

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 white chalk drawing of a balance scale. A large green circle is superimposed over the center of the scale, containing the text "Gjøre det riktige, hver gang".

Gjøre det riktige,
hver gang



Håndbok for
internasjonal
forretningsskikk
(WBCM)

Innhold

Brev fra vår CEO	3
------------------	---

Vårt formål, våre verdier og prinsipper (PVP) (PVP-er)	4
Vårt formål	5
Våre verdier	6
Våre prinsipper	7

Gjøre det riktige – P&G og jeg	8
Hvorfor har vi en håndbok for internasjonal forretningsskikk?	9
Hva forventes av meg?	10
Konsekvenser av WBCM-overtredelser	11
Ytterligere forventninger til dem som leder andre	11

Vi sier ifra – tar opp spørsmål og bekymringer	12
Gjenkjenne det som er det rette å gjøre	13
Hvor kan jeg ta opp spørsmål og bekymringer?	14
Kontakte hjelpetelefonen for internasjonal forretningsskikk	15
Håndtere rapporter	16
Represalier tolereres ikke	17
Samarbeide med etterforskninger	18
Spørsmål og svar	19

Forpliktet til respekt 20

Fremme respekt på arbeidsplassen vår	21
Mangfold og inkludering	21
Uten diskriminering	21
Forebygge trakassering	21
Sørge for helse og sikkerhet på arbeidsplassen	22
Helse og sikkerhet på arbeidsplassen	22
Vold på arbeidsplassen	22
Narkotika og alkoholbruk	22
Sikre rettferdig ansettelsespraksis	23
Barnearbeid og tvangsarbeid	23
Lønns- og timepraksis	23
Organisasjonsfrihet	23
Spørsmål og svar	24

Forpliktet til god forvaltning 25

P&G-informasjon	26
Holde P&G-informasjon sikker	26
Dokumenter og informasjonsstyring	27
P&Gs immaterielle rettigheter	28
Riktig bruk av P&G-eiendeler	29
P&G-teknologier og elektronisk kommunikasjon	29
Sosiale medier	30
Fysisk eiendom	31
Informasjon om eksterne parter	32
Sikring av personvern	33
Personlig identifiserbar informasjon (PII)	33
Medarbeidernes datasikkerhet	33
Forbrukernes datasikkerhet	33
Beskytte miljøet og sikkerheten av P&G-produkter	34
Beskytte miljøet	34
Sikre produktkvalitet og -sikkerhet	34
Kommunisere med media og analytikere	35
Spørsmål og svar	36

Forpliktet til integritet 37

Ansvarlig salgs- og markedsføringspraksis	38
Føre nøyaktig regnskap og dokumentasjon	39
Overholde konkurranselover	40
Samhandling med konkurrenter	41
Kontakt med kunder	42
Kontakt med leverandører og byråer	43
Ingen bestikklser	44
Forebygge bestikklser og korrupsjon av offentlige tjenestemenn	44
Ingen kommersielle bestikklser	45
Forebygging av hvitvasking av penger og skatteunndragelse	46
Offentlige forskrifter og handelsregler	47
Arbeide med offentlige kontrakter	47
Import og eksport	47
Boikott og begrensede land	48
Håndtering av informasjon til eksterne parter	49
Innsamling av konkurranseinformasjon	49
Eksterne parterers immaterielle og kommersielle rettigheter	49
Unngå innsidehandel	50
Håndtere mulige interessekonflikter	51
Opplyse om interessekonflikter	51
Retningslinjer for gaver og forretningsunderholdning	52
Kontakt med offentlige myndigheter	53
Lobbyvirksomhet	53
Politisk engasjement og bidrag	53
Spørsmål og svar	54

Ressurser	56
Rapportere bekymringer	57
Kontaktinformasjon for rapportering	57
Hjelptelefonen for internasjonal forretningsskikk	57
Global sikkerhet	58
Kontor og komité for etikk og compliance	58
Konsernsekretær	59



Kjære P&G-ere

Hos P&G er vårt formål, våre verdier og våre prinsipper grunnlaget for alt vi gjør som selskap.

Ved å opprettholde sterke etikk-, compliance- og kvalitetsstandarder på tvers av alt vi gjør, har vi klart å bygge og opprettholde en robust virksomhet i over 180 år.

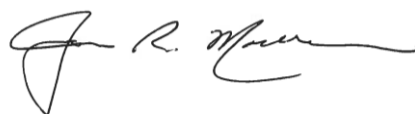
Våre PVP-er setter en høy standard for oss alle. Høye standarder er bra. De krever at vi holder hverandre og oss selv ansvarlig, ikke bare for resultater, men – like viktig – for hvordan vi oppnår disse resultatene.

At vi gjør det rette hver gang er grunnen til at forbrukere stoler på oss, at partnere gjør forretninger med oss, at myndigheter og samfunnsledere samarbeider med oss, og at interessenter investerer i oss. Denne tilliten gir oss virkelig et konkurransefortrinn. Tilliten kan lett gå tapt gjennom én enkelt ulovlig eller uetisk handling. Vi har ikke råd til å gjøre noe som får folk til å miste tillit til P&G-konsernet, våre merkevarer, våre produkter eller våre ansatte. Vi må være fullstendig forpliktet til våre høye standarder til enhver tid.

Vår håndbok for internasjonal forretningsskikk er et dokument som beskriver våre obligatoriske, konsistente, globale prinsipper for å gjøre det som er rett. Les den nøye. Ta personlig ansvar for å følge atferden og retningslinjene som finnes i den. Merk deg [nettstedet](#) så det er lett tilgjengelig for daglig konsultasjon.

Vi er forpliktet til et arbeidsmiljø som fremmer åpen kommunikasjon og støtter ansatte i rapportering av bekymringer om forretningsskikk. Hvis du har spørsmål om god forretningsskikk eller har spørsmål om hvorvidt vi følger loven til punkt og prikke i alle P&G- virksomheter eller -drift, kan du snakke med din leder, personalsjefen, P&Gs juridiske avdeling, selskapets etikk- og compliancekontor, eller kontakte meg direkte. Du kan også rapportere eventuelle bekymringer gjennom hjelpelinjen for internasjonal forretningsskikk.

Takk for at du følger håndboken for internasjonal forretningsskikk hver dag og for at du gjør det rette, i prinsippet og i praksis, mens vi samarbeider for å vinne kunder med våre ledende merkevarer og produkter.



Jon R. Moeller
Administrerende direktør og konsernsjef



JON R. MOELLER
Administrerende
direktør
og
konsernsjef

Vårt formål, våre verdier og prinsipper

Vårt formål, våre verdier og prinsipper er sammen grunnlaget for P&Gs unike kultur. Gjennom vår historie på over 180 år, har virksomheten vår vekst og forandret seg mens disse elementene har stått fast og vil fortsette å videreføres til generasjoner av P&Gs ansatte som kommer.



Vårt formål

forener oss i en felles sak og en vekststrategi som forbedrer flere forbrukeres liv på små, men meningsfulle måter hver dag. Det inspirerer P&Gs ansatte til å bidra positivt hver dag.



Våre verdier

reflekterer atferd som former tonen i hvordan vi jobber med hverandre og med våre partnere.



Våre prinsipper

tydeliggjør P&Gs unike tilnærming til å arbeid på hver dag.

Vårt formål

Vi vil levere merkevarer og tjenester av førsteklasses kvalitet og verdi som forbedrer livet til verdens forbrukere, og for kommende generasjoner. Som et resultat vil forbrukerne belønne oss med å lede an i salg, profitt og verdiskaping. Det tillater en fremgang hos våre ansatte, våre aksjonærer og de lokalsamfunnene hvor vi bor og arbeider i.





Våre verdier

P&G-merker og P&G-folk er grunnlaget for P&Gs suksess. P&G-folk bringer verdiene til liv når vi fokuserer på å forbedre livene til verdens forbrukere.



Integritet

- Vi prøver alltid å gjøre det rette.
- Vi er ærlige og direkte med hverandre.
- Vi opererer i henhold til intensjonene i loven.
- Vi opprettholder P&Gs verdier og prinsipper i hver handling og beslutning.
- Vi er databaserte og intellektuelt ærlige i å fremme forslag, inkludert å erkjenne risikoer.



Lederskap

- Vi er alle ledere på våre ansvarsområder, med en dyp forpliktelse til å levere de beste resultatene.
- Vi har en klar visjon om hvor vi skal.
- Vi fokuserer våre ressurser for å oppnå ledende mål og strategier.
- Vi utvikler evnen til å levere våre strategier og eliminere organisatoriske barrierer.



Eierskap

- Vi aksepterer personlig ansvar for å møte virksomhetens behov, forbedre våre systemer, og hjelpe andre å forbedre sin effektivitet.
- Vi skal alle opptre som eiere, behandle selskapets eiendeler som våre egne, og oppføre oss med selskapets langsiktige suksess i tankene.



Lidenskap for å vinne

- Vi er fast bestemt på å være best på det som teller mest.
- Vi har en sunn misnøye med status quo.
- Vi har et overbevisende ønske om å forbedre og vinne i markedet.



Tillit

- Vi respekterer vår P&G-kolleger, kunder og forbrukere og behandler dem slik vi selv ønsker å bli behandlet.
- Vi har tillit til hverandres evner og intensjoner.
- Vi tror at folk jobber best der det er et fundament av tillit.

Våre prinsipper

Vi viser respekt for alle personer

- Vi mener at alle personer kan og ønsker å bidra til sitt fulle potensiale.
- Vi verdsetter forskjeller.
- Vi inspirerer folk til å oppnå høye forventninger, standarder og utfordrende mål.

Interessene til P&G og den enkelte er uatskillelige

- Vi tror at ved å gjøre det rette for virksomheten med integritet fører til gjensidig suksess for både selskapet og den enkelte. Vår søken etter gjensidig suksess binder oss sammen.
- Vi oppfordrer til aksjeeierskap og eieratferd.

Vi er strategisk fokusert på vårt arbeid

- Vi opererer mot klart artikulerte og justerte mål og strategier.
- Vi jobber kun mot det som tilfører verdi til virksomheten.
- Vi forenkler, standardiserer og effektiviserer vårt nåværende arbeid når det er mulig.

Innovasjon er selve grunnlaget for vår suksess

- Vi legger stor vekt på store, nye forbrukerinnovasjoner.
- Vi utfordrer konvensjonen og gjenoppfinner måten vi gjør forretninger på, for å bedre vinne i markedet.

[Klikk her](#) hvis du vil vite mer om vårt formål, våre verdier og prinsipper.

Vi er eksternt fokuserte

- Vi utvikler en fremragende forståelse for forbrukerne og deres behov.
- Vi skaper og leverer produkter, emballasje og konsepter som bygger vinnende merkevareaksjer..
- Vi utvikler nære, gjensidig produktive relasjoner med våre kunder og våre leverandører.
- Vi er gode samfunnsborgere.
- Vi integrerer bærekraft i våre produkter, emballasje og drift.

Vi verdsetter personlig mestring

- Vi tror det er den enkeltes ansvar kontinuerlig å utvikle seg selv og andre.
- Vi oppfordrer og forventer fremragende teknisk mestring og utførende fortrefelighet.

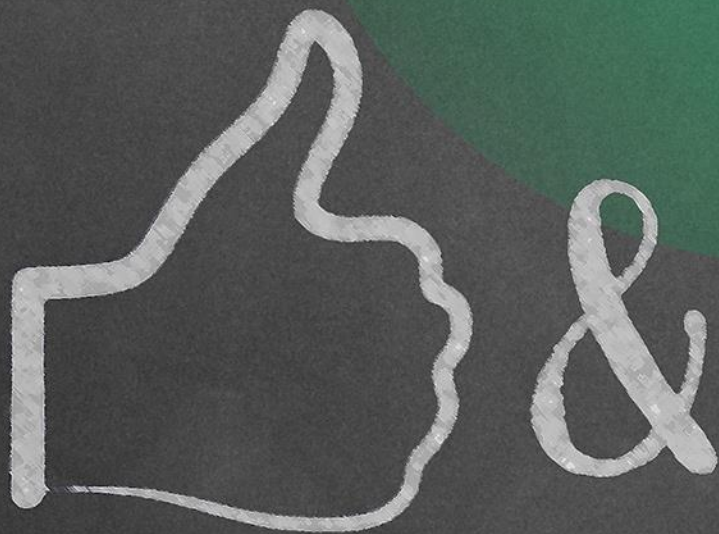
Vi søker å være de beste

- Vi streber etter å være best på alle områder som har strategisk betydning for selskapet.
- Vi setter sammenligner vår prestasjoner strengt mot de aller beste internt og eksternt.
- Vi lærer både av våre suksesser og fiaskoer.

Gjensidig avhengighet er en livsstil

- Vi samarbeider med trygghet og tillit på tvers av forretningsenheter, funksjoner, kategorier og geografiske områder.
- Vi er stolte av resultatene fra anvendelsen av andres ideer.
- Vi bygger fremragende relasjoner med alle parter som har bidratt til å oppfylle formålet med vår virksomhet, herunder våre kunder, leverandører, universiteter og myndigheter.

Gjøre det riktige – P&G og jeg



Hvorfor har vi en håndbok for internasjonal forretningsskikk?

Vår karakter er bygget på et fundament av integritet, tillit og respekt siden vår oppstart i 1837.

Vår håndbok for internasjonal forretningsskikk (WBCM) forklarer de globale standardene

hver av oss må følge i vårt arbeid for P&G. Den forklarer også vårt juridiske og etiske ansvar. Du må følge disse standardene og lovene til enhver tid, og sørge for at du forstår hvordan de er gjeldende for ditt arbeid. Vår WBCM gjelder for alle ansatte og styremedlemmer, uavhengig av sted, ansiennitetsnivå, forretningsenhet, funksjon eller region. Av denne grunn, i denne WBCM, refereres «P&G» i dette dokumentet til The Procter & Gamble Company og alle dets datterselskaper og driftsenheter.

P&G forventer også at eksterne parter som driver forretninger med P&G følger standarder som tilsvarer vår WBCM. Hvis du mistenker eller observerer en ekstern part som potensielt gjør noe ulovlig eller uetisk, spesielt relatert til P&Gs virksomhet – for eksempel underfakturering eller brudd på konkurranselovgivningen – må du rapportere dette umiddelbart.

Selv om den inneholder P&Gs globale standard kjerne, er vår WBCM ikke en komplett håndbok som beskriver alle de policyer og prosedyrer som gjelder for alle ansatte og situasjoner. Sjekk med din nærmeste leder eller lokale personalsjef for å forstå om det er flere policyer/prosedyrer som du også må følge i din rolle.

For mer informasjon om hvordan P&G driver virksomhet med eksterne parter, besøk pgsupplier.com.



Hva forventes av meg?

Vi har alle et ansvar for å opprettholde vårt formål, våre verdier og prinsipper i vårt arbeid og i de beslutningene vi tar.



Du forventes å gjøre det rette til enhver tid:

Dine handlinger må være i samsvar med P&Gs PVP-er og vårt mål om å gjøre livet til verdens forbrukere bedre hver dag.

Du må ikke la behovene til virksomheten rettferdiggjøre noe som bryter med loven eller er i strid med P&Gs PVP-er.

Du må kjenne til og etterleve lover, forskrifter og P&Gs policyer som gjelder for ditt arbeid og derfor må du, som et minimum, fullføre selskapets opplæring og sertifiseringer som kreves for din rolle.

Du må være oppmerksom på situasjoner eller handlinger som kan bryte med loven, vår WBCM eller P&Gs policyer, og rapportere dem på riktig måte.

Det er viktig å huske på at enkelte lands lover kan gjelde selv når du gjør forretninger utenfor deres landegrenser. Selv når noe kan være en vanlig praksis i ditt sted eller innenfor dine kulturelle normer, må du fortsette å bruke og følge vår WBCM. Ingen på noe nivå i P&G har myndighet til å overtre WBCM eller noe lov eller forskrifter, eller til å kreve at en annen ansatt gjør det. Hvis noen forsøker å gjøre det, må du ta dette opp ved å følge trinnene angitt i «[Hvor kan jeg ta opp spørsmål og bekymringer](#).»

Det forventes av alle at vi følger bestemmelsene som er presentert i denne WBCM. Mange bestemmelser kan ikke fravikes uansett grunn. I svært sjeldne tilfeller der du mener at en fraskrivelse av WBCM er nødvendig, må du be om godkjenning fra etikk og compliancekomiteen før eventuelle handlinger foretas. Ledere eller styremedlemmer som mener at en fraskrivelse er nødvendig, må be om godkjenning fra styret eller en passende komité av styret. Dersom en slik dispensasjon er gitt, vil P&G umiddelbart offentliggjøre fraskrivelsen som krevet av loven.

Hva forventes av meg?

(forts.)

Konsekvenser av overtredelser av håndboken for internasjonal forretningsskikk

Personer som ikke klarer å overholde våre WBCM vil bli gjenstand for disiplinærtiltak, som kan omfatte disiplin i tråd med gjeldende lov, til og med oppsigelse. I noen tilfeller kan rettsmyndighetene ilegge bøter og strafferettslige sanksjoner til den enkelte medarbeider. P&G kan muligens ikke dekke eller sikre ansatte mot disse bøter/straffer.

Ytterligere forventninger til dem som leder andre

Du må regelmessig kommunisere viktigheten av vår WBCM, gjeldende lover, etisk oppførsel og policyer til dine underordnede.

Du må også arbeide for å skape et positivt arbeidsmiljø, der ansatte føler seg komfortabel med å ta opp spørsmål og bekymringer om mulige brudd på våre WBCM eller P&Gs policyer og rapportere eventuelle situasjoner som må håndteres. Hvis du mottar slike bekymringer, må du umiddelbart eskalere dem for riktig gjennomgang og etterforskning ved å kontakte hjelpelinjen eller en annen leder, etikk og compliancekontoret, HR, finans og økonomi eller P&Gs juridiske avdeling.

I tillegg må du sørge for at ansatte som rapporterer en mistanke om brudd på våre WBCM, P&Gs policy eller loven, er beskyttet fra enhver form for gjengjeldelse for å gjøre dette. Kommuniser P&Gs policy om «ingen gjengjeldelse» tydelig til dine underordnede. Iverksett nødvendige tiltak hvis du tror det er noen form for gjengjeldelse, ved å kontakte personalsjefen eller Ethics & Compliance Office .

For mer informasjon, se P&Gs globale retningslinjer om forebygging av trakassering og ikke-diskriminering på wbcm.pg.com.

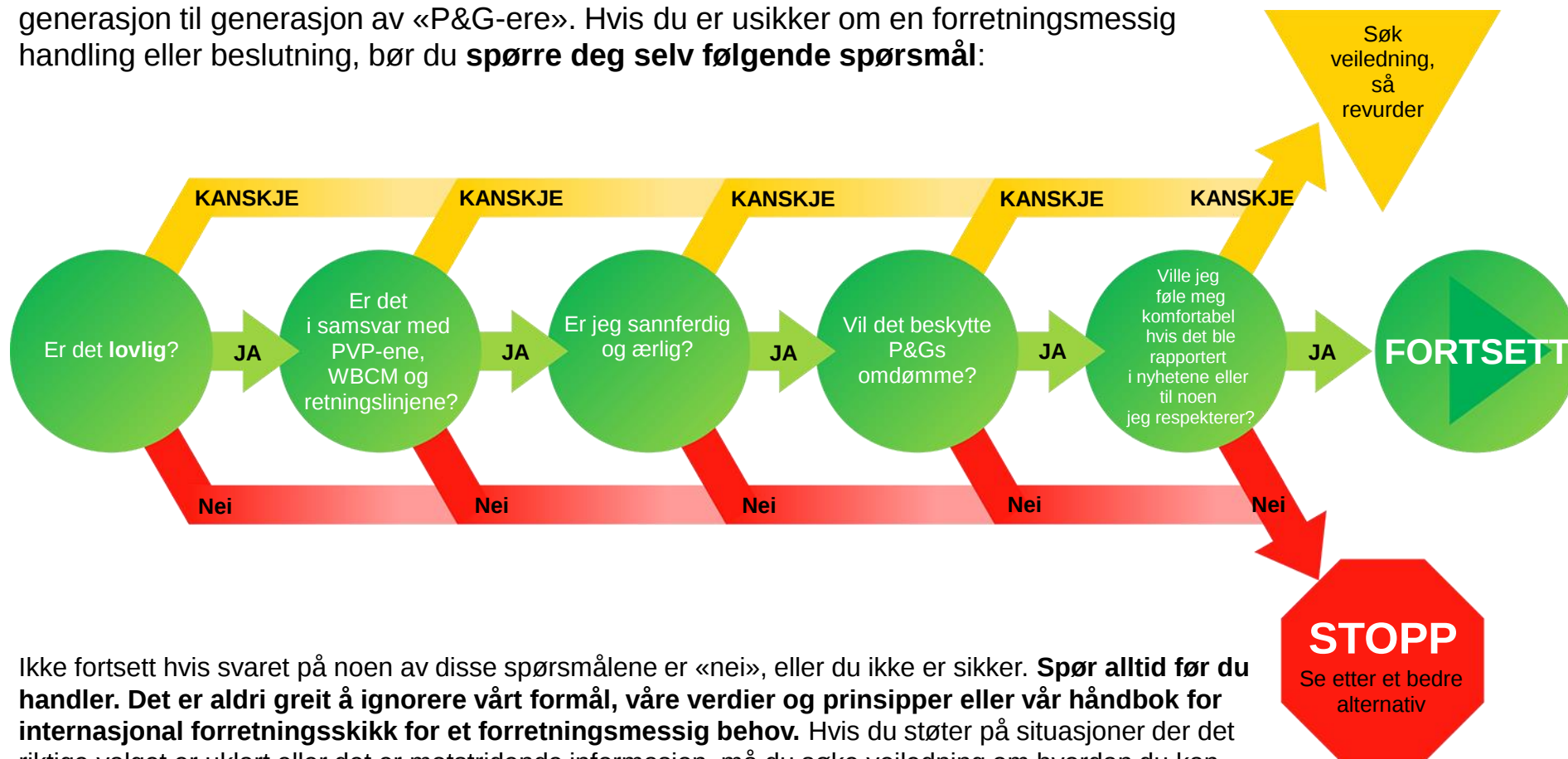


VI SIER IFRA – tar
opp spørsmål og
bekymringer



Gjenkjenne det som er det rette å gjøre

P&Gs kjerne er forpliktelsen om å gjøre det rette. Denne forpliktelsen har gått i arv fra generasjon til generasjon av «P&G-ere». Hvis du er usikker om en forretningsmessig handling eller beslutning, bør du **spørre deg selv følgende spørsmål**:



Ikke fortsett hvis svaret på noen av disse spørsmålene er «nei», eller du ikke er sikker. **Spør alltid før du handler. Det er aldri greit å ignorere vårt formål, våre verdier og prinsipper eller vår håndbok for internasjonal forretningsskikk for et forretningsmessig behov.** Hvis du støter på situasjoner der det riktige valget er uklart eller det er motstridende informasjon, må du søke veiledning om hvordan du kan sikre at du gjør det rette i den situasjonen.

Du har også en plikt ovenfor P&G og andre P&G-ansatte å rapportere eventuelle kjente eller mistenkte brudd på vår WBCM, P&G-policy eller loven. Ved å rapportere, beskytter du omdømmet og integriteten til vårt selskap, våre merkevarer og våre ansatte.

Hvor kan jeg ta opp spørsmål og bekymringer?

P&G forventer at alle ansatte gjør det rette, ved å bruke sunn etisk dømmekraft selv i – og spesielt i – usikre situasjoner. Vi vet at dette ikke alltid er enkelt. Kanskje du ikke vet hvilken prosess som gjelder eller hvordan du tolker en retningslinje. Eller kanskje du er bekymret over en beslutning eller handling som ikke virker å være i samsvar med P&Gs standarder og verdier. Uansett rolle eller sted, finnes det pålitelige ressurser som kan hjelpe.

Snakk med sjefen din

Hvis du trenger å stille et spørsmål eller bekymring, er din nærmeste overordnede sannsynligvis den beste personen å snakke med fordi han eller hun kjenner din forretningsenhet og din situasjon.

Snakk med en annen leder

Hvis du ikke er komfortabel med å snakke med din nærmeste leder, kan du diskutere saken med en leder på et høyere nivå i rapporteringslinjen. Ellers kan du ta kontakt med en leder i [etikk og compliancekontoret](#), finans og økonomi, Global Internal Audit, HR, P&Gs juridiske avdeling eller Global Security for å søke veiledning eller rapportere dine bekymringer.

Rapporter det på en annen måte

Du kan også kontakte [Hjelpetelefonen for internasjonal forretningsskikk](#)^{*}, etikk- og compliancekontoret, etikk- og compliancekomiteen eller konsernsekretæren i The Procter & Gamble Company.

Kontaktinformasjon for [etikk- og compliancekontoret](#), etikk og compliancekomiteen eller konsernsekretæren finner du under [ressurser](#) på slutten av WBCM.

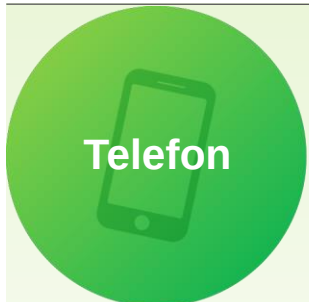
[Hjelpetelefonen for internasjonal forretningsskikk](#) er tilgjengelig over hele verden 24 timer i døgnet, syv dager i uken. Den er bemannet av et uavhengig selskap, og kan ta samtaler på de fleste språk. Når du ringer [Worldwide Business Conduct Helpline](#), kan du anonymt rapportere faktiske eller mistenkte brudd, der det er tillatt etter gjeldende lov. Vær spesielt oppmerksom på at det kan være vanskeligere eller umulig å grundig undersøke rapporter som er gjort anonymt. Du oppfordres derfor sterkt til å snakke direkte med en P&G-leder, hvis mulig, eller oppgi din identitet når du rapporterer via [Worldwide Business Conduct Helpline](#). Å beskytte identiteten til uskyldige mennesker og hindre gjengjeldelser for de som rapporterer i god tro, er en prioritet for P&G.

^{*}Eksternt kan dette refereres til som en varslertelefon.





Kontakt Worldwide Business Conduct Helpline



Telefon

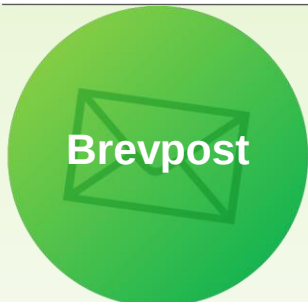
USA, Canada og Puerto Rico:

1-800-683-3738

Andre steder:

Noteringsoverføring: 1-704-544-7434

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



Brevpost

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



Internett

www.pg-helpline.com



Håndtere rapporter

P&G har en etablert prosess for håndtering av rapporter som er ment å sikre følgende utfall:

- De riktige ressursene er tildelt slik at alle hendelser blir gransket objektivt og løst på riktig måte.
- Enhver person som melder fra et problem i god tro eller deltar ærlig i en undersøkelse, er beskyttet mot gjengjeldelse.
- Enhver person anklaget av en forseelse blir behandlet rettferdig og objektivt.

Når en rapportering er mottatt, vil en uavhengig etterforsker bli oppnevnt for å se på fakta og støttes av andre ressurser som trengs for å gjennomføre en passende undersøkelse. Normalt vil dette innebære en eller flere ledere fra HR, Global Internal Audit, the Ethics & Compliance Office, juridisk avdeling eller Global Security. De vil da normalt kontakte den som rapporterer for ytterligere informasjon. Hvis du har rapportert anonymt, kan de kontakte deg ved å legge igjen en beskjed på hjelpelinjen, som du deretter kan svare på, og fortsette å opprettholde anonymiteten hvis du velger det. Alle rapporter vil bli etterforsket grundig og raskt.

Der det er påkrevd av gjeldende lover, har enhver som er anklaget for en forseelse rett til å få tilgang til informasjonen som rapporteres og å gjøre rettelser i tilfelle av en feil.

For mer informasjon, se P&Gs [retningslinjer for reaksjon på hendelse](https://wbcm.pg.com) på wbcm.pg.com.



Gjengjeldelse tolereres ikke

P&G tolererer ikke noen form for represalier mot en person som rapporterer en mistanke om brudd i god tro.

I tillegg vil ingen som deltar eller samarbeider ærlig og helhetlig i etterforskningen av en rapport, være gjenstand for gjengjeldelse for å gjøre dette. Alle som gjengjelder seg mot en person for å rapportere i god tro eller for å delta i etterforskningen av en rapport, vil bli gjenstand for disiplinærtiltak som også kan omfatte oppsigelse. Dette er ikke bare noe vi sier, men det er forpliktelser vi aktivt jobber mot når en rapport er gjort.

For mer informasjon, se P&Gs globale retningslinjer om Gjengjeldelse på wbcm.pg.com.

Samarbeide med etterforskninger

Alle har en plikt til å samarbeide fullt og sannferdig med en intern eller ekstern etterforskning av påstander om mislighold. Unnlatelse av å gjøre dette kan resultere i disiplinærtiltak, inkludert oppsigelse.

Du må alltid gi sannferdig og nøyaktig informasjon til P&G-personale som gjennomfører en etterforskning, så vel som til offentlig ansatte og eksterne revisorer. Du må aldri endre eller ødelegge dokumenter eller bevis for å forebygge eller hindre enhver etterforskning. Ikke bare bryter bevisforspillelse med våre PVP-er, men det kan snu en liten sak til et alvorlig brudd.

Hvis du blir kontaktet av en offentlig ansatt eller en ekstern part i forbindelse med en standard inspeksjon eller rutinerevisjon, må du varsle din overordnede og følge etablerte prosedyrer. Hvis en offentlig etterforsker kontakter deg for å oppsøke P&G-anlegg eller få informasjon fra P&G-representanter om enhver annen sak, må du meddele det til juridisk avdeling.



Ta opp spørsmål og bekymringer

Spørsmål: Andrea mener at lederen hennes behandler henne urettferdig. Kan hun rapportere dette?

Svar: Andrea kan rapportere situasjonen til en annen leder eller de andre ressursene som er oppført i «[Hvor kan jeg ta opp spørsmål og bekymringer](#)». P&G tar alle påstander på alvor og forplikter seg til at alle hendelser vil bli undersøkt og alle rapporterende vil være beskyttet mot gjengjeldelse.

Spørsmål: Lucas føler seg trakassert av en av sine kollegaer, og han tar opp problemet med sin leder, Todd. Hva bør Todd gjøre etter at han mottar denne informasjonen?

Svar: Det er viktig at ledere som får en rapport eller på annen måte blir oppmerksom på en hendelse, vet hva de skal gjøre og hvem de skal kontakte for å sikre at hendelsen blir grundig etterforsket. Med en «hendelse» menes en påstand, funn, rapport, begivenhet eller funn som tyder på at det kan ha vært brudd på loven, WBCM eller P&Gs policy. Hendelser kan muligens innebære en mistanke om forsettlig forseelse. Todd bør umiddelbart rapportere hendelsen til noen av de ressursene som er oppført i «[Hvor kan jeg ta opp spørsmål og bekymringer](#)». Når hendelsen er rapportert, vil spesialiserte ressurser tildeles å etterforske saken. Mens etterforskningen finner sted, er det viktig for Todd og Lucas å svare på forespørsler om hjelp til å løse situasjonen. Todd vil også ha svært viktig ansvar for å sikre at Lucas er beskyttet mot enhver form for gjengjeldelse, enten direkte eller indirekte.

Spørsmål: En av Lilys kollegaer, Michael, har pratet om hvordan han sørger for at selskapet til broren sin vinner anbud for P&G-ingeniørarbeid. Lily er ganske sikker på at han opererer utenfor P&Gs standardprosedyrer, men vet det ikke sikkert. Brorens firma ser ut til å gjøre en god jobb. Hun liker Michael og har jobbet sammen med ham i lang tid, og ønsker ikke å få ham i vanskeligheter. Hva bør hun gjøre?

Svar: Lily bør rapportere sine bekymringer til sin leder eller noen av de ressursene som er oppført i «[Hvor kan jeg ta opp spørsmål og bekymringer](#)». Selskapets retningslinjer er der for å beskytte P&G og alle P&Gs ansatte. I vårt arbeid er vi forpliktet til å opptre i P&Gs beste interesser, selv om vi tror det kan ha konsekvenser for en kollega. Fremgangsmåten til vår granskingsleder sørger for at rapporten er utformet for en rettferdig etterforskning. Hvis Michael ikke har gjort noe galt, vil han ikke få vanskeligheter. Hvis han har gjort noe galt, vil P&G ta hensyn til alle forhold før tiltak iverksettes.

Forpliktet til respekt

VERDSETTE OG UTNYTTE VÅRE FORSKJELLER • VÆRE INKLUDERENDE • GJØRE DET MULIG Å GJØRE DET BESTE FOR HVERANDRE



Fremme respekt på vår arbeidsplass

Vi behandler alle våre P&G-kollegaer og eksterne forretningspartnere med verdighet og respekt.

Mangfold og inkludering

Vi rekrutterer, ansetter og beholder de beste talentene fra hele verden, dette reflekterer markedet og forbrukerne vi betjener. Å utvikle og beholde en mangfoldig arbeidsstyrke gir oss et vedvarende konkurransefortrinn. Vi erkjenner at en mangfoldig blanding av bakgrunner, ferdigheter og erfaringer skaper nye ideer, produkter og tjenester. Dette maksimerer vår evne til å nå våre mål.

Uten diskriminering

P&G er forpliktet til å gi lik mulighet i arbeidslivet.

Dette betyr at du må behandle andre P&G-ere, P&G-kandidater og eksterne aktører som vi gjør forretninger med på en rettferdig måte, og du må aldri delta i noe form for ulovlig diskriminering. Du må i arbeidsforholdet følge alle antidiskrimineringslovgivninger når du tar dine avgjørelser (for eksempel rekruttering, ansettelse, opplæring, lønn og forfremmelse), og du må ikke diskriminere personer på grunnlag av rase, farge, kjønn, alder, nasjonalitet, religion, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, sivilstatus, statsborgerskap, uførhet, veteranstatus, HIV/AIDS-status eller annen juridisk beskyttet faktor.

Forebygge trakassering

Vi er forpliktet til å sørge for et trakasseringsfritt miljø som vi har alle en mulighet til å bidra med så godt vi kan. «Trakassering» er atferd som skaper et støtende, skremmende, ydmykende eller fiendtlig arbeidsmiljø som på en urimelig måte forstyrrer en annen persons arbeidsprestasjoner. Trakassering kan være fysisk eller verbal, og kan gjøres personlig eller på annen måte (for eksempel trakasserende notater eller e-post). Eksempler på trakasserende atferd omfatter uønskede seksuelle tilnærmelser eller kommentarer, støtende vitser og nedsettende kommentarer. Du må unngå å delta i trakasserende handlinger.

Denne typen støtende atferd kan være bevisst og åpenbar. Eller den kan vises i subtile og små kommentarer og interaksjoner – «mikroaggresjon» som kan avsløre personlige fordommer eller negative holdninger og antagelser om andre grupper eller kulturer, som også kan være en form for trakassering eller diskriminering. Enten det er subtilt eller åpent, tiltenkt eller ikke, må du unngå å delta i trakasserende eller diskriminerende handlinger.

For mer informasjon, se P&Gs globale retningslinjer om forebygging av trakassering og ikke-diskriminering på wbcm.pg.com.

Sikre helse og sikkerhet på arbeidsplassen

Helse og sikkerhet på arbeidsplassen

P&Gs ansatte er selskapets mest verdifulle ressurser. Derfor er vi forpliktet til de høyeste standarder for sikkerhet å beskytte oss selv, våre andre «P&G-ere» og eksterne aktører som arbeider ved eller besøker våre arbeidssteder. Du må følge alle P&Gs sikkerhetsprosedyrer samt gjeldende lover og forskrifter. Ingenting rettferdiggjør å arbeide rundt eller ignorere sikkerhetsreglene – enten det er selskapets regler, forskrifter eller lover. Hvis du er klar over eller mistenker farlige arbeidsforhold eller andre sikkerhetsproblemer, må du rapportere situasjonen til din leder, stedets sikkerhetssjef eller juridisk avdeling umiddelbart. Hvis du har bekymringer angående din eller en medarbeiders helse på arbeidsplassen, må du straks kontakte arbeidsplassens helseavdeling i [Vibran Living Health Center](#).

Vold på arbeidsplassen

P&G forplikter seg til å sørge for et trygt arbeidsmiljø.

Du må aldri delta i eller tolerere noen form for vold. Hos P&G omfattes «vold» som trusler, voldshandlinger eller forsøk på å skape frykt hos andre. Ingen våpen er tillatt på noen av P&G-eide eller -drevne lokaler, i samsvar med gjeldende lover.

Hvis du vet eller mistenker hendelser eller trusler om vold på arbeidsplassen, eller hvis du tror noen er i umiddelbar fare, må du rapportere dine bekymringer umiddelbart til Kontakt for P&G Global Security. Tast **+1-513-983-3000 (talebeskjed 3)** for å bli tilkoblet umiddelbart. Telefonen besvares 24 timer i døgnet, 7 dager i uken av en Global Security-representant, som deretter videresender anropet til riktig P&G-regional sikkerhetsleder. Du kan også kontakte din lokale personalsjef eller din nærmeste leder. En liste over sikkerhetskontakter kan bli funnet på [globalsecurity.pg.com](#).

Narkotika og alkoholbruk

Vi utfører forretningsvirksomhet for P&G på en sikker måte, uten påvirkning av rusmidler som kan påvirke vår jobbprestasjoner.

Du må aldri drikke alkohol, bruke illegale rusmidler, kontrollerte stoffer eller medisiner på en måte som kan skade din evne til å gjennomføre P&Gs forretningsvirksomhet på en sikker og riktig måte. Du må ikke la bruken av stoff påvirke din evne til å utføre jobben din, selv om du bruker et lovlig medikament. Du må aldri ha legemidler som du lovlig sett ikke har rett til å eie, mens du er på P&Gs eiendom eller mens du arbeider for P&G. I tillegg må du aldri selge eller distribuere disse stoffene, eller legemidlene som er forskrevet kun til deg, hvorvidt du gjør P&G-forretninger eller hvorvidt du befinner deg på P&Gs eiendom eller ei.

For mer informasjon, se P&Gs globale retningslinjer om en alkohol- og rusfri arbeidsplass på [wbcm.pg.com](#). Du kan også kontakte HR, din lokale helsetjeneste eller P&Gs medisinske personale for å diskutere din spesielle situasjon.

Sikre rettferdig sysselsettingspraksis

Barnearbeid og tvangsarbeid

P&G forbyr bruk av barnearbeid, ufrivillig arbeid, tvangsarbeid, slaveri, fengselsarbeid, kontraktsarbeid, bundet arbeid eller bruk av kroppslig avstraffelse eller andre former for mental og fysisk undertrykkelse som en form for disiplin i noen av våre globale operasjoner eller fasiliteter. En person på under 15 år anses som et barn. Hvis lokal lovgivning angir en minimumsalder under 15 år, men er i samsvar med unntakene under International Labor Organization Convention 138, vil den lavere alderen gjelde. For farlig arbeid anses en person under 18 år som et barn.

Lønns- og timepraksis

P&G følger alle gjeldende lønns- og timelover, inkludert bestemmelser om minstelønn, overtid og maksimalt antall timer. Du må aldri kreve at ansatte bryter disse lovene (f.eks. krever at en ansatt jobber overtid uten lønn).

Organisasjonsfrihet

P&G respekterer alle ansattes rett til å delta eller ikke delta i en fagforening, eller for å anerkjenne ansattes representasjon i samsvar med gjeldende lov. Du må ikke krenke disse arbeidstakerrettigheter.



Ikke diskriminering og trakassering

Spørsmål: Lisa er en leder og må avgjøre en forfremmelse. Hun mener at siden Herbert er 50 år og nærmer seg pensjonsalder, mens Iris bare er 35 og kan bli værende mange år i P&G, ville det være klokt å forfremme Iris. Tross alt vil P&G investere i opplæringen av den nylig forfremmede ansatte, og hun ønsker å bruke denne investeringen med omhu. Er dette en god medarbeiderbeslutning?

Svar: Nei. Lisas grunnlag for denne avgjørelsen er utelukkende basert på alder, dette er uakseptabelt. Hun trenger å avgjøre sin beslutning basert på kvalitet og uten hensyn til eventuelle ikke-jobbrelaterte personlige egenskaper.

Spørsmål: Micheles overordnede forteller henne seksuelt krenkende vitser og kommenterer utseendet hennes på en måte som gjør henne ukomfortabel. Hun ber ham om å stoppe, men han ler og forteller at han «bare tøyser». Michele ønsker å rapportere dette, men frykter at hennes overordnede kommer til å finne det ut og blokkere hennes kommende lønnsøkning. Hva bør hun gjøre?

Svar: Michele bør rapportere situasjonen til en annen leder eller noen av de ressursene som er oppført i «[Hvor kan jeg ta opp spørsmål og bekymringer](#)» umiddelbart. P&G vil beskytte henne mot eventuelle gjengjeldelseshandlinger, inkludert tilbakeholdt lønn og enhver form for dårlig behandling. På grunnlag av hennes rapport vil vi ta de nødvendige tiltak for å sikre at hun har mulighet til å jobbe i et miljø fritt for trakassering. Vi har alle rett til å arbeide i en trygg og positiv arbeidsplass, og P&G vil arbeide for å sikre at dette målet nås.

Narkotika og alkoholbruk

Spørsmål: Amon skadet nylig ryggen på en fottur. Legen hans foreskrev smertestillende medikamenter slik at han kunne gå tilbake til sitt daglige liv. Amon merker at medisinerne har en tendens til å gjøre han svimmel og noen rutineoppgaver, som for eksempel bruk av maskiner, er vanskelig. Hva bør han gjøre, nå som han returnerer til jobben hos P&G?

Svar: Før han kan gå tilbake til arbeidet, må Amon innhente nødvendig medisinsk klarering fra sin lege og P&Gs medisinske personale. Det høres ut som om medisinen Amon tar, selv om han gjør dette lovlig, svekker hans evne til å utføre jobben sin på en forsvarlig og effektivt måte. Dette kan sette Amon, hans kollegaer og forbrukerne av våre produkter i fare.

Forpliktet til god forvaltning

SKAPE OG BEVARE VERDI • SIKRE EIENDELER • BESKYTTE VÅRT OMDØMME



P&G-informasjon

Holde P&G-informasjon sikker

I løpet av vårt arbeid, kan vi finne ut konfidensiell informasjon om P&G. «Konfidensiell informasjon» er informasjon som ikke er tilgjengelig for allmennheten, men som vi kjenner til som et resultat av vår posisjon hos P&G. Konfidensiell informasjon kan eventuelt være til nytte for konkurrenter eller skadelig for selskapet vårt hvis det offentliggjøres. Vi er alle ansvarlige for riktig håndtering av P&Gs konfidensielle informasjon for å hindre tap av disse viktige ressursene.

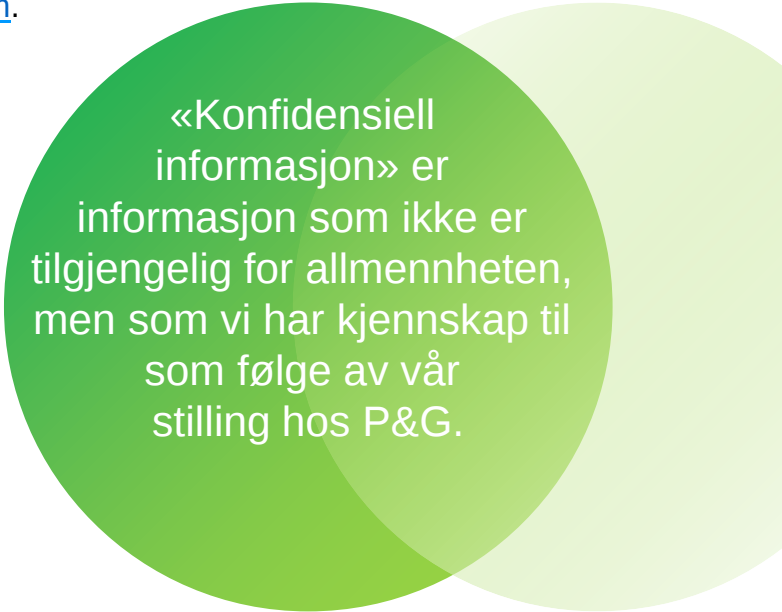
P&G har en informasjonsklassifiseringssystem for å hjelpe oss å forstå hvilke skritt vi må ta for å beskytte ulike typer informasjon, avhengig av følsomhet. Vi bør kjenne til disse klassifiseringene, og beskytte informasjon tilsvarende. Dette er spesielt viktig når du vurderer hva du skal dele og lagre elektronisk.

Blant annet må du ikke diskutere konfidensiell informasjon på steder der du kan bli overhørt, for eksempel i heiser og restauranter eller på P&Gs åpne områder slik som pauserom. I tillegg må du ikke la konfidensiell informasjon, datamaskiner, nettbrett, minnepinner eller mobiltelefoner stå uten tilsyn. Du må utvise stor forsiktighet for å sikre at konfidensiell P&G-informasjon ikke avsløres via sosiale medier, og bør huske at konkurrenter og liknende ofte samler små deler av informasjon fra en rekke ansatte, og da er i stand til å sette disse delene sammen for å lære noe viktig.

Disse taushetspliktene gjelder både etisk og juridisk, også etter avsluttet arbeidsforhold med P&G. Når du forlater P&G, må du ikke avsløre eller bruke konfidensiell informasjon fra P&G. I tillegg må du levere tilbake alle kopier av materiale eller enheter som inneholder konfidensiell informasjon som du er i besittelse av.

Ingenting i denne seksjonen eller den globale håndboken for forretningsskikk (WBCM) er ment å forby offentliggjøring til en offentlig ansatt eller en advokat om et mistenkt juridisk brudd; dokumentasjon eller diskusjon av ansattes arbeidsforhold, lønn, timer, fordeler, vilkår og arbeidsforhold, eller andre aktiviteter som er rettslig beskyttet i henhold til gjeldende lov.

For å lese mer om beskyttelse av P&Gs informasjon, besøk security.pg.com.



«Konfidensiell informasjon» er informasjon som ikke er tilgjengelig for allmennheten, men som vi har kjennskap til som følge av vår stilling hos P&G.

P&G-informasjon

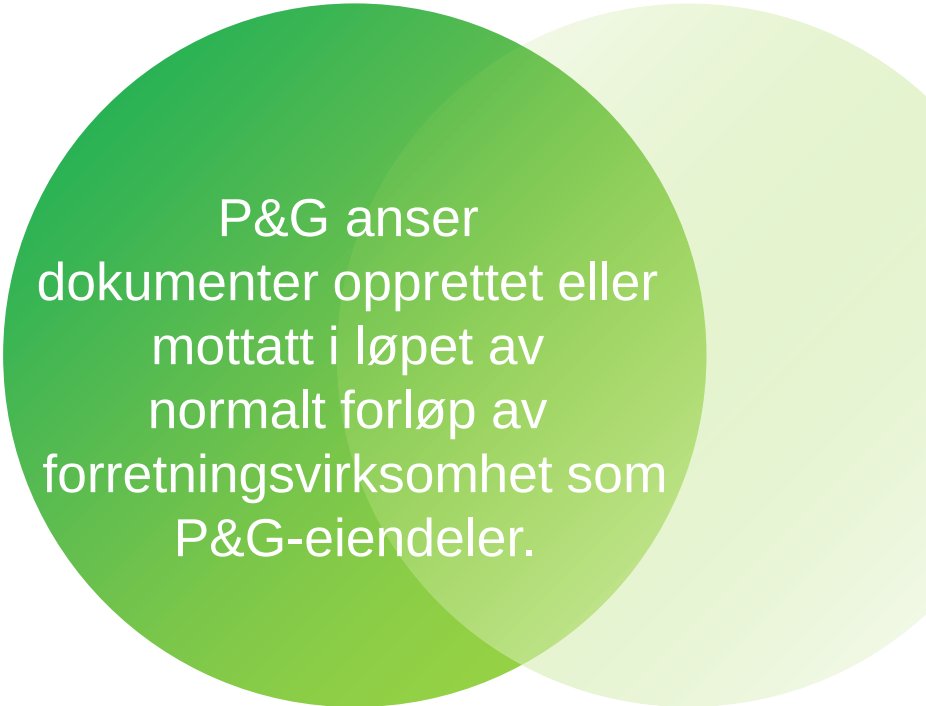
(forts.)

Dokumenter og informasjonsstyring

P&G anser dokumenter laget eller mottatt i løpet av den ordinære forretningsvirksomheten som en P&G-eiendel. Dette gjelder også dokumenter, oppføringer, e-post, regneark, notisbøker, bilder og video, uavhengig av om de er elektroniske eller papirkopier. Vi må håndtere og oppbevare alle P&G-dokumenter i henhold til P&Gs retningslinjer for oppbevaring av dokumenter.

Det forventes at du går gjennom dine dokumenter i henhold til disse retningslinjene, og destruerer alle dokumenter som ikke lenger er nødvendige. Det er imidlertid viktig at du er spesielt nøye med å oppbevare alle dokumenter som er relatert til en forestående eller pågående etterforskning, rettssak, revisjon eller undersøkelse som involverer P&G. Dette betyr at du aldri må skjule, endre eller ødelegge dokumenter som er relatert til slike henvendelser.

For mer informasjon, besøk doctention.pg.com.



P&G anser dokumenter opprettet eller mottatt i løpet av normalt forløp av forretningsvirksomhet som P&G-eiendeler.

P&Gs immaterielle rettigheter

P&Gs immaterielle rettigheter (IP) er blant de mest verdifulle eiendeler. IP omfatter opphavsrett, patenter, varemerker, forretningshemmeligheter, designrettigheter, «trade dress» (særpreg), logoer, «know how», bilder/videoer, enkeltpersoners navn og bilder, og annen immateriell industriell eller kommersiell eiendom. I den grad loven tillater, eier P&G alle immaterielle rettigheter relatert til P&G-virksomheter som vi som enkeltpersoner skaper mens vi er ansatt i vårt selskap. Dette gjelder uavhengig av om de immaterielle rettighetene er patenterbare eller beskyttet av opphavsrett, forretningshemmeligheter eller varemerke. Du må ikke bruke disse immaterielle rettigheter på en måte som er uforenlig med eierrettighetene til P&G. Ta kontakt med den juridiske avdelingen ved spørsmål.

P&Gs immaterielle rettigheter (IP) er blant deres **mest verdifulle eiendeler.**

Riktig bruk av P&G-eiendeler

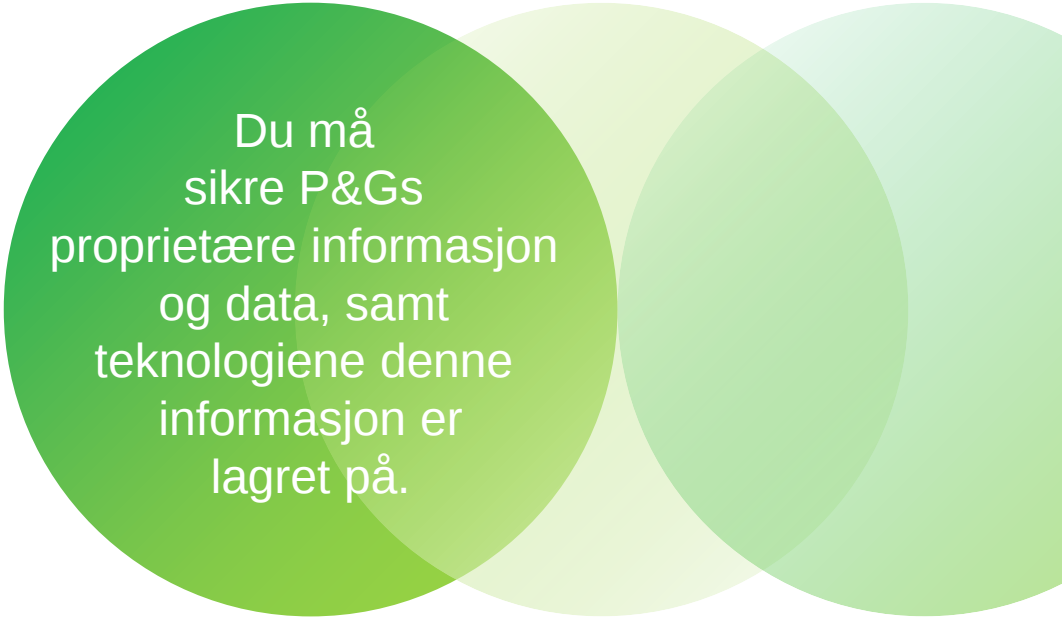
P&G-teknologier og elektronisk kommunikasjon

Du må ivareta P&Gs beskyttede informasjon og data samt teknologier som disse opplysningene er lagret på (for eksempel datasystemer og programmer) fra skade, endring, tyveri, svindel og uautorisert tilgang. For å oppnå dette målet, må du følge de konkrete sikkerhetstiltak og internkontroll som er på plass for de systemer du har tilgang til. Bruk kun P&G-godkjente kommunikasjonsteknologier. Følg selskapets veiledning angående begrenset bruk av meldingsapper. Utviklingen innen feltet for kunstig intelligens («KI») fortsetter, med ny teknologi og nye regler. Som med alle andre forretningsverktøy har kunstig intelligens potensial til å forenkle arbeidet – eller skape risiko hvis det brukes feil. Sørg for at du forstår vilkårene for riktig bruk av kunstig intelligens ved å lese de nyeste retningslinjene på wbcm.pg.com.

Du må ikke bruke P&G-teknologier eller systemer (inkludert datamaskiner, mobiltelefoner og andre elektroniske enheter som har tilgang til internett) for å laste ned eller sende upassende, diskriminerende, seksuelt eksplisitte eller støtende uttalelser eller materialer. I tillegg må du ikke bruke disse teknologiene eller systemene for å få tilgang til ulovlig materiale, sende uautoriserte forretnings- eller veldedige anmodninger eller gjennomføre kommersiell virksomhet som ikke er relatert til P&G.

P&G forventer fortsatt at personlig bruk av selskapets utstyr og kommunikasjon, skal være sporadisk, tilfeldig og begrenset, og i tråd med lokale avtaler, om noen. P&G oppfordrer sterkt til at du heller bruker personlige enheter, snarere enn selskapets enheter, for personlige saker når mulig. Dette vil bidra til å beskytte P&Gs og dine egne opplysninger, og vil også bidra til å sikre at båndbredden som bærer trafikk mellom P&G og internett, er fullt tilgjengelig for forretningsbruk.

For å lese mer om beskyttelse av P&Gs informasjon, besøk security.pg.com.



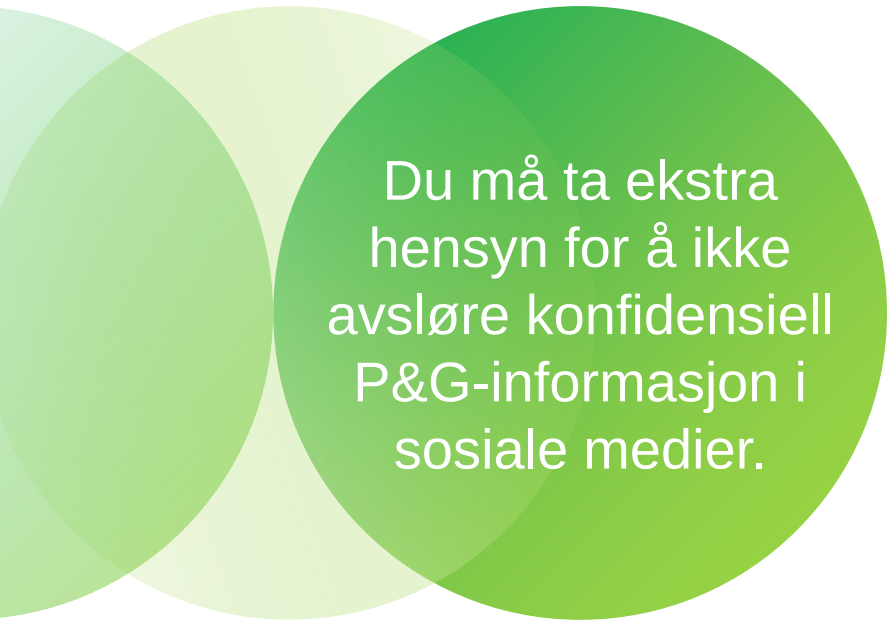
Du må sikre P&Gs proprietære informasjon og data, samt teknologiene denne informasjon er lagret på.

Riktig bruk av P&G-eiendeler

(forts.)

Sosiale medier

P&G erkjenner at internett gir unike muligheter til å lytte, lære og engasjere seg med aktører med et bredt utvalg av sosiale medieverktøy, inkludert blogger, mikroblogger, nettsamfunn, wikier, nettsted for foto- og videodeling, chatterom og nettsteder for rangeringer og vurderinger. På grunn av at det er mange lover rundt om i verden som regulerer hva P&G kan og ikke kan si om seg selv og om våre produkter, har P&G etablert regler vi skal følge ved bruk av sosiale medier som en del av vårt daglige arbeid og i vår personlige bruk.



Du må ta ekstra hensyn for å ikke avsløre konfidensiell P&G-informasjon i sosiale medier.

Du må ta ekstra hensyn for å ikke avsløre konfidensiell P&G-informasjon i sosiale medier – dette gjelder også bilder. Du bør også huske å oppgi din tilknytning til P&G når du gir meninger eller vurderinger av P&G eller konkurrerende produkter og/eller tjenester (f.eks. ved å angi «#PG-ansatt» i dine innlegg i sosiale medier). Du bør huske på at elektroniske meldinger (for eksempel e-post og tekstmeldinger) er permanente, overførbare rapporter av din kommunikasjon og kan påvirke omdømmet til P&G.

For mer informasjon, se P&Gs globale retningslinjer om sosiale medier på wbcm.pg.com.

Dersom du mener at P&G-teknologi og/eller elektronisk kommunikasjon blir feilaktig brukt, må du varsle din nærmeste overordnede, lokal HR-avdeling eller juridiske leder, eller sende en e-post til securityincident.im@pg.com.

Riktig bruk av P&G-eiendeler

(forts.)

Fysisk eiendom

P&G stoler på at vi til enhver tid respekterer og tar vare på selskapets fysiske eiendom etter beste evne.

Fysiske eiendeler inkluderer:

P&G-midler
(inkludert
kredittkort)

Anlegg

Utstyr

**Kommunikasjon
ssystemer**

Vi bør jobbe sammen for å forhindre tyveri, ødeleggelse eller underslag av alle P&Gs fysiske eiendeler.

Du må aldri bruke P&G-eiendommer for din egen personlig vinning eller til fordel for en annen person, bortsett fra i den grad det er skriftlig godkjent etter lokal P&G-policy.

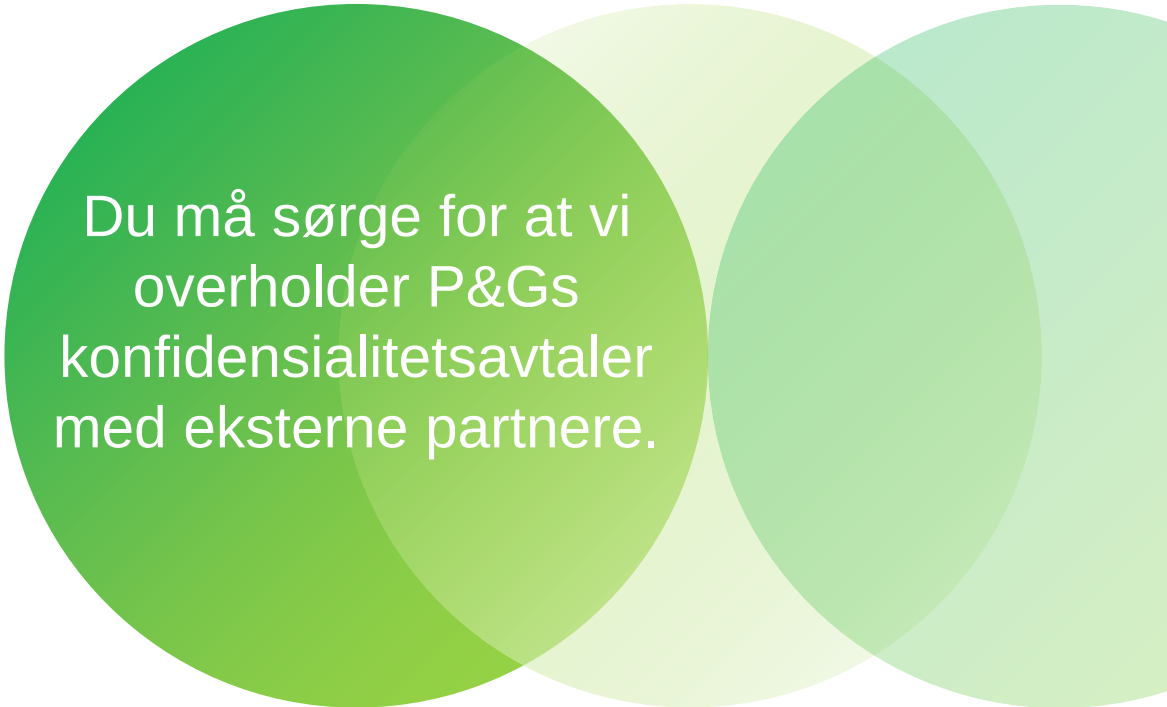
Du må aldri bruke selskapets kredittkort for personlige kjøp, med mindre det evt. er forbundet med en forretningsreise. Personlige utgifter belastet på selskapets kredittkort som en del av en forretningsreise må refunderes omgående.

Du må følge P&Gs godkjente avhendings-/donasjonsrutiner for utdatert P&G-utstyr eller andre eiendeler.

Informasjon om eksterne parter

Vi har også ofte en forpliktelse ovenfor våre eksterne parter som vi gjør forretninger med, til å beskytte konfidensiell informasjon.

Du må sørge for at vi overholder P&Gs konfidensialitetsavtaler med eksterne parter, og du må aldri dele konfidensiell informasjon om en ekstern part med et annet selskap, eller med en kollega som ikke har behov for å vite denne informasjonen. Likeledes må du sørge for at eksterne aktører som vi gjør forretninger med beskytter de P&G-informasjonssystemer de har tilgang til. Dersom en offentlig etat ber om at du gir dem konfidensiell informasjon du har fått fra en ekstern part, bør du ta kontakt med den juridiske avdelingen før du gir ut noen informasjon.



Du må sørge for at vi
overholder P&Gs
konfidensialitetsavtaler
med eksterne partnere.

Personvern

Personopplysninger

Personopplysninger (tidligere referert til i WBCM som «PII») inkluderer, i mange eksisterende lover og lover under utarbeidelse, i) all informasjon som identifiserer en enkeltperson – slik som navn, fysisk adresse, e-postadresse, ansatt-ID, offentlig ID, ii) alle kombinasjoner av informasjon som kan identifisere en person og/eller iii) all informasjon som kan være rimelig knyttet til, forbundet med eller relatert til en person, – slik som informasjonskapsel-ID-er, nettlesingshistorikk, biometrisk informasjon og geolokasjonsdata. Definisjonen av personopplysninger utvikler seg rundt om i verden, så hvis du har et spørsmål om hvorvidt data blir håndtert av P&G og/eller en eksternt part som vi gjør forretninger med og som faller innenfor PII-definisjon, tar du kontakt med den juridiske avdelingen.

Det er varierende juridiske krav som regulerer bruk av personlig informasjon i de land der P&G driver forretningsvirksomhet. Vi må overholde alle gjeldende lover som regulerer personlig informasjon. Likeledes må eksterne parter som vi gjør forretninger med og som håndterer personlig informasjon for oss, følge P&Gs personvernpolicyer, sikkerhetsstandarder og risikostyringsprosesser for eksterne parter.

Hvis du er involvert i innsamling, lagring, overføring eller bruk av personlig informasjon, må du lære de juridiske kravene og policykravene som gjelder for dine aktiviteter. Hvis du mener at personopplysninger til en ansatt, forbruker, aksjeeier eller andre P&G-interessenter har blitt delt eller brukt, må du ta kontakt med juridisk avdeling eller sende en e-post til securityincident.im@pg.com umiddelbart. Unnlattelse av å gjøre dette kan utsette P&G for bøter og/eller regulatoriske tiltak.

Medarbeidernes datasikkerhet

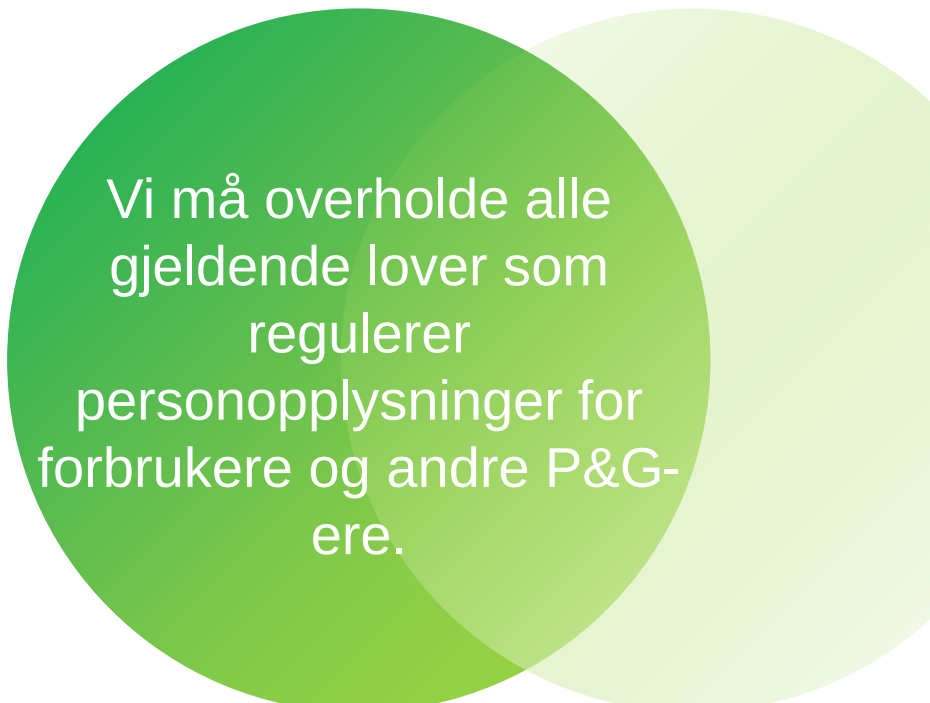
Vi skal forvalte og bruke personlig informasjon som andre P&G-er, samt potensielle og tidligere ansatte, betror til oss.

Du må ikke samle inn, få tilgang til, bruke, beholde eller offentliggjøre personlige informasjon for våre ansatte, bortsett fra i henhold til relevante og hensiktsmessige forretningsformål. Du må ikke dele denne informasjonen med noen som ikke har et legitimt forretningsbehov for å vite, enten innenfor eller utenfor P&G. I tillegg må du iverksette tiltak for å ordentlig sikre slike opplysninger mot uautorisert tilgang til enhver tid. Du må også informere ansatte om den personlige informasjonen som samles om dem og hvordan den skal brukes.

Forbrukernes datasikkerhet

P&G forplikter seg til å opprettholde forbrukernes tillit ved å beskytte personvernet og sikkerheten til forbrukerens personlige informasjon. Lover som regulerer samling og bruk av forbrukeres personlige informasjon varierer i forskjellige land. Disse lovene kan gjelde for bestemte datatyper, typer forbrukere, typer databehandling eller kommunikasjonskanaler. Hvis du jobber med forbrukeres personlige informasjon, må du sørge for at du overholder alle gjeldende lover og P&Gs globale policy for forbrukerpersonvern.

For mer informasjon om personvern, besøk privacy.pg.com.



Vi må overholde alle gjeldende lover som regulerer personopplysninger for forbrukere og andre P&G-ere.

Beskytte miljøet og sikkerheten av P&G-produkter

Beskytte miljøet

P&G har som mål å møte eller overgå alle gjeldende miljølover, forskrifter og tillatelsesvilkår, og til å bruke miljøvennlig praksis for å sikre vern av miljøet. Miljøforskrifter kan inneholde regler for bruk, kontroll, transport, lagring og deponering av regulerte materialer som kan komme i miljøet som en del av avløpsvann, luftutslipp, fast avfall, farlig avfall eller ukontrollerte utslipp. Du må forstå og overholde helse, miljø- og sikkerhetsregelverket i dine daglige aktiviteter. Hvis jobben din innebærer kontakt med regulerte materialer eller krever at du tar beslutninger om hvordan eventuelle materialer brukes, lagres, transporteres eller avhendes, må du forstå hvordan de bør håndteres på en lovlig, ansvarlig og trygg måte. Ta kontakt med helse-, miljø- og sikkerhetsekspertene i din organisasjon for ytterligere informasjon.

Sikre produktkvalitet og -sikkerhet

Produktkvalitet- og sikkerhet er av største betydning for P&G. Våre kunder velger P&G fordi vi leverer produkter av førsteklasses kvalitet og verdi som forbedrer livet til verdens forbrukere. Vi må gjøre vår del for å sikre at:

- **Våre produkter og innpakninger er trygge for forbrukere og miljøet når de brukes som forutsatt**
- **P&G oppfyller eller overgår alle gjeldende lov- og forskriftskrav knyttet til produktkvalitet og sikkerhet**

Du må være oppmerksom på og følge P&Gs policyer og prosedyrer som er utformet for å beskytte kvaliteten og sikkerheten til P&G-produkter. Som ansatt hos P&G kan du bli oppmerksom på produktklager, som inkluderer en bivirkning eller et produktkvalitetsproblem knyttet til et produkt. En bivirkning er enhver uønsket virkning på en persons helse og/eller velvære forbundet med bruk, misbruk/overbruk (tilsiktet eller ikke) eller bruk av et produkt som ikke er i samsvar med merkingen, eller utilsiktet/yrkesmessig eksponering, uansett om den anses som produktrelatert eller ikke. Skulle du bli oppmerksom på en klage, må du sende e-post til Hefce.in@pg.com innen 48 timer.

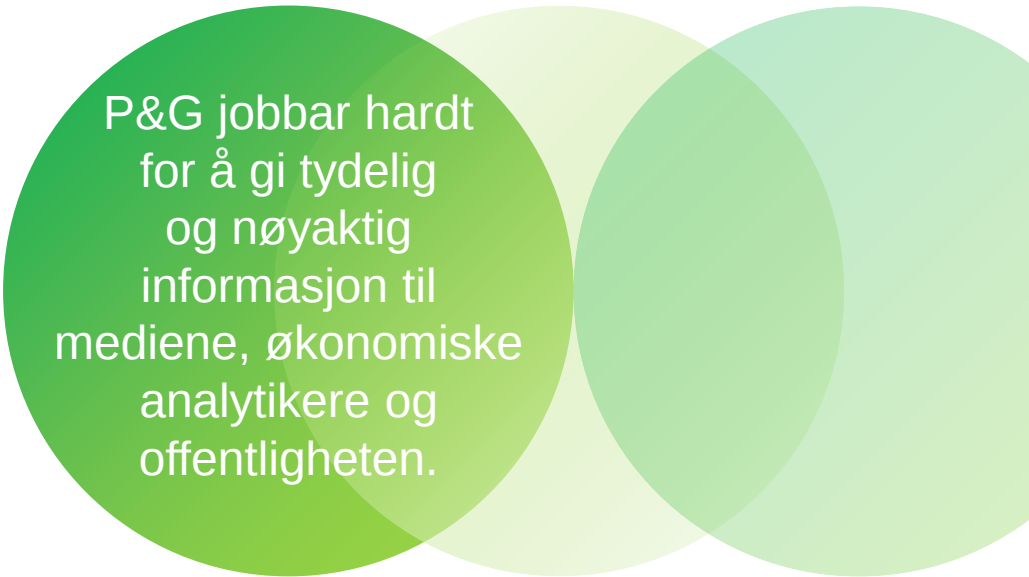
Som en del av å tilby trygge kvalitetsprodukter, iverksetter vi hensiktsmessige tiltak for å sikre kvaliteten og sikkerheten til produktene og tjenestene som tilbys til oss av våre leverandører. For veiledning angående sikkerhetsmessige eller kvalitetsrelaterte spørsmål om våre produkter, kan du ta kontakt med ekspertene i hhv. avdeling for Global Product Stewardship (GPS) eller Quality Assurance (QA).

For mer informasjon, se selskapets retningslinjer for QA – Compliant Management (QAS-S-09) på quality.pg.com.

Kommunisere med media og analytikere

P&G tilstreber å gi klar og presis informasjon til media, finansanalytikere og offentligheten. I tillegg til viktige juridiske krav, som å være tydelig og presis, hjelper dette oss med å opprettholde integriteten i våre relasjoner med offentligheten og andre eksterne aktører, som til gjengjeld styrker vårt omdømme. Fordi dette er så viktig, har P&G utpekt spesifikke funksjoner og personer med ansvar for å kommunisere med media og finansanalytikere.

- Kun P&Gs adm.dir. (CEO), finansansvarlige (CFO) og utpekt personale i Investor Relations (IR) har lov til å snakke med analytikere og institusjonelle investorer om P&G. Andre ledere kan kun snakke med analytikere etter invitasjon fra P&Gs CEO, CFO eller senior visepresident i IR.
- All kommunikasjon med medlemmer av media styres av kommunikasjonsfunksjonen.
- Du må kontakte kommunikasjonssjefen i din forretningsenhet før du deltar i mediaintervjuer eller i eventer eller forumer der medlemmer av media vil være til stede.



P&G jobbar hardt for å gi tydelig og nøyaktig informasjon til mediene, økonomiske analytikere og offentligheten.



P&G-informasjon

Spørsmål: Rosa får en telefon fra et universitet som forsker på et P&G-prosjekt som hun jobber med. Hun antar at de må ha visst om prosjektet hennes på grunn av det hun har lagt ut på en sosial nettverksside. Hun vil hjelpe studenter og er stolt av arbeidet sitt. Bør hun gi informasjon om prosjektet sitt?

Svar: Nei, Rosa kan ikke dele forskningsdata med noen utenfor P&G. Rosa burde heller ikke ha lagt ut selskapsrelatert arbeid på et nettverkssted. Konkurrerende agenter søker regelmessig på internett etter denne typen data og overtaler godtroende ansatte til å dele mer informasjon som kan brukes til å sette sammen et totalt bilde av konfidensielle prosjekter, prosesser, planer, osv. Rosa må rapportere umiddelbart om informasjonsbrudd til den juridiske avdelingen eller avdeling for informasjonssikkerhet eller sende en e-post til securityincident.im@pg.com.

Forbrukerinformasjon

Spørsmål: Marcus jobber i forsknings- og utviklingsavdelingen hos P&G. Teamet hans har samlet en stor mengde personopplysninger fra forbrukere som en del av en undersøkelse om forbrukertilfredshet. Lucia, som arbeider i markedsføring, kontakter ham for å be om at han sender henne filene som inneholder disse personopplysningene slik at hun kan utvikle målrettede markedsførings-e-poster. Bør Marcus gi Lucia denne informasjonen?

Svar: Nei. Selv om Lucia viser til at hun har et forretningsbehov for innsamling av den personlige informasjonen, er det slik at personer som deltok i forbrukertilfredshetsundersøkelsen ikke har akseptert at P&G kan bruke deres personlige informasjon til å sende dem markedsførings-e-poster. Under P&G forbrukerens globale policy for personvern og mange gjeldende lover, kan markedsførings-e-poster bare sendes til forbrukere som har valgt å motta dem. Derfor kan Marcus ikke gi henne denne informasjonen.

Produktsikkerhet

Spørsmål: Kyon har nylig gjennomført et forbrukerpanel om hjemmebruk. Mens panelet pågikk la hun merke til en potensiell sikkerhetsbekymring for et produkt som er i ferd med å lanseres i markedet. Kun én av hundrevis av personer har hatt problemer med produktet, noe hun tenker ikke er viktig nok til å rapportere. Er dette en riktig antakelse?

Svar: Nei, ikke i det hele tatt. Ethvert problem med produktsikkerhet eller -kvalitet skal meldes og løses, uansett hvor liten saken kan virke. Kyon må sende e-post til Hefce.in@pg.com for å ta opp sikkerhetsproblemer som hun vet om eller ta kontakt med Global Product Stewardship (GPS), Quality Assurance (QA) eller juridisk avdeling umiddelbart.

Forpliktet til integritet

Å VÆRE ÆRLIG OG RETT FREM • BYGGE TILLIT • GJØRE DET SOM ER RIKTIG



Ansvarlig salgs- og markedsføringspraksis

Forretningen vår er bygget på tillit. Av denne grunn ønsker vi å konkurrere sterkt og effektivt, men aldri ulovlig eller uetisk. Vi må gjøre bare sannferdige uttalelser om P&G og dets produkter og tjenester. All markedsføringskrav må dokumenteres og leve opp til sine løfter.

Du bør være kjent med vurderingsprosedyrer for salg og markedsføring som gjelder arbeidet ditt. Ettersom lover og forskrifter ofte endres på dette området, må du kjenne de nyeste kravene.



Vi jobber for å konkurrere kraftig og effektivt.

Ansvarlig salgs- og markedsføringspraksis

Forretningen vår er bygget på tillit. Av denne grunn ønsker vi å konkurrere sterkt og effektivt, men aldri ulovlig eller uetisk. Vi må gjøre bare sannferdige uttalelser om P&G og dets produkter og tjenester. All markedsføringskrav må dokumenteres og leve opp til sine løfter.

Du bør være kjent med vurderingsprosedyrer for salg og markedsføring som gjelder arbeidet ditt. Ettersom lover og forskrifter ofte endres på dette området, må du kjenne de nyeste kravene.



Vi jobber for å konkurrere kraftig og effektivt.

Overholde konkurranselover

P&G konkurrerer sterkt og rettferdig. Vi lykkes basert på kvaliteten av våre produkter og vårt folk, og aldri gjennom urettferdig forretningspraksis. Vi må alle rette oss etter konkurranselovgivningen (også referert til som «antitrust»-lover). Disse lovene kan variere fra marked til marked, men deres felles mål er å bevare en fri og åpen konkurransepreget markeds plass. Våre forbrukere får fordeler av produkter og tjenester av høy kvalitet til konkurrerende priser, der markeder drives fritt. Unnlatelse av å overholde disse lovene kan ha alvorlige og vidtrekkende konsekvenser for P&G og de involverte.

For mer informasjon, besøk antitrust.pg.com.

Samspill med konkurrenter

Du må utøve forsiktighet under samspill med konkurrenter. Du må unngå å samarbeide, eller til og med at det ser ut som du samarbeider med konkurrenter. **Du må aldri diskutere noen av følgende emner med konkurrenter uten tillatelse fra den juridiske avdelingen:**

- prising eller prissettingsregler, kostnader, markedsføring eller strategiske planer
- beskyttet eller konfidensiell informasjon
- teknologiske forbedringer
- kampanjer vi vil gjennomføre med kunder
- deling av kunder, markeder, territorier eller land
- boikott av visse kunder, leverandører eller konkurrenter
- felles opptreden mot kunder

Selv i fravær av formell kontakt, kan uformell kontakt og informasjonsutveksling skape et inntrykk av en uformell forståelse mellom konkurrenter. Av denne grunn har vi P&Gs generelle regel «**Ingen kontakt med konkurrenter**». Det hender imidlertid at du blir medlem i bransjeforeninger og av og til engasjerer deg i ulike andre aktiviteter med konkurrenter, så lenge du har tillatelse fra den juridiske avdelingen. Vær ekstremt forsiktig når du har kontakt med konkurrenter under disse eventene. Hvis en konkurrent forsøker å diskutere noen av de forbudte emnene med deg i et bransjeforeningsmøte, må du stoppe samtalen umiddelbart, forlate møtet og rapportere hendelsen til den juridiske avdelingen.

For mer informasjon om P&Gs retningslinjer om handelsforeninger, besøk antitrust.pg.com.

Kontakt med leverandører som også er konkurrenter er tillatt, forutsatt at diskusjoner og interaksjoner er strengt begrenset til kjøp av materiell, utstyr, varer eller tjenester som P&G kjøper, og forutsatt at den juridiske avdelingen har gitt tillatelse før du kontakter konkurrenten. Innkjøpsgodkjenning kreves i tråd med retningslinjene for beslutningsautoritet (Decision Authority), mens juridisk gjennomgang er påkrevd for enhver tildeling til en P&G-konkurrent som ikke er en armlengdetransaksjon. Armlengdetransaksjoner er de forretningssamhandlingene og transaksjonene som kan anses som ordinære, industristandard-innkjøp av råvarer eller varer ved normale markedsforhold. Kontakt innkjøpsavdelingen for mer informasjon.

For mer informasjon, besøk purchases.pg.com.

Kontakt med kunder

Enkelte konkurranselover styrer også dine kontakter med P&G-kunder, inkludert både forhandlere og distributører. Du må behandle våre kunder likt og aldri forsøke å gi en urettferdig fordel til en kunde i forhold til en annen. P&G gir all konkurrerende kunder innenfor et gitt marked like muligheter for å få samme priser, salgsvilkår og handelskampanjer. **Du må aldri:**

Legge press på eller bli enig med en kunde om videresalgspriser for P&Gs produkter (prising er alltid etter kundens eget skjønn)

Begrense hvordan, til hvem eller hvor kundene selger P&G-produkter uten forhåndsgodkjenning av juridisk avdeling

Utnytte P&Gs spesielt sterke posisjon i visse markeder for å begrense «in-store»-konkurranse, men fokuser i stedet på å bygge P&Gs forretningsvirksomhet på fortrinnene til P&G-produkter og -merkevarer

For mer informasjon, se retningslinjer om antitrust på antitrust.pg.com og global kommersiell praksis og retningslinjer på sales.pg.com.

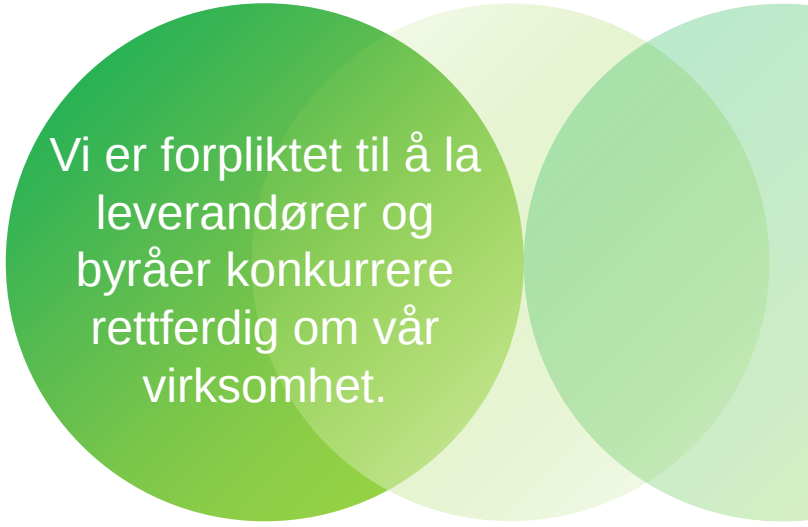
Kontakt med leverandører og byråer

På samme måte som P&G konkurrerer rettferdig, er vi opptatt av å la leverandører og byråer konkurrere rettferdig etter vår virksomhet basert på den totale verdien som tilbys av leverandøren.

Hvis du er involvert i leverandør- eller byråvalg, må du ta avgjørelser utelukkende basert på fortrinnene i leverandørens eller byråets tilbud. Du må følge P&Gs innkjøpsprosesser og systemer. I tillegg må du aldri:

- ta innkjøpsbeslutninger på grunnlag av gjensidige avtaler eller gaver eller underholdning
- oppfordre alle (potensielle) leverandører eller byråer på vegne av veldedige, kommunale eller andre organisasjoner uten forhåndstillatelse fra Chief Ethics & Compliance Officer.

For mer informasjon, se «Global Sourcing Principles» på pgsupplier.com. For mer informasjon om P&Gs innkjøpsprosesser, besøk purchasesandpayments.pg.com.



Vi er forpliktet til å la leverandører og byråer konkurrere rettferdig om vår virksomhet.

Ingen bestikkelser

Forebygge bestikkelser og korrupsjon av offentlige tjenestemenn

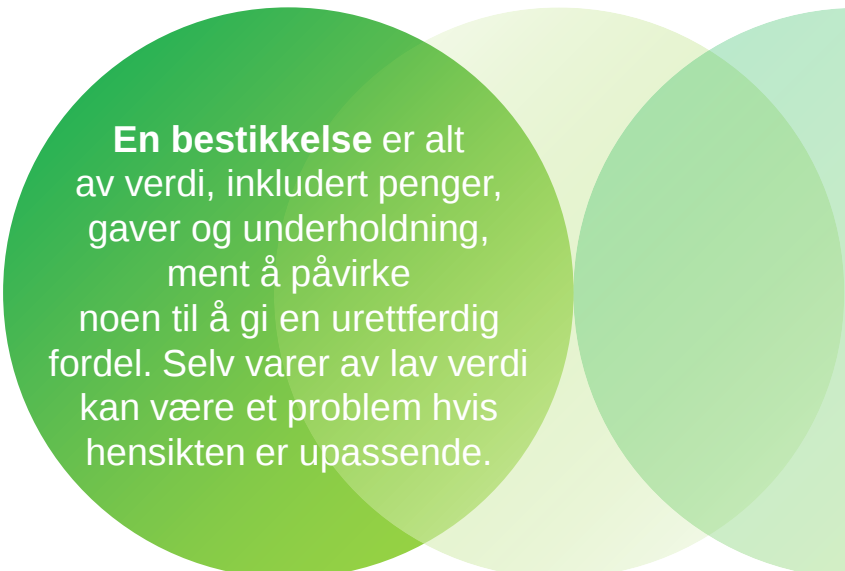
Bestikkelser skader ikke bare P&G, men også de samfunnene der vi driver forretningsvirksomhet. Vi forbyr bestikkelser av offentlige tjenestemenn og ansatte alle steder vi gjør forretninger. De fleste land har strenge lover mot bestikkelser og det er viktig å huske på at det å engasjere seg i bestikkelser, eller selv at det **ser ut** til å være noe slikt, kan utsette oss for straffansvar.

Du må aldri tilby eller betale en bestikkelse. Bestikkelser omfatter mer enn kontant betaling. Gaver, reiser og underholdning, og tilbud om jobb for offentlige tjenestemenn, ansatte eller deres familier kan oppfattes som bestikkelser og må være nøye gått gjennom. Selv donasjoner til veldedige formål, når gitt på anmodning fra, eller i håp om å påvirke en offentlig tjenestemann, kan anses som bestikkelse. Det er også viktig å vite at en «offentlig tjenestemann» kan omfatte leger eller sykepleiere på offentlig drevne sykehus, lærere og rektorer på offentlige skoler eller universiteter, eller innkjøpere for offentlig eide butikker.

I tillegg til bestikkelser forbyr P&G også «tilretteleggingsbetalinger», som er små utbetalinger til en tjenestemann for å sikre eller øke hastigheten på rutinemessige offentlige handlinger. Betalinger for fremskynding, for eksempel som å fremskynde fornyelse av pass, som er tillatt i henhold til gjeldende lov og gjort til etaten selv (ikke til en person) er ikke tilretteleggingsbetaling. Du må aldri tilby eller betale en tilretteleggingsbetaling med mindre du har fått skriftlig fullmakt fra etikk og compliancekomiteen. Eventuelle utbetalinger for å sikre umiddelbar personsikkerhet for en person vil ikke bli betraktet som en overtredelse av vår WBCM, men må umiddelbart rapporteres til [Ethics & Compliance Office](#).

I tillegg til å ikke gi eller tilby bestikkelser eller tilretteleggingsbetalinger til offentlige tjenestemenn, må du aldri la en ekstern part gjøre det på P&Gs vegne, eller inngå noen transaksjon hvor du mistenker at en ekstern part er engasjert i bestikkelser. Du bør også være klar over «røde flagg» (for eksempel kontantbetaling, betalinger uten underlagsdokumentasjon, betalinger i en annen parts navn) som antyder muligheten for bestikkelser eller utbetalinger av noen hos P&G eller en ekstern part som vi gjør forretninger med og rapporterer dem til [etik og compliancekontoret](#) eller den juridiske avdelingen.

For mer informasjon, se P&Gs globale retningslinjer om bestikkelser og globale retningslinjer om samhandling med helsepersonell på [wbcm.pg.com](#) for informasjon og prosesser som skal følges for all kontakt med offentlige tjenestemenn, inkludert profesjonelle i helsevesenet.



En bestikkelse er alt av verdi, inkludert penger, gaver og underholdning, ment å påvirke noen til å gi en urettferdig fordel. Selv varer av lav verdi kan være et problem hvis hensikten er upassende.

Ingen bestikkelser

(forts.)

Ingen kommersielle bestikkelser

Du må aldri ta leverandør-, kunde- eller andre forretningsavgjørelser basert på noen som helst personlige fordeler som er gitt til eller tilbudt deg. Du kan verken be om eller akseptere bestikkelser eller provisjoner fra noen som gjør eller søker å gjøre forretninger med P&G. Du må aldri tilby eller gi bestikkelser eller returprovisjoner til noen leverandør, kunde eller annen ekstern part. Ha disse prinsippene i bakhodet når du tilbyr eller tar imot noen form for gave eller underholdning.

For mer informasjon, se P&Gs retningslinjer om gaver, måltider og underholdning fra eksterne parter på wbcm.pg.com.

Du må ikke be om eller akseptere bestikkelser eller kickbacks fra noen som gjør eller søker å gjøre forretninger med P&G.

En «kickback» er retur av et beløp som allerede er betalt eller som skal betales, som en belønning for å tildele eller fremme forretningsvirksomhet.

Forebygging av hvitvasking og skatteunndragelse

Hvitvasking av penger er et forsøk fra personer eller organisasjoner om å skjule utbyttet av sine forbrytelser ved å få disse inntektene til å se legitime ut. Skatteunndragelse er et bevisst forsøk på ikke å betale skatten som er lovlig forfalt. Hvitvasking og skatteunndragelse er ulovlig og motstrider våre PVP-er. Våre godkjente betalings- og salgspraksis er utformet for å sikre at P&G-ressurser ikke brukes til å bryte disse lovene. De må følges for alle kjøp av varer og tjenester, og for alt salg.

Du må være aktpågivende og utøve godt skjønn når du arbeider med uvanlige kundetransaksjoner, herunder forespørsler om å gjøre betaling til, eller motta betaling fra et annet selskap enn det P&G kjøper fra eller selger til. Du må kun gjøre forretninger med kunder som er villige til å gi deg riktig informasjon slik at P&G kan avgjøre om utbetalingene er hensiktsmessig.

Hvitvasking og skatteunndragelse er ulovlig og motstrider våre PVP-er.

Du må aldri uten forhåndstillatelse fra egnede juridiske og skattemessige personale:

- **foreta en betaling til, eller godta en betaling fra en enhet som ikke er en part i transaksjonen**
- **godta betalinger i kontanter, med mindre intet sikkert banksystem finnes**
- **sende kundeordrer på en måte som er uforenlig med standardprosedyrene**
- **Gjennomføre valutavirksomhet med uautoriserte institusjoner**

Denne listen er ikke uttømmende. For mer informasjon, se P&Gs policy «Standards for Accounting and Financial Excellence» (SAFE) for unngåelse av hvitvasking og «Designated Entity Control Compliance» på safe.pg.com (under internkontroller) eller kontakt [Ethics & Compliance Office](#).

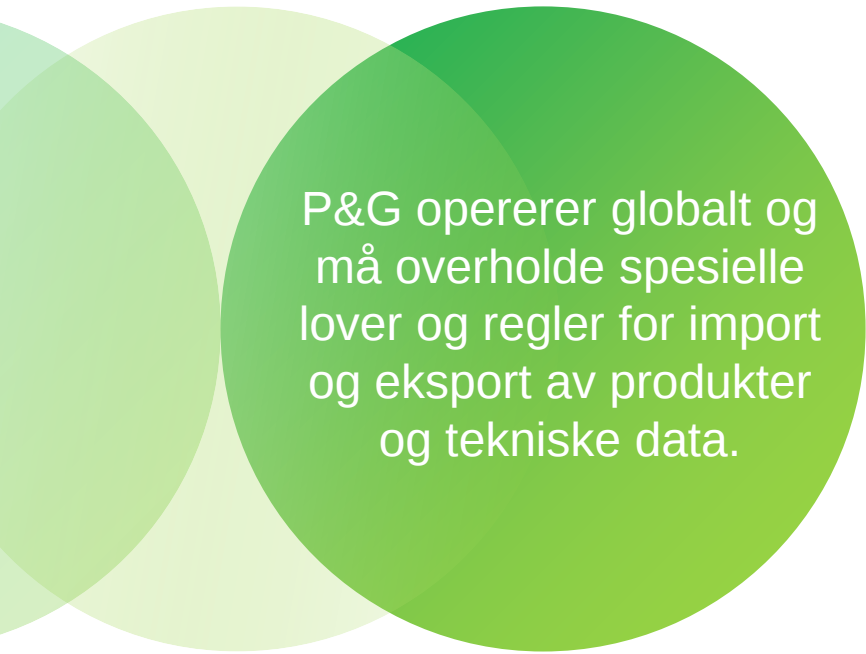
Offentlige og handelskontroller

Arbeide med offentlige kontrakter

Mange land stiller strenge juridiske krav til selskaper som gjør forretninger med offentlige myndigheter. Når man selger til, forhandler eller arbeider med offentlige kunder, er det viktig at du overholder disse kravene. Disse reglene er ofte mye strengere og mer komplekse enn de som styrer P&G salg til kommersielle kunder.

Dersom ditt arbeid involverer offentlige kontrakter, må du kjenne til og følge de spesielle reglene som gjelder for ditt arbeid.

For mer informasjon, kontakt [etikk- og compliancekontoret](#).



P&G opererer globalt og må overholde spesielle lover og regler for import og eksport av produkter og tekniske data.

Import og eksport

P&G opererer globalt og må overholde spesielle lover og regler for import og eksport av produkter og tekniske data.

Eksport kan inkludere fysisk bevegelse av et produkt, programvare, utstyr, teknologi eller opplysninger til et annet land. En eksport kan også oppstå når teknologi, teknisk informasjon, tjenester eller programvare er omtalt eller gitt til en borger av et annet land, uavhengig av hvor personen befinner seg. Før du engasjerer deg i noen form for eksport, må du bekrefte berettigelse av både leveringssted og mottaker. Du må også innhente alle nødvendige lisenser og tillatelser, nøyaktig fylle ut all nødvendig dokumentasjon og betale alle riktige avgifter.

Import, eller bringe varer inn i et annet land, er også underlagt ulike lover og forskrifter. Disse kan kreve betaling av toll og avgifter, samt innlevering av dokumentasjon. P&G har meget detaljerte retningslinjer og prosedyrer for dem som arbeider i dette området, som du må følge.

Dersom du har spørsmål om P&Gs retningslinjer og prosedyrer for import og eksport, tar du kontakt med iTrade-teamet eller [etikk- og compliancekontoret](#).

Offentlige og handelskontroller

(forts.)

Boikotter og begrensede land

Økonomiske sanksjoner og handelsforbud er verktøy som brukes av regjeringer for å fremme ulike utenrikspolitiske og nasjonale sikkerhetsmål og de kan ofte endres og på kort varsel. P&G har systemer og prosesser for å hjelpe deg å overholde disse, men hvis du er usikker på om en transaksjon er i samsvar med gjeldende sanksjoner, bør du ta kontakt med [etikk og compliancekontoret](#).

Flere regjeringer har vedtatt lover som forbyr selskaper å delta i eller samarbeide med enhver internasjonale boikott som ikke er godkjent av regjeringen. Hvis du mottar en forespørsel om å delta på noen måte i en internasjonal boikott, eller mistenker at du har mottatt en slik forespørsel, må du melde forespørselen umiddelbart til [Ethics & Compliance Office](#). Vær oppmerksom på at en slik anmodning kan være en konkret forespørsel om å overholde (eller samtykke i å overholde) regler for boikott for et territorium, eller det kan være å gi en sertifisering om at produktene, eller eieren eller avsender ikke er en boikottet eller «svartelistet» enhet.

For ytterligere veiledning, se retningslinjer for handelskontroll og anti-boikott på wbcm.pg.com (under viktige retningslinjer).

Håndtering av informasjon til ekstern part

Samle konkurranseinformasjon

Selv om P&G må vite hva våre konkurrenter gjør for å konkurrere effektivt, kan ingen av oss samle informasjon om våre konkurrenter ved hjelp av svindel, tyveri, feilaktig fremstilling, eller andre ulovlige eller uetiske metoder.

Du må ikke be om konkurransesensitiv informasjon fra familie eller venner om deres arbeidsgivere, eller nyansatte om deres tidligere arbeidsgivere. I tillegg, i de fleste tilfeller bør du heller ikke be om informasjon direkte fra våre konkurrenter, da dette kan betydelig øke juridisk risiko. Du må snakke med juridisk avdeling før du ber om informasjon direkte fra våre konkurrenter eller før du bruker informasjon om gjeldende eller fremtidige priser og kommersielle vilkår som praktiseres av konkurrenter, selv om de er samlet inn fra tredjeparter, som f.eks. forhandlere.

Hvis en P&G-leverandør eller kunde også er en av våre konkurrenter, må du ikke be om konfidensiell informasjon fra dem på områder med konkurranseoverlapp uten å snakke med juridisk avdeling først. I tillegg må du ikke be dem om å dele konfidensiell informasjon fra deres leverandører eller kunder.

For mer informasjon om innsamling av konkurranseinformasjon, se P&Gs retningslinjer om konkurranseinformasjon (CI) på cinet.pg.com.



Ingen av oss
må samle inn informasjon
om våre konkurrenter
ved hjelp av bedrageri,
tyveri,
uriktig fremstilling,
eller andre ulovlige eller
uetiske metoder.

Eksterne parter immaterielle og kommersielle rettigheter

Vi bør respektere alle immaterielle rettigheter til eksterne parter og andre immaterielle kommersielle rettigheter som tilhører andre. Immaterielle rettigheter omfatter kreativt arbeid, personlighetsrettigheter og andre lovbeskyttede ideer og oppfinnelser, slik som blant annet opphavsrett, patenter, varemerker, forretningshemmeligheter og designrettigheter. Vi bør aldri bevisst krenke disse rettighetene.

Din plikt til å respektere alle immaterielle og kommersielle rettigheter til eksterne parter gjelder for alle forretningsvirksomheter du driver, herunder etablering av eventuelle interne eller eksterne kommunikasjoner eller markedsføringsmateriell. Du må sjekke med juridisk avdeling før du bruker navnet eller materialet til en annen person eller selskap.

Du må bruke alle eiendeler til eksterne parter – inkludert programvare, musikk, videoer og tekstbasert innhold – i henhold til de spesifikke lisensvilkårene.

Kun programvaren som er riktig lisensiert for forretningsbruk er tillatt å bli brukt. Dette betyr at du ikke må bruke programvare eller programmer som du har lisensiert til personlig bruk (for eksempel programmer på din personlige smarttelefon eller iPad) til forretningsbruk.

For mer informasjon, se P&Gs retningslinjer om riktig bruk av maskinvare og programvare på security.pg.com.

Unngå innsidehandel

Mens vi jobber på vegne av P&G, kan vi komme over vesentlig ikke-offentlig informasjon om P&G eller andre selskaper som vi gjør forretninger med. Vesentlig ikke-offentlig informasjon (også kjent som «innsideinformasjon») er informasjon om et selskap som ikke er kjent for offentligheten, og som en fornuftig investor ville ansett som viktig når han beslutter å kjøpe, selge eller holde selskapets aksjer, obligasjoner, opsjoner, eller andre finansielle instrumenter («verdipapirer»).

Du må ikke kjøpe eller selge verdipapirer i et selskap på grunnlag av vesentlig ikke-offentlig informasjon (kjent som «innsidehandel»). Å gjøre det er straffbart i mange land og er forbudt av P&G. Dersom du er i tvil om en potensiell verdipapirtransaksjon, søk veiledning fra juridisk avdeling eller send spørsmålet ditt til insidertrading.im@pg.com. Våre globale policy om innsidehandel gjelder for alle ansatte og for styret. Personer som er på P&Gs liste for innsidehandel er underlagt tilleggskrav.

Dersom du avslører vesentlig ikke-offentlig informasjon til noen, inkludert et medlem av din nærmeste familie eller husholdning, som da kjøper eller selger verdipapirer basert på denne informasjonen, kan du være juridisk ansvarlig for «tipping». Dette er sant selv om du ikke personlig handler på denne informasjonen. «Tipping» er et brudd på våre WBCM og verdipapirlover, og medfører strenge straffer, inkludert potensiell straffbar ansvar for skyldige personer.

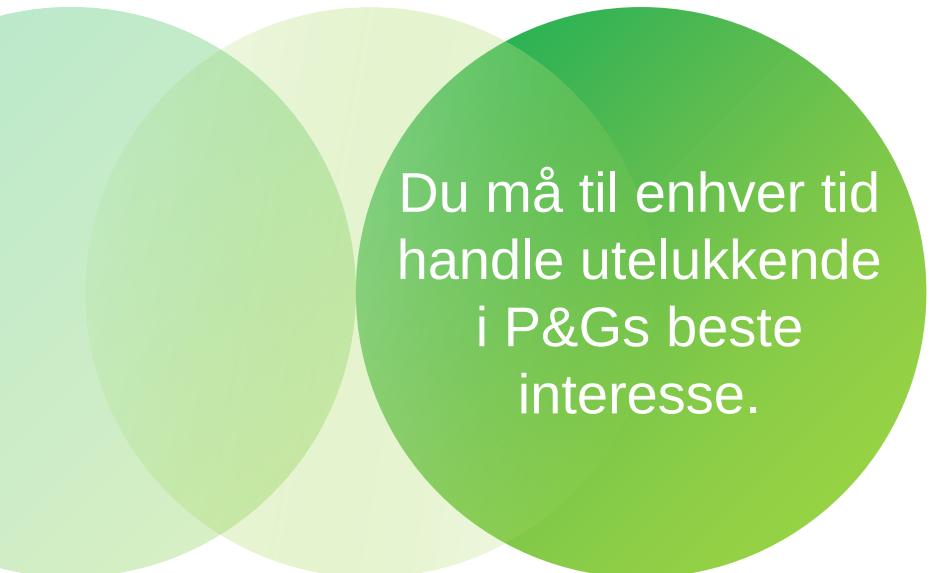
For mer informasjon, se P&Gs globale retningslinjer om innsidehandel på tradingpolicy.pg.com.

Håndtere mulige interessekonflikter

Du må til enhver tid handle utelukkende til P&Gs beste. For å opprettholde P&Gs omdømme, må du være oppmerksom på eventuelle situasjoner som kan skape en interessekonflikt (COI), enten reell eller potensiell. En «interessekonflikt» oppstår når du har et personlig forhold eller økonomisk eller annen interesse som kan forstyrre din forpliktelse til å handle utelukkende til beste for P&G, eller når du bruker din stilling hos P&G for personlig vinning.

For mer informasjon om disse situasjonene, se P&Gs retningslinjer om global interessekonflikt på coi.pg.com.

Dersom du er i en rolle hvor du gir P&G-midler til en veldedig organisasjon, eller er involvert i veldedighetsrelaterte programmer på vegne av vårt selskap, se P&Gs globale retningslinjer om veldedige/samfunnsrelaterte bidrag på wbcm.pg.com.



Du må til enhver tid
handle utelukkende
i P&Gs beste
interesse.

Opplyse om interessekonflikter

Dersom du finner deg selv i en potensiell eller reell situasjon med interessekonflikt, må du rapportere umiddelbart til din leder gjennom selskapets «COI»-prosess på coi.pg.com. Dette inkluderer situasjoner som kan forårsake at andre har rimelig grunn til å tro at du har en interessekonflikt, selv om du selv tror du kan og vil handle utelukkende i P&Gs beste interesse. På denne måten kan situasjonen bli riktig gjennomgått og vurdert. P&G vil jobbe med å finne en hensiktsmessig løsning. Det forventes at du tar alle avhjelpende tiltak som forespurt av P&G.

Dersom du er oppmerksom på andre potensielle konflikter hos P&G, bør du rapportere disse til din leder eller gjennom andre tilgjengelige midler for rapportering (se avsnittet «[Hvor kan jeg ta opp spørsmål og bekymringer](#)»). Ledere og styremedlemmer må rapportere potensielle eller reelle konflikter til juridisk ansvarlig.

Håndtere mulige interessekonflikter

(forts.)

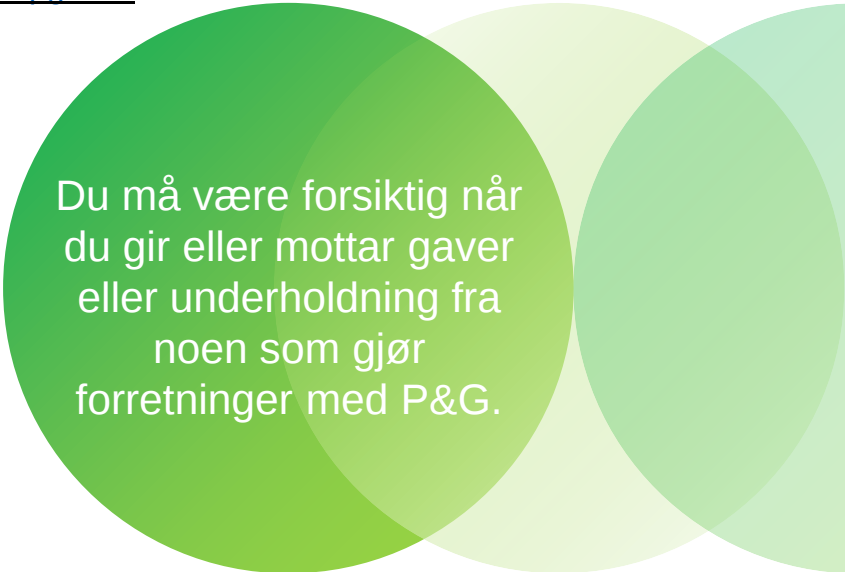
Retningslinjer for gaver og forretningsunderholdning

Du må være forsiktig når du gir gaver eller underholdning til, eller mottar gaver eller underholdning fra, noen som gjør eller ønsker å gjøre forretninger med P&G. Du må bare delta i forretningsunderholdning når det er en integrert del av forretningsbyggende aktiviteter. Husk at det å motta gaver eller underholdning kan innebære en interessekonflikt og/eller begrense din evne til å foreta en objektiv forretningsavgjørelse. I tillegg kan slike oppmerksomheter sees på som et forsøk på å påvirke en forretningsavgjørelse. Du må alltid følge P&Gs retningslinjer om gaver, middager og underholdning fra eksterne parter, samt respektere og følge retningslinjene for kunder eller leverandører som ikke tillater aksept av gaver eller underholdning.

For mer informasjon, se P&Gs retningslinjer om gaver, måltider og underholdning fra eksterne parter på wbcm.pg.com. Hvis du noen gang er i tvil om egnetheten av en gave eller underholdning, bør du snakke med din leder, juridisk avdeling eller [etikk- og compliancekontoret](#).

Du må overholde P&Gs policy om korrupsjon når du gir gaver eller forretningsunderholdning til ikke-amerikanske offentlige tjenestemenn. Noen land forbyr dette helt, uansett beløp. For eksempel må du ikke gi noen gaver av verdi, inkludert måltider eller produkter, til medlemmer av den amerikanske kongressen eller deres stab. Se også seksjonen om «[Ingen bestikkelser](#)» ovenfor.

For mer informasjon, se også P&Gs globale retningslinjer om korrupsjon på wbcm.pg.com.



Du må være forsiktig når du gir eller mottar gaver eller underholdning fra noen som gjør forretninger med P&G.

Kontakt med offentlige myndigheter

Lobbyvirksomhet

Som god samfunnsborger tar P&G ofte stilling til spørsmål av offentlige politikk som kan påvirke vår virksomhet. P&G engasjerer seg også i arbeid som påvirker lovgivning eller regjeringens retningslinjer. Men forskrifter om P&G-aktiviteter på dette området varierer rundt om i verden. Derfor kan bare enkelte personer innen P&G drive lobbyvirksomhet på P&Gs vegne.

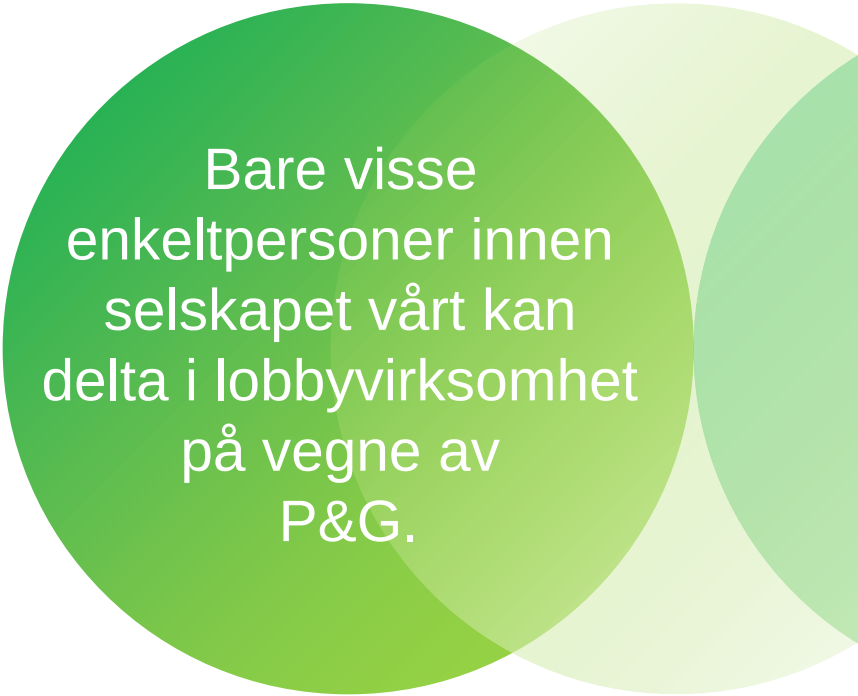
Du må ikke ta kontakt med en offentlig tjenestemann i et forsøk på å påvirke lovgivning eller myndighetenes politikk på vegne av P&G med mindre det har blitt godkjent av relevant personale hos globale offentlige relasjoner.

«The Honest Leadership and Open Government Act (HLOGA)» er en amerikansk lov som pålegger straffeansvar ved brudd på den amerikanske kongressens gaveregler. Alle P&G-er i verden (om de er engasjert eller ikke i lobbyvirksomhet) må overholde HLOGA. Derfor kan ingen av oss gi medlemmer av den amerikanske kongressen eller deres stab gaver av noen verdi, inkludert måltider eller produkter, uten skriftlig forhåndsgodkjenning fra senior visepresident for Global Government Relations og etikk og compliancekontoret. Se også avsnittene om «[Ingen bestikkelser](#)» og «[Gaver og forretningsunderholdning](#)».

For mer informasjon ta kontakt med seniorvisepresidenten for Global Government Relations & Public Policy, din lokale Government Relations-leder eller juridisk avdeling.

Politisk engasjement og bidrag

P&G anerkjenner din rett til å delta i den politiske prosessen som en enkeltperson. Men du kan kun delta på egen tid og for egen regning. Du må ikke bruke P&Gs tid, penger, utstyr, kommunikasjonsverktøy eller eiendeler for politiske formål eller bidrag uten skriftlig tillatelse fra seniorvisepresidenten for Global Government Relations eller Chief Ethics & Compliance Officer.



Bare visse
enkelpersoner innen
selskapet vårt kan
delta i lobbyvirksomhet
på vegne av
P&G.



Opprettholde nøyaktig bokføring og registre

Spørsmål: Trish står overfor ulike budsjettbegrensninger ved utgangen av regnskapsåret. For å ikke bokføre en utgift, spør hun en leverandør om å fakturere P&G noen dager for sent for kjøp av et kostbart utstyr. På denne måten kan hun registrere kjøpet i neste årsregnskap. Leverandøren vil bli betalt og hennes avdeling vil oppfylle budsjettet. Kan hun gjøre dette?

Svar: Nei, hun må aldri utsette eller forsettlig registrere feil, ufullstendig eller misvisende informasjon om transaksjoner.

Overholde konkurranselover

Spørsmål: Chet er en Senior Account Manager i salgsavdelingen. En av hans kunder er en liten, landlig butikkjede. Kunden forteller Chet at dersom de kjøper alle sine vaskemidler fra P&G til en rabattert pris, vil kunden slutte med andre konkurrerende produkter og kun fylle opp med P&G-vaskeprodukter. Kan Chet godta dette forslaget?

Svar: Kanskje, men han må først få godkjenning fra juridisk avdeling før han avtaler noe som helst med kunden. Ingen av oss kan lage en avtale – verken muntlig eller skriftlig – som forbyr en kunde fra å kjøpe produkter fra en P&G-konkurrent uten en slik godkjenning. Å gjøre dette vil være et brudd på P&Gs policy og konkurranselover.

Kommersiell bestikkelse

Spørsmål: Ved lanseringen av et nytt initiativ, foreslår Stella å gi et veldig fint sveitsisk armbåndsur til innkjøperen hos hver kunde. Selv om hun mener at kundene skal bruke armbåndsurene i veldedighetsutlodninger eller lignende, vet hun at innkjøperen sannsynligvis vil bruke uret til personlig bruk. Kan hun godkjenne en slik premie?

Svar: Nei, Stella kan ikke godkjenne premien for initiativet. P&G kan ikke betale disse kostnadene, siden det vil virke som en bestikkelse.

Bestikkelse av offentlige tjenestemenn

Spørsmål: John har et umiddelbart behov for å skaffe seg visum til det landet han planlegger en tur til som er tilknyttet et P&G-prosjekt. Hvis han ikke får det raskt, vil avtalen han jobber med sannsynligvis falle i fisk. Visumbyrået forteller ham at det er en todagers ventetid for hurtig service og en to ukers ventetid for normal service. Men dersom de betaler tjenestemannen USD 10 i kontanter, kan visumet utstedes umiddelbart. Kan John autorisere byrået til å betale pengene, siden det er en liten sum?

Svar: Nei, John kan ikke betale eller autorisere en betaling, uansett hvor liten summen er. Han trenger å sjekke om dette er en offisiell kostnad, at det vil bli utbetalt til ambassaden og ikke til en tjenestemann, samt at en kvittering vil bli utstedt. Dersom han ikke kan få denne bekreftelsen, må han vente til visumet kan fås offisielt og han må informere juridisk avdeling umiddelbart om forespørselen.



Unngå innsidehandel

Spørsmål: Gjennom stillingen hos P&G har det kommet Ned for øret at P&G planlegger å inngå en kontrakt med et lite, børsnotert selskap som vil være av betydning for det selskapet. Han vet at han har ikke lov til å drive handel basert på denne innsideinformasjonen, men planlegger å fortelle det til søsteren sin slik at hun kan tjene litt penger på børsmarkedet. Er dette OK?

Svar: Nei. Ned kan ikke drive handel basert på denne informasjonen selv, og han kan heller ikke gi informasjonen til sin søster. Dette kalles «tipping» og er et brudd på P&Gs policy om verdipapirlover.

Interessekonflikter

Spørsmål: Selskapet som konen til Hans jobber for ble nylig kjøpt opp av en av P&Gs konkurrenter. Hans er ikke sikker på om dette er av betydning, siden hans kones selskap kun er et datterselskap av vår konkurrent. Hva bør han gjøre?

Svar: Å ha et nært familiemedlem som jobber for en konkurrent utgjør en potensiell interessekonflikt, og Hans må umiddelbart ta kontakt med sin overordnede. Rapporteringen skal gjøres elektronisk på coi.pg.com og hjelp kan gis av personalavdelingen. P&G vil arbeide for å avgjøre om en faktisk konflikt eksisterer og, hvis så, hva som må gjøres for å løse situasjonen.

Gaver og forretningsunderholdning

Spørsmål: Sally, som er Senior Account Manager, er blitt tilbudt fire VIP-billetter til en vanlig fotballkamp av en kunde hun jobber med. Vanlige tribunebilletter er tilgjengelige. Hva bør hun gjøre?

Svar: Å ta imot billetter, eller annen gave, fra en leverandør eller kunde gir betydelige bekymringer for interessekonflikt. Hvis billettene til kampen ikke er forbundet med et forretningsevent (f.eks. de er ment for Sally til bruk med sin familie eller venner), bør hun avslå billettene. Dersom billettene er for Sally og hennes medarbeidere slik at de kan delta på kampen sammen med representanter for kunden, kan det å delta på arrangementet ha en ekte verdi av relasjonsbygging. Sally bør forhøre seg med sin leder – som selv ikke må delta – og gjennomgå kravene i P&Gs retningslinjer om gaver, måltider og underholdning fra eksterne parter for å avgjøre hva hun skal gjøre.



Rapportere bekymringer

Dersom du har spørsmål eller er i tvil om en handling er i samsvar med vår håndbok for internasjonal forretningsskikk, P&G-policy eller loven, bør du søke råd. Du har også en plikt ovenfor P&G og andre P&G-er å rapportere eventuelle kjente eller mistenkte brudd på våre WBCM, P&G-policy eller loven.

Se avsnittet «[Hvor kan jeg ta opp spørsmål og bekymringer](#)» i WBCM om hvordan man skal rapportere bekymringer.

Kontaktinformasjon for rapportering

Hjelpetelefonen for internasjonal forretningsskikk

[Hjelpetelefonen for internasjonal forretningsskikk](#) er tilgjengelig over hele verden 24-timer i døgnet, syv dager i uken, er bemannet av et uavhengig selskap og kan ta samtaler på de fleste språk. Når du ringer [Worldwide Business Conduct Helpline](#), kan du anonymt rapportere faktiske eller mistenkte brudd, der det er tillatt etter gjeldende lov.

Telefon

USA, Canada og Puerto Rico:

1-800-683-3738

Andre steder:

Noteringsoverføring: 1-704-544-7434

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

Internett

www.pg-helpline.com

Brevpost

WBCM Helpline

P&GPMB, 3767,

13950 Ballantyne Corporate Place

Charlotte, NC 28277



Rapportere bekymringer

(forts.)

Global sikkerhet (overtredelser på arbeidsplassen)

Global Security-organisasjonen er ansvarlig for å sikre at fysisk sikkerhet for P&G fasiliteter oppfyller P&Gs policy og standarder for å sørge for et trygt og sikkert arbeidsmiljø.

Hvis du vet eller mistenker hendelser eller trusler om vold på arbeidsplassen, eller hvis du tror noen er i umiddelbar fare, må du rapportere dine bekymringer umiddelbart til Kontakt for P&G Global Security. Tast **+1-513-983-3000 (talebeskjed 3)** for å bli tilkoblet umiddelbart. Telefonen besvares 24 timer i døgnet, 7 dager i uken av en global sikkerhetsrepresentant.

Telefon

+1-513-983-3000 (talemelding 3)

E-post

globalsecurity.im@pg.com

Intranett

globalsecurity.pg.com

Kontor og komite for etikk og compliance

Ethics & Compliance Committee er ansvarlig for vedlikehold, tilsyn og endelig tolkning av vår WBCM. Den består av CEO, CFO, Chief Legal Officer og Chief Human Resources Officer.

Det er et multifunksjonelt team av juridisk, finans, HR og GBS-fagfolk med kompetanse i hvordan etikk og samsvarsproblemstillinger blir sett på og administrert – både eksternt og innenfor P&G.

E-post

ethicscommittee.im@pg.com

Brevpost

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

Post
mellom
avdelinger

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

Rapportere bekymringer

(forts.)

Corporate Secretary

En leder i P&G og et medlem av selskapets juridiske avdeling



E-post

corpsecretary.im@pg.com

Brevpost

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

Post
mellom
avdelinger

Corporate Secretary
(G.O. C-11)

Vår WBCM er implementert i tråd med gjeldende lov og konsultasjonsprosedyrer. Denne utgaven, som gjelder fra april 2024, erstatter alle tidligere versjoner. Den beskriver P&Gs policyer og praksiser som p.t. er i kraft. WBCM-en kan i samsvar med gjeldende lov og med rimelig forhåndsvarsel der det er nødvendig, endres fra tid til annen etter godkjenning fra etikk og compliancekomiteen og/eller styret i P&G.

Den gjelder i sin helhet for alle P&Gs ikke-ansatte styremedlemmer, ledere og ansatte. Men bare de følgende avsnittene anses for å være De etiske retningslinjene i forbindelse med reglene til SEC og noteringsstandarder for New York-børsen: Gjør-det-rette – P&G og jeg, vi sier fra – ta opp spørsmål og bekymringer, ikke-diskriminering, forebygge trakassering, helse og sikkerhet, sikre rettferdige praksiser for sysselsetting, holde P&G-informasjon sikret, rapport- og informasjonsstyring, riktig bruk av P&G-eiendeler, personvern, sikring av produktsikkerhet, ansvarlig for salgs- og markedsføringspraksis, føre nøyaktig regnskap og registreringer, opprettholde konkurranselover, ingen bestikkelser, forebygge hvitvasking, regjerings- og handelskontroll, unngåelse av innsidehandel, håndtering av mulige interessekonflikter og ressurser. Oppførte avsnitter inkluderer eventuelle underseksjoner som finnes i deri. Alle deler som ikke er nevnt ovenfor, samt alle sidefelt, Spørsmål og svar, eksempler og tilhørende retningslinjer eller dokumenter, er ikke inkludert i De etiske retningslinjene.

Gjør det riktige,
hver gang

