



Das Richtige tun,  
jedes Mal



Handbuch zum  
weltweiten  
Geschäftsverhalten  
(WBCM)

# Inhalt

<b>Brief unseres CEO</b>	3
--------------------------	---

<b>Unsere Unternehmensziele, Werte und Prinzipien (PVPs)</b>	4
Unsere Ziele	5
Unsere Werte	6
Unsere Prinzipien	7

<b>Das Richtige tun – P&amp;G und Ich</b>	8
Warum haben wir ein Handbuch zum weltweiten Geschäftsverhalten?	9
Was wird von mir erwartet?	10
Konsequenzen bei Verstößen gegen das Handbuch zum weltweiten Geschäftsverhalten (WBCM)	11
Was wir zusätzlich von Managern mit Personalverantwortung erwarten	11

<b>Wir reden Klartext – Fragen stellen und Bedenken vorbringen</b>	12
Erkennen, was das Richtige ist	13
An wen wende ich mich, um Fragen zu stellen und Bedenken vorzubringen?	14
Worldwide Business Conduct Helpline kontaktieren	15
Bearbeitung von Meldungen	16
Repressalien werden nicht toleriert	17
Kooperation bei Untersuchungen	18
F&A	19

## Verpflichtung zu Respekt 20

Förderung von Respekt am Arbeitsplatz	21
Vielfalt und Einbeziehung Aller	21
Nicht-Diskriminierung	21
Prävention von Belästigungen	21
Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	22
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	22
Gewalt am Arbeitsplatz	22
Drogen- und Alkoholkonsum	22
Gerechte Arbeitsbedingungen gewährleisten	23
Kinder- und Zwangsarbeit	23
Entgelt- und Arbeitszeitpraktiken	23
Organisationsfreiheit	23
F&A	24

## Verpflichtung zur Übernahme von Verantwortung 25

P&G-Daten	26
Sichere Verwahrung von P&G-Daten	26
Dokumenten- und Informationsverwaltung	27
Geistiges Eigentum von P&G	28
Angemessene Verwendung von P&G-Vermögenswerten	29
P&G-Technologien und elektronische Kommunikation	29
Soziale Medien	30
Sachwerte	31
Schutz von Informationen Dritter	32
Schutz der Privatsphäre	33
Personenbezogene Daten (PII)	33
Schutz von Mitarbeiterdaten	33
Schutz von Verbraucherdaten	33
Umweltschutz und Sicherheit von P&G-Produkten	34
Umweltschutz	34
Produktqualität und -sicherheit gewährleisten	34
Kommunikation mit Medien und Analysten	35
F&A	36

## Verpflichtung zu Integrität 37

Verantwortungsvolle Verkaufs- und Marketingpraktiken	38
Sorgfältige Führung der Bücher und Unterlagen	39
Einhaltung des Wettbewerbsrechts	40
Umgang mit Wettbewerbern	41
Umgang mit Kunden	42
Interaktionen mit Lieferanten und Behörden	43
Keine Bestechung	44
Vermeidung von Bestechung und Korruption von öffentlichen Amtsträgern	44
Keine Bestechung bei Handelsgeschäften	45
Prävention von Geldwäsche und Steuerhinterziehung	46
Umgang mit öffentlichen Aufträgen und Handelskontrollen	47
Umgang mit öffentlichen Aufträgen	47
Ein- und Ausfuhr von Waren	47
Boykotte und Länder, für die Handelsbeschränkungen gelten	48
Umgang mit Informationen Dritter	49
Erfassung wettbewerbsrelevanter Daten	49
Geistiges Eigentum und gewerbliche Rechte Dritter	49
Vermeidung von Insiderhandel	50
Handhabung potenzieller Interessenkonflikte	51
Offenlegung von Interessenkonflikten	51
Geschenke und Einladungen	52
Interaktionen mit staatlichen Stellen	53
Lobbyarbeit	53
Politisches Engagement und Spenden	53
F&A	54

## Ressourcen 56

Bedenken vorbringen	57
Kontaktinformationen für Meldungen	57
Worldwide Business Conduct Helpline	57
Global Security	58
Ethics & Compliance Ausschuss und Office	58
Corporate Secretary	59



# Liebe Kolleginnen und Kollegen von P&G,

## Die Unternehmensziele, Werte und Prinzipien von P&G sind die Grundlage sämtlicher Handlungen unseres Unternehmens.

Unsere nunmehr 180 Jahre anhaltende Geschichte des Aufbaus und der Förderung eines robusten Geschäftsbetriebs stützt sich auf die Aufrechterhaltung robuster Standards im Hinblick auf Ethik, Compliance und Qualität bei allen unseren Handlungen.

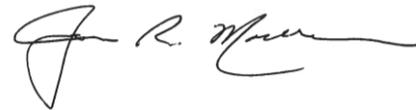
Unsere PVPs setzen hohe Standards für uns alle. Hohe Standards sind etwas Gutes. Sie erfordern, dass wir uns selbst und andere nicht nur hinsichtlich der Ergebnisse, sondern, was noch wichtiger ist, auch hinsichtlich der Art und Weise, wie wir diese Ergebnisse erzielen, zur Verantwortung ziehen.

In jeder Situation das Richtige zu tun ist der Grund, weshalb Verbraucher uns vertrauen, Partner Geschäfte mit uns tätigen, Regierungen und kommunale Entscheidungsträger mit uns zusammenarbeiten und Aktionäre in uns investieren. Dieses Vertrauen verschafft uns einen echten Wettbewerbsvorteil. Das Vertrauen kann jedoch leicht durch eine einzige illegale oder unethische Handlung verloren gehen. Wir können es uns einfach nicht leisten, Dinge zu tun, durch die Menschen das Vertrauen in unser Unternehmen, unsere Marken und unsere Mitarbeiter verlieren. Wir müssen uns jederzeit voll und ganz an unsere hohen Standards halten.

Unser Handbuch zum weltweiten Geschäftsverhalten beschreibt unsere verbindlichen, dauerhaften und globalen Prinzipien für richtiges Verhalten. Bitte lesen Sie es sorgfältig durch. Übernehmen Sie die Verantwortung und Rechenschaftspflicht, den darin vorgegebenen Verhaltensweisen und Richtlinien zu folgen. Versehen Sie die [Website](#) mit einem Lesezeichen, damit Sie es schnell finden, um regelmäßig darin nachzuschlagen.

Wir engagieren uns für die Schaffung eines Arbeitsumfelds, das eine offene Kommunikation fördert und Mitarbeiter dabei unterstützt, Bedenken im Hinblick auf das Geschäftsverhalten zu melden. Falls Sie Fragen oder Bedenken zum Geschäftsverhalten unseres Unternehmens oder von Einzelpersonen haben, wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten, Ihren Ansprechpartner in der Personalabteilung, den Legal Counsel von P&G, das Ethics & Compliance Office des Unternehmens oder direkt an mich. Sie können Ihre Bedenken auch über die Worldwide Business Conduct Helpline melden.

Vielen Dank, dass Sie das Handbuch zum weltweiten Geschäftsverhalten beachten und im Rahmen unserer Bemühungen, Verbrauchern und Kunden zu dienen und Mehrwert für unsere Aktionäre zu schaffen, bei all Ihren Handlungen sowohl im Prinzip als auch in der Praxis stets das Richtige tun.



Jon R. Moeller  
Präsident und Chief Executive Officer



JON R. MOELLER  
Präsident und  
Chief Executive  
Officer

# Unsere Unternehmensziele, Werte und Prinzipien

Zusammengenommen bilden unsere Unternehmensziele, unsere Werte und Prinzipien die Grundlage der einzigartigen Unternehmenskultur bei P&G. Im Laufe unserer über 180-jährigen Geschichte ist unser Unternehmen gewachsen und hat sich verändert. Die zentralen Werte haben aber seit jeher Bestand und werden auch weiterhin von Generation zu Generation bei P&G weitergegeben.



## Unser Zweck vereint uns

in einem gemeinsamen Anliegen. Wir sind fokussiert auf eine Wachstumsstrategie, die darauf basiert, das Leben von Verbrauchern jeden Tag in kleinen, aber bedeutsamen Schritten zu verbessern. Dieses gemeinsame Anliegen inspiriert die P&G-Gemeinschaft, täglich einen positiven Beitrag zu leisten.



## Unsere Werte

reflektieren die Verhaltensweisen, die das Wesen unserer Arbeit mit den Kollegen und unseren Partnern vorgeben.



## Unsere Prinzipien

zeigen den einzigartigen Ansatz, wie bei P&G die tägliche Arbeit ausgeführt wird.

# Unsere Ziele

Wir bieten Markenprodukte und Dienstleistungen höchster Qualität an, sowie Werte, die das Leben der Verbraucher in aller Welt verbessern – jetzt und in den folgenden Generationen. Dies hat zur Folge, dass Verbraucher uns mit marktführenden Umsätzen, Gewinnen und Wertschöpfung belohnen und es unseren Leuten, unseren Anteilseignern und den Gemeinden, in denen wir leben, ermöglicht, in Wohlstand zu leben.





# Unsere Werte

Die P&G-Marken und die Mitarbeiter von P&G sind die Grundlage für den Erfolg von P&G. Im Rahmen unseres Anliegens, die Lebensqualität der Verbraucher weltweit anzuheben, füllen die Mitarbeiter von P&G unsere Werte mit Leben.



## Integrität

- Wir versuchen immer, das Richtige zu tun.
- Wir gehen offen und ehrlich miteinander um.
- Wir arbeiten im Sinne und nach dem Wortlaut des Gesetzes.
- Die Werte und Prinzipien von P&G stehen bei allen Aktivitäten und Entscheidungen im Vordergrund.
- Wir stützen unsere geschäftlichen Vorschläge auf Daten und Fakten. Dies bezieht sich auch auf die Erkennung und Hervorhebung von Risiken.



## Leadership

- Wir übernehmen Verantwortung in unserem Zuständigkeitsbereich und sehen uns dazu verpflichtet, durch eine vorbildliche Führungskultur bestmögliche Ergebnisse zu erzielen.
- Wir haben eine klare Vorstellung davon, wohin uns unser Weg führt.
- Wir konzentrieren unsere Ressourcen darauf, klare Ziele und Strategien zu erarbeiten.
- Wir entwickeln die Fähigkeit, unsere Strategien umzusetzen und organisatorische Hürden zu überwinden.



## Eigentum

- Wir übernehmen die persönliche Verantwortung dafür, dass unsere Geschäftsanforderungen erfüllt, und unsere Systeme verbessert werden und wir anderen helfen, effektiver zu arbeiten.
- Wir alle handeln wie Inhaber, behandeln die Vermögenswerte des Unternehmens wie unsere eigenen und haben den langfristigen Erfolg des Unternehmens im Blick.



## Leidenschaft für das Gewinnen

- Wir sind entschlossen, die Dinge, auf die es ankommt, besonders gut zu machen.
- Wir sind auf gesunde Weise unzufrieden mit dem Status quo.
- Wir sind getrieben vom Willen, besser zu werden und auf dem Markt Erfolg zu haben.



## Vertrauen

- Wir respektieren unsere P&G Kollegen, Kunden und Verbraucher und behandeln sie so, wie wir behandelt werden möchten.
- Wir vertrauen den Fähigkeiten und Absichten des jeweils anderen.
- Wir sind überzeugt, dass Menschen auf einer Basis des Vertrauens ihre besten Leistungen zeigen können.

# Unsere Prinzipien

## Wir respektieren alle Personen

- Wir sind überzeugt, dass jeder nach seinen besten Möglichkeiten einen Beitrag leisten kann und will.
- Wir schätzen Unterschiede.
- Wir fördern und unterstützen Menschen dabei, hohe Erwartungen, Standards und herausfordernde Ziele zu erreichen.

## Die Interessen des Unternehmens und des Einzelnen sind untrennbar miteinander verbunden

- Wir glauben, dass nachhaltig und verantwortungsvoll getroffene Entscheidungen im Sinne des Unternehmens zu Erfolg – sowohl für das Unternehmen als auch für den Einzelnen – führen. Unser Streben nach gemeinsamem Erfolg verbindet uns.
- Wir unterstützen die Aktienteilhaberschaft und unternehmerisches Verhalten.

## Wir sind strategisch auf unsere Arbeit fokussiert

- Wir agieren gemäß klar formulierter und ausgerichteter Ziele und Strategien.
- Die Arbeit, die wir tun und tun wollen, ist immer von Wert für das Unternehmen.
- Wir vereinfachen, standardisieren und rationalisieren unsere derzeitige Arbeit so weit wie möglich.

## Innovation ist der Grundstein unseres Erfolgs

- Wir legen großen Wert auf echte, neue Innovationen für Verbraucher.
- Wir hinterfragen Konventionen und definieren unsere Geschäftsabläufe neu, um am Markt erfolgreicher zu sein.

[Klicken Sie hier](#) um Näheres über unsere Unternehmensziele, unsere Werte und Prinzipien zu erfahren.

## Wir sind nach außen orientiert

- Wir entwickeln ein tiefgreifendes Verständnis für Verbraucher und deren Bedürfnisse.
- Wir entwerfen und erzeugen Produkte, Verpackungen und Konzepte, die überzeugende Markenwerte aufbauen.
- Wir entwickeln enge und wechselseitig erfolgreiche Beziehungen mit unseren Kunden und unseren Lieferanten.
- Wir übernehmen soziale Verantwortung.
- Wir gestalten unsere Produkte, Verpackungen und Betriebsabläufe nachhaltig.

## Wir schätzen individuelle Fähigkeiten

- Wir glauben, dass jeder Einzelne dafür verantwortlich ist, sich und andere ständig weiterzuentwickeln.
- Wir erwarten neben herausragenden technischen Kompetenzen auch die Fähigkeit, diese bestmöglich umzusetzen

## Wir wollen die Besten sein

- Wir streben danach, in allen Unternehmensbereichen mit strategischer Bedeutung die Besten zu sein.
- Wir vergleichen unsere Leistung konsequent mit den Besten, intern und extern.
- Wir lernen aus unseren Erfolgen und aus unseren Misserfolgen.

## Wir verlassen uns aufeinander

- Wir kooperieren selbstbewusst und vertrauensvoll mit anderen Geschäftseinheiten, Funktionen, Kategorien und Ländern.
- Wir sind stolz auf die Ergebnisse, die wir mithilfe der Ideen unserer Kollegen erzielen.
- Wir bauen hervorragende Beziehungen zu allen Beteiligten auf, die dazu beitragen, unseren Unternehmenszweck zu erfüllen, darunter unsere Kunden, Lieferanten, Universitäten und Regierungen.

# Das Richtige tun – P&G und Ich



# Warum haben wir ein Handbuch zum weltweiten Geschäftsverhalten?

**Unsere Firmenkultur ist seit 1837 auf einem Fundament aus Integrität, Vertrauen und Respekt gegründet.**

Unser Handbuch zum weltweiten Geschäftsverhalten (WBCM) erläutert die globalen Standards die jeder von uns bei seiner Arbeit für P&G befolgen muss. Sie erklärt auch unsere rechtlichen und ethischen Verpflichtungen. Sie müssen diese Standards und Gesetze stets beachten und sicherstellen, dass Sie wissen, wie Sie diese auf Ihre Tätigkeit anwenden. Unser WBCM gilt für alle Mitarbeiter und Mitglieder des Board of Directors, unabhängig von deren Standort, Hierarchiestufe, Geschäftseinheit, Funktion oder Region. Aus diesem Grund bezieht sich „P&G“ in diesem WBCM auf die Procter & Gamble Unternehmensgruppe und sämtliche Tochtergesellschaften und operative Einheiten.

Ebenso erwartet P&G von Externen, die Geschäftspartner von P&G sind, dass deren Standards denjenigen in unserem WBCM entsprechen. Falls Sie beobachten oder vermuten, dass ein externer Partner, insbesondere in Bezug auf Transaktionen mit P&G, potenziell illegale oder unethische Handlungen vollzieht – beispielsweise Unterfakturierung oder Verstöße gegen das Wettbewerbsrecht – muss dies unverzüglich gemeldet werden.

Obwohl das WBCM die grundlegenden globalen Standards von P&G enthält, enthält dieses Handbuch nicht alle Richtlinien und Verfahren, um jedem einzelnen Mitarbeiter und jeder Situation gerecht werden zu können. Wenden Sie sich an Ihren direkten Vorgesetzten oder Ihren örtlichen Personalleiter, um zu erfahren, ob es zusätzliche Richtlinien/Verfahren gibt, die Sie in Ihrer Rolle beachten müssen.

Weitere Informationen darüber, wie P&G Geschäftsbeziehungen mit externen Partnern führt, finden Sie unter [pgsupplier.com](http://pgsupplier.com).



# Was wird von mir erwartet?

**Wir alle sind dafür verantwortlich, unsere Unternehmensziele, unsere Werte und Prinzipien (PVPs) während unserer Tätigkeit und in den geschäftlichen Entscheidungen, die wir treffen, zu verteidigen.**



## **Wir erwarten, dass Sie stets das Richtige tun:**

Ihre Handlungen müssen mit den PVPs von P&G sowie mit unseren Unternehmenszielen, das Leben der Verbraucher weltweit jeden Tag zu ein wenig zu verbessern, übereinstimmen.

Sie dürfen nicht zulassen, dass geschäftliche Bedürfnisse vorgeschoben werden, um Rechtsbrüche oder Verstöße gegen die PVPs von P&G zu rechtfertigen.

Sie müssen die Gesetze, Bestimmungen und P&G-Richtlinien, die für Ihre Tätigkeit relevant sind, kennen und daher zumindest alle Schulungen und Zertifizierungen des Unternehmens, die für Ihre Rolle erforderlich sind, durchlaufen und erwerben.

Sie müssen in der Lage sein, alle Situationen und Handlungen, die gegen das Recht, unser WBCM oder P&G-Richtlinien verstoßen, zu erkennen und diese entsprechend melden.

Es ist wichtig, immer daran zu denken, dass die Gesetze mancher Länder auch dann greifen, wenn geschäftliche Transaktionen außerhalb der Grenzen dieser Länder stattfinden. Auch wenn eine Vorgehensweise an Ihrem Standort gebräuchlich ist oder der kulturellen Norm entspricht, müssen Sie dennoch stets unser WBCM anwenden und beachten. Unabhängig vom Dienstrang ist kein P&G-Angehöriger befugt, gegen das WBCM, ein Gesetz oder eine Bestimmung zu verstoßen oder einen anderen Mitarbeiter zu veranlassen, einen solchen Verstoß zu begehen. Falls dies jemand versucht, müssen Sie den Vorfall unter Beachtung der im Abschnitt [„An wen wende ich mich, um Fragen zu stellen und Bedenken zu äußern“](#) dargestellten Schritte offenlegen“.

Wir alle sind verpflichtet, die in diesem WBCM dargestellten Vorschriften zu beachten. Viele Vorschriften erlauben keinerlei Ausnahmen. Unter extrem selten auftretenden Umständen, bei denen Sie der Meinung sind, dass eine Aussetzung der Anforderungen des WBCM erforderlich ist, müssen Sie die Genehmigung vom Ethics & Compliance Committee einholen, bevor Sie tätig werden. Leitende Angestellte oder Mitglieder des Board of Directors, die eine Aussetzung für notwendig halten, müssen die Genehmigung des Board of Directors oder eines geeigneten Board-Ausschusses einholen. Wird eine solche Aussetzung genehmigt, wird P&G sie gemäß der gesetzlichen Anforderungen bekannt geben.

# Was wird von mir erwartet?

(fortgs.)

## Folgen von Verstößen gegen das Handbuch zum weltweiten Geschäftsverhalten

Die Nichteinhaltung der Regelungen des Handbuchs zum weltweiten Geschäftsverhalten kann für den Einzelnen disziplinarische Maßnahmen, bis hin zur Kündigung zur Folge haben. Unter bestimmten Umständen können Strafverfolgungsbehörden Geldbußen und strafrechtliche Sanktionen gegen einzelne Mitarbeiter verhängen. P&G ist unter Umständen nicht in der Lage, derartige Geldbußen/Strafen rückzuerstatten oder Mitarbeiter dagegen zu versichern.

## Was wir zusätzlich von Managern mit Personalverantwortung erwarten

Sie sind verpflichtet regelmäßig die Bedeutung unseres Handbuchs zum weltweiten Geschäftsverhaltens, des geltenden Rechts, ethischen Verhaltens sowie unserer Richtlinien regelmäßig gegenüber den Mitarbeitern kommunizieren, die an Sie berichten.

Sie müssen darüber hinaus ein positives Arbeitsumfeld schaffen, in dem Mitarbeiter vorbehaltlos Fragen stellen und Bedenken in Bezug auf mögliche Verstöße gegen unser WBCM oder P&G-Richtlinien äußern sowie jegliche diskussionswürdigen Situationen ansprechen dürfen. Wenn Ihnen solche Bedenken gemeldet werden, müssen Sie diese unverzüglich zum Zweck der ordnungsgemäßen Überprüfung und Untersuchung eskalieren, indem Sie die Helpline oder einen anderen Manager des Ethics & Compliance Office, der Personalabteilung, der Finanz- und Buchhaltungsabteilung oder der P&G-Rechtsabteilung kontaktieren.

Darüber hinaus müssen Sie Mitarbeiter, die eine vermutete Verletzung unseres Handbuchs zum weltweiten Geschäftsverhaltens, einer P&G-Richtlinie oder des Rechts melden, vor jeglicher Form von daraus resultierenden Repressalien schützen. Machen Sie gegenüber den Ihnen unterstellten Mitarbeitern deutlich, dass unser Unternehmen alle Mitarbeiter vor Repressalien schützt. Falls Sie Grund zur Annahme haben, dass die Möglichkeit irgendeiner Form von Repressalien besteht, ergreifen Sie bitte geeignete Maßnahme, indem Sie sich an einen HR-Manager oder das [Ethics & Compliance Office](#) wenden.

Weitere Informationen hierzu finden Sie in der Globalen P&G-Richtlinie zu Belästigungsprävention und Nicht-Diskriminierung unter [wbcm.pg.com](http://wbcm.pg.com).

WIR REDEN  
KLARTEXT – stellen  
Fragen und bringen  
Bedenken vor



# Erkennen, was das Richtige ist

Im Zentrum von P&G steht die Verpflichtung, das Richtige zu tun. Diese Verpflichtung wurde innerhalb der P&G-Mitarbeiter von Generation zu Generation weitergegeben. Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob eine geschäftliche Handlung oder Entscheidung richtig ist, **sollten Sie sich folgende Fragen stellen:**



Ist die Antwort auf eine dieser Fragen „Nein“ oder sind Sie sich nicht sicher, machen Sie nicht weiter. **Fragen Sie, bevor Sie handeln. Es ist niemals in Ordnung, unsere Unternehmensziele, unsere Werte und Prinzipien oder unser Handbuch zum weltweiten Geschäftsverhalten (WBCM) aus einem geschäftlichen Grund zu missachten.** Wir können hin und wieder mit Situationen konfrontiert werden, in denen die richtige Vorgehensweise nicht immer eindeutig ist oder in den wir es mit widersprüchlichen Informationen zu tun haben. In solchen Situationen sollten Sie sich unbedingt Rat holen, um zu gewährleisten, dass Sie in dieser Situation das Richtige tun.

Sie haben ebenfalls gegenüber P&G und Ihren Kollegen die Pflicht, alle bekannt gewordenen oder vermuteten Verstöße zu melden. Durch eine Meldung schützen Sie den Ruf und die Integrität unseres Unternehmens, unserer Marken und unserer Mitarbeiter.

# An wen wende ich mich, um Fragen zu stellen und Bedenken vorzubringen?

P&G erwartet von jedem Mitarbeiter, dass er das Richtige tut und auch in – und gerade in – unsicheren Situationen ein gesundes ethisches Urteilsvermögen besitzt. Wir wissen, dass dies nicht immer einfach ist. Vielleicht wissen Sie nicht, welches Verfahren gilt oder wie eine Richtlinie zu interpretieren ist. Oder vielleicht sind Sie besorgt über eine Entscheidung oder Handlung, die nicht mit den Normen und Werten von P&G übereinzustimmen scheint. Unabhängig von Ihrer Rolle oder Ihrem Standort gibt es vertrauenswürdige Ressourcen, die Ihnen helfen können.

## Sprechen Sie mit Ihrem Manager

Bei Fragen oder Anliegen, ist Ihr direkter Vorgesetzter wahrscheinlich der beste Ansprechpartner, weil er Ihre Geschäftseinheit und Ihre Situation am besten kennt.

## Sprechen Sie mit einem anderen Manager

Möchten Sie lieber nicht mit Ihrem direkten Vorgesetzten sprechen, können Sie das Thema auch mit einem ranghöheren Manager in Ihrer Berichtslinie besprechen. Alternativ hierzu können Sie sich an einen Manager im [Ethics & Compliance Office](#), im Finanz- und Rechnungswesen, bei Global Internal Audit, in der Personalabteilung, der P&G-Rechtsabteilung oder an Global Security wenden, um Rat einzuholen oder Ihre Bedenken zu melden.

## Auf andere Weise melden

Sie können sich darüber hinaus auch an die [Worldwide Business Conduct Helpline](#)\*, das Ethics & Compliance Office, den Ethics & Compliance Ausschuss oder an den Corporate Secretary von The Procter & Gamble Company wenden.

Die Kontaktinformationen für das [Ethics & Compliance Office](#), den Ethics & Compliance Ausschuss und den Corporate Secretary finden Sie im Abschnitt [Ressourcen](#) am Ende unseres WBCM.

Die [Worldwide Business Conduct Helpline](#) ist weltweit an jedem Tag rund um die Uhr besetzt. Deren Mitarbeiter gehören einem externen Unternehmen an und können Anrufe in den meisten Sprachen entgegennehmen. Wenn Sie die [Worldwide Business Conduct Helpline](#) anrufen, können Sie tatsächliche oder vermutete Verstöße anonym melden, soweit dies nach geltendem Recht zulässig ist. Bitte denken Sie jedoch daran, dass es schwierig oder nahezu unmöglich sein kann, anonym gemachte Meldungen gründlich zu untersuchen. Sie werden daher dringend gebeten, wenn möglich direkt mit einem P&G-Manager zu sprechen oder Ihre Identität preiszugeben, wenn Sie sich an die [Worldwide Business Conduct Helpline](#) wenden. Der Schutz der Identität unschuldiger Menschen und die Verhinderung von Repressalien gegen Mitarbeiter, die ihre Bedenken in gutem Glauben äußern, sind eine Priorität für P&G.

\*Extern, kann als Whistleblower-Hotline bezeichnet werden.





# Worldwide Business Conduct Helpline kontaktieren



## Telefon

Vereinigte Staaten, Kanada und Puerto Rico:  
**1-800-683-3738**  
Andere Länder:  
R-Gespräche: 1-704-544-7434  
Gebührenfrei: Gehen Sie auf [www.pg-helpline.com](http://www.pg-helpline.com), wo Sie eine Liste mit Direktwahlnummern finden



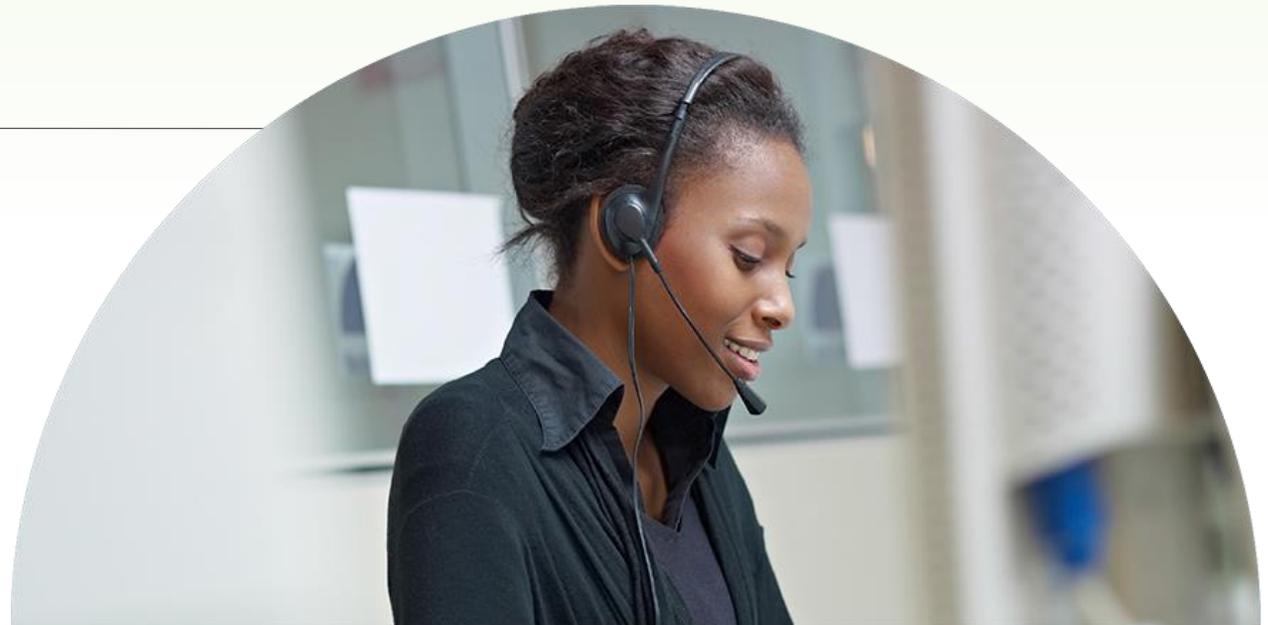
## Post

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



## Internet

[www.pg-helpline.com](http://www.pg-helpline.com)



# Bearbeitung von Meldungen

## P&G verfügt über ein festgelegtes Verfahren zur Bearbeitung von Meldungen, die Folgendes sicherstellen sollen:

- Das die geeigneten Ressourcen mit der Bearbeitung betraut werden, damit alle Vorfälle objektiv untersucht und sachgerecht abgeschlossen werden
- Dass jede Person, die in gutem Glauben Bedenken äußert oder sich wahrheitsgetreu an einer Untersuchung beteiligt, vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt wird
- Dass jede Person, die eines Vergehens beschuldigt wird, gerecht und objektiv behandelt wird

Geht eine Meldung ein, wird ein unabhängiger Ermittler ernannt, um sich mit den Fakten vertraut zu machen. Er wird von weiteren Personen unterstützt, die zur angemessenen Untersuchung des Falles notwendig sind. In der Regel sind dies ein oder mehrere Manager der Personalabteilung, von Global Internal Audit, dem Ethics & Compliance Office, der Rechtsabteilung oder von Global Security. Sie werden dann üblicherweise Kontakt mit dem Meldenden aufnehmen und zusätzliche Informationen einholen. Haben Sie eine Meldung anonym abgegeben, werden Sie eventuell kontaktiert, indem man bei der Helpline eine Nachricht für Sie hinterlässt, die Sie dann beantworten können. Dabei können Sie weiterhin anonym bleiben, wenn Sie dies wünschen. Alle Meldungen werden sorgfältig und unverzüglich untersucht.

Soweit rechtlich erforderlich, hat jeder, der eines Fehlverhaltens beschuldigt wird, das Recht, die über ihn gemachten Angaben einzusehen und diese im Falle eines Fehlers zu berichtigen.

Weitere Informationen finden Sie in den P&G-[Interventionsrichtlinien](https://www.wbcm.pg.com) unter [wbcm.pg.com](https://www.wbcm.pg.com)



# Repressalien werden nicht toleriert

P&G toleriert keinerlei Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die einen mutmaßlichen Verstoß in gutem Glauben berichten.

Darüber hinaus wird niemand, der an einer Untersuchung unseres Unternehmens teilnimmt oder diese ehrlich und umfassend unterstützt, Repressalien ausgesetzt sein. Gegen jeden, der Repressalien gegen eine Person ausübt, die in gutem Glauben eine Meldung abgibt oder sich an einer Untersuchung beteiligt, werden Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung ergriffen. Dies sind nicht nur Versprechungen, sondern Verpflichtungen, die wir aktiv angehen, wenn eine Meldung eingeht.

Weitere Informationen finden Sie in der Globalen P&G-Richtlinie zu Sozialen Medien unter [wbcm.pg.com](https://wbcm.pg.com).

# Kooperation bei Untersuchungen

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, sich umfassend und wahrheitsgetreu an internen und externen Untersuchungen von mutmaßlichem Fehlverhalten zu beteiligen. Eine Unterlassung kann disziplinarische Maßnahmen bis hin zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nach sich ziehen.

Sie müssen sowohl gegenüber P&G-Mitarbeitern, die eine Untersuchung durchführen, als auch gegenüber staatlichen Aufsichtsbehörden und externen Prüfern stets wahrheitsgetreue und genaue Angaben machen. Sie dürfen Dokumente oder Beweise nie ändern oder zerstören, um eine Untersuchung zu behindern oder zu verhindern. Eine Zerstörung von Beweismaterial verstößt nicht nur gegen unsere PVPs, sondern kann eine unbedeutende Angelegenheit zu einem ernstem Vergehen werden lassen.

Falls Sie von einer Behörde oder einem externen Dritten wegen einer routinemäßigen Inspektion oder einer Prüfung kontaktiert werden, informieren Sie bitte Ihren Vorgesetzten und folgen Sie den üblichen Verfahren. Falls sich ein Untersuchungsbeamter einer staatlichen Behörde an Sie wendet, um einen P&G-Standort zu besuchen oder von P&G-Repräsentanten Informationen zu einer Angelegenheit einzuholen, müssen Sie die Rechtsabteilung verständigen.



## Fragen stellen und Bedenken vorbringen

**Q: Andrea ist der Meinung, dass sie von Ihrem Vorgesetzten ungerecht behandelt wird. Kann sie dies melden?**

A: Andrea kann die Situation einem anderen Manager oder einer der Stellen, die im Abschnitt [„An wen wende ich mich, um Fragen zu stellen und Bedenken vorzubringen“](#) aufgeführt sind, melden. P&G nimmt alle Beschuldigungen ernst und handelt seinem Versprechen gemäß, dass alle Vorfälle untersucht und alle Meldenden vor Repressalien geschützt werden.

**Q: Lucas glaubt, dass er von einem seiner Kollegen belästigt wird und hat seinem Vorgesetzten davon berichtet. Was sollte der Vorgesetzte unternehmen, nachdem er diese Information bekommen hat?**

A: Es ist dringend erforderlich, dass Manager, die eine Meldung erhalten oder auf andere Weise von einem Vorfall erfahren, wissen, was zu tun ist und wer benachrichtigt werden muss, um zu gewährleisten, dass der Vorfall sorgfältig und unverzüglich untersucht wird. Mit „Vorfall“ ist eine Anschuldigung, Erkenntnis, Meldung, Ereignis oder Entdeckung gemeint, die nahelegt, dass gegen ein Gesetz, das WBCM oder eine P&G-Richtlinie verstoßen wurde. Vorfälle können, müssen aber nicht mit einem Verdacht auf vorsätzliches Fehlverhalten einhergehen. Todd sollte den Vorfall unverzüglich einer der im Abschnitt [„An wen wende ich mich, um Fragen zu stellen und Bedenken vorzubringen“](#) aufgeführten Stellen melden. Sobald der Vorfall gemeldet wurde, können spezialisierte Mitarbeiter mit der Untersuchung beauftragt werden. Während der laufenden Untersuchung ist entscheidend, dass der Vorgesetzte und Lucas auf Aufforderung aktiv zur Lösung der Situation beitragen. Dem Vorgesetzten fällt darüber hinaus auch die sehr wichtige Aufgabe zu, sicherzustellen, dass Lucas von jedweder Form der Vergeltung, ob direkt oder indirekt, geschützt wird.

**Q: Michael, einer von Lilys Kollegen, hat darüber gesprochen, wie er sicherstellen wird, dass die Firma seines Bruders Bauaufträge von P&G erhält. Lily ist sich einigermaßen sicher, dass dies gegen die P&G-Standardverfahren verstoßen würde, aber weiß das nicht genau. Die Firma seines Bruders scheint einen guten Ruf zu haben. Sie mag Michael, arbeitet schon lange mit ihm zusammen und möchte nicht, dass er Schwierigkeiten bekommt. Was sollte sie tun?**

A: Lily sollte ihre Bedenken Ihrem Vorgesetzten oder einer der im Abschnitt [„An wen wende ich mich, um Fragen zu stellen und Bedenken vorzubringen“](#) aufgeführten Stellen melden. Die Unternehmensrichtlinien sind dazu da, P&G und alle P&G-Mitarbeiter zu schützen. In unserer Tätigkeit sind wir verpflichtet, die Interessen des Unternehmens bestmöglich zu schützen, auch wenn dies Konsequenzen für einen Kollegen nach sich ziehen sollte. Unsere Interventionsverfahren stellen systematisch sicher, dass Meldungen unvoreingenommen untersucht werden. Hat Michael nichts Falsches getan, wird er keine Schwierigkeiten bekommen. Falls doch, wird das Unternehmen alle Umstände berücksichtigen, bevor eine Maßnahme beschlossen wird.

# Verpflichtung zu Respekt

UNTERSCHIEDE WERTSCHÄTZEN UND NUTZEN • INTEGRATIV SEIN • SICH GEGENSEITIG BEFÄHIGEN, DER BESTE ZU SEIN



# Förderung von Respekt am Arbeitsplatz

Wir behandeln alle P&G-Kollegen und externen Geschäftspartner mit Würde und Respekt.

## Vielfalt und Einbeziehung Aller

Wir rekrutieren und stellen die besten Talente aus aller Welt ein und binden diese an uns, womit wir die von uns bedienten Märkte und Verbraucher widerspiegeln. Die Entwicklung und Bindung einer vielfältigen Mitarbeiterschaft verleiht uns einen nachhaltigen Wettbewerbsvorteil. Wir wissen, dass eine Belegschaft mit verschiedenartigen Hintergründen, Fähigkeiten und Erfahrungen ein Motor für neue Ideen, Produkte und Dienstleistungen sind. Dies maximiert unsere Fähigkeit, unsere Ziele zu erreichen.

## Nicht-Diskriminierung

P&G verpflichtet sich, Chancengleichheit unter den Beschäftigten zu schaffen.

Dies bedeutet, dass Sie Ihre P&G-Kollegen, P&G-Bewerber und externe Geschäftspartner gerecht behandeln müssen und diese nie und in keiner Form unrechtmäßig diskriminieren dürfen. Sie müssen alle diesbezüglichen Gesetze beachten und dürfen im Rahmen Ihrer Personalentscheidungen (wie Anwerbung, Einstellung, Schulung, Gehalt und Beförderung) Personen niemals auf der Grundlage von Rasse, ethnischer Zugehörigkeit, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, nationaler Herkunft, Religion, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Ausdruck der Geschlechtlichkeit, Familienstand, Staatsangehörigkeit, Behinderung, Veteranenstatus, HIV/AIDS-Status oder einem anderen rechtlich geschützten Merkmal diskriminieren.

## Prävention von Belästigungen

Wir verpflichten uns, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von jeder Form der Belästigung ist und in dem wir alle die Möglichkeit haben, unsere Fähigkeiten bestmöglich zu entfalten. „Belästigung“ ist eine Verhaltensweise, die ein anstößiges, einschüchterndes, erniedrigendes oder feindseliges Arbeitsumfeld schafft, das die Arbeitsleistung einer anderen Person in unzumutbarer Weise beeinträchtigt. Belästigungen können physisch oder verbal sowie persönlich oder auf andere Weise (wie z. B. belästigende Nachrichten oder E-Mails) erfolgen. Beispiele für belästigendes Verhalten sind u. a. unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche oder Bemerkungen, anstößige Witze und herabsetzende Kommentare. Sie dürfen sich niemals in derartiger Weise äußern und an Belästigungen beteiligen.

Diese Art von beleidigendem Verhalten kann absichtlich und offensichtlich sein. Oder sie können in subtilen und leichten Kommentaren und Interaktionen auftreten – „Mikroaggressionen“, die persönliche Vorurteile oder negative Einstellungen und Annahmen über andere Gruppen oder Kulturen aufdecken können, was auch eine Form von Belästigung oder Diskriminierung sein kann. Ob subtil oder offen, beabsichtigt oder nicht, Sie müssen es vermeiden, sich an belästigenden oder diskriminierenden Handlungen zu beteiligen.

Weitere Informationen hierzu finden Sie in der Globalen P&G-Richtlinie zu Belästigungsprävention und Nicht-Diskriminierung unter [wbcm.pg.com](http://wbcm.pg.com).

# Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

## Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Mitarbeiter sind bei P&G das wertvollste Gut. Dementsprechend verfügen wir über die höchsten Sicherheitsstandards, um uns, unsere P&G-Kollegen und externe Personen, die bei uns arbeiten oder unsere Standorte besuchen, zu schützen. Sie müssen alle P&G-Sicherheitsverfahren sowie alle geltenden Gesetze und Bestimmungen einhalten. Es gibt nichts, was eine Umgehung oder Nichtbeachtung von Sicherheitsvorschriften rechtfertigen würde, ganz gleich, ob es sich dabei um Unternehmensvorschriften, Bestimmungen oder Gesetze handelt. Wenn Sie je auf unsichere Arbeitsbedingungen oder andere Sicherheitsprobleme stoßen oder solche vermuten, müssen Sie die Situation Ihrem Vorgesetzten, dem Sicherheitsbeauftragten am Standort oder der Rechtsabteilung melden. Melden Sie Bedenken über Ihre Gesundheit am Arbeitsplatz oder den Gesundheitszustand eines Kollegen umgehend der medizinischen Abteilung unter [Vibrant Living Health Center](#).

## Gewalt am Arbeitsplatz

P&G verpflichtet sich, ein sicheres Arbeitsumfeld zu gewährleisten.

Sie dürfen Gewalt in keiner Form anwenden oder tolerieren. Bei P&G bezeichnet „Gewalt“ die Androhung oder Ausführung von Gewalthandlungen, Einschüchterung oder Versuche, Angst auszulösen. Waffen sind auf P&G-eigenem oder von P&G betriebenen Betriebsgelände gemäß geltendem Recht unzulässig.

Sind Ihnen Vorfälle von Gewalt oder Androhung von Gewalt am Arbeitsplatz bekannt oder vermuten Sie solche Vorfälle, oder glauben Sie, dass sich eine Person in unmittelbarer Gefahr befindet, müssen Sie Ihre Bedenken unverzüglich der Kontaktperson bei P&G Global Security melden. Wählen Sie **+1-513-983-3000 (Ansageoption 3)**, um sofort mit einem Ansprechpartner verbunden zu werden. Diese Telefonnummer ist jeden Tag rund um die Uhr mit einem Global Security-Vertreter besetzt, der den Anruf an den jeweiligen P&G Regional Security Manager weiterleitet. Sie können sich auch an Ihren örtlichen Personalleiter oder Ihren direkten Vorgesetzten wenden. Eine Liste mit Ansprechpartnern von Global Security finden Sie unter [globalsecurity.pg.com](#).

## Drogen- und Alkoholkonsum

Bei der Arbeit für P&G wird Sicherheit großgeschrieben, d. h., dass wir frei vom Einfluss von Substanzen sind, die uns bei der Durchführung unserer Tätigkeit beeinträchtigen könnten.

Aus diesem Grund dürfen Sie niemals Alkohol, illegale Drogen, Betäubungsmittel oder Medikamente in einer Form anwenden, die die sichere und erfolgreiche Durchführung Ihrer Tätigkeit bei P&G beeinträchtigen könnte. Die Einnahme einer Substanz darf Ihre Fähigkeit, Ihrer Tätigkeit nachzugehen, nicht beeinträchtigen. Dies gilt auch für die Einnahme ärztlich verschriebener oder frei verkäuflicher Medikamente. Führen Sie niemals illegale Drogen oder solche, zu deren Besitz sie nicht berechtigt sind, auf dem Betriebsgelände oder während Sie für P&G arbeiten mit sich. Darüber hinaus dürfen Sie solche Substanzen oder ärztlich verschriebene Medikamente nicht verkaufen oder verteilen, unabhängig davon, ob Sie für P&G tätig sind oder sich auf P&G-Betriebsgelände befinden.

Weitere Informationen finden Sie in der Globalen P&G-Richtlinie Alkohol- und drogenfreier Arbeitsplatz (im Bereich Arbeitsumfeld) unter [wbcm.pg.com](#). Sie können sich auch an die Personalabteilung, Ihren örtlichen medizinischen Dienst oder an medizinisches P&G-Personal wenden, um Ihre jeweilige Situation zu besprechen.

# Gerechte Arbeitsbedingungen gewährleisten

## Kinder- und Zwangsarbeit

P&G verbietet Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Sklaverei, Gefängnisarbeit, Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft und den Einsatz körperlicher Züchtigung oder andere Formen psychischen oder physischen Zwangs als Disziplinierungsmaßnahme in allen unseren Geschäftstätigkeiten oder Einrichtungen weltweit. Eine Person, die jünger als 15 Jahre ist, wird als Kind betrachtet. Falls lokale Gesetze ein Mindestalter unter 15 Jahren vorsehen, hierbei jedoch die Ausnahmen der Konvention 138 der Internationalen Arbeitsorganisation beachtet werden, gilt das niedrigere Alter. Bei gefährlichen Arbeiten wird eine Person, die jünger als 18 Jahre ist, als Kind betrachtet.

## Entgelt- und Arbeitszeitpraktiken

P&G befolgt alle geltenden Entgelt- und Arbeitszeitgesetze, einschließlich der Gesetze zu Mindestlohn, Überstunden und Höchstarbeitszeiten. Kein Mitarbeiter darf zur Missachtung dieser Gesetze angestiftet werden (z. B. Aufforderung an einen Mitarbeiter, unbezahlte Überstunden zu leisten).

## Organisationsfreiheit

P&G respektiert das Recht jedes Mitarbeiters, selbst über die Mitgliedschaft zu einer Gewerkschaft zu entscheiden oder sich von anerkannten Arbeitnehmerorganisationen im Einklang mit geltendem Recht vertreten zu lassen. Diese Arbeitnehmerrechte dürfen nicht verletzt werden.



## Nicht-Diskriminierung und Belästigung

**Q: Lisa ist Managerin und muss über eine Beförderung entscheiden. Da Herbert 50 Jahre alt ist und sich dem Pensionsalter nähert, und Iris erst 35 Jahre alt ist und noch viele Jahre bei P&G arbeiten könnte, ist sie eigentlich der Meinung, dass es klüger wäre, Iris zu befördern. Schließlich wird P&G in Schulungen für den gerade beförderten Mitarbeiter investieren, und sie möchte, dass dieses Geld klug investiert ist. Ist dies eine gute Personalentscheidung?**

A: Nein. Lisa trifft diese Entscheidung ausschließlich auf der Grundlage des Alters, was in keinem Fall zulässig ist. Sie muss ihre Entscheidung auf der Grundlage erbrachter Leistungen treffen und darf keine Merkmale bewerten, die nicht tätigkeitsrelevant sind.

**Q: Michele Supervisor erzählt Michele sexuell anstößige Witze und kommentiert ihr Aussehen auf eine Weise, die ihr unangenehm ist. Sie bittet ihn, damit aufzuhören, aber er lacht nur und sagt, er würde „nur Spaß machen“. Michele möchte diesen Vorfall melden, hat aber Angst, dass ihr Supervisor das erfährt und die bevorstehende Lohnerhöhung blockiert. Was sollte sie tun?**

A: Michele sollte die Situation einem anderen Manager oder einer der im Abschnitt [„An wen wende ich mich, um Fragen zu stellen und Bedenken vorzubringen“](#) aufgeführten Stellen melden. P&G wird sie vor jedweden Repressalien, darunter zurückgehaltenes Entgelt oder andere Formen der Schlechterstellung aufgrund ihrer Meldung, schützen und die erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass sie in einem belästigungsfreien Umfeld arbeiten kann. Jeder von uns hat das Recht, in einem sicheren und positiven Arbeitsumfeld zu arbeiten. Procter & Gamble wird sich dafür einsetzen, dass dieses Ziel auch erreicht wird.

## Drogen- und Alkoholkonsum

**Q: Amon hat sich vor Kurzem bei einer Wanderung am Rücken verletzt. Sein Arzt hat ihm daraufhin ein Schmerzmittel verschrieben, damit er seinen täglichen Pflichten nachgehen kann. Amon stellt fest, dass das Medikament Schwindelanfälle verursacht und dass ihm Routineaufgaben wie die Bedienung von Maschinen schwerfallen. Was sollte er tun, wenn er bei P&G wieder zur Arbeit geht?**

A: Amon sollte sich eine entsprechende medizinische Tauglichkeitsbescheinigung von seinem Arzt oder der medizinischen Abteilung des Unternehmens einholen, bevor er die Arbeit wieder aufnimmt. Das Medikament scheint Amons Fähigkeit, seiner Arbeit sicher und sachgerecht nachzugehen, zu beeinträchtigen, auch wenn ihm dieses Medikament auf legale Weise verschrieben wurde. Damit könnte Amon sich, seine Kollegen und sogar Verbraucher unserer Produkte in Gefahr bringen.

# Verpflichtung zur **Übernahme von Verantwortung**

WERTE SCHAFFEN UND BEWAHREN • ABSICHERUNG VON VERMÖGENSWERTEN • SCHUTZ UNSERER REPUTATION



# P&G-Daten

## Sichere Verwahrung von P&G-Daten

Es kann vorkommen, dass wir im Rahmen unserer Arbeit Kenntnis über vertrauliche Informationen unseres Unternehmens erhalten. „Vertrauliche Informationen“ sind Informationen, die der Allgemeinheit nicht zugänglich sind, die wir jedoch durch unsere Tätigkeit bei P&G kennen. Vertrauliche Informationen könnten für unsere Wettbewerber nützlich sein oder unserem Unternehmen schaden, falls sie öffentlich werden. Wir alle sind für die ordnungsgemäße Handhabung von vertraulichen P&G-Informationen verantwortlich, um diesen wichtigen Wert nicht zu verlieren.

P&G hat ein Datenklassifizierungssystem, das uns zu verstehen hilft, welche Schritte erforderlich sind, um verschiedene Informationsarten abhängig von ihrer Sensibilität zu schützen. Wir sollten uns mit diesen Klassifizierungen vertraut machen und Informationen dementsprechend schützen. Dies ist insbesondere dann wichtig, wenn es darum geht, welche Daten über elektronische Kommunikationsmittel weitergegeben und gespeichert werden sollen.

Unter anderem dürfen Sie keine vertraulichen Angelegenheiten an Orten besprechen, wo Ihr Gespräch mitgehört werden könnte, wie in Aufzügen und Restaurants oder in offenen Bereichen bei P&G wie Pausenräumen. Darüber hinaus dürfen Sie vertrauliche Informationen, Computer, Tablets, USB-Sticks oder Mobiltelefone nicht unbeaufsichtigt lassen. Seien Sie vorsichtig und verbreiten Sie P&G-Informationen nicht über soziale Medien. Denken Sie daran, dass Wettbewerber und andere Personen häufig viele kleine Informationsbausteine von einer großen Anzahl an Mitarbeitern sammeln und dann in der Lage sind, diese Bausteine zusammensetzen und daraus wertvolles Wissen abzuleiten.

Diese Verpflichtung zur Vertraulichkeit besteht – sowohl ethisch als auch rechtlich – auch nach Beendigung Ihres Arbeitsverhältnisses bei P&G. Wenn Sie P&G verlassen, dürfen Sie vertrauliche P&G-Informationen nicht offenlegen. Des Weiteren müssen Sie alle schriftlichen Unterlagen und Geräte, die in Ihrem Besitz sind und vertrauliche Informationen enthalten, zurückgeben.

Dieser Abschnitt oder das WBCM soll allerdings nicht die vertrauliche Weitergabe von Daten an einen öffentlichen Amtsträger oder einen Anwalt in Verbindung mit einem vermuteten Gesetzesverstoß untersagen, oder etwa die Dokumentation oder Besprechung von Arbeitsbedingungen, Vergütung, Arbeitszeiten, Sozialleistungen, Vertragsbedingungen, andere Arbeitsbedingungen oder sonstige rechtlich zulässige Aktivitäten.

Für weitere Informationen hinsichtlich des Schutzes von P&G-Informationen, besuchen Sie [security.pg.com](https://security.pg.com).

„Vertrauliche Informationen“ sind Informationen, die der allgemeinen Öffentlichkeit nicht zugänglich sind, die wir aber aufgrund unserer Position bei P&G kennen.

# P&G-Daten

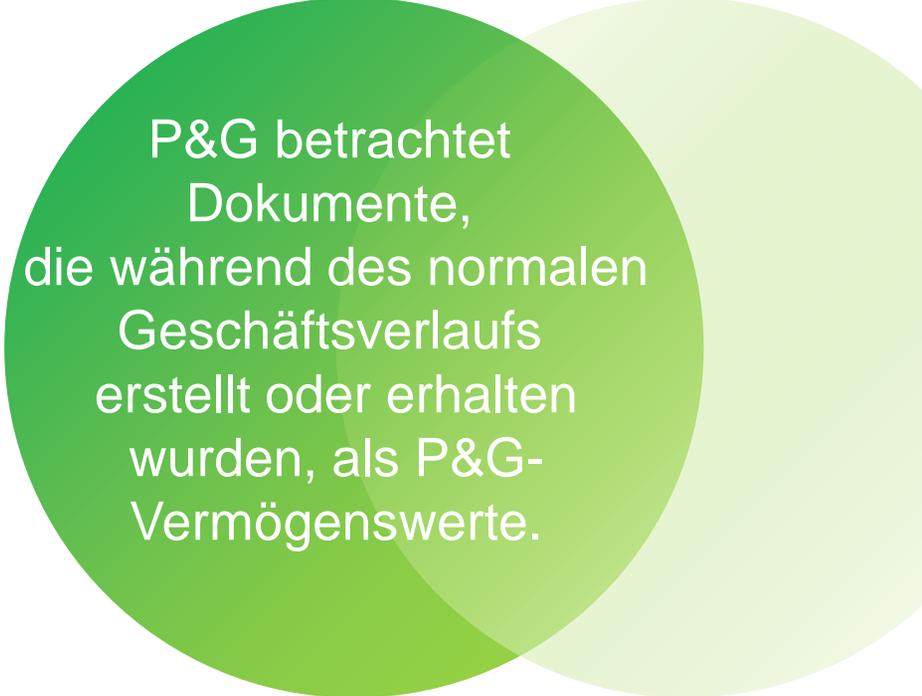
(fortgs.)

## Dokumenten- und Informationsverwaltung

P&G betrachtet Dokumente, die im normalen Betriebsablauf erstellt oder empfangen werden, als P&G-Vermögenswert. Dies umfasst Dokumente, Unterlagen, E-Mails, Tabellenkalkulationen, Notizbücher, Fotos und Videos, unabhängig davon, ob es sich um elektronische Daten oder Daten in Papierform handelt. Wir müssen alle P&G-Dokumente gemäß der P&G-Richtlinie zur Aufbewahrung von Dokumenten verwalten und aufbewahren.

Sie müssen Ihre Dokumente im Einklang mit diesen Richtlinien durchsehen und alle vernichten, die nicht mehr benötigt werden. Allerdings ist es von größter Wichtigkeit, dass Sie Dokumente über bevorstehende oder laufende Untersuchungen, Gerichtsverfahren, Prüfungen oder Auswertungen von P&G besonders sorgfältig handhaben. Dies bedeutet, dass Sie Dokumente, die im Zusammenhang mit solchen Vorgängen stehen, nie verstecken, verändern oder vernichten.

Weitere Informationen hierzu finden Sie unter [docretention.pg.com](http://docretention.pg.com).



P&G betrachtet  
Dokumente,  
die während des normalen  
Geschäftsverlaufs  
erstellt oder erhalten  
wurden, als P&G-  
Vermögenswerte.

# Geistiges Eigentum von P&G

Das geistige Eigentum (Intellectual Property – IP) von P&G zählt zu unseren wertvollsten Vermögenswerten. IP umfasst Urheberrechte, Patente, Markenzeichen, Geschäftsgeheimnisse, Geschmacksmusterrechte, Handelsaufmachungen, Logos, Fachwissen, Fotos / Videos, Namen und Abbildungen von Personen sowie sonstiges immaterielles gewerbliches oder kommerzielles Eigentum. Soweit gesetzlich zulässig, hält P&G die Rechte an allem geistigen Eigentum, das wir während unserer Anstellung bei unserem Unternehmen schaffen und das sich auf die Geschäfte von P&G bezieht. Dies gilt unabhängig davon, ob das geistige Eigentum patentierbar oder urheberrechtlich, als Geschäftsgeheimnis oder als Warenzeichen geschützt ist. Sie dürfen dieses geistige Eigentum nicht auf eine Weise nutzen, die den P&G-Eigentumsrechten nicht entspricht. Wenden Sie sich bei Fragen hierzu an die Rechtsabteilung.

Das geistige Eigentum  
(Intellectual Property – IP)  
unseres Unternehmens zählt  
zu unseren **wertvollsten**  
**Vermögenswerten.**

# Angemessene Verwendung von P&G-Vermögenswerten

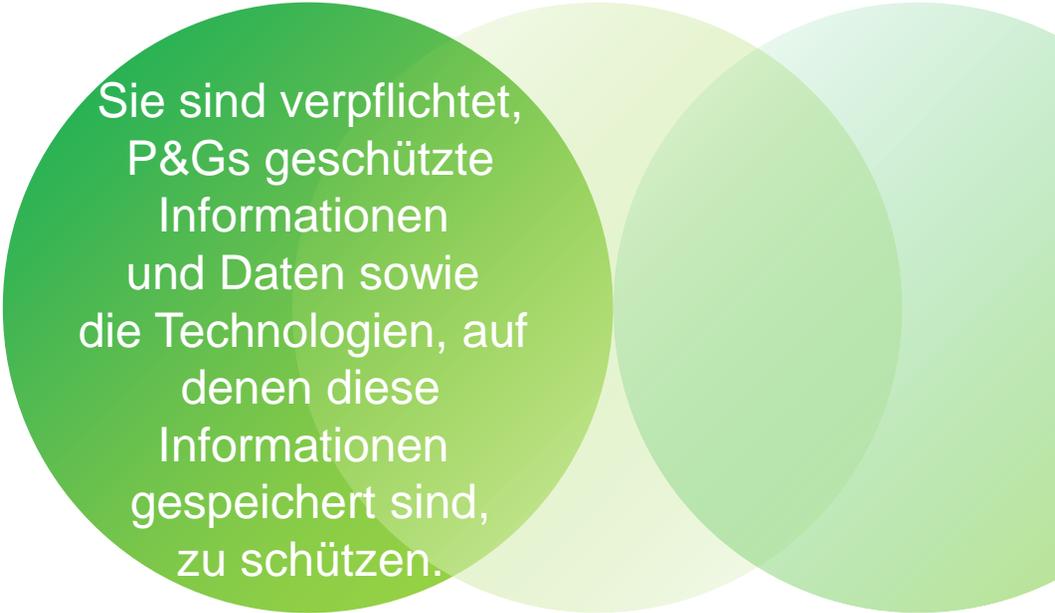
## P&G-Technologien und elektronische Kommunikation

Sie sind verpflichtet, P&Gs geschützte Informationen und Daten sowie die Technologien (wie Computersysteme und -anwendungen), auf denen diese Informationen gespeichert sind, vor Schaden, Abänderung, Diebstahl, Betrug und unberechtigtem Zugriff zu schützen. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen Sie die spezifischen Sicherheits- und internen Kontrollmaßnahmen befolgen, die für die Systeme gelten, auf die Sie Zugriff haben. Verwenden Sie nur von P&G genehmigte Kommunikationstechnologien. Befolgen Sie die Unternehmensrichtlinien bezüglich der begrenzten Nutzung von Messaging-Apps. Die künstliche Intelligenz („KI“) entwickelt sich weiter und bringt neue Technologien und neue Vorschriften mit sich. Wie alle anderen Geschäfts-Tools hat auch KI das Potenzial, die Arbeit zu vereinfachen – oder Risiken zu schaffen, wenn sie falsch eingesetzt wird. Vergewissern Sie sich, dass Sie die Bedingungen für die ordnungsgemäße Verwendung von KI verstehen, indem Sie die aktuellen Leitlinien unter [wbcm.pg.com](http://wbcm.pg.com) lesen.

Sie dürfen P&G-Technologien oder -Systeme (einschließlich Computer, Telefone und andere elektronische Geräte mit Internetzugang) nicht zum Herunterladen oder zum Versand von unangemessen, diskriminierenden, sexuell freizügigen oder beleidigenden Nachrichten oder Materialien verwenden. Darüber hinaus dürfen Sie diese Technologien und Systeme niemals nutzen, um auf illegale Inhalte zuzugreifen, nicht genehmigte Werbung oder Spendenaufrufe zu verschicken oder für die Abwicklung von nicht P&G-bezogenen geschäftlichen Transaktionen nutzen.

Das Unternehmen erwartet zudem, dass jede private Nutzung von Geräten und Kommunikationsmitteln nur gelegentlich und in begrenztem Umfang sowie im Einklang mit lokalen Vereinbarungen stattfindet. Bitte nutzen Sie private Geräte für die Erledigung privater Angelegenheiten und keine Firmengeräte, soweit möglich. Dies unterstützt den Schutz von P&G-Daten und Ihrer eigenen Daten, und stellt zusätzlich sicher, dass die Bandbreite für den Datenverkehr von P&G mit dem Internet vollständig für geschäftliche Anwendungen zur Verfügung steht.

Für weitere Informationen hinsichtlich des Schutzes von P&G-Informationen, besuchen Sie [security.pg.com](http://security.pg.com).



Sie sind verpflichtet, P&Gs geschützte Informationen und Daten sowie die Technologien, auf denen diese Informationen gespeichert sind, zu schützen.

# Angemessene Verwendung von P&G-Vermögenswerten

(fortgs.)

## Social Media

P&G ist sich bewusst, dass das Internet einzigartige Möglichkeiten bietet, sich mithilfe einer großen Palette an Social-Media-Tools wie Blogs, Mikroblogs, Social-Networking-Seiten, Wikis, Foto- und Video-Plattformen, Chatrooms und Bewertungs- und Testplattformen mit Interessengruppen auszutauschen, zu lernen und sich einzubringen. Da es in der Welt zahlreiche Gesetze gibt, in denen geregelt ist, was P&G über sich und seine Produkte sagen darf und was nicht, hat P&G Regeln festgelegt, die wir bei der Nutzung sozialer Medien während unserer Arbeit und in der Freizeit beachten müssen.

Sie müssen sehr darauf achten, keine vertraulichen P&G-Informationen über soziale Medien zu verbreiten.

Sie müssen sehr darauf achten, keine vertraulichen P&G-Informationen über soziale Medien zu verbreiten – auch keine Fotos. Sie sollten sich darüber hinaus als P&G-Angehöriger zu erkennen geben, wenn Sie Ihre Meinung oder Kritik zu Produkten bzw. Dienstleistungen von P&G oder von Wettbewerbern abgeben (z. B. durch das Hinzufügen von „#PGEmployee“ zu Ihren Social-Media-Posts). Sie sollten daran denken, dass elektronische Nachrichten (wie E-Mails und Textnachrichten) dauerhafte übertragbare Dokumente Ihrer Kommunikation darstellen und Auswirkungen auf den Ruf von P&G haben können.

Weitere Informationen finden Sie in der Globalen P&G-Richtlinie zu Sozialen Medien unter [wbcm.pg.com](http://wbcm.pg.com).

Sollten Sie der Auffassung sein, dass P&G-Technologien und/oder elektronische Kommunikationsmittel in unangemessener Weise genutzt werden, informieren Sie bitte Ihren direkten Vorgesetzten, den Personalleiter, die Rechtsabteilung oder senden Sie eine E-Mail an [securityincident.im@pg.com](mailto:securityincident.im@pg.com).

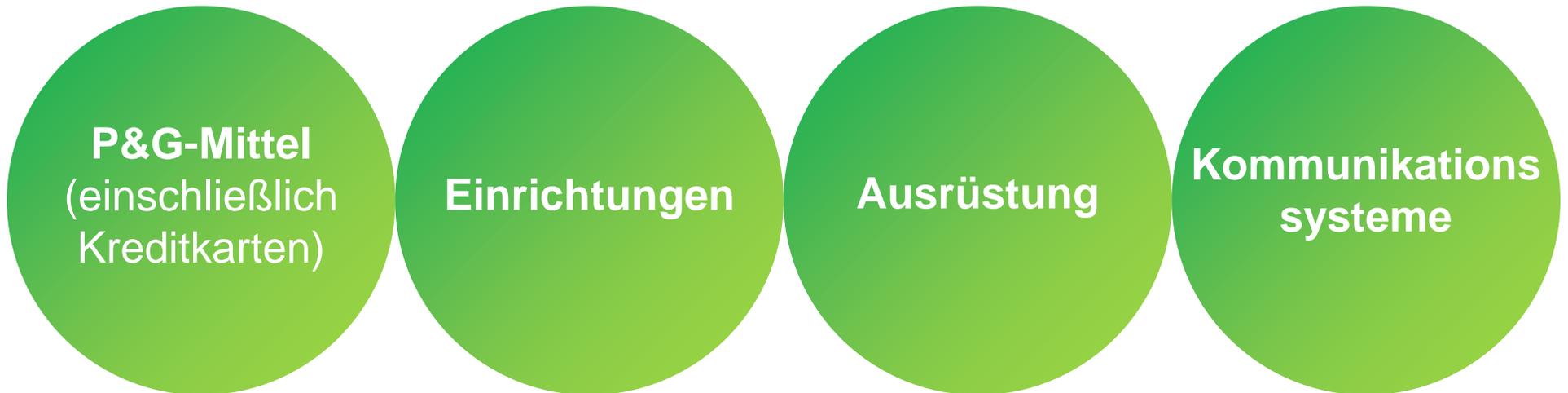
# Angemessene Verwendung von P&G-Vermögenswerten

(fortgs.)

## Sachwerte

P&G vertraut darauf, dass wir die Sachwerte des Unternehmens jederzeit nach bestem Wissen und unseren besten Fähigkeiten behandeln und nutzen.

**Zu den Sachwerten gehören:**



Wir müssen zusammenarbeiten, um Diebstahl, Zerstörung und Missbrauch von materiellen P&G-Vermögenswerten vorzubeugen.

Sie dürfen P&G-Eigentum nie zu Ihrem eigenen privaten Nutzen oder zum Nutzen einer anderen Person einsetzen, soweit dies nicht schriftlich durch eine örtliche P&G-Richtlinie erlaubt ist.

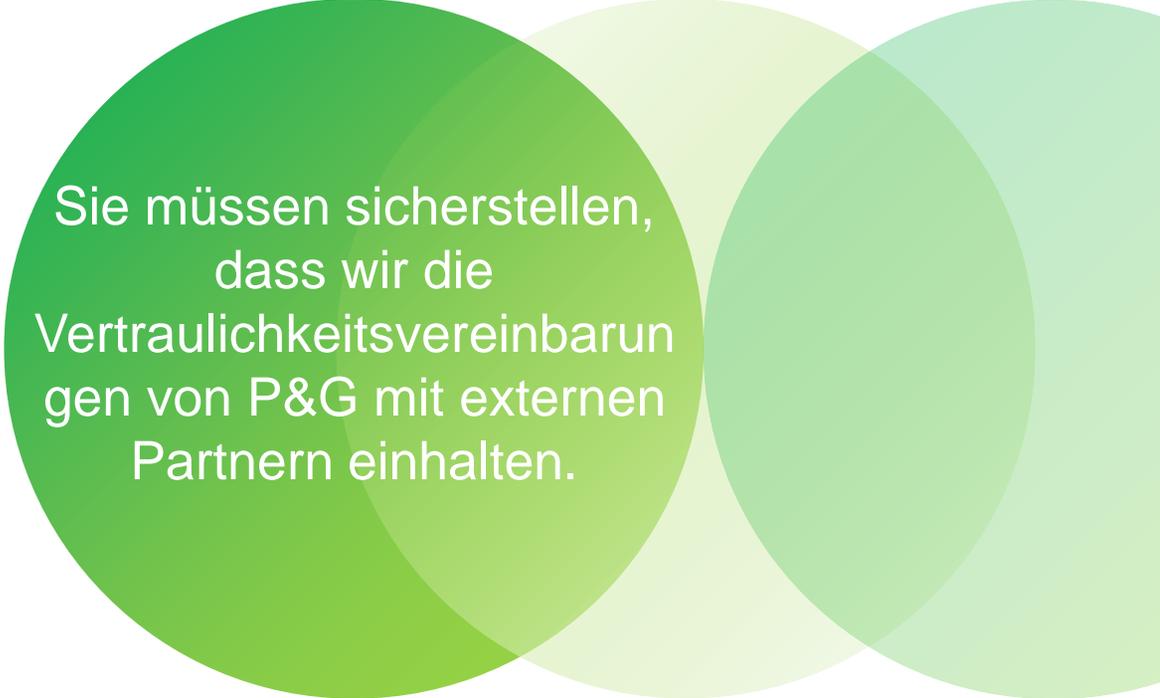
Sie dürfen Firmenkreditkarten nie für private Einkäufe nutzen, außer gelegentlich im Rahmen von Geschäftsreisen. Private Ausgaben, die im Rahmen einer Geschäftsreise mit einer Firmenkreditkarte bezahlt werden, müssen unverzüglich zurückerstattet werden.

Bitte halten Sie die genehmigten P&G-Verfahren zur Entsorgung / Schenkung veralteter P&G-Ausrüstung oder anderen Vermögenswerten stets ein.

# Schutz von Informationen Dritter

Wir sind häufig verpflichtet, vertrauliche Informationen über externe Geschäftspartner zu schützen.

Sie müssen sicherstellen, dass wir P&Gs Vertraulichkeitsvereinbarungen mit Drittparteien einhalten, und dürfen vertrauliche Informationen über externe Partner nie an ein anderes Unternehmen oder an einen Kollegen, der diese Daten nicht für die Durchführung seiner Aufgaben benötigt, weitergeben. Sie müssen in gleicher Weise dafür Sorge tragen, dass Drittparteien, die unsere Geschäftspartner sind und Zugriff auf P&G-Informationssysteme haben, diese schützen. Sobald eine staatliche Stelle Sie zur Herausgabe vertraulicher Informationen auffordert, die Sie von einem externen Dritten erhalten haben, müssen Sie die Rechtsabteilung informieren, bevor Sie derartige Informationen herausgeben.



Sie müssen sicherstellen,  
dass wir die  
Vertraulichkeitsvereinbarun-  
gen von P&G mit externen  
Partnern einhalten.

# Schutz der Privatsphäre

## Personenbezogene Daten

Zu personenbezogenen Daten (früher im WBCM als „PII“ bezeichnet) zählen gemäß zahlreichen bestehenden und sich entwickelnden Gesetzen: i) Informationen, die eine Einzelperson identifizieren, wie beispielsweise Name, Wohnanschrift, E-Mail-Adresse, Mitarbeiternummer, Personalausweisnummer, ii) Kombinationen aus Informationen, die die Identifizierung einer Einzelperson ermöglichen können und / oder iii) Informationen, die vernünftigerweise mit einer Einzelperson verbunden, verknüpft oder dieser zugeordnet werden können, wie beispielsweise Cookie-IDs, Verzeichnis von Internetseitenaufrufen, biometrische Daten und Geo-Positionsdaten. Die Definition von personenbezogenen Daten wandelt sich weltweit stetig. Wenn Sie also eine Frage dazu haben, ob von P&G und/oder einem externen Geschäftspartner gehandhabte Daten in die PII-Definition fallen, wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung.

In den Ländern, in denen P&G geschäftlich tätig ist, existieren unterschiedliche gesetzliche Anforderungen hinsichtlich der Nutzung personenbezogener Daten. Wir müssen alle geltenden Gesetze im Hinblick auf personenbezogene Daten einhalten. Gleichfalls müssen externe Geschäftspartner, die in unserem Auftrag personenbezogene Daten handhaben, den Datenschutzrichtlinien, Sicherheitsstandards und Risikomanagementprozessen für Drittparteien von P&G entsprechen.

Sollten Sie mit der Erfassung, Speicherung, Übertragung oder Nutzung von personenbezogenen Daten betraut sein, müssen Sie die rechtlichen Anforderungen sowie die Richtlinien kennen, die auf Ihre Tätigkeiten Anwendung finden. Falls Sie der Auffassung sind, dass personenbezogene Daten eines Mitarbeiters, Verbrauchers, Aktionärs oder eines anderen Angehörigen einer P&G-Interessengruppe offengelegt oder unangemessen verwendet wurden, müssen Sie sich unverzüglich an die Rechtsabteilung wenden oder eine E-Mail an [securityincident.im@pg.com](mailto:securityincident.im@pg.com) senden. Die Unterlassung einer solchen Meldung könnte Geldbußen und / oder aufsichtsrechtliche Maßnahmen gegen P&G zur Folge haben.

## Schutz von Mitarbeiterdaten

Wir verwalten und nutzen die uns sowohl von unseren Kollegen bei P&G als auch künftigen oder früheren Mitarbeitern anvertrauten personenbezogene Daten auf ordnungsgemäße Weise.

Aus diesem Grund dürfen Sie personenbezogene Daten unserer Mitarbeiter nur dann erfassen, darauf zugreifen, nutzen, speichern oder offenlegen, wenn dafür ein relevanter und angemessener Geschäftsgrund vorliegt. Sie dürfen diese Daten weder P&G-intern noch extern an Personen weitergeben, wenn diese von besagten Informationen nicht aus einem legitimen Geschäftsgrund Kenntnis haben müssen. Darüber hinaus sollten Sie alle erforderlichen Maßnahmen treffen, um diese Daten jederzeit vor unberechtigtem Zugriff zu schützen. Ebenfalls müssen Sie die Mitarbeiter darüber informieren, welche personenbezogenen Daten von ihnen erfasst werden und wie diese verwendet werden.

## Schutz von Verbraucherdaten

Durch den Schutz und die Gewährleistung der Sicherheit der personenbezogenen Daten der Verbraucher strebt P&G an, das Vertrauen der Verbraucher aufrechtzuerhalten. Die Gesetze zur Erfassung und Nutzung personenbezogener Daten von Verbrauchern sind von Land zu Land unterschiedlich. Diese Gesetze können sich auf bestimmte Datentypen, Arten von Verbrauchern, Arten der Datenverarbeitung oder Kommunikationskanäle beziehen. Falls Sie mit personenbezogenen Daten von Verbrauchern arbeiten, müssen Sie alle geltenden Gesetze sowie P&Gs Globale Richtlinie zum Schutz personenbezogener Daten von Verbrauchern beachten.

Weitere Informationen zum Schutz der Privatsphäre finden Sie unter [privacy.pg.com](http://privacy.pg.com).

Wir müssen alle geltenden Gesetze einhalten, die personenbezogene Daten für Verbraucher und andere P&Ger regeln.

# Umweltschutz und Sicherheit von P&G-Produkten

## Umweltschutz

Das Ziel von P&G besteht darin, alle geltenden Gesetze, Bestimmungen und Genehmigungsbedingungen in Bezug auf den Umweltschutz zu erfüllen oder zu übertreffen und umweltfreundliche Verfahren anzuwenden, um den Umweltschutz zu gewährleisten. Umweltschutzbestimmungen können Regeln zur Nutzung, Kontrolle, Transport, Lagerung und Entsorgung umweltgefährdender Stoffe, die als Bestandteile von Abwässern, Luftemissionen, Feststoffabfällen, Sondermüll oder unkontrollierter Freisetzungen in die Umwelt gelangen, enthalten. Sie müssen die für Ihre Tätigkeit relevanten Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltschutzbestimmungen kennen und beachten. Umfasst Ihre Tätigkeit den Kontakt mit umweltgefährdenden Stoffen oder erfordert sie, dass Sie entscheiden, wie Materialien genutzt, gelagert, transportiert oder entsorgt werden, müssen Sie wissen, wie sie rechtmäßig, verantwortungsvoll und sicher gehandhabt werden. Weitere Informationen hierzu erhalten Sie von den Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltschutzexperten in Ihrem Unternehmen.

## Produktqualität und -sicherheit gewährleisten

Produktqualität und -sicherheit sind für P&G von größter Bedeutung. Unsere Kunden entscheiden sich für P&G, weil wir Produkte höchster Qualität und Werthaltigkeit herstellen, die das Leben der Verbraucher weltweit verbessern. Wir müssen unseren Teil dazu beitragen, um zu gewährleisten, dass:

- **Unsere Produkte und Verpackungen bei bestimmungsgemäßem Gebrauch für Verbraucher und Umwelt sicher sind**
- **P&G alle geltenden gesetzlichen und aufsichtsbehördlichen Anforderungen in Bezug auf Produktqualität und Sicherheit erfüllt oder übertrifft**

Sie müssen die P&G-Richtlinien und -Verfahren für den Schutz von Qualität und Sicherheit von P&G-Produkten kennen und beachten. Als Mitarbeiter von P&G können Sie von Produktbeschwerden Kenntnis erlangen, die sich auf ein mit dem Produkt verbundenes unerwünschtes Ereignis oder Produktqualitätsproblem beziehen. Ein unerwünschtes Ereignis ist eine unerwünschte Wirkung auf die Gesundheit und / oder das Wohlbefinden einer Person, die mit der Verwendung, dem Missbrauch / der Überdosierung (beabsichtigt oder unbeabsichtigt) oder dem nicht vorschriftgemäßen Gebrauch eines Produkts oder einer versehentlichen / berufsbedingten Aussetzung, gleich ob diese als produktbezogen oder nicht anzusehen ist, verbunden ist. Sollten Sie von einer Reklamation erfahren, müssen Sie innerhalb von 48 Stunden eine E-Mail an [Hefcr.im@pg.com](mailto:Hefcr.im@pg.com) senden.

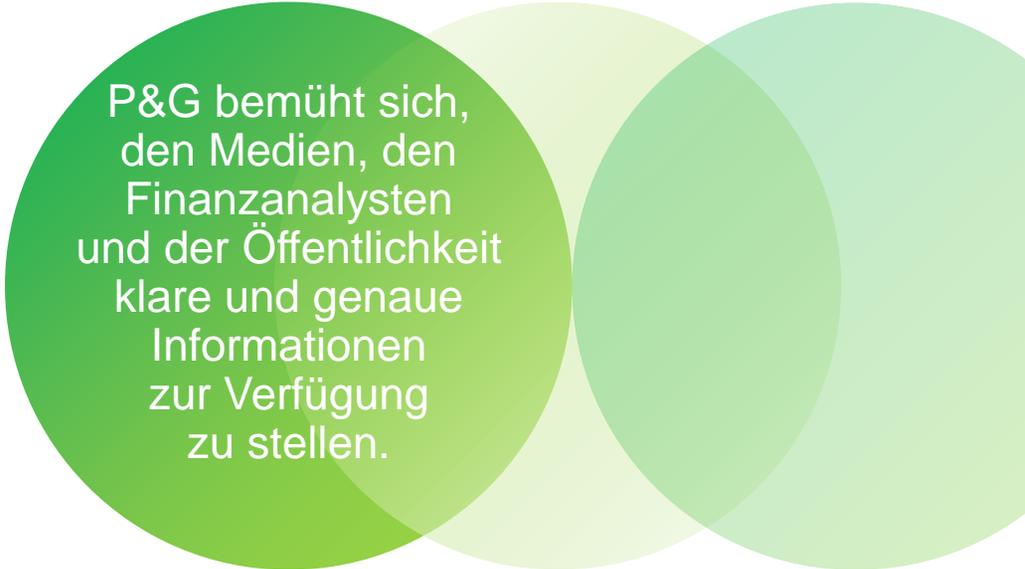
Um sichere Qualitätsprodukte bereitzustellen, treffen wir angemessene Maßnahmen, um die Qualität und Sicherheit der Produkte und Dienstleistungen zu gewährleisten, die uns von unseren Lieferanten bereitgestellt werden. Einschlägige Ratschläge in Bezug auf sicherheits- bzw. qualitätsbezogene Anliegen zu unseren Produkten erhalten Sie von den Experten der Abteilungen Globale Sicherheit, Kontrolle und Analyse (Global Safety Surveillance & Analysis, GSSA) oder Qualitätssicherung (QA).

Weitere Informationen finden Sie in der QA Corporate Policy (Unternehmensrichtlinien Qualitätssicherung) – Beschwerdemanagement (QAS-S-09) unter [quality.pg.com](http://quality.pg.com).

# Kommunikation mit Medien und Analysten

P&G möchte Medien, Finanzanalysten und der Öffentlichkeit eindeutige und korrekte Informationen zur Verfügung stellen. Über die gesetzlichen Anforderungen zur Klarheit und Genauigkeit hinaus, ist dies eine wichtige Maßnahme um die Beziehungen zur Öffentlichkeit und anderen externen Interessengruppen und damit den Ruf von P&G zu stärken. Weil dies so wichtig ist, hat P&G dafür bestimmte Funktionen geschaffen und Personen abgestellt, die für die Kommunikation mit Medien und Finanzanalysten verantwortlich sind.

- Nur der Chief Executive Officer (CEO), der Chief Financial Officer (CFO) und designierte Investor-Relations-(IR)-Mitarbeiter von P&G sind befugt, mit Analysten und institutionellen Anlegern über P&G zu sprechen. Andere Führungskräfte dürfen und werden mit Analysten sprechen, aber nur auf Einladung des CEO, CFO oder IR Senior Vice President von P&G.
- Alle Kommunikationen mit Medienvertretern werden von der Abteilung für Unternehmenskommunikation gesteuert.
- Sie müssen sich an den Manager für Unternehmenskommunikation Ihres Geschäftsbereichs wenden, bevor Sie Medien Interviews geben oder an Veranstaltungen oder Foren teilnehmen, an denen Medienvertreter anwesend sein werden.



P&G bemüht sich, den Medien, den Finanzanalysten und der Öffentlichkeit klare und genaue Informationen zur Verfügung zu stellen.



## P&G-Daten

- Q:** Rosa bekommt einen Anruf von einer Universität, die sich mit einem P&G-Projekt, an dem sie mitarbeitet, beschäftigt. Ihre Vermutung ist, dass die Universität durch ihre Beiträge in einem sozialen Netzwerk im Internet von ihrer Beteiligung am Projekt erfahren hat. Sie möchte die Studenten unterstützen und ist stolz auf ihre Arbeit. Darf sie Informationen über ihr Projekt herausgeben?
- A:** Nein, Rosa kann keine Untersuchungsdaten an Personen außerhalb von P&G herausgeben. Rosa hätte auch gar nicht in sozialen Netzwerken über ihre unternehmensbezogene Tätigkeit berichten dürfen. Angehörige von Wettbewerbern durchsuchen das Internet regelmäßig nach dieser Art von Daten und überreden arglose Mitarbeiter dazu, ihnen Daten mitzuteilen, die dazu verwendet werden können, ein Gesamtbild vertraulicher Projekte, Prozesse, Pläne usw. zu erhalten. Rosa muss die Informationspreisgabe unverzüglich der Rechtsabteilung oder der Abteilung für Informationssicherheit melden oder eine E-Mail an [securityincident.im@pg.com](mailto:securityincident.im@pg.com) senden.

## Verbraucherinformation

- Q:** Markus arbeitet in der Forschungs- und Entwicklungsabteilung von P&G. Sein Team hat im Rahmen einer Untersuchung zur Kundenzufriedenheit eine große Menge an personenbezogenen Daten von Verbrauchern erfasst. Lucia von der Marketingabteilung wendet sich an ihn, um ihn zu bitten, ihr die Dateien mit diesen personenbezogenen Daten zu senden, damit sie damit zielgruppenbezogene Marketing-E-Mails verschicken kann. Sollte Marcus Lucia diese Daten überlassen?
- A:** Nein. Obwohl Lucia einen scheinbar legitimen Geschäftszweck für den Erhalt dieser personenbezogenen Daten hat, haben die Personen, die an der Kundenzufriedenheitsumfrage teilgenommen haben, der Verwendung ihrer personenbezogenen Daten durch P&G für Marketing-E-Mails nicht zugestimmt. Gemäß P&Gs Richtlinie zum Schutz personenbezogener Daten von Verbrauchern und zahlreichen einschlägigen Gesetzen dürfen Marketing-E-Mails nur an Verbraucher gesendet werden, die dem ausdrücklich zugestimmt haben. Deshalb darf Marcus ihr diese Daten nicht überlassen.

## Produktsicherheit

- Q:** Kyon hat kürzlich eine Verbraucherbefragung durchgeführt. Während der Veranstaltung beobachtete sie ein potenzielles Sicherheitsproblem bei einem der Produkte, das in Kürze auf den Markt kommen soll. Nur eine Person von Hunderten Beteiligter hatte ein Problem mit dem Produkt, also nimmt sie an, dass es nicht wichtig genug ist, um dies zu melden. Ist diese Annahme korrekt?
- A:** Nein, überhaupt nicht. Alle Probleme im Zusammenhang mit der Produktsicherheit oder Qualität müssen gemeldet und gelöst werden, unabhängig davon, wie geringfügig die Angelegenheit zu sein scheint. Kyon muss unverzüglich eine E-Mail an [Hefcr.im@pg.com](mailto:Hefcr.im@pg.com) senden, um alle Sicherheitsbedenken, die ihm bekannt sind, zu melden, oder den Rat der Abteilungen Globale Sicherheit, Kontrolle und Analyse (GSSA), Qualitätssicherung (QA) oder der Rechtsabteilung einholen.

# Verpflichtung zu Integrität

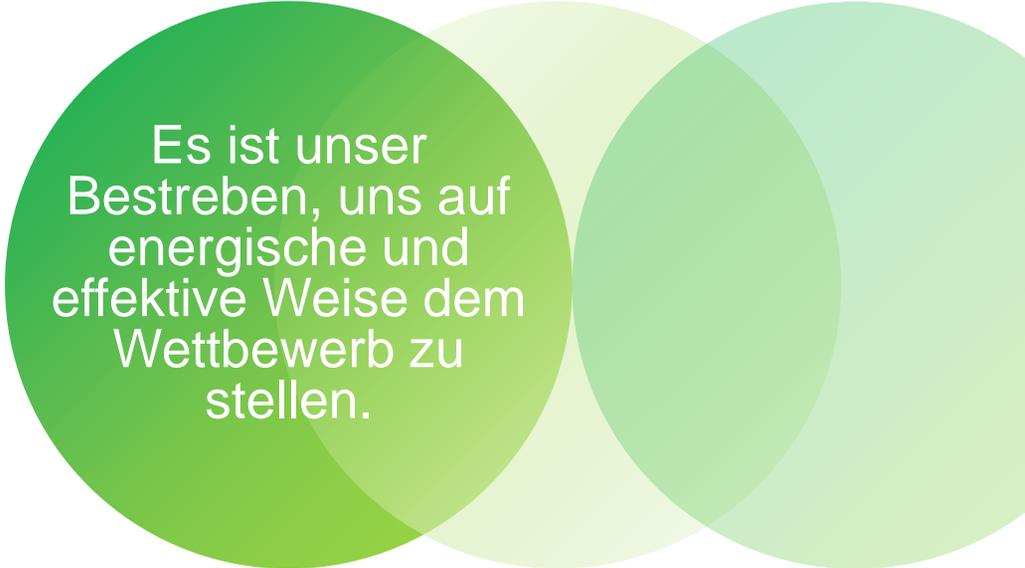
EHRlich UND DIREKT SEIN · VERTRAUEN BILDEN · DAS RICHTIGE TUN



# Verantwortungsvolle Verkaufs- und Marketingpraktiken

Unser Geschäft baut auf der Grundlage von Vertrauen auf. Aus diesem Grund beteiligen wir uns energisch und effektiv am Wettbewerb, aber verhalten uns dabei nie gesetzeswidrig oder unethisch. Wir dürfen nur wahrheitsgetreue Aussagen über P&G und seine Produkte und Dienstleistungen treffen. Alle Marketingaussagen müssen fundiert sein und der Realität standhalten.

Sie müssen mit den Prüfverfahren von Vertrieb und Marketing, die auf Ihre Tätigkeit anwendbar sind, vertraut sein. Da sich die Gesetze und Bestimmungen in diesem Bereich häufig ändern, müssen Sie die neuesten Anforderungen kennen.

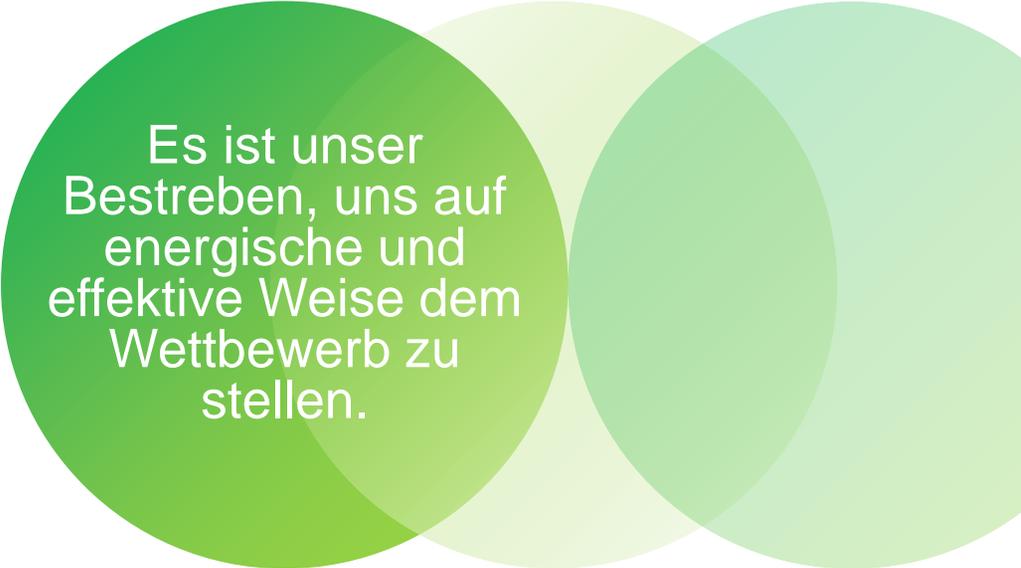


Es ist unser Bestreben, uns auf energische und effektive Weise dem Wettbewerb zu stellen.

# Verantwortungsvolle Verkaufs- und Marketingpraktiken

Unser Geschäft baut auf der Grundlage von Vertrauen auf. Aus diesem Grund beteiligen wir uns energisch und effektiv am Wettbewerb, aber verhalten uns dabei nie gesetzeswidrig oder unethisch. Wir dürfen nur wahrheitsgetreue Aussagen über P&G und seine Produkte und Dienstleistungen treffen. Alle Marketingaussagen müssen fundiert sein und der Realität standhalten.

Sie müssen mit den Prüfverfahren von Vertrieb und Marketing, die auf Ihre Tätigkeit anwendbar sind, vertraut sein. Da sich die Gesetze und Bestimmungen in diesem Bereich häufig ändern, müssen Sie die neuesten Anforderungen kennen.



Es ist unser Bestreben, uns auf energische und effektive Weise dem Wettbewerb zu stellen.

# Einhaltung des Wettbewerbsrechts

P&G verhält sich im Wettbewerb leidenschaftlich und fair. Unser Erfolg beruht auf der Qualität unserer Produkte und auf unseren Mitarbeitern, nie jedoch auf unfairen Geschäftspraktiken. Wir müssen uns an das Wettbewerbsrecht (auch „Kartellrecht“ genannt) halten. Diese Gesetze variieren von Land zu Land, aber ihr übereinstimmendes Ziel ist die Bewahrung des freien und offenen Wettbewerbs und die Förderung eines wettbewerbsfähigen Marktes. In freien Märkten profitieren unsere Verbraucher durch qualitativ hochwertige Waren und Dienstleistungen zu marktgerechten Preisen. Die Nichteinhaltung dieser Gesetze kann ernste und weitreichende Konsequenzen für P&G und die beteiligten Personen haben.

Weitere Informationen finden Sie unter [antitrust.pg.com](https://antitrust.pg.com).

# Umgang mit Wettbewerbern

Im Umgang mit Wettbewerbern müssen Sie vorsichtig sein. Sie dürfen mit Wettbewerbern nicht kooperieren oder auch nur den Anschein einer Kooperation erwecken. **Sie dürfen ohne Zustimmung der Rechtsabteilung mit Wettbewerbern nie über eines der folgenden Themen sprechen:**

- **Preise oder Preispolitik, Kosten, Marketing- oder strategische Pläne**
- **Geschützte oder vertrauliche Informationen**
- **Technologische Verbesserungen**
- **Geplante Werbeaktionen mit Kunden**
- **Die Aufteilung von Kunden, Märkten, Gebieten oder Ländern**
- **Boykotte bestimmter Kunden, Lieferanten oder Wettbewerber**
- **Gemeinsames Verhalten gegenüber Kunden**

Selbst ohne formelle Kontaktaufnahme kann ein informeller Kontakt und Informationsaustausch den Anschein eines informellen Einvernehmens unter Wettbewerbern erwecken. Aus diesem Grund gilt bei P&G grundsätzlich: „**Kein Kontakt mit Wettbewerbern.**“ Allerdings können Sie Branchenverbänden beitreten und gelegentlich verschiedene andere Aktivitäten zusammen mit Wettbewerbern durchführen, wenn Sie dafür die Erlaubnis der Rechtsabteilung bekommen. Seien Sie extrem vorsichtig, wenn Sie bei solchen Veranstaltungen mit Wettbewerbern zusammenkommen. Wenn ein Wettbewerber versucht, im Rahmen eines Branchenverbandstreffens mit Ihnen über eines der verbotenen Themen zu sprechen, müssen Sie das Gespräch unverzüglich abbrechen, das Treffen verlassen und den Vorfall der Rechtsabteilung melden.

Weitere Informationen zur P&G-Richtlinie zu Branchenverbänden finden Sie unter [antitrust.pg.com](https://antitrust.pg.com).

Der Kontakt zu Lieferanten, die gleichzeitig Wettbewerber sind, ist erlaubt, vorausgesetzt, Sie beschränken Gespräche und Interaktionen strikt auf den Einkauf von Material, Ausrüstungen, Waren und Dienstleistungen durch P&G und die Rechtsabteilung ist vorab vom Kontakt zu einem Wettbewerber informiert worden. Die Genehmigung von Käufen ist in Übereinstimmung mit der Richtlinie zur Entscheidungsautorität erforderlich, während die rechtliche Prüfung für eine Allokation an einen P&G-Wettbewerber erforderlich ist, die keine Transaktionen zu Marktbedingungen ist. Transaktionen zu Marktbedingungen sind Geschäftsinteraktionen und Transaktionen, die als gewöhnliche, branchenübliche Käufe von Rohstoffen oder Waren bei normalen Marktbedingungen betrachtet werden können. Weitere Informationen erhalten Sie vom Einkauf.

Weitere Informationen finden Sie unter [purchases.pg.com](https://purchases.pg.com).

# Umgang mit Kunden

Bestimmte Wettbewerbsgesetze regeln die Interaktionen mit unseren Kunden, sowohl für den Einzelhandel als auch für den Großhandel. Behandeln Sie Kunden stets fair und versuchen sie niemals, einem Kunden gegenüber einem anderen einen unangemessenen Vorteil zu gewähren. P&G gibt allen im Wettbewerb stehenden Kunden innerhalb eines Marktes die gleichen Möglichkeiten zur Erzielung von Preisen, Verkaufsbedingungen und unterstützender Verkaufsaktionen. **Sie dürfen nie:**

Einen Kunden zu bestimmten Verkaufspreisen für P&G-Produkte drängen oder diese mit ihm vereinbaren (Die Preisgestaltung liegt im alleinigen Ermessen des Kunden)

Ohne vorherige Genehmigung der Rechtsabteilung Kunden Einschränkungen auferlegen, wie, an wen und wo sie die Produkte von P&G verkaufen dürfen

Eine besonders starke Marktposition von P&G in bestimmten Märkten ausnutzen, um Konkurrenzprodukte im Markt zu begrenzen, stattdessen müssen Sie sich auf die Ausweitung des P&G-Geschäfts auf Basis der Qualität und Vorzüge der P&G-Produkte und Marken konzentrieren.

Weitere Informationen finden Sie in den Richtlinien für lauterer Wettbewerb unter [antitrust.pg.com](http://antitrust.pg.com) oder den Globalen Handelspraktiken und -richtlinien unter [sales.pg.com](http://sales.pg.com).

# Interaktionen mit Lieferanten und Behörden

Ebenso wie sich P&G fair gegenüber Wettbewerbern verhält, verpflichten wir uns auch gegenüber Lieferanten und Agenturen, diesen gleiche und gerechte Chancen im Rahmen des Wettbewerbs um unser Geschäft einzuräumen.

Wenn Sie an der Auswahl von Lieferanten oder Agenturen mitwirken, dürfen Sie Ihre Entscheidungen ausschließlich auf Grundlage der angebotenen Leistungen eines Lieferanten oder einer Agentur treffen. Dabei müssen Sie die Einkaufsverfahren und -systeme von P&G beachten. Darüber hinaus dürfen Sie niemals:

- Einkaufsentscheidungen auf der Basis wechselseitiger Geschäfte oder von Geschenken und Einladungen treffen
- Einen (potenziellen) Lieferanten oder eine Agentur im Namen von karitativen, zivilen oder sonstigen Organisationen um Spenden bitten, ohne dazu die vorherige Genehmigung des Chief Ethics & Compliance Officer einzuholen.

Weitere Informationen finden Sie in Weltweite Grundsätze der Beschaffung unter [pgsupplier.com](https://pgsupplier.com). Weitere Informationen zu den P&G-Beschaffungsprozessen finden Sie unter [purchases.pg.com](https://purchases.pg.com).

Wir sind bestrebt,  
Lieferanten und  
Agenturen einen  
fairen Wettbewerb um  
unser Geschäft zu  
ermöglichen.

# Keine Bestechung

## Vermeidung von Bestechung und Korruption von öffentlichen Amtsträgern

Bestechung schadet nicht nur P&G, sondern auch dem gesellschaftlichen Umfeld, in dem wir leben und arbeiten. Die Bestechung von öffentlichen Amtsträgern ist generell verboten. Die meisten Länder haben strenge Gesetze gegen Bestechung. Denken Sie unbedingt daran, dass Sie und unser Unternehmen im Falle der Bestechung oder des **bloßen Eindrucks**, dass wir uns der Bestechung bedienen, strafrechtlich haftbar gemacht werden können.

Sie dürfen Bestechung nie akzeptieren oder anwenden. Bestechung besteht nicht nur aus der Zahlung von Geld. Geschenke, Reisen und Einladungen sowie Beschäftigungsangebote an öffentliche Amtsträger oder deren Familien könnten als Bestechung wahrgenommen werden und müssen sorgfältig geprüft werden. Sogar karitative Spenden, die auf Betreiben oder in der Hoffnung auf Beeinflussung eines öffentlichen Amtsträgers gemacht werden, können als Bestechung angesehen werden. Der Begriff „öffentlicher Amtsträger“ kann neben Beamten und Mitarbeitern von Behörden und politischen Parteien auch Mitarbeiter staatlicher oder staatlich kontrollierter Unternehmen beinhalten z. B. auch Berufsgruppen wie Ärzte oder Krankenschwestern in staatlichen Krankenhäusern, Lehrer oder Verwaltungsangestellte an öffentlichen Schulen und Universitäten oder Einkäufer für staatseigene Unternehmen.

Neben Bestechungen verbietet P&G auch „Erleichterungszahlungen“. Das sind kleine Beträge (oder „Trinkgelder“), die an einzelne Beamte gezahlt werden, um routinemäßige Behörden oder Verwaltungsvorgänge zu ermöglichen oder zu beschleunigen. Durchführungszahlungen, beispielsweise zur schnelleren Verlängerung eines Reisepasses, die nach geltendem Recht erlaubt sind und an die Agentur (nicht an eine Person) gezahlt werden, sind keine Erleichterungszahlungen. Sie dürfen eine Erleichterungszahlung nie anbieten oder leisten, ohne eine vorherige schriftliche Genehmigung des Ethics & Compliance Committee eingeholt zu haben. Alle Zahlungen, die der Sicherstellung der unmittelbaren persönlichen Sicherheit einer Person dienen, gelten nicht als Verstoß gegen unser WBCM, aber müssen unverzüglich dem [Ethics & Compliance Office](#) gemeldet werden.

Neben dem Verbot öffentlichen Amtsträgern keine Bestechungs- oder Erleichterungszahlungen anzubieten, dürfen Sie auch einen Dritten niemals beauftragen, einem öffentlichen Amtsträger eine ungesetzliche Zahlung zukommen zu lassen, oder an einer Transaktion teilnehmen, wenn Sie den Verdacht haben, dass ein Dritter solche Zahlungen tätigt. Darüber hinaus müssen Sie auf Warnsignale achten (beispielsweise Barzahlungen, Zahlungen ohne entsprechende Quittungen, Zahlungen im Namen Dritter), die vermuten lassen, dass jemand bei P&G oder ein Dritter, Bestechungs- oder andere ungesetzliche Gelder zahlt. Melden Sie solche Fälle dem [Ethics & Compliance Office](#) oder der Rechtsabteilung.

Nähere Informationen über die Prozesse, die bei Interaktionen mit öffentlichen Amtsträgern, einschließlich Fachkräften aus dem Gesundheitswesen, zu befolgen sind, finden Sie in P&Gs Globaler Richtlinie zu Bestechungsbekämpfung und der Globalen Richtlinie zu Interaktionen mit Fachkräften aus dem Gesundheitswesen unter [wbcm.pg.com](http://wbcm.pg.com)



**Eine Bestechung** ist alles von Wert, einschließlich Geld, Geschenke und Unterhaltung, das das Ziel verfolgt, jemandem einen unfairen Vorteil zu gewähren. Selbst Artikel mit geringem Wert können ein Problem sein, wenn die Absicht dahinter unangemessen ist.

# Keine Bestechung

(fortgs.)

## Keine Bestechung bei Handelsgeschäften

Sie dürfen Lieferanten-, Kunden oder andere Geschäftsentscheidungen nie auf der Grundlage persönlicher Vorteile treffen, die Ihnen eingeräumt oder angeboten werden. Insbesondere ist Ihnen untersagt, Bestechungsgelder oder Kickbacks von Personen, die mit P&G Geschäfte tätigen oder solche anstreben, anzufordern, oder solche von besagten Personen anzunehmen. Sie dürfen unter keinen Umständen Lieferanten, Kunden oder anderen externen Parteien Bestechungsgelder oder Kickbacks anbieten oder gewähren. Beachten Sie diese Grundsätze, wenn Sie Geschenke oder Einladungen in jedweder Form anbieten oder erhalten.

Weitere Informationen finden Sie in der P&G-Richtlinie zu Geschenken, Mahlzeiten und Bewirtung von externen Parteien unter [wbcm.pg.com](http://wbcm.pg.com).

Es ist Ihnen untersagt, Bestechungsgelder oder Kickbacks von Personen, die mit P&G Geschäfte tätigen oder solche anstreben, anzufordern, oder solche von besagten Personen anzunehmen.

Ein „Kickback“ ist die Rückgabe einer bereits gezahlten oder fälligen Summe als Belohnung für die Vergabe oder Förderung von Geschäften.

# Prävention von Geldwäsche und Steuerhinterziehung

Geldwäsche ist der Versuch von Einzelpersonen oder Organisationen, die Herkunft illegal erworbener Geldmittel zu verschleiern, indem sie legalen Quellen zugeordnet werden. Steuerhinterziehung ist der vorsätzliche Versuch, die gesetzlich fällige Steuer nicht zu zahlen. Geldwäsche und Steuerhinterziehung sind rechtswidrig und stehen im Widerspruch zu unseren PVPs. Unsere genehmigten Zahlungs- und Verkaufspraktiken stellen sicher, dass P&G-Mittel nicht für Verstöße gegen diese Gesetze eingesetzt werden können. Diese müssen bei allen Käufen von Waren und Dienstleistungen sowie bei allen Verkäufen beachtet werden.

Seien Sie stets wachsam und setzen Sie Ihr gesundes Urteilsvermögen ein, wenn Sie es mit unüblichen Kundentransaktionen zu tun haben, einschließlich der Aufforderung, Zahlungen an Dritte zu leisten oder von Dritten zu erhalten. Schließen Sie nur Geschäfte mit Dritten ab, die bereit sind, Ihnen die notwendigen Informationen zu geben, damit P&G ermitteln kann, ob Zahlungsvorgänge rechtmäßig erfolgen.

Geldwäsche und Steuerhinterziehung sind rechtswidrig und stehen im Widerspruch zu unseren PVPs.

Ohne vorherige Genehmigung eines befugten Mitarbeiters der Rechts- und Steuerabteilung dürfen Sie niemals:

- **Eine Zahlung an eine Person oder Organisation leisten oder von dieser annehmen, die nicht an der Transaktion beteiligt ist (z. B. Dritte)**
- **Barzahlungen annehmen, es sei denn, es existiert kein sicheres Bankwesen**
- **Kundenaufträge auf eine Weise versenden, die nicht unseren Standardverfahren entspricht**
- **Devisentransaktionen unter Beteiligung unberechtigter Institutionen durchführen**

Diese Liste ist nicht abschließend. Weitere Informationen finden Sie in der Richtlinie Standards für Exzellenz im Finanz- und Rechnungswesen (SAFE), zur Vermeidung von Geldwäsche und Einhaltung der Bestimmungen zur Kontrolle bestimmter Organisationen unter [safe.pg.com](https://www.pg.com/safe) (unter Interne Kontrollen) oder wenden Sie sich an das [Ethics & Compliance Office](#).

# Umgang mit öffentlichen Aufträgen und Handelskontrollen

## Umgang mit öffentlichen Aufträgen

Viele Länder stellen strenge gesetzliche Anforderungen an Unternehmen, die mit öffentlichen Stellen Geschäfte tätigen. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass wir bei Geschäften, Verhandlungen oder der Zusammenarbeit mit öffentlichen Stellen, diese Anforderungen einhalten. Diese Regeln sind häufig sehr viel strenger und komplexer als diejenigen, die für Verkäufe von P&G an gewerbliche Kunden gelten.

Wenn Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit mit öffentlichen Aufträgen zu tun haben, müssen Sie die besonderen Regeln, die für Ihre Tätigkeit relevant sind, kennen und befolgen.

Weitere Informationen erhalten Sie vom [Ethics & Compliance Office](#).

P&G ist weltweit tätig und muss die jeweiligen Gesetze und Bestimmungen für die Ein- und Ausfuhr von Produkten und technischen Daten einhalten.

## Ein- und Ausfuhr von Waren

P&G ist weltweit tätig und muss die jeweiligen Gesetze und Bestimmungen für die Ein- und Ausfuhr von Produkten und technischen Daten einhalten.

Die Ausfuhr (Export) umfasst in der Regel den physischen Transport von Produkten, Software, Ausrüstungen, Technologie oder Informationen in ein anderes Land. Eine Ausfuhr findet auch statt, wenn Technologie, technische Informationen, Dienstleistungen oder Software gegenüber einem Bürger eines anderen Landes offengelegt oder diesem bereitgestellt wird, unabhängig davon, wo diese Person sich befindet. Vor einer Ausfuhr jedweder Art müssen Sie die Zulässigkeit sowohl des Lieferortes als auch des Empfängers überprüfen. Sie müssen darüber hinaus alle erforderlichen Lizenzen und Bewilligungen haben, alle erforderlichen Unterlagen korrekt und vollständig ausfüllen und alle fälligen Zölle und Gebühren bezahlen.

Einfuhren (Importe), also der Transport und die Einfuhr von Gütern aus einem anderen Land in das eigene Land, unterliegen ebenfalls verschiedenen Gesetzen und Bestimmungen. Dafür müssen häufig Einfuhrabgaben, Zölle und Steuern gezahlt sowie Einfuhrpapiere eingereicht werden. Für Mitarbeiter unseres Unternehmens, die auf diesem Gebiet tätig sind, gelten sehr detaillierte Richtlinien und Bestimmungen, die eingehalten werden müssen.

Sollten Sie Fragen zu den Richtlinien und Verfahren im Zusammenhang mit Ein- und Ausfuhr durch P&G haben, wenden Sie sich bitte an das iTrade-Team oder an das [Ethics & Compliance Office](#).

# Umgang mit öffentlichen Aufträgen und Handelskontrollen

(fortgs.)

## Boykotte und Länder, für die Handelsbeschränkungen gelten

Wirtschaftssanktionen und Handelsembargos sind Instrumente, die von Regierungen eingesetzt werden, um verschiedene außenpolitische Ziele und Ziele der nationalen Sicherheit zu verfolgen. Diese ändern sich laufend und zum Teil sehr kurzfristig. P&G verfügt über Systeme und Prozesse, um Sie dabei zu unterstützen. Sollten Sie unsicher sein, ob eine Transaktion mit geltenden Sanktionen oder Handelsembargos im Einklang steht, wenden Sie sich bitte an das [Ethics & Compliance Office](#).

Mehrere Staaten haben Gesetze verabschiedet, die es Unternehmen verbietet, sich an internationalen Boykotten, die nicht von der jeweiligen Regierung unterstützt werden, zu beteiligen oder sich daran zu halten. Falls Sie aufgefordert werden, in irgendeiner Form an einem internationalen Boykott teilzunehmen oder vermuten, eine solche Aufforderung erhalten zu haben, melden Sie dies unverzüglich dem [Ethics & Compliance Office](#). Eine solche Aufforderung kann die Einhaltung von Boykottbedingungen oder die Zustimmung zu Boykottbedingungen eines Gebietes oder Landes umfassen oder auch eine Bestätigung dafür verlangen, dass Produkte oder deren Eigentümer oder Versender nicht zu den boykottierten oder auf einer schwarzen Liste geführten Organisationen gehören.

Weitere Informationen finden Sie im Leitfaden zu Handelskontrollen und Anti-Boykott-Gesetzen unter [wbcm.pg.com](http://wbcm.pg.com) (unter Globale Richtlinien).

# Umgang mit Informationen Dritter

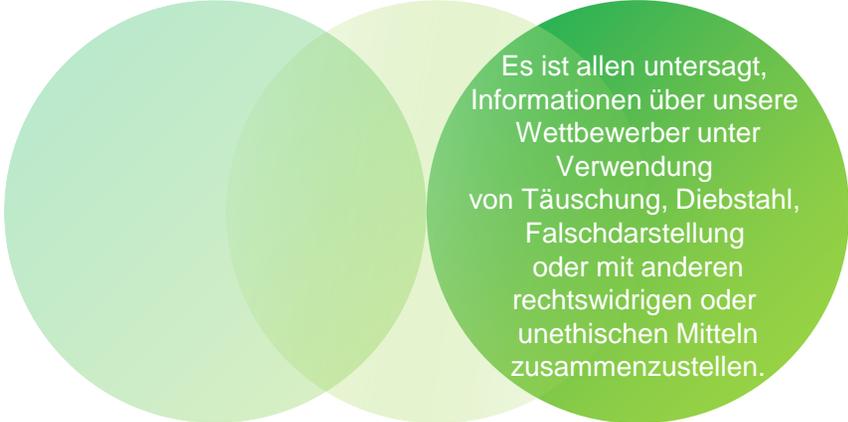
## Erfassung wettbewerbsrelevanter Daten

Obwohl unser Unternehmen aus Gründen der Wettbewerbsfähigkeit wissen muss, was unsere Wettbewerber planen, dürfen wir Informationen über unsere Wettbewerber niemals mithilfe von Täuschung, Diebstahl, Falschdarstellung oder sonstigen illegalen oder unethischen Mitteln sammeln.

Sie dürfen Familienangehörige, Freunde oder neu eingestellte Mitarbeiter nicht dazu auffordern, Ihnen wettbewerbsrelevante Daten über Ihre Arbeitgeber bzw. über ihre früheren Arbeitgeber mitzuteilen. Darüber hinaus dürfen Sie in den meisten Fällen auch unsere Wettbewerber nicht direkt um Informationen bitten, da dies erhebliche rechtliche Risiken bergen kann. Sie müssen mit der Rechtsabteilung sprechen, bevor Sie Informationen direkt von unseren Wettbewerbern anfordern oder Informationen hinsichtlich aktueller oder zukünftiger Preise und Handelsbedingungen, die von Wettbewerbern verwendet werden, nutzen. Dies gilt selbst dann, wenn Sie diese Informationen von Dritten, beispielsweise Einzelhändlern, eingeholt haben.

Falls ein P&G-Lieferant oder -Kunde gleichzeitig einer unserer Wettbewerber ist, dürfen Sie in Bereichen, in denen beide Unternehmen tätig sind, keine vertraulichen Informationen erfragen, ohne zuvor mit der Rechtsabteilung gesprochen zu haben. Auch dürfen Sie dieses Unternehmen nicht bitten, Ihnen vertrauliche Informationen von deren Lieferanten oder Kunden mitzuteilen.

Weitere Informationen zur Erfassung von Wettbewerbsinformationen finden Sie in der P&G-Richtlinie Konkurrenzbeobachtung unter [cinet.pg.com](http://cinet.pg.com).



Es ist allen untersagt, Informationen über unsere Wettbewerber unter Verwendung von Täuschung, Diebstahl, Falschdarstellung oder mit anderen rechtswidrigen oder unethischen Mitteln zusammenzustellen.

## Geistiges Eigentum und gewerbliche Rechte Dritter

Wir müssen alle geistigen Eigentumsrechte Dritter und alle sonstigen, immateriellen, gewerblichen Rechte, die im Besitz Dritter sind, respektieren. Geistiges Eigentum umfasst kreative Werke, Persönlichkeitsrechte und sonstige gesetzlich geschützten Ideen und Erfindungen, wie zum Beispiel Urheberrechte, Patente, Warenzeichen, Geschäftsgeheimnisse und Geschmacksmusterschutz. Wir sollten diese Rechte nie wissentlich verletzen.

Ihre Pflicht zur Wahrung aller externen geistigen Eigentums- und Handelsrechte gilt für jede geschäftliche Tätigkeit, die Sie ausführen, einschließlich der Herstellung interner oder externer Kommunikations- oder Marketingmaterialien. Die Nutzung von Namen oder Materialien einer anderen Person oder Firma muss vorab von der Rechtsabteilung überprüft werden.

Sie müssen die Vermögenswerte Dritter – einschließlich Software, Musik, Videos und textbasierte Inhalte – immer in Übereinstimmung mit den jeweiligen Lizenzbestimmungen und Lizenzbeschränkungen nutzen.

Lediglich rechtmäßig für den geschäftlichen Gebrauch lizenzierte Software darf verwendet werden. Dies bedeutet, dass Sie Software oder Anwendungen, die Sie für Ihren Privatgebrauch lizenziert haben (wie Apps auf Ihrem privaten Smartphone oder iPad), nicht geschäftlich nutzen dürfen.

Weitere Informationen hierzu finden Sie in der P&G-Richtlinie Angemessene Nutzung von Hardware und Software unter [security.pg.com](http://security.pg.com).

# Insiderhandel vermeiden

Im Rahmen unserer Tätigkeit bei P&G kann es vorkommen, dass wir Kenntnis von wesentlichen, nicht öffentlichen Informationen über P&G oder andere Unternehmen erhalten, mit denen wir geschäftlich verbunden sind. Wesentliche nichtöffentliche Informationen (auch „Insiderinformationen“ genannt) sind Informationen über ein Unternehmen, die der allgemeinen Öffentlichkeit nicht bekannt sind und die jeder vernünftig handelnde Anleger bei der Entscheidung, ob Aktien, Anleihen, Optionen oder sonstige Finanzinstrumente („Wertpapiere“) dieses Unternehmens gekauft, verkauft oder gehalten werden sollen, als wichtig ansehen würde.

Sie dürfen keine Wertpapiere eines Unternehmens auf der Grundlage wesentlicher nichtöffentlicher Informationen (auch „Insiderinformationen“ genannt) kaufen oder verkaufen. Eine solche Handlung stellt in vielen Ländern eine Straftat dar und wird von P&G verboten. Falls Sie Zweifel bei einem potenziellen Wertpapiergeschäft haben, holen Sie den Rat der Rechtsabteilung ein oder richten Sie Ihre Frage an [insidertradingps.im@pg.com](mailto:insidertradingps.im@pg.com). Unsere Globale Richtlinie zu Insiderhandel gilt für alle Mitarbeiter und das Board of Directors. Für Personen, die in der „Insiderhandel-Liste“ von P&G aufgeführt sind, gelten zusätzliche Anforderungen.

Sollten Sie wesentliche, nicht öffentliche Informationen an andere Personen, einschließlich Familienangehörige und im gleichen Haushalt lebende Personen, weitergeben und diese kauft oder verkauft anschließend Wertpapiere auf der Grundlage dieser Insiderinformationen, können Sie aufgrund der „Weitergabe von Insiderinformationen“ rechtlich belangt werden. Dies gilt auch dann, wenn Sie diese Information nicht selbst für Börsengeschäfte nutzen. Die Weitergabe von Insiderinformationen ist ein Verstoß gegen unser Handbuch zum weltweiten Geschäftsverhalten (WBCM) und die geltenden Gesetze und wird streng geahndet, unter Umständen werden beschuldigte Personen auch strafrechtlich belangt.

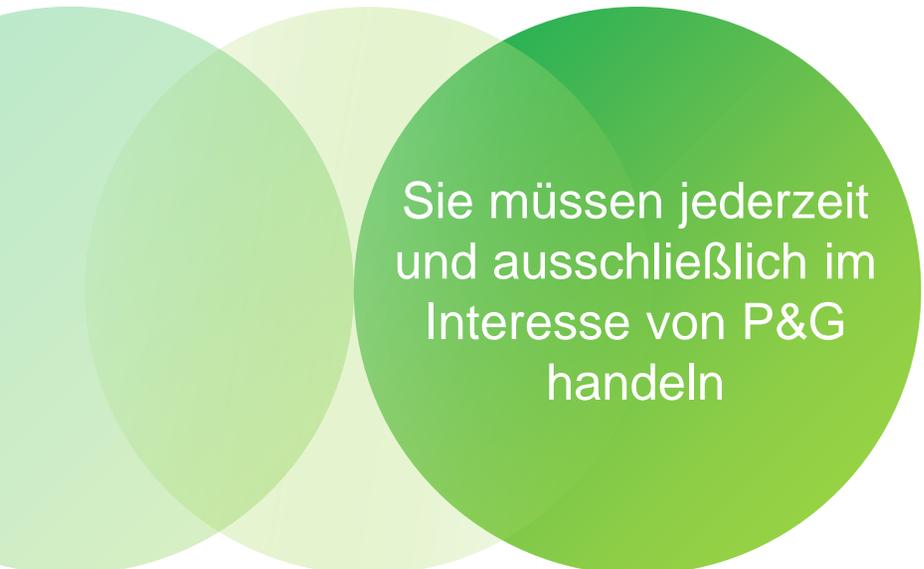
Weitere Informationen hierzu finden Sie in der Globalen P&G-Richtlinie zu Insiderhandel unter [tradingpolicy.pg.com](https://tradingpolicy.pg.com).

# Handhabung potenzieller Interessenkonflikte

Sie sind verpflichtet jederzeit im besten Interesse von P&G zu handeln. Um den Ruf von P&G zu wahren, müssen Sie auf Situationen achten, die einen tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikt begründen könnten. Ein „Interessenkonflikt“ liegt vor, wenn Sie eine persönliche Beziehung oder finanzielle oder sonstige Interessen haben, die mit ihrer Verpflichtung, jederzeit im besten Interesse von P&G zu handeln, im Widerspruch stehen könnte oder wenn Sie Ihre Position bei P&G zum persönlichen Vorteil nutzen.

Weitere Informationen über derartige Situationen finden Sie in der Globalen P&G-Richtlinie zu Interessenkonflikten unter [coi.pg.com](https://coi.pg.com).

Wenn Sie in Ihrer Position die Aufgabe wahrnehmen, P&G-Mittel an karitative Organisationen weiterzuleiten oder im Namen unseres Unternehmens an karitativen Programmen mitwirken, lesen Sie P&Gs Globale Richtlinie zu Beiträgen im Rahmen karitativer/kommunaler Beziehungen unter [wbcm.pg.com](https://wbcm.pg.com).



Sie müssen jederzeit  
und ausschließlich im  
Interesse von P&G  
handeln

## Offenlegung von Interessenkonflikten

Wenn Sie sich in einem potenziellen oder tatsächlichen Interessenkonflikt befinden, müssen Sie diesen unverzüglich offenlegen und mithilfe des COI-Prozesses des Unternehmens, den sie unter [coi.pg.com](https://coi.pg.com) finden, Ihrem direkten Vorgesetzten melden. Hiervon umfasst sind Situationen, die andere Personen vernünftigerweise zu der Annahme veranlassen können, dass bei Ihnen ein Interessenkonflikt vorliegt, selbst wenn Sie persönlich der Auffassung sind, dass Sie ausschließlich im besten Interesse von P&G handeln. Auf diese Weise kann die Situation angemessen überprüft und bewertet werden. P&G wird gemeinsam mit Ihnen an einer angemessenen Lösung arbeiten. Sie sind gehalten, den vom Unternehmen geforderten Abhilfemaßnahmen zu folgen.

Wenn Sie Kenntnis von weiteren potenziellen Interessenkonflikten bei P&G haben, müssen Sie diese Ihrem Vorgesetzten melden oder einen der anderen verfügbaren Kanäle zur Meldung nutzen (siehe Abschnitt „An wen wende ich mich, um Fragen zu stellen und Bedenken vorzubringen“). Mitglieder des Board of Directors müssen potenzielle oder tatsächliche Interessenkonflikte dem Chief Legal Officer melden.

# Handhabung potenzieller Interessenkonflikte

(fortgs.)

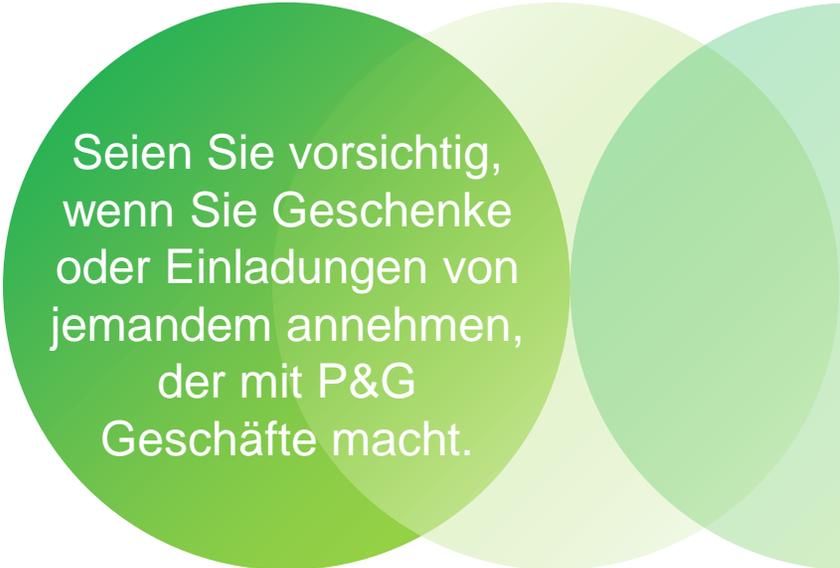
## Geschenke und Einladungen

Seien Sie bei der Vergabe von Geschenken oder Einladungen an bestehende oder künftige Geschäftspartner von P&G zurückhaltend. Das Gleiche gilt für die Annahme von Geschenken oder Einladungen. Sie sollten eine geschäftliche Einladung nur annehmen, wenn diese integraler Bestandteil zur Förderung der Geschäftsbeziehungen ist. Bedenken Sie, dass die Annahme von Geschenken oder Einladungen einen Interessenkonflikt darstellen könnte und / oder Ihre Fähigkeit, eine objektive Geschäftsentscheidung zu treffen, beeinträchtigen könnte. Darüber hinaus kann das Anbieten einer derartigen Gefälligkeit als ein Versuch zur Beeinflussung einer Geschäftsentscheidung gesehen werden. Halten Sie sich stets an die P&G-Richtlinie zu Geschenken, Mahlzeiten und Bewirtung von Dritten. Respektieren Sie außerdem die Richtlinien von Kunden und Lieferanten, die unter Umständen nicht gestatten, Geschenke oder Einladungen anzunehmen.

Weitere Informationen finden Sie in der P&G-Richtlinie zu Geschenken, Mahlzeiten und Bewirtung von externen Parteien unter [wbcm.pg.com](http://wbcm.pg.com). Sind Sie über die Angemessenheit eines Geschenks oder eines Unterhaltungsangebots unsicher, sollten Sie mit Ihrem Manager, der Rechtsabteilung oder dem [Ethics & Compliance Office](#) sprechen.

Sie müssen die P&G-Richtlinie zu Bestechungsbekämpfung einhalten, wenn Sie ausländischen öffentlichen Amtsträgern Geschenke übergeben oder Einladungen aussprechen. In einigen Ländern sind solche komplett untersagt, unabhängig vom jeweiligen Betrag. Beispielsweise gibt es strenge Regeln, wenn es darum geht, Mitgliedern des US-Kongresses oder deren Mitarbeitern werthaltige Geschenke anzubieten. Darunter fallen auch Mahlzeiten oder Produkte. Siehe auch den Abschnitt „[Keine Bestechung](#)“ oben.

Weitere Informationen finden Sie in der Globalen P&G-Richtlinie zur Bestechungsbekämpfung unter [wbcm.pg.com](http://wbcm.pg.com).



Seien Sie vorsichtig,  
wenn Sie Geschenke  
oder Einladungen von  
jemandem annehmen,  
der mit P&G  
Geschäfte macht.

# Interaktionen mit staatlichen Stellen

## Lobbyarbeit

Aufgrund unserer öffentlichen Verantwortung bezieht P&G oft Stellung zu politischen Themen, die unser Geschäft beeinflussen könnten. Darüber hinaus engagiert sich P&G bei Maßnahmen zur Mitgestaltung der Gesetzgebung und der Politik. Allerdings sind die Bestimmungen für solche P&G-Aktivitäten von Land zu Land verschieden. Daher ist es nur bestimmten Personen von P&G gestattet, im Auftrag von P&G Lobbyarbeit zu betreiben.

Sie dürfen niemals im Namen von P&G an einen öffentlichen Amtsträger herantreten und versuchen, die Gesetzgebung oder die Regierungsarbeit zu beeinflussen, sofern dies nicht durch die zuständigen Mitarbeiter der globalen Abteilung für Regierungsbeziehungen genehmigt wurde.

Das Gesetz „The Honest Leadership and Open Government Act“ (HLOGA) ist ein Gesetz der Vereinigten Staaten, das die Verletzung der strengen und komplexen Geschenkregelungen des US-Kongresses als Straftatbestand einstuft. Alle P&G-Mitarbeiter weltweit (ob mit Lobbyarbeit beauftragt oder nicht) müssen das HLOGA einhalten. Daher darf keiner von uns Mitgliedern des US-Kongresses oder deren Mitarbeitern ohne vorherige schriftliche Genehmigung des Senior Vice President of Global Government Relations und des Ethics & Compliance Office werthaltige Geschenke, einschließlich Mahlzeiten oder Produkte, bereitstellen. Siehe auch die Abschnitte „[Keine Bestechung](#)“ sowie „[Geschenke und Einladungen](#)“ oben.

Weitere Informationen erhalten Sie vom Senior Vice President of Global Government Relations & Public Policy, Ihrem örtlichen Manager für Regierungsbeziehungen oder der Rechtsabteilung.

## Politisches Engagement und Spenden

P&G respektiert Ihr Recht zur Mitwirkung an politischen Prozessen als Privatperson. Allerdings darf diese Beteiligung nur in Ihrer Freizeit und auf eigene Kosten stattfinden. Sie dürfen ohne ausdrückliche schriftliche Genehmigung des Senior Vice President of Global Government Relations oder des Chief Ethics & Compliance Officer keine Zeit, Gelder, Einrichtungen, Kommunikationsmittel oder Vermögenswerte von P&G für politische Zwecke oder Spenden nutzen.



Es ist nur bestimmten Personen unseres Unternehmens gestattet, im Auftrag von P&G Lobbyarbeit zu betreiben.



## Pflegen Sie genaue Bücher und Aufzeichnungen

- Q:** Trish ist am Ende des Geschäftsjahres mit verschiedenen Budgetbeschränkungen konfrontiert. Um die Erfassung einer Ausgabe zu verzögern, bittet sie einen Lieferanten, unserem Unternehmen den Kauf eines teuren Gerätes einige Tage verspätet in Rechnung zu stellen. Auf diese Weise kann sie den Kauf in das nächste Geschäftsjahr schieben. Der Lieferant wird bezahlt und Ihre Abteilung kann das Budget einhalten. Darf sie das machen?
- A:** Nein, sie darf Transaktionen nie verschieben oder vorsätzlich falsch, falsch, unvollständig oder irreführend buchen.

## Einhaltung des Wettbewerbsrechts

- Q:** Chet ist Senior Account Manager im Bereich Vertrieb. Einer seiner Kunden ist eine kleine Ladenkette auf dem Land. Der Kunde teilt Chet mit, dass er alle Produkte von Wettbewerbern aus seinem Programm nimmt und nur noch Waschmittel von P&G verkauft, wenn ihm von P&G ein höherer Rabatt für Waschmittel eingeräumt wird. Kann Chet diesem Vorschlag zustimmen?
- A:** Unter Umständen, aber er müsste die Genehmigung der Rechtsabteilung einholen, bevor er eine Vereinbarung mit dem Kunden treffen kann. Kein P&G-Mitarbeiter darf ohne eine derartige Genehmigung einen Vertrag abschließen – ob schriftlich oder mündlich – der es Kunden verbietet, Produkte eines Konkurrenten von P&G zu kaufen. Dies könnte gegen P&G-Richtlinien und Wettbewerbsrecht verstoßen.

## Bestechung bei Handelsgeschäften

- Q:** Zum Start einer neuen Initiative schlägt Stella vor, dem Einkäufer jedes Kunden eine wertvolle Schweizer Uhr zu schenken. Obwohl sie den Kunden die Uhren offiziell zur Verfügung stellt, um beispielsweise zugunsten karitativer Zwecke verlost zu werden, weiß sie genau, dass die Einkäufer die Uhren wahrscheinlich für sich behalten werden. Kann sie diese Provision genehmigen?
- A:** Nein, Stella kann die Provision für die Initiative nicht genehmigen. P&G darf die Kosten dafür nicht übernehmen, weil dies den Anschein der Bestechung erwecken würde.

## Bestechung von öffentlichen Amtsträgern

- Q:** Zum Zweck einer Geschäftsreise ins Ausland im Rahmen eines P&G-Projektes benötigt John dringend ein Visum für das Zielland. Wenn er das Visum nicht schnell erhält, scheidet möglicherweise der Geschäftsabschluss, an dem er gerade arbeitet. Die für das Visum zuständige Agentur teilt ihm mit, dass die Ausstellung eines Visums im Express-Service 2 Tage und im normalen Service 2 Wochen dauert. Wenn sie jedoch eine Barzahlung in Höhe von 10 USD an den Sachbearbeiter tätigen, kann das Visum sofort ausgestellt werden. Kann John der Agentur erlauben, das Geld zu zahlen, weil es sich ja wirklich nicht um eine große Summe handelt?
- A:** Nein, John kann eine derartige Zahlung nicht freigeben oder selbst vornehmen, unabhängig davon, wie geringfügig der Betrag ist. Er müsste überprüfen, ob es sich dabei um eine offizielle Gebühr, dass sie an die Botschaft bezahlt wird und nicht an einen Sachbearbeiter und dass er dafür eine Quittung erhält. Sollte das nicht der Fall sein, muss er warten, bis er das Visum offiziell erhält und muss der Rechtsabteilung die Anfrage unverzüglich melden.



## Vermeidung von Insiderhandel

- Q:** Durch seine Position bei P&G weiß Ned, dass P&G einen Vertrag mit einem kleinen börsennotierten Unternehmen vorbereitet, der für dieses Unternehmen von erheblicher Bedeutung sein wird. Er weiß, dass er auf der Grundlage dieses Wissens nicht selbst handeln darf, aber er möchte seiner Schwester davon erzählen, damit sie etwas Geld an der Börse verdienen kann. Ist das in Ordnung?
- A:** Nein. Ned darf auf der Grundlage dieser Insiderinformationen nicht selbst handeln und diese Information auch nicht an seine Schwester weitergeben. Dies wäre eine „Weitergabe von Insiderinformationen“ und stellt einen Verstoß gegen P&G-Richtlinien und Wertpapiergesetze dar.

## Interessenkonflikte

- Q:** Das Unternehmen, bei dem die Frau von Hans beschäftigt ist, ist vor Kurzem durch einen der Hauptwettbewerber von P&G übernommen worden. Hans ist sich nicht sicher, ob das von Wichtigkeit ist, weil das Unternehmen, bei dem seine Frau arbeitet, nur eine Tochtergesellschaft des Wettbewerbers sein wird. Was soll er tun?
- A:** Wenn ein naher Familienangehöriger bei einem Wettbewerber arbeitet, stellt dies einen potenziellen Interessenkonflikt dar. Hans muss die Situation unverzüglich seinem Vorgesetzten gegenüber offenlegen. Diese Meldung sollte online über [coi.pg.com](http://coi.pg.com) vorgenommen werden. Die Personalabteilung kann dabei behilflich sein. P&G wird bestimmen, ob ein tatsächlicher Konflikt besteht, und wenn dem so ist, ermitteln, was getan werden muss, um die Situation zu lösen.

## Geschenke und Einladungen

- Q:** Senior Account Manager Sally werden von einem Kunden, für den sie zuständig ist, vier Tickets für Logenplätze bei einem gewöhnlichen Spiel der Fußballliga angeboten. Reguläre Eintrittskarten sind ebenfalls noch erhältlich. Was sollte sie tun?
- A:** Die Annahme von Eintrittskarten oder jedes anderen Geschenke von einem Lieferanten oder Kunden wirft ernste Fragen nach einem Interessenkonflikt auf. Sind die Eintrittskarten zu diesem Spiel nicht mit einem geschäftlichen Ereignis verbunden (z. B., wenn sie Sally zur Nutzung mit ihrer Familie zur Verfügung gestellt werden), sollte sie die Karten freundlich ablehnen. Wenn Sally und ihre Kollegen das Spiel mit Vertretern des Kunden besuchen, kann das Ereignis den Charakter eines Ereignisses annehmen, mit dem die Geschäftsbeziehung gestärkt wird. Sally sollte sich mit Ihrem Vorgesetzten – der nicht selbst teilnehmen muss – beraten und die Anforderungen der P&G-Richtlinie zu Geschenken, Mahlzeiten und Bewirtung von Dritten prüfen, um zu entscheiden, was zu tun ist.



# Bedenken vorbringen

Haben Sie Fragen oder Zweifel, ob eine Handlung im Einklang mit dem Handbuch zum weltweiten Geschäftsverhalten, den P&G-Richtlinien oder Gesetzen steht, sollten Sie sich Rat holen. Sie haben darüber hinaus gegenüber P&G und Ihren Kollegen die Pflicht, alle bekannt gewordenen oder vermuteten Verstöße gegen unser WBCM, eine P&G-Richtlinie oder das Gesetz zu melden.

Ziehen Sie den Abschnitt „[Wo wir Fragen stellen und Bedenken vorbringen können](#)“ unseres WBCM zurate, um zu erfahren, wie Bedenken zu melden sind.

## Kontaktinformationen für Meldungen

### Worldwide Business Conduct Helpline

Die [Worldwide Business Conduct Helpline](#) ist weltweit täglich rund um die Uhr verfügbar und wird von einem eigenständigen Unternehmen betrieben. Es können Anrufe in den meisten Sprachen entgegengenommen werden. Wenn Sie die [Worldwide Business Conduct Helpline](#) anrufen, können Sie tatsächliche oder vermutete Verstöße anonym melden, soweit dies nach geltendem Recht zulässig ist.

Telefon

Vereinigte Staaten, Kanada und Puerto Rico: **1-800-683-3738**  
Andere Länder:  
R-Gespräche: 1-704-544-7434  
Gebührenfrei: Gehen Sie auf [www.pg-helpline.com](#), wo Sie eine Liste mit Direktwahlnummern finden

Internet

[www.pg-helpline.com](#)

Post

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

# Bedenken vorbringen

(fortgs.)

## Global Security (Verstöße am Arbeitsplatz)

Die Organisation Global Security ist dafür verantwortlich, dass die persönliche Sicherheit in P&G-Einrichtungen den P&G-Richtlinien und -Standards zur Bereitstellung eines sicheren Arbeitsumfelds entspricht.

Sind Ihnen Vorfälle von Gewalt oder Androhung von Gewalt am Arbeitsplatz bekannt oder vermuten Sie solche Vorfälle, oder glauben Sie, dass sich eine Person in unmittelbarer Gefahr befindet, müssen Sie Ihre Bedenken unverzüglich der Kontaktperson bei P&G Global Security melden. Wählen Sie **+1-513-983-3000 (Ansageoption 3)**, um sofort mit einem Ansprechpartner verbunden zu werden. Diese Telefonnummer ist jeden Tag rund um die Uhr mit einem Global Security-Vertreter besetzt.

Telefon

**1-513-983-3000** (Ansageoption 3)

E-Mail-Adresse

[globalsecurity.im@pg.com](mailto:globalsecurity.im@pg.com)

Intranet

[globalsecurity.pg.com](http://globalsecurity.pg.com)

## Ethics & Compliance Ausschuss und Office

Der Ethics & Compliance Ausschuss ist für die Pflege, Kontrolle und abschließende Auslegung des WBCM verantwortlich. Es setzt sich zusammen aus dem Chief Executive Officer, dem Chief Financial Officer, dem Chief Legal Officer und dem Chief Human Resources Officer.

Die Ethics & Compliance Office ist ein multifunktionales Team von Experten aus den Bereichen Recht, Finanzen, Personalwesen und GBS, die Fachkenntnisse haben, wie Ethik- und Compliance-Fragen sowohl extern als auch innerhalb von P&G beurteilt und gehandhabt werden.

E-Mail-Adresse

[ethicscommittee.im@pg.com](mailto:ethicscommittee.im@pg.com)

Post

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

Abteilungsübergreifende Post

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

# Bedenken vorbringen

(fortgs.)

## Corporate Secretary

Ein leitender P&G-Angestellter und Mitglied der Rechtsabteilung des Unternehmens



E-Mail-  
Adresse

[corpsecretary.im@pg.com](mailto:corpsecretary.im@pg.com)

Post

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

Abteilungsüber-  
-  
greifende  
Post

Corporate Secretary  
(G.O. C-11)

Unser Handbuch zum weltweiten Geschäftsverhalten (WBCM) wird im Einklang mit geltendem Recht und Konsultationsverfahren implementiert. Diese Fassung, die im April 2024 in Kraft tritt, ersetzt alle früheren Versionen. Sie beschreibt die P&G-Richtlinien und Praktiken, die derzeit Gültigkeit haben. Das WBCM kann in Übereinstimmung mit geltendem Recht und nach ausreichender Vorankündigungszeit, soweit erforderlich, von Zeit zu Zeit und nach Genehmigung des Ethics & Compliance Ausschusses und/oder des Board of Directors von P&G geändert werden.

Dieses Handbuch zum weltweiten Geschäftsverhalten findet uneingeschränkte Anwendung auf alle Mitarbeiter, leitenden Angestellten und auch auf Mitglieder der Geschäftsführung und des Aufsichtsrats, die nicht bei P&G angestellt sind. Allerdings gelten nur die folgenden Abschnitte als Bestandteile des Ethikkodex im Sinne der Regelungen der SEC und der Börsenzulassungsbestimmungen der New York Stock Exchange: Das Richtige tun – P&G und Ich, Wir reden Klartext – Fragen stellen und Bedenken vorbringen, Nicht-Diskriminierung, Vermeidung von Belästigungen, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Gerechte Arbeitsbedingungen gewährleisten, Sichere Verwahrung von P&G-Daten, Unterlagen- und Datenverwaltung, Angemessene Verwendung von P&G-Vermögenswerten, Schutz der Privatsphäre, Sicherstellung der Produktqualität und -sicherheit, Verantwortungsvolle Verkaufs- und Marketingpraktiken, Sorgfältige Führung der Bücher und Unterlagen, Einhaltung des Wettbewerbsrechts, Keine Bestechung, Prävention von Geldwäsche und Steuerhinterziehung, Sorgfältiger Umgang mit öffentlichen Aufträgen und Handelskontrollen, Vermeidung von Insiderhandel, Handhabung potenzieller Interessenkonflikte und Ressourcen. Die aufgeführten Abschnitte schließen darin enthaltene Unterabschnitte ein. Alle oben nicht aufgeführten Abschnitte sowie alle Randleistexte, Fragen und Antworten, Beispiele sowie verknüpfte Richtlinien und Dokumente gehören nicht zum Ethikkodex.



Das Richtige tun,  
jedes Mal

