



HEALTH • HYGIENE • HOME

Reckitt Benckiser Group plc 103-105 Bath Road, Slough, Berkshire SL1 3UH, United Kingdom
Tel: +44 (0) 1753 217 800 Fax: +44 (0) 1753 217 899 www.rb.com

Code de Bonne Conduite

Reckitt Benckiser s'engage à adopter un comportement d'entreprise responsable en appliquant des standards élevés en matière de bonne conduite dans nos relations avec les salariés, les prestataires, les clients, les consommateurs, les actionnaires, les fournisseurs, les organismes publics, les concurrents et les structures locales dans lesquelles nous intervenons.

1. Introduction

La présente Charte de Bonne conduite (« La Charte ») vise à s'assurer que les salariés et les prestataires au sein du groupe ont une bonne compréhension des principes et des valeurs éthiques que la société veut faire respecter. Elle concerne tous les salariés et les prestataires de toutes les sociétés Reckitt Benckiser à travers le monde. De même, en cas de participation à des joint-ventures, les standards de la Charte doivent être activement mis en avant.

Il est important de se conformer à cette Charte pour construire et entretenir la renommée de Reckitt Benckiser en tant que partenaire commercial, employeur, client, fournisseur et citoyen digne de confiance et responsable.

La présente Charte constitue l'élément central du cadre institutionnel des responsabilités de Reckitt Benckiser et comprend un ensemble de principes et des dispositifs de contrôle qui régissent notre manière d'agir en tant que société et notre mode de relations avec nos actionnaires dans la conduite des activités de la société.

Toutes les situations ne peuvent être anticipées. La Charte se veut, par nature, générale et ne vise pas à remplacer des procédures et des politiques plus détaillées. Toutefois, ces valeurs éthiques et ces principes de base doivent permettre à quiconque de se comporter, ou traiter avec les consommateurs, les clients, les fournisseurs, les organismes publics et de régulation, les actionnaires, les concurrents, les collègues et toute autre entité avec laquelle la société entretient des relations.

La Charte de Bonne Conduite définit la façon dont la société souhaite conduire ses activités présentes et futures.

2. Conduite éthique et traitement équitable

Tous les salariés et prestataires doivent entretenir et améliorer la renommée de la société en matière d'intégrité et d'équité de ses relations professionnelles. Dans ses transactions commerciales quotidiennes, la société se doit d'être équitable et honnête avec tous ses consommateurs, ses clients, ses fournisseurs, ses salariés, ses prestataires, les organismes publics et de régulation dont elle dépend, ainsi que toute autre entité avec laquelle elle entretient des relations.

3. Conformité aux lois, réglementations et politiques de la société

Principes généraux

De nombreuses lois et réglementations s'appliquent aux activités de la société. Tous les salariés et prestataires doivent connaître et respecter toutes les lois et réglementations qui régissent leurs activités. Certains aspects légaux et réglementaires spécifiques qui requièrent une attention incluent notamment : la santé et la sécurité, les lois anti-corruption, les pratiques concernant l'embauche et le poste de travail, la protection de l'environnement, la concurrence, la propriété intellectuelle et le paiement des impôts et des cotisations sociales. La conformité aux procédures et aux politiques internes de l'entreprise tout aussi importante.

Conformité à la réglementation

Les activités globales de la société comprennent des produits qui sont hautement réglementés au niveau local par des lois des réglementations et des organismes publics. La non-conformité à l'enregistrement, à la fabrication, à la vente et aux obligations de reporting au niveau local peut exposer la société, les salariés, les entreprises sous-traitantes et les prestataires à des sanctions considérables pouvant aller jusqu'à des amendes personnelles et l'emprisonnement. Tous les salariés et prestataires doivent contribuer au respect des obligations de conformité à la réglementation de la société, y compris le signalement d'incidents.

Droit de la concurrence

La politique de la société stipule que toutes les sociétés Reckitt Benckiser et leurs salariés et prestataires doivent se conformer aux lois sur la concurrence, aux lois antitrust et anti-monopole de tous les pays dans lesquels la société mène ses activités. Les directeurs, managers et autres responsables doivent s'assurer que les salariés et les prestataires placés sous leur autorité connaissent et respectent cette politique. La violation de cette politique peut faire l'objet d'une action disciplinaire individuelle, pouvant aller jusqu'au licenciement et à la rupture de contrat. Des sanctions civiles graves et parfois pénales, peuvent être infligées à la société et au salarié ou aux prestataires responsables en cas d'autorisation ou de participation à la violation des lois sur la concurrence.

Outre la politique générale de la société mentionnée ci-dessus, il existe plusieurs lignes directrices spécifiques qui s'appliquent à tous les collaborateurs de Reckitt Benckiser (salariés et prestataires) dans chaque pays :

- Les collaborateurs de Reckitt Benckiser ne doivent en aucun cas partager des informations confidentielles ou sensibles sur les prix ou les produits avec la concurrence. Les collaborateurs de Reckitt Benckiser doivent également s'assurer de ne pas partager indirectement ces informations avec la concurrence, intentionnellement ou non, au moyen de tiers.
- Reckitt Benckiser, ainsi que ses clients et consommateurs, bénéficient d'un marché concurrentiel dans lequel toutes les sociétés peuvent présenter équitablement leurs produits et avantages sur le marché. Reckitt Benckiser exerce une concurrence active sur ce marché mais elle n'utilise pas sa position pour interdire illégalement l'activité légitime d'un concurrent.

Anti-corruption

La politique de la société stipule que toutes les sociétés Reckitt Benckiser, ainsi que leurs salariés et prestataires doivent se conformer aux lois anti-subornation/anti-corruption en application au Royaume-Uni et dans tous les pays dans lesquels la société mène ses activités. Les directeurs, managers et autres responsables doivent s'assurer que les salariés et les prestataires placés sous leur autorité connaissent et respectent cette politique. La violation de cette politique peut faire l'objet d'une action disciplinaire

individuelle, pouvant aller jusqu'au licenciement et à la rupture de contrat. Des sanctions civiles graves et parfois pénales, peuvent être infligées à la société et au salarié ou aux prestataires responsables en cas d'autorisation ou de participation à la violation des lois anti-corruption. Les employés et les prestataires sont tenus de lire la Politique de la société en matière de lutte contre la corruption, ainsi que tous les documents qui y sont associés.

4. Salariés et prestataires

Conditions de travail – pour la société, les droits de ses salariés et de ses prestataires constituent une exigence absolue et universelle (voir la section Droits de l'homme ci-dessous). Reckitt Benckiser adhère aux Conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) (liberté d'association, interdiction du travail forcé, du travail des enfants et de la discrimination) et aux directives de l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) portant sur les entreprises multinationales.

Égalité des chances / discrimination zéro - en matière d'embauche (y compris le recrutement, l'accès à la formation et à la promotion, les mutations, la résiliation de contrat, la discipline, les allocations et indemnités sociales), les décisions sont prises en fonction des qualifications, de la performance et des capacités requises pour le poste, ainsi que de la situation de la société. La société s'engage à offrir l'égalité des chances au travail et sur le lieu de travail. Les collaborateurs ne doivent pas faire preuve de discrimination ni encourager celle-ci en fonction de la race, la couleur de la peau, la langue, la caste, les origines, le pays, la religion, le handicap, le sexe, le statut marital, l'orientation sexuelle, l'affiliation syndicale, l'affiliation politique ou l'âge.

Environnement de travail et santé et sécurité au travail – la société s'engage à offrir un environnement de travail sain et sécurisé et à s'assurer, dans la mesure du possible, de la santé, de la sécurité et du bien-être de ses collaborateurs au travail.

La politique et les objectifs de la Santé et de la sécurité au travail de la société sont d'accès public et un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail est en place pour coordonner sa gestion au sein de la société. Les salariés et les prestataires sont tenus de prendre soin de leur santé et de leur sécurité ainsi que de celles de toute autre personne affectée par leurs actes ou omissions. Ils doivent également utiliser de façon appropriée tous les outils de travail mis à leur disposition par la société, conformément à leur formation et aux instructions reçues pour les utiliser en sécurité.

Communication avec les collaborateurs – la société s'engage à communiquer régulièrement et efficacement avec ses collaborateurs.

5. Conflits d'intérêts

Les salariés et les prestataires doivent éviter les situations dans lesquelles leurs intérêts personnels peuvent ou pourraient apparaître en conflit avec les intérêts de la société. Notamment, les salariés ne peuvent pas utiliser des connaissances ou des informations qu'ils auraient obtenues au sein de la société ou profiter de leur statut en vue d'obtenir un profit ou un avantage pour leur compte personnel, celui des membres de leur famille ou de connaissances.

Toute situation suscitant ou pouvant susciter un conflit d'intérêt doit être communiquée dès son apparition et, le cas échéant, une autorisation écrite pour poursuivre la relation fera l'objet d'une demande à la société.

Vous trouverez ci-dessous des exemples de situations pouvant occasionner des conflits d'intérêt. Voici une liste non exhaustive des principes qui doivent s'y appliquer :

Engagements externes – les salariés de la société ne doivent exercer aucune autre profession ni activité, ne doivent être salariés ni mandatés par une autre société et ne doivent avoir aucun intérêt financier dans une autre profession ou activité, à l'exception : de postes non-exécutifs approuvés par la

société, d'activités de volontariat, et de prises de participation sérieuses ou d'actions dans des entités qui ne sont pas des concurrents directs de la société, ou de petites participation minoritaires chez ses concurrents. Toute exception à cette exigence, qui peut par exemple s'appliquer à un salarié à temps partiel, doit être approuvée par la société.

Opérations avec des personnes apparentées – les salariés et les prestataires ne doivent en aucun cas négocier, pour le compte de la société, avec un membre de leur famille, une activité contrôlée par un membre de leur famille ou une connaissance avec lesquels les relations peuvent entraîner un conflit d'intérêt, sans en informer préalablement la société et obtenir son approbation.

Délit d'initié – les salariés et prestataires en possession d'informations pouvant affecter les actions de la société ne peuvent pas faire des opérations sur celles-ci au cas où ils pourraient tirer profit de ces informations confidentielles. Il existe des restrictions en matière de transactions pour les cadres supérieurs au cours des deux mois précédant la publication des résultats de l'exercice et au cours d'un mois précédant la publication des résultats trimestriels, et à d'autres périodes indiquées par le comité de direction lorsque la société reçoit des informations privilégiées.

Cadeaux et avantages en nature – les salariés et les prestataires de la société doivent s'assurer qu'ils traitent, pour le compte de la société, avec les clients, fournisseurs et autres partenaires commerciaux en sorte d'éviter que leur jugement ne soit influencé par leurs intérêts personnels ou tout autre aspect similaire. Les filiales locales de la société établissent des règles spécifiques régissant l'obtention de cadeaux et d'avantages en nature qui respectent les lois et usages de ces entités. En aucun cas, toutefois, une politique locale n'entrera en conflit avec les objectifs de la présente Charte.

6. Fournisseurs et leurs prestataires

La société s'engage à encourager de manière proactive ses fournisseurs et leurs prestataires à adopter un comportement responsable et des standards élevés en matière de bonne conduite. Cet engagement porte actuellement sur les fournisseurs directs impliqués dans la fabrication, l'assemblage et la distribution de produits pour le compte des sociétés du groupe Reckitt Benckiser, ainsi que sur les prestataires de ces fournisseurs travaillant au sein de la société.

Le standard mondial de fabrication de la société définit des niveaux minimum de performances et des attentes de performance en matière de conditions de travail, de droits de l'homme au travail, de santé et de sécurité au travail et de gestion de l'environnement, pour tous les fournisseurs qui fabriquent, assemblent et distribuent des produits pour le compte des sociétés du groupe Reckitt Benckiser.

Les systèmes de **gestion de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail de l'entreprise** englobent les activités des fournisseurs et des prestataires qui travaillent effectivement dans la société.

7. Développement durable et environnement

Pour Reckitt Benckiser, la responsabilité de l'entreprise et le développement durable ne font qu'un. C'est pourquoi elle s'engage à faire évoluer son activité vers un développement plus durable dans les aspects économiques, sociaux et environnementaux de ses activités. Pour l'entreprise, une activité durable permettra non seulement de nous rendre responsables vis-à-vis de la société mais aussi de contribuer à proposer notre vision de meilleures solutions de consommation et d'une augmentation de valeur à long terme pour l'actionnaire.

La politique et les objectifs environnementaux de la société sont disponibles au public et un système de gestion environnementale du groupe est en place pour coordonner sa gestion au sein de l'entreprise.

8. Actifs de la société

Protection des actifs de la société – les salariés et les prestataires sont responsables de l'utilisation, de la protection et du maintien adéquats des actifs de la société, y compris de la propriété intellectuelle (par exemple les brevets, les marques et les modèles). Les actifs de la société ne peuvent être utilisés qu'en relation avec l'activité de la société.

Autorités – l'existence d'une structure décisionnelle reconnue est essentielle pour mettre en place un environnement de contrôle financier et opérationnel efficace. Toutes les unités commerciales sont tenues d'établir et de maintenir des niveaux d'autorité appropriés pour couvrir toutes les valeurs de l'actif/les dépenses et toutes les transactions qui doivent être soumises à l'approbation de la direction.

Intégrité des registres financiers de la l'entreprise – les livres et registres de l'entreprise doivent refléter précisément la nature des transactions sous-jacentes et aucun actif ni passif non notifié ou non enregistré ne doit être établi ou maintenu. Les livres et les registres doivent être gérés à tous égards conformément à la loi et aux politiques, procédures et principes comptables adoptés par l'entreprise. L'entreprise ne doit pas échapper aux obligations fiscales et tous les avantages imposables dont a bénéficié un salarié seront répertoriés et déclarés à l'administration fiscale.

Protection des données confidentielles – les salariés et les prestataires doivent s'assurer de la préservation et de la protection des données confidentielles. Les informations confidentielles sont des informations qui, généralement, ne sont pas connues en dehors de l'organisation et qui apportent ou peuvent apporter à l'entreprise un avantage ou un désavantage concurrentiel, ou qui peuvent entraîner la perte d'un avantage concurrentiel existant en cas de divulgation à des tiers ou introduction dans le domaine public. Ces informations ne doivent être révélées à quiconque en dehors de la structure sauf dans le cadre d'un accord de confidentialité et à condition que cette divulgation soit nécessaire à des fins commerciales. Les salariés et les prestataires doivent respecter ces dispositions de confidentialité même après avoir quitté l'entreprise.

9. Autres points

Sécurité et qualité du produit – la société s'engage à fournir à ses clients et à ses consommateurs des produits de qualité qui sont sûrs s'ils sont utilisés pour l'usage prévu. Pour nous, cet aspect est implicite dans notre vision d'entreprise et fondamental pour nos marques, notre activité et notre succès à long terme. L'entreprise a mis en place :

- une politique de sécurité du produit et des dispositions de contrôle exhaustives, y compris des lignes directrices mondiales sur les ingrédients, afin de respecter nos engagements par rapport au développement et à la commercialisation de produits pouvant être fabriqués et utilisés en toute sécurité.
- une politique de qualité, un système de gestion de la qualité au sein du groupe/sur site, pour contrôler la qualité de nos produits.

Droits de l'homme – pour l'entreprise, les droits de l'homme constituent un standard absolu et universel. La société adhère à la Déclaration des droits de l'homme des Nations unies et à la Convention des droits de l'enfant. Dans les pays où l'entreprise est présente, notre objectif sera de soutenir les progrès des Droits de l'homme dans la mesure de nos possibilités en tant qu'entité commerciale.

Activités politiques – l'entreprise n'est pas une organisation politique. Elle ne soutient aucun parti politique ni ne contribue au financement de groupes dont les activités servent à promouvoir les intérêts d'un parti ou l'élection d'un candidat. Dans certains cas limités, si la législation locale et la réglementation le permettent et si la direction générale l'approuve, l'entreprise peut participer au financement d'organisations ou d'entités impliquées politiquement pour résoudre un problème qui affecte directement l'entreprise et son activité commerciale.

Vie privée – la société respecte la vie privée de ses salariés, prestataires et consommateurs et s'emploiera à ne pas divulguer publiquement les informations personnelles et confidentielles de ces derniers.

10. Conformité à la présente charte

Tous les salariés et prestataires sont tenus de se conformer à la Charte de Bonne Conduite et en sont personnellement responsables. Il incombe au Conseil d'administration de Reckitt Benckiser de garantir, dans la mesure du possible, que tous les collaborateurs de la société sont informés des principes et des valeurs éthiques contenues dans la présente Charte.

Les salariés et les prestataires doivent se conformer à toutes les règles mentionnées dans la présente Charte de Bonne Conduite. La violation des principes mentionnés dans la présente Charte peut entraîner une action disciplinaire, et une violation grave, si par exemple un salarié ou un prestataire ne se conforme pas à cette Charte et que leurs actions entraînent un dommage et/ou une perte financière à l'entreprise ou un risque d'atteinte à la renommée de cette dernière, peut entraîner une faute lourde et par conséquent un licenciement ou une rupture de contrat. Les amendes infligées à une société ou à la branche d'une société du groupe affecteront les résultats et les paiements indexés sur les performances de cette activité. En outre, la société se réserve le droit de réclamer des dommages et intérêts aux personnes ayant enfreint la Charte de Bonne Conduite, quelle que soit leur position au sein ou en dehors de l'entreprise, au moment de la connaissance de la violation de la Charte.

Les salariés et les prestataires devront, quels que soient leurs niveaux, certifier tous les ans qu'ils (et ceux qu'ils supervisent et qui ne détiennent pas d'adresse email) comprennent la Charte et qu'ils la respectent intégralement pour les opérations dont ils sont responsables. Tous les ans, le Conseil d'administration surveille les résultats de ces attestations au moyen d'un audit interne. Pour l'année 2008/2009, seuls les salariés et prestataires détenant une adresse email de l'entreprise seront concernés. Quant aux autres personnes qui n'ont pas d'adresse email de l'entreprise, la Charte leur sera communiquée. Les personnes chargées de superviser ces groupes de salariés devront attester par leur signature que la conduite de ces derniers est conforme à la Charte.

Le Conseil d'administration de Reckitt Benckiser ne pourra en aucun cas reprocher à la direction une perte d'activité résultant de l'adhésion à la présente Charte. La société s'engage à ce qu'aucun salarié ni prestataire ne subisse de conséquences négatives après avoir signalé au Conseil d'administration ou à la direction générale une violation connue ou suspectée de cette Charte et qu'il ne souffre d'aucune sanction ni de décision contractuelle négative pour avoir respecté cette Charte.

Reckitt Benckiser a établi un processus et une politique de dénonciation anonyme, communiqués à travers le monde, qui permet d'encourager le signalement de tout manquement à la Charte de Bonne Conduite. En cas de doute, les salariés et les prestataires peuvent obtenir plus d'informations sur ce processus auprès de la direction locale des Ressources humaines et la direction juridique. En cas de besoin, la société met à disposition des salariés et des prestataires un centre d'appels de dénonciation anonyme qu'ils peuvent utiliser partout dans le monde pour signaler une violation de la Charte, ainsi que la violation de toute législation ou réglementation locale ou de tout comportement non éthique.

11. Engagements vis-à-vis des normes internationales

Reckitt Benckiser adhère à un certain nombre de normes et de lignes directrices internationales en matière de responsabilité d'entreprise et de comportement, dont : • la Déclaration des Droits de l'Homme des Nations Unies (ONU) (www.un.org), la Convention des Droits de l'Enfant des Nations Unies (ONU) (www.un.org), les huit Conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) (www.ilo.org), les lignes directrices de l'Organisation de Coopération et de Développement économiques (OCDE) pour les entreprises multinationales (www.oecd.org)

Les principes et exigences de ces normes et lignes directrices font partie intégrante de la présente Charte de Bonne Conduite et les politiques qui la soutiennent peuvent être consultées dans la section

Règlements internes de l'Intranet de la société « The Biz » ou auprès des directions des ressources humaines, juridique ou de la communication de l'entreprise. La présente Charte et les politiques qui la soutiennent constituent le Cadre de responsabilité du groupe.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rakesh Kapoor', written over a horizontal line.

Rakesh Kapoor
Directeur général