

A woman with short brown hair, wearing a black and white striped shirt, is looking up at a chalkboard. On the chalkboard, there is a large green circle in the center. Overlaid on this circle is a white line drawing of a balance scale. The text "At gøre det rigtige, hver gang" is written in white inside the green circle.

At gøre det rigtige,
hver gang



Global håndbog i
forretningsadfærd
(Worldwide Business
Conduct Manual -
WBCM)

Indhold

Brev fra vores CEO (Chief Executive Officer) 3

Vores formål, værdier og principper (FVP'er) 4

Vores formål	5
Vores formål	6
Vores principper	7

At gøre det rigtige - P&G og mig 8

Hvorfor har vi en Global håndbog i forretningsadfærd?	9
Hvad forventes der af mig?	10
Konsekvenser af overtrædelser af WBCM	11
Yderligere forventninger til ledere af andre	11

Vi siger til – Om at stille spørgsmål og rapportere om bekymringer 12

Anerkendelse af, hvad der er det rigtige at gøre	13
Hvor kan jeg gå hen med spørgsmål og bekymringer?	14
Kontakt Global hjælpelinje for forretningsadfærd	15
Håndtering af rapporter	16
Repressalier tolereres ikke	17
Samarbejde med undersøgelser	18
Spørgsmål og svar	19

Forpligtet til respekt 20

Om at fremme respekt på vores arbejdsplads	21
Mangfoldighed og inklusion	21
Ikke-forskelsbehandling	21
Forebyggelse af chikane	21
Sikring af sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen	22
Sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen	22
Vold på arbejdspladsen	22
Brug af narkotika og alkohol	22
Sikring af retfærdig ansættelsespraksis	23
Børnearbejde og tvangsarbejde	23
Løn- og tidspraksis	23
Foreningsfrihed	23
Spørgsmål og svar	24

Forpligtet til forvaltning 25

P&G-oplysninger	26
Sikring af P&G-information	26
Styring af dokumenter og oplysninger	27
P&G's immaterielle rettigheder	28
Korrekt anvendelse af P&G's aktiver	29
P&G's teknologier og elektronisk	
KOMMUNIKATION	
Sociale medier	30
Fysisk ejendom	31
Oplysninger vedrørende eksterne parter	32
Sikring af privatlivet	33
Personligt identificerbare oplysninger (PIO)	33
Medarbejderdatasikkerhed	33
Forbrugerdatasikkerhed	33
Beskyttelse af miljø og sikkerhed for P&G-produkter	34
Beskyttelse af miljøet	34
Sikring af produktkvalitet og -sikkerhed	34
Kommunikation med medier og analytikere	35
Spørgsmål og svar	36

Forpligtet til integritet 37

Ansvarlig salgs- og markedsføringspraksis	38
Nøjagtig opretholdelse af regnskaber og dokumentation	39
Efterlevelse af konkurrencelovgivning	40
Interaktion med konkurrenter	41
Interaktion med kunder	42
Interaktion med leverandører og agenturer	43
Ingen bestikkelse	44
Forhindring af bestikkelse og korruption af embedsmænd	44
Ingen kommerciel bestikkelse	45
Forhindring af hvidvaskning af penge og skatteunddragelse	46
Regerings- og handelskontroller	47
Arbejde på kontrakter med den offentlige sektor	47
Import og eksport	47
Embargoer og lande med begrænsninger	48
Behandling af eksterne parters oplysninger	49
Indsamling af konkurrenceoplysninger	49
Eksterne parters immaterielle rettigheder og kommercielle rettigheder	49
Undgåelse af insider-handel	50
Håndtering af potentielle interessekonflikter	51
Rapportering af interessekonflikter	51
Retningslinjer for gaver og forretningsrepræsentation	52
Interaktion med den offentlige sektor	53
Lobbyvirksomhed	53
Politisk engagement og donationer	53
Spørgsmål og svar	54

Ressourcer 56

Anmeldelse af bekymringer	57
Kontaktinformation til anmeldelse	57
Global forretningsadfærd-hjælpelinje	57
Global sikkerhed	58
Ethics & Compliance Committee and Office	58
Virksomhedssekretær	59



Kære P&G'ere

P&G's formål, værdier og principper er hjørnestenene i alle vores handlinger som virksomhed.

Opbygning og opretholdelse af en solid forretning i mere end 180 år afhænger af at opretholde stærke etiske, overholdelses- og kvalitetsstandarder på tværs af alt, hvad vi foretager os.

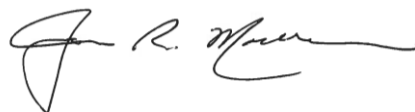
Vores formål, værdier og principper sætter en høj standard for hver af os. Høje standarder er godt. De kræver, at vi holder os selv og hinanden ansvarlige for resultaterne, men, og det er lige så vigtigt, også hvordan vi opnår resultaterne.

At gøre det rigtige, hver gang, er grunden til, at forbrugere stoler på os, at partnere laver forretning med os, at myndigheder og ledere i lokalsamfundet ønsker at være associeret med os, og at aktionærer investerer i os. Denne tillid giver os en ægte konkurrencefordel. Den tillid kan nemt mistes gennem en enkelt ulovlig eller uetisk handling. Vi har simpelthen ikke råd til at gøre noget, der får folk til at miste tilliden til vores virksomhed, vores brands eller vores medarbejdere. Vi skal til enhver tid være fuldt engagerede i vores høje standarder.

Vores globale håndbog for forretningsadfærd (WBCM) beskriver vores obligatoriske, konsekvente, globale principper for at gøre det rigtige. Læs den omhyggeligt. Tag ansvar for at efterleve den adfærd og de politikker, der er anført i den. Sæt et bogmærke for [hjemmesiden](#), så den er lettilgængelig og kan henvises til på daglig basis.

Vi har forpligtet os til et arbejdsmiljø, der fremmer åben kommunikation og støtter medarbejdere i at rapportere bekymringer om forretningsadfærd. Hvis du har spørgsmål eller bekymringer vedrørende forretningsadfærd, der udvises af vores virksomhed eller eventuel enkeltperson, bedes du kontakte din leder, din kontakt i HR, din kontakt i P&G Legal eller virksomhedens Ethics & Compliance Office, eller du kan kontakte mig direkte. Du kan også anmelde enhver bekymring via hjælpelinjen Global forretningsadfærd.

Tak, fordi du efterlever vores globale håndbog for forretningsadfærd og fordi du gør det rigtige hver eneste dag, både principielt og i praksis, i vores samarbejde om at betjene forbrugere og kunder og levere for aktionærer.



Jon R. Moeller
Direktør og administrerende direktør



Vores formål, værdier og principper

Samlet set udgør vores formål, værdier og principper fundamentet for P&G's unikke kultur. Gennem vores 180 år lange historie har vores forretning vokset og udviklet sig, men disse elementer er forblevet de samme, og vil fortsat blive givet videre til nye generationer af P&G-medarbejdere fremover.



Vores formål

Samler os om en fælles sag og vækststrategi om at forbedre flere forbrugeres liv på små men betydningsfulde måder hver dag. Det inspirerer P&G-medarbejdere til at yde et positivt bidrag hver dag.



Vores værdier

Afspejler den adfærd, der sætter tonen for, hvordan vi arbejder sammen med hinanden og med vores partnere.



Vores værdier

Italesætter P&G's unikke tilgang til at udføre arbejdet hver dag.

Vores formål

Vi vil levere varemærkeprodukter og serviceydelser af overlegen kvalitet og værdi, som forbedrer tilværelsen for verdens forbrugere nu og i fremtiden. Resultatet bliver, at forbrugerne belønner os med førende salg, fortjeneste og værdiskabelse, hvilket fører til velstand for vores medarbejdere, vores aktionærer og de samfund, hvor vi lever og arbejder.





Vores værdier

P&G's varemærker og P&G's ansatte er grundlaget for P&G's succes. P&G's ansatte bringer værdierne til live, idet vi fokuserer på at forbedre livet for verdens forbrugere.



Integritet

- Vi forsøger altid at gøre det rigtige.
- Vi er ærlige og ligefremme i forhold til hinanden.
- Vi arbejder i overensstemmelse med lovgivningens bogstav og ånd.
- Vi opretholder P&G's værdier og principper i alle handlinger og beslutninger.
- Vi er data-baserede og intellektuelt ærlige mht. til promovering af forslag, herunder anerkendelse af risici.



Lederskab

- Vi er alle ledere inden for vores ansvarsområde, og dybt forpligtet til at levere ledelsesresultater.
- Vi har en klar vision om, hvor vi er på vej hen.
- Vi fokuserer vores ressourcer på at opnå vores ledelsesmål og -strategier.
- Vi udvikler evnen til at levere på vores strategier og fjerne organisationsbarrierer.



Ejerskab

- Vi accepterer personligt ansvar for at imødekomme forretningens behov, forbedre vores systemer og hjælpe andre med at forbedre deres effektivitet.
- Vi agerer alle som ejere og behandler virksomhedens aktiver, som vi ville behandle vores egne, og agerer med tanke på virksomhedens langsigtede succes.



En passion for at vinde

- Vi er fast besluttet på at være de bedste til de vigtigste ting.
- Vi har en sund mangel på tilfredshed med status quo.
- Vi har et overvældende ønske om at forbedre os og om at være vindere i markedet.



Tillid

- Vi har respekt for vores P&G-kolleger, kunder og forbrugere, og behandler dem, som vi gerne selv vil behandles.
- Vi har tillid til hinandens evner og intentioner.
- Vi tror på, at folk arbejder bedst, når det er baseret på tillid.

Vores principper

Vi udviser respekt for alle

- Vi tror på, at alle personer kan og vil bidrage så meget, de kan.
- Vi sætter pris på forskellighed.
- Vi inspirerer mennesker og giver dem mulighed for at tilfredsstille høje forventninger, standarder og udfordrende målsætninger.

Virksomhedens og den enkeltes interesser er uadskillelige

- Vi tror på, at når vi gør det rigtige for forretningen med integritet, så vil det føre til gensidig succes for både virksomheden og den enkelte. Vores stræben efter gensidig succes binder os sammen.
- Vi opmuntrer til aktieejerskab og til at opføre sig som ejer.

Vi har strategisk fokus på vores arbejde

- Vi arbejder hen mod klart udtrykte og aftalte målsætninger og strategier.
- Vi udfører kun arbejde og opsøger kun arbejde, der tilføjer værdi til virksomheden.
- Vi forenkler, standardiserer og rationaliserer vores igangværende arbejde, når det er muligt.

Innovation er hjørnестenen for vores succes

- Vi sætter stor pris på betydelige nye forbrugerinnovationer.
- Vi udfordrer vanetænkning og genopfinder den måde, vi fører forretning på, for bedre at kunne vinde i markedet.

[Klik her](#) for at få mere at vide om vores formål, værdier og principper.

Vi har et eksternt fokus

- Vi udvikler suveræn forståelse af forbrugerne og deres behov.
- Vi skaber og leverer produkter, emballage og koncepter, der skaber vindende varemærkeværdi.
- Vi udvikler tætte og gensidigt produktive relationer med vores kunder og vores leverandører.
- Vi er gode virksomhedsborgere.
- Vi indbygger bæredygtighed i vores produkter, emballage og drift.

Vi værdsætter personlig selvstyring

- Vi tror på, at det er alle individers ansvar hele tiden at udvikle sig selv og andre.
- Vi opmuntrer til og forventer fremragende tekniske evner og enestående dygtig udførelse.

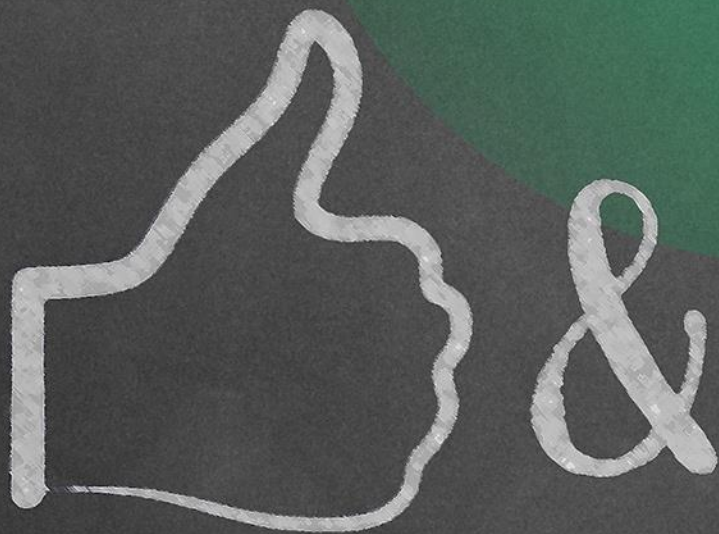
Vi stræber efter at være de bedste

- Vi stræber efter at være de bedste inden for alle områder af strategisk betydning for virksomheden.
- Vi udfører strenge sammenligninger mellem vores præstationer og de bedste, både internt og eksternt.
- Vi lærer både af vores succeser og vores fejltagelser.

Gensidig afhængighed er en livsstil

- Vi arbejder tillidsfuldt sammen på tværs af forretningsenheder, funktioner, kategorier og geografi.
- Vi er stolte af de resultater, vi opnår ved at genbruge andres ideer.
- Vi opbygger stærke relationer til alle de parter, der bidrager til at opfylde vores virksomhedsformål, herunder vores kunder, leverandører, universiteter og den offentlige sektor.

At gøre det rigtige – P&G og mig



Hvorfor har vi en Global håndbog i forretningsadfærd?

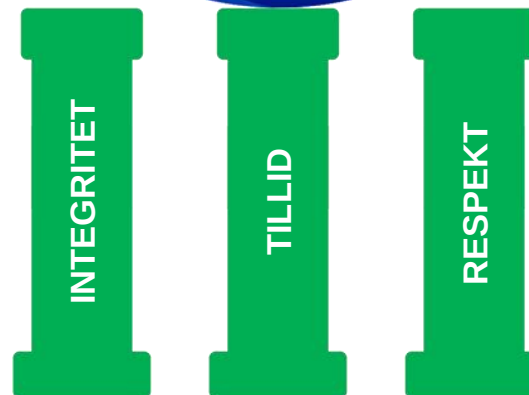
Vores karakter er bygget på et fundament af integritet, tillid og respekt siden vores start i 1837.

Vores Globale håndbog i forretningsadfærd (WBCM) forklarer de globale standarder hver af os skal følge i vores arbejde for P&G. Den forklarer også vores juridiske og etiske ansvar. Du skal til hver en tid følge disse standarder og lovgivningen, og sikre dig, at du forstår, hvordan de er relevante for dit arbejde. Vores WBCM gælder for alle medarbejdere og medlemmer af bestyrelsen, uanset hvor de befinder sig, deres organisatoriske indplacering, deres forretningsenhed, funktion eller region. Derfor henviser "P&G" i denne WBCM til The Procter & Gamble Company og samtlige dennes datterselskaber og driftsenheder.

P&G forventer også, at eksterne parter, som P&G gør forretning med, følger standarder, der tilsvare dem i vores WBCM. Hvis du har mistanke om eller observerer at en ekstern part gør noget, der potentielt er ulovligt eller uetisk, især med relation til P&G-forretning – for eksempel underfakturering eller overtrædelse af konkurrencelovgivning – så skal du omgående anmelde det.

Selv om den indeholder P&G's globale kernestandarder, er vores WBCM ikke en fuldstændig vejledning, der beskriver alle de politikker og fremgangsmåder, der gælder for enhver medarbejder og enhver situation. Du skal kontakte din umiddelbare leder eller lokale HR-ledelse for at få at vide, om der foreligger yderligere politikker/procedurer, som du også skal efterleve i din rolle.

For yderligere oplysninger om, hvordan P&G fører forretning med eksterne parter kan du besøge pgsupplier.com.



Hvad forventes der af mig?

Vi har alle et ansvar for at efterleve vores formål, værdier og principper i vores arbejde og i de forretningsbeslutninger, vi tager.



Det forventes af dig, at du **gør det rigtige** til alle tider:

Dine handlinger skal være i overensstemmelse med P&G's FVP'er og vores målsætning om at gøre livet for verdens forbrugere bedre hver dag.

Du må ikke lade virksomhedens behov retfærdiggøre, at du gør noget, der overtræder lovgivningen eller ikke er i overensstemmelse med P&G's FVP'er.

Du skal kende og fuldstændigt overholde den lovgivning og de regler samt de P&G-politikker, der gælder for dit arbejdsområde, og derfor skal du som minimum gennemføre al virksomhedsbaseret træning og certificering påkrævet for din stilling.

Du skal være opmærksom på alle situationer eller handlinger, der kan udgøre en overtrædelse af lovgivning, vores WBCM eller P&G-politikker, og anmelde dem på relevant måde.

Det er vigtigt at huske på, at visse landes lovgivning kan være gældende, selv når du gør forretning uden for disse landes grænser. Selv om noget eventuelt er almindelig praksis i dit område eller inden for dine kulturnormer, skal du stadig anvende og efterleve vores WBCM. Der er ingen på noget niveau inden for P&G, der har beføjelse til at overtræde WBCM eller nogen lovgivning eller noget regulativ, eller til at foranledige en anden medarbejder til at gøre det. Hvis nogen forsøger at få dig til at gøre dette, skal du gøre opmærksom på det ved at følge de trin, der er angivet i ["Hvor kan jeg gå hen med spørgsmål og bekymringer?"](#)

Vi forventes alle at efterleve forskrifterne i denne WBCM. Mange af forskrifterne kan ikke tilsidesættes, uanset årsag. I de ekstremt sjældne tilfælde, hvor du mener, at der er behov for en dispensation fra WBCM, skal du anmode om forhåndsgodkendelse fra Ethics & Compliance Committee, inden du foretager dig noget andet. Globalt ledende medarbejdere eller bestyrelsesmedlemmer, som mener, at der er behov for dispensation, skal indhente forhåndsgodkendelse fra bestyrelsen eller en relevant komite underlagt bestyrelsen. Hvis der tillades en sådan dispensation, vil P&G offentliggøre en sådan dispensation i medfør af lovkrav herom.

Hvad forventes der af mig?

(forts.)

Konsekvenser af overtrædelse af Global håndbog i forretningsadfærd

Personer, som ikke efterlever vores WBCM, vil blive gjort til genstand for disciplinære konsekvenser, der kan omfatte konsekvenser i medfør af gældende lovgivning, op til og inklusive afskedigelse. Under visse omstændigheder kan juridiske myndigheder ikende bøder og strafferetlige sanktioner for individuelle medarbejdere. P&G kan muligvis være ude af stand til at kompensere medarbejdere for eller forsikre dem imod sådanne bøder/sanktioner.

Yderligere forventninger til ledere af andre

Du skal med jævne mellemrum meddele betydningen af vores WBCM, relevant lovgivning, etisk adfærd og politikker til dine underlagte medarbejdere.

Du skal også stræbe efter at skabe et positivt arbejdsmiljø, hvor medarbejderne føler, at de trygt kan stille spørgsmål og nævne bekymringer om mulige overtrædelser af vores WBCM eller P&G-politikker, og anmelde enhver situation, der skal tages hånd om. Hvis du modtager sådanne anliggender, skal du omgående eskalere dem til korrekt gennemgang og undersøgelse ved at kontakte hjælpelinjen eller en anden leder hos Ethics & Compliance Office, Human Resources, Finance & Accounting eller P&G Legal.

Herudover skal du sikre dig, at medarbejdere, som anmelder en mistænkt overtrædelse af vores WBCM, P&G-politik eller lovgivning, er beskyttet mod enhver form for repressalier. Du skal klart kommunikere P&G's nul-tolerancepolitik over for repressalier til alle, som foretager anmeldelser. Du skal handle på passende måde, hvis du mener, at der potentielt kunne blive tale om repressalier, ved at kontakte en HR-leder eller [Ethics & Compliance Office](#).

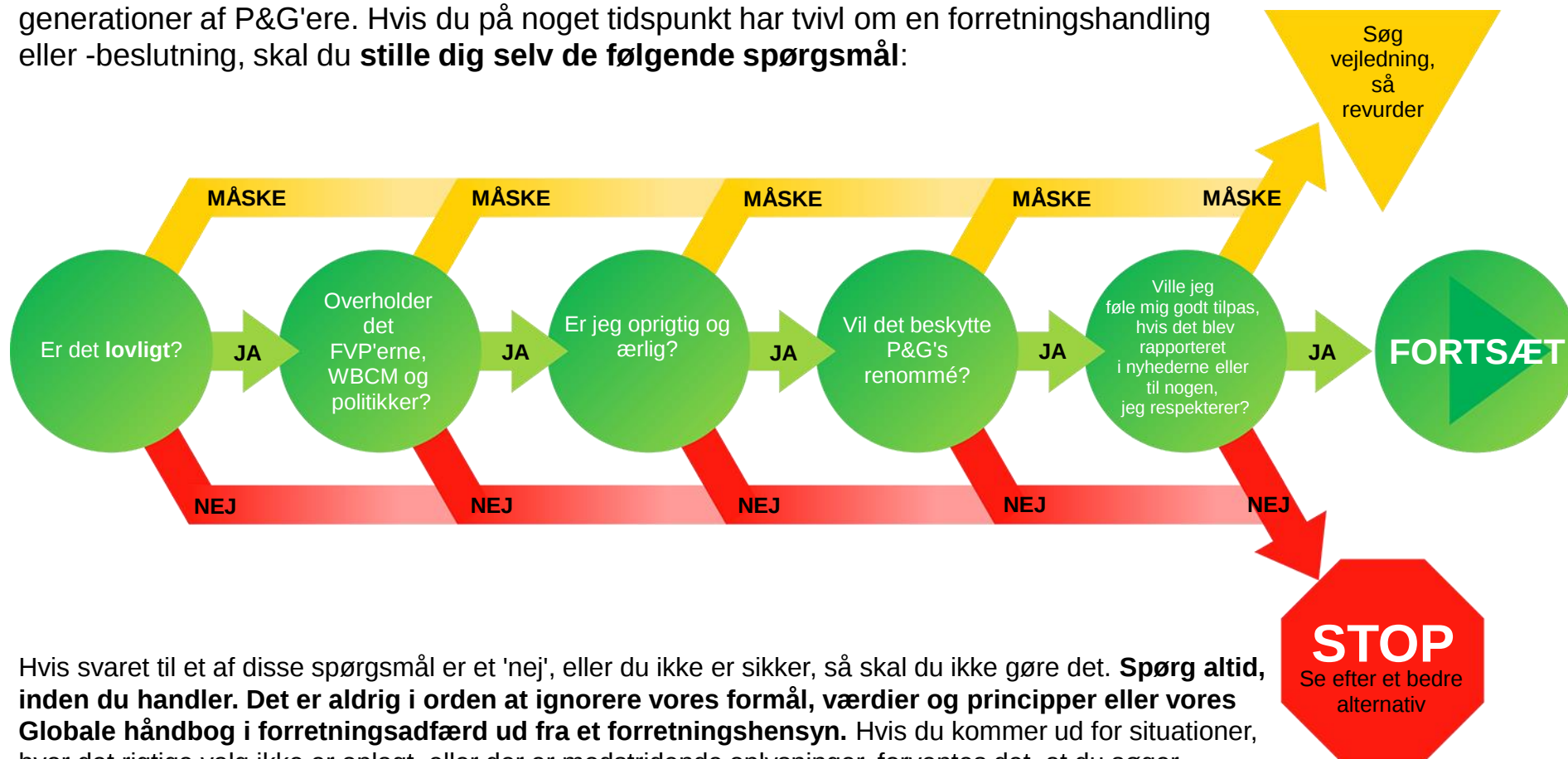
For yderligere oplysninger henvises der til P&G's Globale politik om forebyggelse af chikane og ikke-forskelsbehandling (Global Policy on Harassment Prevention & Non-Discrimination) på wbcm.pg.com.

Vi siger til – Om at
stille spørgsmål og
rapportere om
bekymringer



Anerkendelse af, hvad der er det rigtige at gøre

Kernen i P&G er forpligtelsen til at gøre det rigtige. Denne forpligtelse er gået i arv fra generationer af P&G'ere. Hvis du på noget tidspunkt har tvivl om en forretningshandling eller -beslutning, skal du **stille dig selv de følgende spørgsmål**:



Hvis svaret til et af disse spørgsmål er et 'nej', eller du ikke er sikker, så skal du ikke gøre det. **Spørg altid, inden du handler. Det er aldrig i orden at ignorere vores formål, værdier og principper eller vores Globale håndbog i forretningsadfærd ud fra et forretningshensyn.** Hvis du kommer ud for situationer, hvor det rigtige valg ikke er oplagt, eller der er modstridende oplysninger, forventes det, at du søger vejledning om, hvordan du kan sikre dig, at du gør det rigtige i den pågældende situation.

Du har også en forpligtelse over for P&G og dine P&G-kolleger til at anmelde alle kendte eller mistænkte overtrædelser af vores WBCM-, P&G-politik eller loven. Ved at foretage en anmeldelse beskytter du vores virksomheds renommé og integritet, vores varemærker og vores medarbejdere.

Hvor kan jeg gå hen med spørgsmål og bekymringer?

P&G forventer, at alle medarbejdere gør det rigtige ved at bruge sund etisk dømmekraft selv i – og især i – usikre situationer. Vi ved, at det ikke altid er nemt. Måske ved du ikke, hvilken proces der gælder, eller hvordan man fortolker en politik. Eller måske er du bekymret over en beslutning eller handling, der ikke virker i overensstemmelse med P&G's standarder og værdier. Uanset din rolle eller placering er der pålidelige ressourcer, som kan hjælpe.

Tal med din leder

Hvis du har brug for at bringe et spørgsmål eller et anliggende på bane, vil din nærmeste leder normalt være den bedste at tale med, eftersom vedkommende kender din forretningsenhed og din situation.

Tal med en anden leder

Hvis du ikke er helt tryk ved at tale med din nærmeste leder, kan du drøfte emnet med en leder højere oppe i din kæde. Alternativt kan du kontakte en ledende medarbejder i [Ethics & Compliance Office](#) (Etik og efterlevelsesefterselsafdeling), Finance & Accounting (Økonomi og regnskab), Global Internal Audit (Global intern revision), HR, P&G Legal (juridisk afdeling) eller Global Security (Global sikkerhed) for at søge vejledning eller anmelde dine bekymringer.

Foretag anmeldelse på en anden måde

Du kan også kontakte [Global forretningsadfærd-hjælpelinjen](#), Ethics & Compliance Office, Ethics & Compliance Committee, eller virksomhedssekretæren for The Procter & Gamble Company.

Kontaktoplysningerne for [Ethics & Compliance Office](#), Ethics & Compliance Committee og virksomhedssekretæren kan findes i afsnittet [Ressourcer](#) bagerst i vores WBCM.

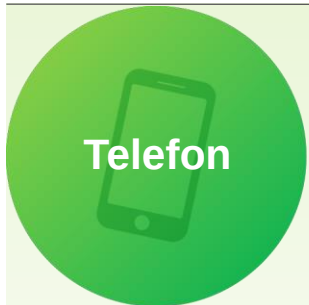
[Global forretningsadfærd-hjælpelinjen](#) er åben over hele verden, 24 timer i døgnet, syv dage om ugen. Den er bemandet af en uafhængig virksomhed, og kan behandle opringninger på de fleste sprog. Når du ringer til [Global forretningsadfærd-hjælpelinjen](#), kan du anmelde faktiske eller mistænkte overtrædelser anonymt, hvis den lokale lovgivning tillader det. Du skal huske på, at det kan være mere vanskeligt eller endda umuligt, at foretage en tilbundsående undersøgelse af anmeldelser, der indgives anonymt. Du opfordres derfor på det kraftigste til at tale direkte med en P&G-leder, hvor muligt, eller angive din identitet i forbindelse med indgivelse af en anmeldelse via [Global forretningsadfærd-hjælpelinjen](#). Beskyttelsen af uskyldige personers identitet og forhindring af repressalier mod personer, som indgiver anmeldelser i god tro, er vigtigt for P&G.

*Eksternt, kan kaldes en whistleblower-linje.





Kontakt Global forretningsadfærdshjælpelinjen



Telefon

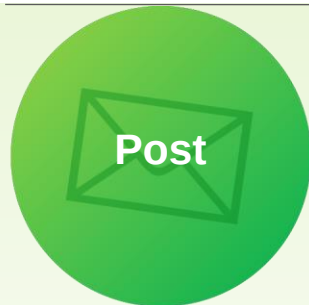
USA, Canada og Puerto Rico:

1-800-683-3738

Andre steder:

Modtager betaler: 1-704-544-7434

Gratisnummer: Gå til www.pg-helpline.com for at se en liste over direkte numre



Post

WBCM Helpline
P&GPMB, 3767,
13950 Ballantyne Corporate Place
Charlotte, NC 28277



Internet

www.pg-helpline.com



Behandling af anmeldelser

P&G har en fastlagt procedure for behandling af anmeldelser, der har til formål at tilsikre de følgende resultater:

- De korrekte ressourcer tildeles, således at alle hændelser undersøges objektivt og løses korrekt.
- Enhver person, som i god tro bringer en bekymring på bane eller deltager sandfærdigt i en undersøgelse, er beskyttet mod repressalier.
- Enhver person, som er under anklage for overtrædelser, behandles retfærdigt og objektivt.

Når en anmeldelse modtages, udpeges en uafhængig undersøger, som vil granske kendsgerningerne, og som er understøttet af de nødvendige ressourcer til at gennemføre en passende undersøgelse. Dette vil normalt omfatte en eller flere ledere fra HR, Global Internal Audit, Ethics & Compliance Office, Legal eller Global Security. De vil herefter normalt kontakte anmelderen for at indhente yderligere oplysninger. Hvis du har indgivet din anmeldelse anonymt, kan de kontakte dig via besked via hjælpelinjen, som du kan besvare, og stadig bevare din anonymitet, hvis du ønsker det. Alle anmeldelser vil blive undersøgt til bunds og omgående.

Når det er påkrævet under gældende lovgivning, vil enhver person, som er under anklage for overtrædelse, have ret til at få adgang til de anmeldte oplysninger og til at foretage rettelser i tilfælde af fejl.

For yderligere oplysninger henvises der til P&G's [Vejledninger for reaktion på hændelser](#) på wbcm.pg.com.



Repressalier tolereres ikke

P&G tolererer ikke nogen form for gengældelse imod en person, som indgiver en anmeldelse af mistænkte overtrædelser i god tro.

Ydermere vil ingen person, som deltager i eller samarbejder sandfærdigt og fuldstændigt med undersøgelsen af en anmeldelse blive gjort til genstand for gengældelse. Enhver, som udøver gengældelse mod en person for at have indgivet en anmeldelse i god tro eller for at deltage i undersøgelsen af en anmeldelse, vil blive gjort til genstand for disciplinære skridt, hvilket kan omfatte afskedigelse. Det er ikke bare noget, vi siger, men forpligtelser som vi stræber efter at overholde, hver gang der indgives en anmeldelse.

For yderligere oplysninger henvises der til P&G's Globale politik om anti-gengældelse på wbcm.pg.com.

Samarbejde med undersøgelser

Alle har pligt til at samarbejde fuldt ud og ærligt med enhver intern eller ekstern undersøgelse af påstande om regelovertrædende adfærd. Manglende samarbejde kan medføre disciplinære skridt op til og inklusive afskedigelse.

Du skal altid afgive sandfærdige og nøjagtige oplysninger til P&G-medarbejdere, som gennemfører en undersøgelse, og til offentlige myndigheder og eksterne auditører. Du må aldrig ændre eller destruere dokumenter eller bevismaterialer med henblik på at forhindre eller besværliggøre en undersøgelse. Destruktion af bevismateriale er ikke bare en overtrædelse af vores FVP'er, men kan gøre en mindre sag til en alvorlig overtrædelse.

Hvis du bliver kontaktet af offentlige myndigheder eller en ekstern part i forbindelse med en standard inspektion eller rutinemæssig revision, bedes du underrette din leder og følge de fastlagte procedurer. Hvis du bliver kontaktet af en person fra de offentlige myndigheder, som søger adgang til P&G's faciliteter eller oplysninger fra P&G-repræsentanter vedrørende ethvert emne, skal du kontakte juridisk afdeling (Legal).



Om at stille spørgsmål og rapportere om bekymringer

Sp.: Andrea synes, at hendes leder behandler hende uretfærdigt. Kan hun anmelde det?

Sv.: Andrea kan anmelde situationen til en anden leder eller til enhver af de ressourcer, der er angivet i "[Hvor kan jeg gå hen med spørgsmål og bekymringer](#)". P&G tager alle beskyldninger alvorligt, og følger op på forpligtelsen om, at alle hændelser vil blive undersøgt og at alle anmeldere vil blive beskyttet mod repressalier.

Sp.: Lucas synes, at en af hans kolleger chikanerer ham, og han har nævnt problemet for sin leder, Todd. Hvad skal Todd gøre, efter han har modtaget disse oplysninger?

Sv.: Det er af afgørende betydning, at ledere, som modtager en anmeldelse, eller på anden måde bliver bekendt med en hændelse, ved, hvad de skal gøre, og hvem de skal kontakte for at sikre, at hændelsen bliver undersøgt til bunds og omgående. En "hændelse" betyder en beskyldning, afgørelse, anmeldelse, hændelse eller opdagelse, der antyder, at der kan have været foregået overtrædelse af lovgivning, WBCM eller P&G-politik. Hændelser kan, men behøver ikke, omfatte en mistanke om bevidst overtrædelse. Todd skal omgående anmelde hændelsen til en af de ressourcer, der er angivet i "[Hvor kan jeg gå hen med spørgsmål og bekymringer](#)". Når hændelsen er blevet anmeldt, vil der blive tildelt særlige ressourcer til undersøgelse af sagen. Når undersøgelsen er i gang, er det vigtigt at Todd og Lucas svarer på henvendelser om hjælp til at løse situationen. Todd vil også have det meget vigtige ansvar at tilsikre, at Lucas er beskyttet mod enhver form for repressalier, både direkte og indirekte.

Sp.: En af Lilys kolleger, Michael, har talt om, hvordan han sikrer sig, at hans brors virksomhed vinder udbuddene på ingeniørarbejde for P&G. Lily føler sig ret overbevist om, at han handler i strid med P&G's standardprocedurer, men er alligevel ikke helt sikker. Hans brors firma ser ud til at gøre et godt stykke arbejde. Hun kan godt lide Michael, og har arbejdet sammen med ham længe og vil ikke have, at han skal få vanskeligheder. Hvad skal hun gøre?

Sv.: Lily skal anmelde sin bekymring til sin leder eller til en af de ressourcer, der er angivet i "[Hvor kan jeg gå hen med spørgsmål og bekymringer](#)". Virksomhedens politikker eksisterer for at beskytte P&G og alle P&G's ansatte. I forbindelse med vores arbejde er vi forpligtet til at handle i virksomhedens bedste interesse, også hvis vi mener, at det kunne have konsekvenser for en kollega. Vores procedurer til håndtering af hændelser er udviklet til at sikre, at anmeldelser undersøges på en retfærdig måde. Hvis Michael ikke har gjort noget forkert, får han ingen problemer. Hvis han har, vil virksomheden tage alle omstændigheder i betragtning, inden der træffes beslutning om handling.

Forpligtet til respekt

OM AT PÅSKØNNE OG DRAGE FORDEL AF VORES FORSKELLE · OM AT VÆRE INKLUSIVE · OM AT GIVE HINANDEN MULIGHED FOR AT VÆRE DE BEDSTE, VI KAN



Om at fremme respekt på vores arbejdsplads

Vi behandler alle vores P&G-kolleger og eksterne samarbejdspartnere med værdighed og respekt.

Mangfoldighed og inklusion

Vi rekrutterer, ansætter og fastholder de bedste medarbejdere fra hele verden som en afspejling af de markeder og forbrugere, vi betjener. Udvikling og fastholdelse af en mangfoldig medarbejderstab giver os en løbende konkurrencemæssig fordel. Vi anerkender, at en blanding af baggrund, kompetencer og erfaringer fører til nye ideer, produkter og serviceydelser. Det maksimerer vores evne til at opnå vores målsætninger.

Ikke-forskelsbehandling

P&G er forpligtet til at give lige muligheder på arbejdspladsen.

Det betyder, at du skal behandle dine P&G-kolleger, P&G-ansøgere og eksterne parter, som vi gør forretning med, retfærdigt, og du må aldrig indgå i nogen form for ulovlig diskriminering. Du skal efterleve alle diskriminationslove, og i alle dine arbejdsbeslutninger (såsom rekruttering, ansættelse, uddannelse, løn og forfremmelse) skal du undlade at diskriminere mod personer på baggrund af race, etnicitet, farve, køn, alder, nationalitet, religion, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk, civilstand, statsborgerskab, handicap, veteranstatus, HIV/AIDS-status eller nogen anden juridisk beskyttet faktor.

Forebyggelse af chikane

Vi er forpligtet til at levere et chikane-frit miljø, hvor vi alle har mulighed for at bidrage med vores højeste potentiale. "Chikane" er adfærd, der skaber en krænkende, intimiderende, "Chikane" er adfærd, der skaber et stødende, truende, ydmygende eller fjendtligt arbejdsmiljø, der på urimelig måde har indvirkning på en anden persons arbejdspræstation. Chikane er ikke nødvendigvis fysisk eller verbal, og kan også foretages enten personligt eller på andre måder (såsom chikanerende skriftlige beskeder eller e-mail). Eksempler på chikanerende adfærd omfatter uønskede seksuelle tilnærmelser eller kommentarer, stødende vittigheder og nedsættende kommentarer. Du skal undgå at deltage i chikanerende adfærd.

Denne form for krænkende adfærd kan være bevidst og åbenlys. Eller de kan optræde i diskrete og små kommentarer og interaktioner – "mikroaggressioner", der kan afsløre personlige fordomme eller negative holdninger og antagelser om andre grupper eller kulturer, som også kan være en form for chikane eller diskrimination. Uanset om det er diskret eller åbenlyst, tilsigtet eller ej, skal du undgå at deltage i chikanerende eller diskriminerende handlinger.

For yderligere oplysninger henvises der til P&G's Globale politik om forebyggelse af chikane og ikke-forskelsbehandling (Global Policy on Harassment Prevention & Non-Discrimination) på wbcm.pg.com.

Sikring af sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen

Sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen

P&G's medarbejdere er vores virksomheds mest værdifulde aktiv. Derfor er vi forpligtet til de højeste sikkerhedsstandarder for at beskytte os selv, vores kolleger og eksterne parter, som arbejder på eller besøger vores faciliteter. Du skal følge alle P&G's sikkerheds- og sundhedsprocedurer samt gældende lovgivning og regulativer. Der findes ingen gyldig grund til at omgå eller ignorere nogen sikkerhedsregler – uanset om det er en virksomhedsregel, et regulativ eller lovgivning. Hvis du på noget tidspunkt bliver bekendt med, eller mistænker, et usikkert arbejdsforhold eller andre sikkerhedsforhold, skal du omgående anmelde det til din leder, dit arbejdssteds sikkerhedschef eller Legal. Hvis du har bekymringer vedrørende din sundhed i forbindelse med arbejdspladsen eller en kollegas sundhed, skal du omgående kontakte dit arbejdssteds (Medical)-enhed på [Vibrant Living Health Center](#).

Vold på arbejdspladsen

P&G er forpligtet til at skabe et sikkert arbejdsmiljø.

Du må aldrig deltage i eller tolerere nogen form for voldshandling. Hos P&G omfatter "vold" trusler om eller voldshandlinger, truende adfærd over for andre eller forsøg på at skabe frygt hos andre. Våben af enhver art er forbudt på steder ejet eller drevet af P&G, i overensstemmelse med gældende lovgivning.

Hvis du er bekendt med eller har mistanke om tilfælde af eller trusler om vold på arbejdspladsen, eller hvis du mener, at en person er i overhængende fare, skal du omgående anmelde dette til P&G's globale sikkerhedskontakt. Ring til **1-513-983-3000 (valgmulighed 3)** for at få kontakt til en person omgående. Telefonnummeret besvares døgnet rundt, hele ugen, af en Global Security-repræsentant, som herefter vil viderestille opringningen til rette regionale sikkerhedschef hos P&G. Du kan også kontakte din lokale HR-chef eller din nærmeste leder. En liste over sikkerhedskontakter kan findes på [globalsecurity.pg.com](#).

Brug af narkotika og alkohol

Vi udfører vores arbejde for P&G på en sikker måde, uden at være påvirket af nogen substans, der kunne have en negativ indvirkning på vores arbejdssevne.

Du må aldrig bruge alkohol, ulovlige narkotiske stoffer, kontrollerede substanser eller medicin på en måde, der kan have en negativ indflydelse på din evne til at udføre forretning for P&G på en sikker og vellykket måde. Du må ikke lade brugen af nogen substans have indvirkning på din evne til at udføre dit arbejde, heller ikke selv om du indtager lovligt ordineret medicin. Du må aldrig være i besiddelse af narkotiske stoffer, som du ikke har ret til at indehave, mens du opholder dig på P&G's ejendom eller mens du arbejder for P&G. Herudover må du aldrig sælge eller distribuere disse substanser eller stoffer, som du har fået på recept, uanset om du er i færd med arbejde for P&G eller om du befinder dig på eller uden for P&G's ejendom.

For yderligere oplysninger henvises der til P&G's globale politik om Alkohol- og narkotikafri arbejdsplads (Alcohol & Drug-Free Workplace) på [wbcm.pg.com](#). Du kan også kontakte HR, din lokale Health Services-ressource eller P&G's lægefaglige personale for at diskutere din aktuelle situation.

Sikring af retfærdig ansættelsespraksis

Børnearbejde og tvangsarbejde

P&G forbyder brug af børnearbejde, tvangsarbejde, slaveri, fængselsarbejde, kontraktslaveri, gældstrældom eller fysisk straf eller andre former for mental og fysisk tvang som en form for disciplin i nogen af vores globale aktiviteter eller faciliteter. En enkeltperson på under 15 år betragtes som et barn. Hvis lokal lovgivning fastsætter en minimumsalder på under 15 år, men er i overensstemmelse med undtagelserne under den Internationale Arbejdsorganisations konvention 138, vil den lavere alder være gældende. For farligt arbejde betragtes en enkeltperson under 18 år som værende et barn.

Løn- og tidspraksis

P&G overholder al relevant lovgivning vedrørende aflønning og arbejdstider, herunder regler vedrørende mindsteløn, overtid og maksimal arbejdstid. Du må aldrig bede en ansat om at overtræde sådan lovgivning (f.eks. kræve at en ansat ulovligt skal arbejde over uden overarbejdsbetaling).

Foreningsfrihed

P&G respekterer enhver medarbejders ret til at vælge at melde sig ind i eller ikke at melde sig ind i en fagforening eller til at have anerkendt medarbejderrepræsentation i overensstemmelse med relevant lovgivning. Du må ikke overtræde disse medarbejderrettigheder.



Ikke-forskelsbehandling og chikane

Sp.: Lisa er leder og skal træffe en beslutning om en forfremmelse. Hun mener, at eftersom Herbert er 50 og nærmer sig pensionsalderen, og Iris kun er 35 og måske bliver hos P&G i mange år endnu, så vil det være klogest at forfremme Iris. For P&G skal jo investere i træning for den person, som får forfremmelsen, og hun ønsker, at den investering skal anvendes fornuftigt. Er det en god ansættelsesbeslutning?

Sv.: Nej. Lisa træffer udelukkende beslutningen på grundlag af alder, og det er aldrig acceptabelt. Hun skal træffe sin beslutning på baggrund af meriter og uden tanke på ikke-jobrelaterede personlige karakteristika.

Sp.: Micheles leder fortæller Michele seksuelt stødende vittigheder og kommenterer hendes udseende på en måde, der gør hende utilpas. Hun har bedt ham om at lade være, men han griner bare og siger, at det "bare er for sjov". Michele vil gerne anmelde det, men er bange for, at hendes leder så finder ud af, at hun har gjort det, og vil blokere hendes planlagte lønforhøjelse. Hvad skal hun gøre?

Sv.: Michele skal omgående anmelde situationen til en anden leder eller en af de ressourcer, der er angivet under afsnittet "[Hvor kan jeg gå hen med spørgsmål og bekymringer](#)". P&G vil beskytte hende imod enhver form for repressalier, herunder tilbageholdelse af løn eller andre former for forkert behandling som følge af hendes anmeldelse, og vil tage de nødvendige skridt til at sikre, at hun har mulighed for at arbejde i et chikanefrit miljø. Vi har alle ret til at arbejde i et sikkert og positivt arbejdsmiljø, og P&G stræber efter at opnå denne målsætning.

Brug af narkotika og alkohol

Sp.: Amon kom for nylig til skade med sin ryg på en vandretur. Hans læge har ordineret smertestillende piller, så han kan have en normal dagligdag. Amon bliver af og til svimmel af medicinen, og nogle af hans rutineopgaver, såsom arbejde med maskiner, virker vanskelige. Hvad skal han gøre, når han kommer tilbage til sit job hos P&G?

Sv.: Inden han kan vende tilbage til sit arbejde, bør Amon indhente passende godkendelse fra sin egen læge og fra virksomhedens lægefaglige personale. Det lyder, som om den medicin, Amon tager, selv om det er helt legitimt, kan have en negativ indvirkning på hans evne til at udføre sit arbejde på en sikker og effektiv måde. Det kan medføre risiko for Amon, hans kolleger og endda forbrugere af vores produkter.

Forpligtet til **forvaltning**

SKABELSE OG BEVARING AF VÆRDI • SIKRING AF AKTIVER • BESKYTTELSE AF VORES RENOMMÉ



P&G-oplysninger

Sikring af P&G-information

I forbindelse med vores arbejde kan vi komme i besiddelse af fortrolige oplysninger om P&G. "Fortrolige oplysninger" er oplysninger, der ikke er tilgængelige for offentligheden, men som vi er bekendt med som følge af vores stilling i P&G. Fortrolige oplysninger kan være til nytte for konkurrenter eller skadelige for vores virksomhed, hvis de slipper ud. Vi er alle ansvarlige for den korrekte håndtering af P&G's fortrolige oplysninger, så vi kan forebygge tabet af dette vigtige aktiv.

P&G anvender et klassificeringssystem for informationer, der hjælper os med at forstå, hvilke skridt vi skal tage for at beskytte forskellige typer af information, afhængigt af hvor følsomme de er. Vi skal gøre os bekendte med disse klassificeringer og beskytte oplysningerne i overensstemmelse med dem. Dette er især vigtigt med hensyn til, hvilke oplysninger der deles og opbevares elektronisk.

Blandt andet må du ikke diskutere fortrolige oplysninger på steder, hvor andre kan høre det, såsom i elevatorer og restauranter, eller i åbne områder hos P&G, såsom i pauselokaler. Ydermere må du ikke efterlade fortrolige oplysninger, computere, tablet computere, flash-drev eller mobiltelefoner uden opsyn. Du skal udvise omhu for ikke at afsløre fortrolige P&G-oplysninger via sociale medier og huske på, at konkurrenter og andre ofte indsamler små stykker information fra flere forskellige medarbejdere og derefter kan sætte disse stykker information sammen for at finde ud af noget vigtigt.

Disse fortrolighedsforpligtelser gælder også – både etisk og juridisk – efter din ansættelse hos P&G ophører. Når du forlader P&G, må du ikke videregive eller bruge P&G's fortrolige oplysninger. Derudover skal du returnere alle kopier af materialer eller enheder, der indeholder fortrolige oplysninger i din besiddelse.

Ingen del af dette afsnit, eller WBCM, har til hensigt at forbyde afsløring i fortrolighed til en myndighedsrepræsentant eller en advokat vedrørende mistanke om lovovertrædelse, dokumentation af eller diskussion om medarbejderes arbejdsforhold, lønninger, arbejdstider, ydelser, vilkår og betingelser, eller andre aktiviteter, der nyder juridisk beskyttelse i medfør af relevant lovgivning.

For yderligere oplysninger om beskyttelse af P&G-information henvises der til [security.pg.com](https://www.pg.com/security).

“Fortrolige oplysninger” er oplysninger, der ikke er tilgængelige for den generelle offentlighed, men som vi er vidende om, som følge af vores stilling hos P&G.

P&G-oplysninger

(forts.)

Styring af dokumenter og oplysninger

P&G tager dokumenter i betragtning, der oprettes eller modtages i medfør af almindelig forretningsdrift for et P&G-aktiv. Dette omfatter dokumenter, registreringer, e-mail, regneark, notebooks, fotografier og video, uanset om de måtte forefindes i elektronisk format eller udskrevet. Vi skal administrere og opbevare alle P&G-dokumenter i henhold til P&G's politik for dokumentopbevaring.

Det forventes, at du gennemgår dine optegnelser i overensstemmelse med disse politikker og tilintetgør dokumenter, der ikke længere er brug for at opbevare. Dog er det vigtigt, at du udviser særlig omhu med at beholde alle dokumenter, der har forbindelse til kommende eller igangværende undersøgelser, sagsanlæg, revision eller granskning vedrørende P&G. Det betyder, at du aldrig må skjule, ændre eller tilintetgøre dokumenter med tilknytning til sådanne undersøgelser.

Der henvises der til docretention.pg.com for at få yderligere oplysninger.



P&G betegner dokumenter oprettet eller modtages under et normalt forretningsforløb som et P&G-aktiv.

P&G's immaterielle rettigheder

P&G's immaterielle rettigheder (Intellectual Property (IP)) hører til vores mest værdifulde aktiver. IP omfatter ophavsret, patenter, varemærker, forretningshemmeligheder, designrettigheder, præsentationsmåde, logoer, viden, fotografier / videoer, personers navne og udseende og andre immaterielle industrielle eller kommercielle aktiver. P&G ejer, i det i medfør af lovgivningen tilladte omfang, rettighederne til alt IP med relation til P&G's forretninger, som vi som enkeltpersoner skaber ifm. vores ansættelse i virksomheden. Det gælder, uanset om den pågældende IP er egnet til patentbeskyttelse eller beskyttelse ved ophavsret, forretningshemmelighed eller varemærke. Du må ikke anvende denne IP på en måde, der ikke er i overensstemmelse med P&G's ejerskabsrettigheder. Kontakt juridisk afdeling (Legal), hvis du har spørgsmål.

Vores virksomheds
immaterielle rettigheder
hører til vores **mest
værdifulde aktiver.**

Korrekt anvendelse af P&G's aktiver

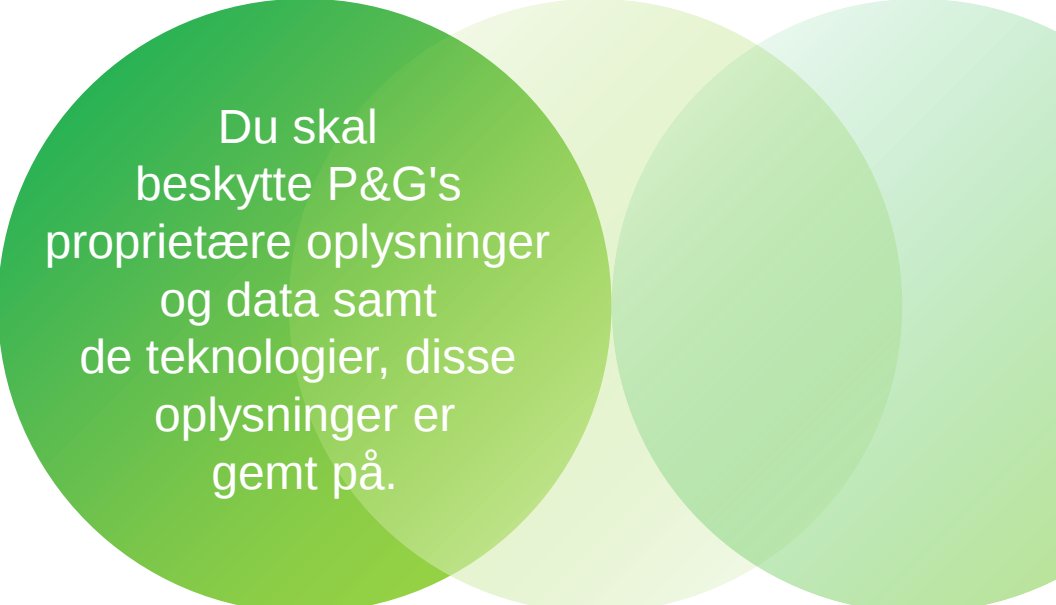
P&G's teknologier og elektroniske kommunikation

Du skal sikre P&G's proprietære oplysninger og data samt de teknologier (såsom computersystemer og applikationer), hvorpå disse oplysninger opbevares, mod beskadigelse, ændring, tyveri, bedrageri og uautoriseret adgang. For at opnå denne målsætning, skal du følge de specifikke sikkerhedsforanstaltninger og interne kontrolmekanismer for de systemer, som du har adgang til. Brug kun P&G-godkendte kommunikationsteknologier. Følg virksomhedens vejledning vedrørende begrænset brug af meddelelsesapper. Området kunstig intelligens ("AI") fortsætter med at udvikle sig og bringe nye teknologier og nye regler på banen. Som med ethvert forretningsværktøj har AI potentialet til at forenkle arbejdet eller skabe risiko, hvis det misbruges. Sørg for, at du forstår betingelserne for korrekt brug af AI ved at henvise til den seneste vejledning, der findes på wbcm.pg.com.

Du må ikke anvende P&G's teknologier eller systemer (inklusive computer, telefoner og andre elektroniske enheder, der har adgang til internettet), til at hente eller sende upassende, diskriminerende, seksuelt eksplicitte eller stødende udsagn eller materialer, diskriminerende, seksuelt eksplicitte eller stødende udtalelser eller materialer. Herudover må du ikke anvende disse teknologier eller systemer til at tage adgang til ulovligt materiale, sende uautoriserede forretningsmæssige eller velgørende henvendelser eller til at udføre kommercielle aktiviteter, der ikke er på vegne af P&G.

P&G forventer fortsat, at enhver personlig anvendelse af virksomhedens udstyr og kommunikation vil være af lejlighedsvis, tilfældig og begrænset art, og vil foregå i overensstemmelse med lokale aftaler, hvor disse foreligger. P&G opfordrer på det kraftigste til, at du, når det er muligt, anvender personlige enheder til personlig brug, fremfor virksomhedens enheder. Dette vil hjælpe med til at beskytte P&G's oplysninger, og dine egne, og vil hjælpe med at sikre, at den båndbredde, der bærer trafikken mellem P&G og internettet, er fuldt tilgængelig til forretningsbrug.

For yderligere oplysninger om beskyttelse af P&G-information henvises der til security.pg.com.



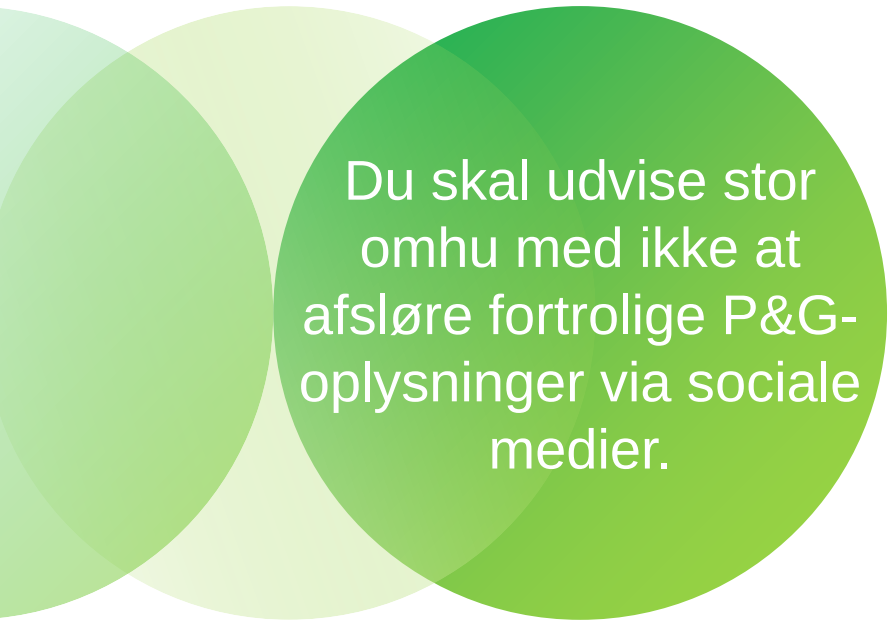
Du skal beskytte P&G's proprietære oplysninger og data samt de teknologier, disse oplysninger er gemt på.

Korrekt anvendelse af P&G's aktiver

(forts.)

Sociale medier

P&G anerkender, at internettet indeholder unikke muligheder for at lytte til, lære fra og have kontakt med interessenter via et bredt udvalg af sociale medieværktøjer, herunder blogs, mikroblogs, sociale netværkssider, wikis, fotografi-/videodelingssider, chat-rum og vurderings- og anmeldelseswebsteder. Da der er mange forskellige lovgivninger verden over, som er styrende for, hvad P&G kan og ikke kan sige om sig selv og vores produkter, har P&G fastlagt regler, som vi skal følge, når vi anvender sociale medier som en del af vores daglige arbejde og til vores personlige brug.



Du skal udvise stor omhu med ikke at afsløre fortrolige P&G-oplysninger via sociale medier.

Du skal udvise stor omhu med ikke at afsløre fortrolige P&G-oplysninger via sociale medier – herunder fotografier. Du bør også huske at nævne, at du arbejder for P&G, hvis du giver din mening til kende om eller anmelder P&G eller konkurrerende produkter og / eller tjenester (f.eks. ved at angive “#PGMedarbejder” i dine indlæg på sociale medier). Du skal huske på, at elektroniske beskeder (såsom e-mail og tekstbeskeder) er permanente, overførbare informationer om dine kommunikationer, og at de potentielt kan påvirke P&G's renommé.

For yderligere oplysninger henvises der til P&G's Globale politik om sociale medier på wbcm.pg.com.

Hvis du mener, at P&G's teknologier og/eller elektroniske meddelelser bliver anvendt på en upassende måde, skal du anmelde det til din nærmeste leder, HR-leder eller juridisk afdeling, eller du kan sende en e-mail til securityincident.im@pg.com.

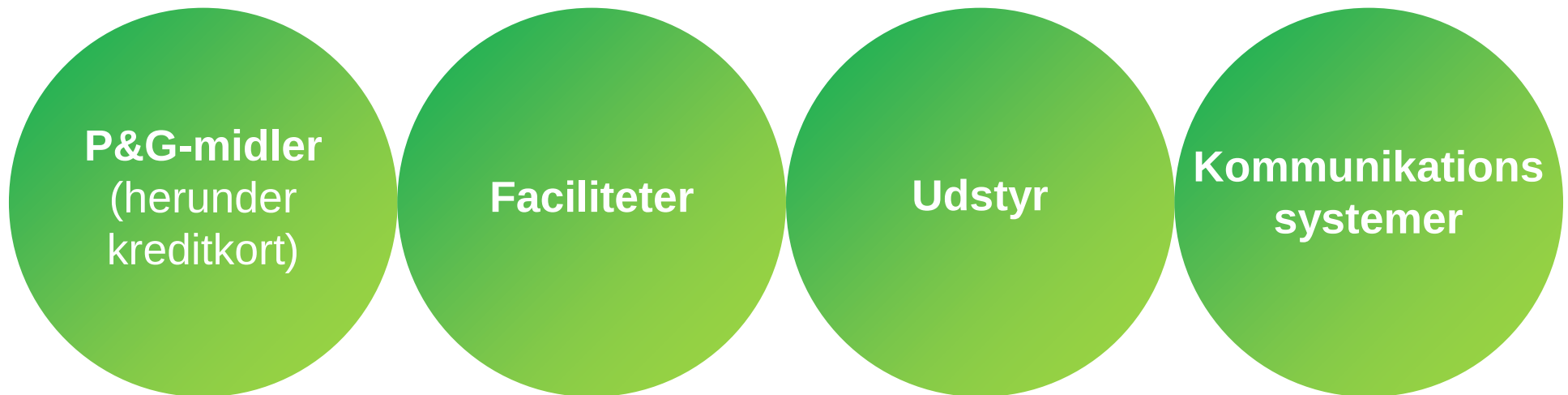
Korrekt anvendelse af P&G's aktiver

(forts.)

Fysisk ejendom

P&G har tillid til, at vi har respekt for og udviser påpasselighed i forbindelse med virksomhedens fysiske ejendom, i videst muligt omfang, til alle tider.

Fysisk ejendom omfatter:



Vi skal arbejde sammen om at forebygge tyveri, destruktion eller misbrug af alle P&G's fysiske aktiver.

Du må aldrig anvende P&G's ejendom til din egen, personlige fordel eller til nogen anden persons fordel, medmindre der er givet skriftlig tilladelse til det via lokal P&G-politik.

Du må aldrig anvende virksomhedens kreditkort til personlige indkøb, medmindre det undtagelsesvist er nødvendigt i tilknytning til en forretningsrejse. Personlige udgifter betalt med virksomhedens kreditkort i forbindelse med en forretningsrejse skal tilbagebetales med det samme.

Du skal følge P&G's godkendte bortskaffelses-/donationsprocedurer for bortskaffelse af forældet P&G-udstyr eller andre aktiver.

Oplysninger vedrørende eksterne parter

Vi har også ofte pligt til at sikre fortrolige oplysninger tilhørende eksterne parter, som vi gør forretning med.

Du skal sikre dig, at vi efterlever P&G's fortrolighedsaftaler med eksterne parter, og du må aldrig dele en ekstern partners fortrolige oplysninger med en anden virksomhed eller med en kollega, som ikke har et forretningsmæssigt behov for at kende til dem. På samme måde skal du sikre dig, at eksterne parter, som vi gør forretning med og som har adgang til P&G's informationssystemer, gør hvad de kan for at sikre dem. Hvis en offentlig myndighed beder dig om adgang til fortrolige oplysninger, som du har modtaget fra en ekstern part, skal du kontakte juridisk afdeling (Legal), inden du videregiver nogen oplysninger.



Du skal sikre, at vi overholder P&G's fortrolighedsaftaler med eksterne partnere.

Sikring af privatlivet

Persondata

Persondata (tidligere benævnt i WBCM som "personligt identificerbare data") omfatter, i mange eksisterende og udviklende love, i) alle oplysninger, der identificerer en enkeltperson – såsom navn, fysisk adresse, e-mailadresse, medarbejder-id, offentligt id, ii) enhver kombination af oplysninger, der kan identificere en enkeltperson og / eller iii) alle oplysninger, der med rimelighed kan knyttes til, er forbundet med eller vedrører en person – såsom cookie-id'er, webbrowsinghistorik, biometriske oplysninger og geografiske placeringsoplysninger. Definitionen af PIO er under konstant udvikling verden over, så hvis du har spørgsmål om, hvorvidt data behandlet af P&G og/eller en ekstern part, som vi gør forretning med, er omfattet af PIO-definitionen, bedes du kontakte Legal.

Der er forskellige lovkrav vedrørende brugen af persondata i de forskellige lande, hvor P&G driver virksomhed. Vi skal overholde alle gældende love vedrørende persondata. På samme måde skal alle eksterne parter, som vi laver forretning med, og som behandler persondata på vores vegne, følge P&G's databeskyttelsespolitikker, sikkerhedsstandarder og procedurer for håndtering af eksterne parters risiko.

Hvis du arbejder med indsamling, opbevaring, overførsel eller anvendelse af persondata, skal du gøre dig bekendt med de lovgivningsmæssige krav og politikker, der gælder for dine aktiviteter. Hvis du mener, at persondata for enhver ansat, forbruger, aktionær eller anden P&G-interessent er blevet videregivet eller anvendt på en upassende måde, skal du omgående kontakte juridisk afdeling eller sende en e-mail til securityincident.im@pg.com. Hvis du undlader at gøre dette, kan P&G potentielt blive genstand for bødepålæg og/eller myndighedshandling.

Medarbejderdatasikkerhed

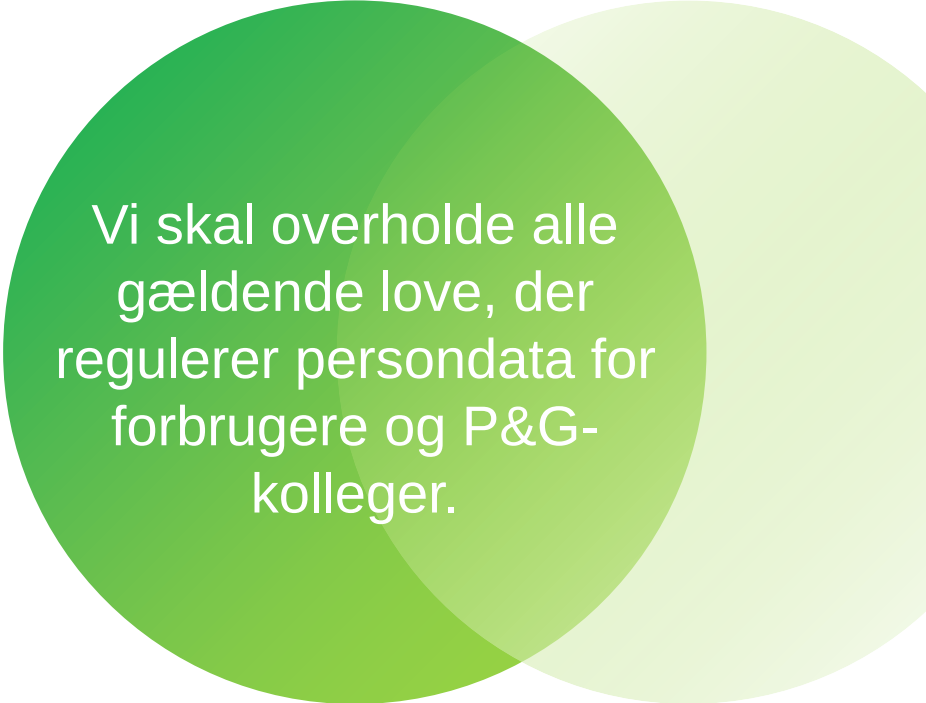
Vi administrerer og anvender persondata, som vores P&G-kolleger samt mulige og tidligere ansatte har betroet os, på en ordentlig måde.

Du må ikke indsamle, tilgå, anvende, opbevare eller videregive persondata tilhørende vores ansatte, medmindre det er som led i et relevant og passende forretningsformål. Du må ikke dele disse oplysninger med nogen, hverken i eller udenfor P&G, som ikke har et legitimt forretningsmæssigt behov for at kende til dem. Herudover skal du til hver en tid træffe foranstaltninger til passende sikring af sådanne oplysninger mod uautoriseret adgang. Du skal også oplyse de ansatte om, hvilke persondata, der indsamles om dem, og hvordan de vil blive anvendt.

Forbrugerdatasikkerhed

P&G er forpligtet til at fastholde forbrugernes tillid ved at beskytte fortroligheden og sikkerheden af forbrugeres persondata. Lovgivning vedrørende indsamling og anvendelse af forbrugeres persondata varierer alt efter geografisk placering. Sådant lovgivning kan omfatte visse datatyper, visse forbrugertyper, visse typer af databehandling eller kommunikationskanaler. Hvis du arbejder med forbrugeres persondata, skal du sikre dig, at du overholder al relevant lovgivning og P&G's Globale politik for forbrugerdatasikkerhed (Global Consumer Privacy Policy).

For yderligere oplysninger om sikring af privatlivet henvises der til privacy.pg.com.



Vi skal overholde alle gældende love, der regulerer persondata for forbrugere og P&G-kolleger.

Beskyttelse af miljøet og sikkerhed forbundet med P&G-produkter

Beskyttelse af miljøet

P&G's målsætning er at efterleve eller overgå al relevant miljølovgivning, myndighedskrav og betingelser i tilladelser, og at anvende miljømæssigt fornuftig praksis mhp. at beskytte miljøet. Miljøkrav kan omfatte regler vedrørende brug, kontrol, transport, opbevaring og bortskaffelse af kontrolbelagte materialer, der kan komme i kontakt med miljøet i forbindelse med spildevand, luftbårne emissioner, fast affald, farligt affald eller ukontrollerede udslip. Du skal forstå og overholde myndighedskravene vedrørende sundhed, sikkerhed og miljølovgivning i dine daglige aktiviteter. Hvis dit arbejde omfatter kontakt med kontrolbelagte materialer, eller kræver at du træffer beslutninger vedrørende materialers anvendelse, opbevaring, transport eller bortskaffelse, skal du forstå, hvordan dette gøres ansvarligt, sikkert og i overensstemmelse med lovgivningen. Kontakt sundheds-, sikkerheds- og miljøeksperterne i din organisation for at indhente yderligere oplysninger.

Sikring af produktkvalitet og -sikkerhed

Produktkvalitet og -sikkerhed er af yderste vigtighed for P&G. Vores kunder vælger P&G, fordi vi leverer produkter af overlegen kvalitet og værdi, der giver verdens forbrugere et bedre liv. Vi skal gøre vores for at sikre, at:

- **Vores produkter og emballage er sikre for forbrugerne og miljøet, når de anvendes som tilsigtet.**
- **P&G efterlever eller overgår alle gældende lovgivningsmæssige og myndighedsmæssige krav i forhold til produktkvalitet og -sikkerhed.**

Du skal være bekendt med og efterleve P&G's politikker og procedurer, der har til hensigt at beskytte kvaliteten og sikkerheden af P&G's produkter. Som ansat hos P&G kan du blive bekendt med produktklager, som omfatter en uønsket hændelse eller et problem med produktkvalitet i forbindelse med et produkt. En uønsket hændelse er enhver uønsket indvirkning på en persons helbred og/eller velbefindende forbundet med brug, misbrug/overforbrug (tilsigtet eller ej) eller off-label-brug af et produkt eller utilsigtet/erhvervsmæssig eksponering, uanset om det betragtes som produktrelateret. Hvis du skulle høre om en klage, skal du sende en e-mail til Hefcr.im@pg.com inden for 48 timer efter, du hører om den.

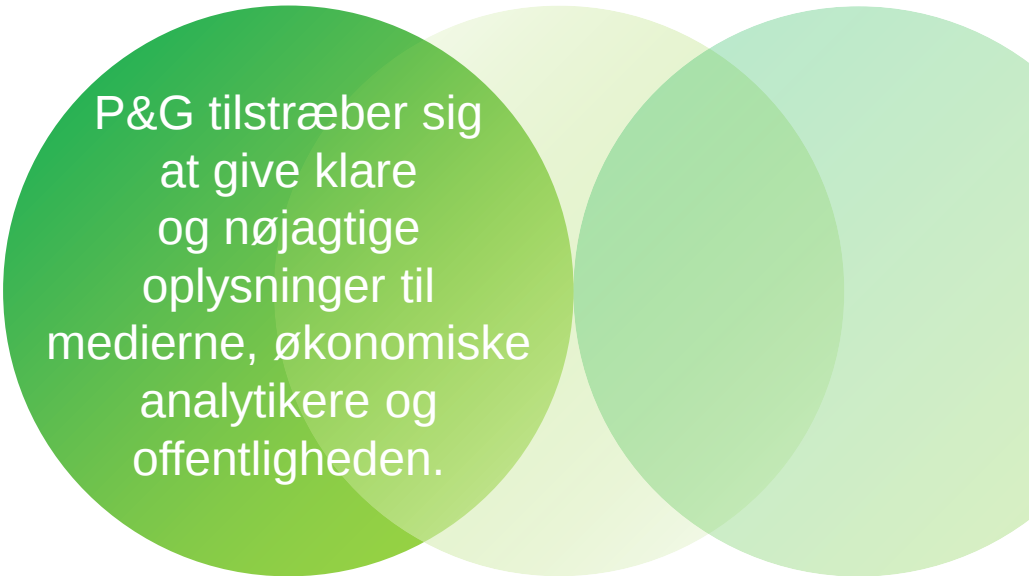
Som en del af at levere sikre kvalitetsprodukter træffer vi passende foranstaltninger for at sikre kvaliteten og sikkerheden af de produkter og tjenester, som leveres til os af vores leverandører. Du kan få vejledning ved at kontakte hhv. eksperterne i Global Safety Surveillance & Analysis (GSSA) eller Quality Assurance (QA) vedrørende sikkerheds- eller kvalitetsrelaterede bekymringer i forbindelse med vores produkter.

For yderligere oplysninger henvises der til QA-virksomhedspolitik – håndtering af klager (QAS-S-09) på quality.pg.com.

Kommunikation med medier og analytikere

P&G stræber efter at give klare og nøjagtige oplysninger til medier, finansanalytikere og den brede offentlighed. Udover de vigtige lovgivningsmæssige krav om klarhed og nøjagtighed hjælper dette os med at fastholde integriteten af vores relationer med offentligheden og andre eksterne interessenter, hvilket styrker vores virksomheds renommé. Fordi det er så vigtigt, har P&G udpeget særlige funktioner og enkeltpersoner med ansvar for kommunikation med medier og finansanalytikere.

- Kun P&G's Chief Executive Officer (CEO), Chief Financial Officer (CFO) og udpegede medarbejdere i Investorerrelationer (IR) må udtale sig til analytikere og institutionelle investorer om P&G. Andre ledere kan og vil tale med analytikere, men det skal altid være efter invitation fra P&G's CEO, CFO eller IR Vice President.
- Al kommunikation med medierne håndteres via Kommunikations-funktionen.
- Du skal kontakte din forretningsenheds Kommunikations-leder, inden du deltager i interview med medier eller i begivenheder eller fora, hvor der vil være medier repræsenteret.



P&G tilstræber sig
at give klare
og nøjagtige
oplysninger til
medierne, økonomiske
analytikere og
offentligheden.



P&G-oplysninger

Sp.: Rosa modtager en telefonopringning fra et universitet, der forsker i et P&G-projekt, som hun er involveret i. Hun går ud fra, at de kender til hendes projekt, fordi hun har lagt noget op om det på et socialt netværks internetside. Hun vil gerne hjælpe den universitetsstuderende, og hun er stolt af sit arbejde. Bør hun afgive oplysninger om sit arbejde?

Sv.: Nej. Rosa må ikke dele forskningsoplysninger med nogen udenfor P&G. Rosa skulle heller ikke have lagt virksomhedsrelaterede oplysninger ud på en social netværksside. Konkurrenter søger jævnligt på internettet efter denne type oplysninger, og overtaler medarbejdere, som ikke har mistanke om noget, til at dele yderligere oplysninger, der kan bruges til at danne et fuldstændigt billede af fortrolige projekter, procedurer, planer osv. Rosa skal omgående anmelde informationsbristen til Legal eller Information Security eller sende en e-mail til securityincident.im@pg.com.

Forbrugeroplysninger

Sp.: Marcus arbejder i Forskning og udvikling (Research & Development) hos P&G. Hans team har indsamlet store mængder forbruger-persondata som del af en forbrugertilfredshedsundersøgelse. Lucia, som arbejder i Marketing, kontakter ham og beder ham om at sende hende filerne med disse persondata, så hun kan oprette målrettede markedsføringsmails. Bør Marcus give Lucia oplysningerne?

Sv.: Nej. Selv om det ser ud til, at Lucia har en legitim forretningsmæssig årsag til at indhente disse persondata, så har de personer, som deltog i forbrugertilfredsundersøgelsen ikke givet deres samtykke til, at P&G må anvende deres persondata til at sende markedsføringsmails til dem. Ifølge P&G's politik for forbrugerdatasikkerhed og omfattende relevant lovgivning må der kun sendes markedsføringsmails til forbrugere, som har givet samtykke til det. Derfor bør Marcus ikke overdrage oplysningerne til hende.

Produktsikkerhed

Sp.: Kyon stod for nylig i spidsen for en panelundersøgelse af forbrugeranvendelse i hjemmet. I løbet af undersøgelsen bemærkede hun et muligt sikkerhedsproblem med et produkt, der snart skal lanceres. Kun en enkelt person ud af hundrede havde et problem med produktet, så hun mener ikke, at det er vigtigt nok til at anmelde det. Har hun ret i den formodning?

Sv.: Nej, slet ikke. Ethvert problem med produktsikkerhed eller -kvalitet skal anmeldes og løses, uanset hvor lille problemet forekommer. Kyon skal omgående sende en e-mail til Hefcr.im@pg.com for at nævne enhver sikkerhedsbekymring, som hun er bekendt med, eller søge vejledning hos Global Safety Surveillance & Analysis (GSSA), Quality Assurance (QA) eller juridisk afdeling.

Forpligtet til integritet

OM AT VÆRE ÆRLIG OG LIGEFREM • OM AT OPBYGGE TILLID • OM AT GØRE DET RIGTIGE



Ansvarlig salgs- og markedsføringspraksis

Vores forretning er bygget på et fundament af tillid. Derfor stræber vi efter aktiv og effektiv konkurrence, men aldrig ulovlig eller uetisk. Vi skal udelukkende udtale os sandfærdigt om P&G og vores produkter og serviceydelser. Alle markedsføringsudsagn skal være underbygget og holde, hvad de lover.

Du bør gøre dig bekendt med de procedurer for salgs- og markedsføringskontrol, der gælder for dit arbejdsområde. Eftersom lovgivning og regler inden for dette område er underlagt hyppige ændringer, skal du være bekendt med de seneste krav.



Vi stræber efter at konkurrere hårdt og effektivt.

Ansvarlig salgs- og markedsføringspraksis

Vores forretning er bygget på et fundament af tillid. Derfor stræber vi efter aktiv og effektiv konkurrence, men aldrig ulovlig eller uetisk. Vi skal udelukkende udtale os sandfærdigt om P&G og vores produkter og serviceydelser. Alle markedsføringsudsagn skal være underbygget og holde, hvad de lover.

Du bør gøre dig bekendt med de procedurer for salgs- og markedsføringskontrol, der gælder for dit arbejdsområde. Eftersom lovgivning og regler inden for dette område er underlagt hyppige ændringer, skal du være bekendt med de seneste krav.



Vi stræber efter at konkurrere hårdt og effektivt.

Efterlevelse af konkurrencelovgivning

P&G indgår aktivt i retfærdig konkurrence. Vores succes er baseret på kvaliteten af vores produkter og vores ansatte, og aldrig på uretfærdige forretningsmetoder. Vi skal alle efterleve konkurrencelovgivningen (også kaldet “antitrust”-lovgivning). Sådant lovgivning kan være forskellig fra marked til marked, men deres fælles målsætning er at bevare fri og åben konkurrence og at fremme et konkurrencebaseret marked. Når markeder er frie, drager vores forbrugere fordel af det i form af varer og serviceydelser i høj kvalitet til konkurrencedygtige priser. Hvis ikke konkurrencelovgivningen overholdes, kan det have alvorlige og vidtrækkende konsekvenser for P&G og de involverede personer.

For yderligere oplysninger henvises der til antitrust.pg.com.



Interaktion med konkurrenter

Du skal udvise forsigtighed, når du har interaktion med konkurrenter. Du skal undgå at samarbejde, eller endda give indtryk af at samarbejde, med konkurrenter. **Du må aldrig diskutere nogen af de følgende emner med konkurrenter uden tilladelse fra Legal:**

- Prisfastsættelse eller prisfastsættelsespolitik, omkostninger, markedsføring eller strategiske planer
- Proprietære eller fortrolige oplysninger
- Teknologiske forbedringer
- Kampagner, som vi har planlagt i forhold til kunder
- Opdeling af kunder, markeder, territorier eller lande
- Boykot af visse kunder, leverandører eller konkurrenter
- Fælles ageren i forhold til kunder

Selv hvor der ikke foreligger formel kontakt, kan tilfældig kontakt og udveksling af oplysninger skabe indtrykket af en uformel forståelse mellem konkurrenter. Derfor er P&G's generelle regel **“Ingen kontakt med konkurrenter.”** Dog kan du eventuelt melde dig ind i en brancheforening og lejlighedsvis befinde dig i forskellige andre sammenhænge, hvor der er konkurrenter til stede, så længe du har indhentet tilladelse fra Legal. Du skal udvise ekstrem forsigtighed i din interaktion med konkurrenter ved sådanne lejligheder. Hvis en konkurrent forsøger at diskutere nogen af de forbudte emner med dig under et møde i en brancheforening, skal du omgående afbryde samtalen, forlade mødet og anmelde hændelsen til Legal.

For yderligere oplysninger om P&G's Politik om brancheforeninger henvises der til antitrust.pg.com.

Kontakt med leverandører, som også er konkurrenter, er tilladt, forudsat at diskussioner og interaktioner er skarpt afgrænsede til indkøb af materialer, udstyr, varer eller serviceydelser, som P&G køber, og forudsat at Legal har været kontaktet, inden konkurrenten blev kontaktet. Godkendelse af køb er obligatorisk i overensstemmelse med beslutningsmyndighedspolitikken, mens juridisk gennemgang er obligatorisk for enhver tildeling til en P&G konkurrent, som ikke er en uafhængig transaktion. Uafhængig transaktioner er de forretningsinteraktioner og transaktioner, der kan betragtes som almindelige branchestandardkøb af råmaterialer eller varer ved normale markedsforhold. Kontakt Indkøbsafdelingen for yderligere oplysninger.

For yderligere oplysninger henvises der til purchases.pg.com.

Interaktion med kunder

Visse typer konkurrencelovgivning er også bestemmende for dine interaktioner med P&G-kunder, herunder både detailhandlende og distributører. Du skal behandle dine kunder ens og må aldrig søge at give en uretfærdig fordel til en kunde på bekostning af en anden. P&G giver alle konkurrerende kunder inden for et givent marked ens muligheder for at kunne opnå de samme priser, salgsvilkår og handelskampagner. **Du må aldrig:**

presse eller indgå aftale med en kunde om videresalgspriser for P&G-produkter (prisfastsættelse er altid fuldstændig op til kundens diskretion).

begrænse hvordan, til hvem og hvor kunderne sælger P&G-produkter, uden forudgående tilladelse fra Legal.

anvende P&G's særligt stærke position i visse markeder til at begrænse konkurrencen i forretninger, men skal i stedet søge at opbygge P&G's forretning med udgangspunkt i P&G's produkter og varemærker.

For yderligere oplysninger henvises der til Antitrustpolitikker på antitrust.pg.com og Globale forretningsmetoder og -politikker på sales.pg.com.

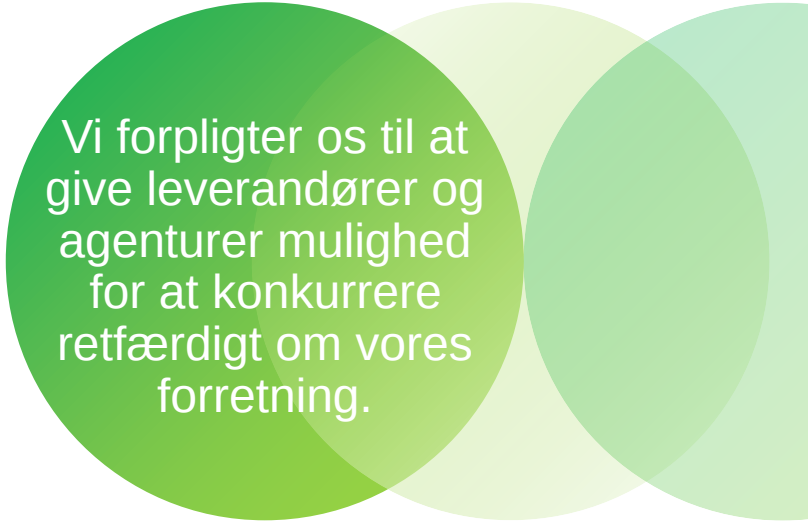
Interaktion med leverandører og agenturer

På samme måde som P&G indgår i retfærdig konkurrence, er vi også forpligtet til at give leverandører og agenturer ens muligheder for at konkurrere om vores forretning med udgangspunkt i den samlede værdi, som den pågældende leverandør kan tilbyde.

Hvis du er involveret i valg af leverandør eller agentur, skal du udelukkende basere dine beslutninger på, hvad leverandøren eller agenturet kan tilbyde. Du skal overholde P&G's indkøbsprocedure og -systemer. Herudover må du aldrig:

- foretage købsbeslutninger på basis af gensidige aftaler eller gaver eller repræsentation
- gøre opfordring til en (eventuel) leverandør eller agentur på vegne af velgørende, borgerlig eller anden organisation uden forudgående tilladelse fra Chief Ethics & Compliance Officer.

For yderligere oplysninger henvises der til Globale indkøbsprincipper (Global Sourcing Principles) på pgsupplier.com. For yderligere oplysninger om P&G's indkøbsprocedurer henvises til purchases.pg.com.



Vi forpligter os til at give leverandører og agenturer mulighed for at konkurrere retfærdigt om vores forretning.

Ingen bestikkelse

Forhindring af bestikkelse og korrupsion af myndighedsansatte

Bestikkelse skader ikke kun P&G, men også de samfund, hvor vi gør forretning. Vi forbyder bestikkelse af myndighedsansatte alle de steder, hvor vi gør forretning. De fleste lande har streng lovgivning imod bestikkelse, og det er vigtigt, at huske på, at deltagelse i bestikkelse, eller endda **at give indtryk af** at deltage i sådanne aktiviteter, kan eksponere virksomheden for strafferetligt ansvar.

Du må aldrig tilbyde eller betale bestikkelse. Bestikkelse omfatter andet og mere end kontante betalinger. Gaver, rejser og repræsentation, og tilbud om ansættelse til myndighedsansatte eller deres familie, kan blive opfattet som bestikkelse, og skal grundigt granskes. Selv donationer til velgørende formål, hvis de gives efter anmodning fra eller med håbet om at påvirke en myndighedsansat, kan anses for at være bestikkelse. Det er også vigtigt at vide, at "myndighedsansat" kan omfatte personer såsom læger eller sygeplejersker på offentlige hospitaler, lærere eller administrationspersonale på offentlige skoler eller universiteter, eller indkøber for offentligt ejede forretninger.

Udover bestikkelse forbyder P&G også "faciliterende betalinger", hvilket er små betalinger til individuelle myndighedsansatte mhp. at sikre eller fremskynde rutinemæssige forvaltningshandlinger. Fremskyndende betalinger, såsom til fremskyndelse af pasfornyelse, der er tilladte i medfør af relevant lovgivning og betales til myndigheden (ikke til en enkeltperson) er ikke faciliterende betalinger. Du må aldrig tilbyde eller betale en faciliterende betaling, medmindre du har indhentet forudgående skriftlig tilladelse fra Ethics & Compliance Committee. Enhver betaling for at sikre den umiddelbare personlige sikkerhed for en person vil ikke blive betragtet som en overtrædelse af vores WBCM, men skal anmeldes omgående til [Ethics & Compliance Office](#).

Udover ikke at give eller tilbyde bestikkelser eller faciliterende betalinger til myndighedsansatte, må du aldrig tillade at en ekstern part gør dette på vegne af P&G eller indgå i transaktioner, hvor du har mistanke om, at en ekstern part deltager i bestikkelse. Du skal også være opmærksom på "røde flag" (for eksempel kontante betalinger, betalinger uden understøttende dokumentation, betalinger i en anden parts navn), der tyder på, at der kan være tale om bestikkelse, eller betalinger foretaget af nogen hos P&G eller en ekstern part, som vi gør forretninger med, og anmeld dem til [Ethics & Compliance Office](#) eller til Legal.

For yderligere oplysninger henvises der til P&G's Globale politik om antibestikkelse og Globale politik om interaktioner med sundhedspersonale på wbcm.pg.com, hvor du kan se, hvilke procedurer der skal følges i forbindelse med alle interaktioner med myndighedsansatte, herunder sundhedspersonale.

Bestikkelse er hvad som helst af værdi, herunder penge, gaver og underholdning, der har til hensigt at påvirke nogen til at give en uretfærdig fordel. Selv ting af lav værdi kan være et problem, hvis hensigten er forkert.

Ingen bestikkelse

(forts.)

Ingen kommerciel bestikkelse

Du må aldrig træffe beslutninger vedrørende leverandører, kunder eller andre forretningsbeslutninger på basis af en personlig fordel, som du er blevet givet eller tilbudt. Du må især ikke anmode om eller acceptere bestikkelse eller returkommission fra nogen, der laver eller ønsker at lave forretning med P&G. Du må aldrig tilbyde eller give nogen form for bestikkelse eller returkommission til nogen leverandør, kunde eller anden ekstern part. Husk på disse principper, når du tilbyder eller modtager nogen form for gave eller repræsentation.

For yderligere oplysninger henvises der til P&G's Politik om gaver, måltider og underholdning til/fra eksterne parter på wbcm.pg.com.

Du må ikke anmode om eller acceptere bestikkelse eller returkommission fra nogen, der laver eller søger at lave forretning med P&G.

En "returkommission" er returnering af et beløb, der allerede er betalt eller skal betales som en belønning for at tildele eller fremme forretning.

Forebyggelse af hvidvaskning af penge og skatteunddragelse

Hvidvaskning af penge er et forsøg af enkeltpersoner eller organisationer på at skjule indtægterne fra kriminalitet ved at få indtægterne til at fremstå som lovlige. Skatteunddragelse er et bevidst forsøg på ikke at betale den skat, der forfalder ifølge loven.

Hvidvaskning af penge og skatteunddragelse er ulovligt og i strid med vores FVP'er. Vores godkendte betalings- og salgspraksis er udviklet til at sikre, at P&G-ressourcer ikke anvendes til at overtræde sådan lovgivning. De skal efterleves for alle indkøb af varer og serviceydelser og for alle salg.

Du skal være agtpågivende og udvise god dømmekraft, når du har at gøre med usædvanlige kundetransaktioner, herunder anmodninger om at foretage betaling til, eller modtage betaling fra, en anden virksomhed end den, som P&G køber fra eller sælger til. Du må kun have forretning med tredjeparter, der er villige til at give dig de korrekte oplysninger, så P&G kan afgøre, om betalingerne er passende.

Hvidvaskning af penge og skatteunddragelse er ulovligt og i strid med vores FVP'er.

Uden forudgående tilladelse fra relevant personale i Legal og Tax må du aldrig:

- **foretage en betaling til eller tage imod betaling fra en enhed, der ikke er deltager i transaktionen.**
- **tage imod kontant betaling, medmindre der ikke forefindes et sikkert banksystem.**
- **afsende kunders bestillinger på en måde, der ikke er i overensstemmelse med standardprocedure.**
- **deltage i valutaveksling med uautoriserede institutioner.**

Denne liste er ikke fuldstændig. For yderligere oplysninger henvises til P&G's Standards for Accounting and Financial Excellence (SAFE) på Forhindring af hvidvaskning af penge og kontrol af designeret enheds efterlevelse (Money Laundering Avoidance and Designated Entity Control Compliance) på safe.pg.com (under Interne kontroller (Internal Controls) eller kontakt [Ethics & Compliance Office](#).

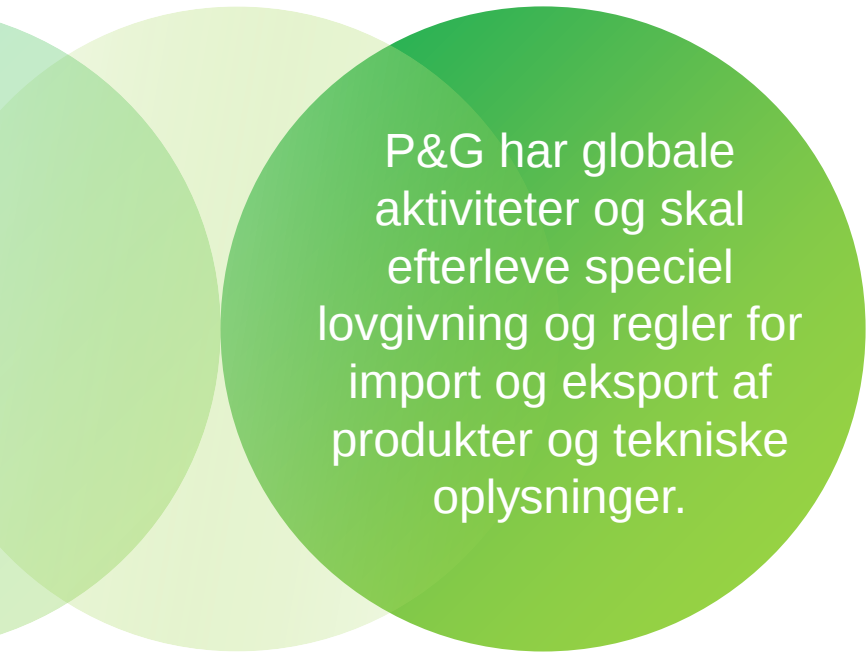
Regerings- og handelskontroller

Arbejde på kontrakter med den offentlige sektor

Mange lande har strenge lovgivningsmæssige krav til virksomheder, der gør forretning med den offentlige sektor. Når der sælges til, forhandles med eller samarbejdes med offentlige kunder, er det essentielt, at du efterlever disse krav. Disse regler er ofte meget strengere og mere komplekse, end dem, der styrer P&G's salg til kommercielle kunder.

Hvis dit arbejde omfatter kontrakter med det offentlige, skal du være bekendt med og efterleve de specifikke regler, der er relevante for dit arbejde.

For yderligere oplysninger henvises der til [Ethics & Compliance Office](#).



P&G har globale aktiviteter og skal efterleve speciel lovgivning og regler for import og eksport af produkter og tekniske oplysninger.

Import og eksport

P&G har globale aktiviteter og skal efterleve speciel lovgivning og regler for import og eksport af produkter og tekniske oplysninger.

Eksport kan omfatte fysisk flytning af et produkt, software, udstyr, teknologi eller information til et andet land. En eksport kan også forekomme, hvor teknologi, tekniske oplysninger, serviceydelser eller software afsløres eller leveres til en statsborger af et andet land, uanset hvor denne person befinder sig. Inden nogen type af eksport foretages, skal du bekræfte, at både leveringsstedet og modtageren kan godkendes. Du skal også indhente alle nødvendige licenser og tilladelser, nøjagtigt udfylde al påkrævet dokumentation og betale alle relevante afgifter.

Import, dvs. indførelse af varer til et andet land, er også underlagt adskillige love og regler. Disse kan omfatte betalingen af afgifter og skat samt indsendelse af dokumentation. P&G har meget detaljerede politikker og procedurer for medarbejdere inden for dette område, som du skal følge.

Hvis du har spørgsmål vedrørende P&G's import- og eksportpolitikker og -procedurer, bedes du kontakte iTrade-teamet eller [Ethics & Compliance Office](#).

Regerings- og handelskontroller

(forts.)

Embargoer og lande med begrænsninger

Økonomiske sanktioner og handelsembargoer er værktøjer, som regeringer anvender til at fremme diverse udenrigspolitikker og nationale sikkerhedsmål, og de kan skifte jævnligt og med kort varsel. P&G har systemer og procedurer til at hjælpe dig med at efterleve disse, men hvis du er usikker på, om en transaktion er i overensstemmelse med relevante sanktioner, skal du kontakte [Ethics & Compliance Office](#).

Adskillige regeringer har indført lovgivning, der forbyder virksomheder i at deltage i eller samarbejde en international embargo, som den pågældende regeringer ikke anerkender. Hvis du modtager en anmodning om at deltage på nogen måde i en international embargo, eller har mistanke om, at du har modtaget sådan en anmodning, skal du omgående anmelde anmodningen til [Ethics & Compliance Office](#). Bemærk, at sådan en anmodning kan være i form af en specifik anmodning om at efterleve (eller erklære villighed til at efterleve) embargo reglerne for et område, eller det kan være om at certificere, at produkter eller ejeren eller afsenderen ikke er omfattet af embargo eller er "sortlistet".

For yderligere oplysninger henvises der til vejledningerne vedrørende Handelskontrol og anti-boycot (Trade Controls and Anti-Boycott) på wbcm.pg.com (under Vigtige politikker (Key Policies)).

Behandling af eksterne parters oplysninger

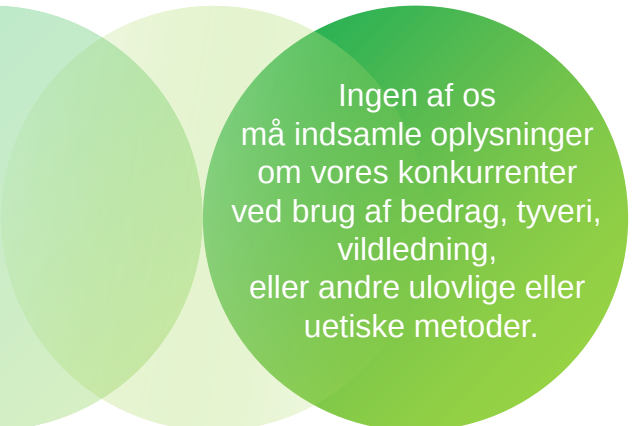
Indsamling af konkurrenceoplysninger

Selv om P&G har brug for at vide, hvad vores konkurrenter foretager sig, for at kunne konkurrere effektivt, så må ingen af os indsamle oplysninger om vores konkurrenter ved brug af svig, tyveri, vildledende oplysninger eller andre ulovlige eller uetiske metoder.

Du må ikke bede om konkurrenters følsomme oplysninger fra familie og venner om deres arbejdsgiver, eller fra nyansatte om deres tidligere arbejdsgiver. Herudover må du, under de fleste omstændigheder, ikke anmode om informationer direkte fra vores konkurrenter, da dette kan medføre betydelige juridiske risici. Du skal tale med juridisk afdeling, før du beder om oplysninger direkte fra vores konkurrenter, eller før du bruger oplysninger om nuværende eller fremtidige priser og kommercielle vilkår, der anvendes af konkurrenter, selv hvis de indsamles fra tredjeparter såsom detailhandlere.

Hvis en P&G-leverandør eller kunde også er en af vores konkurrenter, må du ikke anmode dem om fortrolige oplysninger om områder, der har konkurrencemæssig overlapning, uden først at have talt med Legal. Herudover må du ikke bede dem om at videregive fortrolige oplysninger fra deres leverandører eller kunder.

For yderligere oplysninger om indsamling af konkurrenceoplysninger henvises der til P&G's Politik om konkurrenceoplysninger (Competitive Intelligence (CI) Policy) på cinet.pg.com.



Ingen af os må indsamle oplysninger om vores konkurrenter ved brug af bedrag, tyveri, vildledning, eller andre ulovlige eller uetiske metoder.

Eksterne parters immaterielle rettigheder og kommercielle rettigheder

Vi skal respektere alle eksterne parters immaterielle rettigheder og andre immaterielle kommercielle rettigheder, der tilhører andre. Immaterielle rettigheder omfatter kreative værker, personlighedsrettigheder og andre ideer og opfindelser med juridisk beskyttelse, såsom ophavsret, patenter, varemærker, forretningshemmeligheder og designrettigheder, blandt andre. Vi må aldrig bevidst krænke disse rettigheder.

Din forpligtelse til at respektere alle eksterne parters immaterielle rettigheder gælder for enhver forretningsaktivitet, du er involveret i, inklusive skabelsen af enhver intern eller ekstern kommunikation eller markedsføringsmaterialer. Du skal rådføre dig med Legal, inden du anvender nogen anden persons eller virksomheds navn eller materialer.

Du skal anvende alle eksterne parters aktiver – inklusive software, musik, videoer og tekstbaseret indhold – i overensstemmelse med de specifikke betingelser i deres licenser.

Det er kun tilladt at anvende software til hvilken der er givet korrekt licens til forretningsbrug. Dette betyder, at du ikke må anvende software eller applikationer, til hvilke du har indhentet licenser til personligt brug (såsom app'er på din personlige smartphone eller iPad) til forretningsbrug.

For yderligere oplysninger henvises der til P&G's Politik om korrekt brug af hardware og software (Appropriate Use of Hardware and Software Policy) på security.pg.com.

Undgåelse af insider-handel

I dit arbejde for P&G kan du blive bekendt med vigtige, ikke-offentliggjorte oplysninger om P&G eller andre virksomheder, som vi gør forretninger med. Vigtige, ikke-offentliggjorte oplysninger (også kendt som "insiderviden") er oplysninger om en virksomhed, der ikke er kendt af offentligheden, og som en normal investor ville finde af vigtighed i forbindelse med en beslutning om, hvorvidt de skulle købe, sælge eller beholde den virksomheds aktier, obligationer, optioner eller andre finansielle instrumenter ("værdipapirer").

Du må ikke købe eller sælge værdipapirer i en virksomhed på basis af vigtige, ikke-offentliggjorte oplysninger (kendt som "insider-handel"). Gør du dette, er det en kriminell handling i mange lande, og er forbudt af P&G. Hvis du har tvivl om en potentiel handel med værdipapirer, skal du søge vejledning fra juridisk afdeling eller indsende dit spørgsmål til insidertradingps.im@pg.com. Vores Globale politik om insider-handel (Global Insider Trading Policy) gælder for alle medarbejdere og for bestyrelsen. Personer anført på P&G's "insiderhandelsliste" er omfattet af yderligere krav.

Hvis du afslører vigtige, ikke-offentliggjorte oplysninger til nogen, inklusive medlemmer af din umiddelbare familie eller husstand, og denne person efterfølgende køber eller sælger værdipapirer på basis af disse oplysninger, kan du være juridisk ansvarlig for såkaldt "videregivelse". Dette vil også være tilfældet, selv om du ikke selv foretager handel på baggrund af oplysningerne. Videregivelse er en overtrædelse af vores WBCM og værdipapirlovgivningen, og er forbundet med alvorlige sanktioner, herunder mulig strafferetlige sanktioner for overtrædende personer.

For yderligere oplysninger henvises der til P&G's Globale politik om insider-handel (Global Insider Trading Policy) på tradingpolicy.pg.com.

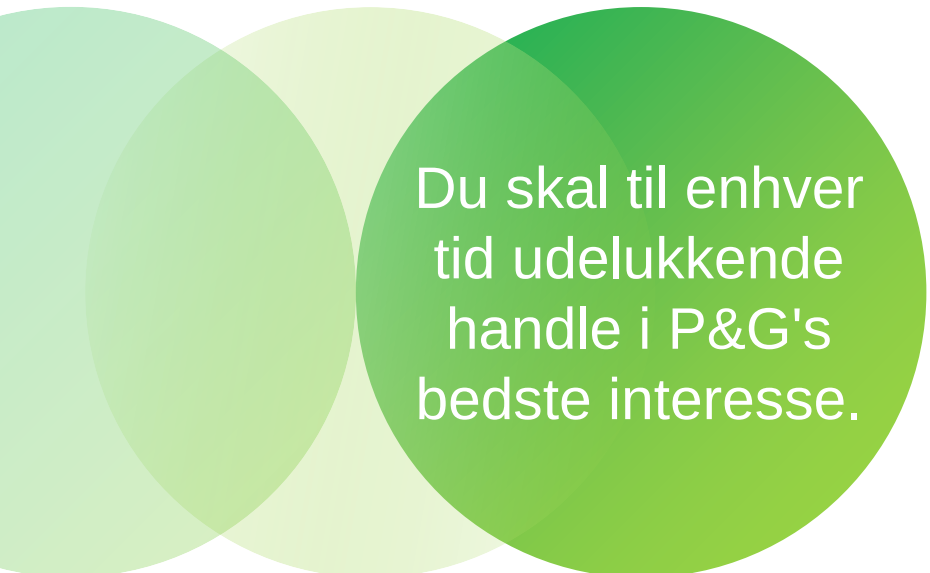


Håndtering af potentielle interessekonflikter

Du skal til enhver tid udelukkende handle ud fra P&G's bedste interesser. For at bevare P&G's renommé, skal du være opmærksom på enhver situation, der kunne skabe en interessekonflikt, uanset om den er aktuel eller potentiel. En "interessekonflikt" opstår, når du har en personlig relation eller en økonomisk eller anden interesse, der kan have indflydelse på din forpligtelse til udelukkende at agere i P&G's bedste interesse, eller hvis du anvender din stilling hos P&G til personlig vinding.

For yderligere oplysninger om sådanne situationer henvises der til P&G's globale politik om interessekonflikter på coi.pg.com.

Hvis du er i en rolle, hvor du donerer P&G-midler til et velgørende formål eller er involveret i velgørende arbejde på vegne af vores virksomhed, henvises der til P&G's Globale politik om bidrag til velgørende formål / lokalsamfundsrelationer på wbcm.pg.com.



Du skal til enhver
tid udelukkende
handle i P&G's
bedste interesse.

Anmeldelse af interessekonflikter

Hvis du er i en potentiel eller aktuel interessekonflikt, skal du omgående anmelde det til din leder via virksomhedens COI-procedure, som du finder på coi.pg.com. Det omfatter situationer, der kan give andre rimelig grund til at tro, at du har en interessekonflikt, selv hvis du mener, at du kan, og udelukkende vil handle i P&G's bedste interesse. På den måde, kan denne situation gennemgås og vurderes på behørig vis. P&G vil samarbejde med dig om at finde en passende løsning. Det forventes, at du tager de afhjælpende skridt, som P&G anmoder om.

Hvis du er bekendt med andre potentielle interessekonflikter hos P&G, bør du anmelde dem til din leder eller via de andre mulighed anmeldelseskanaler (se afsnittet "[Hvor kan jeg gå hen med spørgsmål og bekymringer](#)"). Bestyrelsesmedlemmer skal anmelde potentielle eller faktiske konflikter til Chief Legal Officer.

Håndtering af potentielle interessekonflikter

(forts.)

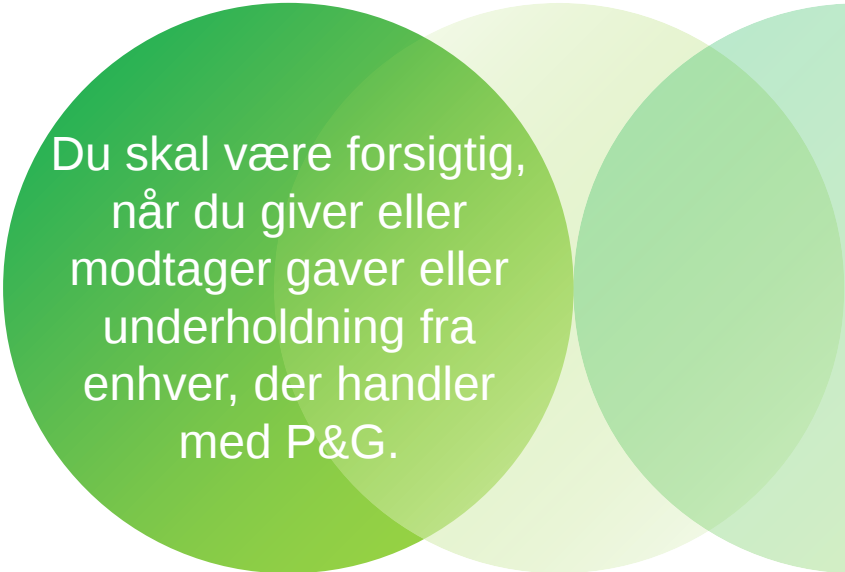
Retningslinjer for gaver og forretningsrepræsentation

Du skal udvise forsigtighed i forbindelse med at give gaver eller repræsentation til, eller tage imod gaver eller repræsentation fra, enhver som gør eller søger at gøre forretning med P&G. Du må kun deltage i forretningsrepræsentation, hvis det er en integreret del af forretningsskabende aktiviteter. Husk på, at modtagelse af gaver eller repræsentation kan udgøre en interessekonflikt og/eller give indtryk af at begrænse din evne til at træffe en objektiv forretningsbeslutning. Herudover kan tilbuddet om denne slags påskønnelser give indtryk af at være et forsøg på at påvirke en forretningsbeslutning. Du skal altid følge P&G's Politik om gaver, måltider og underholdning til/fra eksterne parter (External Party Gifts, Meals and Entertainment), og også respektere og efterleve kunde- eller leverandørpolitikker, der muligvis ikke tillader modtagelse af gaver eller repræsentation.

For yderligere oplysninger henvises der til P&G's Politik om gaver, måltider og underholdning til/fra eksterne parter på wbcm.pg.com. Hvis du på noget tidspunkt er usikker på, om en gave eller repræsentation er passende, skal du tale med din leder, Legal eller [Ethics & Compliance Office](#).

Du skal efterleve P&G's Anti-bestikkelsespolitik, når du giver gaver eller forretningsrepræsentation til offentligt ansatte uden for USA. Nogle lande forbyder dette fuldstændigt, uanset beløbet. Der er f.eks. strenge regler vedrørende at tilbyde gaver af enhver værdi, herunder måltider eller produkter, til medlemmer af USA's kongres eller deres ansatte. Se også afsnittet "[Ingen bestikkelse](#)".

For yderligere oplysninger henvises der også til P&G's Globale politik om anti-bestikkelse (Global Policy on Anti-Bribery) på wbcm.pg.com.



Du skal være forsigtig,
når du giver eller
modtager gaver eller
underholdning fra
enhver, der handler
med P&G.

Interaktion med den offentlige sektor

Lobbyvirksomhed

Som virksomhedsborger udtrykker P&G ofte en holdning til politiske emner, der kan have indflydelse på vores forretning. P&G engagerer sig også i bestræbelser på at påvirke lovgivning eller regeringspolitik. Dog er der forskellige regler for P&G's aktiviteter inden for dette område i forskellige dele af verden. Derfor er det kun visse enkeltpersoner inden for P&G, som må udføre lobbyvirksomhed på vegne af P&G.

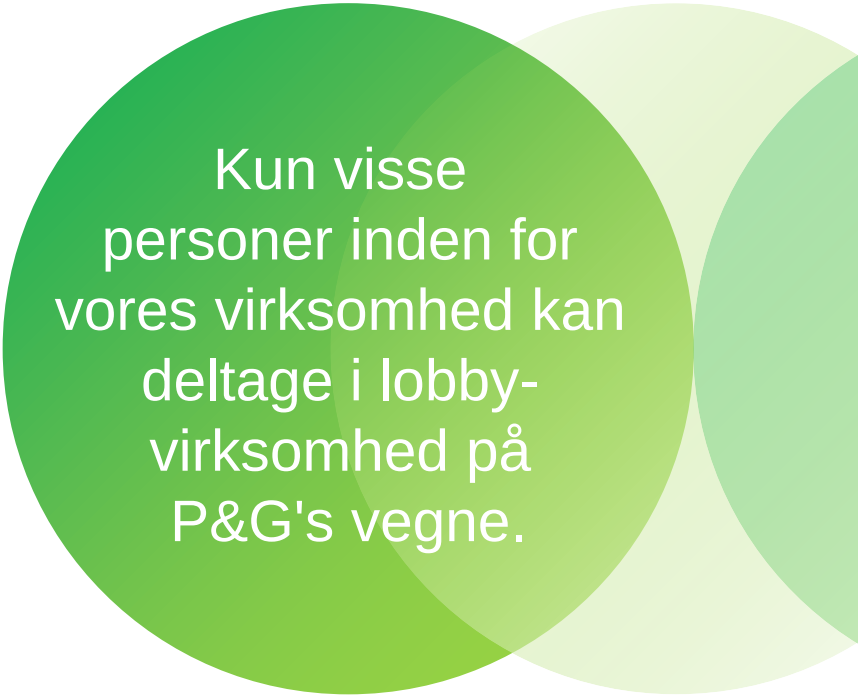
Du må ikke kontakte en offentligt ansat med henblik på at påvirke lovgivning eller regeringspolitik på vegne af P&G, medmindre dine aktiviteter er blevet godkendt af relevant personale i Global Government Relations.

The Honest Leadership and Open Government Act (HLOGA) er en lov i USA, der fastlægger strafferetlige sanktioner for overtrædelse af de strenge og komplekse gaverregler vedrørende USA's kongres. Alle P&G'ere i hele verden (uanset om de er beskæftiget med lobbyvirksomhed eller ej) skal efterleve HLOGA. Derfor må ingen af os give medlemmer af den amerikanske kongres eller deres personale gaver af værdi, herunder måltider eller produkter, uden forudgående skriftlig godkendelse fra Senior Vice President of Global Government Relations og Ethics & Compliance Office. Se også afsnittene "[Ingen bestikkelse](#)" og "[Gaver og forretningsrepræsentation](#)".

For yderligere oplysninger henvises til Vice President of Global Government Relations & Public Policy, din lokale Government Relations-leder eller Legal.

Politisk engagement og donationer

P&G anerkender din ret til at deltage i den politiske proces som enkeltperson. Dog skal du deltage i din fritid og selv oppebære tilknyttede udgifter. Du må ikke anvende P&G's tid, midler, faciliteter eller aktiver til politiske formål eller bidrag uden udtrykkelig skriftlig tilladelse fra Senior Vice President for Global Government Relations eller Chief Ethics & Compliance Officer.



Kun visse
personer inden for
vores virksomhed kan
deltage i lobby-
virksomhed på
P&G's vegne.



Vedligeholdelse af nøjagtige bøger og optegnelser

Sp.: Trish står over for forskellige budgetbegrænsninger ved udgangen af regnskabsåret. For at udskyde bogføringen af en udgift, beder hun en leverandør om at vente nogle dage med at udstede fakturaen til vores virksomhed vedrørende indkøbet af noget dyrt udstyr. På den måde kan hun bogføre indkøbet i det næste regnskabsår. Leverandøren bliver betalt og hendes afdeling forbliver inden for budgetrammen. Kan hun gøre det?

Sv.: Nej. Hun må aldrig bevidst forsinke eller bogføre forkerte, ufuldstændige eller vildledende oplysninger vedrørende transaktioner.

Efterlevelse af konkurrencelovgivning

Sp.: Chet er Senior Account Manager i salgsafdelingen. En af hans kunder er en stor forretningskæde i provinsen. Kunden fortæller Chet, at hvis de kan købe alle deres vaskemidler hos P&G med en god rabat, så vil kunden fjerne alle konkurrerende produkter, og kun føre P&G's vaskemidler. Kan Chet gå med på det forslag?

Sv.: Måske, men han vil skulle søge godkendelse fra Legal, inden han indgår en aftale med kunden. Ingen af os kan indgå i aftaler – verbale eller skriftlige – der forbyder en kunde at købe produkter fra en P&G-konkurrent uden sådan godkendelse. Gør man det, kan det være en overtrædelse af P&G-politik og konkurrencelovgivningen.

Kommerciel bestikkelse

Sp.: I forbindelse med lanceringen af en ny kampagne foreslår Stella at give et rigtig godt schweizerur til indkøberen hos hver kunde. Selv om hendes hensigt er, at kunderne skal anvende urene til udlodning i forbindelse med velgørenhed, ved hun godt, at indkøberen sandsynligvis bare selv tager uret. Kan hun godkende denne bonus?

Sv.: Nej. Stella kan ikke godkende denne bonus til kampagnen. P&G kan ikke betale denne udgift, da det kan se ud som bestikkelse.

Bestikkelse af offentligt ansatte

Sp.: I forbindelse med planlægningen af en rejse ud af landet som led i et P&G-projekt, har John brug for hurtigt at indhente visum til det land, han skal besøge. Hvis han ikke kan skaffe det hurtigt, er det sandsynligt, at den handel, han arbejder på, ikke bliver til noget. Visumkontoret fortæller ham, at den fremskyndede behandling tager 2 dage, og den almindelige behandling tager 2 uger. Men hvis de betaler personen ved skranken 10 dollars kontant, kan hans visum blive udstedt med det samme. Da det er så beskedent et beløb, kan John så bare give tilladelse til, at agenturet betaler?

Sv.: Nej. John kan ikke foretage eller godkende sådan en betaling, uanset hvor beskeden den er. Han ville skulle verificere, at der er tale om en officiel afgift, at den bliver betalt til ambassaden og ikke til en enkeltperson, og at han ville få udleveret en kvittering. Hvis han ikke kan få dette bekræftet, skal han vente, indtil hans visum kan blive indhentet via de officielle kanaler, og han skal omgående informere Legal om anmodningen om betaling.



Undgåelse af insider-handel

Sp.: I medfør af sin stilling hos P&G har Ned viden om, at P&G påtænker at skrive kontrakt med en lille, børsnoteret virksomhed, der vil være betydende for vedkommende virksomhed. Han ved, at han ikke må foretage handler på baggrund af denne insiderviden, men han har tænkt sig, at sige det til sin søster, så hun kan tjene penge på aktiemarkedet. Er det i orden?

Sv.: Nej. Ned må ikke selv foretage handler på baggrund af denne insiderviden, og han må heller ikke give oplysningerne til sin søster. Det kaldes "videregivelse" og er en overtrædelse af P&G-politik og værdipapirlovgivningen.

Interessekonflikter

Sp.: Den virksomhed, hvor Hans' hustru arbejder, blev for nylig købt af en af P&G's primære konkurrenter. Hans er ikke sikker på, om det har nogen betydning, eftersom hans hustrus virksomhed kun vil være et datterselskab til vores konkurrent. Hvad skal han gøre?

Sv.: Et nærtstående familiemedlem, der arbejder for en konkurrent, udgør en potentiel interessekonflikt, og Hans bør omgående informere sin leder. Der skal foretages online anmeldelse på coi.pg.com, og Human Resources kan assistere. P&G vil vurdere, hvorvidt der findes en faktisk konflikt, og i så fald, hvad der skal gøres for at løse situationen.

Gaver og forretningsrepræsentation

Sp.: Sally, som er Senior Account Manager, bliver tilbudt fire loge-billetter til en almindelig fodboldkamp af en kunde, som hun arbejder sammen med. Billetterne kan også købes i løssalg. Hvad skal hun gøre?

Sv.: At tage imod billetter eller enhver anden gave fra en leverandør eller kunde er anledning til alvorlig bekymring om interessekonflikt. Hvis billetterne til kampen ikke er tilknyttet til en forretningsbegivenhed (dvs. de er udelukkende beregnet til at Sally kan bruge dem i selskab med hendes familie eller venner), skal hun høfligt afslå tilbuddet om billetterne. Hvis billetterne er beregnet til Sally og hendes kolleger, så de kan se kampen sammen med kundens repræsentanter, kan deltagelse i begivenheden have legitim værdi som relationsfremme. Sally bør rådgive sig med sin leder – som heller ikke må deltage – og gennemgå kravene i P&G's Politik om gaver, måltider og underholdning til/fra eksterne parter at nå frem til den rigtige beslutning.



Anmeldelse af bekymringer

Hvis du har spørgsmål eller tvivl om, hvorvidt en handling er i overensstemmelse med vores Globale håndbog i forretningsadfærd, P&G-politik eller lovgivning, skal du søge rådgivning. Du har også en forpligtelse over for P&G og dine P&G-kolleger til at anmelde alle kendte eller mistænkte overtrædelser af vores WBCM, P&G-politik eller lovgivning.

Se afsnittet "[Hvor kan jeg gå hen med spørgsmål og bekymringer](#)" i vores WBCM for at se, hvordan man anmelder bekymringer.

Kontaktinformation til anmeldelse

Global forretningsadfærd-hjælpelinje

Den [Globale forretningsadfærd-hjælpelinje](#) er åben verden over, døgnet rundt, alle ugens dage. Den er bemandet af en uafhængig virksomhed og kan håndtere opbringninger på de fleste sprog. Når du ringer til [Global forretningsadfærd-hjælpelinjen](#), kan du anmelde faktiske eller mistænkte overtrædelser anonymt, hvis den lokale lovgivning tillader det.

Telefon

USA, Canada og Puerto Rico: **1-800-683-3738**

Andre steder:

Modtager betaler: 1-704-544-7434

Gratisnummer: Gå til www.pg-helpline.com for at se en liste over direkte numre

Internet

www.pg-helpline.com

Post

WBCM Helpline
P&GPMB, 3767,
13950 Ballantyne Corporate Place
Charlotte, NC 28277



Anmeldelse af bekymringer

(forts.)

Global sikkerhed (overtrædelser på arbejdspladsen)

Organisationen Global Security er ansvarlig for sikring af, at den fysiske sikkerhed i P&G-faciliteter overholder P&G-politikker og -standarder, med henblik på at levere et sikkert arbejdsmiljø.

Hvis du er bekendt med eller har mistanke om tilfælde af eller trusler om vold på arbejdspladsen, eller hvis du mener, at en person er i overhængende fare, skal du omgående anmelde dette til P&G's globale sikkerhedskontakt. Ring til **1-513-983-3000 (valgmulighed 3)** for at få kontakt til en person omgående. Telefonen besvares døgnet rundt, 7 dage om ugen af en global sikkerhedsrepræsentant.

Telefon

1-513-983-3000 (valgmulighed 3)

E-mail

globalsecurity.im@pg.com

Intranet

globalsecurity.pg.com

Ethics & Compliance Committee and Office

Ethics & Compliance Committee er ansvarlig for vedligeholdelse af, tilsyn med og endelig tolkning af WBCM. Komiteen består af Chief Executive Officer, Chief Financial Officer, Chief Legal Officer og Global Human Resources Officer.

Ethics & Compliance Office er et tværfunktionelt team bestående af juridisk afdeling, Finance, HR og GBS-personale med ekspertviden inden for vurdering og håndtering af etik og efterlevelse eksternt og i virksomheden.

E-mail

ethicscommittee.im@pg.com

Post

The Procter & Gamble Company
Ethics & Compliance Committee
One Procter & Gamble Plaza (C-11)
Cincinnati, OH 45202

Post
på tværs af
afdelinger

Ethics & Compliance Committee
(G.O. C-11)

Anmeldelse af bekymringer

(forts.)

Virksomhedssekretær

Funktionær i P&G og medlem af virksomhedens juridiske afdeling



E-mail

corpsecretary.im@pg.com

Post

The Procter & Gamble Company
Virksomhedssekretær (Corporate Secretary)
One Procter & Gamble Plaza (C-11)
Cincinnati, OH 45202

Post
på tværs af
afdelinger

Virksomhedssekretær (Corporate
Secretary)
(G.O. C-11)

Vores WBCM implementeres i overensstemmelse med gældende lovgivning og efter konsultationsprocedurer. Denne udgave, der træder i kraft i april 2024, erstatter alle tidligere versioner. Den beskriver P&G's ikraftværende politikker og praksis. WBCM kan, i overensstemmelse med relevant lovgivning og med rimelig forudgående varsel, hvor påkrævet, ændres fra tid til anden efter godkendelse fra Ethics & Compliance Committee og/eller P&G's bestyrelse.

Dette gælder i sin fuldstændighed for alle P&G's ikke-ansatte bestyrelsesmedlemmer, funktionærer og ansatte. Dog regnes alene de følgende afsnit for Adfærdskodeks med hensyn til reglerne fra SEC og fortegnelsesstandarderne for New York Stock Exchange: Om at gøre det rigtige – P&G og mig, Vi siger til – Om at stille spørgsmål og rapportere anliggender, Ikke-forskelsbehandling, Forhindring af chikane, Sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, Sikring af retfærdig ansættelsespraksis, Sikring af P&G-oplysninger, Styring af dokumentation og information, Korrekt anvendelse af P&G's aktiver, Sikring af fortrolige oplysninger, Sikring af produktkvalitet og -sikkerhed, Ansvarlige salgs- og markedsføringsmetoder, Nøjagtig opretholdelse af regnskaber og dokumentation, Efterlevelse af konkurrenceloven, Ingen bestikkelse, Forhindring af hvidvaskning af penge og skatteunddragelse, Regerings- og handelskontroller, Forhindring af insiderhandel, Håndtering af potentielle interessekonflikter og ressourcer. De anførte afsnit omfatter eventuelle underafsnit. Alle afsnit, der ikke er anført ovenfor, inklusive alle margin-elementer, Spørgsmål og svar, eksempler og tilknyttede politikker og dokumenter, er ikke inkluderet i Adfærdskodekset.

At gøre det rigtige,
hver gang

