

A woman with short brown hair, wearing a black and white striped shirt, is looking up at a chalkboard. On the chalkboard, there is a large green circle in the center. Overlaid on this circle is a white line drawing of a balance scale. The scale is perfectly balanced, with both pans hanging at the same level. The Japanese text '常に正しいことを行う' is written in white across the middle of the green circle, passing through the balance point of the scale.

常に正しいことを行う



ワールドワイド・ビジネス・
コンダクト・マニュアル

内容

CEOからの手紙	3
----------	---

当社の企業目的、価値観、および行動原則 (PVP)	4
当社の企業目的	5
当社の価値観	6
当社の行動原則	7

正しいことをする – P&Gと私	8
ワールドワイド・ビジネス・コンダクト・マニュアルを 策定した理由	9
私に求められる行動は何でしょうか？	10
WBCM(ワールドワイド・ビジネス・コンダクト・ マニュアル)違反の帰結	11
部下を持つマネージャーに特別に求められる行動	11

私たちは声を上げる – 質問し、懸念を 提起する方法	12
行うべき正しいことを理解する	13
疑問および懸念をどこに提起できますか？	14
ワールドワイド・ビジネス・コンダクト・ヘルプラインに 連絡する	15
報告の取り扱い	16
報復は認められません	17
調査への協力	18
Q&A	19

敬意を忘れない 20

職場における、相手を尊重する行動の促進	21
多様性と受容性	21
差別の禁止	21
ハラスメント防止	21
職場の安全衛生の確保	22
職場の安全衛生	22
職場における暴力	22
薬物使用と飲酒	22
公正な雇用慣行の確保	23
児童労働および強制労働	23
賃金および労働時間に関する慣行	23
労働組合の結成・加入の自由	23
Q&A	24

管理責任を負う 25

P&Gの情報	26
P&Gの情報の保護	26
書類および情報のガバナンス	27
P&Gの知的財産	28
P&G資産の適切な使用	29
P&Gの技術および 電子コミュニケーション	29
ソーシャルメディア	30
有形資産	31
第三者の情報	32
プライバシーの保護	33
個人の識別が可能な情報(個人情報またはPII)	33
社員データのプライバシー	33
顧客データのプライバシー	33
環境およびP&G製品の 安全性の保証	34
環境の保護	34
製品の品質および安全性の確保	34
メディアおよびアナリストとのコミュニケーション	35
Q&A	36

誠実さへのコミットメント 37

責任ある営業およびマーケティング慣行	38
正確な帳票と記録の保持	39
競争法の遵守	40
競合他社とのやり取り	41
顧客とのやり取り	42
仕入先および代理店との接触	43
賄賂の防止	44
政府職員に対する賄賂および 不正行為の防止	44
商業賄賂の禁止	45
マネー・ローンダリングと 脱税の防止	46
行政および貿易の統制	47
政府との契約に基づく業務	47
輸出入	47
ボイコット活動と規制対象国	48
第三者情報の取り扱い	49
競合情報の収集	49
第三者の知的財産権と商業上の 権利	49
インサイダー取引の回避	50
利益相反の可能性の取り扱い	51
利益相反関係の開示	51
贈答および接待のガイドライン	52
政府との折衝	53
ロビー活動	53
政治活動および政治献金	53
Q&A	54

リソース 56

懸念の報告	57
報告窓口に関する情報	57
ワールドワイド・ビジネス・コンダクト・ヘルプライン	57
グローバル・セキュリティ	58
倫理コンプライアンス委員会および	
倫理コンプライアンスオフィス	58
コーポレート・セクレタリー	59



P&G従業員の皆さまへ、

P&Gの目的、価値観、行動原則は企業としてのすべての行動の基礎となります。

180年以上にわたって堅固なビジネスを構築し持続させることは、当社のすべての業務において、強力な倫理、コンプライアンス、品質上の基準を維持することにかかっています。

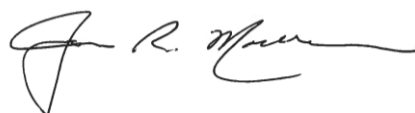
当社のPVPIは、社員一人ひとりに高い基準を設定します。高い基準を持つのは良いものです。これにより、私たちは結果、そして同様に重要なこととして、その結果の達成方法について自分自身で責任を持ち、また互いに責任を分かち合います。

消費者が私たちに信頼を寄せ、パートナー企業が私たちと取引を行い、政府やコミュニティのリーダーが私たちと結びつき、株主が私たちに投資する理由は、常に正しいことを行っていることにあります。この信頼により、真の競争上の優位性を得ることができます。その信頼は、1つの違法行為や倫理に反する行為によって容易に失われる可能性があります。私たちは絶対に、私たちの会社、当社のブランドや社員に対して寄せられた人々の信頼が失われるような行動を取ることはできません。常に高い基準に全力で取り組む必要があります。

このワールドワイド・ビジネス・コンダクト・マニュアルは、正しい行動に関する、世界中で一貫して私たちが従うべき原則を示しています。よくお読みください。そして、このマニュアルに記載された行動や方針の遵守に責任を持ち、報告義務を果たしてください。毎日簡単に参照できるように、この[ウェブサイト](#)をブックマークしてください。

私たちは、社員が業務の遂行に関する懸念を報告する際に、オープンなコミュニケーションを促し、支援する職場環境を目指し尽力しています。当社または従業員の業務の遂行について質問や懸念がある場合は、直属の上司、人事部(HR)担当窓口、法務顧問または当社倫理コンプライアンスオフィスに相談するか、もしくは私に直接ご連絡ください。何らかの懸念がありましたら、ワールドワイド・ビジネス・コンダクト・ヘルプラインを通して報告することもできます。

社員一丸となって消費者、顧客にサービスを提供し、株主に貢献していただいている中、ワールドワイド・ビジネス・コンダクト・マニュアルを遵守し、原則的にも実際にも日々正しい行動を取ってくださる社員の皆さんに、心より感謝いたします。



Jon R. Moeller
社長兼最高経営責任者

JON R. MOELLER
社長兼
最高経営
責任者



企業目的、価値観、および行動原則

当社の企業目的、価値観、および行動原則は、これら全体をまとめて、P&Gのユニークな文化の基礎となっています。当社は、180年以上にわたる歴史の中で、ビジネスを拡大して変化してきましたが、これらの基本要素は変わっておらず、今後も次世代のP&Gの社員に受け継がれ続けるでしょう。



企業目的

日々、小さいけれども意味のある方法でより多くの消費者の生活を改善するという共通の目標と成長戦略のために私たちは一丸となります。企業目的は、日々ポジティブな貢献を行うようP&Gの社員を鼓舞します。



価値観

私たちがお互い、またパートナーと協力して業務を行う際における、基本的なトーンを形作る行動様式を反映したものです。



行動原則

P&Gが日々業務を遂行する独自の方法を示します。

当社の企業目的

当社は、世界中に存在する現在および次世代の消費者に対して、彼らの生活を向上させる優れた品質および価値を持つ製品・サービスを提供します。その結果、消費者は当社に対し、世界をリードする売上、収益、および価値創出をもたらし、それが当社の社員や株主だけでなく、私たちが住み、事業を行う地域社会が繁栄することにつながります。





当社の価値観

P&GのブランドおよびP&G社員は、当社が成功を勝ち取る基礎となるものです。P&G社員は、世界中の消費者の生活を向上させるという当社の取り組みに注力することで、当社の価値観を実現します。



誠実さ

- 私たちは、常に正しいことを行うために最大限の努力をします。
- 私たちは、互いに誠実かつ正直に行動します。
- 私たちは、法律の文言および精神に従って業務を行います。
- 私たちは、すべての行動および意思決定をP&Gの価値観や原則に従って実行します。
- 私たちは、データに基づきかつ正直な論理の展開をもって、リスクの認識も含めて、提案を行います。



リーダーシップ

- 私たちは皆、自らが責任を負う分野におけるリーダーであり、リーダーとしての成果を達成することに深くコミットしています。
- 私たちは、将来の方向性に対して明確なビジョンを持ちます。
- 私たちは、リーダーとしての目標および戦略を達成するために、当社のリソースを集中させます。
- 私たちは、当社の戦略を実現し、組織的な障害を除去するための能力を向上させます。



オーナーシップ

- 私たちは、業務ニーズを満たし、当社システムを向上させると共に、他の社員の能力を向上させるのを手助けすることに個人的な責任を持つことに同意します。
- 私たちは皆、会社のオーナーであるかのように振る舞い、当社の資産を自分自身の資産と同じように扱い、当社の長期的な成功を念頭に置いて行動します。



勝利への情熱

- 私たちは、最も重要な業務事項を行うのに最善を尽くそうと決意しています。
- 私たちは、現状に対する健全な不満感を持ちます。
- 私たちは、常に改善し、市場で勝利を収めたいという心から湧き上がる願望を持っています。



信用

- 私たちは、P&Gの同僚や顧客および消費者に対して敬意を持って接し、私たち自身がそのように接してほしいと思う方法で、彼らに接します。
- 私たちは、他の社員の業務能力およびその意図をお互いに信頼します。
- 私たちは、信頼感があってこそ共同作業がうまく行くと信じています。

当社の行動原則

すべての個人を尊重します

- すべての個人が自らの潜在能力を最大限に発揮でき、そうなることを望んでいると信じています。
- 多様性を尊重します。
- 高い要求水準や業務基準、さらに困難な目標を達成できるように、周囲の社員を鼓舞し、助けます。

会社の利益と社員の利益は分離できません

- 誠実性に基づいて会社のために正しいことを行うことが、会社と社員の双方にとってお互いにより結果をもたらすと考えています。当社における会社と個人の相互的な成功を目指す姿勢は、両社を結びつける絆だと言えます。
- 自社株の所有や、株主としての行動を奨励します。

業務に対して戦略的にフォーカスします

- 明確に設定され、各部門間で調整された目標および戦略に基づいて業務を進めます。
- 会社にとって業務バリューを向上させられるような業務のみを実行し、そのような業務のみを追求します。
- 現行の業務をできる限り簡素化、標準化し、ストリームライン化を進めます。

イノベーションは、当社が成功を収めるための礎です

- 消費者を対象とする大規模で新しいイノベーションを非常に重視します。
- 市場での一層の成功を追求するため、現行の業務体制に関する慣習を疑い、新しい方法を生み出します。

当社の企業目的、
価値観、および行動
原則の詳細は、[こちら](#)
をクリックしてください。

社外の状況を重視します

- 消費者および彼らのニーズに対する理解を深める努力を続けます。
- 優れたブランド・エクイティを構築できるような製品、包装、およびコンセプトを生み出し、提供します。
- 顧客および仕入先との間で、緊密かつ相互に生産的な関係を構築します。
- 良き企業市民となります。
- 当社の製品、包装、および業務運営において、サステナビリティの概念を取り入れます。

個人の専門能力に価値を置きます

- 自分自身および他の人々の能力開発を続けることは、すべての個人の責任であると考えます。
- 卓越した技術的専門性と優れた業務遂行手法を奨励し、期待します。

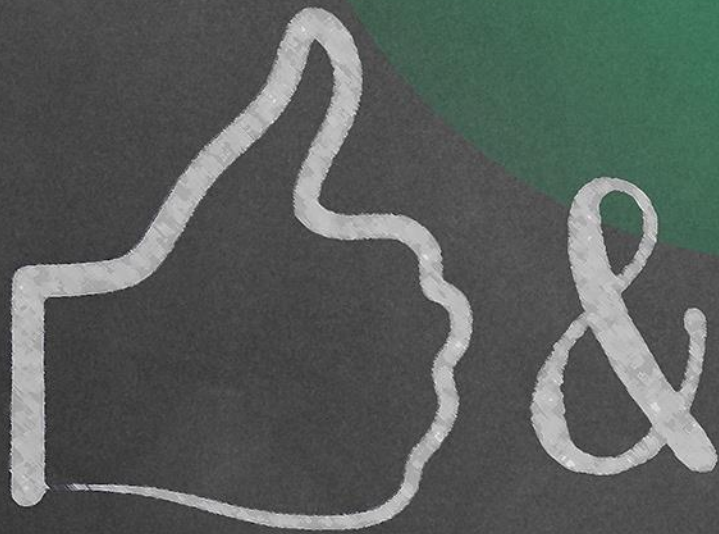
最善を求め続けます

- 会社にとって戦略的に重要なあらゆる分野において最善であろうと努力します。
- ベンチマークテストにおいて、社内外の最高の業績を基準に当社の業績を厳正に評価します。
- 成功と失敗の両方から学びます。

ごく当たり前に相互に支えあいます

- ビジネスユニット、機能、カテゴリーおよび地域の垣根を越えて、自信と信頼を持って協力します。
- 他の人のアイデアを採用した結果を誇りに思います。
- 顧客、仕入先、大学、政府など、当社の企業目的の実現に役割を果たすすべての関係者と、素晴らしい関係を築きます。

正しいことをする – P&Gと私



ワールドワイド・ビジネス・コンダクト・マニュアルを策定した理由

当社の社風は、当社が1837年に創業して以来常に、誠実さ、信頼、および敬意に基づいて築かれてきました。

当社が策定したワールドワイド・ビジネス・コンダクト・マニュアル(WBCM)は、P&Gで勤務する私たち一人ひとりが遵守すべきグローバルな基準と、法的および倫理的な責任について説明するものです。皆さんは常にこれらの基準および法律を遵守しなければならず、自らの業務においてそれらがどのように適用されるかについてきちんと理解しなければなりません。このWBCMは、勤務地、肩書、所属するビジネスユニット、機能、または地域を問わず、取締役会の構成員を含むすべての当社社員に適用されます。このため、本WBCMでは、「P&G」という単語につき、プロクター・アンド・ギャンブル・カンパニーおよびそのすべての子会社および業務ユニットを指すものとします。

P&Gではまた、当社と業務を行うすべての社外当事者に対しても、本WBCMに準じた内容の業務基準に基づいて業務を行うことを求めます。社外当事者が、特にP&Gとの業務において、潜在的に違法または非倫理的である行動を行っている疑いがある場合や、そのような行為を目撃した場合、あなたはその件をただちに報告しなければなりません。そのような例としては、請求代金を割り引いたり公正取引法の違反に該当する行為などが含まれます。

本WBCMは、P&Gにおいて中核的な意味を持つグローバル基準を記載したのですが、すべての社員や状況を網羅したポリシーおよび手順すべてを記載した完全なマニュアルではありません。あなたの役割において遵守しなければならない追加のポリシーおよび手順が存在するかどうかについては、直属の上司または勤務先の人事マネージャーに問い合わせてください。

P&Gが社外当事者との業務をどのように進めるかについて詳しく知りたい場合は、pgsupplier.comにアクセスしてください。



誠実さ

信用

敬意

私に求められる行動は何でしょうか？

私たちは、一人ひとりが、自分の業務および自分が下すビジネス判断において、当社の企業目的、価値観、および行動原則を守る責任を負っています。



社員は、常に正しいことを
行うことが期待されています。

社員の行動は、
当社PVPだけでなく、
世界中の消費者の毎日の
生活をよりよいものにする
という当社の目的に
合致したものでなければ
なりません。

社員は、業務ニーズを
理由として、法律違反と
なる行為や当社PVPに
合致しない行為を
行ってはなりません。

社員は、自らの業務に適用
される法律、規制、および
当社ポリシーの内容を
熟知し、それらを完全に
遵守しなければなりません。
このため最低でも、自らの
役割に必要とされる
すべての当社トレーニング
および検定を修了する
必要があります。

社員は、法律、本WBCM、
または当社ポリシーに
違反するようなあらゆる
状況または行動に注意を
払い、適切な方法で報告
する義務を負っています。

特定の国々の法律は、当該国の内部で業務を行わない場合でも適用される場合があるため、注意する必要があります。あなたの勤務地またはあなたの文化的規範において当然の慣行であると思える場合でも、引き続きWBCMを適用し、遵守する必要があります。P&Gの社員は、その肩書を問わず、WBCMあるいは法律・規制に違反する権限を持っておらず、他の社員に違反を命じる権限も持っていません。周囲の社員が違反行為を行ったり命じたりしようとする場合、あなたは「[疑問および懸念をどこに提起できますか](#)」に記載されたステップに従い報告する必要があります。

私たちは全員、本WBCMに概要を示した規定を遵守することを求められています。多くの規定は、理由の如何を問わず守らねばならないものです。WBCMを適用免除とすべきであると考えるに足るきわめて稀な場合においては、何らかの行動を取る事前に倫理コンプライアンス委員会の承認を得る必要があります。適用免除が必要だと考える執行委員や取締役会の構成員は、取締役会または取締役会が設置する適切な委員会に申請し、承認を得なければなりません。かかる免除が承認された場合、P&Gは法律の規定に基づき、かかる適用免除の決定につき開示するものとします。

私に求められる行動は何でしょうか？

(続き)

ワールドワイド・ビジネス・コンダクト・マニュアル 違反の帰結

社員が当社WBCMを遵守しなかった場合、適用される法律に従い、懲戒処分(解雇を含む)を含む処分の対象となります。状況により、監督官庁が社員本人に対して罰金や刑事罰を科す場合もあります。P&Gは、これらの罰金／罰則に対して、社員を補償したり保護することはできません。

部下を持つマネージャーに特別に求められる行動

あなたは、自らの部下に対して、当社WBCM、適用される法律、倫理的な行動、および当社ポリシーの重要性について定期的に伝達する必要があります。

さらに、社員が遠慮なくWBCMや当社ポリシーについて疑問や疑念を提起したり、対処が必要な状況を報告できる健全な職場環境を構築するために努力する必要があります。このような疑念を提起された場合、ヘルプライン、または倫理コンプライアンスオフィス、人事部、財務および会計、P&G法務部のマネージャーに連絡し、適切な検討と調査を求めて速やかにエスカレーションを行う必要があります。

なお、本WBCM、当社ポリシー、あるいは法律に対する違反の疑いについて報告する社員に対しては、かかる行為に対する報復を受けないように保護する必要があります。報告する社員に対しては、当社では「報復禁止」ポリシーが定められていることをはっきり伝えてください。形式の如何を問わず、何らかの報復行為が発生する可能性があると考えられる場合には、人事部マネージャーあるいは[倫理コンプライアンスオフィス](#)に連絡し、適切な措置を講じてください。

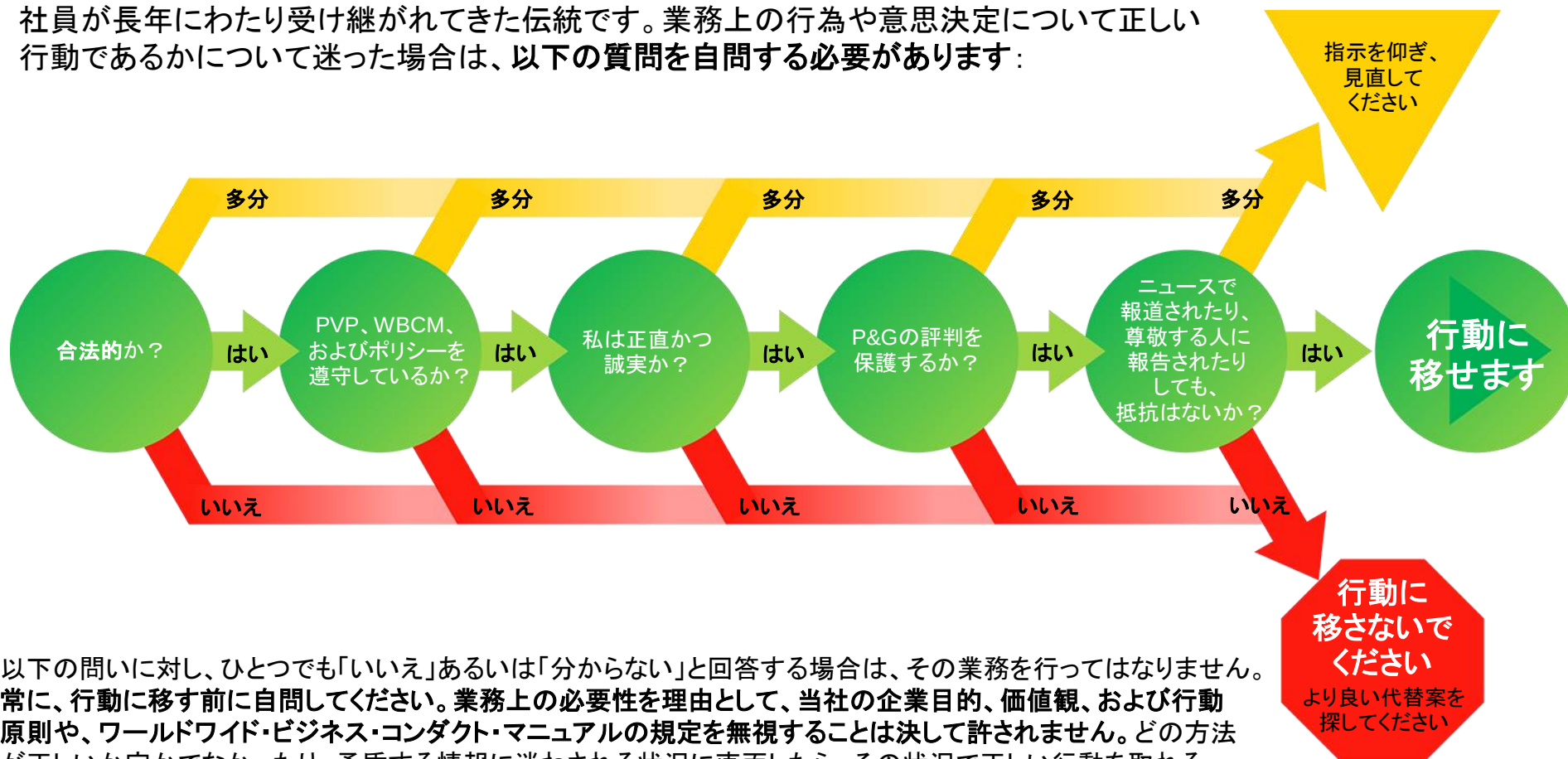
詳細情報については、wbcm.pg.comの「ハラスメント防止および差別の禁止に関するグローバルポリシー」を参照してください。

私たちは 声を上げる - 質問し、懸念を 提起する方法



行すべき正しいことを理解する

P&Gの中核には、正しいことを行うというコミットメントがあります。このコミットメントは、当社社員が長年にわたり受け継がれてきた伝統です。業務上の行為や意思決定について正しい行動であるかについて迷った場合は、以下の質問を自問する必要があります：



以下の問いに対し、ひとつでも「いいえ」あるいは「分からない」と回答する場合は、その業務を行ってはなりません。常に、行動に移す前に自問してください。業務上の必要性を理由として、当社の企業目的、価値観、および行動原則や、ワールドワイド・ビジネス・コンダクト・マニュアルの規定を無視することは決して許されません。どの方法が正しいか定かでなかったり、矛盾する情報に迷わされる状況に直面したら、その状況で正しい行動を取れるように、指示を求めてください。

また社員は、本WBCM、当社ポリシー、あるいは法律に対する既知の違反または違反の疑いを報告するという、P&GとP&Gの同僚に対する義務があります。そのような報告を行うことで、皆さんは当社、ブランド、および社員の名声と誠実性を守ることができます。

疑問および懸念をどこに提起できますか？

P&Gの社員は皆、不確かな状況下でも健全な倫理的判断を下して正しいことを行うことが期待されています。必ずしも容易ではないことは分かっています。皆さんは、どのようなプロセスが適用されるのか、または、どのようにポリシーを解釈すべきかが分からないかもしれません。あるいは、P&Gの基準や価値観に反していると考えられる意思決定や行動に対して懸念を抱いている場合もあるでしょう。役割や勤務地に関わらず、皆さんをサポートするための信頼できるリソースが用意されています。

上司に相談する

懸念を提起する必要がある場合は、勤務先のビジネスユニットや状況を理解している直属の上司が相談相手として最も適している可能性が高いです。

別のマネージャーに相談する

直属の上司に相談することがためられる場合は、報告系統におけるより高位の上司に問題を相談することもできます。あるいは、[倫理コンプライアンスオフィス](#)、財務および会計、グローバル社内監査、人事部、P&G法務部、またはグローバル・セキュリティに所属するマネージャーに連絡し、指示を仰いだり懸念を伝えることができます。

別の方法で報告する

あるいは、[ワールドワイド・ビジネス・コンダクト・ヘルプライン*](#)、倫理コンプライアンスオフィス、倫理コンプライアンス委員会、またはプロクター・アンド・ギャンブル社コーポレート・セクレタリーに連絡することも可能です。

[倫理コンプライアンスオフィス](#)、倫理コンプライアンス委員会、およびコーポレート・セクレタリーの連絡先については、本WBCMの末尾にある[リソース](#)セクションをご覧ください。

[ワールドワイド・ビジネス・コンダクト・ヘルプライン](#)は、世界各国から、年中無休24時間体制で利用することができます。このヘルプラインは、社外の独立企業が運営し、非常に多くの言語で対応可能です。[ワールドワイド・ビジネス・コンダクト・ヘルプライン](#)への通話は、適用される法律で許容されている限り、既知の違反または違反の疑いにつき、匿名で報告することができます。ただし匿名の報告については、入念な調査がより困難になるか、不可能になる場合があることに留意してください。このため、可能な場合は当社マネージャーに直接相談するか、[ワールドワイド・ビジネス・コンダクト・ヘルプライン](#)での報告においてはあなたの身元を明らかにすることを強く推奨します。当社では、無実の人の身元を保護し、誠意ある報告を行った人に対する報復行為を防止することが非常に重要であると考えています。

* 社外では、内部告発ラインと呼ばれることがあります。





ワールドワイド・ビジネス・コンダクト・ヘルプラインに連絡する



米国、カナダ、プエルトリコ：
1-800-683-3738

それ以外の地域：
コレクトコール：1-704-544-7434
通話無料：www.pg-helpline.comで
直通電話番号をご確認ください



WBCMヘルプライン
P&G PMB、3767、
13950 Ballantyne Corporate Place
Charlotte, NC 28277



インターネット

www.pg-helpline.com



報告の取り扱い

P&Gでは、以下の結果を確保することを目的として、報告取り扱いプロセスを策定しています：

- すべてのインシデントが客観的に調査され、適切に解決されるよう、正しいリソースが割り当てられる
- 誠実に懸念を提起、または調査に誠実に参加している人物は、報復から保護される
- 不正行為を告発された人物は、公平かつ客観的に処遇される

報告を受領した場合、事実を検証するために独立性を持つ調査官が任命され、適切な調査を行うために必要なその他の業務リソースによる支援を受けます。通常このプロセスには、人事、グローバル社内監査、倫理コンプライアンスオフィス、法務部、またはグローバル・セキュリティに所属する1名以上のマネージャーが関与します。調査官はこれを受けて、報告者に連絡し、追加情報の提供を求めます。匿名による報告の場合、調査官はヘルプラインを通じてメッセージを送ることで報告者に連絡します。報告者が継続して匿名で報告したい場合は、同ヘルプラインを通じて匿名で返答することができます。すべての報告は徹底的かつ迅速に調査されます。

当該の法律により要求される場合、不正行為を告発された人物は、報告された情報にアクセスし、報告における過誤を訂正する権利を持ちます。

詳細情報については、wbcm.pg.comの「[インシデント対応に関する指針](#)」をご覧ください。



報復は認められません

P&Gは、違反と疑われる
行為を善意に基づいて
通報する者に対する
いかなる形態の報復も
許容しません。

さらに、報告された問題の調査につき率直かつ完全に
参加または協力した社員は、報復行為の対象となることは
ありません。誠実に報告を行う、または報告の調査に参加
する人物に対して報復を行う者は、解雇を含む懲戒処分の
対象となります。上記は単なる書面上の言葉ではなく、
報告が行われた際に当社が積極的に報復行為を防止する
ことを約束するコミットメントです。

詳細情報については、wbcm.pg.comに掲載されている
「報復行為防止に関するグローバルポリシー」を
参照してください。

調査への協力

すべての社員は、不正行為の告発に関する社内、社外の調査に対し、完全かつ誠実に協力する義務を負います。かかる協力を行わない場合、最悪の場合解雇を含む懲戒処分を受ける可能性があります。

社員は常に、調査を行うP&Gスタッフや、政府の規制当局および社外監査人に対し、誠実かつ正確な情報を提供しなければなりません。調査の開始を防いだり調査を妨害するために、文書や証拠を改変、破棄することは固く禁じられています。証拠の破棄は当社PVPに対する違反に該当するだけでなく、小さな問題が重大な違反行為に発展することにもつながりかねません。

通常の調査または定期的な監査の一環として政府の規制当局または社外当事者からの連絡を受けた場合、上司にその旨を通知すると共に、規定の手続きに従ってください。連絡を受けた政府の調査官があなたに対し、当社施設を訪問したい旨を伝えたり、その他の事項に関して当社担当者からの情報提供を求めた場合、あなたは当社法務部に通知する必要があります。



質問し、懸念を提起する

質問: アンドレアは、上司からの扱いが不公平だと感じています。この件につき、報告できますか？

回答: アンドレアはこの件につき、他のマネージャーに報告するか、「[疑問および懸念をどこに提起できますか](#)」に記載された連絡先のいずれかに連絡することができます。P&Gでは、すべての申し立てを真剣に捉え、申し立てに基づきすべての事件を調査すると共に、すべての報告者が報復行為を受けないことを約束するコミットメントを掲げています。

質問: ルーカスは、同僚1名からハラスメントを受けていると感じており、上司であるトッドにこの件について相談しました。トッドは、ルーカスからの相談を受けて、どのように行動すべきですか？

回答: 報告を受けたり、その他の方法によりインシデントの発生を知ったマネージャーは、自らがどのように対応すべきかを知り、当該インシデントが完全かつ迅速に調査されることを徹底するために誰に報告すべきかを把握しておくことが必要不可欠です。この場合の「問題」とは、法律、WBCM、または当社ポリシーに違反する行為の申し立て、結果、報告、出来事、または発見を指します。かかる問題は、意図的な不正行為の疑いを含むか否かを問いません。トッドはただちに、このインシデントについて、「[疑問および懸念をどこに提起できますか](#)」に記載された連絡先のいずれかに報告する必要があります。インシデントが報告されると、当該案件を調査するために専用の業務リソースが与えられます。調査が進行中の間、トッドおよびルーカスは、この問題の解決を支援するために求められる要求に応じるのが重要です。トッドは、ルーカスに対する直接的あるいは間接的な報復行為を防止するために、非常に大きな責任を負っています。

質問: リリーの同僚であるマイケルは、マイケルの兄弟が経営する会社がP&Gのエンジニアリング関係の業務に関する案件を落札できるようにする方法についてリリーに告げました。リリーは、マイケルの行為がP&Gの標準的な業務手順から逸脱したものであるという疑いを強く持っていますが、確信してはいません。マイケルの兄弟の会社は、評判が良いようです。リリーはマイケルに対してよい印象を持っており、長年共に働いてきたため、マイケルがトラブルに巻き込まれることは望んでいません。リリーはどうすべきでしょうか。

回答: リリーはこの懸念について、上司に相談するか、「[疑問および懸念をどこに提起できますか](#)」に記載された連絡先のいずれかに連絡すべきです。当社ポリシーは、P&Gおよび当社の全社員を保護するために定められたものです。私たちは業務を進めるにあたり、特定の社員に対して悪い影響が及ぶ可能性があっても、会社全体の最善の利益のために行動する責任を負います。当社のインシデント管理プロセスは、このような報告が公平に調査されることを確実にするように策定されています。マイケルの行為に問題がなければ、彼がトラブルに巻き込まれることはありません。仮に問題がある場合、当社は対策を講じる事前にすべての関連する状況について考慮します。

敬意を忘れない

私たちの違いに価値を見だし、活用すること・包容力があること・お互いが最善を尽くせるようにすること



職場における、相手を尊重する行動の促進

私たちは、
当社社員
および
社外ビジネス
パートナー
全員に対し、
尊厳と敬意を
もって接します。

多様性と受容性

当社は、製品やサービスを提供する市場や消費者を考慮に入れながら、世界中から有能な人材を採用、雇用し、雇用を維持しています。多様性に富んだ人材を開発し、雇用を維持することは、当社が持続的に競合上の優位性を維持するために役立っています。当社では、様々な背景、スキル、および経験を持つ社員により構成される多様性こそ、新しいアイデア、製品、およびサービスを生み出す原動力になると考えています。多様性は、当社の目標達成能力を最大化する力なのです。

差別の禁止

P&Gは、雇用において均等な機会を提供することにコミットしています。

従って当社社員は、当社の他の社員、入社希望者、および当社が業務を行う社外当事者に対して公平に接しなければならない、形式の如何を問わず違法な差別を行ってはなりません。当社社員はすべての差別禁止関連法を遵守しなければならない、雇用に関する意思決定(求人活動、採用、トレーニング、給与額および昇進等)について、以下の事項に基づく差別を行ってはなりません:人種、民族、肌の色、性別、年齢、出生国、宗教、性的指向、性のアイデンティティ、性の表現、結婚の有無、国籍、身体障害、従軍経験、HIV/AIDS感染の有無、あるいはその他の法律で保護対象である事項。

ハラスメント防止

当社では、私たち皆が自らの潜在能力をフルに発揮できる機会を与えられる、ハラスメントがない職場環境を構築することにコミットしています。「ハラスメント」とは、他の社員の職務遂行を不当に妨害する、不快、威圧的、侮辱的、または敵対的な職場環境を生み出す言動のことです。ハラスメントには、身体的な行為や言葉によるいやがらせが含まれ、直接会って行われる場合とその他の方法(いやがらせに該当するようなメモや電子メール等)による場合があります。ハラスメントに該当する行為の例としては、相手が望まない性的なアプローチや発言、相手を不愉快にさせる冗談、および中傷的な発言が含まれます。あなたは、このようなハラスメントに該当する行為に関与することを避けなければなりません。

このような類いの不快な行為は意図的で明白な場合もありますが、微妙なちょっとしたコメントや反応に表れることもあります。それらは、「自覚無き差別」と呼ばれ、他のグループや文化に関する個人的先入観や否定的態度や思い込みをあらわにし、ハラスメントまたは差別の一形態となる可能性があります。微妙なものか明白なものか、意図的であるかないかに関係なく、ハラスメントと捉えられる行為や差別的行為に関与することを避けなければなりません。

詳細情報については、wbcm.pg.comの「ハラスメント防止および差別の禁止に関するグローバルポリシー」を参照してください。

職場の安全衛生の確保

職場の安全衛生

当社にとって、社員は最も貴重な資産です。従って当社は、社員個人、同僚、および当社サイトで勤務したり当社サイトを訪問する社外当事者を保護するため、最も厳格な安全基準を徹底することにコミットしています。当社社員は、当社が定めた安全性およびセキュリティに関するすべての手続きや、該当する法律、規制を遵守する必要があります。当社が定めた規則であれ、法律・規制であれ、安全性に関するルールを迂回したり、無視することはいかなる理由でも許容されません。安全でない職場環境や、その他の安全性に関する問題について情報を得たり、その疑いに気付いた場合は、かかる状況につき、上司、当該サイトの安全部門リーダー、または法務部にただちに連絡してください。職場における自身の健康あるいは同僚の健康について懸念がある場合は、[Vibrant Living Health Center](#)に掲載されている所属サイトの（医療）ユニットにただちに相談してください。

職場における暴力

P&Gは、安全な職場環境の提供にコミットしています。

社員は、形式の如何を問わず、暴力をふるったり、暴力行為を容認してはなりません。P&Gにおける「暴力」とは、暴力的な脅しまたは実際に暴力をふるう行為、他の人に対する脅迫、または他の人に恐怖心を覚えさせる試みがすべて該当します。当社が所有または運営する敷地においては、当該の法律に基づき、いかなる武器の持ち込みも許されません。

職場における暴力が発生した疑いがある場合や、その恐れについて知った場合、あるいは特定の人物が差し迫った危機に直面していると思われる場合、かかる懸念についてP&Gグローバル・セキュリティ窓口^①にただちに連絡しなければなりません。電話番号1-513-983-3000（音声プロンプト「3」）で、ただちに担当者に連絡することができます。上記電話番号は、年中無休24時間体制でグローバル・セキュリティ担当者に連絡することができ、この担当者が適切な当社地域セキュリティ管理者に電話をつなぎます。また、所属先の人事マネージャーまたは直属の上司に連絡することもできます。セキュリティ関連の連絡先リストは、[globalsecurity.pg.com](#)に掲載されています。

薬物使用と飲酒

当社では、社員の職務パフォーマンスを毀損する可能性があるすべての薬物の影響を排除した、安全な方法で業務を遂行しています。

社員は、当社が業務を安全かつ正常に進める上で有害となるような方法で、アルコール類、違法薬物、規制薬物、または医療品を服用してはなりません。社員は、合法である医療品を服用する場合でも、自らの職務遂行能力に悪影響が及ばないようにしなければなりません。P&Gの敷地内に所在する間、または当社での勤務を行う間は、所持が違法である薬物を所持してはなりません。さらに勤務中であるか、あるいは当社敷地内に所在するか否かを問わず、これらの薬物や処方された医薬品を販売、配布してはなりません。

詳細情報については、[wbcm.pg.com](#)に掲載されている「飲酒および薬物なしの職場に関するグローバルポリシー」を参照してください。また、あなたの個人の状況について話し合いたい場合は、人事部、所属先の医療サービス担当者、またはP&G医療スタッフに連絡することもできます。

公正な雇用慣行の確保

児童労働と強制労働

当社は、当社が世界各国で行う事業または運営する施設において、児童労働、強制労働、義務労働、奴隷制、囚役、年季奉公、債務返済のための強制労働を禁じると共に、懲戒処分の方法として精神的または肉体的な苦痛を伴う体罰を使用しません。上記の「児童」には、15歳未満のすべての人が該当します。現地の法律では労働可能年齢が15歳未満に設定されているものの、ILOによる最低年齢条約（第138号）の例外規定に合致する場合、年齢が低く設定されている方の規定が適用されます。危険な労働については、18歳未満の人が児童に該当します。

賃金および労働時間に関する慣行

当社は、最低賃金、時間外労働、および最長就業時間を含む、すべての該当する賃金および労働時間に関する法律を遵守します。あなたは、社員に対してかかる法律に違反することを決して命じてはなりません（例：無報酬で時間外労働を行うことを要求する等）。

労働組合の結成・加入の自由

P&Gは、労働組合に加入するか否かや、当該法に従った労働者代表者組織を認識するか否かにつき、全社員の選択権を尊重します。あなたは、社員におけるこれらの権利を剥奪してはなりません。



差別とハラスメントの禁止

質問：マネージャーであるリサは、昇進に関する判断を下す必要があります。候補者はハーバートとアイリスですが、ハーバートが50歳で定年退職を控えている一方、アイリスはわずか35歳であり、今後も長く当社で勤務する見込みであることから、アイリスを昇進させた方がよいとリサは考えています。当社は新たに昇進した社員に対するトレーニング費用を負担するのであり、リサとしてはこの経費を有効につかうべきだと考えたのです。このようなリサの判断は、正しいですか？

回答：いいえ。リサはこの昇進につき、年齢のみに基づいて判断しようとしていますが、このような考え方は決して許容されません。リサは、職務に関連しない個人の特性を一切考慮せず、業務能力のみに基づいて判断を下す必要があります。

質問：ミシェルは上司から、性的に不快な冗談や、自分の外見に関する望まない発言を聞かされました。ミシェルはこの上司に対し、そのような発言を止めるように言いましたが、上司は単に笑って、「冗談だよ」と言うばかりです。ミシェルはこの件について報告したいと考えていますが、上司がこの件について知った場合、間近に控えている昇給のチャンスを奪うのではないかと恐れています。リリーはどうすべきでしょうか。

回答：ミシェルはこの件につき、他のマネージャーに報告するか、「[疑問および懸念をどこに提起できますか](#)」に記載された連絡先のいずれかに連絡することができます。P&Gは、給与支払拒否やその他の不当な行為など、報告されたことに対する報復が行われないようにミシェルを保護すると共に、ハラスメントがない環境で働けるように必要な措置を講じます。私たちは皆、安全で働きやすい職場で勤務する権利を持っており、当社はこの目標を達成するために努力します。

薬物使用と飲酒

質問：アモンは最近、ハイキング旅行で腰を痛めました。医者に診てもらったところ、日常生活を送れるように鎮痛剤を処方されました。しかしアモンは、この鎮痛剤を服用したところめまいが起き、機械操作などのルーティーン作業を行うのが難しくなっていました。アモンが職場に復帰する際には、どのような行動を取るべきですか？

回答：アモンは職場復帰する事前に、かかりつけの医師および当社医療担当者から医療上の適切な承認を得るべきです。アモンが処方された医薬品は合法なものであっても、自らの職務を安全かつ効果的に実行する能力を毀損するように思われます。このような状況は、アモン自身だけでなく、同僚および当社製品の消費者にも危険が及ぶ可能性があります。



管理責任を負う

価値を生み、守る ・ 資産を守る ・ 当社の名声を守る



P&Gの情報

P&Gの情報の保護

私たちは職務を遂行するときに、当社の機密情報を知る場合があります。「機密情報」とは、一般に、P&Gにおける職務を通じて知り得た非公開情報を指します。機密情報は、開示された場合に、競合他社にとって有益となったり、当社にとって不利益となる場合があります。私たちは皆、P&Gの機密情報を適切に取り扱い、この重要な資産の損失を防ぐ責任を負います。

P&Gでは、さまざまな情報をその機密性に応じて保護するために必要な業務ステップを理解するのに役立つ情報分類システムを定めています。私たちは、これらの分類をよく理解し、これに従って情報を保護する必要があります。この点は、情報を電子メディアで共有、保存することを検討する際に特に重要です。

特に、エレベーター、レストラン、あるいは休憩室をはじめとするP&G社内のオープンスペースなど、第三者に聞かれる恐れのある場所では、機密情報を話題に出してはなりません。また、機密情報、コンピュータ、タブレット端末、フラッシュドライブ、または携帯電話を放置したままその場を離れてはなりません。さらに、P&Gの機密情報をソーシャルメディア上で開示しないように最大の注意を払う必要があります。競合他社および他の企業は、何人もの社員から断片的な情報を入手し、それらを組み合わせることで重要な情報を入手可能であることに留意してください。

機密保持に関するこれらの責任は、倫理的および法的な意味の両方において、当社におけるあなたの勤務が終了した後も継続します。社員は、当社を退職する場合、退職してもP&Gの機密情報を開示、使用することはできません。さらに、退職時に所有している機密情報を含む資料のコピーまたは機器の全てを返却しなければなりません。

本セクションの記述またはWBCMの内容は、違法行為の疑いや、社員の勤務環境、賃金、労働時間、福利厚生、または雇用に関する諸条件についての文書または議論、あるいは該当する法律により法的に保護される行為につき、政府担当者または弁護士の請求に基づいて行う開示を禁じる目的を持つものではありません。

P&Gが所有する情報の保護についてさらに知りたい場合は、security.pg.comをご覧ください。

「機密
情報」とは、
一般に公開されておらず、
P&Gにおける職務の
結果として
社員が知る情報
を指します。

P&Gの情報

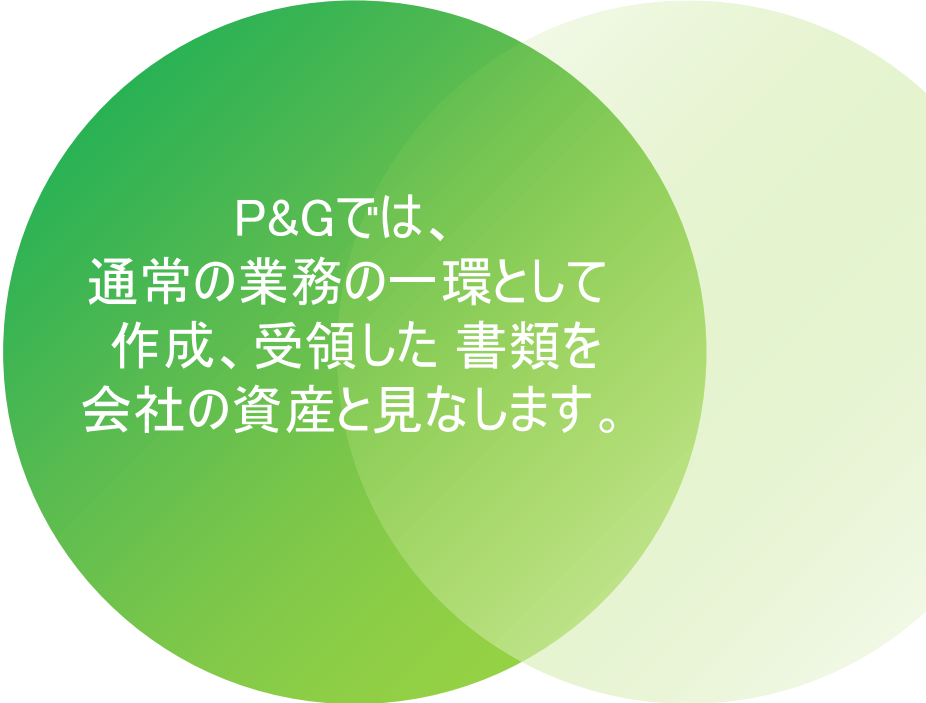
(続き)

書類および情報のガバナンス

P&Gでは、通常の業務の一環として作成、受領した書類を会社の資産と見なします。これには、文書、記録、電子メール、表計算、ノート、写真、および動画が含まれ、電子媒体か紙媒体であるかは関係ありません。私たちは、P&Gの書類保持のポリシーに従って、すべてのP&Gの書類を管理、保持しなければなりません。

社員は、これらのポリシーに従って自身の所持する書類を確認し、不要になった書類はすべて破棄することが求められます。ただし、P&Gに関する緊急の、または進行中の調査、訴訟、監査、または検査についての情報はすべて、特別に注意を払って保管する必要があります。つまり、これらの問い合わせに関連する書類を秘匿、改変、または破棄してはなりません。

詳細情報については、doctention.pg.comをご覧ください。



P&Gでは、
通常の業務の一環として
作成、受領した 書類を
会社の資産と見なします。

P&Gの知的財産

P&Gの知的財産(IP)は、当社が所有する資産の中で最も重要な資産のひとつです。IPには、著作権、特許、商標、営業秘密、意匠権、トレードドレス、ロゴ、ノウハウ、写真・ビデオ、個人の氏名と肖像、およびその他の産業用・商業用の無形資産が含まれます。法律により認められる限りにおいて、P&Gは、雇用期間においてP&Gの業務に関連して創出されるすべてのIPに対する権利を保有します。これは、特許申請が可能であるか、著作権、営業秘密、商標に関する法律で保護されているか否かを問いません。社員は、P&Gの所有権を侵害するような方法で、これらのIPを使用してはなりません。質問がある場合は、法務部に問い合わせてください。

P&Gの知的財産は、
当社が所有する
資産の中で最も重要な
資産のひとつです。

P&G資産の適切な使用

P&Gの技術および電子コミュニケーション

社員は、P&Gの専有情報およびデータ、ならびにかかる情報が保存されている技術(コンピュータシステムおよびアプリケーション等)につき、損傷、改変、盗難、不正行為、不正アクセス等から保護する義務を負います。社員はこの目標を達成するために、アクセス可能なコンピュータシステムについて定められた具体的なセキュリティ対策および社内統制を遵守しなければなりません。P&Gが承認した通信技術のみを使用します。メッセージアプリの使用制限に関する当社ガイダンスに従います。人工知能(「AI」)の分野は進歩を続けており、新たな技術だけでなく、新しい規制をももたらします。どのようなビジネスツールにも言えることですが、AIは業務を簡素化する可能性を秘めていますが、使い方を誤ればリスクを生む可能性もあります。wbcm.pg.comに掲載されている最新のガイダンスを参照し、AIの適切な使用条件をきちんと理解していることを確認してください。

社員は、P&Gの技術やシステム(コンピュータ、携帯電話、およびインターネットにアクセス可能な他の電子機器)を使って、不適切、差別的、性的に露骨な、または相手に不快感を与えるメッセージやコンテンツをダウンロードしたり、送信したりしてはなりません。また、これらの技術やシステムを使って、違法なコンテンツにアクセスしたり、承認されていない業務または慈善事業に対する勧誘を行ったり、当社の業務と無関係な商業活動をしてはなりません。

P&Gでは引き続き、当社が所有する機器および当社システムを通じたコミュニケーションの私的利用につき、一時的、付随的、および限定的なものであり、現地における契約(存在する場合)に基づいて行うことを社員に要求するものとします。P&Gでは、個人的な事項については可能なかぎり、当社が所有する機器ではなく、私用の機器を利用することを強く推奨します。これにより、P&Gが所有するデータおよび社員が私的に所有するデータを保護できるだけでなく、P&Gとインターネットの間のトラフィックを処理する回線容量のすべてを業務利用のために確保することにつながります。

P&Gが所有する情報の保護についてさらに知りたい場合は、security.pg.comをご覧ください。

社員は、P&Gの専有情報
およびデータ、ならびにかかる
情報が保存されている技術を
保護する義務を負います。

P&G資産の適切な使用

(続き)

ソーシャルメディア

P&Gでは、ブログ、ミニブログ、SNS、ウィキペディア、写真／動画共有サイト、チャットルーム、および評価・レビューサイトなどを含むさまざまなソーシャルメディアツールを用いて、ステークホルダーの声を聞き、彼らの意見について学び、エンゲージメントを行うことができるユニークな機会をインターネットが提供していることを認識しています。P&Gによる自社および自社製品についてのコメントの可否を規制した法律は世界各国においてさまざまに異なるため、当社では、日常業務および私生活においてソーシャルメディアを活用する際に遵守すべき規則を定めています。

社員は、P&Gの
機密情報をソーシャル
メディア上で開示しない
ように最大限の注意を
払う必要があります。

社員は、P&Gの機密情報(写真を含む)をソーシャルメディア上で開示しないように最大限の注意を払う必要があります。さらに、P&Gまたは競合他社の製品やサービスについて意見やレビューを提供する時は常に、自分とP&Gとの関係を開示しなければならないことに留意してください(例:ソーシャルメディアの投稿では、「#PGEmployee」というハッシュタグを付け加える)。また、電子メッセージ(電子メール、テキストメッセージ等)は永久に存続する転送可能な通信記録であり、当社の名声に影響を及ぼしうるものであることを常に念頭においてください。

詳細情報については、wbcm.pg.comに掲載されている「ソーシャルメディアに関するグローバルポリシー」をご覧ください。

P&Gの技術および／または電子コミュニケーションが不適切に利用されていると思われる場合は、直属上司、人事部門マネージャー、または法務部に連絡するか、securityincident.im@pg.comに電子メールで報告してください。

P&G資産の適切な使用

(続き)

有形資産

P&Gでは、社員が常に最善を尽くして、当社の有形資産を尊重し、配慮するものと信頼しています。

有形資産には、以下が含まれます：

P&Gが
所有する資金
(クレジットカードを
含む)

施設

機器

情報伝達
システム

社員は相互に協力して、P&Gが所有するすべての有形資産の盗難、破壊、または横領を防ぐ必要があります。

社員は、現地の当社ポリシーにより書面で承認される場合を除き、あなた自身の個人的な利益や他人の利益のために、当社が所有する資産を利用してはなりません。

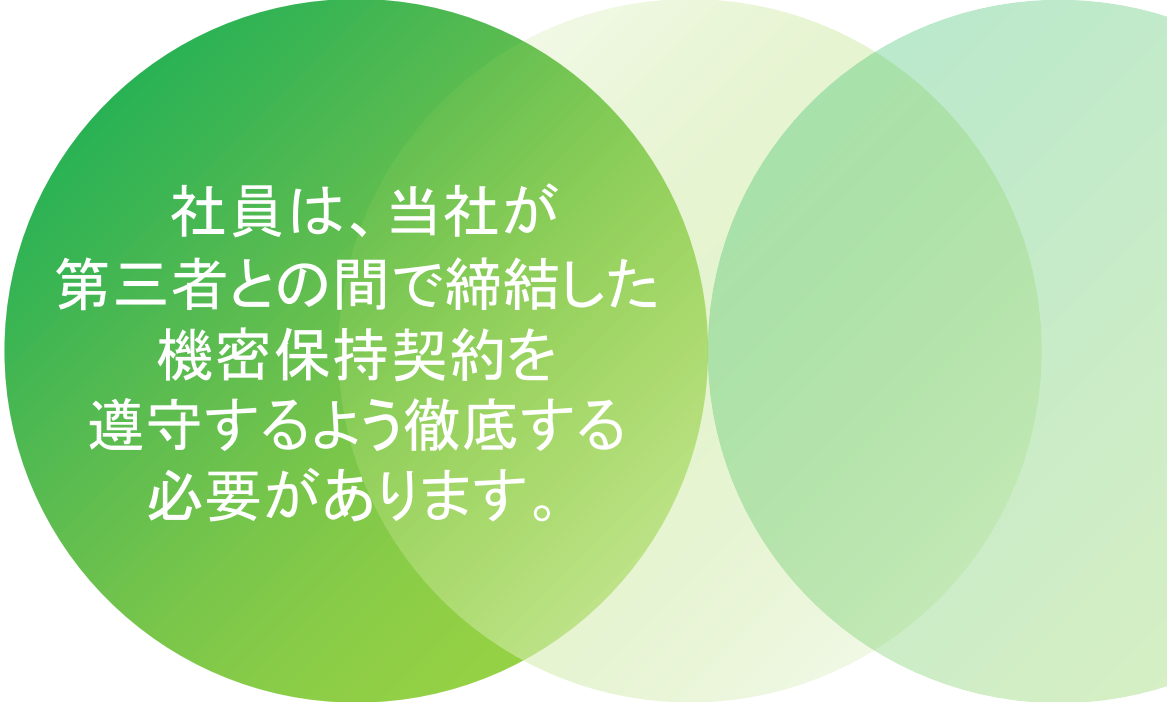
会社のクレジットカードは、出張時の付随的な利用の場合を除き、個人的な購入のために利用することを固く禁じます。出張時の個人的な出費を会社のクレジットカードで支払った場合は、迅速に返済する必要があります。

また、P&Gが所有する機器またはその他の資産の老朽化による廃棄については、当社が承認した廃棄／寄付の手続きに従ってください。

第三者の情報

さらに、当社と業務を行う第三者が所有する機密情報についても、これを保護する責務を負います。

社員は、当社が第三者との間で締結した機密保持契約を遵守すると共に、第三者の機密情報につき、他の企業やその情報を知る業務ニーズが存在しない同僚に伝えないことを徹底する必要があります。同様に、当社との業務を行う第三者が当社情報システムにアクセスできる場合、かかる第三者が当社情報システムを保護するよう徹底する必要があります。また、第三者から受領した機密情報を提供しようとする監督官庁が求める場合には、かかる情報を提供する事前に法務部に問い合わせてください。



社員は、当社が
第三者との間で締結した
機密保持契約を
遵守するよう徹底する
必要があります。

プライバシーの保護

個人データ

個人データ(これまでのWBCMで「PII」と呼んでいたもの)には、発展途上ですが既存の多くの法律によれば、以下が含まれます:i) 氏名、物理的住所、電子メールアドレス、社員ID、政府IDをはじめとする個人特定情報、ii) 情報を組み合わせることにより個人を特定可能になる情報、および/またはiii) クッキーID、ウェブ閲覧履歴、生体情報、ジオロケーション情報をはじめとした、特定の個人と合理的にリンク可能であるか、関連性や関係性を持つあらゆる情報。世界各国における個人データの定義は刻々と変化を続けているため、P&Gおよび/または当社との業務を行う第三者が取り扱うデータが個人データの定義に該当するかどうかについて質問がある場合は、法務部に問い合わせてください。

P&Gが業務を行う各国における個人データの利用に関する法的要件は、各国により異なります。当社は、個人データについてのすべての関連法律を遵守しなければなりません。同様に、当社との業務を行う第三者が当社のために個人データを利用する場合、当社が定めたプライバシーポリシー、セキュリティ保護基準、および第三者リスク管理プロセスを遵守しなければなりません。

個人データの収集、保存、移転、または利用を含む業務を行う社員は、自らの職務に適用される法的およびポリシー上の要件を熟知しておく必要があります。社員、消費者、株主、またはその他の当社ステークホルダーの個人データが開示されたり、不適切な方法で利用されていると考える場合はただちに法務部に連絡するか、securityincident.im@pg.comに電子メールで報告する必要があります。かかる報告を行わなかった場合、P&Gに対する罰金および/または規制上の制裁措置が科される可能性があります。

社員データのプライバシー

当社は、P&Gの社員、内定者、および元社員が当社を信頼して提供した個人データにつき、適切な方法で管理、利用します。

社員は、妥当かつ適切な業務目的が存在する場合を除き、当社社員の個人データを収集、アクセス、利用、保持、または開示してはなりません。社員はまた、業務上正当な知る必要性を持たない者(当社社員であるか否かを問わない)に対し、かかる情報を提供してはなりません。さらに、かかるデータが不正アクセスの被害に遭わないように、常に適切な業務ステップに基づいて保存する必要があります。また、社員の個人データを収集する際には、その事実およびかかるデータの利用目的につき社員に通知する必要があります。

顧客データのプライバシー

P&Gでは、消費者の個人データにおけるプライバシーおよびセキュリティの保護を徹底することで、消費者からの信頼を維持することにコミットしています。消費者個人データの収集および利用に関する法律は、各国により異なります。これらの法律は、特定のデータ種類、消費者の種類、データ処理方法の種類、またはコミュニケーションの種類に適用されるものです。消費者個人データを取り扱う業務に携わる社員は、該当するすべての法律およびP&Gの消費者プライバシーに関するグローバルポリシーを遵守しなければなりません。

「プライバシー保護」に関する詳細情報については、privacy.pg.comをご覧ください。

当社は、
消費者およびP&G社員の
個人データに関する
すべての適用法を
遵守しなければ
なりません。

環境およびP&G製品の安全性の保護

環境の保護

当社では、該当するすべての環境関連の法律、規制、および許認可条件を満たすかそれを上回ること、さらに環境保護を促進するために環境的に望ましい業務慣行を実施することを目標として掲げています。環境関連の規制には、排水、空気への排出、固体の廃棄物、危険廃棄物質、または局所にとどまらない流失により環境に影響を及ぼす可能性がある、規制対象物質の利用、統制、輸送、保管、および廃棄について定めた規則が含まれます。社員は、日々の業務において、健康、安全性、および環境に関する規制の内容を熟知し、これを遵守する必要があります。あなたの職務が規制対象物質を取り扱う場合や、物質の利用、保存、輸送、または廃棄に関する意思決定を求められる場合は、かかる物質を合法的かつ責任ある態度で安全に取り扱うためにはどのように行えばいいのかを理解しておく必要があります。詳しい情報については、所属組織の「健康・安全性・および環境」に関する専門家に問い合わせてください。

製品の品質および安全性の確保

製品の品質および安全性は、P&Gにとって最も重要な事項です。当社製品が顧客から選ばれるのは、世界中の消費者の生活を向上させる上で、当社製品がより優れた品質と価値を提供するからです。当社社員は、各自の業務において、以下を徹底するために自らの役割を果たす必要があります：

- 当社の製品および包装が、想定どおりに使用された場合に、消費者と環境にとって安全であること。
- P&Gが、製品の品質と安全性に関する、適用されるすべての法律および規制の要件を満たすか、それを上回っていること。

社員は、P&G製品の品質および安全性を保護することを目的として定められた当社ポリシーおよび手続きの内容を熟知し、これを遵守しなければなりません。P&Gの社員であるあなたは、有害事象や特定製品の品質問題など、製品クレームについて知る場合があります。有害事象とは、製品に関連して発生したと考えられるか否かを問わず、特定製品の使用、不正使用／過剰使用（故意であるかを問わない）、または製品の不適切な使用あるいは偶発的／職業上の被曝に伴い、個人の健康および／または福祉に対して望ましくない影響が発生した場合を指します。かかるクレームについて知った場合は、その情報を受領してから48時間以内に、Hefcr.im@pg.comに電子メールで連絡しなければなりません。

当社では、安全かつ質の高い製品提供の一環として、供給先が当社に提供する製品・サービスの品質および安全性の水準を一定に保つための適切な施策を実施しています。ガイダンスが必要な場合は、当社製品の安全性については「グローバル安全性調査および分析部門（GSSA）」に、品質については「品質保証部門（QA）」に所属する専門社員に問い合わせてください。

詳細情報については、quality.pg.comに掲載されている「QAコーポレートポリシー - クレーム管理（QAS-S-09）」を参照してください。



メディアおよびアナリストとの コミュニケーション

P&Gでは、報道機関、金融アナリスト、および一般市民に対する情報提供につき、明確かつ正確な情報を提供しようと努めています。明確かつ正確な情報提供は、法規制を遵守するために重要であるだけでなく、一般市民や他の社外ステークホルダーとの関係において当社の誠実さを維持するために役立つものであり、これは当社の名声向上にもつながるものです。当社ではこの点の重要性に鑑み、報道機関および金融アナリストに対する情報伝達に関して責任を持って対応する、特定の部署および担当社員を定めています。

- P&Gに関する事項につき、アナリストや機関投資家との間で情報交換を行えるのは、P&G最高経営責任者(CEO)、最高財務責任者(CFO)、および指定された投資家向け広報(IR)担当の社員のみです。他のリーダーも金融アナリストとの間で情報交換を行うことが可能であり、そのような行為は実際に行われますが、当社CEO、CFO、またはIR担当シニアバイスプレジデントが求めた場合に限られます。
- 報道機関との情報交換は常に、当社の広報部門が管理します。
- 報道機関のインタビューに応じる場合や、報道機関が参加するイベントまたはフォーラムに参加する場合は、所属するビジネスユニットの広報担当マネージャーに事前に問い合わせる必要があります。



P&Gでは、
報道機関、金融アナリスト、
および一般市民に対し
明確かつ正確な情報を
提供しようと
努めています。



P&Gの情報

質問: ローザは、自身が関与しているP&Gのプロジェクトについて調査を進めている大学からの電話を受けました。ローザは、ソーシャルネットワークサイトに自身が投稿した内容のせいで、彼らがこのプロジェクトについて知ったのだと推測しました。ローザは、この大学生たちを助けたいと思っており、自らの業務に誇りを持っています。ローザは、彼女が現在関わっているプロジェクトについて、この大学生たちに情報を提供すべきですか？

回答: いいえ。ローザは、社外の誰に対しても、リサーチに関するデータを提供してはなりません。また、ソーシャルネットワークサイトに、当社業務に関する投稿をすべきではありませんでした。競合他社のために業務を行う産業スパイは、この種のデータを見つけるために定期的にインターネットを検索しており、疑いを持たない社員から追加の情報を提供するように説得することで、機密のプロジェクト、プロセス、計画等の全体像を把握しようとしています。ローザは、この情報漏洩の案件につき、ただちに法務部または情報セキュリティ部門に通知するか、securityincident.im@pg.comに電子メールで連絡しなければなりません。

消費者情報

質問: マーカスは、P&Gの研究開発部門で勤務しています。彼のチームは、消費者満足度調査の一環として、消費者の個人データを大量に収集しました。マーカスは、マーケティング部で勤務するルシアから、ターゲット・マーケティングの電子メールを作成したいので、この個人データを含むファイルを送付してほしいと言われました。マーカスはルシアに対し、この情報を提供すべきですか？

回答: いいえ。ルシアはこの個人データを入手する上での正当な業務理由を持つように思えますが、この消費者満足度調査に参加した各個人は、当社がかかる個人データをマーケティング用電子メールを送付するために利用することに同意していません。P&Gの消費者プライバシー関連ポリシーや、該当する多くの法律において、マーケティング用の電子メールを送付できるのは、消費者がそのような電子メールを受領することに同意した場合のみであると定められています。ですから、マーカスはルシアに対してこの情報を提供すべきではありません。

製品の安全性

質問: キョンは最近、製品の自宅使用による消費者パネル調査を実施しました。彼女はこの調査を実施している間に、まもなく市場投入される製品が安全性の問題を抱えていることに気付きました。当該製品の使用により問題が発生したのは数百名の参加者のうち1名だけだったので、キョンはこの件について報告することがそれほど重要ではないと考えました。キョンの考えは適切ですか？

回答: いいえ、完全に間違っています。製品の安全性や品質の問題は、どれほど些細なことに見えても、報告し解決する必要があります。キョンは、自らが見聞きした安全性に関する懸念につき、Hefcr.im@pg.comに電子メールで連絡するか、グローバル安全性調査および分析(GSSA)部門、品質保証(QA)部門、または法務部にただちに問い合わせるべきです。



誠実さへのコミットメント

正直かつ率直であること・信頼を構築すること・正しいことを行うこと



責任ある営業およびマーケティング慣行

当社ビジネスは、信頼を土台として築かれています。このため、私たちは積極的かつ効果的に競合他社との競争を進めますが、決して違法あるいは非倫理的な方法を選びません。私たちは、P&Gおよび当社の製品・サービスにつき、事実のみを伝えなければなりません。マーケティングにおけるすべての宣伝文句は、実証されたデータに基づき、実際に裏付けを持つものでなければなりません。

社員は、自らの業務に適用される営業およびマーケティングの評価手順の内容を熟知しておく必要があります。この分野に関する法律や規制は頻繁に変更されるため、社員は最新の要件を熟知しておく必要があります。



当社は、積極的
かつ効果的に
他社との競争を
進めます。

責任ある営業およびマーケティング慣行

当社ビジネスは、信頼を土台として築かれています。このため、私たちは積極的かつ効果的に競合他社との競争を進めますが、決して違法あるいは非倫理的な方法を選びません。私たちは、P&Gおよび当社の製品・サービスにつき、事実のみを伝えなければなりません。マーケティングにおけるすべての宣伝文句は、実証されたデータに基づき、実際に裏付けを持つものでなければなりません。

社員は、自らの業務に適用される営業およびマーケティングの評価手順の内容を熟知しておく必要があります。この分野に関する法律や規制は頻繁に変更されるため、社員は最新の要件を熟知しておく必要があります。



当社は、積極的
かつ効果的に
他社との競争を
進めます。

競争法の遵守

P&Gは、積極的かつ公平な方法で他社と競争します。当社が成功を収めるのは、当社製品および当社社員の質の高さによるものであり、不公正な業務慣行を通じてでは決してありません。私たちは皆、公正取引法（「独占禁止法」と呼ばれる場合もある）を遵守しなければなりません。これらの法律の内容は各地域により異なりますが、共通した目標は自由でオープンな競争環境を保全し、市場の競争性を高めることにあります。市場が自由に運営される場合、消費者は高品質の商品・サービスを低価格で手に入れることができます。かかる法律を遵守しない場合、当社のみならず関与した個人に対しても、深刻かつ甚大な影響が発生します。

詳細情報については、antitrust.pg.comを参照してください。



競合他社とのやり取り

社員は、競合他社と接触する際には、細心の注意を払う必要があります。社員は、競合他社との関係において、他社に協力することを避けるだけでなく、協力しているように見られることも避けなければなりません。社員は、法務部の合意を得ることなく、以下の事項につき競合他社と議論してはなりません：

- 価格または価格設定についての方針、費用、マーケティングや戦略の計画
- 顧客や市場、地域、国の分割
- 専有情報、機密情報
- 特定の顧客やサプライヤー、競合他社のボイコット
- 技術的な改善
- 顧客に対する共同行動
- 当社が顧客と行う販促

正式な契約が締結されていない場合でも、非公式な連絡や情報交換を通じて、競合会社間の非公式な合意が形成されたとの印象を構築する場合があります。このため、当社では「競合他社との契約締結禁止」という全般的な原則を定めています。ただし、業界団体への参加や、その他のさまざまな業務活動を通じて時折競合他社との関係を持つことは可能ですが、この場合でも法務部の許可が必要です。かかるイベントにおいて競合他社とのやりとりを行う際には、細心の注意が必要です。業界団体の会議において、禁止されているトピックについて話し合うことを競合他社から持ちかけられた場合、社員はただちにかかる会話を停止し、その場を立ち去ると共に、かかるインシデントにつき法務部に報告する必要があります。

業界団体に関する当社ポリシーについて詳しく知りたい場合は、antitrust.pg.comを参照してください。

競合会社である仕入先との接触は許容される業務ですが、かかる場合はP&Gが購入する材料、機器、商品またはサービスについてのやりとりに限定されなければならない、なおかつ、競合他社への連絡を行う事前に法務部の了承を得なければなりません。決定権限に関する方針に従った購買部門の承認が必要であるとともに、公正妥当な取引ではないP&Gの競合他社への割り当てについては法務部のレビューが必要です。公正妥当な取引とは、通常の市場条件における原材料または商品の一般的かつ業界で標準的な購入とみなされるビジネス上のやりとりや取引をいいます。詳しい情報については、購買部門に問い合わせてください。

詳細情報については、purchases.pg.comを参照してください。

顧客とのやり取り

一部の競争法は、小売業者および販売店を含む、P&Gの顧客とのやり取りにも適用されます。顧客を公平に扱い、いかなる場合も、ある顧客に対し別の顧客より不公平な利益・優位性を提供しようとはなりません。P&Gは、所定の市場内のすべての競合する顧客に等しい機会を設け、同じ価格および販売条件、販促を提供します。以下の事項は絶対に行ってはなりません：

P&G製品の再販価格について顧客に圧力をかける、または顧客と合意する。
(価格は常に顧客の単独の裁量事項である)

法務部の事前の承認なしに、顧客のP&G製品の販売方法、販売先や販売場所を制限する。

特定の市場における当社の特に強い立場を利用して、店頭での競合製品の扱いを制限し、P&Gの製品およびブランドの優位性に基づいたP&G事業の拡大にのみ注力する

詳細情報については、antitrust.pg.comに記載されている「独占禁止法関連ポリシー」および、sales.pg.comに掲載されている「グローバル商業慣行およびポリシー」を参照してください。

仕入先および代理店との接触

P&Gが公平な競争を行うのと同様に、当社は仕入先および代理店に対しても、当社とのビジネスに対してかかる仕入先から提供される価値の総体に基づき、公平に競争できるように努めています。

仕入先または代理店の選定に関与する社員は、仕入先または代理店が提供する価値のみに基づいて、かかる選定を行わなければなりません。社員は、P&Gが定めた調達に関するプロセスおよびシステムを遵守する必要があります。さらに、以下の事項は禁じられます：

- 交換条件、贈答、または接待に基づき、購入に関する意思決定を行うこと。
- チーフ倫理コンプライアンスオフィサーによる事前の承認を得ることなく、慈善団体、市民団体、またはその他の組織を代理して、既存または潜在的な仕入先または代理店の勧誘を行うこと。

詳細情報については、pgsupplier.comに掲載されている「グローバル調達原則」を参照してください。P&Gにおける調達プロセスについて詳しく知りたい場合は、purchases.pg.comを参照してください。

当社は、仕入先および代理店が、当社とのビジネスにおいて公平に競争できるように努めています。

賄賂の防止

政府職員に対する賄賂および不正行為の防止

賄賂は、当社のみならず、当社が事業を行う地域社会にも悪影響を及ぼします。当社は、事業を行うすべての地域において、政府機関の職員および従業員に対する賄賂の提供を禁じます。ほとんどの国においては、賄賂を禁じる厳格な法律が定められており、賄賂の提供に関与したり、そのような様子を窺わせる行為を構成することは、当社が刑事責任を問われる可能性を発生させることを忘れてはなりません。

社員は、賄賂の提供を実行したり、申し出てはなりません。賄賂は、現金の支払い以外の手段も含まれます。政府機関の職員、従業員、または彼らの家族に対し、贈答、旅行および接待、および雇用を申し出ることは、賄賂と見なされる恐れがあり、慎重にレビューする必要があります。また、政府職員の要求に基づき、あるいは政府職員への影響付けを目的として慈善団体に寄付を行う行為も、賄賂と見なされる可能性があります。さらに、上記の「政府職員」には、国立病院で勤務する医師や看護師、大学や公立学校の教師や職員、あるいは政府が所有する店舗に対するバイヤーも含まれることに留意してください。

P&Gでは、賄賂のみならず「業務円滑化の支払い」についても禁止しています。これは、政府機関における定型業務の実施またはその迅速な実行の対価として提供される少額の支払いを指します。パスポートの更新をはじめとする業務迅速化のための支払いは、適用される法律により許容され、当該の政府機関自体（担当する個人に対してではない）に対して支払う場合は円滑化の支払いに該当しません。社員は、倫理コンプライアンス委員会による事前の書面による承認を得ている場合を除き、円滑化の支払いを申し出たり、支払ったりしてはなりません。差し迫った危険から個人を保護するための支払いは、本WBCMの違反には該当しませんが、かかる事例が発生した際にはただちに[倫理コンプライアンスオフィス](#)に報告する必要があります。

社員は、政府職員に対して、賄賂や業務円滑化の支払いを行わないだけでなく、かかる行為を当社の代理として第三者が行うことを容認してはならず、賄賂を提供している疑いがある第三者との取引に応じてはなりません。社員はさらに、当社社員または当社と業務を行う第三者の社員による、賄賂あるいはその他の支払いの可能性を示唆する「レッドフラッグ」（例：現金の提供、証拠資料のない支払い、他の当事者の名義による支払い）に注意し、かかるレッドフラッグについては[倫理コンプライアンスオフィス](#)または法務部に報告してください。

詳しくは、医療プロフェッショナルを含む政府職員とのすべてのやりとりに関して遵守すべき詳細内容およびプロセスを掲載しているwbcm.pg.comの「腐敗防止に関するグローバルポリシー」および「医療プロフェッショナルとのやりとりに関するグローバルポリシー」を参照してください。

賄賂とは、不公平な利益を提供させることを目的として、現金、贈答品および接待を含む有価値を提供する行為を指します。提供の意図が不適切である場合、提供物の価値が低くても問題となる場合があります。

賄賂の防止

(続き)

商業賄賂の禁止

社員は、あなたが受領したり、提供の申し出を受けた私的な利益に基づき、仕入先、顧客、またはその他の企業に対して業務上の決定を下してはなりません。特に、当社との業務を行っているか、それを希望しているあらゆる者に対し、賄賂やキックバックの提供を要求したり、それらを受領してはなりません。社員は、仕入先、顧客、またはその他の第三者に対して、賄賂やキックバックの提供を申し出たり、実行してはなりません。何らかの贈答品や接待を申し出たり、受領するときは、これらの原則を念頭に置いて行動してください。

詳細情報については、wbcm.pg.comに掲載されている「外部関係者との贈答品、食事、接待に関するポリシー」を参照してください。

社員は、当社との業務を行っているか、それを希望している者に対して、賄賂やキックバックを要求したり、受領してはなりません。

「キックバック」とは、業務を提供または促進することの対価として、すでに支払われたか請求されている金額の一部を相手方に返却する行為を指します。

マネー・ローンダリングと脱税の防止

マネー・ローンダリングとは、犯罪による利益を合法に見せることで隠そうという個人または組織による試みを指します。脱税とは、法律で定められた税金を意図的に支払おうとしない試みをいいます。マネー・ローンダリングや脱税は違法であるだけでなく、PVPに反した行為です。当社が承認する支払手続きおよび販売手続きは、P&Gのリソースがこれらの法律に違反して利用されないように策定されています。社員は、商品およびサービスのすべての購入や、すべての販売につき、これらの法律を遵守しなければなりません。

社員は、P&Gが通常購入したり販売する会社とは異なる会社に支払いを行ったり、かかる会社から支払いを受領するように要求される場合を含む通常とは異なる商取引を行う場合は、警戒心を持って正しい判断を下さなければなりません。社員は、P&Gが支払いの適切さを判断できるように、適切な情報を提供する意思を持つ第三者とのみ取引を行わなければなりません。

マネー・ローンダリングや脱税は違法であるだけでなく、PVPに反した行為です。

法務部および税務担当スタッフから事前に適切な許可を得た場合を除き、以下の行為は禁止されます：

- 取引の当事者ではない組織に対する支払いを行ったり、かかる組織からの支払いを受け取ること
- 安全な銀行制度が存在しない場合を除き、現金による支払いを了承すること
- 標準的な手続きとは異なる方法で、顧客注文を発送すること
- 外貨両替の業務免許を持たない組織を通じて、外貨両替を行うこと

上記は包括的な禁止事項リストではありません。詳細情報については、safe.pg.comから、「マネー・ローンダリングの回避と指定組織の統制に関するコンプライアンス」に含まれる「優れた会計および財務のための基準(SAFE)ポリシー」(「社内統制」セクションにあります)を参照するか、[倫理コンプライアンスオフィス](#)に問い合わせてください。

行政および貿易の統制

政府との契約に基づく業務

多くの国において、政府機関との業務関係を持つ企業に対して厳格な法的要件が定められています。政府顧客への販売や、政府顧客との交渉または業務を行う場合、社員はかかる要件を遵守することが非常に重要です。かかる規則は、当社営業部門が民間顧客に販売する場合の規定よりも一層厳格かつ複雑である場合が少なくありません。

政府顧客との契約に関与する業務に従事する社員は、自らの業務に適用される具体的な規則の内容を熟知し、遵守する必要があります。

追加の情報が必要な場合は、[倫理コンプライアンスオフィス](#)に問い合わせてください。

P&Gはグローバルに業務を展開しているため、製品および技術データの輸出入に関する特殊な法律および規制を遵守する必要があります。

輸出入

P&Gはグローバルに業務を展開しているため、製品および技術データの輸出入に関する特殊な法律および規制を遵守する必要があります。

輸出には、製品、ソフトウェア、機器、技術、または情報を物理的に他国に移転することが含まれます。また、技術、技術情報、サービス、またはソフトウェアが外国籍を持つ者に開示または提供された場合も、かかる人物の所在地にかかわらず輸出に該当します。形式の如何を問わず、輸出業務に関与する社員は、事前に提供場所および受領者の適格性を検証しなければなりません。さらに、必要とされるすべての輸出許可を得ると共に、要求されるすべての文書を作成し、適切な関税をすべて支払う必要があります。

輸入は、他国に商品を持ち込む行為をいい、これについてもさまざまな法律、規制が適用されます。具体的には、関税や他の税金の支払いや、文書の提出が求められる場合があります。P&Gでは、輸入業務に関する非常に詳細なポリシーおよび手続きを定めており、社員はこれを遵守しなければなりません。

当社における輸出入についてのポリシーおよび手続きについて質問がある場合は、iTradeチームまたは[倫理コンプライアンスオフィス](#)に問い合わせてください。

行政および貿易の統制

(続き)

ボイコット活動と規制対象国

経済制裁および禁輸措置とは、国家がさまざまな外交政策および国家安全保障上の目的を達成するために利用するツールであり、頻繁かつ短期間内にその内容が変化する可能性があります。P&Gでは、このような措置を社員が遵守するための各種システムおよびプロセスを策定していますが、特定の取引が該当する経済制裁措置を遵守したものであるかについて疑わしい場合は、[倫理コンプライアンスオフィス](#)に問い合わせてください。

各国政府では、自国政府が承認しない国際的なボイコットに企業が参加または協力することを禁じる法律を定めている場合があります。形式の如何を問わず、国際的なボイコットへの参加要求を受領した場合、あるいはかかる要求を受領した疑いがある場合、その件につきただちに[倫理コンプライアンスオフィス](#)に報告してください。このような要求は、特定の地域におけるボイコット規則の遵守（または遵守することへの同意）を求める具体的な要求である場合もあれば、製品または所有者または出荷者に対し、ボイコット対象ではないこと、あるいは「ブラックリスト掲載」団体ではない旨の承認を与えるものである場合がありますので注意してください。

詳細なガイダンスについては、wbcm.pg.comの「キーポリシー」セクションの下にある「貿易統制および反ボイコットに関するガイドライン」を参照してください。



第三者情報の取り扱い

競合情報の収集

P&Gは、効果的な競争を行うために競合他社の動向を把握する必要がありますが、当社社員は決して、欺瞞、窃盗、不当表示、またはその他の違法あるいは非倫理的な手段を用いて、競合他社の情報を収集してはなりません。

社員は、家族や友人から彼らの勤務先について、あるいは新入社員から元の勤務先について、競合上の機密情報を提供するように要求してはなりません。さらに、例外的な場合を除き、競合他社の社員に対して直接情報を要求してはなりません。このような行為は、重大な法的リスクを負う可能性があります。競合他社に直接情報を求める場合や、小売業者をはじめとする第三者から入手した情報であっても、競合他社における現行または将来における価格や取引条件に関する情報を利用する場合は、事前に法務部に問い合わせてください。

P&Gの仕入先または顧客が当社にとって競合他社でもある場合、そのような他社に対して競合製品が存在する分野に関する機密情報の提供を求める場合も、事前に法務部に相談してください。さらに、かかる第三者がその仕入先または顧客から入手した機密情報につき、当社に提供するように求めてはなりません。

競合上の情報の収集につき詳しく知りたい場合は、cinet.pg.comに掲載されている当社「競合情報(CI)ポリシー」を参照してください。

社員は決して、
欺瞞、窃盗、不当表示、
またはその他の違法または
非倫理的な手段を用いて、
競合他社の情報を
収集してはいけません。

第三者の知的財産権と商業上の権利

私たちは、すべての第三者の知的財産(IP)権と、当社以外に帰属するその他の無形の商業上の権利を尊重する必要があります。知的財産には、とりわけ著作権、特許、商標、営業秘密、意匠権など、法律により保護される創作作品、人格権、およびその他のアイデアや発明が含まれます。当社社員は決して、かかる権利を意図的に侵害してはなりません。

すべての第三者の知的財産権および商業上の権利を尊重するという当社の義務は、社員が実行するすべての業務に適用され、社内または社外に対する通信やマーケティング資料の作成もその対象に含まれます。他人や他社の氏名／名称や資料を使用する場合は、事前に法務部に確認してください。

ソフトウェア、音楽、ビデオ、およびテキストベースのコンテンツを含む第三者の資産を使用する場合は、かかるコンテンツについて定められたライセンスの具体的な規定に従ってください。

ソフトウェアについては、業務用として適切に使用許諾を得たもののみ利用することができます。つまり、個人利用のために使用許諾を得たソフトウェアまたはアプリケーション(私用のスマートフォンやiPadに搭載されたアプリ等)は、業務用には使用できません。

詳細情報については、security.pg.comに掲載されている「ハードウェアおよびソフトウェアの適切な利用ポリシー」を参照してください。

インサイダー取引の回避

社員は、P&Gの職務を遂行する過程で、当社や取引関係のある企業に関する重要な未公開情報を知る場合があります。重要な未公開情報（「インサイダー情報」とも言います）とは、世間一般に対して公開されていない企業に関する情報であり、合理的な投資家が、株式、債券、オプション、あるいはその他の金融商品（「有価証券」）を売買もしくは保持するか否かの判断をする上で重要だと考える情報を指します。

重要な未公開情報に基づき企業の有価証券を売買すること（「インサイダー取引」と呼ぶ）は、禁止されています。かかる取引は、多くの国において刑法上の犯罪であり、P&Gでもこれを禁止しています。検討中の証券取引につき不安な点がある場合は、法務部の指示を仰ぐか、insidertradingps.im@pg.comに質問してください。当社のインサイダー取引に関するグローバル方針は、すべての社員および取締役に応用されます。P&Gの「インサイダー取引リスト」に掲載された人物には、追加要件が適用されます。

重要な未公開情報を、近親者や家族を含む第三者に開示し、その人物がかかる情報に基づき証券の売買を行った場合、情報を開示した者は「内報」行為に対して法的な責任を問われる可能性があります。これは、あなた自身がかかる情報に基づき取引を行っていない場合も該当します。内報は、WBCMおよび証券法に対する違反行為であり、違反者に対する刑事責任を含む厳しい罰則が科せられます。

詳細情報については、tradingpolicy.pg.comに掲載されている「インサイダー取引に関するグローバルポリシー」を参照してください。

利益相反の可能性の取り扱い

社員は常に、P&Gの最善の利益のみを念頭に置いて行動しなければなりません。また、現実であるか潜在的であるかを問わず、利益相反関係を発生しうる状況につき注意しなければなりません。「利益相反」とは、P&Gの利益を最優先して行動する義務に支障を来す可能性のある、個人的関係や金銭的もしくはその他の利害関係を有する場合、またはP&Gにおける立場を個人的な利益のために利用する場合に発生します。

こうした状況の詳細については、coi.pg.comに掲載されている「利益相反に関するグローバルポリシー」をご覧ください。

あなたがP&Gの資金を慈善事業に提供する業務に携わっている場合や、当社を代表として慈善事業に関連したプログラムに関与している場合、wbcm.pg.comに掲載されている「慈善事業／コミュニティ関係への寄付に関するグローバルポリシー」を参照してください。

社員は常に、P&Gの
最善の利益のみを
念頭に置いて
行動しなければ
なりません。

利益相反関係の開示

社員は、潜在的または実際に利益相反に該当する状況に置かれた場合、coi.pg.comに掲載されている当社COIプロセスを通じて、ただちに直属の上司にその件について報告する必要があります。これは、あなた自身が自分はP&Gの最善の利益のみに基づき行動することができ、その意思があると考える場合でも、周囲の人々から見てあなたが利益相反の状況に置かれていると考えるに足る合理的な理由がある場合にも該当します。このように考えることで、当該状況に対する適切なレビューおよび評価が可能になります。P&Gは皆さんと協力して、適切な解決策を見いだします。社員の皆さんには、P&Gが要求するあらゆる是正措置を受け入れることが要求されます。

他にも、P&G内で利益相反関係が発生しうる状況について知った社員は、その件につき上司に報告するか、他の利用可能な報告手段（「[疑問および懸念をどこに提起できますか](#)」セクションを参照）を通じて報告しなければなりません。取締役会の構成員は、潜在的または実際の利益相反関係につき、チーフ・リーガル・オフィサーに報告する必要があります。

利益相反の可能性の取り扱い

(続き)

贈答および接待のガイドライン

社員は、P&Gと取引関係があるか、それを希望する者との間で贈答や接待を授受する際に注意を払う必要があります。業務上の接待に参加できるのは、かかる行為が業務関係を構築する上で必要不可欠である場合のみです。贈答や接待を受けることは、利益相反関係を発生させ、および／または客観的な業務判断を下す能力が毀損されると見なされることに留意してください。さらに、かかる便宜の供与は、業務上の判断に対する影響付けであると見なされる場合があります。社員は常に、当社の「外部関係者との贈答品、食事、接待」に関する当社ポリシーを遵守すると同時に、贈答または接待の受領を許容しない内容を含みうる顧客または仕入先のポリシーを尊重し、遵守してください。

詳細情報については、wbcm.pg.comに掲載されている「外部関係者との贈答品、食事、接待に関するポリシー」を参照してください。特定の贈答または接待が適切であるか疑問がある場合は、上司、法務部、または[倫理コンプライアンスオフィス](#)に問い合わせてください。

社員は、米国以外の政府職員に贈答または接待を提供する場合、当社が定めた賄賂防止ポリシーを遵守する必要があります。賄賂については、一部の国においては金額の大小を問わず全面的に禁止しています。具体的には、米国の国会議員または国会議員スタッフに対して、食事や当社製品を含む有価値の物品を提供することに関する厳格な規則があります。上記の「[賄賂の防止](#)」セクションも参照してください。

詳細情報については、wbcm.pg.comに掲載されている「賄賂防止に関するグローバルポリシー」を参照してください。

社員は、P&Gと
取引関係がある者との
間で贈答または接待を
授受する際に注意を
払う必要があります。

政府との折衝

ロビー活動

P&Gは企業市民として、当社業務に影響を及ぼしうる公共政策に関するトピックについて自社の立場を表明します。P&Gはさらに、法制または政府による政策に対して影響を与えるための取り組みを行っています。ただし、この分野に関する当社の活動に対する規制は、世界各国により異なります。ですから、P&Gを代表してロビー活動を行うことができる者は、当社における特定の個人に限定されています。

社員は、自らの業務がグローバル政府渉外部門の適切な担当者による承認を得ていない限り、P&Gを代表して、立法または政府の政策に影響を与える試みを目的として政府職員に接触してはなりません。

米国では、「誠実なリーダーシップと公明な政治法（HLOGA: Honest Leadership and Open Government Act）」により、厳格かつ複雑な米国議会の贈答関連規則に違反した場合は刑法上の責任を問われます。世界各国で勤務する当社の全社員は、（自身がロビー活動に関与するか否かを問わず）HLOGAを遵守しなければなりません。従って、いかなる社員も、グローバル政府渉外担当シニアバイスプレジデントおよび倫理コンプライアンスオフィスの書面による事前承認なしに、米国国会議員またはそのスタッフに対して、食事や当社製品を含む有価値の物品を贈答として提供することは禁じられます。「[賄賂の防止](#)」および「[贈答および接待](#)」の各セクションも参照してください。

詳細情報については、グローバル政府渉外担当シニアバイスプレジデント、勤務先の政府渉外担当マネージャー、または法務部に問い合わせてください。

政治活動および政治献金

P&Gは、社員が個人として政治プロセスに参加する権利を持つことを認識しています。ただし、かかる政治参加においては、私的な時間において自らの資金で実行しなければなりません。社員は、グローバル政府渉外担当シニアバイスプレジデントまたは最高倫理・コンプライアンス責任者から書面により明示的に許可された場合を除き、政治的目的や献金のために、当社での勤務時間をその活動に充てること、あるいは当社の資金、施設、コミュニケーションツール、または資産を利用してはいけません。

P&Gを代表して
ロビー活動を行う
ことができる者は、
当社における
特定の個人に
限定されています。



正確な帳票と 記録の保持

質問: トリッシュは年度末に、さまざまな予算の制約に直面しています。経費の認識を繰り延べるため、サプライヤーに、高額な機器の購入については、当社への請求を数日遅らせるよう求めています。そうすれば、購入を次の年度に記録できます。サプライヤーには支払が行われ、彼女の部署は予算を達成します。問題はないでしょうか。

回答: いいえ。トリッシュは、取引についての正しくない情報、不完全な情報、誤解を招く情報を意図的に記録してはならず、処理を遅延することできません。

競争法の遵守

質問: チェットは営業部門のシニア顧客アカウントマネージャーです。顧客の1つが、地方の小さなチェーンストアです。この顧客はチェットに対して、かなりの値引きでP&Gから自社のすべての洗剤を買えば、競合他社のすべての製品を棚から外しP&Gの洗剤のみを在庫で持つと言っています。チェットは、この提案に同意できますか。

回答: 同意できる可能性はありますが、顧客と何らかの形で同意する前に、法務部の承認を受ける必要があります。口頭によるか書面によるかを問わず、法務部の承認なしに、顧客がP&Gの競合他社から製品を購入することを禁止する契約を締結することはできません。このような行為は、P&Gポリシーおよび公正取引法に違反する可能性があります。

商業賄賂

質問: ステラは、新規イニシアティブの開始に向けて、各顧客の仕入れ担当者に立派なスイス製腕時計を1つ贈ることを提案しています。ステラとしては、顧客にこの腕時計をチャリティーくじの賞品として使ってもらおうと思っていますが、実際には仕入れ担当者が自分で使う可能性が高いことを認識しています。ステラは、このような贈り物を贈ることができますか？

回答: いいえ。ステラは、このイニシアティブに関する贈り物を承認することはできません。このような行為は賄賂を窺わせる行為とみられる可能性があるため、P&Gはかかる経費を負担することはできません。

政府職員に対する 賄賂

質問: ジョンは、P&Gのプロジェクトのために居住国以外の外国への出張を予定しており、訪問国のビザをただちに発給してもらう必要があります。このビザを迅速に得られない場合、ジョンが携わっている取引は成立しない可能性が高いです。ビザ発給手続代理店は、通常サービスの場合は2週間必要であるが、優先サービスの場合は2日間で発給可能だと答えました。しかし、担当者に現金で10ドルを支払えば、ビザはただちに発給されます。金額が少ないので、ジョンはこの代理店に対して迅速化のための支払いを行うことを指示してもよいですか？

回答: いいえ。ジョンは、金額がいかに少なくても、このような支払いを行ったり、それを承認することは認められません。ジョンは、この代金が公式の手数料であるかや支払先が担当官個人ではなく大使館であるか、さらに領収書が発行されるか否かを確認しなければなりません。これらの点について確認できない限り、ジョンは公式な方法でビザが発給されるのを待つ必要があります。同時に、この要求につき、ただちに法務部に報告してください。





インサイダー取引の回避

質問: ネッドは、P&Gにおける自らの立場を通じて、当社が小規模の上場企業との契約を結ぶ予定であることを知りました。この企業にとって、当社との契約は非常に重要であると思われます。ネッドは、このインサイダー情報に基づいて株式を取引することが禁じられていることを知っていますが、このことを妹に伝えて、妹が株取引でもうけできるようにしたいと考えています。このような行為は問題ありませんか？

回答: いいえ。ネッドは、彼自身がこのインサイダー情報を用いて株取引を行えないだけでなく、妹にこの情報を伝えることもできません。このような行為は「内報」と呼ばれ、P&Gポリシーおよび証券法の違反に当たります。

利益相反

質問: ハンスの妻の勤務先の会社は最近、P&Gの主な競合他社の1つに買収されました。妻の勤務先は、当社にとっての競合他社の子会社に過ぎないため、ハンスとしてはこの件が問題となるか分かりません。ハンスは、どうすべきでしょうか。

回答: 同居する家族が競合他社で勤務することは、潜在的に利益相反関係を発生させる可能性があるため、ハンスはこの状況につきただちに上司に開示しなければなりません。また、coi.pg.comでこの状況についてオンラインで報告し、人事部からのサポートを活用してください。P&Gは、実際に利益相反関係が存在するかどうかを判断し、存在すると判断した場合には必要な解決策を講じます。

贈答および接待

質問: シニア顧客アカウントマネージャーであるサリーは、取引先の顧客から、サッカーの通常シーズンの試合につき、ボックス席を4人分提供するとの申し出を受けました。このサッカーの試合チケットは、市販されています。リリーはどうすべきでしょうか。

回答: 仕入先または顧客からチケットを含む贈答を受領することは、利益相反に関する重大な疑念を発生させます。この試合チケットが業務イベントに関連しない場合（つまり、相手側はサリーが家族や友人と観戦してもらいたいと考えている場合）、サリーは丁寧にこの申し出を断らなければなりません。一方で、顧客側の担当者がサリーや同僚と共に観戦する場合、このイベントへの参加は適切な業務関係構築のための価値を持つと考えられるかもしれません。サリーはこの点につき、この試合を観戦しない上司に相談するとともに、「外部関係者との贈答品、食事、接待」に関する当社ポリシーに記載された要件をよく読み、どのような対応が妥当であるかを決定する必要があります。



懸念の報告

特定の行動につき、本ワールドワイド・ビジネス・コンダクト・マニュアル、当社ポリシー、または法律に合致したものであるかについて質問が懸念が生じた場合は、助言を求めてください。当社社員は、P&GとP&Gの同僚に対して、本WBCM、当社ポリシー、あるいは法律に対する既知の違反または違反の疑いを報告する義務があります。

懸念を報告する方法については、本WBCMの「[疑問および懸念をどこに提起できますか](#)」を参照してください。

報告窓口に関する情報

ワールドワイド・ビジネス・コンダクト・ヘルプライン

[ワールドワイド・ビジネス・コンダクト・ヘルプライン](#)

は、年中無休24時間体制で世界各国からアクセス可能です。このヘルプラインは、社外の独立企業が運営し、非常に多くの言語で対応可能です。

[ワールドワイド・ビジネス・コンダクト・ヘルプライン](#)

への通話は、適用される法律で許容されている限り、既知の違反または違反の疑いにつき、匿名で報告することができます。

電話

米国、カナダ、プエルトリコ:

1-800-683-3738

それ以外の地域:

コレクトコール: 1-704-544-7434

通話無料: www.pg-helpline.com で直通電話番号をご確認ください

インターネット

www.pg-helpline.com

郵便住所

WBCMヘルプライン

P&G PMB、3767、

13950 Ballantyne Corporate Place

Charlotte, NC 28277

懸念の報告

(続き)

グローバル・セキュリティ(職場での違反)

グローバル・セキュリティ部門は、P&G施設における物理的なセキュリティが、当社ポリシーおよび基準を満たしていることを確認し、安全かつセキュアな職務環境を提供することに責任を負います。

職場における暴力が発生した疑いがある場合や、その恐れについて知った場合、あるいは特定の人物が差し迫った危機に直面していると思われる場合、かかる懸念についてP&Gグローバル・セキュリティ窓口にただちに連絡しなければなりません。電話番号**1-513-983-3000**(音声プロンプト「3」)で、ただちに担当者に連絡することができます。この電話番号は、年中無休24時間体制で利用でき、グローバル・セキュリティ部門の担当者が対応します。

電話

1-513-983-3000 (音声プロンプト「3」)

Eメール

globalsecurity.im@pg.com

イントラネット

globalsecurity.pg.com

倫理コンプライアンス委員会および 倫理コンプライアンスオフィス

倫理コンプライアンス委員会は、WBCMの維持、監督、および最終的な解釈に責任を負います。同委員会は、最高経営責任者、最高財務責任者、チーフ・リーガル・オフィサー、および最高人事責任者により構成されます。

倫理コンプライアンスオフィスは、当社内外において倫理およびコンプライアンス関連の問題につきどのように捉え、管理すべきかについての専門知識を有する、法務、財務、人事、およびGBSの各部門に所属する専門家により構成される多機能チームです。

Eメール

ethicscommittee.im@pg.com

郵便住所

ザ・プロクター・アンド・ギャンブル・カンパニー
倫理コンプライアンス委員会
One Procter & Gamble Plaza (C-11)
Cincinnati, OH 45202

社内郵便

倫理コンプライアンス委員会 (G.O. C-11)

懸念の報告

(続き)

コーポレート・セクレタリー

P&Gオフィサー兼当社法務部メンバー



Eメール

corpsecretary.im@pg.com

郵便住所

ザ・プロクター・アンド・ギャンブル・カンパニー
コーポレート・セクレタリー
One Procter & Gamble Plaza (C-11)
Cincinnati, OH 45202

社内郵便

コーポレート・セクレタリー
(G.O. C-11)

本WBCMIは、該当する法律および諮問手続きにより解釈されます。2024年4月に発効する本バージョンは、従来のすべてのバージョンを代替し、これらに優先します。本WBCMIは、P&Gにおいて現在効力を持つポリシーおよび慣行を説明するものです。本WBCMIは、適用される法律に従い、必要な場合は合理的な事前通知を行った上で、倫理コンプライアンス委員会および／またはP&G取締役会による承認に基づき、随時変更される場合があります。

本WBCMIは、その全体が、P&Gの社員以外の取締役、役員、および社員全員に適用されます。ただし、米国証券取引委員会 (SEC) の規則およびニューヨーク証券取引所の上場基準で定められた「倫理規範」に当たるのは、以下のセクションのみです: 「正しいことをする - P&Gと私」、「私たちは声を上げる - 質問し、懸念を提起する方法」、「差別の禁止」、「ハラスメントの禁止」、「職場の安全衛生」、「公正な雇用慣行の確保」、「P&Gの情報の保護」、「記録および情報のガバナンス」、「P&G資産の適切な使用」、「プライバシーの保護」、「製品の品質と安全性の確保」、「責任ある営業およびマーケティング慣行」、「正確な帳票と記録の保持」、「競争法の遵守」、「賄賂の防止」、「マネー・ローンダリングと脱税の防止」、「行政および貿易の統制」、「インサイダー取引の回避」、「利益相反の可能性の取り扱い」、および「リソース」。上記リストに含まれるセクションについては、サブセクションの内容も「倫理規範」に該当します。上記リストに含まれないすべてのセクションおよび、すべてのサイドバー、質問と回答、事例、およびリンクされた当社ポリシーまたは文書は、「倫理規範」に含まれません。

常に正しいことを行う

