

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 the Dutch text "Het juiste doen in elke situatie" (Doing the right thing in every situation). Behind the text is a faint chalk drawing of a balance scale. The scale's beam is horizontal and passes through the center of the green circle. Two conical shapes, representing pans, are attached to the ends of the beam. The background of the chalkboard is dark grey.

Het juiste doen in
elke situatie



Worldwide Business
Conduct Manual

Inhoud

Brief van onze CEO 3

Ons doel, onze waarden en principes (PVP's)	4
Ons doel	5
Onze waarden	6
Onze principes	7

Het juiste doen – P&G en ik	8
Waarom we een Worldwide Business Conduct Manual hebben.	9
Wat wordt er van mij verwacht?	10
Gevolgen van een inbreuk op de WBCM	11
Aanvullende verwachtingen voor managers van anderen	11

We spreken openlijk - We stellen vragen en maken twijfels kenbaar	12
Herkennen van juist handelen	13
Waar kan ik vragen en twijfels kenbaar maken?	14
Contact opnemen met de Worldwide Business Conduct- hulplijn	15
Afhandelen van meldingen	16
Represailles worden niet getolereerd	17
Meewerken met onderzoeken	18
V&A	19

Waarde hechten aan respect 20

Bevorderen van respect op onze werkplek	21
Diversiteit en inclusie	21
Non-discriminatie	21
Voorkomen van intimidatie	21
Zorgdragen voor veiligheid en gezondheid op de werkplek	22
Veiligheid en gezondheid op de werkplek	22
Geweld op het werk	22
Drugs- en alcoholgebruik	22
Zorgdragen voor een eerlijke werkgelegenheid	23
Kinderarbeid en dwangarbeid	23
Praktijken inzake loon en werktijden	23
Vrijheid van vereniging	23
V&A	24

Toegewijd aan verantwoordelijkheid 25

P&G-informatie	26
Veiligstellen van informatie over P&G	26
Beheer van documenten en informatie	27
P&G's intellectuele eigendom	28
Correct gebruik van de middelen van P&G	29
Technologieën en elektronische communicaties van P&G	29
Sociale media	30
Fysiek eigendom	31
Informatie over derden	32
Bescherming van de privacy	33
Persoonlijk identificeerbare informatie (PII)	33
Privacy van personeelsgegevens	33
Privacy van consumentengegevens	33
Bescherming van het milieu en de veiligheid van P&G-producten	34
Bescherming van het milieu	34
Zorgdragen voor de kwaliteit en veiligheid van producten	34
Communiceren met media en analisten	35
V&A	36

Toegewijd aan integriteit 37

Verantwoorde verkoop- en marketingpraktijken	38
Handhaven van een accurate boekhouding	39
Naleven van mededingingsregels	40
Interactie met concurrenten	41
Interactie met klanten	42
Interactie met leveranciers en instanties	43
Geen omkoping	44
Voorkomen van omkoping en corruptie van overheidsfunctionarissen	44
Geen commerciële omkoping	45
Voorkomen van het witwassen van geld en belastingontduiking	46
Controles inzake overheid en handel	47
Werken aan overheidscontracten	47
Import en export	47
Boycots en beperkte landen	48
Omgaan met informatie over derden	49
Verzamelen van informatie over concurrenten	49
Intellectuele eigendoms- en commerciële rechten van derden	49
Vermijden van handel met voorkennis	50
Omgaan met potentiële belangenconflicten	51
Openbaarmaking van belangenconflicten	51
Richtlijnen voor geschenken en zakelijk vermaak	52
Interactie met de overheid	53
Lobbyen	53
Politieke betrokkenheid en bijdragen	53
V&A	54

Hulpmiddelen	56
Melden van twijfels	57
Contactinformatie voor meldingen	57
Worldwide Business Conduct-hulplijn	57
Mondiale veiligheid	58
Ethics & Compliance Committee en Office	58
Corporate Secretary	59



Mede P&G-ers,

De doelen, waarden en principes van P&G zijn de basis van alles wat we doen als bedrijf.

Het opbouwen en behouden van een robuust bedrijf gedurende meer dan 180 jaar hangt af van het handhaven van sterke ethische, nalevings- en kwaliteitsnormen bij alles wat we doen.

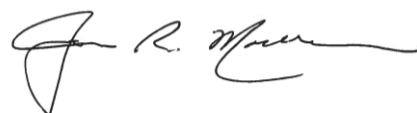
Onze PVP's stellen een hoge standaard voor ons allemaal. Hoge eisen zijn goed. Ze vereisen dat we onszelf en elkaar niet alleen verantwoordelijk houden voor resultaten, maar - net zo belangrijk - ook voor de manier waarop we die resultaten bereiken.

Elke keer het juiste doen, is de reden waarom consumenten ons vertrouwen, partners zaken met ons doen, overheden en gemeenschapsleiders zich met ons willen associëren en aandeelhouders in ons investeren. Dit vertrouwen biedt ons een echt concurrentievoordeel. Dat vertrouwen kan gemakkelijk verloren gaan door een enkele illegale of onethische handeling. We kunnen ons eenvoudigweg geen handelingen veroorloven die ertoe leiden dat mensen het vertrouwen verliezen in ons bedrijf, onze merken of onze mensen. We moeten ons te allen tijde volledig inzetten voor onze hoge normen.

Ons Worldwide Business Conduct Manual beschrijft onze verplichte, consistente, wereldwijde principes van juist handelen. Lees het zorgvuldig door. Neem persoonlijke aansprakelijkheid en verantwoordelijkheid voor het volgen van het gedrag en beleid waarnaar wordt verwezen. Voeg de [website](#) toe aan je favorieten zodat je hem altijd eenvoudig kunt raadplegen.

We zetten ons in voor een werkomgeving die open communicatie bevordert en werknemers ondersteunt bij het melden van zorgen over zakelijk gedrag. Neem als je vragen of twijfels hebt over het zakelijke gedrag van het bedrijf of een persoon contact op met je manager, je contactpersoon van Human Resources, je juridisch adviseur van P&G, of het Ethics & Compliance Office van het bedrijf, of neem direct contact met mij op. Twijfel of bezorgdheid kan ook gemeld worden via de Worldwide Business Conduct-hulplijn.

Bedankt voor het naleven van de Worldwide Business Conduct Manual en het dagelijks juist handelen, zowel in theorie als in de praktijk, in onze samenwerking om consumenten en klanten te bedienen en goede prestaties te leveren voor onze aandeelhouders.



Jon R. Moeller
President en Chief Executive Officer



JON R. MOELLER
President en
Chief Executive
Officer

Onze doelen, waarden en principes

Over het geheel genomen vormen onze doelen, waarden en principes de basis voor de unieke cultuur van P&G. Gedurende onze geschiedenis van meer dan 180 jaar is ons bedrijf gegroeid en veranderd terwijl deze elementen de tand des tijds hebben doorstaan, en deze zullen worden doorgegeven aan toekomstige generaties van P&G.



Ons doel

verenigt ons in een gezamenlijke zaak en groeistrategie om meer levens van consumenten dagelijks op een kleine, maar betekenisvolle wijze te verbeteren. Het inspireert de medewerkers van P&G om dagelijks een positieve bijdrage te leveren.



Onze waarden

weerspiegelen de gedragingen die de toon vormen van de wijze waarop we met elkaar en onze partners samenwerken.



Onze principes

verwoorden de unieke benadering van P&G ten opzichte van het dagelijks verrichten van werk.

Onze doelen

We willen merkproducten en -diensten van superieure kwaliteit en waarde bieden die het leven van alle consumenten ter wereld zullen verbeteren, zowel nu als voor toekomstige generaties. Als gevolg hiervan zal de consument ons belonen met een toonaangevende omzet, winst en waardecreatie, waardoor onze mensen, onze aandeelhouders en de gemeenschappen waarin we leven en werken kunnen opbloeien.





Onze waarden

P&G-merken en P&G-medewerkers vormen de basis van het succes van P&G. P&G-medewerkers brengen de waarden tot leven terwijl we ons richten op het verbeteren van het leven van de consumenten in de wereld.



Integriteit

- We proberen altijd juist te handelen.
- We zijn eerlijk en rechte doorzeker tegen elkaar.
- We handelen naar de letter en geest van de wet.
- We houden de waarden en principes van P&G hoog bij elke actie en besluitvorming.
- We werken op basis van data en zijn intellectueel eerlijk in het bepleiten van voorstellen, waaronder het herkennen van risico's.



Leiderschap

- We zijn allemaal leiders in ons verantwoordelijkheidsgebied, met een diepe betrokkenheid bij het leveren van leiderschapsresultaten.
- We hebben een duidelijke visie van waar we naartoe gaan.
- We zetten onze middelen in om leiderschapsdoelstellingen en -strategieën te bereiken.
- We ontwikkelen het vermogen om onze strategieën te leveren en organisatorische belemmeringen weg te nemen.



Verantwoordelijkheid

- We accepteren persoonlijke verantwoordelijkheid om aan zakelijke behoeften te voldoen, verbeteren onze systemen en helpen anderen hun effectiviteit te verbeteren.
- We handelen als eigenaars, behandelen de bedrijfsmiddelen alsof ze van onszelf zijn en stemmen ons gedrag af op het langetermijnsucces van het bedrijf.



Passie om te winnen

- We zijn vastbesloten de beste te zijn in wat het meest van belang is.
- We hebben een gezonde ontevredenheid over de huidige stand van zaken.
- We hebben een groot verlangen om te verbeteren en om te winnen in de markt.



Vertrouwen

- We respecteren onze collega's, klanten en consumenten van P&G, en behandelen hen zoals we zelf behandeld willen worden.
- We hebben vertrouwen in elkaars capaciteiten en intenties.
- We zijn van mening dat mensen het beste werken wanneer er een basis is van vertrouwen.

Onze principes

We tonen respect voor alle individuen

- We zijn van mening dat alle individuen tot hun volle potentieel kunnen en willen bijdragen.
- We waarderen verschillen.
- We inspireren mensen en stellen ze in staat om hoge verwachtingen, normen en uitdagende doelen te bereiken.

De belangen van het bedrijf en het individu zijn onafscheidelijk

- Wij zijn van mening dat handelen met integriteit in het voordeel van het bedrijf zal leiden tot wederzijds succes voor zowel het bedrijf als het individu. Onze zoektocht naar wederzijds succes verbindt ons met elkaar.
- We moedigen aandelenbezit en verantwoordelijkheid voor gedrag aan.

We zijn strategisch gericht op ons werk

- Wij werken met duidelijk omschreven en afgestemde doelstellingen en strategieën.
- We verrichten alleen werk en vragen alleen om werk dat waarde toevoegt aan het bedrijf.
- We vereenvoudigen, standaardiseren en stroomlijnen onze huidige werkzaamheden waar mogelijk.

Innovatie is de basis van ons succes

- We hechten veel waarde aan omvangrijke, nieuwe innovaties voor consumenten.
- We dagen oude conventies uit en vinden de wijze waarop we zakendoen opnieuw uit om meer marktaandeel te winnen.

[Klik hier](#) voor meer informatie over onze doelen, waarden en principes.

We zijn extern gericht

- We ontwikkelen een superieur begrip van consumenten en hun behoeften.
- We ontwikkelen en leveren producten, verpakkingen en concepten die winnende merkwaarden opbouwen.
- We ontwikkelen nauwe, wederzijds productieve relaties met onze klanten en leveranciers.
- We zijn een maatschappelijk verantwoord bedrijf.
- We integreren duurzaamheid in onze producten, verpakkingen en activiteiten.

We waarderen persoonlijk meesterschap

- We zijn van mening dat het de verantwoordelijkheid van alle personen is om zichzelf en anderen voortdurend te ontwikkelen.
- We stimuleren en verwachten uitstekend technisch meesterschap, en een uitmuntende uitvoering.

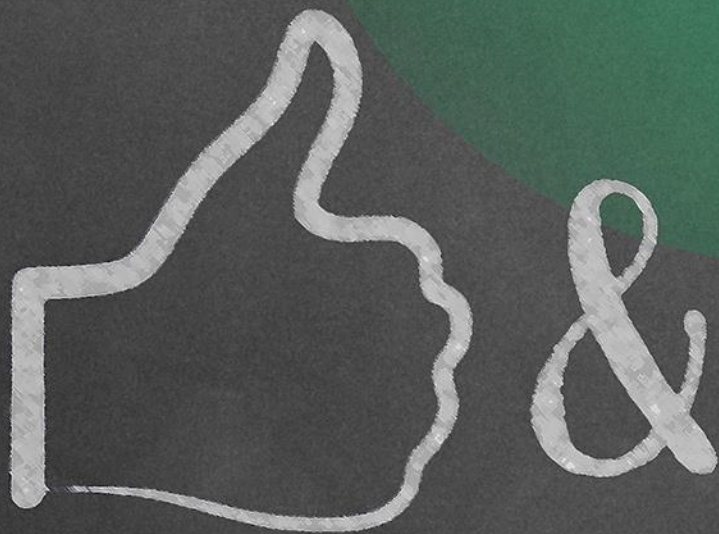
We streven ernaar de beste te zijn

- We streven ernaar de beste te zijn in alle gebieden die van strategisch belang zijn voor het bedrijf.
- We vergelijken onze prestaties uitvoerig ten opzichte van de allerbesten, zowel intern als extern.
- We leren van onze successen en mislukkingen.

Wederzijdse onderlinge afhankelijkheid is een manier van leven

- We werken met vertrouwen en zekerheid samen binnen de bedrijfseenheden, functies, categorieën en regio's.
- We zijn trots op de resultaten van het opnieuw toepassen van ideeën van anderen.
- We bouwen superieure relaties op met alle partijen die een bijdrage leveren aan het nastreven van ons doel, met inbegrip van onze klanten, leveranciers, universiteiten en overheden.

Het juiste doen – P&G en ik



Waarom hebben we een Worldwide Business Conduct Manual?

Ons karakter is gebouwd op een fundament van integriteit, vertrouwen en respect sinds onze oprichting in 1837.

Onze Worldwide Business Conduct Manual (WBCM) legt de wereldwijde normen uit waaraan ieder van ons zich moet houden bij ons werk voor P&G. Het verklaart ook onze wettelijke en ethische verantwoordelijkheden. Je moet deze normen en de wet te allen tijde volgen, en ervoor zorgen dat je begrijpt hoe ze van toepassing zijn op je werk. Onze WBCM geldt voor alle medewerkers en leden van de raad van bestuur, ongeacht de locatie, het niveau van senioriteit, de bedrijfseenheid, functie of regio. Om deze reden verwijst, in deze WBCM, 'P&G' in dit document naar het Procter & Gamble-bedrijf en al zijn dochterondernemingen en operationele eenheden.

P&G verwacht ook van externe partijen waarmee P&G zakendoet dat ze normen volgen die gelijkwaardig zijn aan onze WBCM. Als je vermoedt of waarneemt dat een externe partij iets doet dat potentieel illegaal of onethisch is, vooral met betrekking tot P&G's bedrijf - bijvoorbeeld onderfacturatie of het schenden van mededingingswetten - moet je dit direct melden.

Hoewel het P&G's belangrijkste wereldwijde normen bevat, is onze WBCM geen volledige handleiding die al het beleid en de procedures voor elke werknemer en situatie beschrijft. Neem contact op met je directe manager of lokale HR-manager om te weten te komen of er aanvullend(e) beleid/procedures zijn die je in je functie ook moet volgen.

Ga voor meer informatie over hoe P&G zaken doet met derden naar pgsupplier.com.



Wat wordt er van mij verwacht?

We hebben allemaal een verantwoordelijkheid om onze doelen, waarden en principes hoog te houden in ons werk en in de zakelijke beslissingen die we nemen.



Er wordt van je verwacht dat je te allen tijde juist handelt:

Je acties moeten in overeenstemming zijn met de doelen, waarden en principes van P&G en ons doel om het leven van de consument wereldwijd dagelijks te verbeteren.

Je mag niet toestaan dat de behoeften van het bedrijf iets rechtvaardigen dat in strijd is met de wet en onverenigbaar is met de PVP's van P&G.

Je moet kennis hebben van en volledig voldoen aan de wetten, regelgeving en het beleid van P&G die van toepassing zijn op je werk, en als gevolg hiervan moet je, ten minste, alle bedrijfstraining en certificeringen voltooien die vereist zijn voor jouw rol.

Je moet alert zijn op situaties of handelingen die de wet, onze WBCM of het beleid van P&G schenden, en ze op passende wijze rapporteren.

Het is belangrijk om in gedachten te houden dat de wetten van bepaalde landen van toepassing kunnen zijn, zelfs wanneer je buiten de grenzen van die landen zaken doet. Zelfs wanneer iets een gangbare praktijk kan zijn op jouw locatie of binnen jouw culturele normen, moet je onze WBCM blijven toepassen en volgen. Niemand op welk niveau dan ook bij P&G heeft de bevoegdheid om de WBCM of een wet of regelgeving te schenden, of om van een andere werknemer te verlangen om dit te doen. Als iemand een poging hiertoe doet, moet je dit melden door de stappen te volgen die zijn uiteengezet in ["Waar kan ik vragen en twijfels kenbaar maken."](#)

Er wordt van iedereen verwacht de bepalingen te volgen die zijn uiteengezet in deze WBCM. Van veel bepalingen kan, om welke reden dan ook, niet worden afgeweken. In het uiterst zeldzame geval waarin je van mening bent dat een ontheffing van de WBCM nodig is, moet je voorafgaand aan elke actie de goedkeuring aanvragen van het Ethics & Compliance Committee. Executive officers of leden van de Raad van Bestuur die van mening zijn dat een ontheffing nodig is, moeten goedkeuring aanvragen aan de Raad van Bestuur of een geschikt comité van de raad. Als een dergelijke ontheffing wordt verleend, maakt P&G een dergelijke ontheffing bekend, zoals vereist door de wet.

Wat wordt er van mij verwacht?

(vervolg)

Gevolgen van schendingen van de Worldwide Business Conduct Manual

Personen die niet voldoen aan onze WBCM worden onderworpen aan disciplinaire maatregelen, waaronder maatregelen in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving, met inbegrip van ontslag. In sommige gevallen kunnen juridische instanties boetes en strafrechtelijke sancties opleggen aan individuele medewerkers. P&G kan medewerkers mogelijk geen terugbetaling verlenen van of verzekeren tegen deze boetes/sancties.

Aanvullende verwachtingen voor managers van anderen

Je moet regelmatig het belang communiceren van onze WBCM, van toepassing zijnde wetten, ethisch gedrag en beleid aan degenen die verantwoording aan jou afleggen.

Je moet ook streven naar een positieve werkomgeving waarin medewerkers zich prettig voelen om vragen en twijfels kenbaar te maken over mogelijke schendingen van onze WBCM of ons P&G-beleid, en om situaties te melden die moeten worden aangepakt worden. Als je dergelijke zorgen ontvangt, moet je ze onmiddellijk escaleren voor een juiste beoordeling en onderzoek door contact op te nemen met de Hulplijn of een andere manager van het Ethics & Compliance Office, Human Resources, Finance & Accounting of de juridische afdeling van P&G.

Daarnaast moet je ervoor zorgen dat medewerkers die een vermoedelijke schending van onze WBCM, ons P&G-beleid of de wet melden, worden beschermd tegen elke vorm van represailles. Communiceer duidelijk het 'geen represailles'-beleid aan degenen die verantwoording aan jou afleggen. Neem passende maatregelen als je van mening bent dat een vorm van represailles mogelijk is door contact op te nemen met een manager van Human Resources of het [Ethics & Compliance Office](#).

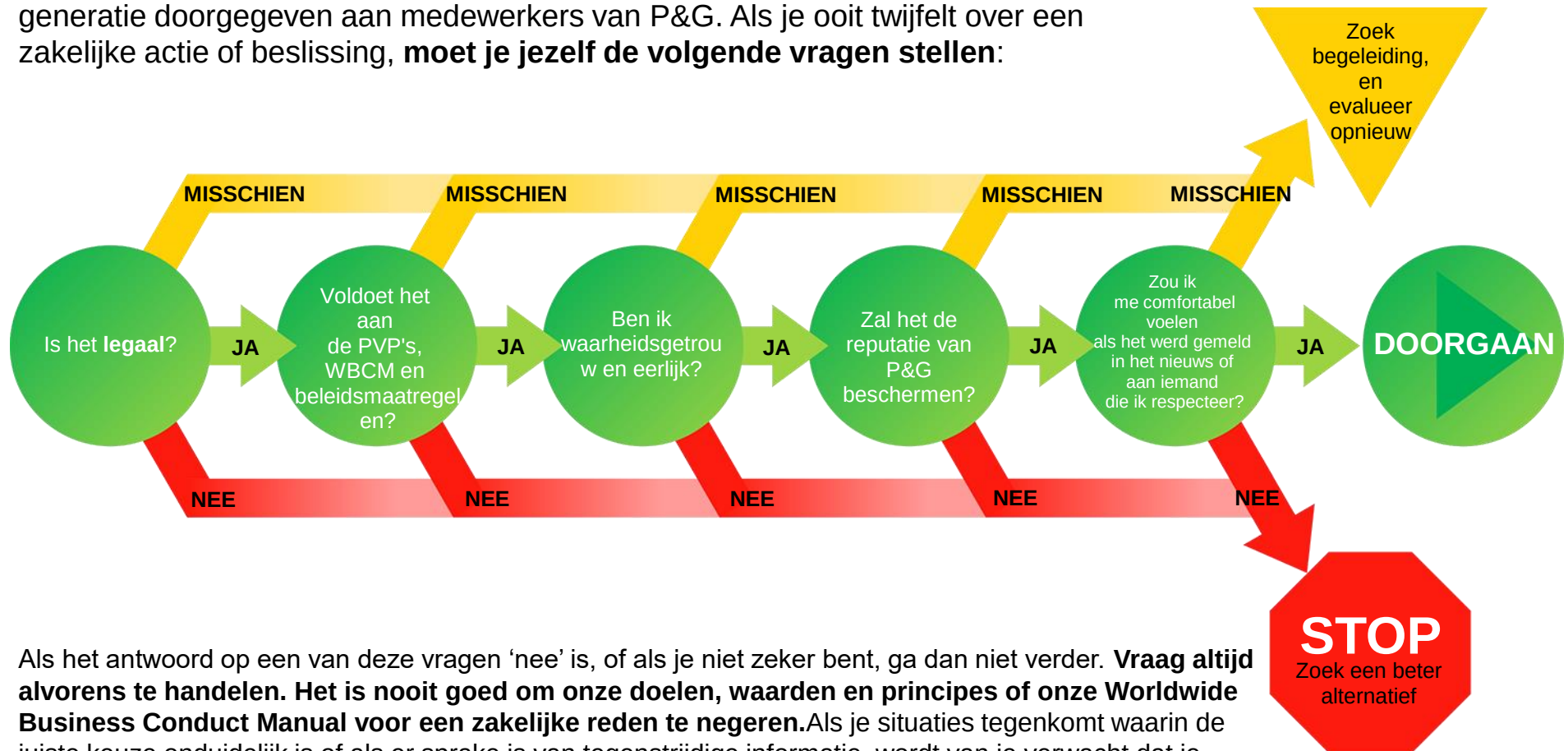
Ga voor meer informatie naar het wereldwijde beleid van P&G over voorkomen van intimidatie en niet-discriminatie (onder werplekomgeving) op wbcm.pg.com.

We spreken openlijk
- We stellen vragen
en maken twijfels
kenbaar



Herkennen van juist handelen

Bij P&G staat de inzet om juist te handelen centraal. Deze inzet is van generatie op generatie doorgegeven aan medewerkers van P&G. Als je ooit twijfelt over een zakelijke actie of beslissing, **moet je jezelf de volgende vragen stellen:**



Als het antwoord op een van deze vragen 'nee' is, of als je niet zeker bent, ga dan niet verder. **Vraag altijd alvorens te handelen. Het is nooit goed om onze doelen, waarden en principes of onze Worldwide Business Conduct Manual voor een zakelijke reden te negeren.** Als je situaties tegenkomt waarin de juiste keuze onduidelijk is of als er sprake is van tegenstrijdige informatie, wordt van je verwacht dat je advies inwint over hoe je ervoor kunt zorgen dat je in die situatie juist handelt.

Je hebt een plicht ten opzichte van P&G en je collega's bij P&G om bekende of vermoedelijke schendingen van ons WBCM-, P&G-beleid of de wet te melden. Door een dergelijke melding bescherm je de reputatie en de integriteit van ons bedrijf, onze merken en onze mensen.

Waar kan ik vragen en twijfels kenbaar maken?

P&G verwacht van elke werknemer dat hij/zij het juiste doet, waarbij hij/zij een gezond ethisch oordeel gebruikt, zelfs, en zeker, in onzekere situaties. We weten dat dit niet altijd gemakkelijk is. Misschien weet je niet welk proces van toepassing is of hoe je een beleid moet interpreteren. Of misschien maak je je zorgen over een beslissing of handeling die niet in overeenstemming lijkt te zijn met de normen en waarden van P&G. Ongeacht je functie of locatie, er zijn vertrouwde bronnen die je kunnen helpen.

Ga een gesprek aan met je manager

Als je een vraag of probleem kenbaar wilt maken, is je directe manager waarschijnlijk de beste persoon om een gesprek mee aan te gaan, omdat hij of zij jouw bedrijfseenheid en je situatie kent.

Ga een gesprek aan met een andere manager

Als je je niet comfortabel voelt om een gesprek aan te gaan met je directe manager, kan je de kwestie bespreken met een manager van een hoger niveau in je rapportagelijijn. Of je kan contact opnemen met een manager in het [Ethics & Compliance Office](#); Finance & Accounting; Global Internal Audit; Human Resources; P&G-juridische afdeling; of Global Security om advies te vragen of je twijfels te melden.

Op een andere wijze melden

Je kan ook contact opnemen met de [Worldwide Business Conduct-hulplijn](#)*; het Ethics & Compliance Office; het Ethics & Compliance Committee; of de Corporate Secretary van het Procter & Gamble-bedrijf.

Contactgegevens van het [Ethics & Compliance Office](#), het Ethics & Compliance Committee en de Corporate Secretary zijn opgenomen in het gedeelte [Hulpmiddelen](#) aan het einde van onze WBCM.

De [Worldwide Business Conduct-hulplijn](#) is 24 uur per dag, zeven dagen per week wereldwijd beschikbaar. Het wordt bemand door een onafhankelijk bedrijf en kan oproepen in de meeste talen aannemen. Als je de [Worldwide Business Conduct-hulplijn](#) belt, kan je feitelijke of vermoedelijke schendingen anoniem melden, indien dit is toegestaan door de toepasselijke wetgeving. Houd er rekening mee dat het moeilijker of zelfs onmogelijk is om meldingen die anoniem zijn gedaan grondig te onderzoeken. Je wordt dan ook sterk aangemoedigd om, indien mogelijk, rechtstreeks een gesprek aan te gaan met een manager van P&G, of je identiteit te delen bij het doen van een melding via de [Worldwide Business Conduct-hulplijn](#). Het beschermen van de identiteit van onschuldige mensen en het voorkomen van represailles voor mensen die meldingen te goeder trouw doen, zijn een prioriteit van P&G.

*Extern kan worden aangeduid als een klokkenluiderslijn.





Contact opnemen met de Worldwide Business Conduct-hulplijn

Telefoon

Verenigde Staten, Canada en Puerto Rico:

1-800-683-3738

Andere locaties:

Collect: 1-704-544-7434

Gratis: Ga naar www.pg-helpline.com
voor een lijst met doorkiesnummers

Brief

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

Internet

www.pg-helpline.com



Afhandelen van meldingen

P&G heeft een procedure vastgelegd voor het afhandelen van meldingen die is bedoeld om de volgende resultaten te verzekeren:

- De juiste middelen worden ingezet, opdat alle incidenten objectief worden onderzocht en adequaat worden opgelost.
- Elke persoon die een zorg te goeder trouw kenbaar maakt of eerlijk deelneemt aan een onderzoek, wordt beschermd tegen represailles
- Elke persoon die beschuldigd wordt van wangedrag, wordt eerlijk en objectief behandeld.

Wanneer er een melding wordt ontvangen, wordt een onafhankelijke onderzoeker aangesteld om te kijken naar de feiten en deze wordt ondersteund door andere hulpbronnen die nodig zijn om een gedegen onderzoek in te stellen. Doorgaans zullen hier een of meer managers van Human Resources, Global Internal Audit, het Ethics & Compliance Office, Legal of Global Security bij worden betrokken. Zij nemen dan normaal gesproken contact op met de melder voor aanvullende informatie. Als je anoniem een melding hebt gedaan, kunnen ze contact met je opnemen door een bericht voor je achter te laten bij de hulplijn, die je vervolgens indien gewenst kan beantwoorden met behoud van je anonimiteit. Alle meldingen zullen grondig en snel worden onderzocht.

Indien vereist door de toepasselijke wetgeving zal iedereen die wordt beschuldigd van wangedrag het recht hebben op toegang tot de gemelde gegevens en om correcties aan te brengen in het geval van een fout.

Bekijk voor meer informatie P&G's [richtlijnen voor incidentopvolging \(onder incidentbeheer\)](#) op wbcm.pg.com.



Represailles worden niet getolereerd

P&G tolereert geen enkele vorm van represailles tegen iemand die een vermoedelijke overtreding te goeder trouw meldt.

Daarnaast zal niemand die eerlijk en volledig meewerkt of deelneemt aan het onderzoek worden onderworpen aan represailles. Iedereen die wraak neemt op een persoon voor het te goeder trouw doen van een melding of het deelnemen aan het onderzoek van een melding zal worden onderworpen aan disciplinaire maatregelen, waaronder eventueel ontslag. Dit zijn niet alleen woorden, maar toezeggingen waar we actief gevolg aan geven als een melding wordt gedaan.

Raadpleeg voor meer informatie P&G's wereldwijde beleid over Anti-vergelding op wbcm.pg.com.

Meewerken met onderzoeken

Iedereen heeft een verplichting om volledig en naar waarheid mee te werken aan interne of externe onderzoeken naar beschuldigingen van wangedrag. Als je dit niet doet, kan dit leiden tot disciplinaire maatregelen, met inbegrip van ontslag.

Je moet altijd waarheidsgetrouwe en accurate informatie verstrekken aan medewerkers van P&G die belast zijn met het uitvoeren van een onderzoek alsook aan overheidsinstellingen en externe auditors. Je mag nooit documenten of bewijsmateriaal wijzigen of vernietigen om een onderzoek te voorkomen of belemmeren. Vernietiging van bewijsmateriaal schendt niet alleen onze PVP, maar kan een klein incident veranderen in een ernstige overtreding.

Als je wordt benaderd door een overheidsinstelling of een externe partij in verband met een standaard inspectie of routineaudit, neem dan contact op met je manager en volg de vastgestelde procedures. Als een onderzoeksambtenaar contact met je opneemt om een bezoek te brengen aan P&G-faciliteiten of om informatie te verkrijgen van P&G medewerkers over een andere kwestie, moet je de juridische afdeling hiervan in kennis stellen.



Vragen en twijfels kenbaar maken

V: Andrea heeft het gevoel dat haar manager haar oneerlijk behandelt. Kan ze dit melden?

A: Andrea kan de situatie bij een andere manager melden of bij een van de bronnen vermeld in "[Waar kan ik vragen en twijfels kenbaar maken?](#)". P&G neemt alle aantijgingen serieus en ziet erop toe dat alle incidenten worden onderzocht en dat alle melders worden beschermd tegen represailles.

V: Lucas vindt dat hij wordt lastiggevalen door een van zijn collega's en hij heeft hiervan een melding gedaan bij zijn manager, Todd. Wat moet Todd doen nadat hij deze informatie heeft gekregen?

A: Het is essentieel dat managers die een melding ontvangen, of zich op andere wijze bewust worden van een incident, weten wat ze moeten doen en met wie ze contact moeten opnemen om ervoor te zorgen dat het incident snel en grondig wordt onderzocht. Een 'incident' betekent een beschuldiging, bevinding, melding, gebeurtenis of ontdekking die suggereert dat een wet, WBCM of beleid van P&G mogelijk is geschonden. Incidenten kunnen al dan niet betrekking hebben op een vermoeden van opzettelijke wandaden. Todd moet het incident onmiddellijk melden aan een van de bronnen vermeld in "[Waar kan ik vragen en twijfels kenbaar maken?](#)". Zodra het incident is gemeld, zullen gespecialiseerde hulpbronnen worden aangewezen om de kwestie te onderzoeken. Bij de uitvoering van het onderzoek is het belangrijk dat Todd en Lucas reageren op verzoeken om hulp bij het oplossen van de situatie. Todd heeft ook de zeer belangrijke verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat Lucas wordt beschermd tegen elke vorm van, directe of indirecte, represailles.

V: Een van de collega's van Lily, Michael, heeft verteld hoe hij ervoor zorgt dat het bedrijf van zijn broer opdrachten binnenhaalt voor technische werkzaamheden bij P&G. Lily is vrij zeker dat hij hiermee de standaardprocedures van P&G niet naleeft, maar ze weet het niet zeker. Het bedrijf van zijn broer lijkt goed werk te verrichten. Ze mag Michael en werkt al lange tijd met hem samen, en wil geen problemen voor hem veroorzaken. Wat moet ze doen?

A: Lily moet haar twijfels melden bij haar manager of een van de bronnen vermeld in "[Waar kan ik vragen en twijfels kenbaar maken?](#)". Het bedrijfsbeleid is in het leven geroepen om P&G en alle medewerkers van P&G te beschermen. In ons werk zijn we verplicht te handelen in het beste belang van het bedrijf, zelfs als we denken dat dit gevolgen kan hebben voor een collega. Onze incidentbeheerprocedures zijn ontworpen om ervoor te zorgen dat meldingen op eerlijke wijze worden onderzocht. Als Michael niets verkeers heeft gedaan, zal hij niet in de problemen komen; als hij dat wel heeft gedaan zal het bedrijf rekening houden met alle omstandigheden alvorens actie te ondernemen.

Waarde hechten aan respect

WAARDE HECHTEN AAN EN BENUTTEN VAN ONZE VERSCHILLEN • INCLUSIEF ZIJN • IEDEREEN IN STAAT STELLEN OPTIMAAL TE PRESTEREN



Bevorderen van respect op onze werkplek

Wij behandelen al onze P&G-collega's en externe zakenpartners met waardigheid en respect.

Diversiteit en inclusie

We streven naar het werven, aanstellen en behouden van het beste talent vanuit de hele wereld, die de markten en consumenten weerspiegelen die we bedienen. Ontwikkelen en behouden van een divers personeelsbestand biedt ons een duurzaam concurrentievoordeel. Wij erkennen dat een gevarieerde mix van achtergronden, vaardigheden en ervaringen nieuwe ideeën, producten en diensten stimuleert. Dit maximaliseert ons vermogen om onze doelen te bereiken.

Non-discriminatie

P&G streeft ernaar gelijke kansen te bieden in werkgelegenheid.

Dit betekent dat je je collega's bij P&G, sollicitanten bij P&G en externe partijen waarmee we zakendoen eerlijk moet behandelen, en je nooit mag deelnemen aan enige vorm van onrechtmatige discriminatie. Je moet alle antidiscriminatiewetgeving volgen en in je arbeidsrechtelijke beslissingen (zoals werving, aanstelling, opleiding, salaris en promotie) mag je personen niet discrimineren op grond van ras, etniciteit, kleur, geslacht, leeftijd, nationaliteit, religie, seksuele geaardheid, geslachtsidentiteit, expressie, burgerlijke staat, burgerschap, handicap, veteranenstatus, HIV-/AIDS-status of enige andere wettelijk beschermde factor.

Voorkomen van intimidatie

We streven naar het bieden van een intimidatievrije omgeving, waarin we allemaal een kans hebben om bij te dragen naar ons beste kunnen. "Intimidatie" is gedrag dat een beledigende, intimiderende, vernederende of vijandige werkomgeving creëert die op onredelijke wijze de werkprestaties van een ander verstoort. Intimidatie kan fysiek of verbaal zijn, en kan persoonlijk worden geuit of op een andere manier (zoals intimiderende notities of e-mails). Voorbeelden van intimiderend gedrag zijn onder andere ongewenste seksuele avances of opmerkingen, beledigende grappen en kleinerende opmerkingen. Je moet deelname aan intimiderende acties voorkomen.

Dit soort aanstootgevend gedrag kan opzettelijk en duidelijk zijn. Of ze kunnen verschijnen in subtiele en lichte opmerkingen en interacties - "micro-agressies" die persoonlijke vooroordelen of negatieve houdingen en aannames over andere groepen of culturen kunnen onthullen, wat ook een vorm van intimidatie of discriminatie kan zijn. Of het nu subtiel of openlijk is, bedoeld of niet, je moet je niet inlaten met intimiderende of discriminerende acties.

Ga voor meer informatie naar het wereldwijde beleid van P&G over voorkomen van intimidatie en niet-discriminatie (onder werkplekomgeving) op wbcm.pg.com.

Zorgdragen voor veiligheid en gezondheid op de werkplek

Veiligheid en gezondheid op de werkplek

De medewerkers van P&G zijn het meest waardevolle bezit van ons bedrijf. Daarom streven we naar de hoogste veiligheidsnormen om onszelf, onze collega's bij P&G en externe partijen, die werken op of een bezoek brengen aan onze locaties, te beschermen. Je moet alle veiligheids- en beveiligingsprocedures van P&G volgen, evenals de toepasselijke wet- en regelgeving. Niets rechtvaardigt het vermijden of negeren van een veiligheidsvoorschrift - of het nu gaat om een bedrijfsregel, voorschriften of wet. Als je onveilige werkomstandigheden of andere veiligheidsaspecten ooit vermoedt of waarneemt, moet je de situatie onmiddellijk melden bij je manager, je leider op het gebied van veiligheid op locatie of de juridische afdeling. Als je twijfels hebt over je gezondheid op het werk of de gezondheid van een collega, moet je zo snel mogelijk contact opnemen met je vestiging (medisch) op [Vibrant Living Health Center](#).

Geweld op het werk

P&G streeft ernaar een veilige werkomgeving te bieden.

Je mag geen elke vorm van geweld tolereren of veroorzaken. Bij P&G omvat 'geweld' bedreigingen of daden van geweld, intimidatie van anderen of pogingen om angst aan te jagen bij anderen. Wapens zijn, overeenkomstig de toepasselijke wetgeving, niet toegestaan op gebouwen in eigendom of beheer van P&G.

Als je incidenten of bedreigingen van geweld op het werk vermoedt of waarneemt, of als je van mening bent dat iemand in direct gevaar is, moet je je twijfels onmiddellijk melden bij de contactpersoon voor P&G global security . Bel **1-513-983-3000 (gesproken instructie 3)** om direct met iemand te worden doorverbonden. De telefoon wordt 24 uur per dag, 7 dagen in de week beantwoord door een vertegenwoordiger van mondiale veiligheid, die het gesprek vervolgens doorverbindt met je regionale veiligheidsmanager van P&G. Je kan ook contact opnemen met je lokale HR-manager of directe leidinggevende. Een overzicht met contactpersonen op het gebied van veiligheid is te vinden op [globalsecurity.pg.com](#).

Drugs- en alcoholgebruik

Wij voeren op een veilige manier werkzaamheden uit voor P&G, vrij van de invloed van elk middel dat onze prestaties op het werk zou kunnen verstoren.

Je mag nooit alcohol, illegale drugs, gereguleerde middelen of medicijnen gebruiken op een manier die je vermogen kan schaden om werkzaamheden voor P&G veilig en met succes uit te voeren. Het gebruik van een middel mag geen negatieve invloed hebben op je vermogen om je werk uit te voeren, zelfs als je legaal een geneesmiddel gebruikt. Als je op een locatie bent van P&G of werk verricht voor P&G mag je nooit in het bezit zijn van drugs waarvoor je geen wettelijke reden hebt om deze te bezitten. Bovendien mag je deze middelen, of drugs die aan je zijn voorgeschreven, nooit verkopen of distribueren, ongeacht of je op een locatie bent van P&G of werk verricht voor P&G.

Ga voor meer informatie naar het wereldwijde beleid van P&G over Alcohol- en drugsvrije werkplek (onder werkplekomgeving) op [wbcm.pg.com](#). Je kan ook contact opnemen met Human Resources, je lokale contactpersoon van Health Services of medisch personeel van P&G om jouw specifieke situatie te bespreken.

Zorgdragen voor een eerlijke werkgelegenheid

Kinderarbeid en dwangarbeid

P&G verbiedt het gebruik van kinderarbeid, dwangarbeid, verplichte arbeid, slavernij, gevangenisarbeid, contractarbeid, gebonden arbeid of het gebruik van andere vormen van mentale en fysieke dwang als een vorm van discipline in een van onze wereldwijde activiteiten of faciliteiten. Een persoon jonger dan 15 jaar wordt beschouwd als een kind. Indien de plaatselijke wetgeving een minimumleeftijd jonger dan 15 jaar stelt, maar in overeenstemming is met de uitzonderingen op grond van Conventie 138 van de Internationale Arbeidsorganisatie, zal de lagere leeftijd van toepassing zijn. Voor gevaarlijk werk wordt een persoon jonger dan 18 jaar beschouwd als een kind.

Praktijken inzake loon en werktijden

P&G volgt alle toepasselijke wetten inzake loon en werktijden, met inbegrip van minimumloon, overuren en regels over maximale werktijden. Je mag nooit van een medewerker eisen deze wetten te schenden (bijvoorbeeld, een medewerker eisen om illegaal onbetaald over te werken).

Vrijheid van vereniging

P&G respecteert het recht van elke medewerker om te kunnen kiezen lid of geen lid te worden van een vakbond, of om een erkende werknemersvertegenwoordiging te hebben in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving. Je mag deze rechten van medewerkers niet schenden.



Non-discriminatie en intimidatie

- V: Lisa is een manager en moet een beslissing maken over een promotie. Aangezien Herbert 50 is en de pensioengerechtigde leeftijd nadert, en Iris slechts 35 en nog vele jaren voor P&G kan blijven werken, denkt ze dat het verstandig is om Iris een promotie te geven. P&G investeert immers in de opleiding van de gepromoveerde medewerker en ze wil dat deze investering verstandig wordt gebruikt. Is dit een goede arbeidsrechtelijke beslissing?**
- A:** Nee. Lisa maakt deze beslissing uitsluitend op basis van leeftijd, en dat is nooit aanvaardbaar. Ze moet haar beslissing nemen op basis van verdienste en zonder rekening te houden met alle niet-werkgerelateerde persoonlijke kenmerken.
- V: Michele's manager vertelt Michele seksueel beledigende grappen en opmerkingen over haar verschijning op een manier die haar ongemakkelijk maakt. Ze vraagt hem te stoppen, maar hij lacht en zegt dat hij "maar een grapje maakt". Michele wil dit melden, maar vreest dat haar begeleider dit zal ontdekken, en haar aankomende loonsverhoging zal belemmeren. Wat moet ze doen?**
- A:** Michele moet de situatie onmiddellijk bij een andere manager melden of bij een van de bronnen vermeld in "[Waar kan ik vragen en twijfels kenbaar maken?](#)". P&G zal haar beschermen tegen eventuele represailles, met inbegrip van ingehouden loon of enige andere vorm van slechte behandeling als gevolg van haar melding en neemt de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat ze de mogelijkheid heeft in een intimidatievrije omgeving te werken. We hebben allemaal het recht om op een veilige en positieve werkplek te werken, en P&G spant zich in om ervoor te zorgen dat dit doel wordt bereikt.

Drugs- en alcoholgebruik

- V: Amon heeft onlangs zijn rug verwond op een wandeltocht. Zijn arts heeft een pijnstiller voorgeschreven zodat hij verder kan gaan met zijn dagelijks leven. Amon merkt dat de medicatie hem duizelig maakt en een aantal routinematige taken, zoals het bedienen van machines, lijkt moeizaam te gaan. Wat moet hij doen als hij zijn werk weer oppakt bij P&G?**
- A:** Voordat hij weer aan het werk gaat, moet Amon een passende medische verklaring van zijn arts en medisch personeel van het bedrijf verkrijgen. Het lijkt erop dat de medicatie die Amon neemt, ook al doet hij dit op legale wijze, zijn vermogen negatief kan beïnvloeden om zijn werk veilig en effectief uit te voeren. Dit kan Amon, zijn collega's en zelfs consumenten van onze producten in gevaar brengen.



Toegewijd aan **verantwoordelijkheid**

CREËREN EN BEHOUDEN VAN WAARDE • BESCHERMEN VAN BEZITTINGEN • BESCHERMEN VAN ONZE REPUTATIE



P&G-informatie

Veiligstellen van informatie over P&G

Tijdens ons werk, kunnen we in aanraking komen met vertrouwelijke informatie over P&G. 'Vertrouwelijke informatie' is informatie die niet beschikbaar is voor het grote publiek, maar die wij kennen als gevolg van onze positie bij P&G. Vertrouwelijke informatie kan van nut zijn voor concurrenten of schadelijk zijn voor ons bedrijf als deze bekend wordt gemaakt. We zijn allemaal verantwoordelijk voor het correct behandelen van de vertrouwelijke informatie van P&G om het verlies van dit belangrijke bezit te voorkomen.

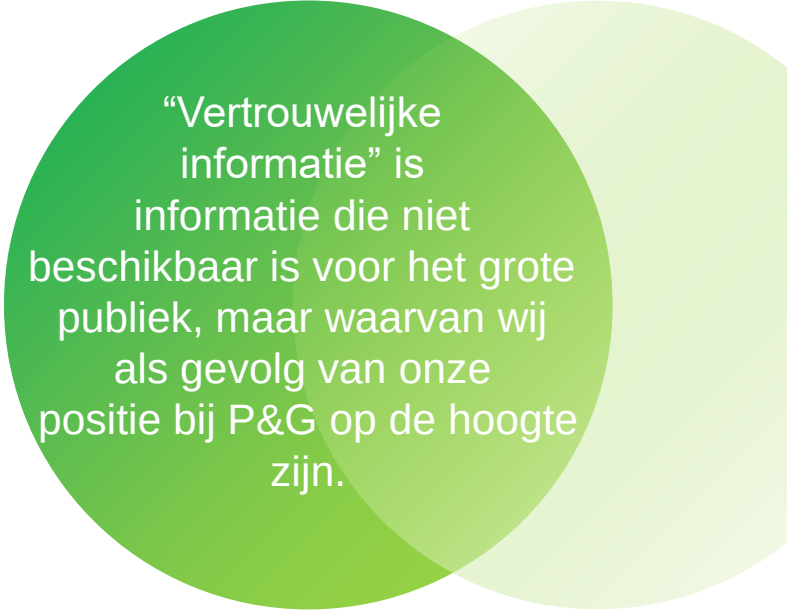
P&G heeft een informatieclassificatiesysteem om ons te helpen begrijpen welke stappen we moeten nemen om verschillende soorten informatie te beschermen, afhankelijk van de gevoeligheid. We moeten vertrouwd zijn met deze classificaties en informatie dienovereenkomstig beschermen. Dit is vooral belangrijk bij het overwegen van wat moet worden gedeeld en elektronisch opgeslagen.

Zo mag je geen vertrouwelijke informatie bespreken op plaatsen waar je kan worden afgeluisterd, zoals liften en restaurants, of in open ruimtes bij P&G, zoals kantines. Bovendien mag je geen vertrouwelijke informatie, computers, tablets, flashdrives of mobiele telefoons onbeheerd achterlaten. Je moet er goed op letten geen vertrouwelijke informatie over P&G openbaar te maken via sociale media, en niet vergeten dat concurrenten en anderen vaak kleine stukjes informatie verzamelen van een aantal medewerkers, en vervolgens in staat zijn deze stukken samen te voegen om iets belangrijks te leren.

Deze verplichtingen van vertrouwelijkheid zijn ook van toepassing, zowel ethisch als juridisch, nadat je dienstverband bij P&G eindigt. Wanneer je P&G verlaat, mag je geen vertrouwelijke informatie van P&G openbaar maken of gebruiken. Daarnaast moet je alle kopieën van materialen of apparaten die vertrouwelijke informatie bevatten en die in jouw bezit zijn, retourneren.

Niets in dit onderdeel of de WBCM is bedoeld om openbaarmaking in vertrouwen aan een overheidsfunctionaris of een advocaat te verbieden over een vermoedelijke juridische overtreding; documentatie of discussie over de arbeidsomstandigheden, lonen, uren, beloningen en voorwaarden van tewerkstelling; of andere activiteiten wettelijk beschermd onder de toepasselijke wetgeving.

Ga om meer te weten te komen over het beschermen van informatie over P&G naar pgsecurity.pg.com.



“Vertrouwelijke informatie” is informatie die niet beschikbaar is voor het grote publiek, maar waarvan wij als gevolg van onze positie bij P&G op de hoogte zijn.

P&G-informatie

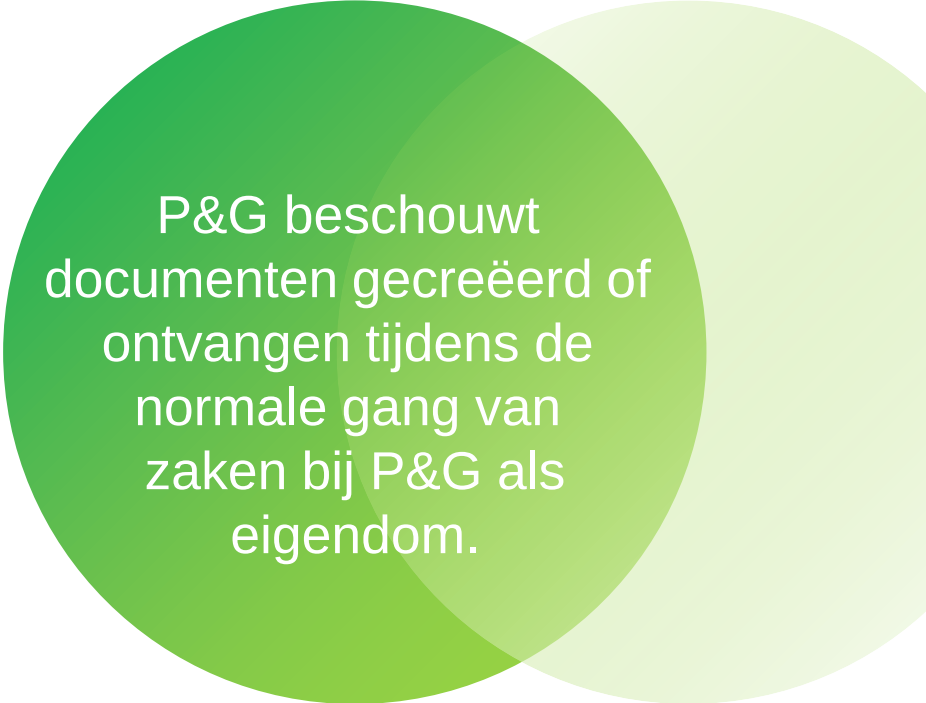
(vervolg)

Beheer van documenten en informatie

P&G beschouwt documenten gecreëerd of ontvangen tijdens de normale gang van zaken bij P&G als eigendom. Dit geldt ook voor documenten, gegevens, e-mails, spreadsheets, notebooks, foto's en video's, ongeacht of het een elektronische of papieren versie betreft. We moeten alle documenten van P&G beheren en bewaren in overeenstemming met het beleid van P&G inzake het bewaren van documenten.

Er wordt van je verwacht dat je je documenten beoordeelt volgens dit beleid en alle documenten vernietigt wanneer die niet langer nodig zijn. Echter, het is belangrijk dat je zorg besteedt aan het bewaren van alle documenten die betrekking hebben op een aankomend of lopend onderzoek, rechtszaak, audit of onderzoek dat betrekking heeft op P&G. Dit betekent dat je documenten gerelateerd aan dergelijke onderzoeken nooit verbergt, wijzigt of vernietigt.

Ga voor meer informatie naar doctention.pg.com.



P&G beschouwt documenten gecreëerd of ontvangen tijdens de normale gang van zaken bij P&G als eigendom.

Intellectueel eigendom van P&G

Het intellectueel eigendom (IP) is een van de meest waardevolle bezittingen van P&G. IP omvat auteursrechten, patenten, handelsmerken, handelsgeheimen, modelrechten, handelsuitingen, logo's, kennis, foto's/video's, namen en beeltenissen van individuen, en andere immateriële industriële of commerciële eigendommen. Voor zover toegestaan door de wet, is P&G eigenaar van de rechten op al het IP met betrekking tot activiteiten van P&G die wij als individuen maken, terwijl we in dienst zijn van ons bedrijf. Dit geldt ongeacht of het IP onder patent valt of beschermd wordt door auteursrechten, handelsgeheimen of handelsmerken. Je mag dit IP niet gebruiken op een manier die in strijd is met P&G's eigendomsrechten. Neem in geval van vragen contact op met de juridische afdeling.

Het intellectueel eigendom
is een van de **meest
waardevolle bezittingen**
van ons bedrijf.

Correct gebruik van de middelen van P&G

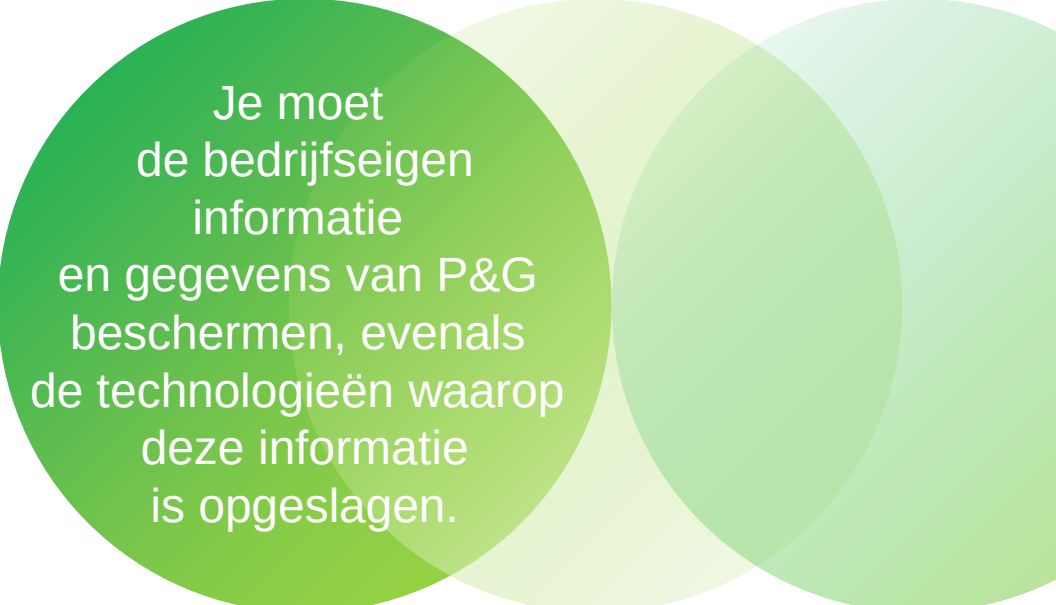
Technologieën en elektronische communicatie van P&G

Je moet het intellectueel eigendom en de gegevens van P&G, alsmede de technologieën (zoals computersystemen en applicaties) waarop deze informatie is opgeslagen, beschermen tegen beschadiging, wijziging, diefstal, fraude en ongeoorloofde toegang. Om dit doel te bereiken, moet je de specifieke veiligheids- en interne controlemaatregelen volgen voor de systemen waar je toegang toe hebt. Gebruik alleen door P&G goedgekeurde communicatietechnologieën. Volg de richtlijnen van het bedrijf met betrekking tot beperkt gebruik van berichtenapps. Het gebied van kunstmatige intelligentie ("AI") blijft zich ontwikkelen en brengt nieuwe technologieën en nieuwe regelgeving met zich mee. Zoals elk zakelijk hulpmiddel heeft AI het potentieel om het werk te vereenvoudigen, of om risico's te creëren als het wordt misbruikt. Zorg ervoor dat je de voorwaarden voor het juiste gebruik van AI begrijpt door de meest recente richtlijnen te raadplegen op wbcm.pg.com.

Je mag de technologieën of systemen van P&G (met inbegrip van computers, telefoons en andere elektronische apparaten die toegang hebben tot het internet) niet gebruiken om ongepaste, discriminerende, seksueel expliciete of beledigende uitspraken of materialen te downloaden of te verzenden. Bovendien mag je deze technologieën en systemen niet gebruiken om toegang te krijgen tot illegaal materiaal, om ongeoorloofde zakelijke of charitatieve verzoeken te versturen of commerciële activiteiten uit te voeren die niet gerelateerd zijn aan P&G.

P&G gaat ervan uit dat persoonlijk gebruik van materiaal en communicatie van het bedrijf sporadisch, incidenteel en beperkt is, en in overeenstemming met de lokale afspraken, indien van toepassing. P&G moedigt aan voor persoonlijke zaken, waar mogelijk, persoonlijke apparatuur te gebruiken in plaats van die van het bedrijf. Dit draagt bij aan de bescherming van de gegevens van P&G, en die van jezelf, en zal er ook voor helpen zorgen dat de bandbreedte voor het verkeer tussen P&G en het internet volledig beschikbaar is voor zakelijk gebruik.

Ga om meer te weten te komen over het beschermen van informatie over P&G naar pgsecurity.pg.com.



Je moet
de bedrijfseigen
informatie
en gegevens van P&G
beschermen, evenals
de technologieën waarop
deze informatie
is opgeslagen.

Correct gebruik van de middelen van P&G

(vervolg)

Sociale media

P&G erkent dat het internet unieke kansen biedt om te luisteren, leren en communiceren met belanghebbenden met behulp van een breed scala van sociale media, zoals blogs, microblogs, sociale netwerksites, wiki's, sites voor het delen van foto's/video's, chatrooms en beoordelingssites. Omdat er wereldwijd veel wetten zijn die reguleren wat P&G wel en niet kan zeggen over zichzelf en onze producten, heeft P&G regels voor ons opgesteld om te volgen bij het gebruik van sociale media als onderdeel van ons dagelijks werk en in ons persoonlijk gebruik.



Je moet er nauwlettend op toezien dat je geen vertrouwelijke informatie over P&G openbaar maakt via sociale media.

Je moet er nauwlettend op toezien dat je geen vertrouwelijke informatie over P&G openbaar maakt via sociale media, met inbegrip van foto's. Je moet ook niet vergeten om je connectie met P&G bekend te maken wanneer je adviezen of beoordelingen verstrekt over P&G of concurrerende producten en/of diensten (bijv. door “#PGWerknemer” te vermelden in je berichten op sociale media). Je moet niet vergeten dat elektronische berichten (zoals e-mails en sms-berichten) permanente, overdraagbare gegevens zijn van je communicatie en invloed kunnen hebben op de reputatie van P&G.

Raadpleeg voor meer informatie P&G's wereldwijde beleid over Sociale media op wbcm.pg.com.

Als je van mening bent dat technologieën en/of elektronische communicatie van P&G oneigenlijk worden gebruikt, waarschuw dan je directe manager, HR-manager, de juridische afdeling, of stuur een e-mail naar securityincident.im@pg.com.

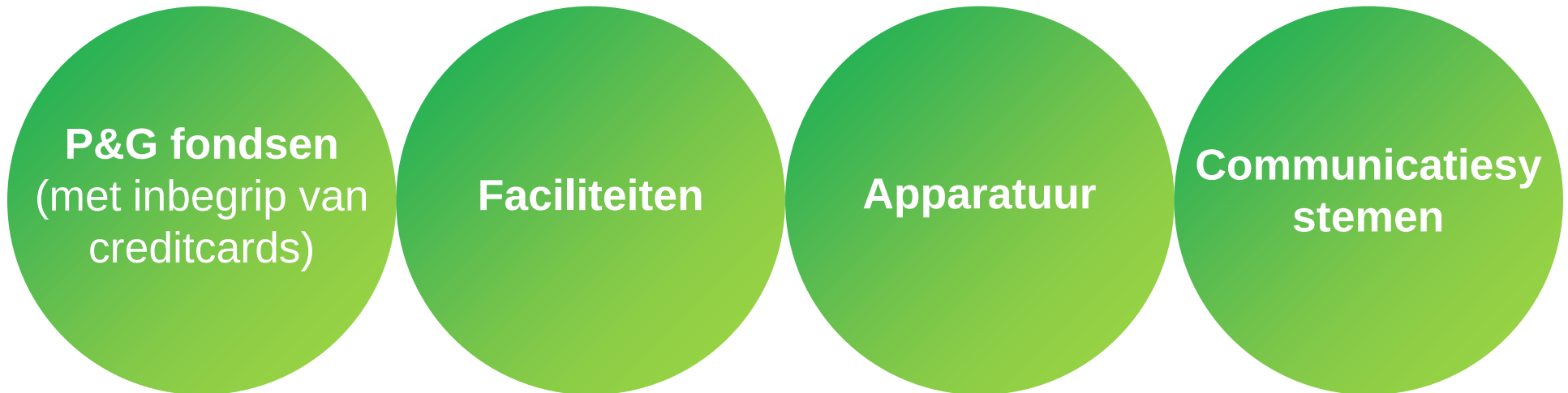
Correct gebruik van de middelen van P&G

(vervolg)

Fysiek eigendom

P&G vertrouwt erop dat wij haar fysieke eigendom te allen tijde, naar ons beste vermogen, respecteren en beschermen.

Fysiek eigendom omvat:



We moeten samenwerken om diefstal, vernieling of verduistering van alle fysieke eigendommen van P&G te voorkomen.

Je mag eigendommen van P&G nooit gebruiken voor je eigen persoonlijke gewin of ten behoeve van een andere persoon, behalve als dit schriftelijk is goedgekeurd door het lokale P&G-beleid.

Je mag creditcards van het bedrijf nooit gebruiken voor persoonlijke aankopen, tenzij in verband met een zakenreis. Persoonlijke uitgaven die worden betaald met een creditcard van het bedrijf als onderdeel van een zakenreis, moeten onmiddellijk worden terugbetaald.

Je moet de goedgekeurde verwijderings-/donatieprocedures van P&G volgen voor het verwijderen van verouderde apparatuur en andere middelen van P&G.

Informatie over derden

We hebben ook vaak een verplichting om de vertrouwelijke informatie van onze externe partijen met wie wij zakendoen te beschermen.

Je moet ervoor zorgen dat we voldoen aan P&G's geheimhoudingsovereenkomsten met externe partijen, en je mag de vertrouwelijke informatie van een externe partij nooit delen met een ander bedrijf, of met een collega die voor de uitvoering van zijn of haar functie niet over deze informatie hoeft te beschikken. Ook moet je ervoor zorgen dat externe partijen met wie wij zakendoen en die toegang hebben tot de informatiesystemen van P&G deze informatie beschermen. Als een overheidsinstantie je verzoekt hen te voorzien van vertrouwelijke informatie die je hebt ontvangen van een externe partij, neem dan contact op met de juridische afdeling alvorens deze informatie te verstrekken.



Je moet ervoor zorgen dat we voldoen aan de vertrouwelijkheidsovereenkomsten van P&G met externe partners.

Bescherming van de privacy

Persoonsgegevens

Persoonsgegevens (voorheen in de WBCM "PII" genoemd) omvatten, in veel bestaande en aangepaste wetten, i) alle informatie die een persoon identificeert, zoals naam, fysiek adres, e-mailadres, werknemers-ID, overheids-ID, ii) elke combinatie van informatie die een persoon kan identificeren en/of iii) alle informatie die redelijkerwijs kan worden gekoppeld aan een persoon en/of iii) alle informatie die redelijkerwijs kan worden gekoppeld aan, geassocieerd met of verbonden aan een persoon, zoals cookie-id's, browsegeschiedenis, biometrische informatie en geolocatiegegevens. De definitie van persoonlijke gegevens is over de hele wereld anders, dus als je wilt weten of de gegevens die worden verwerkt door P&G en/of een externe partij met wie we zakendoen binnen de definitie van persoonlijke gegevens valt, neem dan contact op met de juridische afdeling.

Er zijn uiteenlopende wettelijke voorschriften betreffende het gebruik van persoonsgegevens in de landen waar P&G actief is. We moeten voldoen aan alle geldende wetten inzake persoonsgegevens. Ook externe partijen met wie wij zakendoen en die persoonsgegevens voor ons verwerken, moeten P&G's privacybeleid, veiligheidsnormen en risicobeheerprocessen van de externe partij volgen.

Als je betrokken bent bij het verzamelen, opslaan, overdragen of gebruik van persoonsgegevens, moet je kennis hebben van de juridische en beleidsmatige eisen die gelden voor jouw activiteiten. Als je van mening bent dat de persoonsgegevens van een medewerker, consument, aandeelhouder of andere belanghebbende van P&G openbaar gemaakt of ongepast gebruikt zijn, moet je direct contact opnemen met de juridische afdeling of een e-mail sturen naar securityincident.im@pg.com. Als je dit niet doet, kan P&G worden onderworpen aan boetes en/of regelgevende maatregelen.

Privacy van personeelsgegevens

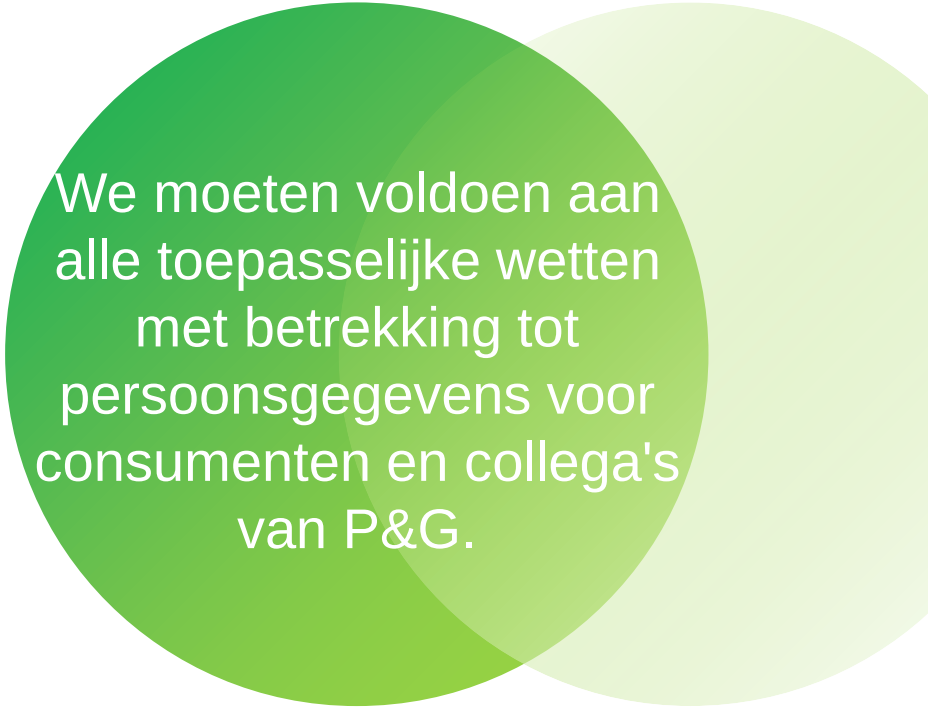
We beheren en gebruiken persoonsgegevens die onze collega's bij P&G, evenals potentiële en voormalige medewerkers, aan ons toevertrouwen naar behoren.

Je mag geen persoonsgegevens van onze medewerkers verzamelen, benaderen, gebruiken, bewaren of openbaar maken, behalve op grond van relevante en passende zakelijke doeleinden. Je mag deze informatie met niemand delen, zowel binnen als buiten P&G, die geen legitieme zakelijke behoefte heeft om hier kennis van te hebben. Daarnaast moet je stappen ondernemen om dergelijke gegevens te allen tijde goed te beschermen tegen ongeautoriseerde toegang. Je moet medewerkers ook informeren over de persoonsgegevens die over hen worden verzameld en hoe deze zullen worden gebruikt.

Privacy van consumentengegevens

P&G streeft naar het behoud van het vertrouwen van de consument door het beschermen van de privacy en veiligheid van persoonsgegevens van consumenten. Wet- en regelgeving met betrekking tot het verzamelen en gebruiken van persoonsgegevens van consumenten verschilt per geografisch gebied. Deze wetten kunnen van toepassing zijn op bepaalde soorten data, typen consumenten, soorten gegevensverwerking of communicatiekanalen. Als je werkt met persoonsgegevens van consumenten, moet je ervoor zorgen dat je alle toepasselijke wetten en het wereldwijde privacybeleid voor consumenten van P&G volgt.

Ga voor meer informatie over privacybescherming naar privacy.pg.com.



We moeten voldoen aan alle toepasselijke wetten met betrekking tot persoonsgegevens voor consumenten en collega's van P&G.

Bescherming van het milieu en de veiligheid van P&G-producten

Bescherming van het milieu

Het doel van P&G is het voldoen aan of overtreffen van alle van toepassing zijnde milieuwet- en regelgeving, en vergunningsvoorwaarden, en het gebruiken van milieuvriendelijke methoden om de bescherming van het milieu te waarborgen. Milieuregelgeving kan regels voor het gebruik, de controle, transport, opslag en verwijdering van gereguleerde stoffen omvatten die het milieu kunnen bereiken als onderdeel van afvalwater, luchtmissies, vaste afvalstoffen, gevaarlijke afvalstoffen of onbeheerste lekkages. Je moet gezondheids-, veiligheids- en milieuvoorschriften in je dagelijkse activiteiten begrijpen en naleven. Als je functie contact inhoudt met gereguleerde materialen of vereist dat je beslissingen maakt over de manier waarop materialen worden gebruikt, opgeslagen, vervoerd of verwijderd, moet je begrijpen hoe ze wettelijk, verantwoord en veilig worden behandeld. Neem voor meer informatie contact op met de gezondheids-, veiligheids- en milieudeskundigen in jouw bedrijf.

Zorgdragen voor de kwaliteit en veiligheid van producten

Kwaliteit en veiligheid van producten is van het grootste belang voor P&G. Onze klanten kiezen voor P&G, omdat we producten van superieure kwaliteit en waarde verstrekken die het leven van alle consumenten ter wereld verbeteren. We moeten onze bijdrage leveren om ervoor te zorgen dat:

- **Onze producten en verpakkingen zijn bij normaal gebruik veilig voor de consument en het milieu**
- **P&G voldoet aan of overtreft alle van toepassing zijnde wet- en regelgeving met betrekking tot kwaliteit van het product, veiligheid en etikettering**

Je moet het beleid en de procedures van P&G die zijn ontwikkeld om de kwaliteit en veiligheid van de P&G-producten te beschermen kennen en volgen. Als medewerker van P&G kan je kennisnemen van productklachten, waaronder een bijwerking of een kwaliteitsprobleem dat is gekoppeld aan een product. Een bijwerking is elk ongewenst effect op de gezondheid en/of het welzijn van een persoon in verband met het gebruik, misbruik/overmatig (opzettelijk of niet) of afwijkend gebruik van een product, of accidentele/beroepsmatige blootstelling, ongeacht of het wel of niet als productgerelateerd beschouwd wordt. Als je informatie krijgt over een klacht, moet je binnen 48 uur na het ontvangen van deze informatie een e-mail sturen naar Hefcr.im@pg.com.

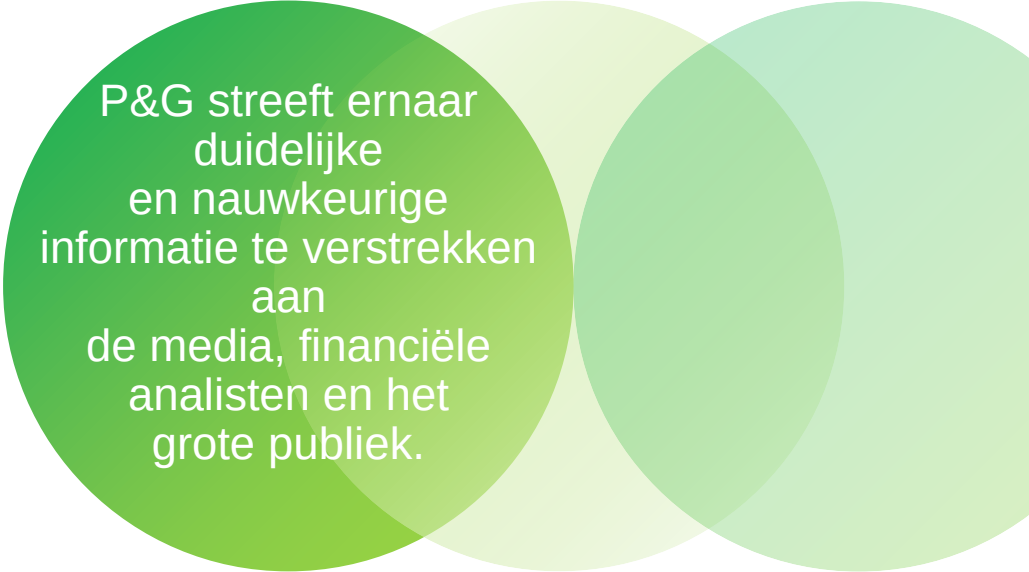
Als onderdeel van het leveren van veilige kwaliteitsproducten nemen we passende maatregelen om de kwaliteit en veiligheid van de producten en diensten die wij aan onze leveranciers verstrekken te garanderen. Neem voor hulp contact op met de experts in Global Safety Surveillance & Analysis (GSSA) of Quality Assurance (QA) voor problemen gerelateerd aan de veiligheid of kwaliteit van onze producten.

Raadpleeg voor meer informatie het Bedrijfsbeleid inzake QA – Klachtenmanagement (QAS-S-09) op quality.pg.com.

Communiceren met media en analisten

P&G streeft ernaar duidelijke en nauwkeurige informatie te verstrekken aan de media, financiële analisten en het grote publiek. In aanvulling op belangrijke juridische vereisten om duidelijk en nauwkeurig te zijn, helpt dit ons de integriteit te handhaven in onze relaties met het publiek en andere externe belanghebbenden, wat op zijn beurt de reputatie van ons bedrijf versterkt. Omdat dit zo belangrijk is, heeft P&G specifieke functies en personen aangewezen die verantwoordelijk zijn voor de communicatie met de media en financiële analisten.

- Alleen P&G's Chief Executive Officer (CEO), Chief Financial Officer (CFO) en aangewezen medewerkers van Investor Relations (IR) mogen met analisten en institutionele beleggers in gesprek gaan over P&G. Andere leidinggevendenden mogen en zullen in gesprek gaan met analisten, maar alleen op uitnodiging van P&G's CEO, CFO, of IR Senior Vice-President.
- Alle communicatie met leden van de media wordt beheerd door de functie Communicatie.
- Je moet contact opnemen met de communicatiemanager van je bedrijfseenheid alvorens deel te nemen aan interviews met de media, of evenementen of forums waar leden van de media aanwezig zullen zijn.



P&G streeft ernaar
duidelijke
en nauwkeurige
informatie te verstrekken
aan
de media, financiële
analisten en het
grote publiek.



P&G-informatie

- V:** Rosa krijgt een telefoontje van een universiteit die een onderzoek doet naar een project van P&G waar zij bij betrokken is. Ze vermoedt dat ze informatie hebben over haar project door een bericht dat ze op een sociaalnetwerksite heeft geplaatst. Ze wil de studenten helpen en is trots op haar werk. Moet ze informatie over haar project geven?
- A:** Nee, Rosa mag gaan onderzoeksgegevens delen met iemand buiten P&G. Rosa had ook geen bedrijfsgerelateerd werk op haar sociaalnetwerksite mogen plaatsen. Concurrerende functionarissen doorzoeken regelmatig het internet voor dit soort gegevens en overtuigen nietsvermoedende medewerkers om aanvullende informatie te delen die kan worden gebruikt om een totaalbeeld van vertrouwelijke projecten, processen, plannen etc. te genereren. Rosa moet de schending van vertrouwelijke informatie direct melden aan de juridische afdeling of Information Security, of een e-mail sturen naar securityincident.im@pg.com.

Informatie over consumenten

- V:** Marcus werkt bij P&G op de afdeling Research & Development. Zijn team heeft een grote hoeveelheid persoonsgegevens van consumenten verzameld als onderdeel van een klanttevredenheidsonderzoek. Lucia, werkzaam op de afdeling Marketing, neemt contact met hem op met het verzoek haar de bestanden met deze persoonsgegevens te sturen zodat ze gerichte marketingmails kan verzenden. Moet Marcus de informatie geven aan Lucia?
- A:** Nee. Hoewel Lucia een legitieme zakelijke reden lijkt te hebben om deze persoonsgegevens te verkrijgen, zijn de personen die hebben deelgenomen aan het klanttevredenheidsonderzoek er niet mee akkoord gegaan dat P&G hun persoonsgegevens gebruikt om marketingmails te sturen. Volgens P&G's beleid inzake de privacy van consumenten en vele toepasselijke wetten, mogen marketingmails alleen worden verzonden naar consumenten die expliciet hebben aangegeven ze te willen ontvangen. Daarom mag Marcus haar deze informatie niet geven.

Productveiligheid

- V:** Kyon heeft onlangs een onderzoek over huishoudelijk gebruik door consumenten uitgevoerd. Tijdens het onderzoek ontdekten ze een mogelijk gevaar in de veiligheid van een product dat binnenkort op de markt wordt gebracht. Slechts een van een honderdtal personen had problemen met het product, daarom denkt ze dat het niet heel belangrijk is om te melden. Is dit een correcte aanname?
- A:** Nee, helemaal niet. Alle problemen omtrent de veiligheid of kwaliteit van een product moeten worden gemeld en opgelost, hoe klein het probleem ook lijkt. Kyon moet een e-mail sturen naar Hefcr.im@pg.com om bij haar bekende twijfels te melden over de veiligheid of onmiddellijk advies vragen aan Global Safety Surveillance & Analysis (GSSA), Quality Assurance (QA) of de juridische afdeling.

Toegewijd aan integriteit

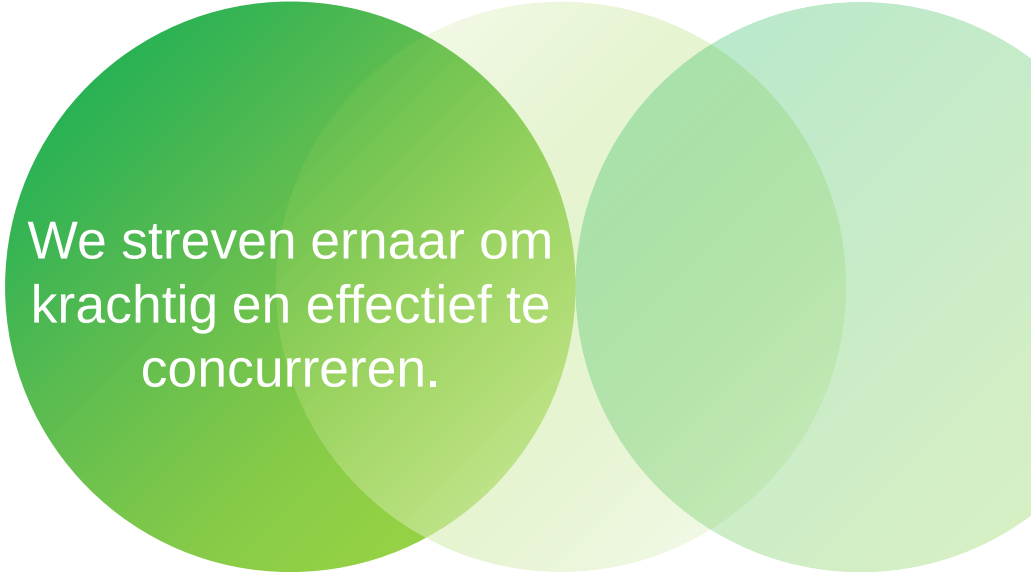
EERLIJK EN DIRECT ZIJN • VERTROUWEN OPBOUWEN • JUIST HANDELEN



Verantwoorde verkoop- en marketingpraktijken

Ons bedrijf is gebouwd op basis van vertrouwen. Om deze reden streven wij ernaar krachtig en effectief te concurreren, maar nooit onrechtmatig of onethisch. We moeten alleen waarheidsgetrouwe uitspraken doen over P&G en haar producten en diensten. Alle marketingclaims moeten worden bewezen en voldoen aan hun beloften.

Je moet bekend zijn met de beoordelingsprocedures op het gebied van verkoop en marketing die van toepassing zijn op je werk. Omdat de wet- en regelgeving op dit gebied vaak verandert, moet je op de hoogte zijn van de laatste eisen.

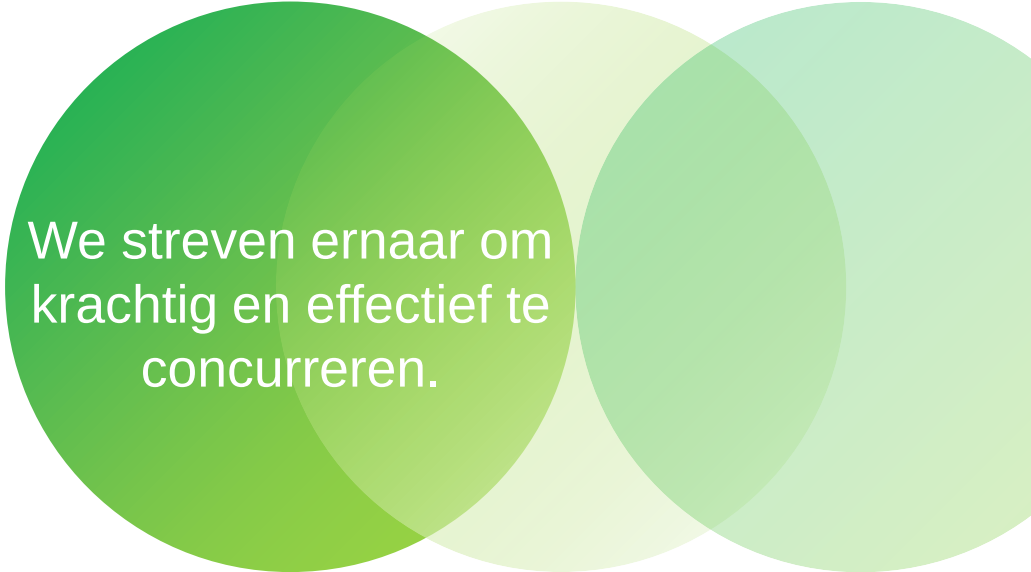


We streven ernaar om
krachtig en effectief te
concurreren.

Verantwoorde verkoop- en marketingpraktijken

Ons bedrijf is gebouwd op basis van vertrouwen. Om deze reden streven wij ernaar krachtig en effectief te concurreren, maar nooit onrechtmatig of onethisch. We moeten alleen waarheidsgetrouwe uitspraken doen over P&G en haar producten en diensten. Alle marketingclaims moeten worden bewezen en voldoen aan hun beloften.

Je moet bekend zijn met de beoordelingsprocedures op het gebied van verkoop en marketing die van toepassing zijn op je werk. Omdat de wet- en regelgeving op dit gebied vaak verandert, moet je op de hoogte zijn van de laatste eisen.



We streven ernaar om
krachtig en effectief te
concurreren.

Naleven van mededingingsregels

P&G concurreert op krachtige en eerlijke wijze. We slagen op basis van de kwaliteit van onze producten en onze mensen, en nooit door middel van oneerlijke handelspraktijken. We moeten ons allemaal houden aan de mededingingswetten (ook wel aangeduid als 'antitrust' wetten). Deze wetten kunnen van markt tot markt afwijken, maar hun gemeenschappelijke doel is om vrije en open concurrentie te behouden en een concurrerende markt te bevorderen. Wanneer de markten vrij opereren, profiteren onze consumenten door middel van kwalitatief hoogwaardige producten en diensten tegen concurrerende prijzen. Het niet naleven van deze wetten kan leiden tot ernstige en verstekkende gevolgen voor P&G en de betrokken personen.

Ga voor meer informatie naar antitrust.pg.com.

Interactie met concurrenten

Je moet voorzichtig zijn in de interactie met concurrenten. Je moet een samenwerking of zelfs de schijn van een samenwerking met concurrenten voorkomen. **Je mag met concurrenten nooit praten over een van de volgende onderwerpen zonder toestemming van de juridische afdeling:**

- prijsstelling of prijsbeleid, kosten, marketing- of strategische plannen
- gepatenteerde of vertrouwelijke informatie
- technologische verbeteringen
- promoties die we gaan aanbieden aan de klant
- verdeling van klanten, markten, gebieden of landen
- boycots van bepaalde klanten, leveranciers of concurrenten
- gezamenlijk gedrag ten opzichte van klanten

Zelfs in de afwezigheid van formeel contact, kunnen informele contacten en uitwisseling van informatie de schijn wekken van een informele overeenkomst tussen concurrenten. Om deze reden heeft P&G als algemene regel **'Geen contact met concurrenten.'** Echter, soms kan je lid worden van brancheorganisaties en af en toe incidenteel deelnemen aan diverse andere activiteiten met concurrenten, mits je hiervoor toestemming hebt verkregen van de juridische afdeling. Wees tijdens deze evenementen uiterst voorzichtig in de omgang met concurrenten. Als een concurrent een poging doet een van de verboden onderwerpen in een vergadering van een brancheorganisatie te bespreken, moet je het gesprek onmiddellijk stoppen, de bijeenkomst verlaten en het incident melden bij de juridische afdeling.

Ga voor meer informatie over P&G's beleid over brancheorganisaties naar antitrust.pg.com.

Contact met leveranciers die ook concurrenten zijn, is toegestaan op voorwaarde dat discussies en interacties strikt worden beperkt tot de aankoop van het materiaal, de apparatuur, goederen of diensten die P&G koopt, en op voorwaarde dat de juridische afdeling in kennis is gesteld alvorens contact op te nemen met de concurrent. Aankoopgoedkeuring is vereist in overeenstemming met het Beleid inzake beslissingsbevoegdheid, terwijl de juridische beoordeling vereist is voor elke toewijzing aan een concurrent van P&G, die geen zakelijke transactie is. Zakelijke transacties zijn die zakelijke interacties en transacties die kunnen worden beschouwd als gewone, industriële standaardaankopen van grondstoffen of goederen bij normale marktomstandigheden. Neem voor meer informatie contact op met de afdeling Purchases.

Ga voor meer informatie naar purchases.pg.com.

Interactie met klanten

Bepaalde mededingingswetten bepalen ook je interacties met klanten van P&G, met inbegrip van zowel retailers als distributeurs. Je moet onze klanten rechtvaardig behandelen en nooit een oneerlijk voordeel bieden aan één klant ten opzichte van de andere. P&G geeft alle concurrerende klanten binnen een bepaalde markt gelijke kansen om in aanmerking te komen voor dezelfde prijzen, verkoopvoorwaarden en handelspromoties. **Je mag nooit:**

Druk opleggen aan of een overeenkomst afsluiten met een klant over verkoopprijzen van producten van P&G (de uiteindelijke verkoopprijs wordt altijd uitsluitend bepaald door de klant)

Beperken hoe, naar wie of waar klanten producten van P&G verkopen zonder de voorafgaande goedkeuring van de juridische afdeling

Gebruikmaken van P&G's bijzonder sterke positie in bepaalde markten om concurrentie in de winkel te beperken, in plaats van de nadruk te leggen op het ontwikkelen van de activiteiten van P&G op basis van de verdiensten van de producten en merken van P&G

Raadpleeg voor meer informatie het Antitrustbeleid op antitrust.pg.com en Wereldwijde commerciële praktijken en beleid op sales.pg.com.

Interactie met leveranciers en instanties

Net zoals P&G eerlijk concurreert, streven we ernaar leveranciers en instanties de mogelijkheid te bieden rechtvaardig te concurreren om zaken met ons te doen op basis van de totale waarde aangeboden door die leverancier.

Als je betrokken bent bij de selectie van leveranciers of instanties, moet je de beslissingen uitsluitend baseren op de verdiensten van het aanbod van de leverancier of instantie. Je moet P&G's inkoopprocessen en -systemen volgen. Bovendien mag je nooit:

- aankoopbeslissingen maken op basis van wederzijdse verdiensten, of geschenken of vermaak
- Eventuele (potentiële) leveranciers of instanties steunen ten behoeve van goede doelen, maatschappelijke of andere organisaties zonder voorafgaande toestemming van de Chief Ethics & Compliance Officer.

Raadpleeg voor meer informatie de Wereldwijde inkoopprincipes op pgsupplier.com. Ga voor meer informatie over P&G's inkoopprocessen naar purchases.pg.com.



We zetten ons in om leveranciers en agentschappen in staat te stellen op een rechtvaardige manier te concurreren voor ons bedrijf.

Geen omkoping

Voorkomen van omkoping en corruptie van overheidsfunctionarissen

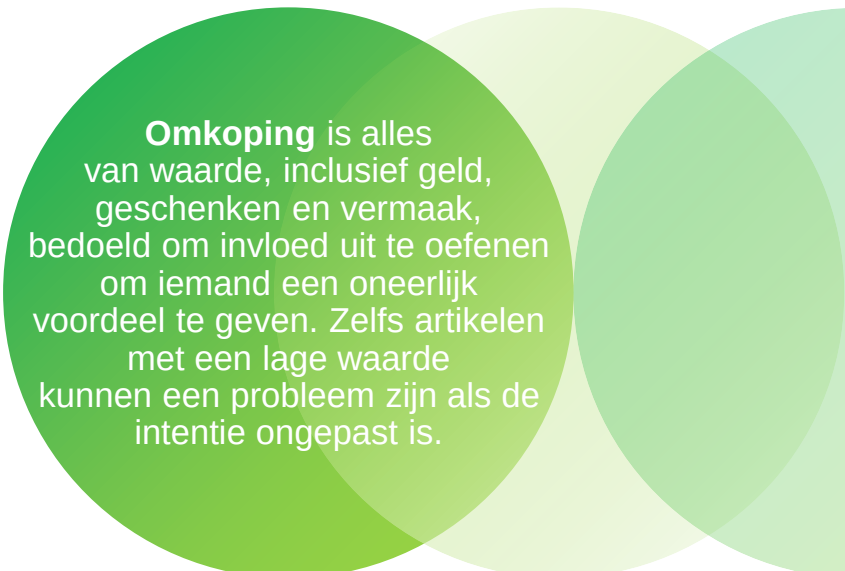
Omkoping schaadt niet alleen P&G, maar ook de gemeenschappen waar we zakendoen. Overal waar we zakendoen, verbieden we steekpenningen aan ambtenaren en medewerkers. De meeste landen hebben strenge wetten tegen omkoping en het is belangrijk om te onthouden dat de betrokkenheid bij omkoping, of zelfs de **schijn** van deelname aan een dergelijke activiteit, ons kan blootstellen aan strafrechtelijke aansprakelijkheid.

Je mag nooit een steekpenning aanbieden of betalen. Omkoping omvat meer dan contante betalingen. Cadeaus, reizen en vermaak, en aanbiedingen van werk aan overheidsfunctionarissen, werknemers of hun gezinnen kunnen worden opgevat als omkoping en moeten zorgvuldig worden beoordeeld. Zelfs donaties aan goede doelen, wanneer gegeven op verzoek van of in de hoop op het beïnvloeden van een overheidsfunctionaris, kunnen worden beschouwd als omkoping. Het is ook belangrijk om te weten dat 'overheidsfunctionarissen' mensen kunnen zijn zoals artsen of verpleegkundigen bij overheidsziekenhuizen, leraren of boekhouders op openbare scholen of universiteiten, of inkopers van winkels in het bezit van de overheid.

Naast omkoping verbiedt P&G ook 'faciliterende betalingen', wat kleine betalingen zijn aan individuele ambtenaren om routinematige overheidsacties veilig te stellen of te versnellen. De bespoediging van betalingen, zoals het versnellen van een aanvraag van een nieuw paspoort, dat overeenkomstig het toepasselijk recht is toegestaan en wordt betaald aan de instantie (niet aan een individu) zijn geen faciliterende betalingen. Je mag nooit een faciliterende betaling aanbieden of betalen, tenzij je voorafgaande schriftelijke toestemming hebt verkregen van het Ethics & Compliance Committee. Betalingen die gemaakt zijn om de onmiddellijke persoonlijke veiligheid van een individu te verzekeren worden niet beschouwd als een schending van onze WBCM, maar moeten onmiddellijk worden gemeld aan het [Ethics & Compliance Office](#).

In aanvulling op het niet geven of aanbieden van steekpenningen of faciliterende betalingen aan overheidsfunctionarissen, mag je een externe partij nooit toestaan om dit te doen namens P&G, of een transactie aangaan waarbij je vermoedt dat een externe partij betrokken is bij omkoping. Je moet je ook bewust zijn van signalen (bijvoorbeeld, contante betalingen, betalingen zonder bewijsstukken, betalingen in naam van een andere partij), die de mogelijkheid suggereren van steekpenningen of betalingen door iemand bij P&G of een externe partij met wie wij zakendoen, en ze melden aan het [Ethics & Compliance Office](#) of de juridische afdeling.

Raadpleeg voor meer informatie P&G's Wereldwijd beleid tegen omkoping en het Wereldwijd beleid voor interacties met gezondheidszorgprofessionals op wbcm.pg.com voor details en de procedures die moeten worden gevolgd voor alle interacties met overheidsfunctionarissen, waaronder gezondheidszorgprofessionals.



Omkoping is alles van waarde, inclusief geld, geschenken en vermaak, bedoeld om invloed uit te oefenen om iemand een oneerlijk voordeel te geven. Zelfs artikelen met een lage waarde kunnen een probleem zijn als de intentie ongepast is.

Geen omkoping

(vervolg)

Geen commerciële omkoping

Je mag nooit beslissingen nemen met betrekking tot leveranciers, klanten of andere zakelijke beslissingen op basis van een verstrekt of aangeboden persoonlijk voordeel. Je mag met name geen steekpenningen of smeergeld vragen of accepteren van iemand die zaken doet of wil doen met P&G. Je mag nooit steekpenningen of smeergeld aanbieden aan een leverancier, klant of andere externe partij. Onthoud deze principes bij het aanbieden of ontvangen van enige vorm van geschenken of vermaak.

Raadpleeg voor meer informatie het beleid van P&G inzake geschenken, maaltijden en entertainment van externe partijen op wbcm.pg.com.

Je mag niet vragen om of steekpenningen of smeergeld accepteren van iemand die zaken doet of wil doen met P&G.

Een “kickback” is het teruggeven van een reeds betaald of verschuldigd bedrag als beloning voor het toekennen of bevorderen van zaken.

Voorkomen van het witwassen van geld en belastingontduiking

Het witwassen van geld is een poging door individuen of organisaties om de opbrengsten van hun misdaden te verbergen door hun opbrengst legitiem te laten ogen. Belastingontduiking is een opzettelijke poging om de wettelijk verschuldigde belasting niet te betalen. Het witwassen van geld en belastingontduiking is in strijd met de wet en onze PVP's. Onze goedgekeurde betalings- en verkooppraktijken zijn zo ontworpen om ervoor te zorgen dat middelen van P&G niet worden aangewend om deze wetten te overtreden. Ze moeten worden nageleefd voor alle aankopen van goederen en diensten, en voor alle verkopen.

Je moet waakzaam zijn en je gezond verstand gebruiken bij het omgaan met ongebruikelijke transacties van de klant, met inbegrip van verzoeken om betalingen te voldoen, of betalingen te ontvangen van een ander bedrijf dan waarvan P&G koopt of aan verkoopt. Je mag alleen zakendoen met derden die bereid zijn je te voorzien van de juiste informatie, zodat P&G kan bepalen of de betalingen toegestaan zijn.



Het witwassen van
geld en
belastingontduiking
is in strijd met de
wet en onze PVP's.

Zonder voorafgaande toestemming van de relevante juridische en fiscale medewerkers, mag je nooit:

- **Betalingen doen aan of aanvaarden van een entiteit die geen partij is bij de transactie;**
- **Betalingen in contanten accepteren, tenzij er geen veilig banksysteem bestaat;**
- **Bestellingen van klanten verzenden op een wijze die niet strookt met de standaard procedures;**
- **Transacties in vreemde valuta aangaan met ongeautoriseerde instellingen**

Deze lijst is niet-limitatief. Raadpleeg voor meer informatie P&G's beleid inzake Accounting and Financial Excellence (SAFE) over het vermijden van het witwassen van geld en het naleven van aangewezen controles van instanties op safe.pg.com (onder interne controles) of neem contact op met het [Ethics & Compliance Office](#).

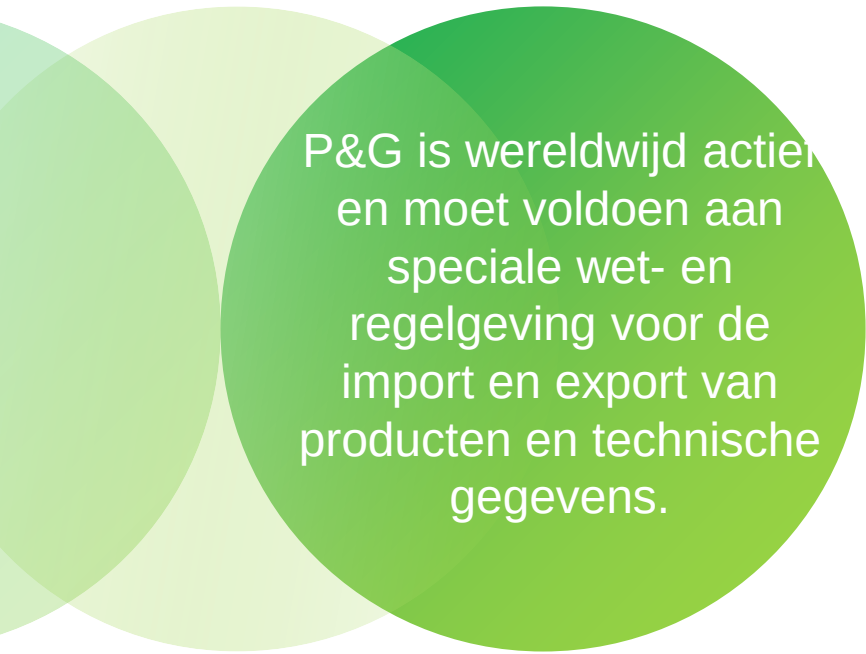
Controles inzake overheid en handel

Werken aan overheidscontracten

Veel landen leggen strenge wettelijke eisen op aan bedrijven die zakendoen met de overheid. Bij het verkopen aan, onderhandelen met of werken met overheidsklanten, is het belangrijk dat je deze eisen naleeft. Deze regels zijn vaak veel strenger en complexer dan de regels die worden gehanteerd op verkopen van P&G aan commerciële klanten.

Als je werkzaamheden betrekking hebben op contracten met de overheid, moet je de specifieke regels die van toepassing zijn op je werk kennen en naleven.

Neem voor meer informatie contact op met [het Ethics & Compliance Office](#).



P&G is wereldwijd actief en moet voldoen aan speciale wet- en regelgeving voor de import en export van producten en technische gegevens.

Import en export

P&G is wereldwijd actief en moet voldoen aan speciale wet- en regelgeving voor de import en export van producten en technische gegevens.

Export kan de fysieke verplaatsing van een product, software, apparatuur, technologie of informatie naar een ander land omvatten. Export kan zich ook voordoen wanneer technologie, technische informatie, service of software wordt bekendgemaakt of verstrekt aan een ingezetene van een ander land, ongeacht waar de persoon zich bevindt. Alvorens je bezig te houden met ongeacht welke vorm van export, moet je de geschiktheid van zowel de locatie van levering als de ontvanger controleren. Je moet ook alle benodigde licenties en vergunningen verkrijgen, nauwkeurig alle vereiste documentatie voltooien en alle van toepassing zijnde heffingen betalen.

Het importeren of invoeren van goederen in een ander land, zijn ook onderworpen aan verschillende wetten en regelgeving. Deze kunnen de betaling van rechten en belastingen, alsmede de indiening van documentatie vereisen. Voor degenen die werken in dit gebied werken heeft P&G een zeer gedetailleerd beleid en procedures die je moet volgen.

Neem als je vragen hebt over P&G's import- en exportbeleid en -procedures contact op met het iTrade-team of het [Ethics & Compliance Office](#).

Controles inzake overheid en handel

(vervolg)

Boycots en beperkte landen

Economische sancties en handelsembargo's zijn instrumenten die worden gebruikt door overheden om verschillende doelstellingen van het buitenlands beleid en nationale veiligheid te bevorderen, en ze kunnen vaak en op korte termijn veranderen. P&G beschikt over systemen en processen om je te helpen hieraan te voldoen, maar als je niet zeker weet of een transactie voldoet aan de toepasselijke sancties, moet je contact opnemen met het [Ethics & Compliance Office](#).

Verschillende regeringen hebben wetten uitgevaardigd die bedrijven verbieden deel te nemen aan of samen te werken met internationale boycotts die de overheid niet goedkeurt. Als je een verzoek ontvangt om op welke wijze dan ook te participeren in een internationale boycot, of vermoedt dat je een dergelijk verzoek hebt ontvangen, moet je het verzoek onmiddellijk melden bij het [Ethics & Compliance Office](#). Houd er rekening mee dat een dergelijk verzoek een specifiek verzoek kan zijn om te voldoen aan (of akkoord te gaan met de naleving van) de boycotregels van een gebied, of kan gaan om een verklaring dat producten, of de eigenaar of verlader, geen entiteit is die wordt geboycot of op de zwarte lijst staat.

Raadpleeg voor meer informatie de richtlijnen over Controles inzake handel en anti-boycot op wbcm.pg.com (onder Wereldwijd beleid).

Omgaan met informatie over derden

Verzamelen van informatie over concurrenten

Hoewel P&G moet weten wat onze concurrenten doen om effectief te concurreren, mag niemand van ons informatie over onze concurrenten verzamelen met behulp van bedrog, diefstal, onjuiste voorstelling van zaken, of andere illegale of onethische middelen.

Je mag geen concurrentiegevoelige informatie vragen van familie of vrienden over hun werkgevers, of nieuwe medewerkers verzoeken informatie te verstrekken over hun voormalige werkgevers. Bovendien mag je in de meeste gevallen onze concurrenten ook niet rechtstreeks vragen om informatie, omdat dit kan leiden tot aanzienlijke juridische risico's. Je moet met de juridische afdeling overleggen voordat je rechtstreeks informatie aan onze concurrenten vraagt, of voordat je informatie gebruikt over huidige of toekomstige prijzen en commerciële voorwaarden die door concurrenten worden gehanteerd, zelfs als deze worden verzameld via derden zoals detailhandelaren.

Als een leverancier of klant van P&G ook een van onze concurrenten is, mag je hen niet vragen vertrouwelijke informatie te verstrekken over overlappende concurrentiegebieden zonder eerst contact op te nemen met de juridische afdeling. Bovendien mag je hen niet vragen vertrouwelijke informatie van hun leveranciers of klanten te delen.

Raadpleeg voor meer informatie over het verzamelen van informatie over concurrenten P&G's Competitive Intelligence (CI)-beleid op cinet.pg.com.



Niemand van ons mag informatie verzamelen over onze concurrenten door middel van bedrog, diefstal, verkeerde voorstelling van zaken, of andere illegale of onethische middelen.

Intellectuele eigendoms- en commerciële rechten van derden

We moeten de rechten van het intellectuele eigendom (IP) van alle externe partijen en andere immateriële commerciële rechten die toebehoren aan anderen respecteren. Intellectueel eigendom omvat creatieve werken, persoonlijkheidsrechten, en andere door de wet beschermde ideeën en uitvindingen, zoals auteursrechten, patenten, handelsmerken, handelsgeheimen en modelrechten. Je mag nooit willens en wetens inbreuk maken op deze rechten.

Je plicht om alle IP en commerciële rechten van externe partijen te respecteren is van toepassing op alle zakelijke activiteiten die je uitvoert, waaronder de creatie van interne of externe communicatie of marketingmaterialen. Je moet contact opnemen met de juridische afdeling alvorens de naam of materialen van een andere persoon of ander bedrijf te gebruiken.

Je moet alle middelen van externe partijen gebruiken, waaronder software, muziek, video's en tekstuele content, in overeenstemming met de specifieke voorwaarden van hun licenties.

Alleen software met een licentie voor zakelijk gebruik, mag worden gebruikt. Dit betekent dat je geen software of applicaties met een licentie voor persoonlijk gebruik (zoals apps op je persoonlijke smartphone of iPad) mag inzetten voor zakelijk gebruik.

Raadpleeg voor meer informatie P&G's Beleid over juist gebruik van hardware en software op security.pg.com.

Vermijden van handel met voorkennis

Tijdens werkzaamheden in opdracht van P&G, kunnen we informatie verkrijgen over belangrijke niet-openbare informatie over P&G of andere bedrijven waarmee we zakendoen. Belangrijke niet-openbare informatie (ook wel 'voorkennis' genoemd) is informatie over een bedrijf die niet bekend is bij het grote publiek en die een redelijk handelende belegger zou beschouwen als belangrijk bij de beslissing om aandelen, obligaties, opties of andere financiële instrumenten ('effecten') te kopen, verkopen of aan te houden.

Je mag de effecten van een bedrijf niet kopen of verkopen op basis van belangrijke niet-openbare informatie (ook wel 'handel met voorkennis' genoemd). Dit is in vele landen een misdrijf en is verboden door P&G. Als je twijfelt over een mogelijke effectentransactie, raadpleeg dan de juridische afdeling of leg je vraag voor aan insidertradingps.im@pg.com. Ons wereldwijde beleid inzake handel met voorkennis is van toepassing op alle medewerkers en de Raad van Bestuur. Personen die zijn opgenomen op de "Lijst inzake handel met voorkennis" van P&G zijn onderworpen aan aanvullende eisen.

Als je belangrijke niet-openbare informatie aan iemand onthult, met inbegrip van een lid van je naaste familie of gezin, en die persoon vervolgens effecten koopt of verkoopt op basis van die informatie, kan je wettelijk aansprakelijk worden gesteld voor 'tippen'. Dit is zelfs van toepassing als je niet persoonlijk handelt met de informatie. Tippen is een schending van onze WBCM en de effectenwetgeving, en leidt tot zware straffen, met inbegrip van mogelijke strafrechtelijke aansprakelijkheid voor schuldige personen.

Raadpleeg voor meer informatie P&G's Wereldwijde beleid inzake handel met voorkennis op tradingpolicy.pg.com.

Omgaan met potentiële belangenconflicten

Je moet te allen tijde uitsluitend handelen in het belang van P&G. Om de reputatie van P&G hoog te houden, moet je alert zijn op situaties die, feitelijk of potentieel, een belangenconflict kunnen creëren. Een 'belangenconflict' doet zich voor als je een persoonlijke relatie of een financieel of ander belang hebt dat kan interfereren met je verplichting om uitsluitend te handelen in het beste belang van P&G, of als je jouw positie bij P&G gebruikt voor persoonlijk gewin.

Raadpleeg voor meer informatie over deze situaties P&G's beleid inzake belangenconflicten op coi.pg.com.

Als je een functie bekleedt waarin middelen van P&G verstrekt worden aan een goed doel of betrokken bent bij aan liefdadigheid gerelateerde programma's uit naam van ons bedrijf, raadpleeg dan P&G's Wereldwijde beleid inzake bijdragen aan liefdadigheid/gemeenschapsrelaties op wbcm.pg.com.



Je dient altijd het
belang van P&G
voor ogen te
houden bij je acties.

Openbaarmaking van belangenconflicten

Als je je in een feitelijk of mogelijk belangenconflict bevindt, moet je dit onmiddellijk melden aan je manager via het COI-proces van het bedrijf op coi.pg.com. Hieronder vallen situaties die ertoe kunnen leiden dat anderen redelijkerwijs zouden kunnen denken dat je een belangenconflict hebt, zelfs als jezelf denkt dat je uitsluitend in het beste belang van P&G kan en zal handelen. Op deze manier kan de situatie correct worden bekeken en beoordeeld. P&G zal samen met jou werken aan een passende oplossing. Er wordt van je verwacht dat je de corrigerende maatregelen neemt die door P&G worden verzocht.

Als je op de hoogte bent van andere potentiële conflicten bij P&G, moet je deze melden bij je manager of via de andere beschikbare middelen voor meldingen (zie de paragraaf "[Waar kan ik vragen en twijfels kenbaar maken?](#)"). Leden van de Raad van Bestuur moeten feitelijke of potentiële conflicten melden aan de Chief Legal Officer.

Omgaan met potentiële belangenconflicten

(vervolg)

Richtlijnen voor geschenken en zakelijk vermaak

Je moet voorzichtig zijn bij het geven van geschenken of vermaak aan, of bij het aanvaarden van geschenken of vermaak van iedereen die zakendoet of wil doen met P&G. Je mag alleen deelnemen aan zakelijk vermaak als het integraal onderdeel uitmaakt van je zakelijke ontwikkelingsactiviteiten. Vergeet niet dat het accepteren van geschenken of vermaak een belangenconflict kan vormen en/of de schijn kan wekken je vermogen te beperken om objectieve zakelijke beslissingen te nemen. Daarnaast kan het aanbieden van dergelijke attenties worden gezien als een poging om een zakelijke beslissing te beïnvloeden. Je moet altijd het beleid van P&G naleven inzake geschenken, maaltijden en vermaak van externe partijen, en ook het beleid van klanten of leveranciers respecteren en naleven dat het aanvaarden van geschenken of vermaak mogelijk niet toestaat.

Raadpleeg voor meer informatie het beleid van P&G inzake geschenken, maaltijden en entertainment van externe partijen op wbcm.pg.com. Als je ooit twijfelt over de geschiktheid van een geschenk of vermaak, moet je contact opnemen met je manager, de juridische afdeling of het [Ethics & Compliance Office](#).

Je moet P&G's beleid tegen omkoping naleven bij het geven van geschenken of zakelijk vermaak aan niet-Amerikaanse overheidsfunctionarissen. Sommige landen verbieden dit volledig, ongeacht het bedrag. Er zijn bijvoorbeeld strikte regels voor het aanbieden van geschenken van enige waarde, met inbegrip van maaltijden of producten, aanbieden aan leden van het Amerikaanse congres of hun medewerkers. Zie ook de paragraaf '[Geen omkoping](#)'.

Raadpleeg voor meer informatie ook P&G's wereldwijde beleid tegen omkoping op wbcm.pg.com.



U moet voorzichtig zijn bij het geven of ontvangen van geschenken of entertainment van iemand die zaken doet met P&G.

Interactie met de overheid

Lobbyen

Als maatschappelijk verantwoord bedrijf neemt P&G vaak een positie in over kwesties van openbare orde die ons bedrijf kunnen beïnvloeden. P&G is ook betrokken bij de inspanningen om de wetgeving of het beleid van de overheid te beïnvloeden. Echter, regelgeving over activiteiten van P&G op dit gebied is over de hele wereld anders. Daarom mogen alleen bepaalde personen binnen P&G zich bezighouden met lobbyen namens P&G.

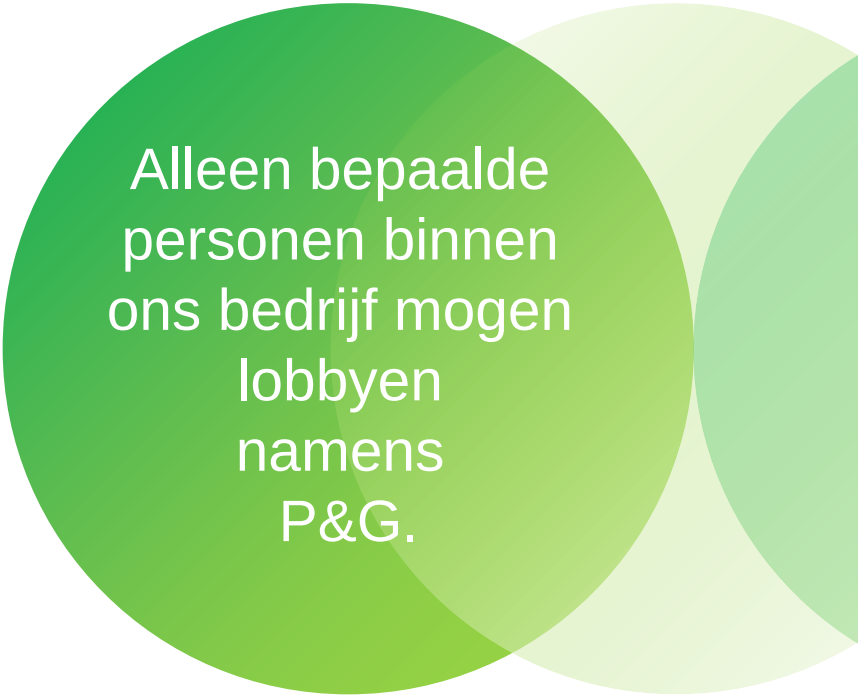
Je mag geen contact opnemen met een overheidsfunctionaris in een poging de wetgeving of het overheidsbeleid te beïnvloeden namens P&G, tenzij je inspanningen zijn goedgekeurd door relevante medewerkers van Global Government Relations.

The Honest Leadership and Open Government Act (HLOGA) is een Amerikaanse wet die strafrechtelijke aansprakelijkheid oplegt voor het overtreden van geschenkregele van het Amerikaanse Congres, die streng en complex zijn. Alle P&Gers overal ter wereld (die al dan niet betrokken zijn bij het lobbyen) moeten de HLOGA naleven. Daarom mag niemand van ons leden van het Amerikaanse congres of hun personeel geschenken van enige waarde geven, met inbegrip van maaltijden of producten, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de Senior Vice President van Global Government Relations en het Ethics & Compliance Office. Zie ook de paragrafen '[Geen omkoping](#)' en '[Geschenken en zakelijk vermaak](#)'.

Neem voor meer informatie contact op met de Senior Vice President of Global Government Relations & Public Policy, je lokale manager van Government Relations of de juridische afdeling.

Politieke betrokkenheid en bijdragen

P&G erkent je recht om deel te nemen aan het politieke proces als een individu. Je mag echter alleen deelnemen in je eigen tijd en op eigen kosten. Je mag geen tijd, geld, faciliteiten, communicatiemiddelen of middelen van P&G gebruiken voor politieke doeleinden of bijdragen zonder de uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de Senior Vice President van Global Government Relations of de Chief Ethics & Compliance Officer.



Alleen bepaalde
personen binnen
ons bedrijf mogen
lobbyen
namens
P&G.



Handhaven van een nauwkeurige boekhouding

V: Trish wordt geconfronteerd met verschillende budgettaire beperkingen aan het einde van het boekjaar. Om het erkennen van een uitgave uit te stellen, vraagt ze een leverancier om ons bedrijf een paar dagen later te factureren voor de aanschaf van een duur apparaat. Zo kan ze de aanschaf documenteren in het volgende boekjaar. De leverancier wordt betaald en haar afdeling blijft binnen de grenzen van het budget. Mag ze dit doen?

A: Nee, ze mag nooit transacties uitstellen of onjuiste, onvolledige of misleidende informatie over transacties opzettelijk documenteren.

Naleven van mededingingsregels

V: Chet is een senior accountmanager op de afdeling Sales. Een van zijn klanten is een kleine, landelijke winkelketen. De klant vertelt Chet dat als ze al hun wasmiddelen van P&G zouden kopen tegen een fikse korting, de klant alle concurrerende producten zal laten vallen en alleen zal bevoorraden met wasmiddelen van P&G. Kan Chet akkoord gaan met dit voorstel?

A: Misschien, maar hij moet eerst goedkeuring krijgen van de juridische afdeling alvorens enigerlei vorm van overeenkomst met de klant af te sluiten. Niemand van ons mag overeenkomsten afsluiten - hetzij mondeling of schriftelijk - die een klant verbieden producten te kopen van een concurrent van P&G zonder een dergelijke goedkeuring. Het afsluiten van dergelijke overeenkomsten kan in strijd zijn met het beleid van P&G en het mededingingsrecht.

Commerciële omkoping

V: Voor de introductie van een nieuw initiatief, stelt Stella voor om een zeer mooi Zwitsers horloge te geven aan de koper bij elke klant. Hoewel ze de bedoeling heeft de klanten de horloges te laten gebruiken voor liefdadigheidsloterijen of iets soortgelijks, weet ze dat de koper het horloge waarschijnlijk persoonlijk zal gaan gebruiken. Mag ze dit extraatje goedkeuren?

A: Nee, Stella mag het extraatje voor het initiatief niet goedkeuren. P&G kan deze uitgaven niet betalen, omdat dit de schijn zou kunnen wekken van omkoping.

Omkoping van overheidsfunctionarissen

V: Tijdens het plannen van een reis naar het buitenland voor een project van P&G, heeft John dringend een visum nodig voor het land dat hij bezoekt. Als hij dit niet snel regelt, zou hij de deal waar hij aan werkt kunnen mislopen. Het visumbureau vertelt hem dat de versnelde service 2 dagen duurt en de normale service 2 weken. Maar als ze de ambtenaar \$ 10 contant betalen, kan het visum direct worden verstrekt. Kan gezien het kleine bedrag John het bureau autoriseren om het geld te betalen?

A: Nee, John kan een dergelijke betaling niet doen of autoriseren, ongeacht hoe klein het bedrag ook is. Hij moet controleren of dit een officieel tarief is, of het wordt betaald aan de ambassade en niet aan een individuele ambtenaar, en of een ontvangstbewijs wordt verstrekt. Als hij deze zekerheid niet kan krijgen, moet hij wachten tot het visum officieel kan worden verkregen en moet hij de juridische afdeling onmiddellijk op de hoogte brengen over het aanbod.



Vermijden van handel met voorkennis

- V:** Via zijn functie bij P&G beschikt Ned over informatie dat P&G van plan is een overeenkomst af te sluiten met een klein, beursgenoteerd bedrijf die van groot belang zal zijn voor dat bedrijf. Hij weet dat hij niet mag handelen met deze voorkennis, maar wil zijn zus informeren zodat zij wat geld kan verdienen op de beurs. Mag dit?
- A:** Nee, Ned mag met deze voorkennis niet zelf handelen, en hij mag deze informatie ook niet doorgeven aan zijn zus. Dit heet 'tippen' en is een schending van het beleid van P&G en de effectenwetgeving.

Belangenconflicten

- V:** Het bedrijf waar de vrouw van Hans werkt, is onlangs overgenomen door een van de belangrijkste concurrenten van P&G. Hans weet niet zeker of dit van belang is, omdat het bedrijf van zijn vrouw slechts een filiaal is van onze concurrent. Wat moet hij doen?
- A:** Het hebben van een direct familielid dat werkt voor een concurrent vormt een potentieel belangenconflict, en Hans moet zijn manager onmiddellijk op de hoogte brengen van de situatie. Meldingen moeten online worden ingediend op coi.pg.com en hulp kan worden verstrekt door Human Resources. P&G zal bepalen of er sprake is van een echt belangenconflict en, indien dit het geval is, wat er moet gebeuren om de situatie op te lossen.

Geschenken en zakelijk vermaak

- V:** Sally, een senior accountmanager, heeft van een klant waarmee zij werkt vier kaartjes voor een logeplaats aangeboden gekregen voor een reguliere voetbalwedstrijd. Algemene toegangskaarten zijn verkrijgbaar. Wat moet ze doen?
- A:** Het accepteren van kaartjes, of een ander geschenk, van een leverancier of klant verhoogt op aanzienlijke wijze de twijfels ten aanzien van een belangenconflict. Als de kaartjes voor de wedstrijd niet worden geassocieerd met een zakelijk evenement (bijv. ze zijn alleen voor Sally om te gebruiken met haar familie of vrienden) moet ze de kaartjes beleefd afwijzen. Als de kaartjes bedoeld zijn voor Sally en haar collega's zodat ze de wedstrijd kunnen bijwonen met vertegenwoordigers van de klant, dan kan het bijwonen van het evenement daadwerkelijk een waarde hebben voor het opbouwen van een zakelijke relatie. Sally moet advies vragen aan haar manager - die de wedstrijd niet bijwoont - en de vereisten bekijken van P&G's beleid inzake geschenken, maaltijden en vermaak van externe partijen om te bepalen wat ze moet doen.





Melden van twijfels

Als je vragen of twijfels hebt of een actie in overeenstemming is met onze Worldwide Business Conduct Manual, het beleid van P&G, of de wet, moet je advies inwinnen. Je hebt ook een plicht ten opzichte van P&G en je collega's bij P&G om bekende of vermoedelijke schendingen van onze WBCM, het beleid van P&G of de wet te melden.

Raadpleeg het onderdeel "[Wij laten van ons horen - Vragen en twijfels kenbaar maken](#)" van de WBCM over hoe twijfels worden gemeld.

Contactinformatie voor meldingen

Worldwide Business Conduct-hulplijn

De [Worldwide Business Conduct-hulplijn](#) is wereldwijd 24 uur per dag, zeven dagen in de week beschikbaar, en wordt bemand door een onafhankelijk bedrijf en kan oproepen in de meeste talen aannemen. Als je de [Worldwide Business Conduct-hulplijn](#) belt, kan je feitelijke of vermoedelijke schendingen anoniem melden, indien dit is toegestaan door de toepasselijke wetgeving.

Telefoon

Verenigde Staten, Canada en Puerto Rico:
1-800-683-3738

Andere locaties:

Collect: 1-704-544-7434

Gratis: Ga naar www.pg-helpline.com voor een lijst met doorkiesnummers

Internet

www.pg-helpline.com

Brief

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



Melden van twijfels

(vervolg)

Global Security (werkplekovertrredingen)

De Global Security-organisatie is verantwoordelijk om ervoor te zorgen dat de fysieke beveiliging van de faciliteiten van P&G voldoet aan het beleid en de normen van P&G om een veilige en beschermde werkomgeving te bieden.

Als je incidenten of bedreigingen van geweld op het werk vermoedt of waarneemt, of als je van mening bent dat iemand in direct gevaar is, moet je je twijfels onmiddellijk melden bij de contactpersoon voor P&G global security . Bel **1-513-983-3000 (gesproken instructie 3)** om direct met iemand te worden doorverbonden. De telefoon wordt 24 uur per dag, 7 dagen per week beantwoord door een vertegenwoordiger van Global Security.



Telefoon

1-513-983-3000 (gesproken instructie 3)



E-mail

globalsecurity.im@pg.com



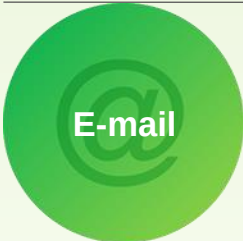
Intranet

globalsecurity.pg.com

Ethics & Compliance Committee en Office

Het Ethics & Compliance Committee is verantwoordelijk voor het onderhoud, toezicht en de uiteindelijke interpretatie van de WBCM. Het bestaat uit de Chief Executive Officer, Chief Financial Officer, Chief Legal Officer, en Chief Human Resources Officer.

Het Ethics & Compliance Office is een multifunctioneel team van professionals van de juridische afdeling, Finance, HR en GBS met expertise in hoe ethiek- en compliance-kwesties worden bekeken en beheerd, zowel extern als binnen het bedrijf.



E-mail

ethicscommittee.im@pg.com



Brief

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



Inter-
Interdepartem
entale mail

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

Melden van twijfels

(vervolg)

Corporate Secretary

Een functionaris van P&G en een lid van de juridische divisie van het bedrijf



E-mail

corpsecretary.im@pg.com

Brief

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

Inter-
Interdeparteme
ntale mail
Post

Corporate Secretary
(G.O. C-11)

Onze WBCM wordt uitgevoerd in overeenstemming met de geldende wetgeving en overlegprocedures. Deze editie, ingangsdatum april 2024, annuleert en vervangt alle voorgaande versies. Het beschrijft het momenteel van kracht zijnde beleid en de praktijken van P&G. Het WBCM kan, in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving en met een redelijke voorafgaande kennisgeving indien nodig, van tijd tot tijd wijzigen na goedkeuring van het Ethics & Compliance Committee en/of P&G's Raad van Bestuur.

Dit is in zijn geheel van toepassing op alle leden van de Raad van Bestuur van P&G die geen medewerkers zijn, en managers en werknemers. Echter, alleen de volgende paragrafen worden geacht de ethische code te zijn voor de toepassing van de regels van de SEC en de noteringsnormen van de New York Stock Exchange: Juist handelen — P&G en ik, Wij laten van ons horen — Vragen en twijfels kenbaar maken, Non-Discriminatie, Voorkomen van intimidatie, Veiligheid en gezondheid op de werkplek, Zorgdragen voor een eerlijke omgang met medewerkers, Veiligstellen van informatie over P&G, Dossier- en informatiebeheer, Correct gebruik van de middelen van P&G, Bescherming van de privacy, Zorgdragen voor de kwaliteit en veiligheid van producten, Verantwoorde verkoop- en marketingpraktijken, Handhaven van een accurate boekhouding, Naleven van mededingingsregels, Geen omkoping, Voorkomen van het witwassen van geld en belastingontduiking, Controles inzake overheid en handel, Vermijden van handel met voorkennis, Omgaan met potentiële belangenconflicten, en middelen. De vermelde paragrafen omvatten alle daarin opgenomen subparagrafen. Alle paragrafen die hierboven niet zijn vermeld, evenals alle zijbalken, Q&A'en, voorbeelden en gekoppeld beleid of documenten, zijn niet opgenomen in de Ethische code.



Het juiste doen in
elke situatie

