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 conduite des Tiers

1. Objectif et Portée

1.1 Objectif

Le présent code de conduite a pour objet de fournir aux Tiers qui travaillent avec et au nom de RB les principes et les attentes au plus haut niveau en matière de conduite professionnelle éthique. Chez RB, nous pensons que le partenariat est le meilleur moyen de trouver des solutions. C'est pourquoi nous souhaitons établir des relations de confiance afin de créer de la valeur pour nos clients.

1.2 Portée

Cette politique est applicable à tous les Tiers et leurs employés à l'échelle mondiale (les « Tiers »), ainsi qu'à toute personne fournissant des services pour le compte d'un Tiers. Bien que cette politique énonce les principes et les attentes des bureaux régionaux en matière de conduite des affaires, les Tiers doivent également reconnaître que nous exerçons nos activités dans un environnement réglementaire complexe et que les exigences légales varient en fonction du lieu où nous menons nos activités.

Il est de la responsabilité de chaque Tiers d’identifier les lois et réglementations locales et d’en garantir la pleine conformité. À la lumière de ces différentes exigences, la présente politique établit les normes de conformité minimales de RB en matière de conduite des affaires ; cependant, lorsque les normes locales exigent des contrôles plus stricts, la loi et les politiques locales en vigueur doivent être appliquées et respectées. Dans tous les cas, les lois locales applicables doivent toujours être respectées.

2. Déclaration de politique

Construire des relations solides et de confiance avec les Tiers est une priorité absolue pour RB. Nous nous concentrons sur la création d'un monde meilleur avec des vies saines et des foyers heureux. Pour entretenir des relations solides avec des Tiers liés, nous devons mettre en œuvre des contrôles internes et des politiques de conformité rigoureux. Nous attendons la même chose des Tiers avec lesquelles nous travaillons, ce qui nous aide à renforcer la confiance et à atténuer les risques.

Toutes les interactions commerciales sont réalisées sur la base de transactions ouvertes et honnêtes, éthiques à la fois en apparence et en réalité. Les Tiers ne

devraient jamais solliciter de pots-de-vin ni de paiements de facilitation, et tout emploi devrait respecter les droits fondamentaux de l'homme.

3. Vivre nos valeurs

Les valeurs fondamentales de RB sont un ensemble de principes et de comportements imbriqués. La valeur de responsabilité est au centre de cet ensemble. Tout est vital.

Vivre nos valeurs met l'action responsable au centre de nos préoccupations. Les affaires sont menées honnêtement et avec intégrité. De concert avec nos Tiers, nous devons toujours faire les bons choix.

Nous attendons de nos Tiers qu'ils agissent avec équité et traitent les autres avec respect, qu'ils recherchent des possibilités d'améliorer leurs produits et qu'ils innovent de manière responsable pour obtenir des résultats.

Cette politique est une sorte de guide qui reprend nos valeurs dans nos comportements quotidiens et qui permet de travailler vers un but commun : celui de se comporter de façon éthique et en accord avec les valeurs, politiques et procédures de RB, et les lois applicables.

3.1 Attentes

Nous nous attendons à ce que cette politique soit mise en œuvre par tous les Tiers avec lesquelles nous travaillons et leurs employés. Nous nous attendons à ce que la haute direction des Tiers assume la responsabilité de veiller à la conformité à tous les niveaux. La direction devrait être responsable de la conformité et de la conservation des documents appropriés. RB se réserve le droit de veiller à la mise en œuvre et au respect de cette politique au moyen d'examens périodiques et d'audits sur site.

3.2 Politique « d'expression »

RB dispose d'une assistance téléphonique « Speak Up » qui permet aux Tiers et à leurs employés de faire part de leurs préoccupations concernant le non-respect de la présente politique, du code de conduite de RB et de toute loi ou réglementation applicable. RB offre la confidentialité et l'anonymat à toute personne qui utilise l'assistance téléphonique « Speak Up ». RB a également adopté une approche de tolérance zéro quant à l'exercice de représailles contre toute personne qui exprime une préoccupation de bonne foi.

Vous disposez de plusieurs options pour créer un rapport :

- Signalements en ligne - pour faire un signalement à l'aide de l'outil de rapport en ligne, veuillez vous reporter au lien suivant https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/ gui/102030/index.html

- Par téléphone, pour soumettre un rapport par téléphone, veuillez vous reporter aux lignes internationales sans frais disponibles à l'adresse https://www.rb.com/responsibility/policies-and-reports/speak-up-policy/

- Par le biais de votre propre assistance téléphonique interne, s'il en existe une. Nous nous attendons à ce que toute question relative à RB nous soit signalée dans les meilleurs délais

- Directement à tout responsable ou superviseur RB

RB examinera toutes les préoccupations soulevées et attend des Tiers qu'ils se conforment à l'enquête, notamment en fournissant un accès à toutes les informations requises et aux personnes pouvant être impliquées dans cette enquête pour des entretiens. RB ne demandera jamais que des informations pertinentes pour l'enquête et traitera de manière confidentielle les documents de Tiers en l'absence d'obligation légale de divulgation.

Une fois l'enquête terminée, nous discuterons des résultats avec les Tiers et conviendrons des prochaines étapes et mesures correctives à mettre en œuvre lorsque le rapport se rapporte aux actions des Tiers. Nous répondrons également à la personne qui a soumis le rapport.

RB prend les cas de faute professionnelle ou d'irrégularité au sérieux. Tout manquement connu ou présumé à cette politique doit être signalé à RB sans délai. Le non-respect de cela est considéré comme une violation de la présente politique et sera sanctionné de la manière appropriée, y compris en vous obligeant notamment à prendre toutes les mesures raisonnables pour remédier à la violation, à résilier le contrat en tout ou en partie et à réclamer des dommages et intérêts pour toute perte, coûts ou dépenses supplémentaires encourus par RB qui sont imputables à la violation.

3.3 Diligence raisonnable et surveillance

Notre responsabilité envers nos parties prenantes va au-delà des pratiques internes ; nous sommes également responsables des actions des Tiers avec lesquels nous travaillons. Nous nous attendons à ce que les Tiers disposent de processus et de contrôles en place pour se conformer à la présente politique. Le cas échéant, RB procédera à un contrôle préalable fondé sur le risque des Tiers dans le cadre du suivi de ses relations actives avec les Tiers, y compris ceux avec lesquels RB propose de nouer de nouvelles relations commerciales. Nous demandons à ce que les Tiers fournissent des informations complètes et exactes afin de faciliter les efforts de diligence raisonnable déployés par RB sur demande. Si RB détermine que des Tiers ont enfreint la présente politique, il peut exiger des Tiers qu'ils mettent en œuvre un plan de réparation ou, dans certaines circonstances, suspendre

ou mettre fin à la relation avec les Tiers. Nous apprécions votre coopération au cours de ce processus.

4. Intégrité et respect des autres

4.1 Traitement équitable des employés

Nous sommes une organisation mondiale qui reconnaît les différences culturelles entre les régions. Pour vivre nos cinq valeurs fondamentales, nous attendons des employés de Tiers qu'elles traitent les autres à l'intérieur et à l'extérieur de leur entreprise avec respect, en tenant compte des différences culturelles et des traditions, et qu'elles prennent des mesures pour créer un environnement de tolérance et une communication ouverte et honnête.

Tous les employés sont rémunérés équitablement pour leur travail. L'indemnisation, y compris le salaire, les congés payés, les heures supplémentaires et les avantages, respecte au moins les exigences légales minimales. Les Tiers ne devraient pas s'engager dans la discrimination ou le harcèlement fondés sur une catégorie protégée, y compris la race, la couleur, la langue, la caste, l'origine nationale, le statut autochtone, la religion, le handicap, le sexe, l'état matrimonial, l'orientation sexuelle, l'appartenance à un syndicat, l'appartenance politique, la grossesse, le statut de vétéran ou l'âge.

Les Tiers doivent créer un environnement de travail exempt d'intimidation, de harcèlement et de violence. Tout acte ou menace de violence, ainsi que toute conduite verbale ou physique qui crée ou est raisonnablement censé créer un environnement de travail intimidant, offensant, abusif ou hostile, ne sera pas toléré. En outre, les avances sexuelles importunes, les demandes de faveurs sexuelles et toute autre conduite verbale ou physique importune de nature sexuelle sont strictement interdites.

4.2 Santé et sécurité

Nous attendons des Tiers qu'ils veillent à la santé, à la sécurité et au bien-être des employés et des entrepreneurs, ainsi que des visiteurs, conformément aux lois et réglementations locales. Les employés des Tiers doivent prendre des précautions raisonnables pour leur santé et leur sécurité, ainsi que pour celles des personnes pouvant être affectées par leurs actes ou omissions, et devraient recevoir une formation appropriée pour pouvoir exercer leurs activités en toute sécurité.

4.3 Respect des droits de l'homme fondamentaux

RB est convaincue que les droits humains sont une exigence universelle et s'engage à maintenir ces droits exprimés dans la Charte internationale des droits de l'homme (se composant de la Déclaration universelle des droits de l'homme, de la Convention internationale sur les droits civils et politiques et la Convention internationale sur les droits économiques, sociaux et culturels) et la Déclaration sur les Principes fondamentaux et les droits au travail de l'Organisation internationale du travail (OIT). Nous exigeons de tous les Tiers qu'ils se conforment pleinement à

ces lois et règlements. En aucun cas, des Tiers ne doivent utiliser le travail forcé ou le travail des enfants. Pour éviter tout doute, tous les employés doivent être âgés de plus de 15 ans ou avoir l'âge minimum légal pour travailler dans la juridiction locale, quel que soit l'âge le plus élevé. Tous les employés devraient avoir droit à des pauses, à des horaires de travail limités et à des congés payés qui soient au moins conformes à la législation locale, et les heures supplémentaires ne devraient être accordées que sur une base volontaire.

4.4 Confidentialité des employés

RB respecte les informations personnelles et confidentielles des employés. Cela signifie que les Tiers ne doivent accorder l'accès à ces informations qu'au personnel qui dispose de l'autorisation appropriée et dont le besoin commercial de ces informations est clair, et doivent faire preuve de la prudence nécessaire pour éviter la divulgation d'informations personnelles sensibles. De même, les employés des Tiers auxquels sont confiées des informations personnelles doivent comprendre et respecter leur obligation de ne pas les divulguer, ni de les utiliser à d'autres fins.

4.5 Sécurité des produits

RB s'engage à rassurer les consommateurs quant à la sécurité des produits. Il incombe à chaque Tiers de s’assurer que les produits fournis à RB respectent les spécifications, les critères de qualité et de sécurité, ainsi que les normes et réglementations locales, et sont sûrs pour l’usage auquel ils sont destinés. Aucune modification des produits fournis à RB (y compris la source ou la nature des matériaux utilisés dans leur fabrication) ou les procédures utilisées dans leur fabrication ne peut être apportée sans le consentement écrit préalable de RB.

La santé et le bien-être de nos consommateurs sont notre priorité numéro un. La qualité et la sécurité de nos produits sont donc primordiales. Pour cette raison, il est de la responsabilité de chaque Tiers de signaler tout problème recensé et tout commentaire reçu indiquant un mécontentement lié à l'utilisation de tout produit ou ingrédient utilisé par RB, notamment en ce qui concerne la sécurité, la qualité ou les performances. Les rapports doivent être envoyés au responsable de la sécurité des médicaments de RB dans les 24 heures suivant la prise de conscience du problème par les Tiers.

5. Intégrité et respect envers nos intervenants

5.1 Tenue de registres précis

Les Tiers sont tenus de présenter des informations exactes et opportunes et sont responsables de la documentation et de l'enregistrement de leurs informations de manière honnête et appropriée. Quels que soient leur poste ou leurs responsabilités, tous les employés des Tiers sont tenus de s’assurer de l’exactitude des livres et des registres. Les livres et les registres doivent être tenus à tous égards conformément à la loi et aux principes comptables. Les Tiers doivent mettre à la disposition de RB la documentation pertinente à des fins d'inspection lors de vérifications de

conformité, d'enquêtes ou si le Bureau de la protection de la vie privée l'exige en réponse aux demandes de données.

La tenue de registres précise garantit la transparence des transactions commerciales et l'absence de participation réelle ou tentée au blanchiment d'argent. Toute préoccupation de suspicion de blanchiment d'argent doit être immédiatement signalée à RB.

5.2 Protection des informations confidentielles

Les Tiers peuvent avoir accès à divers types d'informations exclusives, confidentielles, personnelles ou privées appartenant à RB ou à ses consommateurs, clients, fournisseurs, employés ou autres. Les Tiers doivent utiliser des informations confidentielles uniquement aux fins prévues et dans le cadre de leurs fonctions. Cela signifie qu'ils ne divulguent aucune information confidentielle à quiconque à l'intérieur ou à l'extérieur de RB, sauf si la divulgation est requise par la loi ou à des fins commerciales spécifiques et appropriées.

Les Tiers ont le devoir de protéger les informations confidentielles à tout moment, y compris en dehors du lieu de travail et des heures de travail, et même après la fin du contrat de travail. Les informations qui ne sont pas accessibles au public ne devraient jamais être utilisées pour engager ou soutenir des opérations d'initiés. Les informations confidentielles ou privilégiées obtenues dans le cadre d'un contrat avec RB ne peuvent être utilisées à des fins personnelles.

5.3 Confidentialité des données

Dans le cours normal de nos activités, les Tiers reçoivent, recueillent, conservent et utilisent des quantités importantes de données personnelles identifiables provenant de personnes liées à leurs informations financières, médicales et relatives aux avantages. Certaines de ces données peuvent inclure des données sensibles relatives aux employés, clients, consommateurs, thèmes de recherche, vendeurs et concurrents. Les données doivent être protégées à tout moment en les protégeant physiquement et électroniquement, et les enregistrements ne doivent jamais être créés ou modifiés de manière à ne pas refléter avec exactitude la véritable nature des transactions.

Dans tous les cas où des Tiers collectent ou traitent des données à caractère personnel pour le compte de RB, des mesures devraient être prises pour que des clauses de confidentialité des données appropriées soient incluses dans tout contrat entre RB et les Tiers et pour assurer le respect de la réglementation locale en matière de protection des données.

5.4 Interaction avec les médias et le public

Lorsque des Tiers fournissent des informations au public et aux médias, ils sont tenus de rendre compte de tous les faits connexes de manière exacte, complète, rapide et complète. Ils ne doivent jamais faire référence à RB dans des communications externes sans l'approbation écrite expresse préalable de leur conseiller juridique et du responsable des relations extérieures du groupe. Ils doivent également informer activement RB de toute couverture médiatique négative qui doit être publiée ou qui a été publiée.

5.5 Conflits d'intérêts

Un conflit d'intérêts se produit lorsque des intérêts individuels, notamment personnels, sociaux et financiers, entravent la capacité d'une personne à accomplir son travail de manière objective et efficace. Cela implique d'éviter les relations commerciales entre les Tiers et un employé, un membre de la famille, un ami ou une entreprise dans laquelle ils, ou un membre de leur famille ou un ami a un intérêt ou un avantage substantiel. Tout conflit d'intérêts réel ou potentiel survenant au cours de la relation commerciale avec RB et ses employés, ou une situation délicate pouvant affecter le travail pour ou avec RB, doit être immédiatement signalé à votre contact RB afin que les actions puissent être mises en œuvre conformément à Politique de conflit d'intérêts de RB. Selon les circonstances, les Tiers peuvent être tenus de mettre en place des mesures appropriées pour gérer le conflit d'intérêts ou la situation délicate.

5.6 Cadeaux et loisirs

Nous comprenons que l'échange de cadeaux d'affaires et de marques d'accueil peut jouer un rôle dans l'établissement de relations d'affaires, mais que cela peut être problématique si cela crée des conflits d'intérêts réels ou perçus ou semble avoir une influence sur une décision commerciale. Donner ou accepter des cadeaux, des rabais, des faveurs ou des services d'un client, d'un concurrent ou d'un fournisseur actuel ou potentiel est interdit si cet avantage est un type ou un montant susceptible d'influencer la décision commerciale d'une personne. Il est également interdit de donner des espèces ou des quasi-espèces, telles que des bons ou des rabais.

Au minimum, les Tiers doivent se conformer à toutes les exigences légales et réglementaires locales relatives aux cadeaux et loisirs professionnels dans les juridictions dans lesquelles ils exercent leurs activités. Tous les cadeaux et loisirs doivent être de nature raisonnable, adaptés à la logique commerciale et non excessifs en nature ou en valeur. Les billets pour des événements, des expériences sportives et des vacances sont considérés comme des cadeaux inappropriés qui ne doivent pas être donnés ou acceptés par des Tiers.

5.7 Concurrence

Les activités commerciales doivent être menées dans le strict respect des lois sur la concurrence des pays dans lesquels elles se produisent ou ont un effet. Les lois sur la concurrence sont conçues pour avoir un effet extraterritorial et les sanctions pour violation de ces lois peuvent être sévères, à la fois pour l'entreprise et pour les

personnes impliquées, y compris d'importantes amendes pour l'entreprise et individuelles et une peine d'emprisonnement. Les Tiers ne doivent jamais accepter, discuter ou partager des informations non publiques avec leurs concurrents sur les prix, les coûts, l'approvisionnement en produits, les clients, le marketing ou les territoires, ni utiliser d'autres informations commerciales sensibles, ni utiliser leur position sur le marché pour influencer illégalement l'activité légitime d'un concurrent.

6. Intégrité et respect sur le marché mondial

6.1 Conformité aux lois

Nous reconnaissons que de nombreux Tiers avec lesquels nous travaillons opèrent dans un environnement réglementaire complexe. Les Tiers doivent s'assurer du respect intégral de toutes les lois et réglementations locales relatives à leurs activités commerciales et dans les pays dans lesquels ils exercent leurs activités, notamment la corruption et les pots-de-vin, la santé et la sécurité, les droits de l'homme, la sécurité des produits, le commerce international, la protection des données, les sanctions, le contrôle des exportations et les lois anti-trust et sur la concurrence.

6.2 Pots-de-vin et corruption

RB a une attitude de tolérance zéro à l'égard des pots-de-vin et de la corruption. Tous les Tiers doivent se conformer aux lois anti-corruption de tous les pays dans lesquels ils exercent leurs activités, y compris la loi britannique Bribery Act 2010, la loi américaine sur les pratiques de corruption (Foreign Corrupt Practices Act) et la législation anti-corruption promulguée par chaque pays signataire, conformément à l'Organisation pour la coopération et le développement économiques sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales (la « Convention de l'OCDE »). Nombre de ces lois sont conçues pour avoir un effet extraterritorial et peuvent s'appliquer à RB et aux Tiers partout où ils exercent leurs activités. Les sanctions en cas de violation de ces lois peuvent être sévères pour RB, les Tiers et les personnes impliquées, notamment des amendes importantes, tant pour l'entreprise qu'individuelles, et des peines d'emprisonnement.

Un pot-de-vin comprend tout avantage financier ou autre incitation ou récompense destinée à amener des Tiers à exécuter de manière inappropriée une fonction ou une activité pertinente. Les pots-de-vin comprennent les paiements de facilitation, qui sont de petits paiements non officiels versés à des agents de la fonction publique afin d'assurer ou d'accélérer la réalisation des actions de routine ou nécessaires, qui relèvent de ses responsabilités habituelles. Ce sont des pots-de-vin, indépendamment du fait qu'ils peuvent faire partie de la « manière dont on fait des affaires » dans un pays particulier. En tant que représentant de la société, vous ne devez effectuer aucun paiement de facilitation à moins que vous ou vos compagnons couriez un risque physique personnel si vous refusez de le faire.

Les Tiers ne doivent pas se livrer à la corruption, aux pots-de-vin ou à toute activité (y compris des paiements indus) pouvant impliquer une corruption ou un pot-de-vin lorsqu'ils travaillent pour ou avec RB. Cela comprend les paiements de facilitation ou l'octroi ou la réception d'un traitement préférentiel qui peut être perçu comme un pot-de-vin pour ou pour le compte de RB. Toute transaction avec des agents publics présente un risque particulièrement élevé et les Tiers doivent faire très attention dans de telles situations, y compris comprendre les lois et réglementations locales, documenter le respect de celles-ci et obtenir l'approbation préalable de RB. RB peut être tenu responsable des pots-de-vin ou des paiements de facilitation versés par des Tiers agissant en son nom.

6.3 Criminalité économique et blanchiment d'argent

RB a une attitude de tolérance zéro à l'égard de la criminalité économique, y compris des activités de blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme. RB définit le crime économique comme un acte illégal commis dans un but financier ou économique. RB définit le blanchiment d'argent comme un échange d'argent ou des avoirs obtenus criminellement contre de l'argent ou d'autres avoirs « propres ». Cela inclut également l'argent utilisé pour financer le terrorisme, quel que soit le résultat obtenu. RB ne traite qu'avec des Tiers impliqués dans des activités commerciales légitimes et dont les fonds ne proviennent ni ne sont acheminés par des sources illégitimes.

Les Tiers ne fourniront aucun service ni ne concluront d'accords mettant en place ou pouvant constituer des opérations de risque impliquées directement ou indirectement dans des crimes économiques. Les Tiers ne doivent pas participer directement ou indirectement au blanchiment de capitaux, au financement d'activités terroristes, à la fraude fiscale ou à une fraude ou à une conduite contraire aux lois anti-blanchiment en acceptant, transférant, convertissant ou dissimulant des fonds provenant d'activités criminelles ou liés au financement d'activités terroristes.

6.4 Protection de l'environnement

RB travaille à la protection de l'environnement aujourd'hui pour aider à créer un monde meilleur demain. À cette fin, nous nous sommes engagés à réduire l'impact de nos activités et de nos produits sur l'environnement à court, moyen et long terme et nous attendons de nos Tiers qu'ils en fassent de même. Les Tiers sont tenus de se conformer à toutes les lois et réglementations environnementales applicables et de signaler tout incident ou toute situation pouvant entraîner une violation des lois ou des réglementations environnementales ou avoir un impact négatif important sur l'environnement.

7. En vue : Distributeurs

7.1 Promotion

L’approche de RB en matière de promotion repose sur notre éthique du marketing éthique et notre volonté de mettre nos consommateurs au premier plan de chaque décision. Tous les produits de RB sont vendus en fonction de leur qualité, leur efficacité, leur sécurité et leur prix. Toutes les communications promotionnelles et informatives doivent être véridiques et les revendications spécifiques justes. Les distributeurs sont uniquement autorisés à utiliser les supports les plus récents pour la commercialisation de nos produits et ne doivent jamais promouvoir une utilisation non indiquée sur l'étiquette ni des produits sans licence.

Les Tiers qui distribuent (achètent, vendent et/ou promeuvent) nos produits liés à RB Health doivent comprendre et suivre toutes les politiques relatives à RB, telles que l'engagement nutritionnel du nourrisson et de l'enfant, la politique mondiale sur les substituts du lait maternel et les interactions avec la politique mondiale des professionnels de la santé (HCP) et des entités de santé (HCE) et leurs procédures globales de normalisation. Tout employé travaillant pour des Tiers et dédié à la promotion et à la commercialisation des produits RB Health doit être formé à ces politiques avant de commencer à fournir un service au nom ou pour le compte de RB. Une preuve de cette formation doit être fournie à RB sur demande. Le non-respect de ces directives pourrait entraîner la résiliation prématurée des relations existantes avec des Tiers et des actions en justice jugées nécessaires.

7.2 Interactions avec les professionnels de la santé, les entités de santé et les représentants du gouvernement

Les interactions avec des professionnels de la santé, des entités de santé et des représentants du gouvernement impliquant des transferts de tout élément de valeur (paiement de services, cadeaux, parrainages de manifestations, échantillons de produits, subventions ou tout autre avantage) risquent d’être perçues comme une incitation ou un pot-de-vin pour fournir un avantage à RB en retour.

Reconnaissant l'importance d'un comportement responsable, nous suivons les normes et les processus de conformité mondiaux pour nous assurer que les distributeurs :

- ne donnent jamais d'incitation aux professionnels de santé ou aux entités de santé pour les inciter à utiliser, prescrire, acheter, influencer ou recommander des produits RB, ou pour récompenser les achats passés,

- interagissent avec les professionnels de santé et les entités de santé de manière à respecter toutes les exigences légales et réglementaires applicables. Les actions des distributeurs sont liées par la politique globale des professionnels de santé et les entités de santé et leurs SOP, et

- Tous Tiers traitant avec des représentants du gouvernement pour le compte de RB doit comprendre et respecter toute exigence locale et conserver des preuves de sa conformité.

- ne fournissent jamais d'échantillons de produits ou de produits à des fins d'évaluation professionnelle (PPE) afin de les inciter à utiliser, prescrire, acheter, influencer ou recommander des produits RB. Les distributeurs doivent comprendre et respecter les lois et réglementations locales (y compris le code de conduite ou les directives de l'industrie) relatives à l'utilisation et à la fourniture d'échantillons et e 'produits à des fins d'évaluation professionnelle. Toute distribution d'échantillons ou de produits à des fins d'évaluation professionnelle doit être consignée et une preuve doit en être fournie à RB, sur demande.

7.4 Agir pour le compte de RB

Tout distributeur agissant en tant qu'agent ou pour le compte de RB devrait donc représenter RB sur le marché où les affaires se déroulent. Les distributeurs doivent se conformer à des normes éthiques élevées et ne rien faire qui puisse discréditer RB de quelque manière que ce soit. Les distributeurs ne doivent jamais vendre des produits RB sous un autre nom ni vendre d'autres produits sous le nom RB, ni travailler sous des marques ou des noms commerciaux intentionnellement similaires à RB. Toutes les communications de RB doivent être clairement attribuées à RB et ne pas induire le client en erreur.

8. Soutien aux Tiers

Nous soutenons les Tiers avec qui nous travaillons selon des normes éthiques élevées. Nous reconnaissons également que nous avons la responsabilité d'aider les Tiers à mettre en œuvre et à maintenir ces normes. Notre soutien aux Tiers inclut le paiement de prix équitables et des échanges toujours ouvert et honnête. Nous traitons toutes les relations commerciales avec confiance et respect, par exemple en payant des produits équitables afin que nos fournisseurs disposent des ressources nécessaires pour payer des salaires équitables.

Les Tiers avec lesquels nous travaillons varient en taille et en géographie et ont donc différents niveaux de maturité de conformité. Notre équipe mondiale d'éthique et de conformité est à votre disposition pour répondre à toute incertitude quant au fait de savoir si une activité ou une politique constitue un respect de la présente politique. Vous pouvez contacter ce service par courrier électronique à l'adresse AskCompliance@rb.com

8.1 Sécurité de l'entreprise

Tous les Tiers doivent avoir un processus écrit qui les obligent à prévenir les atteintes à la sécurité de l'entreprise (y compris les atteintes liées à Internet), à les protéger, et chaque Tiers doit signaler les problèmes liés à la sécurité à RB dans les 24 heures suivant l'incident en utilisant la ligne « Speak Up » et en envoyant un courrier électronique à AskSecurity@rb.com.

Les questions à signaler comprennent notamment : les vols de toutes sortes (y compris les vols de fret), tout acte de violence physique, harcèlement ou

intimidation, la contrefaçon, les fraudes, la manipulation frauduleuse/falsification intentionnelle et toute tentative/intrusion impliquant les systèmes informatiques.

9. Sanction pour non-conformité

RB peut prendre des mesures à l'encontre des Tiers, y compris la résiliation du contrat et/ou une action en justice, selon le cas, en cas de non-respect de la présente politique, de toute autre politique ou SOP mentionnée dans le présent document et/ou de toute loi locale ou internationale ou réglementation susceptible d'affecter RB ou ses employés.