offenlegung ein schlechtes Licht auf die Mitarbeiter oder das Unternehmen werfen könnten.



*Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch  
[www.churchdwright.ethicspoint.com](http://www.churchdwright.ethicspoint.com)*

# Fragen und Antworten

**F. Kann ich meine Unternehmens-E-Mail verwenden, um gelegentlich eine persönliche E-Mail an Freunde bei anderen Organisationen oder an Freunde und Familie im Allgemeinen zu senden?**

**A.** Sie können unser Unternehmens-E-Mailsystem für gelegentliche kurze Korrespondenz verwenden, wie Sie auch das Telefon während der Arbeitszeit für kurze Gespräche mit Freunden oder Familienangehörigen verwenden dürfen. Seien Sie sich dessen bewusst, dass auf die E-Mails, die Sie auf einem Unternehmensnetzwerk mit Freunden und Familienangehörigen austauschen, jederzeit aus rechtlichen oder Sicherheitsgründen zugegriffen werden kann, und diese gelesen werden können. Auf dem Netzwerk übertragene Informationen, die gegen Gesetze verstößen oder als beleidigend oder unzulässig erachtet werden, können zu Disziplinarmaßnahmen führen.

**F. Ein ehemaliger Kollege hat mich gebeten, für ihn eine Referenz auf einer Social-Networking-Seite zu posten, die wir beide verwenden. Mein Profil auf der Seite identifiziert mich als Mitarbeiter von Church & Dwight. Ist es in Ordnung, wenn ich eine persönliche Referenz auf der Seite poste?**

**A.** Unsere Unternehmensrichtlinien legen fest, dass wir keine Referenzen für Mitarbeiter oder ehemalige Mitarbeiter des Unternehmens bereitstellen. Sie sollten Ihrem ehemaligen Kollegen erklären, dass unsere Unternehmensrichtlinien es Ihnen nicht erlauben, diese Referenz zur Verfügung zu stellen. Das beste, was Sie tun können, ist, Ihrem Kollegen oder andere Personen, die Sie um Referenzen bitten, an die Personalabteilung zu verweisen.

**WENN WIR DIE UNTERNEHMENS-E-MAIL ODER DAS INTERNET UNTER NUTZUNG VON UNTERNEHMENSGERÄTEN VERWENDEN, TUN WIR DIES IM BEWUSSTSEIN, DASS WIR KEIN RECHT AUF PERSÖNLICHEN DATENSCHUTZ HABEN.**

Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch  
[www.churchdwight.ethicspoint.com](http://www.churchdwight.ethicspoint.com)

# Unsere Verpflichtung untereinander



WIR MÜSSEN KONSTANT AUFMERKSAM SEIN, UM EINE SICHERE ARBEITSUMGEBUNG AUFRECHTZUERHALTEN.

## Aufrechterhaltung eines gesunden und sicheren Arbeitsplatzes

Alle Mitarbeiter des Unternehmens haben ein Recht auf sichere Arbeitsbedingungen. Obwohl das Unternehmen für die Aufrechterhaltung einer sicheren Arbeitsumgebung verantwortlich ist, ist die konstante Aufmerksamkeit jedes einzelnen Mitarbeiters notwendig, um diese Umgebung aufrechtzuerhalten. Jeder von uns muss verantwortungsbewusst handeln und sicherstellen, dass unser Verhalten nicht die Gesundheit oder Sicherheit anderer gefährdet.

Wir sollten ein „Sicherheitsbewusstsein“ entwickeln und die Arbeitsumgebung kontinuierlich bewerten, um bestehende oder potenzielle Risiken zu erkennen. Melden Sie Bedenken, Unfälle oder „Beinaheunfälle“ zeitnah an Ihren Vorgesetzten oder Anlagenkoordinator.

Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch  
[www.churchdwell.ethicspoint.com](http://www.churchdwell.ethicspoint.com)

# Fragen und Antworten

**F.** Ich habe meinem Vorgesetzten mitgeteilt, dass ein anderer Mitarbeiter einen leichten Unfall in der Produktionsanlage hatte, es ihm aber anscheinend gut ginge. Mein Vorgesetzter hat mich dazu aufgefordert, den Vorfall nicht in einem Unfallbericht zu vermerken, da es sich um einen geringeren Vorfall gehandelt habe. Sollte ich zulassen, dass der Vorfall nicht gemeldet wird?

**A.** Sogar kleine Vorfälle und leichte Verletzungen können ernsthafte Folgen haben. Unser Unternehmen verlangt von den Mitarbeitern, Unfälle und Verletzungen zu melden. Wenn Ihr Standort ein Meldesystem für Vorfälle wie diesen besitzt, befolgen Sie die lokalen Richtlinien. Wenn Ihnen keine lokale Richtlinie bekannt ist und Ihr Vorgesetzter den Vorfall nicht beachtet, sollten Sie Ihren lokalen Manager oder Ihren Vertreter der Personalabteilung benachrichtigen. Meldungen können dafür genutzt werden, Sicherheitsprobleme und Trends zu erkennen, was ernsthaftere Verletzungen in der Zukunft verhindern kann.

**F.** Vor ein paar Tagen bin ich durch das Lager gegangen und habe eine Wasserpfütze auf dem Boden bemerkt. Als ich später an diesem Tag durch das Lager gegangen bin, ist mir aufgefallen, dass die Flüssigkeit nicht beseitigt worden war. Was hätte ich tun sollen?

**A.** Ein sicherer und gesunder Arbeitsplatz ist die Verantwortung aller. In diesem Fall müssen Sie Ihre Beobachtung unverzüglich Ihrem lokalen Vorgesetzten oder der in Ihrer lokalen Meldungsrichtlinie benannten Person melden. Gehen Sie nicht davon aus, dass sich jemand anderes darum kümmern wird. Die Flüssigkeit könnte gefährlich sein, und die Mannschaft weiß möglicherweise nicht, was passiert ist.



Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch  
[www.churchdwright.ethicspoint.com](http://www.churchdwright.ethicspoint.com)

# *Unsere Verpflichtung* **untereinander**

**DAS UNTERNEHMEN TOLERIERT, ERLAUBT ODER  
DULDET KEINE GEWALT.**



## **Sicherheit und Gewalt am Arbeitsplatz**

Aufgrund unserer Verpflichtung zu einer sicheren Arbeitsumgebung toleriert, erlaubt oder duldet das Unternehmen keine Gewalt durch Mitarbeiter, Vorgesetzte, Manager, Nicht-Mitarbeiter, Besucher oder andere, die Geschäfte mit dem Unternehmen machen. Schusswaffen, andere Waffen, Sprengstoffe oder andere gefährliche Materialien sind auf dem Unternehmensgelände nicht erlaubt. Außerdem werden keine Gewalttaten oder -androhungen, einschließlich Belästigung, Einschüchterung oder Nötigung sowie unzulässige physische, verbale oder psychologische Drohungen toleriert.

Wir erlauben es keinen unbefugten oder unerwünschten Personen, unser Unternehmenseigentum unerlaubt zu betreten oder unsere Mitarbeiter auf andere Art zu bedrohen. Seien Sie sich besonderer Sicherheitsbedenken bewusst, die möglicherweise an Ihrem Standort bestehen. Befolgen Sie die Sicherheitsbestimmungen an Ihrem Standort und melden Sie verdächtige Aktivitäten gemäß Ihren lokalen Richtlinien.

*Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch*  
[www.churchdwight.ethicspoint.com](http://www.churchdwight.ethicspoint.com)

# Fragen und Antworten

**F. Ich habe auf einem Flur eine unbegleitete Person gesehen, die keinen Unternehmens- oder Besucherausweis hatte. Was sollte ich tun?**

**A.** Eine unbegleitete, nicht ausgewiesene Person auf Unternehmenseigentum ist ein potenzielles Sicherheitsrisiko. Nähern Sie sich der Person, um zu fragen, ob Sie ihr helfen können. Wenn die Person ein Besucher ist, der sich nicht angemeldet hat, bieten Sie ihr an, sie zum Empfangsbereich/der Sicherheitskontrolle Ihrer Anlage zu begleiten. Wenn sie sich weigert, mit Ihnen zu sprechen oder sich von Ihnen weg bewegt, kontaktieren Sie unverzüglich das Personal im lokalen Empfangsbereich/das Sicherheitspersonal. Wenn in Ihrer Anlage eine andere Richtlinie oder Verfahrensweise gilt, befolgen Sie diese.



Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch  
[www.churchdwright.ethicspoint.com](http://www.churchdwright.ethicspoint.com)

USA und Kanada: 1-855-384-9879 | Australien: 1-800-339279 | Brasilien: 0800-8911667 | China (Nord) 10-800-712-1239 | China (Süd) 10-800-120-1239 Frankreich: 0800-902500 |  
Mexiko: 001-8008407907 | Neuseeland: 0800-447737 | Großbritannien: 0800-0328483

# *Unsere Verpflichtung untereinander*



## **Substanzenmissbrauch**

Das Unternehmen verpflichtet sich, einen drogen- und alkoholfreien Arbeitsplatz aufrechtzuerhalten. Substanzenmissbrauch - der Missbrauch von Drogen oder Alkohol - kann sich negativ auf die Sicherheit, Gesundheit, Produktivität und das Wohlergehen von Mitarbeitern, Gästen, Besuchern oder Kunden auswirken. Es ist Mitarbeitern untersagt, während der Arbeitszeit, auf dem Unternehmensgelände oder in Unternehmensfahrzeugen illegale Drogen zu verwenden, zu verkaufen, zu übergeben oder zu besitzen.

Wir verlangen von allen Bewerbern, denen eine Stelle beim Unternehmen angeboten wurde, einen vorhergehenden Drogentest. Zusätzliche Drogentests können in Zukunft erforderlich sein, wenn Bedenken über die Arbeitsfähigkeit des Mitarbeiters oder das Wohlergehen oder die Sicherheit anderer bestehen.

Ein Mitarbeiter, der aufgrund der Wirkung von Alkohol oder Drogen arbeitsunfähig ist, ist Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung ausgesetzt. Wir behalten uns das Recht vor, Unternehmenseigentum jederzeit zu durchsuchen, einschließlich Büros, Schreibtische und Schließfächer. Konfisierte illegale Substanzen werden den zuständigen Behörden übergeben.

*Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch  
[www.churchdewight.ethicspoint.com](http://www.churchdewight.ethicspoint.com)*

# Fragen und Antworten

**F.** Ein Kollege hat viel Stress im Privatleben und scheint in letzter Zeit bei der Arbeit betrunknen zu sein oder unter Drogeneinfluss zu stehen. Obwohl ich ihn nicht bei der Arbeit beim Trinken oder Drogenkonsum beobachtet habe, mache ich mir Sorgen, dass er sich selbst oder anderen Schaden zufügen könnte. Was sollte ich tun?

**A.** Melden Sie die Situation so bald wie möglich Ihrem Vorgesetzten oder Ihrem Vertreter der Personalabteilung. Denken Sie daran, Sicherheit geht vor. Je nach Ihrem Verhältnis zu Ihrem Kollegen sollten Sie vielleicht auch mit diesem über die Situation sprechen. Wenn dies angemessen scheint, raten Sie ihm dazu, beim Mitarbeiterhilfsprogramm Hilfe zu suchen.

**F.** Ich nehme ein verschreibungspflichtiges Medikament ein, bei dem als mögliche Nebenwirkung eine Beeinflussung meiner beruflichen Leistungsfähigkeit aufgeführt ist. Ich fühle mich jedoch gut. Muss ich jemandem mitteilen, dass ich dieses Medikament einnehme?

**A.** Ja. Obwohl das Medikament keine negativen Auswirkungen auf Sie zu haben scheint, sind Sie verpflichtet, Ihrem Vorgesetzten und/oder der Personalabteilung mitzuteilen, dass Sie dieses Medikament einnehmen. Sie müssen jedoch nicht die Art Ihrer Erkrankung offenlegen.

**F.** Ist es vertretbar, bei einer vom Unternehmen geförderten Veranstaltung Alkohol zu trinken?

**A.** Der Alkoholkonsum bei einer vom Unternehmen geförderten Veranstaltung oder Aktivität ist nicht verboten, solange der Konsum nicht exzessiv oder mit sicherem und gesetzmäßigem Verhalten unvereinbar ist (einschließlich dem Führen eines Kraftfahrzeugs) und vom Management ausdrücklich erlaubt wurde.



Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch  
[www.churchdwright.ethicspoint.com](http://www.churchdwright.ethicspoint.com)

USA und Kanada: 1-855-384-9879 | Australien: 1-800-339279 | Brasilien: 0800-8911667 | China (Nord) 10-800-712-1239 | China (Süd) 10-800-120-1239 Frankreich: 0800-902500 |  
Mexiko: 001-8008407907 | Neuseeland: 0800-447737 | Großbritannien: 0800-0328483

# *Unsere Verpflichtung* **untereinander**



## **Förderung eines respektvollen Arbeitsplatzes**

Unser Unternehmen ist ein Arbeitgeber mit beruflicher Chancengleichheit. Unser Anstellungsziel ist es, Mitarbeiter mit den besten Qualifikationen anzuziehen und anzustellen, damit diese unsere Stellen besetzen. An unserem natürlich vielfältigen Arbeitsplatz steht es jedem einzelnen frei, seine Fähigkeiten, Talente und Fachkenntnis effektiv zu nutzen und zu entwickeln.

Gesetzwidrige Diskriminierung bei Anstellungsentscheidungen wird nicht toleriert.

**AN UNSEREM NATÜRLICHEN, VIELFÄLTIGEN  
ARBEITSPLATZ STEHT ES JEDEM EINZELNEN FREI, SEINE  
FÄHIGKEITEN, TALENTEN UND FACHKENNTNIS EFFEKTIV  
ZU NUTZEN UND ZU ENTWICKELN.**

Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch  
[www.churchdewight.ethicspoint.com](http://www.churchdewight.ethicspoint.com)

# Fragen und Antworten

**F.** Ich möchte mich um eine Versetzung bewerben, aber ich glaube, dass ich als zu jung für die Stelle betrachtet werden könnte. Sollte ich mich bewerben?

**A.** Wenn Sie denken, dass Sie für die Stelle qualifiziert sind, sollten Sie sich bewerben. Der Personalverantwortliche bewertet alle Bewerber ausschließlich auf Grundlage ihrer Erfahrung und ihrer Qualifikationen. Wenn Sie Zweifel daran haben, ob Sie sich bewerben sollten, sprechen Sie mit Ihrem Vertreter der Personalabteilung.



Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch  
[www.churchdwright.ethicspoint.com](http://www.churchdwright.ethicspoint.com)

USA und Kanada: 1-855-384-9879 | Australien: 1-800-339279 | Brasilien: 0800-8911667 | China (Nord) 10-800-712-1239 | China (Süd) 10-800-120-1239 Frankreich: 0800-902500 |  
Mexiko: 001-8008407907 | Neuseeland: 0800-447737 | Großbritannien: 0800-0328483

# *Unsere Verpflichtung* **untereinander**



## **Belästigung und feindselige Arbeitsumgebung**

Jedes Mitglied unserer Belegschaft verdient es, in einer Umgebung zu arbeiten, die frei von Spannungen ist, die mit Dingen zu tun haben, die nicht im Zusammenhang mit dem Geschäft unseres Unternehmens stehen. Unser Arbeitsumfeld muss frei von Belästigungen sein, einschließlich Belästigungen aufgrund des Alters, der Abstammung, der Behinderung, der Staatsangehörigkeit, der ethnischen Zugehörigkeit, des Geschlechts, der Geschlechtsidentität, des Familienstands, des Militärdienstes, der nationalen Herkunft, der Rasse, der Hautfarbe, der Religion und der sexuellen Orientierung.

Alle Mitarbeiter müssen einander jederzeit mit Respekt gegenüberstehen. Belästigendes, einschüchterndes oder „mobbendes“ Verhalten, einschließlich potenziell beleidigender oder herabwürdigender Bemerkungen und Witze, ist nicht erlaubt.

Wenn Sie glauben, dass Sie belästigt oder auf diskriminierende Weise behandelt wurden, kontaktieren Sie Ihren Vorgesetzten, Ihren Vertreter der Personalabteilung oder die Rechtsabteilung. Unser Unternehmen verbietet Vergeltungsmaßnahmen gegen jeden, der Diskriminierung oder Belästigung meldet oder der an der Untersuchung einer Meldung teilnimmt.

*Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch  
[www.churchdewight.ethicspoint.com](http://www.churchdewight.ethicspoint.com)*

# Fragen und Antworten

**F.** Ich mache regelmäßig mit einem älteren Mitarbeiter Witze darüber, dass er nicht auf der Höhe ist, weil er zu alt ist. Stellt dies Belästigung dar, auch wenn ich nur Spaß mache?

**A.** Ja, wenn der Mitarbeiter, der das Ziel dieses Witzes ist, sich beleidigt fühlt und es seine Arbeitsleistung beeinträchtigt, gilt dies als Belästigung. Gehen Sie nicht davon aus, dass er sich nicht durch Ihre Bemerkungen beleidigt fühlt, nur weil er nichts dazu sagt. Möglicherweise sagt er Ihnen nicht, dass er sich beleidigt fühlt, teilt dies aber einem Vorgesetzten mit oder behält es für sich. Unabhängig von seinen Handlungen sind Witze und Späße dieser Natur kein Merkmal von Respekt für Ihre Kollegen und Sie sollten dies unterlassen.

**F.** Zwei Mitglieder meiner Arbeitsgruppe streiten sich permanent. Sie stammen aus sehr verschiedenen kulturellen Hintergründen und ich glaube, dass das das tatsächliche Problem sein könnte. Ihre permanenten Streitereien schaden dem Team und beeinträchtigen sowohl die Moral als auch die Produktivität. Was sollte ich tun?

**A.** Das Unternehmen verpflichtet sich zur Wahrung eines vielfältigen und respektvollen Arbeitsplatzes; es ist im Interesse des Teams und des gesamten Unternehmens wichtig, diese Situation so bald wie möglich zu behandeln. Da Gruppendynamiken komplex sind, sollten Sie Ihren Vorgesetzten oder Vertreter der Personalabteilung um Rat bitten.



Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch  
[www.churchdwight.ethicspoint.com](http://www.churchdwight.ethicspoint.com)

USA und Kanada: 1-855-384-9879 | Australien: 1-800-339279 | Brasilien: 0800-8911667 | China (Nord) 10-800-712-1239 | China (Süd) 10-800-120-1239 Frankreich: 0800-902500 |  
Mexiko: 001-8008407907 | Neuseeland: 0800-447737 | Großbritannien: 0800-0328483

# Unsere Verpflichtung auf dem Markt

## Fairer Umgang mit unsere Kunden, Zulieferern und Wettbewerbern

Wir gehen immer fair und in gutem Glauben mit den Mitarbeitern, Kunden, Zulieferern, Aufsichtsbehörden, Geschäftspartnern des Unternehmens und anderen um. Wir versuchen nicht, uns auf unfaire Weise durch Manipulation, Verschleierung, falsche Darstellung der Tatsachen, unzulässige Drohungen, Betrug, den Missbrauch vertraulicher Informationen, Diskriminierung oder ähnliches Verhalten Vorteile zu verschaffen.

**Bundes-, Staats- und viele internationale und lokale Gesetze verbieten unfaire Wettbewerbsmethoden und unfaire oder betrügerische Handlungen und Praktiken.** Diese Gesetze verbieten im Normalfall unter anderem Bestechung, korrupte Zahlungen oder Verhaltensweisen, irreführende Werbung und falsche Angaben zu den Produkten von Wettbewerbern. Diese Gesetze wurden dazu entworfen, Wettbewerber und Kunden zu schützen. Obwohl es unmöglich ist, alle Arten von verbotenen Verhaltensweisen aufzuführen, umfassen einige Beispiele Folgendes:

**UNSER UNTERNEHMEN KONKURRIERT ENERGISCH, ABER FAIR UND UNTER VOLLSTÄNDIGER EINHALTUNG DES KARTELLRECHTS, DER GESETZE ZUR BEKÄMPFUNG VON BESTECHUNG UND ALLER WETTBEWERBSGESETZE.**

- ◊ Kommerzielle Bestechung oder Zahlungen als Anreiz zur Aufnahme einer Geschäftsverbindung oder zur Herbeiführung von Vertragsverletzungen anderer.
- ◊ Erwerb von Geschäftsgeheimnissen, Informationen zur Preisgestaltung, Daten neuer Produkte oder ähnlicher Informationen eines Wettbewerbers durch Bestechung oder Diebstahl.
- ◊ Bindung von Käufen von einem Zulieferer an deren Einverständnis, Produkte unseres Unternehmens zu erwerben.
- ◊ Treffen falscher, irreführender oder abwertender Aussagen über oder Anstellen solcher Vergleiche mit Wettbewerbern oder ihren Produkten.
- ◊ Falsche Kennzeichnung von Produkten.
- ◊ Treffen von Aussagen über unsere eigenen Produkte ohne angemessene Grundlage (zum Beispiel Aussagen ohne geeignete Testdaten oder Belege).

Die öffentlichen Aussagen unseres Unternehmens sollten immer wahrheitsgemäß sein und in angemessenem Ausmaß auf Fakten basieren. Dies umfasst auch unsere Werbe- und Promotionsmaterialien, Vertriebsdarstellungen, Gewährleistungen und Garantien. Unsere Aussagen dürfen nicht irreführend sein oder in dieser Absicht getägtigt werden.

Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch  
[www.churchdewight.ethicspoint.com](http://www.churchdewight.ethicspoint.com)

# Fragen und Antworten

**F.** Der Einkaufsleiter bei unserem Kunden hat Unterlagen mit Informationen zu einigen neuen konkurrierenden Produkten und deren Preisen auf seinem Schreibtisch. Da die Informationen sichtbar sind, darf ich sie verwenden, um unser Preisangebot anzupassen und dieses für die Nutzung bei unserem eigenen neuen Produkt verwenden?

**A.** Nein. Sie dürfen die Informationen, die Sie gesehen haben, zu keinem Zweck verwenden und dürfen diese mit niemandem besprechen, einschließlich Ihrer Kollegen. Sie sollten die Rechtsabteilung kontaktieren, wenn Sie Fragen hierzu haben.

**F.** Der Einkaufsleiter bei unserem Kunden gibt mir Unterlagen zur Preisgestaltung eines Wettbewerbers für bestimmte Produkte und teilt mir mit, dass ich diesen Preis nicht überschreiten darf, damit unser Produkt durch diesen Kunden verkauft wird. Darf ich diese Informationen entgegennehmen? Darf ich sie verwenden, um unser Preisangebot vorzubereiten?

**A.** Ja, wenn der Einkaufsleiter bei einem Kunden Ihnen den Preis von konkurrierenden Produkten mitteilt und Sie auffordert, diesen Preis nicht zu überschreiten, dürfen Sie diese Informationen entgegennehmen und sie für die Vorbereitung Ihres Angebots zu diesen Produkten verwenden.



Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch  
[www.churchdwright.ethicspoint.com](http://www.churchdwright.ethicspoint.com)

USA und Kanada: 1-855-384-9879 | Australien: 1-800-339279 | Brasilien: 0800-8911667 | China (Nord) 10-800-712-1239 | China (Süd) 10-800-120-1239 Frankreich: 0800-902500 |  
Mexiko: 001-8008407907 | Neuseeland: 0800-447737 | Großbritannien: 0800-0328483

# *Unsere Verpflichtung auf dem Markt*

## **Öffentliches Beschaffungswesen**

Unser Unternehmen behandelt alle Kunden, einschließlich regierungsnaher Institutionen, auf ethische, ehrliche und faire Weise. Wenn ein lokales Gesetz Verhalten erlaubt, das durch diesen Kodex verboten wird, müssen Sie den Kodex befolgen. Bei Geschäften mit jedweder Regierung müssen wir:

- ◊ korrekt darstellen, welche Produkte des Unternehmens von Regierungsverträgen abgedeckt sind.
- ◊ qualitativ hochwertige Produkte zu fairen und angemessenen Preisen bereitstellen.
- ◊ niemals Provisionen, Bestechungen, Geschenke oder andere Zahlungen jedweder Art anbieten oder annehmen. Sogar Geschäftessen sind verboten.
- ◊ niemals firmeneigene Informationen oder Informationen zur Lieferantenauswahl von Regierungsvertretern fordern oder entgegennehmen, bevor ein Vertrag vergeben wird.
- ◊ aktuelle und ehemalige Regierungsmitarbeiter nur unter Einhaltung geltender Gesetze und Regulierungen einstellen.
- ◊ alle Gesetze und Regulierungen einhalten und das ethische Verhalten der Teilnehmer an der Beschaffung gewährleisten.



Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch  
[www.churchdwright.ethicspoint.com](http://www.churchdwright.ethicspoint.com)

# Fragen und Antworten

**F. Ein Vertriebsmitarbeiter eines neuen Zulieferers hat unserem Unternehmen einen tollen Preis für Materialien angeboten, die wir regelmäßig einsetzen. Die Ersparnis wäre nennenswert, weswegen ich unseren aktuellen Zulieferer so schnell wie möglich ersetzen möchte. Wie sollte ich vorgehen?**

**A.** Unser Unternehmen hat mit allen Lieferanten, die auf der Grundlage ihrer Integrität und Zuverlässigkeit ausgewählt wurden, einen Treuebund geschlossen. Unabhängig von potenziellen Einsparungen müssen wir fair mit unseren bestehenden Zulieferern umgehen und unsere zuvor eingegangenen Vereinbarungen einhalten. Besprechen Sie dieses Angebot mit Ihrem Manager, um sich zu vergewissern, dass die langfristigen Vorteile und die kurzfristigen Ersparnisse ausgewogen sind.

**F. Wir haben eine freie Stelle in unserer Abteilung und ich habe dafür jemanden, der derzeit bei einem Wettbewerber arbeitet, zu einem Bewerbungsgespräch getroffen. Ist es in Ordnung, ihn dazu zu befragen, wie der Wettbewerber bestimmte Aspekte seines Geschäfts führt?**

**A.** Nein. Konzentrieren Sie sich auf die Erfahrung und die Qualifikationen der Person für die Stelle, nicht auf das Sammeln von möglicherweise vertraulichen

Informationen. Konsultieren Sie Ihren lokalen Vertreter der Personalabteilung oder die Rechtsabteilung, wenn Sie Fragen hierzu haben oder wenn die Person, mit der Sie ein Bewerbungsgespräch führen, Ihnen unaufgefordert vertrauliche Informationen über den Wettbewerber gibt. Sie dürfen diese vertraulichen Informationen zu keinem Zweck verwenden.

**F. Ein Zulieferer, der oft mit unserem Unternehmen zusammenarbeitet, hat vor Kurzem angeboten, die Preisliste eines Wettbewerbers zu beschaffen. Diese Informationen würden mir sicherlich helfen. Er hat es angeboten und ich habe nicht um die Informationen gebeten. Ist es also in Ordnung, sie zu verwenden?**

**A.** Nein, Sie müssen dieses Angebot ablehnen. Darüber hinaus ist ein Zulieferer, der Ihnen vertrauliche Informationen anderer Unternehmen anbietet niemand, mit dem wir zusammenarbeiten möchten. Melden Sie die Angelegenheit Ihrem Vorgesetzten oder der Rechtsabteilung.

Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch  
[www.churchdwight.ethicspoint.com](http://www.churchdwight.ethicspoint.com)

# Unsere Verpflichtung auf dem Markt

WIR GLAUBEN AN DIE PRINZIPIEN EINER FREIEN  
UND IM WETTBEWERB STEHENDE WIRTSCHAFT  
UND SIND DIESEN FEST VERPFLICHTET.

## Einhaltung von Regeln des fairen Wettbewerbs und zu Insiderhandel

Unser Unternehmen konkurriert energisch, aber fair und unter vollständiger Einhaltung des Kartellrechts und aller Wettbewerbsgesetze. Das Kartellrecht der Vereinigten Staaten gilt in gleichem Maße für Geschäfte, die außerhalb der Vereinigten Staaten abgewickelt werden. Darüber hinaus haben viele Länder außerhalb der USA eigene Wettbewerbsgesetze.

Das dem Kartellrecht zugrundeliegende Prinzip ist es, dass eine Person, die Güter auf dem Markt kauft, in der Lage sein sollte, ohne künstliche Beschränkungen aus einer Vielzahl von Produkten zu konkurrenzfähigen Preisen auszuwählen. Diese Beschränkungen können Preisabsprachen, rechtswidrige Monopole und Kartelle, Boykotte und den Sachverhalt umfassen, eine Person dazu zu verpflichten, eine Gruppe von Produkten zu kaufen, um vorteilhafte Preise zu erhalten. Wir glauben an die Prinzipien einer freien und im Wettbewerb stehenden Wirtschaft und sind diesen fest verpflichtet.

Die Einhaltung des Kartellrechts ist extrem wichtig für das Unternehmen und seine Mitarbeiter. Bestimmte Verstöße gegen das Kartellrecht sind als Straftaten oder schwere Verbrechen strafbar und bringen schwere Bußgelder und Strafen für das Unternehmen und Einzelpersonen mit sich.

Ein großer Teil des Kartellrechts befasst sich mit Vereinbarungen zwischen Wettbewerbern. Seien Sie immer vorsichtig, wenn Sie mit Wettbewerbern kommunizieren:

- ❖ vermeiden Sie Diskussionen über Preisgestaltung, Gewinnspannen, Preisnachlässe, Promotionen,

Verkaufsbedingungen, Märkte oder Gebiete mit Wettbewerbern, solange diese keinen im Zusammenhang mit dem Unternehmen stehenden geschäftlichen Wissensbedarf über unser Geschäft besitzen.

- ❖ seien Sie besonders vorsichtig, wenn Sie bei sozialen Veranstaltungen, Branchentreffen und Messen mit Wettbewerbern interagieren - vermeiden Sie alle Gespräche über Kunden, Wettbewerber, Preisgestaltung usw.
- ❖ bringen Sie die Preise im Wettbewerb nur aus Quellen in Erfahrung, die nicht mit den Wettbewerbern verbunden sind, wie etwa veröffentlichte Listen oder gemeinsame Kunden.

Wir erlauben es unseren Händlern und Vertriebspartnern, Produkte des Unternehmens im Rahmen ihrer eigenen Verträge zu unabhängig festgelegten Preisen zu verkaufen. Wir gehen im Zusammenhang mit Wiederverkaufspreisen oder Gebieten keine Vereinbarungen ein und beschränken ihren Umgang mit Waren von Wettbewerbern nicht. Konsultieren Sie die Rechtsabteilung, wenn Sie eine Beziehung einrichten oder beenden oder sich weigern, Verkäufe an einen bestimmten Händler, Vertriebspartner oder Kunden durchzuführen, da diese Situationen zu tatsächlichen oder behaupteten Verstößen gegen das Kartellrecht führen können.

Das Kartellrecht und Wettbewerbsgesetze sind sehr komplex und unterscheiden sich zwischen verschiedenen Ländern. Wenn Sie glauben, dass Sie in eine potenzielle kartellrechtliche oder wettbewerbsrechtliche Frage verwickelt sind oder diese beobachtet haben, konsultieren Sie die Rechtsabteilung.

Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch  
[www.churchdwell.ethicspoint.com](http://www.churchdwell.ethicspoint.com)

# Fragen und Antworten

**F.** Bei einer Branchenkonferenz habe ich mit einer Gruppe von Vertriebsmitarbeitern von mehreren Wettbewerbern zu Mittag gegessen. Einer von diesen hat vorgeschlagen, dass eine Aufteilung der Gebiete zu größeren Gewinnen für uns alle führen könnte. Ist das eine gute Idee?

**A.** Nein. Dieser Vertriebsmitarbeiter schlägt eine Marktaufteilung vor, was einen Verstoß gegen das Kartellrecht und Gesetze zum fairen Wettbewerb darstellt. Sie sollten das Treffen unverzüglich auf eine Weise verlassen, die keinen Zweifel an Ihrer Ablehnung dieses Gesprächs zulässt (geben Sie Ihrer Ablehnung Ausdruck und kündigen Sie Ihren Abschied an). Sie sollten zudem Ihrem Vorgesetzten und der Rechtsabteilung einen schriftlichen Bericht bereitstellen. Wenn Sie Zweifel im Zusammenhang mit dem Gespräch oder Ihrer möglichen Reaktion haben, verlassen Sie das Treffen und rufen Sie die Rechtsabteilung an.

**F.** Ich habe einen Anruf von einem Kollegen erhalten, der bei einem Wettbewerber arbeitet, bei dem er mich fragte, ob unser Unternehmen vor hat, ein Angebot für eine

bestimmte Angebotsanfrage abzugeben. Er hat vorgeschlagen, dass sein Unternehmen bei der nächsten Angebotsanfrage aussetzen würde, wenn wir dies bei dieser täten. Wir hatten bereits in Erwägung gezogen, aus Zeitgründen nicht auf diese Angebotsanfrage zu reagieren. Sollte ich sein Angebot annehmen?

**A.** Nein. Das, worum Ihr Kollege Sie bittet, verstößt gegen Gesetze - es wird manchmal als Angebotsabsprache oder geheime Absprache bezeichnet, und es ist rechtswidrig, sein Angebot anzunehmen. Die Entscheidung unseres Unternehmens, nicht um diese Geschäftsmöglichkeit zu konkurrieren, muss aus eigenen, gültigen Gründen geschehen und nicht als Teil einer Absprache mit einem Wettbewerber. Machen Sie Ihrem Kollegen sehr deutlich, dass unser Unternehmen diese Art von Angebot niemals in Erwägung ziehen würde und dieses gesetzlich und im Rahmen unseres Verhaltenskodexes streng verboten ist. Sie sollten diesen Vorfall unverzüglich Ihrem Vorgesetzten und der Rechtsabteilung melden.



Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch  
[www.churchdwight.ethicspoint.com](http://www.churchdwight.ethicspoint.com)

USA und Kanada: 1-855-384-9879 | Australien: 1-800-339279 | Brasilien: 0800-8911667 | China (Nord) 10-800-712-1239 | China (Süd) 10-800-120-1239 Frankreich: 0800-902500 |  
Mexiko: 001-8008407907 | Neuseeland: 0800-447737 | Großbritannien: 0800-0328483

# Unsere Verpflichtung auf dem Markt

**INSIDERHANDEL IST NICHT NUR UNETHISCH  
SONDERN AUCH RECHTSWIDRIG.**

## Insiderhandel

Im Rahmen unserer Pflichten kommen wir möglicherweise in Kontakt mit „wesentlichen Informationen“ über das Geschäftsgeschehen der anderen Unternehmen, die der breiten Öffentlichkeit nicht zur Verfügung stehen. „Wesentliche Informationen“ sind Informationen, die ein vernünftiger Investor bei der Entscheidung, Wertpapiere zu kaufen, zu verkaufen oder zu halten als wichtig betrachten würde. Diese Art von Informationen werden manchmal als „Insiderinformationen“ bezeichnet.

Es ist gesetzwidrig, wenn eine Person, die sich im Besitz von Insiderinformationen befindet, diese Informationen verwendet, um Wertpapiere (zum Beispiel Aktien, Optionen, Optionsscheine oder Anleihen) zu kaufen oder zu verkaufen. Es ist ebenfalls rechtswidrig, andere Personen, wie etwa einen Freund oder einen Familienangehörigen dazu zu veranlassen, Wertpapiere im Namen der Person, die sich im Besitz der Informationen befindet, zu erwerben. Diese Aktivität wird normalerweise als „Insiderhandel“ bezeichnet. Dies ist nicht nur unethisch sondern auch rechtswidrig und kann Sie, Ihren Freund oder Familienangehörigen und das Unternehmen zivil- und strafrechtlichen Strafen aussetzen.

Beispiele für wesentliche Informationen umfassen:

- ◊ Übernahmen und Veräußerungen
- ◊ Änderungen bei wichtigen Managementpositionen

- ◊ große Verträge oder Joint-Ventures
- ◊ neue Produkte oder Verfahren
- ◊ Ergebniskennzahlen und -trends
- ◊ Änderungen bei Dividenden
- ◊ wichtige Informationen zu Gerichtsverfahren

Wenn Sie nicht sicher sind, welche Informationen als „wesentlich“ gelten können, konsultieren Sie bitte die Rechtsabteilung.

Wir dürfen unternehmensfremden Personen (einschließlich Verwandte, Freunde oder Geschäftspartner) keine wesentlichen nicht-öffentlichen Informationen offenlegen, solange befugte Unternehmensvertreter diese Informationen nicht auf geeignete Weise veröffentlicht haben.

Geschäftsführer und Vorstände des Unternehmens besitzen häufig nicht-öffentliche wesentliche Informationen. Um den Handel mit Unternehmensaktien im Besitz dieser vertraulichen Informationen zu verhindern, sollten alle Geschäftsführer und Vorstände die Rechtsabteilung konsultieren, bevor sie mit Unternehmensaktien handeln.

Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch  
[www.churchdewight.ethicspoint.com](http://www.churchdewight.ethicspoint.com)

# Fragen und Antworten

**F.** Ich habe vor Kurzem erfahren, dass ein anderes Unternehmen, mit dem wir Geschäfte machen, enttäuschende Finanzergebnisse für dieses Quartal bekanntgeben wird. Gelten diese Informationen, obwohl sie nicht unser Unternehmen betreffen, trotzdem als Insiderinformationen?

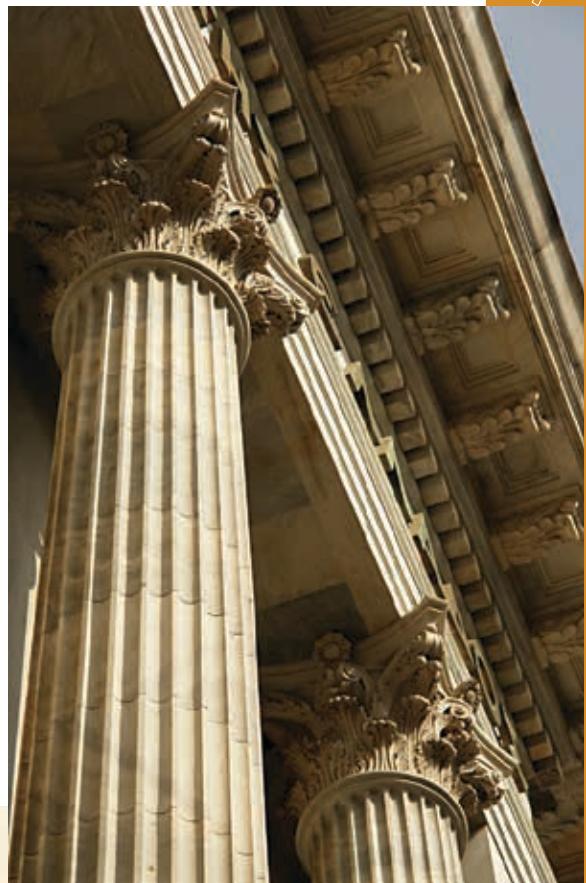
**A.** Ja. Diese Art von Finanznachrichten können sich negativ auf die Aktien eines Unternehmens auswirken und würden sicherlich als wesentliche nicht-öffentliche Informationen oder Insiderinformationen betrachtet. Wenn Sie oder eine Person, mit der Sie diese Informationen teilen, Wertpapiere auf Grundlage dieser Informationen kaufen oder verkaufen, bevor diese veröffentlicht werden, betreiben Sie Insiderhandel.

**F.** Ich besitze Aktienoptionen, die ich gerne ausüben möchte. Woher weiß ich, wann es in Ordnung ist, Optionen auszuüben, und wann ich als „Insider“ betrachtet würde?

**A.** Wenn Sie Zweifel haben, ob Sie Insiderinformationen über das Unternehmen besitzen und es Ihnen deshalb untersagt wäre, Optionen auszuüben und die Basisaktien zu verkaufen, bis die Informationen veröffentlicht werden, kontaktieren Sie die Rechtsabteilung. Wenn Sie Optionen ausüben und die erhaltenen Anteile nach der Ausübung halten, dürfen Sie das tun, aber es wird empfohlen, dass Sie die Rechtsabteilung kontaktieren, bevor Sie die Optionen ausüben.

Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch  
[www.churchdwright.ethicspoint.com](http://www.churchdwright.ethicspoint.com)

USA und Kanada: 1-855-384-9879 | Australien: 1-800-339279 | Brasilien: 0800-8911667 | China (Nord) 10-800-712-1239 | China (Süd) 10-800-120-1239 Frankreich: 0800-902500 |  
Mexiko: 001-8008407907 | Neuseeland: 0800-447737 | Großbritannien: 0800-0328483



# Unsere Verpflichtung auf dem Markt

## Abwicklung internationaler Geschäfte

Die Abwicklung von Geschäften in anderen Ländern kann komplex sein. Lokale Kultur, Ge pflogenheiten und Geschäftspraktiken unterscheiden sich stark zwischen verschiedenen Ländern. Obwohl wir uns lokalen Geschäftsgepflogenheiten und Marktpraktiken anpassen, müssen wir jedoch alle geltenden US-amerikanischen und lokalen Gesetze einhalten, unabhängig von lokalen Ge pflogenheiten und unabhängig von der Tatsache, dass unsere Partner oder Zulieferer möglicherweise nicht denselben Beschränkungen unterliegen.

Wir respektieren die Gesetze, Kulturen und Ge pflogenheiten aller Länder, in denen das Unternehmen operiert. Wir führen die Aktivitäten des Unternehmens im Ausland auf eine Weise, die zur positiven Entwicklung der lokalen Gemeinschaft beiträgt.

## Geschäfte mit internationalem Lieferanten und Regierungsvertretern - Gesetze zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption

Gemäß dem Foreign Corrupt Practices Act der USA (FCPA), dem Bestechungsgesetz des Vereinigten Königreichs und anderen Gesetzen gegen Bestechung und Korruptionsbekämpfung auf der ganzen Welt ist es Mitarbeitern und Vertretern unseres Unternehmens untersagt, etwas Wertvolles an Regierungsbeamte oder andere Personen zu geben oder von diesen zu akzeptieren, um Geschäfte zu tätigen oder zu behalten

oder Einfluss auf die Handlungen oder Entscheidungen

von Regierungsvertretern zum Vorteil des Unternehmens zu nehmen.

Der Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) und andere Gesetze zur Bekämpfung von Bestechung erfordern, dass alle Bücher, Aufzeichnungen und Buchhaltungsunterlagen geschäftliche Transaktionen und Dispositionen des Unternehmenseigentums korrekt und ehrlich abbilden. Das Unternehmen unterhält ein System interner Buchhaltungskontrollen, um eine angemessene Aufsicht des Unternehmens über unsere Buchhaltung und unsere Berichterstattungsaktivitäten bereitzustellen.

Bestimmte Zahlungen und Geschenke an Regierungsvertreter, deren Aufgaben im Wesentlichen amtlicher oder klerikaler Natur sind, können erlaubt sein. Da es oft schwierig ist, die Gesetzmäßigkeit solcher Zahlungen im Rahmen der lokalen und der us-amerikanischen Gesetzgebung an einem bestimmten Standort festzustellen, **müssen Sie die Rechtsabteilung konsultieren, bevor Sie eine solche Zahlung genehmigen oder leisten.** Für zusätzliche Anleitung zur Abwicklung internationaler Geschäfte konsultieren Sie bitte die eigenständige Unternehmensrichtlinie zur globalen Korruptionsbekämpfung.



Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch  
[www.churchdewight.ethicspoint.com](http://www.churchdewight.ethicspoint.com)

USA und Kanada: 1-855-384-9879 | Australien: 1-800-339279 | Brasilien: 0800-8911667 | China (Nord) 10-800-712-1239 | China (Süd) 10-800-120-1239

Frankreich: 0800-902500 | Mexiko: 001-8008407907 | Neuseeland: 0800-447737 | Großbritannien: 0800-0328483

## **Export- und Importkontrollgesetze und -regulierungen**

Viele Länder besitzen Gesetze, die den Export oder Import bestimmter Güter und Dienstleistungen aus oder in andere(n) Länder und an oder von bestimmte(n) Parteien beschränken oder Lizenzen dafür erfordern. Zusätzlich verhängen Länder oft Handelssanktionen gegen andere Länder oder Gruppen. Wir halten alle Export- und Importgesetze und -regulierungen aller Länder ein, in denen das Unternehmen Geschäfte macht. Suchen Sie Rat bei der Rechtsabteilung, bevor Sie Güter oder Dienstleistungen importieren oder exportieren, die von diesen Sanktionen betroffen sein könnten.

## **Antiboykottgesetze**

Einige Länder haben Gesetze eingeführt, die es Unternehmen verbieten, sich an internationalen Handelsembargos oder Sanktionen zu beteiligen, die durch andere Länder verhängt wurden oder mit diesen zu kooperieren. In den Vereinigten Staaten beispielsweise untersagen Antiboykottgesetze es jedweder Person oder Unternehmen, Maßnahmen zur Unterstützung von Boykotten zu ergreifen, die durch ein Land gegen ein Land verhängt wurden, das den Vereinigten Staaten freundlich gegenübersteht. Die Antiboykottgesetze der Vereinigten Staaten verlangen es auch von Unternehmen, jedwede Anfrage zur Teilnahme oder Kooperation bei einer solchen Boykott zu melden. Wenn Sie eine solche Anfrage erhalten, benachrichtigen Sie unverzüglich die Rechtsabteilung.

**OBWOHL WIR UNS LOKALEN GESCHÄFTSGEFLÖGENHEITEN UND MARKTPRAKTIKEN ANPASSEN, MÜSSEN WIR JEDOCH ALLE GELTENDEN US-AMERIKANISCHEN UND LOKALEN GESETZE EINHALTEN.**

*Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch  
[www.churchdwight.ethicspoint.com](http://www.churchdwight.ethicspoint.com)*

*USA und Kanada: 1-855-384-9879 | Australien: 1-800-339279 | Brasilien: 0800-8911667 | China (Nord) 10-800-712-1239*

*China (Süd) 10-800-120-1239 | Frankreich: 0800-902500 | Mexiko: 001-8008407907 | Neuseeland: 0800-447737*

*Großbritannien: 0800-0328483*

# Unsere Verpflichtung auf dem Markt



Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch  
[www.churchdewight.ethicspoint.com](http://www.churchdewight.ethicspoint.com)

# Fragen und Antworten

**F.** Ich arbeite an einem Angebot für einen Kunden. Der Kunde hat um ein Herkunftszeugnis gebeten, das belegt, dass keines der gelieferten Produkte in Israel hergestellt wurde. Die fraglichen Produkte wurden nicht in Israel hergestellt. Kann ich dieses Zertifikat also ausstellen?

**A.** Nein. Diese Anfrage verstößt gegen Antiboykottgesetze der Vereinigten Staaten. Sie sollten diese Anfrage der Rechtsabteilung melden.

**F.** Ich arbeite für unser Unternehmen in einem Land, in dem die Regierung bestimmte Geschäfte besitzt und betreibt. Der Manager, der diese Geschäfte beaufsichtigt, hat unseren lokalen Vertriebspartner dazu aufgefordert, eine Gebühr zu zahlen, damit unsere Produkte dort verkauft werden können. Würde diese Zahlung gegen Gesetze zur Bekämpfung von Bestechung verstossen?

**A.** Der Manager der staatseigenen Geschäfte gilt als Regierungsvertreter, wodurch unser lokaler Vertriebspartner als Beauftragter von Church & Dwight beim Umgang mit einer ausländischen Regierung auftritt. In diesem Fall könnte die Zahlung als Verstoß gegen den FCPA

und lokale Statuten zur Korruptionsbekämpfung betrachtet werden. Kontaktieren Sie die Rechtsabteilung, bevor Sie fortfahren.

**F.** Ich habe vor Kurzem einen Vermittler getroffen, der unserem Unternehmen dabei helfen kann, Geschäfte in einem Land zu erhalten, in dem es besonders schwierig für uns ist, uns zu etablieren. Darf ich diesen Vermittler im Namen unseres Unternehmens einsetzen?

**A.** Sprechen Sie zuerst mit der Rechtsabteilung, um zu gewährleisten, dass die Kontakte und Methoden des Vermittlers sowohl lokale als auch US-amerikanische Gesetze einhalten. Die Erfüllung der Sorgfaltspflicht im Hinblick auf das Geschäft des Vermittlers, seine Verbindungen, seinen Ruf, seinen finanziellen Status und seine Rechtsgeschichte ist sehr wichtig; unser Unternehmen kann seine rechtliche Haftung nicht dadurch umgehen, dass es durch einen Vermittler oder einen externen Vertreter handelt. Wenn ein Vermittler dadurch gegen den U.S. Foreign Corrupt Practice Act verstößt, dass er eine unzulässige Zahlung an einen Regierungsvertreter leistet oder eine andere Handlung vornimmt, die gegen das Gesetz verstößt, kann das Unternehmen für dieses Verhalten haftbar gemacht werden.



Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch  
[www.churchdwight.ethicspoint.com](http://www.churchdwight.ethicspoint.com)

# „Unterschätzen Sie nie die Macht einer einzigen guten Idee, fast jedes Geschäft zu verwandeln.“

*- Bob Davies, ehemaliger Vorstandsvorsitzender  
und CEO des Unternehmens*

## **Umweltschutz**

Church & Dwight ist stolz darauf, schon lange Umweltbewusstsein und Umweltschutz in seine Geschäftsstrategie zu integrieren. Unsere Unternehmenskultur beruht auf unserem Respekt gegenüber unseren Verbrauchern, Kunden, Mitarbeitern und der Erde. Sowohl unsere Produkte als auch die Art, auf die wir unsere Geschäfte führen, bilden diese respektvolle Haltung ab.

Wir halten alle geltenden Umwelt-, Sicherheits- und Gesundheitsgesetze und -regulierungen ein. Wo diese Gesetze und Regulierungen nicht existieren, wenden wir verantwortungsvolle Standards an.

Wenn Sie nicht ordnungsgemäß funktionierende Geräte zur Kontrolle der Umweltverschmutzung oder potenziell gefährliche Abflüsse entdecken oder über problematische Leckagen oder Luftemissionen informiert sind, melden Sie dies Ihrem Vorgesetzten und befolgen Sie die örtlichen Vorschriften zur Handhabung dieser Angelegenheiten. Wenn Sie weitere Bedenken haben, können Sie die Rechtsabteilung oder die Abteilung für betriebliche Umweltsicherheit um Hilfe bitten.

*Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch  
[www.churchdwright.ethicspoint.com](http://www.churchdwright.ethicspoint.com)*

*USA und Kanada: 1-855-384-9879 | Australien: 1-800-339279 | Brasilien: 0800-8911667 | China (Nord) 10-800-712-1239 | China (Süd) 10-800-120-1239 Frankreich: 0800-902500 | Mexiko:  
001-8008407907 | Neuseeland: 0800-447737 | Großbritannien: 0800-0328483*



Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch  
[www.churchdwright.ethicspoint.com](http://www.churchdwright.ethicspoint.com)

USA und Kanada: 1-855-384-9879 | Australien: 1-800-339279 | Brasilien: 0800-8911667 | China (Nord) 10-800-712-1239 | China (Süd) 10-800-120-1239 Frankreich: 0800-902500 |  
 Mexiko: 001-8008407907 | Neuseeland: 0800-447737 | Großbritannien: 0800-0328483

# Unsere Verpflichtung unseren Gemeinschaften gegenüber

## Unsere nachhaltige Zukunft

Lange bevor „unternehmerische Verantwortung“ in Mode kam, führte Church & Dwight schon sozial verantwortungsbewusste Praktiken ein. Wir haben beispielsweise als früher Unterstützer des Umweltschutzes im Jahr 1970 das umweltfreundliche Waschmittel von Arm & Hammer eingeführt. Im Sinne unserer Tradition verpflichten wir uns weiterhin zu Innovationen bei Produkten und Verfahrensweisen, die dabei helfen, unsere Umwelt zu schützen und das Vertrauen unserer Stakeholder in uns und unsere Produkte zu rechtfertigen.

Die Verpflichtung unseres Unternehmens zur Nachhaltigkeit geht über die Produktentwicklung hinaus. Sie erstreckt sich auf alle Aspekte unseres Geschäftsbetriebs. Wir streben danach, die wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Vorteile unseres Nachhaltigkeitsprogramms zusammenzuführen, um eine bessere Aktionärsrendite zu bieten. Diesem Ansatz liegt eine ganzheitliche Sicht der Nachhaltigkeit zugrunde: Wir glauben, dass es sowohl möglich als auch wünschenswert ist, die Gesundheit und das Wohlbefinden der Menschen und des Planeten zu fördern und gleichzeitig Gewinne zu erzielen.



Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch  
[www.churchdwellth.ethicspoint.com](http://www.churchdwellth.ethicspoint.com)

USA und Kanada: 1-855-384-9879 | Australien: 1-800-339279 | Brasilien: 0800-8911667 | China (Nord) 10-800-712-1239 | China (Süd) 10-800-120-1239 Frankreich: 0800-902500 | Mexiko: 001-8008407907 | Neuseeland: 0800-447737 | Großbritannien: 0800-0328483



Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch  
[www.churchdwight.ethicspoint.com](http://www.churchdwight.ethicspoint.com)

USA und Kanada: 1-855-384-9879 | Australien: 1-800-339279 | Brasilien: 0800-8911667 | China (Nord) 10-800-712-1239 | China (Süd) 10-800-120-1239 Frankreich: 0800-902500 |  
Mexiko: 001-8008407907 | Neuseeland: 0800-447737 | Großbritannien: 0800-0328483

# *Unsere Verpflichtung* **unseren Gemeinschaften gegenüber**

Ein gutes Beispiel für unseren Fortschritt hin zu einem nachhaltigeren Unternehmen ist die integrierte Waschmittelfabrik mit Vertriebszentrum in York County, Pennsylvania. Diese hochmoderne Anlage wurde mit ehrgeizigen Nachhaltigkeitszielen entworfen. Die Fabrik in York erreicht eine 30%ige Energieersparnis, eine Reduktion von festen Abfällen und industriellen Emissionen aus dem Herstellungsbetrieb um 50 % und verwendet erneuerbare Energiequellen für die Vor-Ort-Bearbeitung.

## **Unternehmensnachhaltigkeitsbericht**

2007 hat unser Unternehmen seinen ersten Unternehmensnachhaltigkeitsbericht veröffentlicht, in dem sieben Indikatoren der Global Reporting Initiative (GRI) behandelt wurden. In Zukunft werden wir zu Schlüsselindikatoren Bericht erstatten, während wir weitere Aspekte der Nachhaltigkeit in unseren alltäglichen Geschäftsbetrieb integrieren.

Die wichtigsten Berichtsbereiche unseres Nachhaltigkeitsprogramms umfassen:

- ◊ Materialbeschaffung und bevorzugte Zulieferer - wir erhalten und verwenden unsere Materialien auf eine Art, die Umweltschutzstandards einhält, und wir erwarten von unseren Zulieferern, dass sie unsere Standards einhalten.

- ◊ Effizienz im Lieferkettenmanagement - wir streben danach, dass unser Betrieb über die gesamte Lieferkette hinweg Abfälle und den Ressourcenverbrauch minimiert.
- ◊ Produktentwicklung und Verantwortungsbewusstsein - wir bieten den Verbrauchern Produkte, die sowohl kosteneffektiv als auch umweltverträglich sind.
- ◊ Marketing unserer Marken - unsere Botschaft an Verbraucher stimmt mit unserer Nachhaltigkeitsverpflichtung überein.

*Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch*  
[www.churchdwindethicspoint.com](http://www.churchdwindethicspoint.com)

*USA und Kanada: 1-855-384-9879 | Australien: 1-800-339279 | Brasilien: 0800-8911667 | China (Nord) 10-800-712-1239 | China (Süd) 10-800-120-1239*

*Frankreich: 0800-902500 | Mexiko: 001-8008407907 | Neuseeland: 0800-447737 | Großbritannien: 0800-0328483*



**WIR GLAUBEN, DASS ES SOWOHL MÖGLICH ALS AUCH WÜNSCHENSWERT IST, DIE GESUNDHEIT UND DAS WOHLBEFINDEN VON MITARBEITERN UND DES PLANETEN ZU FÖRDERN UND GLEICHZEITIG GEWINNE ZU ERWIRTSCHAFTEN.**

*Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch*  
[www.churchdwight.ethicspoint.com](http://www.churchdwight.ethicspoint.com)

*USA und Kanada: 1-855-384-9879 | Australien: 1-800-339279 | Brasilien: 0800-8911667 | China (Nord) 10-800-712-1239*

*China (Süd) 10-800-120-1239 | Frankreich: 0800-902500 | Mexiko: 001-8008407907 | Neuseeland: 0800-447737*

*Großbritannien: 0800-0328483*

# *Unsere Verpflichtung* **unseren Gemeinschaften gegenüber**



## **Mitarbeiterbeteiligung**

Alle Mitarbeiter, unabhängig von ihrer direkten Beteiligung an der Produktentwicklung oder -herstellung, sind wichtig für den Erfolg des Unternehmens und die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsinitiativen.

An unseren verschiedenen Standorten beteiligen sich unsere Mitarbeiter an wohltätigen Aktivitäten, einschließlich Geldspenden und das Ausgeben von Mahlzeiten bei Wohltätigkeitsspeisungen oder dem Bau von Häusern für Bedürftige. Diese Aktivitäten veranschaulichen unsere Überzeugung, dass Nachhaltigkeit nicht nur die Umwelt betrifft, sondern auch die Verpflichtung beinhaltet, die Gesundheit und das Wohlbefinden der Gemeinschaften zu fördern, in denen wir leben, arbeiten und spielen.

Wir ermutigen unsere Mitarbeiter dazu, lokale Wohltätigkeitsorganisationen zu unterstützen und an wohltätigen oder gemeinschaftlichen Aktivitäten teilzunehmen, um denen zu helfen, denen es weniger gut geht. An einigen Standorten haben wir ein Incentive-Programm eingeführt, um die Mitarbeiter zu ermutigen, persönliche Änderungen zur Unterstützung der Gesundheit von Mensch und Umwelt vorzunehmen. Kontaktieren Sie für weitere Informationen zu diesen Programmen das Nachhaltigkeitsbüro unter [sustainability@churchdwright.com](mailto:sustainability@churchdwright.com) oder Ihren lokalen Vertreter der Personalabteilung.

*Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch*  
[www.churchdwright.ethicspoint.com](http://www.churchdwright.ethicspoint.com)

# Fragen und Antworten

**F.** Ich habe eine Idee, die eine finanzielle Ersparnis für das Unternehmen bietet und der Umwelt hilft. Wie kann ich dafür sorgen, dass sie umgesetzt wird?

**A.** Jede Idee macht einen Unterschied aus, egal ob sie hier bei unserem Unternehmen oder in Ihrem Privatleben umgesetzt wird. Kontaktieren Sie das Nachhaltigkeitsbüro unter [sustainability@churchdwright.com](mailto:sustainability@churchdwright.com) oder sprechen Sie mit Ihrem lokalen Vorgesetzten, um Ihre Idee zu erklären.

**F.** Ich habe viel darüber gehört, dass wir versuchen, unsere CO2-Emissionen zu reduzieren und „grün zu werden“, aber was können wir als einzelne Mitarbeiter tatsächlich dafür tun?

**A.** Sehr viel! Abends, wenn Sie nach Hause gehen, die Lichter und die Computer ausschalten, Papier wiederverwenden, Autos teilen - all dies führt zusammen genommen zu großen Einsparungen für das Unternehmen und unseren Planeten. Sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten, um weitere Ideen zu erhalten, oder kontaktieren Sie das Nachhaltigkeitsbüro unter [sustainability@churchdwright.com](mailto:sustainability@churchdwright.com). Ihr Engagement für die Umwelt, sowohl am Arbeitsplatz als auch zu Hause, bildet das Engagement des Unternehmens für eine nachhaltige Zukunft ab.



Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch  
[www.churchdwright.ethicspoint.com](http://www.churchdwright.ethicspoint.com)

USA und Kanada: 1-855-384-9879 | Australien: 1-800-339279 | Brasilien: 0800-8911667 | China (Nord) 10-800-712-1239 | China (Süd) 10-800-120-1239 Frankreich: 0800-902500 |  
Mexiko: 001-8008407907 | Neuseeland: 0800-447737 | Großbritannien: 0800-0328483

# Anhang A-1

## ERSTE OFFENLEGUNGSERKLÄRUNG FÜR DEN VERHALTENSKODEX VON CHURCH & DWIGHT CO., INC.

Als Vorstand, leitender Angestellter, Geschäftsführer oder anderweitiger Mitarbeiter von Church & Dwight Co., Inc. (das „Unternehmen“) habe ich den Verhaltenskodex des Unternehmens gelesen und verstanden und erneuere hiermit mein Einverständnis, die Bestimmungen desselben einzuhalten. Ich bestätige hiermit Folgendes:

1. Ich habe eine Kopie des Verhaltenskodexes erhalten.
2. Ich habe den Verhaltenskodex gelesen, verstanden und erkläre mein Einverständnis diesen einzuhalten.
3. Derzeit halte ich und halten, falls zutreffend, meine Familienangehörigen die Bestimmungen des Verhaltenskodexes und alle damit verbundenen Verpflichtungen ein, mit Ausnahme unten oder auf einem getrennten, dieser Erklärung beigefügten Blatt offengelegter Sachverhalte.
4. Mir ist kein Verhalten von Seiten einer mit dem Unternehmen verbundenen Person bekannt, das einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex darstellen könnte, mit Ausnahme von Sachverhalten, die ich möglicherweise bereits dem Compliance-Beauftragten offengelegt habe und/oder wie unten oder auf einem getrennten, dieser Erklärung beigefügten Blatt offengelegt.

Ich verstehe, dass alle Offenlegungserklärungen dem Compliance-Beauftragten, dem Vorstand des Unternehmens, der Rechtsabteilung, der Personalabteilung und externen Rechtsberatern zur Verfügung stehen. Diese Informationen werden anderweitig vertraulich behandelt, falls nicht nach Beratung mit dem Rechtsbeistand des Unternehmens und der Unternehmensleitung am meinem Standort und am Sitz des Unternehmens dem Wohl des Unternehmens durch eine Offenlegung gedient würde.

Jede Person, die eine Offenlegungserklärung unterzeichnet ist dafür verantwortlich, ihre Offenlegungserklärung auf dem neuesten Stand zu halten. Diese Erklärungen werden von der Rechtsabteilung des Unternehmens verwahrt.

Unterschrift

Name

Datum

Anmerkungen oder Offenlegungen im Hinblick auf die Elemente 1-4: (Verwenden Sie falls nötig ein getrenntes Blatt)

Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch  
[www.churchdwright.ethicspoint.com](http://www.churchdwright.ethicspoint.com)

USA und Kanada: 1-855-384-9879 | Australien: 1-800-339279 | Brasilien: 0800-8911667 | China (Nord) 10-800-712-1239 | China (Süd) 10-800-120-1239 Frankreich: 0800-902500 | Mexiko:  
001-8008407907 | Neuseeland: 0800-447737 | Großbritannien: 0800-0328483

# Anhang A-2

## JÄHRLICHE OFFENLEGUNGSERKLÄRUNG FÜR CHURCH & DWIGHT CO., INC.

Als Vorstand, leitender Angestellter, Geschäftsführer oder andere Führungskraft von Church & Dwight Co., Inc. (das "Unternehmen") habe ich den Verhaltenskodex des Unternehmens gelesen und verstanden und erneuere hiermit mein Einverständnis, die Bestimmungen desselben einzuhalten. Im Hinblick auf die vergangenen 12 Monate bestätige ich hiermit Folgendes:

1. Ich habe und, falls zutreffend, meine Familienangehörigen haben die Bestimmungen des Verhaltenskodexes und alle damit verbundenen Verpflichtungen eingehalten, mit Ausnahme unten oder auf einem getrennten, dieser Erklärung beigefügten Blatt offengelegter Sachverhalte.
2. Mir ist kein Verhalten von Seiten einer mit dem Unternehmen verbundenen Person bekannt, das einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex darstellen könnte, mit Ausnahme von Sachverhalten, die ich möglicherweise bereits dem Compliance-Beauftragten offengelegt habe und/oder wie unten oder auf einem getrennten, dieser Erklärung beigefügten Blatt offengelegt.

Ich verstehe, dass alle Offenlegungserklärungen dem Compliance-Beauftragten, dem Vorstand des Unternehmens, der Rechtsabteilung, der Personalabteilung und externen Rechtsberatern zur Verfügung stehen. Diese Informationen werden anderweitig vertraulich behandelt, falls nicht nach Beratung mit dem Rechtsbeistand des Unternehmens und der Unternehmensleitung an meinem Standort und am Sitz des Unternehmens dem Wohl des Unternehmens durch eine Offenlegung gedient würde.

Jede Person, die eine Offenlegungserklärung unterzeichnet ist dafür verantwortlich, ihre Offenlegungserklärung auf dem neuesten Stand zu halten. Diese Erklärungen werden von der Rechtsabteilung des Unternehmens verwahrt.

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

\_\_\_\_\_  
Name

\_\_\_\_\_  
Datum

Anmerkungen oder Offenlegungen im Hinblick auf die Elemente 1-2: (Verwenden Sie falls nötig ein getrenntes Blatt)

---

---

Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline über das Internet oder telefonisch  
[www.churchdwight.ethicspoint.com](http://www.churchdwight.ethicspoint.com)

USA und Kanada: 1-855-384-9879 | Australien: 1-800-339279 | Brasilien: 0800-8911667 | China (Nord) 10-800-712-1239 | China (Süd) 10-800-120-1239 Frankreich: 0800-902500 |  
Mexiko: 001-8008407907 | Neuseeland: 0800-447737 | Großbritannien: 0800-0328483

