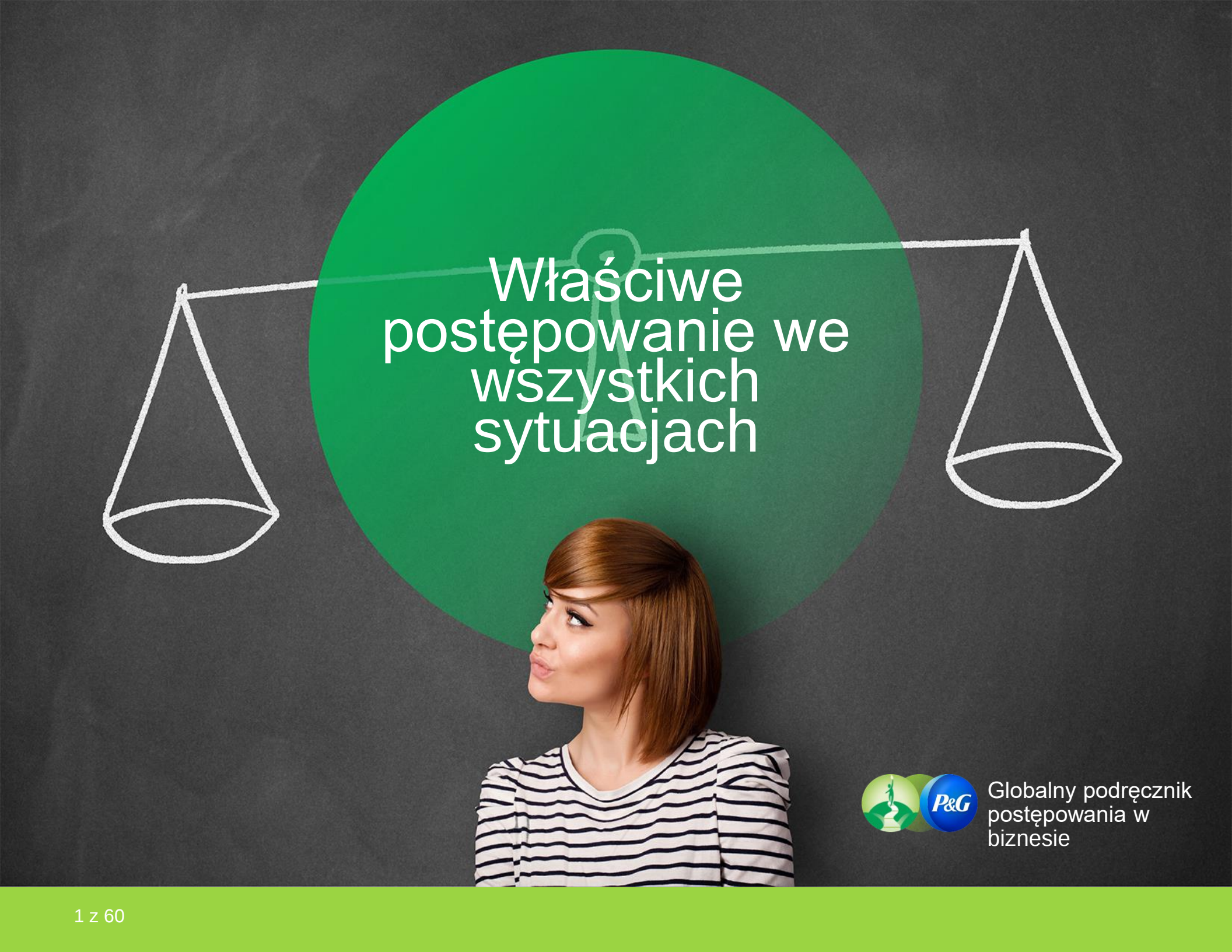




Właściwe
postępowanie we
wszystkich
sytuacjach



Globalny podręcznik
postępowania w
biznesie

Spis treści

Przesłanie dyrektora generalnego	3
---	---

Nasz cel, wartości i zasady	4
Nasz cel	5
Nasze wartości	6
Nasze zasady	7

Właściwe postępowanie — P&G i ja	8
Dlaczego opracowaliśmy Globalny podręcznik postępowania?	9
Czego się ode mnie oczekuje?	10
Konsekwencje naruszenia zasad zawartych w Globalnym podręczniku postępowania	11
Dodatkowe wymagania względem kierowników	11

Zabieramy głos — zgłaszanie pytań i wątpliwości	12
Rozpoznawanie właściwego postępowania	13
Do kogo mogę się zwrócić z pytaniami i wątpliwościami?	14
Kontakt z Infolinią ds. globalnych standardów postępowania	15
Postępowanie ze zgłoszeniami	16
Zero tolerancji dla działań odwetowych	17
Współpraca w postępowaniach wyjaśniających	18
Pytania i odpowiedzi	19

Szacunek przede wszystkim	20
----------------------------------	----

Promowanie szacunku w miejscu pracy	21
Różnorodność i integracja	21
Zakaz dyskryminacji	21
Zapobieganie nękanu	21
Zapewnienie bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy	22
Bezpieczeństwo i higiena w miejscu pracy	22
Przemoc w miejscu pracy	22
Narkotyki i alkohol	22
Zapewnienie uczciwych praktyk zatrudnienia	23
Praca dzieci i praca przymusowa	23
Wynagrodzenie i godziny pracy	23
Wolność zgromadzeń	23
Pytania i odpowiedzi	24

Rozsądne zarządzanie	25
-----------------------------	----

Informacje dotyczące P&G	26
Bezpieczeństwo informacji dotyczących P&G	26
Zarządzanie dokumentami i informacjami	27
Własność intelektualna P&G	28
Należyte wykorzystywanie aktywów P&G	29
Technologie i komunikacja elektroniczna	29
P&G	29
Media społecznościowe	30
Własność materialna	31
Informacje dotyczące osób trzecich	32
Ochrona prywatności	33
Dane osobowe	33
Ochrona danych pracowników	33
Ochrona danych konsumentów	33
Ochrona środowiska i bezpieczeństwo produktów P&G	34
Ochrona środowiska	34
Zapewnienie jakości i bezpieczeństwa produktów	34
Komunikacja z mediami i analitykami	35
Pytania i odpowiedzi	36

Uczciwość przede wszystkim	37
-----------------------------------	----

Odpowiedzialne praktyki sprzedaży i marketingu	38
Rzetelne prowadzenie ksiąg i rejestrów	39
Przestrzeganie prawa konkurencji	40
Kontakty z konkurencją	41
Kontakty z klientami	42
Współpraca z dostawcami i agentami	43
Zakaz przekupstwa	44
Zapobieganie przekupstwu i korumpowaniu urzędników państwowych	44
Zero tolerancji dla przekupstwa komercyjnego	45
Zapobieganie praniu brudnych pieniędzy i uchylaniu się od płacenia podatków	46
Kontrakty państwowe i kontrola handlu	47
Realizacja kontraktów państwowych	47
Import i eksport	47
Bojkoty i kraje objęte sankcjami	48
Postępowanie z informacjami dotyczącymi osób trzecich	49
Gromadzenie informacji o konkurencji	49
Własność intelektualna i prawa handlowe osób trzecich	49
Zapobieganie obrotowi papierami wartościowymi na podstawie informacji poufnych	50
Postępowanie w przypadku potencjalnych konfliktów interesów	51
Ujawnienie konfliktu interesów	51
Wytyczne dotyczące prezentów i rozrywki	52
Kontakty z przedstawicielami rządu	53
Lobbing	53
Zaangażowanie polityczne i darowizny na rzecz partii politycznych	53
Pytania i odpowiedzi	54

Zasoby	56
Zgłaszanie wątpliwości	57
Dane kontaktowe na potrzeby zgłoszeń	57
Infolinia ds. globalnych standardów postępowania	57
Globalny dział bezpieczeństwa	58
Komisja i Biuro ds. etyki i zgodności z przepisami	58
Sekretarz spółki	59



Szanowne koleżanki i szanowni koledzy

Z P&G,

Cel, wartości i zasady P&G stanowią podstawę wszystkich działań naszej firmy.

Budowanie i utrzymywanie prężności firmy przez ponad 180 lat zależy od zachowania wysokich standardów etycznych, zgodności z przepisami i jakości we wszystkich naszych działaniach.

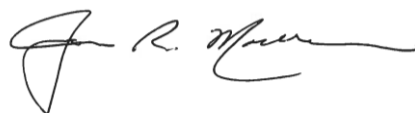
Nasze PVP wyznaczają wysokie standardy dla wszystkich pracowników. Wysokie standardy to dobra rzecz. Wymagają, byśmy poczuli się do odpowiedzialności nie tylko za wyniki, ale też – co równie istotne – za to, w jaki sposób je osiągamy.

Nasze konsekwentne właściwe postępowanie jest powodem, dla którego ufają nam konsumenci, partnerzy prowadzą z nami interesy, rządy i liderzy społeczności chcą z nami współpracować, a udziałowcy w nas inwestują. To zaufanie zapewnia nam prawdziwą przewagę konkurencyjną. Zaufanie to można jednak łatwo stracić w wyniku jednego nielegalnego lub nieetycznego działania. Krótko mówiąc, nie stać nas na działania, które spowodują utratę zaufania do naszej Firmy, naszych marek czy naszych ludzi. Musimy zawsze w pełni przestrzegać naszych wysokich standardów.

Nasz Globalny podręcznik postępowania w biznesie opisuje obowiązkowe, spójne i ogólnosięwiatowe zasady właściwego postępowania. Przeczytaj uważnie. Proszę pamiętać, że każdy ponosi odpowiedzialność za przestrzeganie zawartych w nim wskazówek oraz wzorców zachowań. Proszę dodać tę [stronę internetową](#) do zakładek, by była łatwo dostępna i można było często z niej korzystać.

Dokładamy wszelkich starań, aby środowisko pracy sprzyjało otwartej komunikacji i wspierało pracowników w zgłaszaniu wątpliwości dotyczących postępowania w biznesie. W przypadku pytań lub wątpliwości dotyczących postępowania naszej firmy lub jakiegokolwiek osoby należy porozmawiać ze swoim przełożonym, pracownikiem działu kadr, radcą prawnym P&G, pracownikiem Biura ds. etyki i zgodności przepisami albo skontaktować się bezpośrednio ze mną. Wszelkie obawy można również zgłaszać za pośrednictwem infolinii ds. Globalnych standardów postępowania.

Dziękuję za przestrzeganie zasad zawartych w Globalnym podręczniku postępowania w biznesie i za właściwe postępowanie każdego dnia, w kwestiach ogólnych oraz w codziennej praktyce w ramach naszych działań na rzecz wspierania naszych klientów i akcjonariuszy.



Jon R. Moeller,
prezes i dyrektor wykonawczy



Nasz cel, wartości i zasady

Nasz cel, wartości i zasady stanowią łącznie podstawę wyjątkowej kultury P&G. W 180-letniej historii naszej Firmy jej działalność rozwijała się i ewoluowała, te trzy elementy pozostawały jednak niezmiennie, i będą nadal przekazywane przyszłym pokoleniom pracowników P&G.



Nasz cel

łączy nas we wspólnej sprawie, którą jest strategia rozwoju polegająca na drobnej, ale znaczącej poprawie jakości życia konsumentów każdego dnia. Inspiruje pracowników P&G do tego, by każdego dnia zmieniali świat na lepsze.



Nasze wartości

stanowią odzwierciedlenie zachowań, które nadają ton naszej współpracy z kolegami z firmy i partnerami zewnętrznymi.



Nasze zasady

stanowią wyraz wyjątkowego podejścia P&G do codziennej pracy.

Nasz cel

Zapewnianie markowych produktów i usług najwyższej jakości, których wartość poprawia jakość życia konsumentów na całym świecie nie tylko teraz, ale też w przyszłości. W rezultacie konsumenci obdarzają nas zaufaniem, co umożliwia generowanie zysku, tworzenie wartości oraz zapewnia korzyści naszym pracownikom, akcjonariuszom oraz społecznościom, w których żyjemy i pracujemy.





Nasze wartości

Marki i pracownicy P&G stanowią podstawę sukcesu firmy P&G. Pracownicy P&G realizują nasze wartości w codziennym postępowaniu, skupiając się na poprawie jakości życia konsumentów na świecie.



Uczciwość

- Zawsze staramy się postępować właściwie.
- We wzajemnych relacjach kierujemy się uczciwością i szczerością.
- Działamy zgodnie z literą i z duchem prawa.
- Wszystkie nasze działania i decyzje są zgodne z wartościami oraz zasadami P&G.
- Opieramy się na danych i uczciwie oceniamy propozycje, w tym również towarzyszące im ryzyko.



Przywództwo

- Każdy z nas jest liderem w swojej dziedzinie, mocno zaangażowanym w osiąganie dobrych rezultatów dzięki mądrymu przywództwu.
- Mamy jasną wizję tego, dokąd zmierzamy.
- Koncentrujemy się na zasobach, które pozwalają realizować założenia i strategię w sferze przywództwa.
- Rozwijamy umiejętności, aby wdrażać strategię i eliminować bariery organizacyjne.



Własność

- Przyjmujemy odpowiedzialność osobistą, aby realizować potrzeby biznesowe, udoskonalać nasze systemy i pomagać innym w podnoszeniu efektywności.
- Postępujemy jak właściciele, traktując aktywa Firmy jak własne i zawsze mamy na uwadze długoterminowy sukces Firmy.



Pasja zwyciężania

- Jesteśmy zdeterminowani, aby być najlepszymi w tym, co jest najistotniejsze.
- Nie satysfakcjonuje nas status quo
- Mamy nieodpartą potrzebę dążenia do doskonałości i zwyciężania na rynku.



Zaufanie

- Szanujemy naszych współpracowników z P&G, klientów i konsumentów oraz traktujemy ich tak, jak sami chcielibyśmy być traktowani.
- Mamy zaufanie do umiejętności i intencji naszych kolegów.
- Wierzymy, że podstawą efektywnej współpracy jest wzajemne zaufanie.

Nasze zasady

Okazujemy szacunek wszystkim osobom

- Wierzymy, że wszyscy potrafią i chcą wykorzystywać swój pełen potencjał.
- Cenimy różnice.
- Inspirujemy do wyznaczania wysokich standardów i oczekiwań oraz stanowiących wyzwanie celów, a także umożliwiamy ich realizację.

Interesy firmy i pracowników są nierozłączne

- Wierzymy, że oparte na uczciwości działanie na rzecz Firmy prowadzi do sukcesu zarówno P&G, jak i pracownika. Łączy nas dążenie do obopólnego sukcesu.
- Zachęcamy do nabywania akcji i traktowania aktywów Firmy jak swojej własności.

Strategiczne nastawienie na pracę

- Działamy w oparciu o wyraźnie określone i wytyczone założenia i strategię.
- Wykonujemy tylko taką pracę, która tworzy wartość dodaną dla Firmy. I tylko takiej pracy wymagamy od innych.
- We wszystkich możliwych przypadkach upraszczamy, standaryzujemy i optymalizujemy wykonywaną pracę.

Innowacje to podstawa naszego sukcesu

- Przywiązujemy wielką wagę do znacznych innowacji, przynoszących konsumentom korzyści.
- Działamy niekonwencjonalnie i nadajemy nowy wymiar prowadzeniu działalności biznesowej, aby uzyskać przewagę na rynku.

[Kliknij tutaj](#), aby
uzyskać więcej
informacji o naszym
celu, wartościach i
zasadach.

Jesteśmy otwarci na otoczenie

- Budujemy głębokie zrozumienie konsumentów i ich potrzeb.
- Tworzymy i dostarczamy produkty, opakowania oraz koncepcje, które podnoszą wartość wiodących marek.
- Budujemy bliskie, obopólnie korzystne relacje z naszymi klientami i dostawcami.
- Kierujemy się zasadami odpowiedzialności społecznej biznesu.
- Nasze produkty, opakowania i działania uwzględniają potrzebę zrównoważonego rozwoju.

Cenimy dążenie do rozwoju osobistego

- Wierzymy, że obowiązkiem wszystkich pracowników jest nieustanny rozwój umiejętności.
- Zachęcamy do dążenia do doskonałości w sferze technicznej i wykonawczej oraz jej wymagamy.

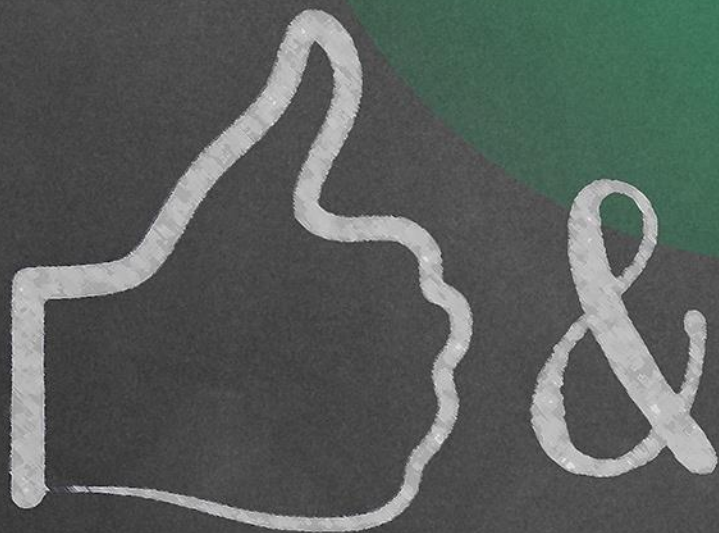
Chcemy być najlepsi

- Dążymy do tego, by być najlepszymi we wszystkich obszarach, które są strategicznie istotne dla Firmy.
- Rygorystycznie oceniamy nasze osiągnięcia w odniesieniu do najlepszych wzorców wewnętrznych i zewnętrznych.
- Uczymy się zarówno na sukcesach, jak i na błędach.

Wzajemna zależność jest sposobem na życie

- Pracujemy wspólnie, okazując zaufanie pracownikom innych jednostek biznesowych, działów, funkcji i lokalizacji geograficznych.
- Jesteśmy dumni z rezultatów osiągniętych dzięki pomysłom innych.
- Budujemy doskonałe relacje ze wszystkimi, którzy przyczyniają się do realizacji celu Firmy, w tym z naszymi klientami, dostawcami, uczelniami wyższymi i organami rządowymi.

Właściwe postępowanie — P&G i ja



Dlaczego opracowaliśmy Globalny podręcznik postępowania?

Od dnia powstania naszej Firmy w 1837 roku jej charakter kształtują uczciwość, zaufanie i szacunek.

W Globalnym podręczniku postępowania (Worldwide Business Conduct Manual, WBCM) wyjaśniono ogólnoświatowe standardy, które obowiązują cały personel P&G. Zawarto w nim również obowiązki prawne i etyczne pracowników. W każdej sytuacji mamy obowiązek przestrzegania tych standardów i obowiązującego prawa oraz wiedzieć, w jaki sposób, powinniśmy kierować się nimi w codziennej pracy. Zasady zawarte w Globalnym podręczniku postępowania dotyczą wszystkich pracowników i członków zarządu, bez względu na lokalizację, zajmowane stanowisko, jednostkę biznesową, funkcję czy region. Z tego względu użyty w Globalnym podręczniku postępowania termin „P&G” dotyczy The Procter & Gamble Company oraz wszystkich jej spółek zależnych i jednostek operacyjnych.

P&G oczekuje od podmiotów zewnętrznych, z którymi P&G łączą stosunki biznesowe, przestrzegania standardów odpowiadających naszym. W razie podejrzenia lub zaobserwowania jakichkolwiek potencjalnie niezgodnych z prawem lub nieetycznych działań podmiotu zewnętrznego, w szczególności w związku z działalnością P&G — na przykład zaniżania kwot na fakturach lub naruszenia przepisów ochrony konkurencji — należy to niezwłocznie zgłosić.

Globalny podręcznik postępowania zawiera podstawowe i ogólnoświatowe standardy P&G, nie jest jednak wyczerpującą instrukcją, która opisuje wszystkie zasady i procedury dotyczące każdego pracownika czy sytuacji. Należy dowiedzieć się od bezpośredniego przełożonego lub lokalnego kierownika Działu kadr, czy dla danego stanowiska obowiązują dodatkowe zasady / procedury.

Więcej informacji na temat współpracy biznesowej P&G z podmiotami zewnętrznymi można znaleźć na pgsupplier.com.



UCZCIWOŚĆ

ZAUFANIE

POSZANOWANIE

Czego się ode mnie oczekuje?

Wszyscy mamy obowiązek realizacji naszego celu, wartości i zasad w ramach wykonywanej pracy i podejmowanych przez nas decyzji biznesowych.



Od pracowników oczekuje się właściwego postępowania w każdej sytuacji:

Działania pracowników muszą być spójne z zasadami PVP P&G oraz z naszym celem, którym jest poprawa jakości życia konsumentów na całym świecie każdego dnia.

Nie wolno pozwalać, aby potrzeby biznesowe były wymówką dla działań niezgodnych z prawem lub niespójnych z zasadami PVP P&G.

Pracownicy mają obowiązek znajomości przepisów, regulacji i zasad P&G, które mają zastosowanie do wykonywanej przez nich pracy, i ich przestrzegania. W związku z tym minimalnym wymogiem jest ukończenie wszystkich organizowanych przez Firmę szkoleń dla danego stanowiska.

Należy zwracać uwagę na wszelkie sytuacje lub działania, które mogą wiązać się z naruszeniem prawa, zasad podanych w Globalnym Podręczniku Postępowania lub polityk P&G oraz zgłaszać je w odpowiedni sposób.

Należy pamiętać, że przepisy pewnych krajów mogą obowiązywać nawet w wypadkach, gdy prowadzimy działalność poza ich granicami. Nawet jeżeli jakieś działania stanowią normę w danym kraju czy w danej kulturze, należy niezmiennie stosować się do standardów określonych w Globalnym podręczniku postępowania. Żadna osoba w P&G, bez względu na miejsce w hierarchii, nie jest upoważniona do naruszenia zasad WBCM ani jakichkolwiek przepisów czy regulacji i nie może wymagać od innego pracownika takich działań. W przypadku, gdy ktokolwiek podejmuje takie próby, należy to zgłosić, podejmując działania opisane w części „[Do kogo mogę zwrócić się z pytaniami i wątpliwościami?](#)”.

Wszyscy mamy obowiązek przestrzegania postanowień ujętych w Globalnym podręczniku postępowania. Wielu z tych postanowień nie można uchylić z jakichkolwiek powodów. W wyjątkowo rzadkich przypadkach, gdy pracownik jest przekonany o konieczności uchylenia zasad WBCM, przed podjęciem jakichkolwiek działań należy uzyskać zgodę od Komisji ds. etyki i zgodności z przepisami. Członkowie wyższego kierownictwa i zarządu przekonani o konieczności odstępstwa od danej zasady muszą uzyskać zgodę zarządu lub odpowiedniej komisji zarządu. W razie wydania takiej zgody P&G poinformuje o tym, zgodnie z wymogami prawa.

Czego się ode mnie oczekuje?

(c.d.)

Konsekwencje naruszenia zasad zawartych w Globalnym podręczniku postępowania

Wobec osób nieprzestrzegających zasad WBCM wszczęte zostanie postępowanie dyscyplinarne, które może obejmować działania dyscyplinarne w ramach obowiązującego prawa, z rozwiązaniem stosunku pracy włącznie. W pewnych okolicznościach organy prawne mogą nałożyć na poszczególnych pracowników grzywny lub kary przewidziane w kodeksie karnym. P&G może nie mieć możliwości zwrotu tych grzywien lub ubezpieczenia pracowników od takich kar.

Dodatkowe wymagania względem kierowników

Należy regularnie informować podwładnych o znaczeniu naszego Globalnego podręcznika postępowania, obowiązujących przepisów, etycznego zachowania i polityki Firmy.

Należy również dążyć do utworzenia pozytywnej atmosfery w pracy, aby pracownicy czuli się komfortowo, zadając pytania i wyrażając wątpliwości dotyczące ewentualnych naruszeń zasad WBCM lub innych polityk P&G oraz zgłaszając jakiegokolwiek sytuacje wymagające wyjaśnienia. W przypadku otrzymania takich zgłoszeń należy niezwłocznie przekazać je do weryfikacji i zbadania, kontaktując się z infolinią lub innym kierownikiem Biura ds. etyki i przestrzegania przepisów, działem kadr, działem finansowym i księgowości lub działem prawnym P&G.

Należy ponadto zapewnić, aby pracownicy zgłaszający podejrzenie naruszenia zasad WBCM, polityk P&G lub prawa byli chronieni przed wszelkimi działaniami odwetowymi. Należy wyraźnie poinformować wszystkich podwładnych o zasadzie „zero tolerancji dla działań odwetowych” w P&G. W razie podejrzenia, że może dojść do działań odwetowych należy skontaktować się z kierownikiem Działu kadr lub [Biurem ds. etyki i przestrzegania przepisów](#).

Więcej informacji podano w Globalnej polityce P&G dotyczącej zapobiegania prześladowaniom i dyskryminacji na stronie wbcm.pg.com.

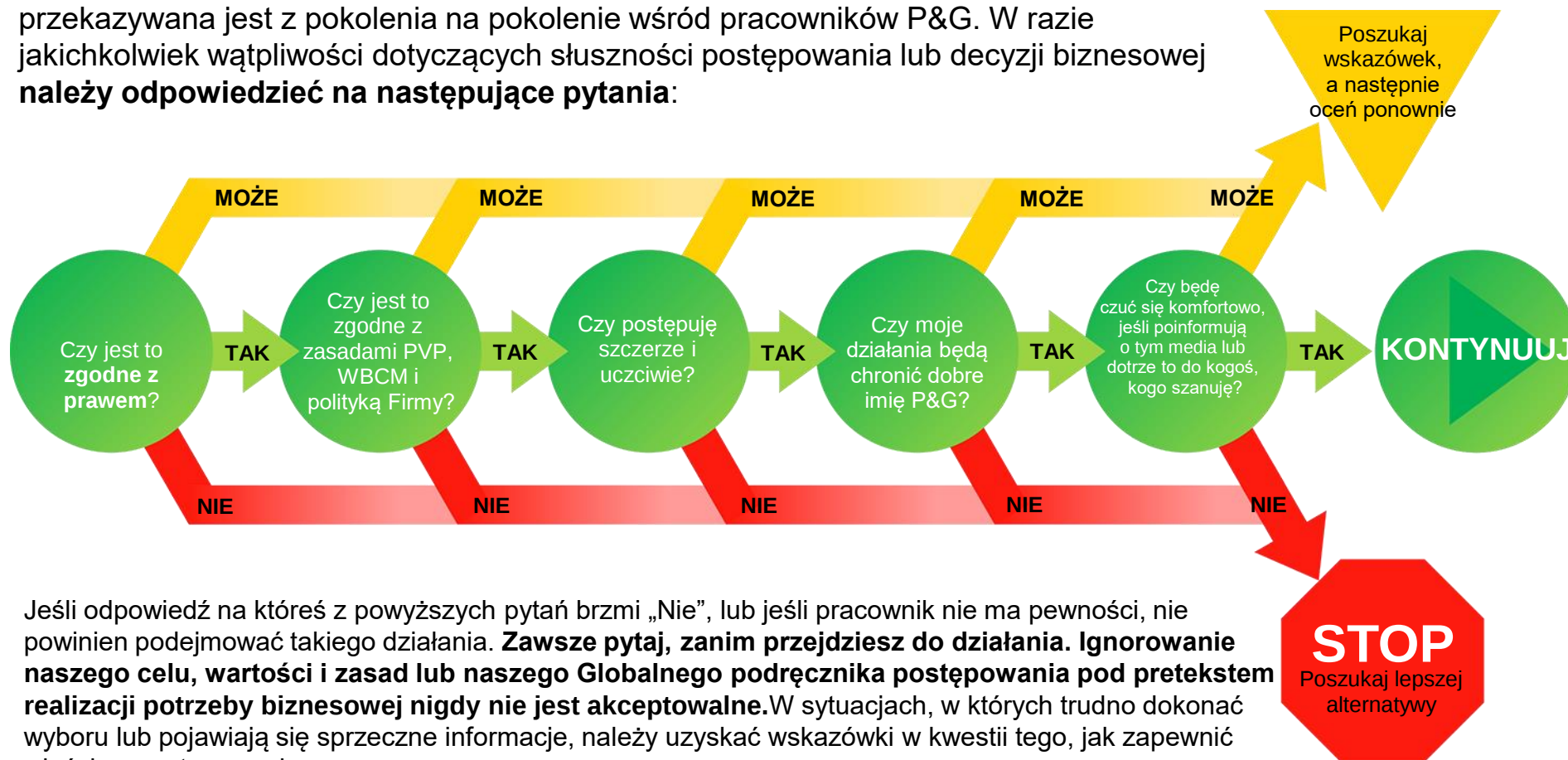


ZABIERAMY GŁOS — zgłaszanie pytań i wątpliwości



Rozpoznawanie właściwego postępowania

Właściwe postępowanie stanowi podstawę wszelkich działań P&G. Ta postawa przekazywana jest z pokolenia na pokolenie wśród pracowników P&G. W razie jakichkolwiek wątpliwości dotyczących słuszności postępowania lub decyzji biznesowej **należy odpowiedzieć na następujące pytania:**



Jeśli odpowiedź na któreś z powyższych pytań brzmi „Nie”, lub jeśli pracownik nie ma pewności, nie powinien podejmować takiego działania. **Zawsze pytaj, zanim przejdiesz do działania. Ignorowanie naszego celu, wartości i zasad lub naszego Globalnego podręcznika postępowania pod pretekstem realizacji potrzeby biznesowej nigdy nie jest akceptowalne.** W sytuacjach, w których trudno dokonać wyboru lub pojawiają się sprzeczne informacje, należy uzyskać wskazówki w kwestii tego, jak zapewnić właściwe postępowanie.

Obowiązkiem wobec P&G oraz współpracowników jest także zgłaszanie wszelkich stwierdzonych lub podejrzewanych przypadków naruszenia zasad WBCM, polityk P&G lub prawa. Zgłaszanie takich przypadków to działanie w obronie reputacji i uczciwości naszej Firmy, naszej marki oraz naszych pracowników.

Do kogo mogę się zwrócić z pytaniami i wątpliwościami?

P&G oczekuje, że każdy pracownik będzie postępować właściwie, kierując się zdrowym osądem etycznym, nawet, a zwłaszcza, w niepewnych sytuacjach. Wiemy, że nie zawsze jest to łatwe. Możesz nie wiedzieć, jaki proces należy zastosować lub jak interpretować politykę. Albo być może martwi Cię decyzja lub działanie, które wydają się niezgodne ze standardami i wartościami P&G. Bez względu na Twoją rolę czy lokalizację, istnieją zaufane zasoby, które mogą Ci pomóc.

Omów to ze swoim przełożonym

Jeśli masz pytania lub wątpliwości, prawdopodobnie najlepszym wyjściem będzie rozmowa z bezpośrednim przełożonym, ponieważ zna on daną jednostkę biznesową i sytuację pracownika.

Omów to z innym kierownikiem

Jeżeli rozmowa z bezpośrednim przełożonym nie byłaby komfortowa, możesz omówić daną kwestię z kierownikiem wyższego szczebla. Aby uzyskać wskazówki lub zgłosić wątpliwości, możesz też skontaktować się z kierownikiem w [Biurze ds. etyki i zgodności z przepisami](#), Dziale finansów i księgowości, Globalnym dziale audytu wewnętrznego, Dziale kadr, Dziale prawnym P&G lub Globalnym dziale bezpieczeństwa.

Dokonywanie zgłoszeń w inny sposób

Można też skontaktować się z [Infolinią ds. globalnych standardów postępowania](#)*, Biurem ds. etyki i zgodności z przepisami, Komisją ds. etyki i zgodności z przepisami lub sekretarzem The Procter & Gamble Company.

Dane kontaktowe [Biura ds. etyki i zgodności z przepisami](#), Komisji ds. etyki i zgodności z przepisami i sekretarza Firmy podano w części „Zasoby” na końcu naszego podręcznika WBCM.

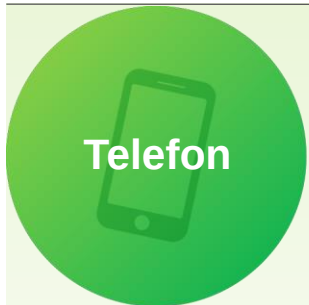
[Infolinia ds. globalnych standardów postępowania](#) jest dostępna w trybie 24/7 na całym świecie. Obsługują ją pracownicy niezależnej firmy, którzy odbierają połączenia w większości języków. Dzwoniąc na [Infolinię ds. globalnych standardów postępowania](#), można zgłosić rzeczywiste lub podejrzewane naruszenia zasad anonimowo, o ile pozwalają na to obowiązujące przepisy. Należy jednak pamiętać, że dokładne zbadanie zasadności anonimowych zgłoszeń może być trudniejsze, a nawet niemożliwe. Zachęcamy w związku z tym do bezpośredniej rozmowy z członkiem kadry kierowniczej P&G, o ile to możliwe lub do podania swojej tożsamości podczas kontaktu z [Infolinią ds. Globalnych standardów postępowania](#). Ochrona tożsamości niewinnych osób i zapobieganie działaniom odwetowym wobec osób dokonujących zgłoszeń w dobrej wierze to priorytet dla P&G.

* Zewnętrzna, może być określana mianem infolinii dla sygnalistów.





Kontakt z infolinią ds. Globalnych standardów postępowania



Telefon

Stany Zjednoczone, Kanada i Portoryko:

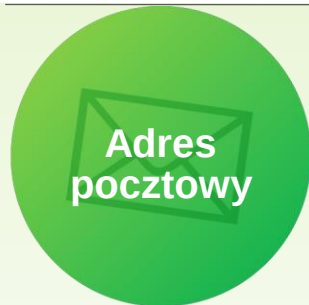
1-800-683-3738

Inne kraje:

Połączenie na koszt odbiorcy: 1-704-544-7434

Numer bezpłatny: Listę numerów bezpośrednich znaleźć można na stronie

www.pg-helpline.com



Adres
pocztowy

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



Internecie

www.pg-helpline.com



Postępowanie ze zgłoszeniami

W P&G obowiązuje ustalony proces postępowania ze zgłoszeniami, który ma zapewnić następujące rezultaty:

- Przydzielenie odpowiednich zasobów, aby wszystkie przypadki zostały zbadane w sposób obiektywny i należycie wyjaśnione.
- Każda osoba dokonująca zgłoszenia lub uczestnicząca w dochodzeniu w dobrej wierze podlega ochronie przed działaniami odwetowymi.
- Każda osoba oskarżona o niewłaściwe postępowanie jest traktowana sprawiedliwie i obiektywnie.

Po otrzymaniu zgłoszenia wyznaczona zostaje obiektywna osoba, która zbada fakty i otrzyma z innych źródeł wsparcie niezbędne do przeprowadzenia należytego postępowania wyjaśniającego. W większości sytuacji obejmuje to zaangażowanie jednego lub kilku członków kadry kierowniczej z Działu kadr, Globalnego działu audytu wewnętrznego, Biura ds. etyki i zgodności z przepisami, Działu prawnego lub Globalnego działu bezpieczeństwa. W większości przypadków kontaktują się oni z osobą zgłaszającą w celu uzyskania dodatkowych informacji. W wypadku zgłoszeń anonimowych osoby wyjaśniające sprawę mają możliwość zostawienia wiadomości na Infolinii, na którą osoba zgłaszająca może odpowiedzieć, nadal zachowując anonimowość. Wszystkie zgłoszenia są badane dokładnie i w możliwie najkrótszym terminie.

Jeżeli wymagają tego obowiązujące przepisy prawa, osoba oskarżona o niewłaściwe postępowanie ma prawo wglądu do przekazanych na jej temat informacji oraz ich skorygowania w razie stwierdzenia błędu.

Więcej informacji podano w [Wytycznych dla reakcji na incydenty](#) P&G pod adresem wbcm.pg.com.



Zero tolerancji dla działań odwetowych

P&G nie toleruje żadnej formy odwetu wobec osób, które zgłaszają podejrzenia naruszenia zasad w dobrej wierze.

Ponadto wobec żadnej osoby uczestniczącej w postępowaniu wyjaśniającym w sposób uczciwy i kompleksowy nie zostaną podjęte żadne działania odwetowe. Ktokolwiek dopuszcza się działań odwetowych wobec osoby dokonującej zgłoszenia w dobrej wierze lub uczestniczącej w postępowaniu wyjaśniającym zostanie objęty postępowaniem dyscyplinarnym, z możliwością rozwiązania stosunku pracy włącznie. To nie tylko słowa, ale działania aktywnie podejmowane przez firmę po otrzymaniu zgłoszenia.

Więcej informacji podano w Globalnej polityce P&G dotyczącej zapobiegania działaniom odwetowym, która jest dostępna na stronie wbcm.pg.com.

Współpraca w postępowaniach wyjaśniających

Każdy pracownik ma obowiązek w pełni i uczciwie współpracować we wszystkich wewnętrznych i zewnętrznych postępowaniach wyjaśniających dotyczących zarzutów niewłaściwych działań. Niewywiązywanie się z tego obowiązku może skutkować postępowaniem dyscyplinarnym, z rozwiązaniem stosunku pracy łącznie.

Personelowi P&G prowadzącemu postępowanie wyjaśniające oraz przedstawicielom rządowych organów regulacyjnych i audytorom zewnętrznym należy zawsze przekazywać informacje zgodne z prawdą i dokładne. W żadnych okolicznościach nie wolno modyfikować ani niszczyć jakichkolwiek dokumentów lub dowodów, aby uniemożliwić lub utrudnić postępowanie wyjaśniające. Niszczenie dowodów stanowi nie tylko naruszenie naszych zasad PVP, ale może także nadać drobnej sprawie wymiar poważnego naruszenia.

Jeżeli w związku ze standardową inspekcją lub rutynowym audytem z pracownikiem skontaktuje się przedstawiciel rządowych organów regulacyjnych lub podmiot zewnętrzny, należy powiadomić o tym przełożonego i postępować zgodnie z ustaloną procedurą. Jeżeli nawiązująca kontakt osoba prowadząca dochodzenie w imieniu organów rządowych chce odwiedzić obiekty P&G lub uzyskać jakiegokolwiek inne informacje od przedstawicieli P&G, należy powiadomić Dział prawny.



Zgłaszanie pytań i wątpliwości

Pyt.: Anna uważa, że jej przełożony traktuje ją niesprawiedliwie. Czy może to zgłosić?

Odp.: Anna może zgłosić to innemu kierownikowi lub dowolnej osobie wymienionej w punkcie „[Do kogo mogę zwrócić się z pytaniami i wątpliwościami?](#)”. P&G poważnie podchodzi do wszystkich skarg i stawia sobie za cel, aby objąć postępowaniem wyjaśniającym wszystkie incydenty oraz chronić wszystkie osoby dokonujące zgłoszeń przed działaniami odwetowymi.

Pyt.: Łukasz uważa, że jest nękany przez jednego ze swoich współpracowników i zgłasza to swojemu przełożonemu, Tomaszowi. Co powinien zrobić Tomasz, gdy uzyska takie informacje?

Odp.: Niezwykle istotne jest, aby kierownicy otrzymujący zgłoszenie lub uzyskujący wiedzę o incydencie, wiedzieli, co powinni zrobić i z kim się skontaktować. Pozwoli to na bezzwłoczne i należyte przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego. „Incydent” oznacza zarzut, ustalenie, zgłoszenie, zdarzenie sugerujące, że mogło dojść do naruszenia prawa, zasad WBCM lub polityki P&G, bądź stwierdzenie, że do niego doszło. Incydenty mogą, ale nie muszą obejmować podejrzenia niewłaściwego działania o charakterze umyślnym. Tomasz powinien niezwłocznie zgłosić ten incydent jednej z osób wymienionych w punkcie „[Do kogo mogę zwrócić się z pytaniami i wątpliwościami?](#)”. Po zgłoszeniu incydentu w celu jego wyjaśnienia przydzielone zostaną wyspecjalizowane osoby i środki. W przebiegu postępowania wyjaśniającego, niezwykle ważne jest, aby Tomasz i Łukasz odpowiednio reagowali, kiedy prowadzące je osoby zwracają się do nich o pomoc. Bardzo ważnym obowiązkiem Tomasza jest zapewnienie, aby Łukasz był chroniony przed wszelkimi działaniami odwetowymi, tak bezpośrednimi, jak i pośrednimi.

Pyt.: Jeden z kolegów Julii, Michał, wielokrotnie wspominał, że dopilnuje, aby firma jego brata wygrała przetarg na prace techniczne dla P&G. Julia jest niemal pewna, że działa on wbrew standardowym procedurom P&G. Wydaje się, że firma jego brata jest solidnym dostawcą. Julia współpracuje z Michałem od dawna, lubi go i nie chce sprawiać mu kłopotów. Co powinna zrobić?

Odp.: Julia powinna zgłosić to swojemu przełożonemu lub dowolnej osobie wymienionej w punkcie „[Do kogo mogę zwrócić się z pytaniami i wątpliwościami?](#)”. Polityka Firmy ma na celu ochronę P&G i pracowników P&G. Wykonując naszą pracę, mamy obowiązek działania w najlepszym interesie Firmy, nawet jeśli może to wiązać się z konsekwencjami dla współpracowników. Nasze zasady wyjaśniania incydentów zostały opracowane po to, aby zapewnić obiektywne postępowanie wyjaśniające wszelkich zgłoszeń. Jeśli Michał nie zrobił nic złego, nie poniesie żadnych konsekwencji. Jeśli postąpił niewłaściwie, Firma uwzględni wszystkie okoliczności przed podjęciem jakichkolwiek działań.

Szacunek przede wszystkim

UZNAWANIE WARTOŚCI RÓŻNIC MIĘDZY NAMI I MOŻLIWOŚCI, KTÓRE ONE STWARZAJĄ · PODEJŚCIE INTEGRUJĄCE · UMOŻLIWIANIE INNYM PEŁNEGO WYKORZYSTANIA ICH POTENCJAŁU



Promowanie szacunku w miejscu pracy

Wszystkich kolegów w P&G oraz wszystkich zewnętrznych partnerów biznesowych traktujemy z godnością i z szacunkiem.

Różnorodność i integracja

Rekrutujemy, zatrudniamy i zatrzymujemy najbardziej utalentowanych pracowników na całym świecie, aby wyjść naprzeciw potrzebom naszych rynków i klientów. Tworzenie i rozwój zróżnicowanego zespołu zapewnia nam trwałą przewagę nad konkurencją. Zdajemy sobie sprawę, że różnorodność kontekstów kulturowo-społecznych, umiejętności zawodowych i doświadczeń sprzyja nowym pomysłom, produktom i usługom. Dzięki temu optymalizujemy naszą zdolność do osiągnięcia celów.

Zakaz dyskryminacji

P&G angażuje się w zapewnienie równości szans w zatrudnieniu.

Oznacza to, że mamy obowiązek sprawiedliwego i uczciwego traktowania współpracowników z P&G, kandydatów na pracowników P&G oraz podmiotów zewnętrznych, z którymi łączą nas relacje biznesowe oraz że niedozwolone są jakiekolwiek działania dyskryminujące przewidziane przepisami prawnymi. Należy przestrzegać wszystkich przepisów antydyskryminacyjnych, a przy podejmowaniu decyzji dotyczących kwestii zatrudnienia (takich jak rekrutacja, zatrudnienie, szkolenie, wynagrodzenie i awans) nie wolno dyskryminować kogokolwiek w oparciu o jego rasę, pochodzenie etniczne, kolor skóry, płeć, wiek, pochodzenie, wyznanie, orientację seksualną, tożsamość płciową, ekspresję płciową, stan cywilny, obywatelstwo, niepełnosprawność, status kombatanta, chorobę HIV/AIDS lub wszelkie inne prawnie chronione cechy.

Zapobieganie nękanii

Dążymy do zapewnienia wolnego od nękania środowiska pracy, w którym wszyscy mamy możliwość pełnego wykorzystania swojego potencjału. „Nękanie” to zachowanie, które stwarza obraźliwą, zastraszającą, upokarzającą lub wrogą atmosferę w miejscu pracy, która negatywnie wpływa na wyniki osiągane w pracy przez współpracowników. Nękanie może mieć charakter fizyczny lub werbalny i może przybierać formę działań bezpośrednich bądź pośrednich (na przykład poprzez notatki lub wiadomości e-mail). Przykłady nękania obejmują niepożądane zaloty lub dwuznaczne komentarze, obraźliwe dowcipy i pogardliwe uwagi. Wszelkie działania mające charakter nękania są zabronione.

Tego rodzaju obraźliwe zachowania mogą być zamierzone i oczywiste. Mogą też jednak przejawiać się w subtelnych i delikatnych komentarzach lub interakcjach – w formie „mikroagresji”, które mogą ujawniać osobiste uprzedzenia lub negatywne postawy i założenia względem innych grup lub kultur, co może również być formą nękania lub dyskryminacji. Bez względu na jawny czy subtelny charakter, a także celowość lub jej brak, wszelkie działania mające charakter nękania lub dyskryminacji są zabronione.

Więcej informacji podano w Globalnej polityce P&G dotyczącej zapobiegania prześladowaniom i dyskryminacji na stronie wbcm.pg.com.

Zapewnienie bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy

Bezpieczeństwo i higiena w miejscu pracy

W P&G najcenniejszym zasobem są ludzie. W związku z tym wyznaczamy najwyższe standardy bezpieczeństwa, aby chronić siebie, współpracowników z P&G oraz osoby z zewnątrz, które pracują w naszych obiektach lub je odwiedzają. Należy przestrzegać wszystkich procedur bezpieczeństwa P&G oraz obowiązujących przepisów i regulacji. Nic nie usprawiedliwia omijania lub ignorowania zasad dotyczących bezpieczeństwa — bez względu na to, czy są wyznaczone przez Firmę, regulacje czy prawo. W razie stwierdzenia lub podejrzenia niebezpiecznych warunków pracy bądź innych problemów dotyczących bezpieczeństwa należy niezwłocznie zgłosić to swojemu przełożonemu, głównemu specjalście ds. bezpieczeństwa w obiekcie lub Działowi prawnemu. W razie jakichkolwiek obaw dotyczących zdrowia w pracy, tak własnego, jak i współpracowników, należy niezwłocznie skontaktować się z [Vibrant Living Health Center](#).

Przemoc w miejscu pracy

P&G dąży do zapewnienia bezpieczeństwa w miejscu pracy.

Nie wolno angażować się w żadne formy przemocy ani ich tolerować. W rozumieniu P&G „przemoc” obejmuje wszelkie groźby, akty przemocy i zastraszanie. W obiektach P&G obowiązuje zakaz wnoszenia jakiegokolwiek broni, co jest zgodne z obowiązującym prawem.

W razie stwierdzenia lub podejrzenia incydentów bądź groźb użycia przemocy w miejscu pracy, lub przekonania, że ktokolwiek znalazł się w bezpośrednim zagrożeniu, należy niezwłocznie to zgłosić osobie kontaktowej z Globalnego działu bezpieczeństwa P&G. Należy wybrać numer alarmowy **1-513-983-3000 (polecenie głosowe 3)**. Połączenia są odbierane w trybie 24/7 przez przedstawiciela Globalnego działu bezpieczeństwa, który przekaze połączenie do odpowiedniego regionalnego kierownika ds. bezpieczeństwa P&G. Można również skontaktować się z lokalnym kierownikiem Działu kadr lub bezpośrednim przełożonym. Listę osób kontaktowych można znaleźć na stronie [globalsecurity.pg.com](#).

Narkotyki i alkohol

W P&G prowadzimy działalność w sposób bezpieczny i nie tolerujemy używania substancji, które mogłyby negatywnie wpłynąć na wyniki w pracy.

Nie wolno pić alkoholu ani zażywać narkotyków, substancji lub leków w sposób, który mógłby wpłynąć na zdolność do bezpiecznego i należytego prowadzenia spraw w imieniu P&G. Pracownikom nie wolno dopuszczać do sytuacji, w których jakakolwiek zażyta substancja negatywnie wpłynęła na zdolność wykonywania pracy, co dotyczy również stosowania leków. Osoby przebywające na terenie obiektów P&G oraz wykonujące pracę na rzecz P&G poza nimi obowiązują zakaz posiadania leków, o ile w świetle przepisów nie mają prawa do ich posiadania. Ponadto w żadnym wypadku nie wolno sprzedawać ani udostępniać tego typu substancji, w tym leków przepisanych przez lekarza, bez względu na to czy dana osoba wykonuje pracę na rzecz P&G, czy też tymczasowo przebywa na terenie obiektu P&G.

Więcej informacji podano w Globalnej polityce P&G dotyczącej miejsca pracy wolnego od alkoholu i narkotyków na stronie [wbcm.pg.com](#). Aby omówić konkretny przypadek, można też skontaktować się z Działem kadr, lokalnym przedstawicielem służby zdrowia lub personelem medycznym P&G.

Zapewnienie uczciwych praktyk zatrudnienia

Praca dzieci i praca przymusowa

P&G zabrania korzystania z pracy dzieci, pracy przymusowej, obowiązkowej, niewolniczej, pracy więźniów, wyzysku oraz stosowania kar cielesnych lub innych form przymusu psychicznego i fizycznego jako formy dyscypliny w jakiejkolwiek z naszych globalnych jednostek operacyjnych lub w naszych obiektach. Osobę w wieku poniżej 15 lat uznaje się za dziecko. Jeśli lokalne prawo określa minimalny wiek dziecka poniżej 15 lat, ale jest zgodne z wyjątkami określonymi w konwencji nr 138 Międzynarodowej Organizacji Pracy, wówczas obowiązuje ten niższy wiek. W przypadku pracy niebezpiecznej, osobę w wieku poniżej 18 lat uznaje się za dziecko.

Wynagrodzenie i godziny pracy

P&G stosuje się do wszystkich obowiązujących przepisów regulujących kwestie wynagrodzenia i godzin pracy, w tym wynagrodzenia minimalnego, nadgodzin oraz maksymalnej liczby godzin pracy. W żadnym wypadku nie wolno wymagać od pracownika naruszenia tych przepisów (np. wymagać, aby pracownik niezgodnie z prawem pracował nieodpłatnie w nadgodzinach).

Wolność zgromadzeń

P&G szanuje prawo każdego pracownika do decyzji o tym, czy chce przystąpić do związków zawodowych lub czy chce korzystać z pomocy uznanych przedstawicieli pracowników zgodnie z obowiązującymi przepisami. Nie wolno naruszać tych praw pracowniczych.



Zakaz dyskryminacji i nękania

Pyt.: Łucja jest kierowniczką i musi podjąć decyzję odnośnie awansu. Myśli, że skoro Henryk ma 50 lat i zbliża się do emerytury, a Irena ma tylko 35 lat i może jeszcze długo pracować w P&G, rozsądniej będzie awansować Irenę. Poza tym P&G zainwestuje w szkolenie awansowanego pracownika i Łucja chce, aby ta inwestycja przyniosła wymierne korzyści. Czy ta decyzja jest słuszna?

Odp.: Nie. Łucja podejmuje tę decyzję wyłącznie na podstawie wieku pracowników, co jest nie do przyjęcia. Decyzję należy oprzeć na kryteriach merytorycznych, bez względu na jakiegokolwiek niezwiązane z pracą cechy osobiste.

Pyt.: Przełożony Marii opowiada jej obraźliwe dowcipy o podłożu seksualnym i komentuje jej wygląd w sposób, który powoduje, że czuje się ona niekomfortowo. Za każdym razem kiedy prosi go, aby przestał, odpowiada z uśmiechem, że „to tylko żarty”. Maria chce to zgłosić, ale obawia się, że przełożony się o tym dowie i zablokuje podwyżkę, którą ma wkrótce dostać. Co powinna zrobić?

Odp.: Maria powinna niezwłocznie zgłosić to innemu kierownikowi lub dowolnej osobie wymienionej w punkcie [„Do kogo mogę zwrócić się z pytaniami i wątpliwościami?”](#). P&G ochroni ją przed wszelkimi działaniami odwetowymi, w tym wstrzymaniem wypłaty wynagrodzenia oraz wszelkimi innymi przejawami niewłaściwego traktowania z powodu zgłoszenia. Firma podejmie niezbędne działania w celu zapewnienia, aby mogła pracować w środowisku wolnym od nękania. Wszyscy mamy prawo do pracy w miejscu bezpiecznym i w przyjaznej atmosferze, P&G konsekwentnie podejmuje wszelkie niezbędne działania, aby to zapewnić.

Narkotyki i alkohol

Pyt.: Adam doznał niedawno urazu pleców podczas wspinaczki górskiej. Lekarz przepisał mu leki przeciwbólowe, aby mógł normalnie funkcjonować. Adam stwierdza jednak, że po tych lekach ma zawroty głowy i niektóre rutynowe zadania, takie jak obsługa maszyn, wydają się trudne. Co powinien zrobić po powrocie do pracy w P&G?

Odp.: Przed powrotem do pracy Adam powinien uzyskać odpowiednie zaświadczenie od lekarza i personelu medycznego Firmy. Wygląda na to, że przyjmowany przez Adama lek (choć nie jest substancją nielegalną) może wpłynąć na jego zdolność do bezpiecznego i efektywnego wykonywania obowiązków w pracy. Może to narazić na niebezpieczeństwo Adama, jego współpracowników, a nawet konsumentów.



Rozsądne zarządzanie

Tworzenie i utrzymywanie wartości • Ochrona aktywów • Ochrona naszej reputacji



Informacje dotyczące P&G

Bezpieczeństwo informacji dotyczących P&G

Podczas wykonywania pracy członkowie personelu mogą wejść w posiadanie poufnych informacji dotyczących P&G. „Informacje poufne” to informacje, które nie są dostępne publicznie, lecz są znane osobom zajmującym określone stanowiska w P&G. Informacje poufne mogą być przydatne dla konkurencji lub mogą zaszkodzić Firmie, jeśli zostaną ujawnione. Wszyscy ponosimy odpowiedzialność za należyte postępowanie z informacjami poufnymi dotyczącymi P&G, aby zapobiec utracie tych ważnych aktywów.

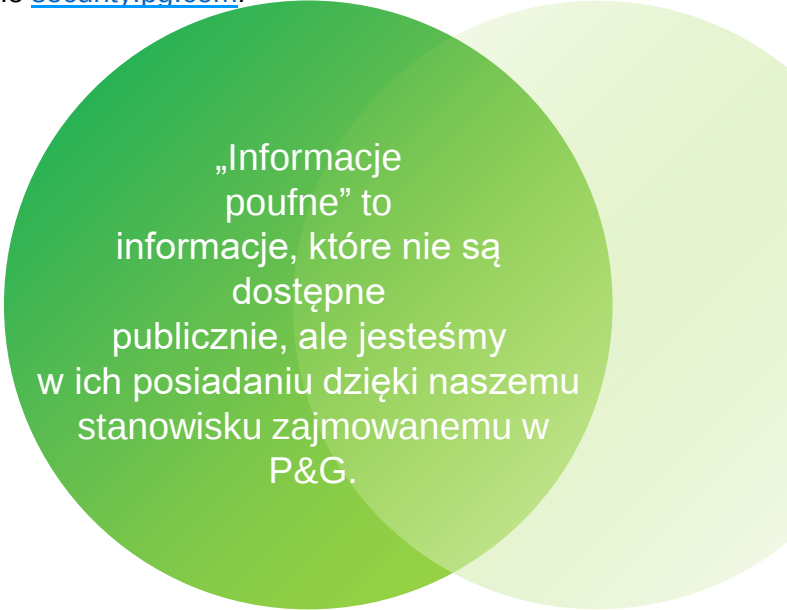
P&G stosuje system klasyfikacji informacji. Pomaga on w ocenie, jakie działania należy podjąć, aby chronić informacje różnych typów w zależności od ich wagi. Należy zapoznać się z tymi klasyfikacjami i stosować odpowiednie metody ochrony informacji. Ma to szczególne znaczenie przy podejmowaniu decyzji, jakie informacje możemy udostępniać i przechowywać w formie elektronicznej.

Między innymi nie wolno omawiać informacji poufnych w miejscach, w których mogą usłyszeć je osoby nieupoważnione, takich jak windy i restauracje lub przestrzenie otwarte w obiektach P&G, jak na przykład pokoje socjalne. Ponadto nie wolno pozostawiać informacji poufnych, komputerów, tabletów, dysków flash czy telefonów komórkowych bez nadzoru. Należy szczególnie uważać, aby nie ujawniać informacji poufnych P&G w mediach społecznościowych oraz pamiętać, że konkurencja i inne podmioty często gromadzą drobne informacje od wielu różnych pracowników, a następnie łączą je w całość, aby dowiedzieć się czegoś ważnego, a następnie składają je w całość, aby dowiedzieć się czegoś istotnego.

Niniejszy obowiązek zachowania poufności ma również zastosowanie — zarówno w wymiarze etycznym, jak i prawnym — po zakończeniu zatrudnienia w P&G. Odchodząc z P&G, nie wolno ujawniać ani wykorzystywać informacji poufnych P&G. Ponadto należy zwrócić wszystkie kopie materiałów lub urządzenia zawierające informacje poufne będące w posiadaniu pracownika.

Żaden zapis tego punktu ani zasad WBCM nie ma na celu wprowadzenia zakazu ujawniania w sposób poufny urzędnikowi państwowemu lub prokuraturze informacji dotyczących podejrzenia naruszenia przepisów prawa, dokumentacji lub informacji o warunkach pracy pracowników, wynagrodzeniu, godzinach pracy, świadczeniach oraz warunkach zatrudnienia lub innych działaniach chronionych przez obowiązujące przepisy.

Więcej szczegółów na temat ochrony informacji dotyczących P&G podano na stronie security.pg.com.



„Informacje poufne” to informacje, które nie są dostępne publicznie, ale jesteśmy w ich posiadaniu dzięki naszemu stanowisku zajmowanemu w P&G.

Informacje dotyczące P&G

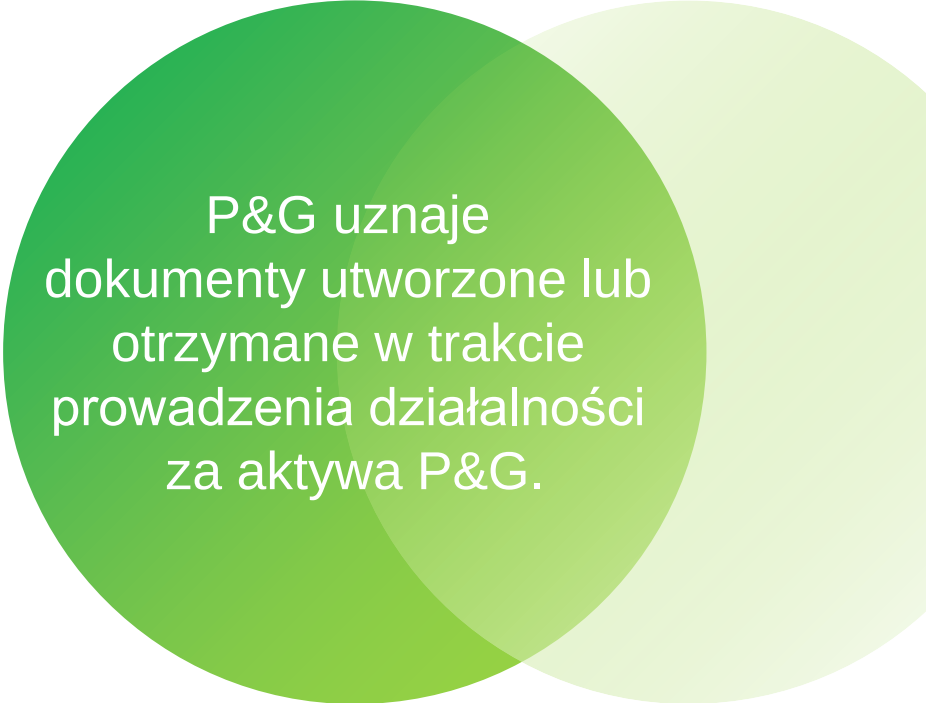
(c.d.)

Zarządzanie dokumentami i informacjami

P&G uznaje dokumenty utworzone lub otrzymane w trakcie prowadzenia działalności za aktywa P&G. Obejmuje to dokumenty, rejestry, wiadomości e-mail, arkusze, notatniki, zdjęcia lub nagrania wideo zarówno w formie elektronicznej, jak i papierowej bądź materialnej. Musimy zarządzać i przechowywać wszystkie dokumenty P&G zgodnie z Polityką zatrzymywania dokumentów P&G.

Od pracowników oczekuje się dokonywania przeglądów posiadanych dokumentów zgodnie z tymi politykami oraz niszczenia tych, które nie są już potrzebne. Należy jednak zwrócić szczególną uwagę na to, aby zachować wszystkie dokumenty odnoszące się do każdego planowanego lub prowadzonego postępowania wyjaśniającego, procesu sądowego, audytu lub oceny dotyczącej P&G. Oznacza to, że nie wolno ukrywać, modyfikować ani niszczyć żadnych dokumentów związanych z takimi postępowaniami.

Więcej informacji podano na stronie docretention.pg.com.



P&G uznaje
dokumenty utworzone lub
otrzymane w trakcie
prowadzenia działalności
za aktywa P&G.

Własność intelektualna P&G

Własność intelektualna P&G należy do najcenniejszych aktywów Firmy. Własność intelektualna obejmuje prawa autorskie, patenty, znaki towarowe, tajemnice handlowe, prawa do projektu, opakowania produktów, logo, know how, zdjęcia / nagrania wideo, imiona, nazwiska i podobizny osób oraz wszelkie inne niematerialne dobra przemysłowe i handlowe. W zakresie dozwolonym przez prawo P&G jest właścicielem praw do wszelkiej własności intelektualnej odnoszącej się do działalności P&G, która jest tworzona przez pracowników w okresie ich zatrudnienia przez Firmę. Ma to zastosowanie bez względu na to, czy własność intelektualna podlega opatentowaniu lub jest chroniona przez prawa autorskie, tajemnicę handlową lub znak towarowy. Nie wolno wykorzystywać tej własności intelektualnej w sposób, który jest niezgodny z prawami przysługującymi P&G. W razie jakichkolwiek pytań należy skontaktować się z Działem prawnym.

**Własność intelektualna
Firmy należy do jej
najcenniejszych
aktywów.**

Należyte wykorzystywanie aktywów P&G

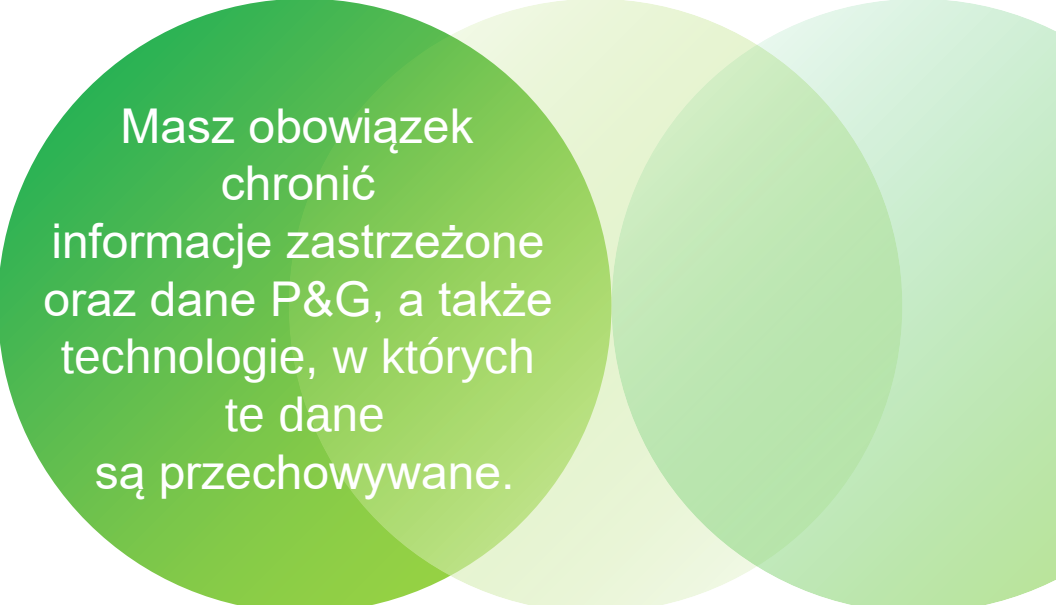
Technologie i komunikacja elektroniczna P&G

Należy chronić informacje i dane zastrzeżone P&G oraz technologie (takie jak systemy komputerowe i aplikacje), za pomocą których takie informacje są przechowywane, przed zniszczeniem, modyfikacją, kradzieżą, oszustwem lub nieautoryzowanym dostępem. W związku z tym pracownicy mają obowiązek przestrzegania określonych zasad bezpieczeństwa oraz stosowania wewnętrznych mechanizmów kontrolnych odnośnie systemów, do których mają dostęp. Można korzystać wyłącznie z technologii komunikacyjnych zatwierdzonych przez P&G. Należy przestrzegać wytycznych firmy dotyczących ograniczonego korzystania z komunikatorów. Dziedzina sztucznej inteligencji („AI”) stale się rozwija, wprowadzając nowe technologie i nowe przepisy. Podobnie jak w przypadku każdego narzędzia biznesowego, sztuczna inteligencja może uprościć pracę lub stworzyć ryzyko w przypadku niewłaściwego użycia. Należy upewnić się, że warunki prawidłowego korzystania z AI są zrozumiałe, zapoznając się z najnowszymi wytycznymi dostępnymi pod adresem wbcm.pg.com.

Nie wolno wykorzystywać technologii lub systemów P&G (w tym komputerów, telefonów i innych urządzeń elektronicznych z dostępem do Internetu) w celu pobierania lub wysyłania treści nieodpowiednich, dyskryminujących, nacechowanych seksualnie lub obraźliwych. Ponadto nie wolno wykorzystywać tych technologii i systemów w celu uzyskiwania dostępu do nielegalnych materiałów, wysyłania bez upoważnienia ofert biznesowych, propozycji działalności charytatywnej lub prowadzenia działalności handlowej niezwiązanej z P&G.

P&G niezmiennie oczekuje, że wykorzystywanie sprzętu i technologii komunikacyjnych Firmy dla celów osobistych będzie miało charakter okazjonalny, incydentalny i ograniczony oraz będzie zgodne z ewentualnymi lokalnymi ustaleniami. P&G zdecydowanie zachęca pracowników do tego, aby w miarę możliwości, w sprawach osobistych korzystali z urządzeń prywatnych, nie zaś ze sprzętu należącego do Firmy. Pomoże to chronić dane P&G i dane pracowników oraz zapewni, że pasmo łączności elektronicznej P&G z Internetem dostępne będzie wyłącznie dla celów biznesowych.

Więcej szczegółów na temat ochrony informacji dotyczących P&G podano na stronie security.pg.com.



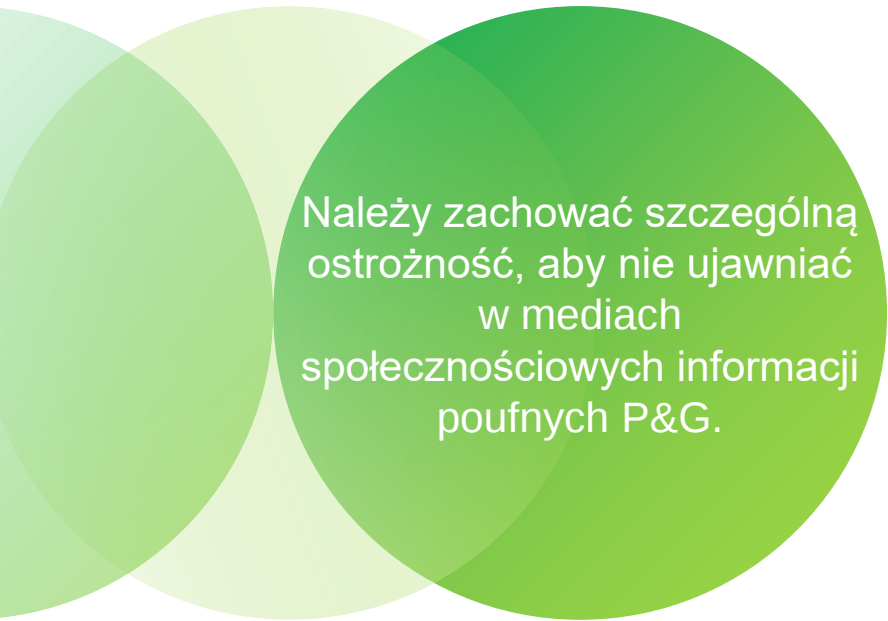
Masz obowiązek
chronić
informacje zastrzeżone
oraz dane P&G, a także
technologie, w których
te dane
są przechowywane.

Należyte wykorzystywanie aktywów P&G

(c.d.)

Media społecznościowe

P&G ma świadomość, że Internet zapewnia wyjątkowe możliwości uzyskiwania informacji i nawiązywania kontaktu z interesariuszami dzięki szerokiej gamie mediów społecznościowych, w tym blogom, mikroblogom, stronom społecznościowym, stronom wiki, stronom umożliwiającym udostępnianie zdjęć/wideo, czatom oraz stronom zawierającym rankingi. Ze względu na to, że na całym świecie obowiązuje wiele przepisów regulujących to, jakie informacje P&G może ujawniać na swój temat i na temat swoich produktów, wprowadzono zasady, których należy przestrzegać podczas korzystania z mediów społecznościowych w codziennej pracy oraz na użytek osobisty.



Należy zachować szczególną ostrożność, aby nie ujawniać w mediach społecznościowych informacji poufnych P&G.

Należy zachować szczególną ostrożność, aby nie ujawniać w mediach społecznościowych informacji poufnych P&G, w tym również zdjęć. Należy również pamiętać, aby zawsze wskazać na swój związek z P&G przy opiniach lub ocenie P&G lub produktów i/lub usług konkurencyjnych (np. oznaczając swoje posty w mediach społecznościowych jako „#PGEmployee”). Należy ponadto pamiętać, że wiadomości elektroniczne (takie, jak wiadomości e-mail i wiadomości tekstowe) to trwałe i możliwe do przeniesienia zapisy prowadzonej komunikacji, które mogą wywrzeć wpływ na reputację P&G.

Więcej informacji podano w Globalnej polityce P&G dotyczącej mediów społecznościowych pod adresem wbcm.pg.com.

W razie podejrzenia, że technologie i/lub komunikacja elektroniczna P&G wykorzystywane są w niewłaściwy sposób należy powiadomić swojego bezpośredniego przełożonego, kierownika Działu kadr lub Działu prawny bądź wysłać e-mail na adres securityincident.im@pg.com.

Należyte wykorzystywanie aktywów P&G

(c.d.)

Własność materialna

P&G ufa, że pracownicy będą niezmiennie szanować własność materialną firmy i troszczyć się o nią najlepiej, jak potrafią.

Właściwości fizyczne to:

Fundusze P&G
(w tym karty
kredytowe)

Obiekty

Sprzęt i wyposażenie

**Systemy
komunikacyjne**

Powinniśmy podejmować wspólne działania, aby zapobiegać kradzieży, zniszczeniu lub niewłaściwemu wykorzystywaniu jakichkolwiek aktywów materialnych P&G.

W żadnych okolicznościach nie wolno wykorzystywać własności P&G dla uzyskania korzyści osobistych lub zapewniania korzyści innym osobom, poza zakresem, w jakim jest to dozwolone na mocy lokalnej polityki P&G.

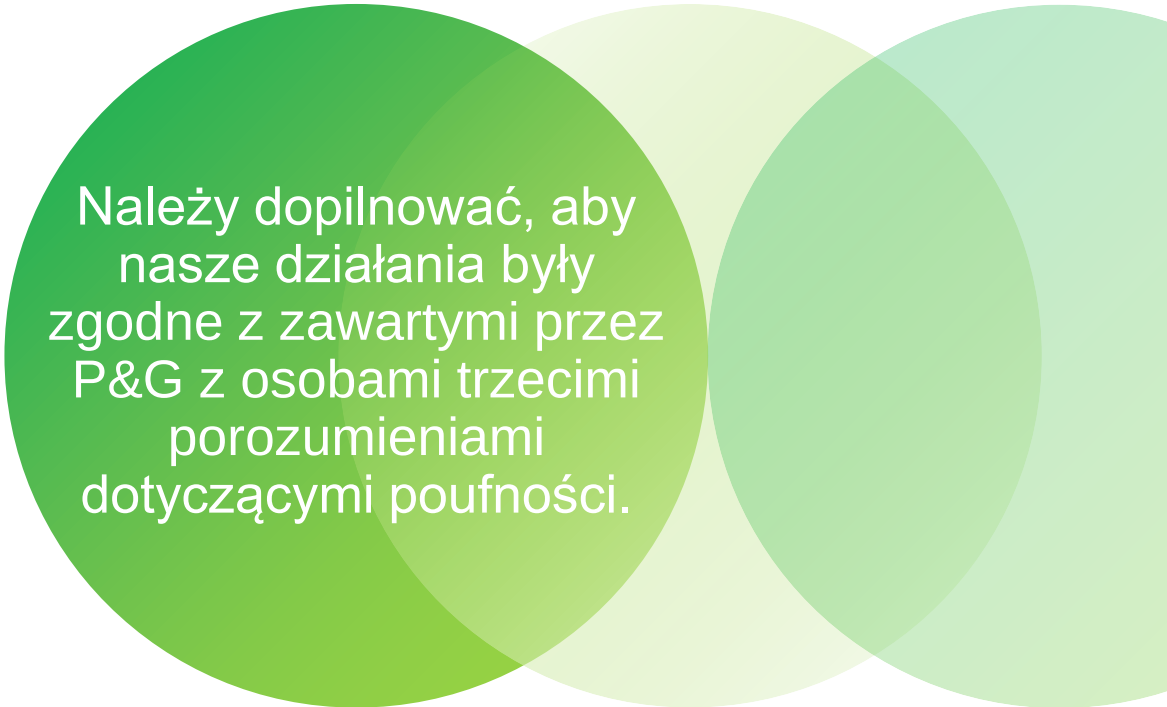
W żadnych okolicznościach nie należy płacić za osobiste zakupy firmową kartą kredytową, z wyjątkiem odosobnionych sytuacji podczas podróży służbowych. Wydatki osobiste opłacone firmową kartą kredytową w ramach podróży służbowej muszą zostać niezwłocznie zwrócone.

Należy przestrzegać zatwierdzonych w P&G procedur utylizacji / przekazywania przestarzałego sprzętu lub innych aktywów P&G.

Informacje dotyczące osób trzecich

W wielu przypadkach mamy obowiązek ochrony informacji poufnych osób trzecich, z którymi łączą nas relacje biznesowe.

Należy dopilnować, aby nasze działania były zgodne z zawartymi przez P&G z osobami trzecimi porozumieniami dotyczącymi poufności, w żadnych okolicznościach nie wolno udostępniać informacji poufnych osób trzecich innej firmie lub współpracownikowi, który nie ma uzasadnionej potrzeby biznesowej ich poznania. Należy też zapewnić, aby osoby trzecie, z którymi łączą nas relacje biznesowe i które mają dostęp do systemów informacji P&G, należycie je chroniły. Jeżeli organ rządowy zwróci się z wnioskiem o przekazanie informacji poufnych otrzymanych od osoby trzeciej, należy przed udostępnieniem jakichkolwiek informacji skontaktować się z Działem prawnym.



Należy dopilnować, aby
nasze działania były
zgodne z zawartymi przez
P&G z osobami trzecimi
porozumieniami
dotyczącymi poufności.

Ochrona prywatności

Dane osobowe

Dane osobowe (określane we wcześniejszej wersji WBCM skrótem „PII”) obejmują, w wielu istniejących i zmieniających się przepisach prawa, i) wszelkie informacje, które identyfikują daną osobę – np. imię i nazwisko, adres fizyczny, adres e-mail, identyfikator pracownika, nr PESEL, ii) wszelkie kombinacje informacji, które mogą zidentyfikować daną osobę i/lub iii) wszelkie informacje, które mogą być w związku lub powiązane z daną osobą – np. identyfikatory plików cookie, historia przeglądania stron internetowych, informacje biometryczne i dane geolokalizacyjne. Definicja Danych osobowych zmienia się na całym świecie, więc w razie wątpliwości, czy dane przetwarzane przez firmę P&G i/lub stronę trzecią, z którą prowadzimy współpracę, mieszczą się w definicji „Dane osobowe”, prosimy o kontakt z Działem prawnym.

Wymogi prawne odnoszące się do wykorzystywania Danych osobowych w krajach działalności P&G różnią się między sobą. Musimy przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów regulujących wykorzystywanie Danych osobowych. W równym stopniu podmioty zewnętrzne, z którymi łączą nas relacje biznesowe i które mają dostęp do Danych osobowych w naszym imieniu, muszą przestrzegać polityki prywatności i standardów bezpieczeństwa P&G oraz stosować procesy zarządzania ryzykiem dla podmiotów zewnętrznych.

Pracownicy zaangażowani w gromadzenie, przechowywanie, transfer lub wykorzystywanie Danych osobowych muszą znać prawne i firmowe wymogi regulujące ich działania. W razie stwierdzenia, że Dane osobowe jakiegokolwiek pracownika, konsumenta, akcjonariusza lub innego interesariusza P&G zostały ujawnione lub wykorzystane w niewłaściwy sposób należy niezwłocznie skontaktować się z Działem prawnym lub wysłać e-mail na adres securityincident.im@pg.com. Niepodjęcie takiego działania może skutkować nałożeniem na P&G grzywny i / lub wszczęciem postępowania przeciw Firmie.

Ochrona danych pracowników

Dane osobowe powierzone nam przez kolegów z P&G, kandydatów na pracowników i byłych pracowników wykorzystujemy w sposób należyty oraz odpowiednio nimi zarządzamy.

Zabronione jest gromadzenie, uzyskiwanie dostępu, przechowywanie lub ujawnianie danych osobowych naszych pracowników, z wyjątkiem istotnych i właściwych celów biznesowych. Nie wolno udostępniać tych informacji żadnym osobom — tak w P&G, jak i poza Firmą — które nie mają uzasadnionej potrzeby biznesowej ich uzyskania. Należy ponadto podejmować działania w celu odpowiedniego zabezpieczenia takich danych przed nieautoryzowanym dostępem. Należy też informować pracowników, jakie dane osobowe na ich temat są gromadzone i w jaki sposób będą wykorzystywane.

Ochrona danych konsumentów

P&G dąży do utrzymania zaufania konsumentów poprzez ochronę prywatności i bezpieczeństwa dotyczących ich danych osobowych. Przepisy regulujące gromadzenie i wykorzystywanie danych osobowych konsumentów różnią się w poszczególnych regionach. Przepisy te mogą obowiązywać wobec danych określonego typu, konkretnych rodzajów konsumentów, sposobów przetwarzania danych lub kanałów komunikacyjnych. Pracując z danymi osobowymi konsumentów należy upewnić się, że przestrzegane są wszystkie obowiązujące przepisy oraz Globalna polityka prywatności konsumentów P&G.

Więcej informacji na temat ochrony danych podano na stronie privacy.pg.com.

Musimy przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów regulujących wykorzystywanie Danych osobowych konsumentów i kolegów z P&G.

Ochrona środowiska i bezpieczeństwo produktów P&G

Ochrona środowiska

Celem P&G jest spełnianie, a nawet przekroczenie wymogów wszystkich obowiązujących przepisów i regulacji w zakresie ochrony środowiska oraz pozwoleń, a także stosowanie praktyk przyjaznych dla środowiska. Regulacje w zakresie ochrony środowiska mogą obejmować zasady dotyczące stosowania, kontroli, transportu, przechowywania i utylizacji substancji objętych regulacjami, które mogą przedostać się do środowiska wraz ze ściekami, emisją gazów, w postaci odpadów stałych, niebezpiecznych odpadów lub niekontrolowanych wycieków. Należy zapoznać się z regulacjami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony środowiska oraz przestrzegać ich w codziennej pracy. Jeżeli obowiązki pracownika obejmują kontakt z jakimkolwiek objętymi regulacjami materiałami lub wymagają podejmowania decyzji odnośnie sposobu wykorzystywania, przechowywania, transportu lub ich utylizacji, musi on znać zasady zgodnego z prawem, odpowiedzialnego i bezpiecznego postępowania z nimi. Więcej informacji można uzyskać od specjalistów w zakresie BHP i ochrony środowiska w danej organizacji.

Zapewnienie jakości i bezpieczeństwa produktów

Jakość i bezpieczeństwo produktów ma dla P&G znaczenie fundamentalne. Nasi klienci wybierają P&G, ponieważ zapewniamy im produkty najwyższej jakości i wartości, które poprawiają jakość życia konsumentów na całym świecie. Musimy zapewnić, że:

- **Nasze produkty i ich opakowania są bezpieczne dla konsumentów oraz dla środowiska, jeśli są stosowane zgodnie z ich przeznaczeniem**
- **P&G spełnia, a nawet przekracza wszystkie obowiązujące wymogi prawne i regulacyjne związane z jakością oraz bezpieczeństwem produktów**

Pracownicy muszą znać politykę i procedury P&G dotyczące zapewnienia jakości i bezpieczeństwa produktów P&G oraz ich przestrzegać. Pracownicy P&G mogą mieć styczność z reklamacjami na produkty, obejmującymi zdarzenia niepożądane lub problem z jakością. Zdarzenie niepożądane to każdy niepożądany wpływ na zdrowie i/lub samopoczucie danej osoby związany z użyciem, niewłaściwym wykorzystaniem/przedawkowaniem (celowym lub niezamierzonym) lub zastosowaniem pozarejestrowanym, lub przypadkowym narażeniem na produkt, niezależnie od tego, czy uważa się je za związane z produktem. W razie uzyskania tych informacji należy przesłać e-mail do Hefcr.im@pg.com w ciągu 48 godzin.

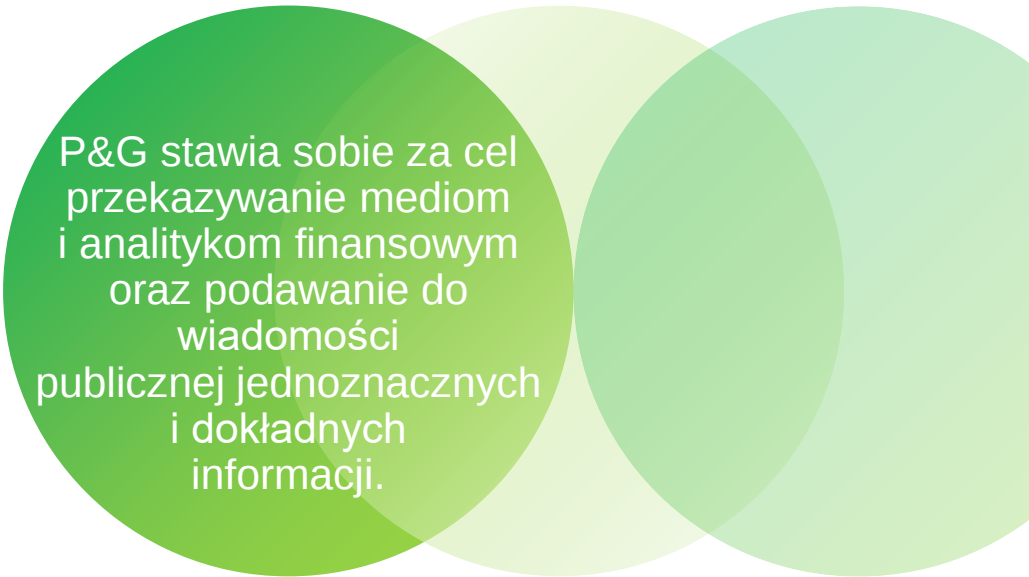
W ramach zapewniania bezpiecznych produktów wysokiej jakości, podejmujemy odpowiednie środki celem zagwarantowania jakości i bezpieczeństwa produktów i usług dostarczanych nam przez dostawców. W razie wątpliwości dotyczących bezpieczeństwa lub jakości naszych produktów należy kontaktować się odpowiednio z Globalnym działem ds. nadzoru nad bezpieczeństwem i analiz (GSSA) lub Działem kontroli jakości.

Więcej informacji podano w Polityce kontroli jakości — Zarządzanie skargami (QAS-S-09) pod adresem quality.pg.com.

Komunikacja z mediami i analitykami

P&G stawia sobie za cel przekazywanie mediom i analitykom finansowym oraz podawanie do wiadomości publicznej jednoznacznych i dokładnych informacji. Oprócz spełnienia ważnych wymogów prawnych dotyczących jednoznaczności i dokładności podawanych informacji, zapewnia to należyłą rzetelność w ramach naszych kontaktów z opinią publiczną oraz z innymi zewnętrznymi interesariuszami, co z kolei wzmacnia reputację naszej Firmy. Ze względu na duże znaczenie tych działań P&G wyznaczyło odpowiednie działy i osoby odpowiedzialne za komunikację z mediami i analitykami finansowymi.

- Jedynie dyrektor generalny (CEO) P&G, główny dyrektor finansowy (CFO) i wyznaczony personel ds. relacji z inwestorami (IR) może rozmawiać z analitykami i inwestorami instytucjonalnymi na temat P&G. Inni liderzy także mogą rozmawiać z analitykami, przy czym muszą uzyskać odpowiednie upoważnienie od CEO, CFO lub wiceprezesa ds. relacji z inwestorami P&G.
- Całą komunikacją z przedstawicielami mediów zarządza Dział komunikacji.
- Przed wyrażeniem zgody na wywiad w mediach, wzięciem udziału w wydarzeniach lub aktywnością na forum, gdzie obecni będą przedstawiciele mediów, należy skontaktować się z kierownikiem Działu komunikacji swojej jednostki biznesowej.



P&G stawia sobie za cel przekazywanie mediom i analitykom finansowym oraz podawanie do wiadomości publicznej jednoznacznych i dokładnych informacji.



Informacje dotyczące P&G

Pyt.: Barbara odbiera telefon z uczelni prowadzącej badania dotyczące projektu P&G, w który jest zaangażowana. Domyśla się, że dowiedzieli się o projekcie z wpisu, który zamieściła na stronie w serwisie społecznościowym. Chce pomóc studentom i jest dumna ze swojej pracy. Czy powinna udzielić informacji na temat swojego projektu?

Odp.: Nie, Barbara nie może udostępniać danych badawczych żadnym osobom spoza P&G. Nie powinna też publikować informacji o pracy na rzecz Firmy w mediach społecznościowych. Przedstawiciele konkurencji regularnie przeszukują Internet pod kątem danych tego typu i przekonują niczego niepodważających pracowników, aby udostępnił dodatkowe informacje. Mogą je następnie zestawić i uzyskać obraz poufnych projektów, procesów, planów itp. Barbara musi niezwłocznie zgłosić naruszenie poufności informacji do Działu prawnego lub Działu bezpieczeństwa informacji lub wysłać e-mail na adres securityincident.im@pg.com.

Dane konsumentów

Pyt.: Marek pracuje w dziale badań i rozwoju w P&G. W ramach badania satysfakcji klientów jego zespół zebrał sporo danych osobowych klientów. Łucja, która pracuje w dziale marketingu, kontaktuje się z nim i prosi o przesłanie plików zawierających te dane osobowe, aby mogła opracować profilowane e-maile marketingowe. Czy Marek powinien przekazać Łucji te informacje?

Odp.: Nie. Mimo tego, że Łucja ma pozornie uzasadnioną potrzebę biznesową uzyskania danych osobowych, uczestnicy badania satysfakcji klienta nie wyrazili zgody na wykorzystywanie przez P&G ich Danych osobowych w celu wysyłania e-maili marketingowych. Zgodnie z Polityką prywatności konsumentów P&G i wieloma obowiązującymi przepisami wiadomości e-mail o treściach marketingowych mogą być wysyłane tylko do klientów, którzy wyrazili na to zgodę. Marek nie powinien więc przekazać jej tych informacji.

Bezpieczeństwo produktów

Pyt.: Karolina przeprowadziła niedawno badanie konsumenckie dotyczące wykorzystania produktu w domu. Podczas prezentacji zauważyła potencjalny problem w zakresie bezpieczeństwa produktu, który ma właśnie wejść na rynek. Tylko jedna osoba na kilkaset miała problemy z tym produktem, Karolina sądzi więc, że nie jest to bardzo istotne i nie trzeba tego zgłaszać. Czy to założenie jest prawidłowe?

Odp.: Absolutnie nie. Wszelkie kwestie dotyczące bezpieczeństwa lub jakości produktów muszą zostać zgłoszone i rozpatrzone, bez względu na to, jak mało istotne mogą się wydawać. Karolina musi niezwłocznie wysłać e-mail na adres Hefcr.im@pg.com, by zgłosić wszystkie problemy dotyczące bezpieczeństwa, o których wie lub skonsultować się z Globalnym działem ds. nadzoru nad bezpieczeństwem i analiz (GSSA), Działem kontroli jakości lub Działem prawnym.

Uczciwość przede wszystkim

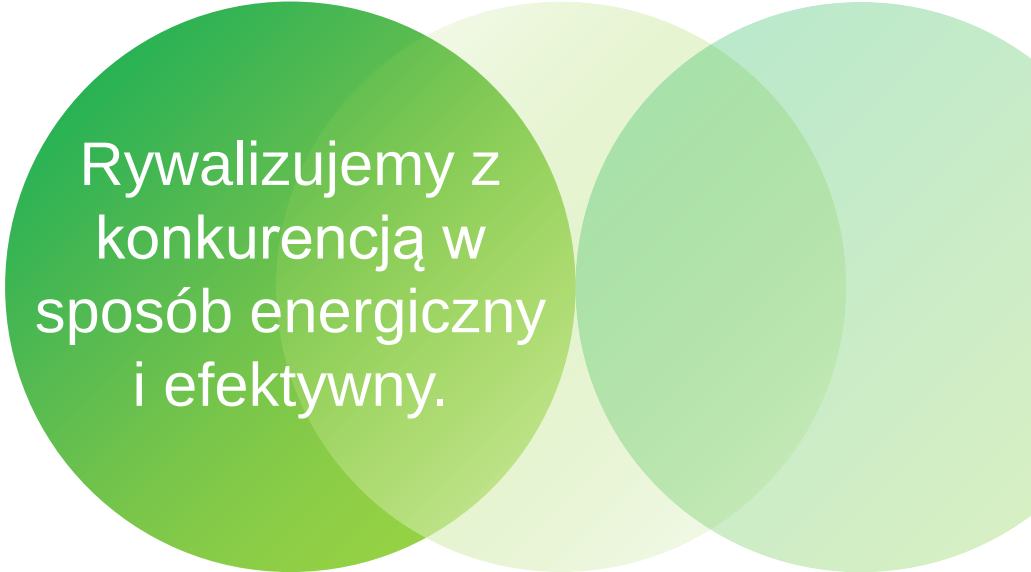
UCZCIWOŚĆ I SZCZEROŚĆ • BUDOWANIE ZAUFANIA • WŁAŚCIWE POSTĘPOWANIE



Odpowiedzialne praktyki sprzedaży i marketingu

Fundamentem naszej działalności jest zaufanie. Mając to na uwadze, rywalizujemy z konkurencją w sposób energiczny i efektywny, ale w żadnym wypadku nie poprzez działania niezgodne z prawem lub nieetyczne. Wszelkie wypowiedzi na temat P&G oraz produktów i usług Firmy muszą być zgodne z prawdą. Wszystkie informacje o charakterze marketingowym muszą być odpowiednio uzasadnione i potwierdzone w praktyce.

Należy zapoznać się z procedurami oceny sprzedaży i marketingu dla zajmowanego stanowiska. Przepisy i regulacje w tej dziedzinie zmieniają się często, dlatego też pracownicy powinni zapoznawać się z nimi na bieżąco.

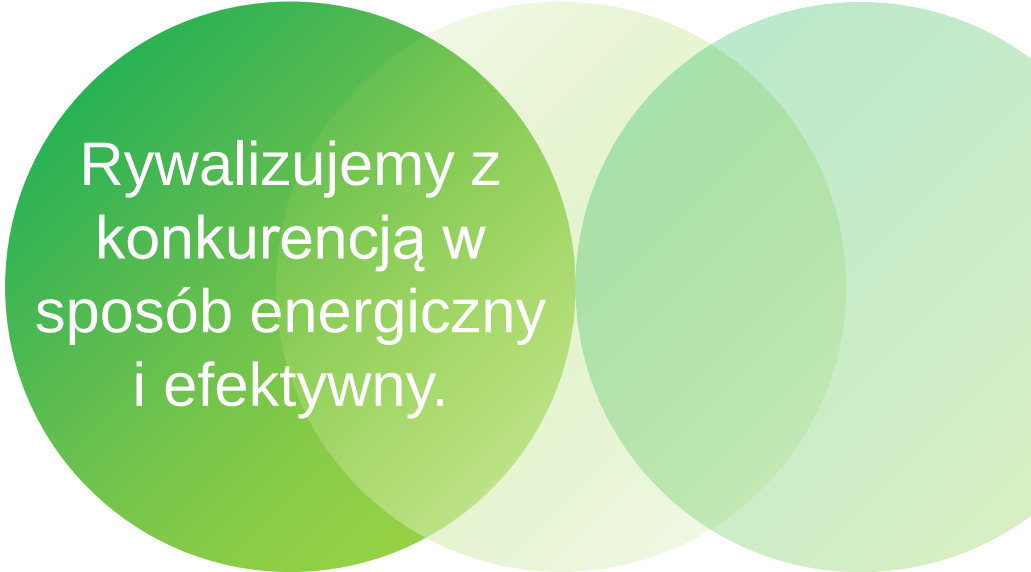


Rywalizujemy z konkurencją w sposób energiczny i efektywny.

Odpowiedzialne praktyki sprzedaży i marketingu

Fundamentem naszej działalności jest zaufanie. Mając to na uwadze, rywalizujemy z konkurencją w sposób energiczny i efektywny, ale w żadnym wypadku nie poprzez działania niezgodne z prawem lub nieetyczne. Wszelkie wypowiedzi na temat P&G oraz produktów i usług Firmy muszą być zgodne z prawdą. Wszystkie informacje o charakterze marketingowym muszą być odpowiednio uzasadnione i potwierdzone w praktyce.

Należy zapoznać się z procedurami oceny sprzedaży i marketingu dla zajmowanego stanowiska. Przepisy i regulacje w tej dziedzinie zmieniają się często, dlatego też pracownicy powinni zapoznawać się z nimi na bieżąco.



Rywalizujemy z konkurencją w sposób energiczny i efektywny.

Przestrzeganie prawa konkurencji

P&G konkuruje w sposób energiczny i uczciwy. Odnosimy sukces dzięki jakości naszych produktów i zdolnościom naszych pracowników, nigdy dzięki nieuczciwym praktykom biznesowym. Wszyscy musimy przestrzegać prawa konkurencji (zwanego również „prawem antymonopolowym”). Przepisy regulujące tę sferę mogą różnić się na poszczególnych rynkach, ale łączy je cel, jakim jest umożliwienie swobodnej i otwartej konkurencji rynkowej oraz jej ochrona. Niezakłócone działanie rynku przynosi klientom korzyści w postaci towarów i usług wysokiej jakości w konkurencyjnych cenach. Naruszenie tych przepisów może mieć poważne i daleko idące konsekwencje dla P&G oraz poszczególnych osób.

Więcej informacji można uzyskać na stronie antitrust.pg.com.

Kontakty z konkurencją

Kontaktując się z konkurencją, należy zachować ostrożność. Współpraca z konkurencją jest zabroniona, dotyczy to także sytuacji, które mogą sprawiać wrażenie, że do niej doszło.

Bez zgody Działu prawnego nigdy nie należy omawiać żadnego z wymienionych poniżej tematów z konkurentami:

- Ceny lub polityka cenowa, koszty, plany marketingowe lub strategiczne
- Informacje poufne lub zastrzeżone
- Udoskonalenia technologiczne
- Promocje dla klientów
- Podział klientów, rynków, terytoriów lub krajów
- Bojkot pewnych klientów, dostawców lub firm konkurencyjnych
- Jednolite stanowisko wobec klientów

Nawet przy braku formalnych kontaktów nawiązywanie nieoficjalnych kontaktów i wymiana informacji może stwarzać pozory nieformalnego porozumienia między firmami konkurencyjnymi. Z tego powodu ogólną zasadą obowiązującą w P&G jest „**Zero kontaktu z konkurencją**”. W określonych sytuacjach i pod warunkiem uzyskania zgody Działu prawnego dozwolona jest przynależność do organizacji branżowych i uczestnictwo w imprezach z udziałem konkurentów. Podczas tego typu imprez należy zachować wyjątkową ostrożność w ramach kontaktów z konkurencją. Jeżeli podczas spotkania organizacji branżowej przedstawiciel konkurencji będzie próbował nawiązać rozmowę na któryś z tematów zakazanych, należy natychmiast przerwać rozmowę, opuścić spotkanie i zgłosić ten incydent do Działu prawnego.

Więcej informacji na temat polityki P&G dotyczącej stowarzyszeń branżowych podano na stronie antitrust.pg.com.

Dozwolone są kontakty z dostawcami, którzy jednocześnie są konkurentami P&G, pod warunkiem, że dyskusje i kontakty ograniczają się ściśle do zakupu materiałów, sprzętu, towarów lub usług przez P&G i pod warunkiem uzyskania uprzedniej zgody Działu prawnego. Zgodnie z polityką dotyczącą podejmowania decyzji konieczne jest uzyskanie zgody na dokonanie zakupów, natomiast w przypadku jakiegokolwiek alokacji na rzecz Konkurenta P&G, która nie stanowi transakcji dokonanej na warunkach rynkowych, wymagana jest zgoda Działu prawnego. Transakcje dokonywane na warunkach rynkowych to kontakty albo transakcje biznesowe, które można uznawać za zwykłe, standardowe zakupy branżowe surowców lub towarów na normalnych warunkach rynkowych. Aby uzyskać więcej informacji, należy skontaktować się z Działem zakupów.

Więcej informacji można uzyskać na stronie purchases.pg.com.

Kontakty z klientami

Prawo konkurencji może również regulować kontakty z klientami P&G — zarówno punktami sprzedaży detalicznej, jak i dystrybutorami. W ramach relacji z klientami należy stosować zasadę równego traktowania, nigdy nie należy zapewniać żadnemu z klientów nieuczciwie preferencyjnych warunków. P&G stwarza wszystkim klientom konkurującym na danym rynku równe możliwości pod względem cen, warunków sprzedaży i promocji handlowych. **Nigdy nie wolno:**

Wywierać nacisków ani uzgadniać z klientem cen odsprzedaży produktów P&G (ustalenie ich cen zawsze pozostaje w gestii klienta)

Bez zgody Działu prawnego wprowadzać ograniczeń odnośnie tego, w jaki sposób, komu lub gdzie klienci mogą sprzedawać produkty P&G

Wykorzystywać wyjątkowo silnej pozycji P&G na pewnych rynkach w celu ograniczenia konkurencji wewnątrzsklepowej, należy skoncentrować się na rozwoju działalności P&G dzięki jakości oferowanych produktów i marek

Więcej informacji podano w Polityce antymonopolowej na stronie antitrust.pg.com i Globalnych praktykach i politykach handlowych pod adresem sales.pg.com.

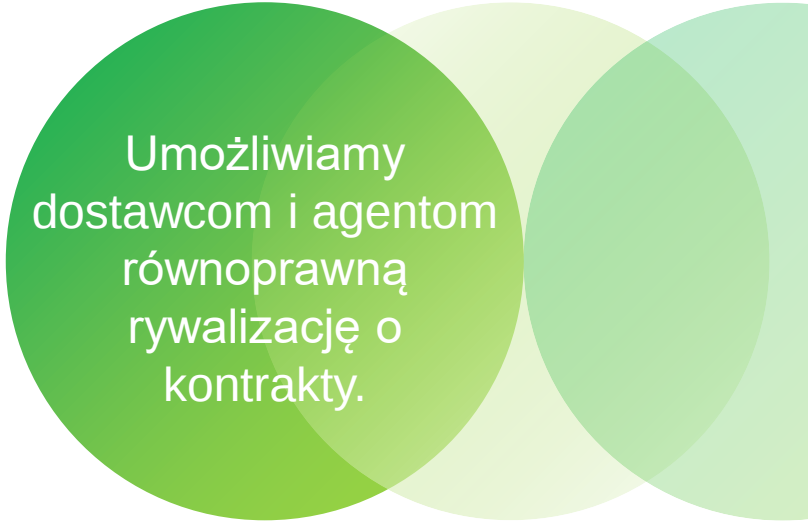
Współpraca z dostawcami i agentami

P&G konkuruje w sposób uczciwy oraz umożliwia dostawcom i agentom równoprawną rywalizację o kontrakty na podstawie wartości całkowitej oferowanej przez danego dostawcę.

Osoby zaangażowane w proces selekcji dostawców lub agentów muszą podejmować decyzje wyłącznie w oparciu o wartość oferty danego dostawcy lub agenta. Należy działać zgodnie z procesami i systemami zakupów P&G. Ponadto nigdy nie wolno:

- Podejmować decyzji dotyczących zakupów na podstawie wzajemnych układów, podarunków lub rozrywki
- Polecać żadnego (potencjalnego) dostawcy lub agenta w imieniu organizacji charytatywnych, obywatelskich lub innych bez uprzedniego upoważnienia wydanego przez dyrektora Działu etyki i zgodności z przepisami.

Więcej informacji podano w Globalnych zasadach zaopatrzenia pod adresem pgsupplier.com. Więcej informacji na temat procesów zakupów w P&G podano na stronie purchases.pg.com.



Umożliwiamy
dostawcom i agentom
równoprawną
rywalizację o
kontrakty.

Zakaz przekupstwa

Zapobieganie przekupstwu i korumpowaniu urzędników państwowych

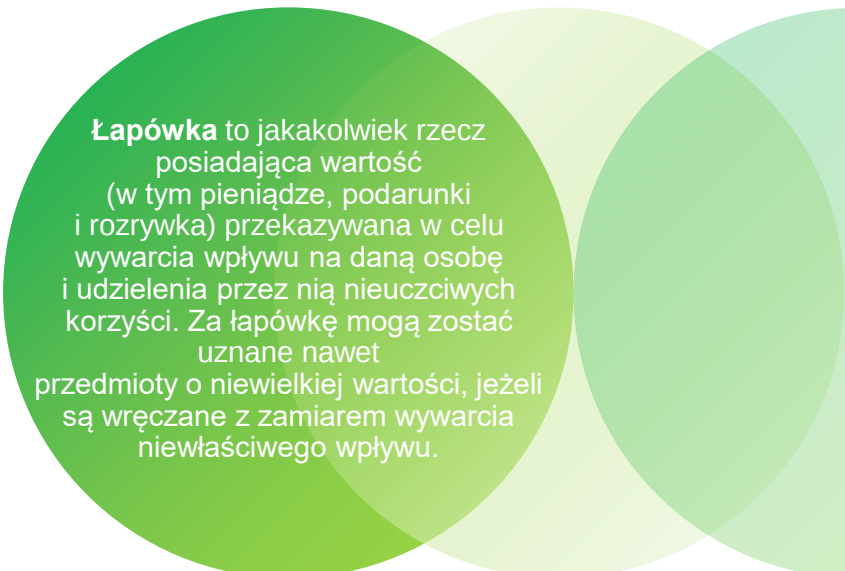
Łapówkarstwo szkodzi nie tylko P&G, ale także społecznościom, w których prowadzimy działalność. We wszystkich miejscach prowadzenia przez nas działalności obowiązuje zakaz wręczania łapówek urzędnikom i pracownikom państwowym. W większości krajów obowiązują rygorystyczne przepisy antykorupcyjne i należy pamiętać, że łapówkarstwo, a także działania sprawiające **pozory** łapówkarstwa, mogą skutkować pociągnięciem do odpowiedzialności karnej.

Nigdy nie należy proponować ani wręczać łapówek. Łapówka to nie tylko kwoty pieniężne. Jako łapówkarstwo może być postrzegane także oferowanie urzędnikom i pracownikom państwowym lub członkom ich rodzin prezentów, podróży i rozrywki oraz składanie im propozycji zatrudnienia. W związku z tym działania te należy dokładnie przemyśleć. Ponadto za łapówkarstwo może zostać uznane przekazywanie darowizn organizacjom charytatywnym na prośbę urzędnika państwowego lub z nadzieją wywarcia na niego wpływu. Należy pamiętać, że termin „urzędnik państwowy” może obejmować również lekarzy oraz pielęgniarki w szpitalach państwowych, nauczycieli lub dyrektorów szkół czy uczelni publicznych oraz osoby dokonujące zakupów na rzecz placówek państwowych.

Oprócz łapówkarstwa P&G nie zezwala również na „płatności przyspieszające tok sprawy”, czyli niewielkie kwoty dla poszczególnych urzędników, wypłacane, aby zagwarantować lub przyspieszyć rutynowe działania administracji państwowej. Opłaty za rozpatrzenie sprawy w trybie przyspieszonym, jak na przykład za wydanie paszportu w krótszym terminie, które są dozwolone na mocy obowiązujących przepisów prawa i przekazywane bezpośrednio danemu organowi administracji (a nie osobie), nie są uznawane za płatności przyspieszające tok sprawy. W żadnych okolicznościach nie wolno proponować ani dokonywać płatności przyspieszających tok sprawy bez uzyskania uprzedniej, pisemnej zgody Komisji ds. etyki i zgodności z przepisami. Wszelkie płatności służące zapewnieniu bezpieczeństwa osobistego nie są uznawane za naruszenie zasad WBCM, muszą jednak zostać niezwłocznie zgłoszone [dyrektorowi ds. etyki i zgodności z przepisami](#).

Oprócz zakazu wręczania i proponowania łapówek oraz płatności przyspieszających tok sprawy urzędnikom państwowym obowiązuje bezwzględny zakaz zezwalania jakiegokolwiek podmiotowi zewnętrznemu na takie działania w imieniu P&G oraz dokonywania jakichkolwiek transakcji w razie podejrzenia, że podmiot zewnętrzny dopuszcza się przekupstwa. Należy zwracać uwagę na „sygnały ostrzegawcze” (na przykład płatności w gotówce, płatności nieudokumentowane, płatności w imieniu innej osoby), które wskazują na możliwość łapówkarstwa lub nie stosownych płatności dokonywanych przez pracownika P&G lub podmiot zewnętrzny, z którym łączą nas kontakty biznesowe, i zgłaszać je do [Biura ds. etyki i zgodności z przepisami](#) lub Działu prawnego.

Więcej informacji podano w Globalnej polityce antykorupcyjnej P&G i Globalnej polityce kontaktów z pracownikami służby zdrowia pod adresem [wbcm.pg.com](#), w której w sposób szczegółowy opisano procesy, jakie należy stosować we wszelkich kontaktach z urzędnikami państwowymi, w tym z przedstawicielami służby zdrowia.



Łapówka to jakakolwiek rzecz posiadająca wartość (w tym pieniądze, podarunki i rozrywka) przekazywana w celu wywarcia wpływu na daną osobę i udzielenia przez nią nieuczciwych korzyści. Za łapówkę mogą zostać uznane nawet przedmioty o niewielkiej wartości, jeżeli są wręczane z zamiarem wywarcia niewłaściwego wpływu.

Zakaz przekupstwa

(c.d.)

Zero tolerancji dla przekupstwa komercyjnego

W żadnych okolicznościach nie wolno podejmować decyzji dotyczących dostawców, klientów lub innych kwestii biznesowych na podstawie udzielenia lub propozycji udzielenia korzyści osobistych. W szczególności nie wolno domagać się ani przyjmować łapówek ani nielegalnych prowizji od osób, które współpracują lub starają się o współpracę biznesową z P&G. Nie wolno oferować ani wręczać łapówek ani nielegalnych prowizji żadnym dostawcom, klientom ani innym podmiotom zewnętrznym. Należy pamiętać o tych zasadach, proponując lub przyjmując jakiegokolwiek prezenty czy rozrywkę.

Więcej informacji podano w Polityce P&G dotyczącej prezentów, posiłków i rozrywki biznesowej dla podmiotów zewnętrznych, która jest dostępna na stronie wbcm.pg.com.

Nie wolno przyjmować łapówek ani nielegalnych prowizji od podmiotów, które pragną nawiązać relacje biznesowe z P&G, ani zabiegać o tego typu płatności.

W tym kontekście „prowizja” oznacza zwrot kwoty wypłaconej lub należnej w nagrodzie za przyznanie lub kontynuację zleceń.

Zapobieganie praniu pieniędzy i uchylaniu się od płacenia podatków

Pranie brudnych pieniędzy to podejmowana przez osoby indywidualne lub organizacje próba ukrycia przychodów z działalności kryminalnej poprzez nadanie im pozorów legalności. Uchylanie się od płacenia podatków jest celową próbą niepłacenia prawnie należnych podatków. Pranie brudnych pieniędzy i uchylanie się od płacenia podatków jest niezgodne z prawem i naszymi zasadami PVP. Zatwierdzone praktyki płatności i sprzedaży służą zapobieżeniu wykorzystywania zasobów P&G w ramach działań naruszających te przepisy. Należy postępować zgodnie z nimi, dokonując wszelkich zakupów towarów i usług oraz wszystkich transakcji sprzedażowych.

Należy zachować czujność i dokonywać wnikliwej oceny nietypowych transakcji z klientami, w tym wniosków o dokonanie płatności na rzecz innej firmy, niż rzeczywisty kontrahent P&G bądź o przyjęcie płatności od takiej firmy. Relacje biznesowe wolno nawiązywać wyłącznie ze stronami trzecimi, które zobowiązują się przekazać odpowiednie informacje umożliwiające P&G ustalenie, czy płatności są zgodne z prawem.

Pranie brudnych
pieniędzy i uchylanie
się od płacenia
podatków jest
niezgodne z prawem
i naszymi zasadami
PVP.

Bez wcześniejszej zgody odpowiedniego Działu prawnego lub Działu podatków nigdy nie należy:

- **Dokonywać żadnych płatności na rzecz podmiotu, który nie stanowi strony transakcji, ani przyjmować żadnych płatności od takiego podmiotu**
- **Przyjmować płatności w gotówce, z wyjątkiem sytuacji, w których nie istnieje bezpieczny system bankowości**
- **Wysyłać zamówionych przez klientów towarów w sposób niezgodny ze standardową procedurą**
- **Przeprowadzać operacji wymiany walut w instytucjach nieautoryzowanych**

Powyższa lista nie jest wyczerpująca. Więcej informacji można uzyskać zapoznając się z polityką Standardy rachunkowości i doskonałości działań finansowych (SAFE) w części Zapobieganie praniu brudnych pieniędzy i zgodność kontroli wyznaczonego podmiotu pod adresem safe.pg.com (w części Kontrola wewnętrzna) lub kontaktując się z [Biurem ds. etyki i zgodności z przepisami](#).

Kontrakty państwowe i kontrola handlu

Realizacja kontraktów państwowych

W wielu krajach firmy współpracujące z organami państwowymi obowiązują rygorystyczne wymogi prawne. Przestrzeganie tych wymogów w ramach sprzedaży, negocjacji lub współpracy z organami państwowymi ma fundamentalne znaczenie. W wielu przypadkach przepisy regulujące tę sferę są znacznie bardziej rygorystyczne i złożone niż przepisy regulujące sprzedaż produktów P&G klientom komercyjnym.

Osoby pracujące przy realizacji kontraktów państwowych muszą znać te przepisy i ich przestrzegać.

Więcej informacji można uzyskać, kontaktując się z [Biurem ds. etyki i zgodności](#).

P&G prowadzi działalność w skali globalnej i musi przestrzegać specjalnych przepisów prawnych oraz regulacji dotyczących importu i eksportu produktów oraz danych technicznych.

Import i eksport

P&G prowadzi działalność w skali globalnej i musi przestrzegać specjalnych przepisów prawnych oraz regulacji dotyczących importu i eksportu produktów oraz danych technicznych.

Eksport może obejmować fizyczne przesyłanie produktów, oprogramowania, sprzętu, technologii lub informacji do innego kraju. Eksport może również obejmować ujawnienie lub przekazanie obywatelowi innego kraju rozwiązania technologicznego, informacji technicznej, usługi lub oprogramowania, bez względu na to, gdzie znajduje się ta osoba. Przed podjęciem jakichkolwiek działań w ramach eksportu należy zweryfikować ich charakter, zarówno pod kątem miejsca dostawy jak i odbiorcy. Należy uzyskać wszystkie wymagane licencje i zezwolenia, wypełnić należycie całą wymaganą dokumentację oraz uiścić wszystkie należne opłaty celne.

Także import, czyli przywóz towarów do kraju, podlega różnym przepisom i regulacjom. Mogą one wymagać zapłaty cła i podatku oraz złożenia stosownej dokumentacji. Firma P&G wprowadziła szczegółowe polityki i procedury dotyczące importu, których należy przestrzegać

W razie jakichkolwiek pytań dotyczących polityki oraz procedur importu i eksportu w P&G należy kontaktować się z zespołem iTrade lub z [Biurem ds. etyki i zgodności z przepisami](#).

Kontrakty państwowe i kontrola handlu

(c.d.)

Bojkoty i kraje objęte sankcjami

Sankcje ekonomiczne i embargo to narzędzia stosowane przez rządy dla realizacji różnego rodzaju celów w sferze polityki zagranicznej lub bezpieczeństwa wewnętrznego. Mogą one podlegać częstym zmianom w krótkich terminach. P&G stosuje systemy i procesy umożliwiające zgodność z tymi zasadami. W razie wątpliwości, czy dana transakcja jest zgodna z obowiązującymi sankcjami, należy skontaktować się z [Biurem ds. etyki i zgodności z przepisami](#).

Wiele rządów wprowadziło przepisy zabraniające firmom udziału lub współpracy w międzynarodowych bojkotach, których dany rząd nie uznaje. Jeżeli pracownik otrzymuje prośbę o udział w dowolnej formie bojkotu międzynarodowego lub przypuszcza, że taką prośbę otrzymał, ma obowiązek bezzwłocznego zgłoszenia tego faktu do [Biura ds. etyki i zgodności z przepisami](#). Prośba taka może przyjąć formę konkretnej prośby o podporządkowanie się (lub wyrażenie zgody na podporządkowanie się) zasadom dotyczącym bojkotu danego terytorium, lub zaświadczenia, że produkty, ich właściciel lub dostawca nie jest podmiotem bojkotowanym lub znajdującym się na „czarnej liście”.

Więcej wskazówek podano w dokumencie Kontroli handlu i polityki antybojkotowej na stronie wbcm.pg.com (w części Kluczowe polityki).

Postępowanie z informacjami dotyczącymi osób trzecich

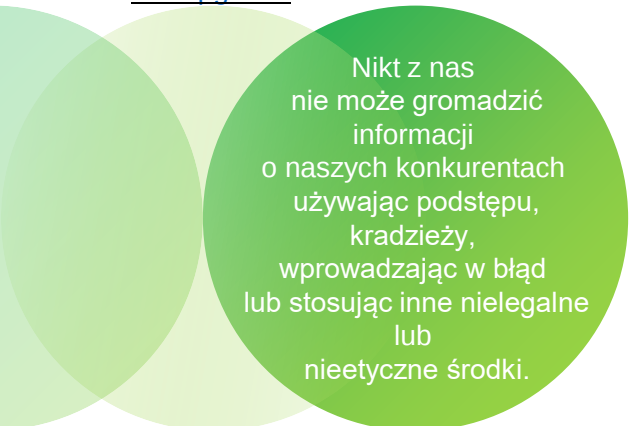
Gromadzenie informacji o konkurencji

Aby skutecznie rywalizować na rynku, P&G musi wiedzieć jakie działania podejmują konkurenci, jednakże żaden z naszych pracowników nie może zdobywać informacji o konkurencji w drodze oszustwa, kradzieży, wprowadzania w błąd lub innych niezgodnych z prawem bądź nieetycznych praktyk.

Nie wolno zwracać się do członków rodziny lub znajomych o podanie szczególnie chronionych informacji na temat ich pracodawców stanowiących naszą konkurencję. Nie wolno również żądać od nowych pracowników informacji na temat ich wcześniejszych pracodawców. Ponadto, w większości przypadków, nie należy zwracać się o podanie informacji bezpośrednio do konkurencji, ponieważ może się to wiązać ze znacznymi zagrożeniami natury prawnej. Przed poproszeniem o informacje bezpośrednio od naszej konkurencji lub przed wykorzystaniem informacji o obecnych lub przyszłych cenach i warunkach handlowych stosowanych przez konkurencję, nawet jeśli zostały one zebrane od stron trzecich, takich jak sprzedawcy, należy porozmawiać z Działem prawnym.

W przypadku dostawców i klientów P&G, którzy są także naszymi konkurentami, nie wolno bez wcześniejszej konsultacji z Działem prawnym zwracać się do nich o podanie informacji poufnych dotyczących aspektów istotnych dla działalności konkurencyjnej. Ponadto do dostawców tych nie wolno zwracać się o udostępnienie informacji poufnych uzyskanych od ich dostawców lub klientów.

Więcej szczegółów na temat gromadzenia informacji o konkurencji podano w Polityce wywiadu gospodarczego P&G pod adresem cinet.pg.com.



Nikt z nas
nie może gromadzić
informacji
o naszych konkurentach
używając podstępu,
kradzieży,
wprowadzając w błąd
lub stosując inne nielegalne
lub
nieetyczne środki.

Własność intelektualna i prawa handlowe osób trzecich

Mamy obowiązek respektowania praw do własności intelektualnej wszystkich podmiotów zewnętrznych oraz innych handlowych praw do dóbr niematerialnych pozostałych osób. Własność intelektualna obejmuje dzieła kreatywne, prawa do wizerunku oraz wszelkie pozostałe idee i wynalazki chronione przez prawo, w tym między innymi prawa autorskie, patenty, znaki towarowe, tajemnice handlowe i prawa do wzorów i projektów. W żadnych okolicznościach nie należy umyślnie naruszać tych praw.

Obowiązek poszanowania wszystkich praw do własności intelektualnej i praw handlowych osób trzecich dotyczy wszystkich podejmowanych działań biznesowych, w tym opracowywania wszelkich wewnętrznych i zewnętrznych komunikatów lub materiałów marketingowych. Przed wykorzystaniem imienia i nazwiska lub materiałów innej osoby bądź firmy należy skonsultować się z Działem prawnym.

Wszystkie aktywa podmiotów zewnętrznych — w tym oprogramowanie, nagrania muzyczne, nagrania wideo i treści tekstowe — należy wykorzystywać zgodnie z określonymi warunkami udzielonych na nie licencji.

Dozwolone jest korzystanie wyłącznie z oprogramowania z odpowiednią licencją umożliwiającą użytek biznesowy. Oznacza to, że do celów służbowych nie wolno wykorzystywać oprogramowania ani aplikacji z licencją umożliwiającą wyłącznie użytek osobisty (na przykład aplikacji na osobistym smartfonie czy iPadzie).

Więcej informacji podano w Polityce P&G dotyczącej należytego wykorzystywania sprzętu i oprogramowania dostępnej pod adresem security.pg.com.

Zapobieganie obrotowi papierami wartościowymi na podstawie informacji poufnych

Wykonując swoje obowiązki, pracownicy P&G mogą wejść w posiadanie istotnych informacji niepublicznych dotyczących P&G lub innych firm, z którymi łączą nas relacje biznesowe. Istotne informacje niepubliczne (zwane również „informacjami wewnętrznymi”) to informacje, które nie są znane na forum publicznym i które działający rozsądnie inwestor uznałby za istotne przy podejmowaniu decyzji o zakupie, sprzedaży lub posiadaniu akcji, obligacji, opcji lub innych instrumentów finansowych firmy („papierów wartościowych”).

Zakup i sprzedaż papierów wartościowych firm na podstawie istotnych informacji niepublicznych (określane terminem „obrotu papierami wartościowymi na podstawie informacji poufnych”) są zabronione. W wielu krajach działania takie stanowią przestępstwo i są zakazane w P&G. W razie wątpliwości dotyczących potencjalnej transakcji papierami wartościowymi należy skonsultować się z Działem prawnym lub przesłać zapytanie na adres insidertradingps.im@pg.com. Nasza Globalna polityka dotycząca obrotu papierami wartościowymi na podstawie informacji poufnych obowiązuje wszystkich pracowników i członków zarządu. Osoby wymienione na „Liście obrotu papierami wartościowymi na podstawie informacji poufnych” podlegają dodatkowym ograniczeniom.

Ujawnienie komukolwiek istotnych, informacji niepublicznych, w tym członkowi najbliższej rodziny lub gospodarstwa domowego w sytuacji, gdy dana osoba zakupi lub sprzeda papiery wartościowe na ich podstawie, może skutkować pociągnięciem do odpowiedzialności prawnej. Dotyczy to także sytuacji, gdy transakcja na podstawie tych informacji nie zostaje przeprowadzona przez pracownika osobiście. Przekazywanie informacji stanowi naruszenie zasad WBCM oraz przepisów dotyczących obrotu papierami wartościowymi i wiąże się z poważnymi sankcjami, w tym z możliwością poniesienia odpowiedzialności karnej.

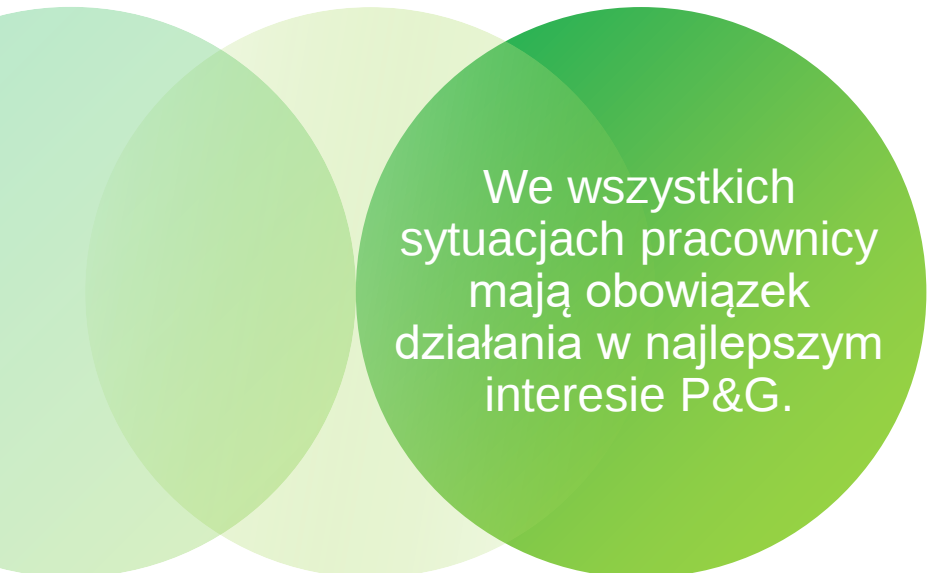
Więcej informacji podano w Globalnej polityce P&G dotyczącej obrotu papierami wartościowymi na podstawie informacji poufnych pod adresem tradingpolicy.pg.com.

Postępowanie w przypadku potencjalnych konfliktów interesów

We wszystkich sytuacjach pracownicy mają obowiązek działania w najlepszym interesie P&G. W ramach dbałości o dobrą reputację P&G należy zwracać szczególną uwagę na sytuacje, które mogą powodować wystąpienie konfliktu interesów (rzeczywistego lub potencjalnego). Do „konfliktu interesów” dochodzi, gdy jakiegokolwiek uwarunkowania osobiste lub finansowe pracownika mogą negatywnie wpływać na jego obowiązek działania wyłącznie w najlepszym interesie P&G lub gdy pracownik wykorzystuje swoją pozycję w P&G dla odniesienia korzyści osobistych.

Więcej informacji na temat takich sytuacji podano w Globalnej polityce P&G dotyczącej konfliktu interesów pod adresem coi.pg.com.

Pracownicy zajmujący stanowiska, które wiążą się z przekazywaniem funduszy P&G organizacjom charytatywnym lub udziałem w programach działalności charytatywnej w imieniu naszej Firmy, powinni zapoznać się z Globalną polityką P&G dotyczącą działalności charytatywnej / na rzecz społeczności lokalnych pod adresem wbcm.pg.com.



We wszystkich
sytuacjach pracownicy
mają obowiązek
działania w najlepszym
interesie P&G.

Ujawnianie konfliktu interesów

Pracownicy w sytuacji potencjalnego lub rzeczywistego konfliktu interesów muszą niezwłocznie zgłosić to swojemu przełożonemu, korzystając z procedury ujawniania konfliktu interesów Firmy dostępnej pod adresem coi.pg.com. Dotyczy to również sytuacji, względem których inni będą mieć uzasadnione podejrzenia, że dany pracownik znajduje się w sytuacji konfliktu interesów, nawet jeśli sam uważa, że może i będzie działał wyłącznie w najlepszym interesie firmy P&G. Dzięki temu sytuacja może zostać właściwie zbadana i oceniona. P&G wraz z danym pracownikiem opracuje odpowiednie rozwiązanie. Od pracowników oczekuje się podjęcia wszelkich działań naprawczych, o jakie zwróci się P&G.

Informacje na temat potencjalnych konfliktów interesów w P&G należy zgłaszać swojemu przełożonemu lub za pośrednictwem innych dostępnych metod dokonywania zgłoszeń (patrz punkt „[Do kogo mogę zwrócić się z pytaniami i wątpliwościami?](#)”). Członkowie zarządu mają obowiązek zgłaszania potencjalnych oraz rzeczywistych konfliktów interesów głównemu dyrektorowi ds. prawnych.

Postępowanie w przypadku potencjalnych konfliktów interesów

(c.d.)

Wytyczne dotyczące prezentów i rozrywk

W przypadku przekazywania lub przyjmowania prezentów, zaproszeń do udziału w imprezach rozrywkowych oraz uczestnictwa w nich należy zachować szczególną ostrożność, jeśli działania te dotyczą osób, które łączą relacje biznesowe z P&G lub które starają się je nawiązać. Uczestnictwo w imprezach rozrywkowych jest dozwolone tylko wtedy, gdy stanowią one integralną część działań na rzecz budowania relacji biznesowych. Należy pamiętać, że przyjmowanie prezentów lub zaproszeń do udziału w imprezach rozrywkowych może stanowić konflikt interesów i/lub sprawiać wrażenie, że ogranicza to zdolność pracownika do podejmowania obiektywnych decyzji biznesowych. Ponadto oferowanie takich korzyści może być postrzegane jako próba wywarcia wpływu na decyzje biznesowe. We wszystkich przypadkach należy przestrzegać polityki P&G dotyczącej prezentów, posiłków i rozrywki biznesowej dla podmiotów zewnętrznych oraz przestrzegać zasad ustanowionych przez klientów lub dostawców, które mogą zabraniać przyjmowania prezentów lub udziału w imprezach rozrywkowych.

Więcej informacji podano w Polityce P&G dotyczącej prezentów, posiłków i rozrywki biznesowej dla podmiotów zewnętrznych, która jest dostępna na stronie wbcm.pg.com. W razie wątpliwości, czy dany prezent lub zaproszenie do udziału w imprezie ma odpowiedni charakter, należy skonsultować się ze swoim przełożonym, Działem prawnym lub [Biurem ds. etyki i zgodności z przepisami](#).

Wręczając prezenty lub zapewniając udział w imprezach rozrywkowych urzędnikom państwowym spoza USA należy przestrzegać polityki antykorupcyjnej P&G. Niektóre kraje zabraniają tego całkowicie, bez względu na kwotę. Na przykład, istnieją rygorystyczne zasady dotyczące oferowania prezentów posiadających wartość, w tym posiłków i produktów, członkom Kongresu Stanów Zjednoczonych oraz ich pracownikom. Patrz też punkt „[Zakaz przekupstwa](#)”.

Więcej informacji można znaleźć też w Globalnej polityce antykorupcyjnej P&G pod adresem wbcm.pg.com.

W przypadku przekazywania lub przyjmowania prezentów, zaproszeń do udziału w imprezach rozrywkowych oraz uczestnictwa w nich należy zachować szczególną ostrożność, jeśli działania te dotyczą osób, które łączą relacje biznesowe z P&G.

Kontakty z przedstawicielami rządu

Lobbing

Przyjmując na siebie obywatelską odpowiedzialność, P&G często zajmuje stanowisko w sprawach dotyczących polityki publicznej, które mogą wywrzeć wpływ na naszą działalność. P&G podejmuje również starania, by wpłynąć na ustawodawstwo lub politykę rządu. Regulacje dotyczące aktywności P&G w tej dziedzinie różnią się jednak w poszczególnych krajach świata. W związku z tym w lobbing w imieniu P&G mogą angażować się tylko pewne osoby.

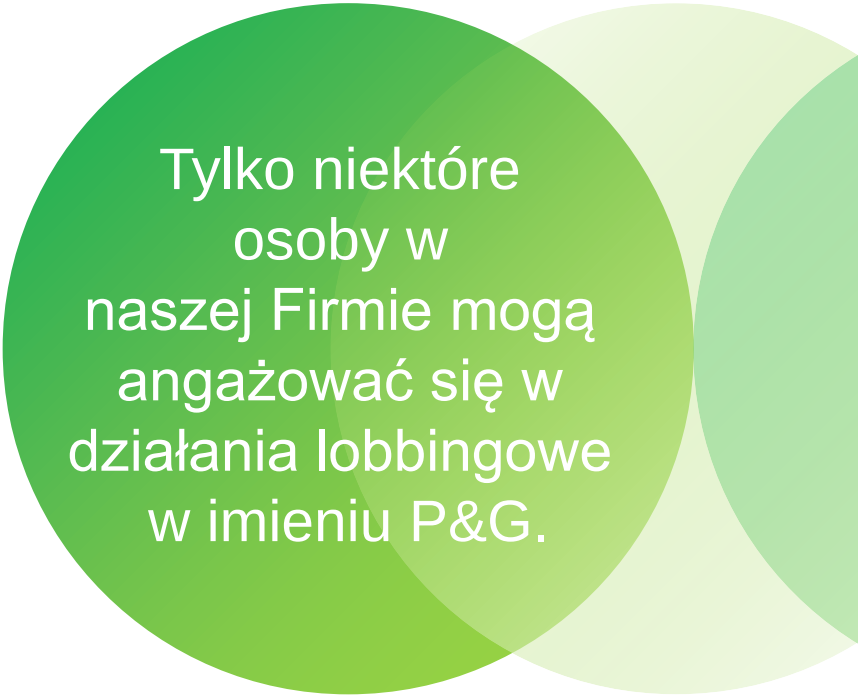
Pracownikom nie wolno kontaktować się z urzędnikami państwowymi w imieniu P&G w celu podjęcia prób wywarcia wpływu na ustawodawstwo lub politykę rządu, chyba że posiadają odpowiednią zgodę wydaną przez pracowników Globalnego działu współpracy z organizacjami rządowymi.

Ustawa o uczciwym przywództwie i otwartych działaniach rządowych (Honest Leadership and Open Government Act, HLOGA) w Stanach Zjednoczonych nakłada sankcje karne za naruszenie zasad dotyczących prezentów dla kongresmenów Stanów Zjednoczonych, które są surowe i skomplikowane. Wszyscy pracownicy P&G na świecie (bez względu na to, czy zajmują się lobbingiem) muszą działać zgodnie z ustawą HLOGA. W związku z tym nikt z nas nie może przekazywać członkom Kongresu Stanów Zjednoczonych ani ich pracownikom upominków o żadnej wartości, w tym posiłków lub produktów, bez uprzedniej pisemnej zgody starszego wiceprezesa globalnego działu współpracy z organami rządowymi oraz Biura ds. etyki i przestrzegania przepisów. Patrz też punkty „[Zakaz przekupstwa](#)” i „[Prezenty i rozrywka](#)”.

Aby uzyskać więcej informacji, należy skontaktować się z wiceprezesem Globalnego działu współpracy z organami rządowymi i ds. polityki publicznej, miejscowym kierownikiem Działu ds. relacji z rządem albo Działem prawnym.

Zaangażowanie polityczne i darowizny na rzecz partii politycznych

P&G uznaje prawo pracowników do udziału w życiu politycznym jako osób fizycznych. Jednakże pracownicy mogą angażować się politycznie tylko w czasie wolnym od pracy i na własny koszt. Bez pisemnej zgody starszego wiceprezesa Globalnego działu współpracy z organami rządowymi lub dyrektora Biura ds. etyki i przestrzegania przepisów nie wolno wykorzystywać czasu, funduszy, obiektów, narzędzi komunikacyjnych lub aktywów P&G dla celów politycznych lub darowizn dla partii politycznych.



Tylko niektóre
osoby w
naszej Firmie mogą
angażować się w
działania lobbingowe
w imieniu P&G.



Rzetelne prowadzenie ksiąg i rejestrów

Pyt.: Teresa boryka się z różnymi ograniczeniami budżetowymi na koniec roku podatkowego. Aby opóźnić ujęcie wydatku, prosi dostawcę o wystawienie faktury dla naszej Firmy za zakup drogiego sprzętu z kilkudniowym opóźnieniem. Dzięki temu będzie mogła zaksięgować zakup w kolejnym roku podatkowym. Dostawca otrzyma zapłatę, a jej dział spełni wymogi budżetowe. Czy może tak zrobić?

Odp.: Nie, w żadnych okolicznościach nie wolno opóźniać księgowania bądź umyślnie rejestrować nieprawidłowych, niekompletnych lub wprowadzających w błąd informacji o transakcjach.

Przestrzeganie prawa konkurencji

Pyt.: Chet jest starszym opiekunem klienta w Dziale ds. sprzedaży. Jednym z jego klientów jest niewielka sieć wiejskich sklepów. Klient mówi Janowi, że jeśli otrzyma znaczny rabat na proszki do prania, zrezygnuje ze wszystkich produktów konkurencyjnych i będzie oferował wyłącznie detergent P&G. Czy Jan może zgodzić się na tę propozycję?

Odp.: Tak, ale wyłącznie pod warunkiem uzyskania zgody Działu prawnego przed zawarciem jakiejkolwiek umowy z tym klientem. Bez takiej zgody pracownikom nie wolno zawierać żadnych umów – zarówno ustnych, jak i pisemnych – które uniemożliwiają klientom zakup produktów firmy konkurencyjnej wobec P&G. Takie działanie mogłoby stanowić naruszenie polityki P&G i prawa konkurencji.

Przekupstwo komercyjne

Pyt.: Anna proponuje, aby w związku z nową kampanią wręczyć atrakcyjne szwajcarski zegarek zaopatrzeniowcom wszystkich klientów. Chciałaby, aby klienci wykorzystali zegarki na przykład jako nagrody w loteriach charytatywnych, jednak wie, że najprawdopodobniej zaopatrzeniowcy zatrzymają zegarki dla siebie. Czy może zatwierdzić taki bonus?

Odp.: Nie, Anna nie może zatwierdzić tego bonusu w ramach nowej kampanii. P&G nie może pokryć tych wydatków, ponieważ mogłoby to stworzyć wrażenie, że firma próbuje przekupić klientów.

Przekupywanie urzędników państwowych

Pyt.: Paweł planuje zagraniczną podróż służbową i musi szybko otrzymać wizę do kraju, do którego się udaje. Jeśli szybko tego nie załatwi, umowa, nad którą pracuje, prawdopodobnie nie dojdzie do skutku. W agencji wizowej dowiaduje się, że czas oczekiwania w trybie przyspieszonym to 2 dni, a w trybie normalnym 2 tygodnie. Jeśli jednak agencja zapłaci osobie przyjmującej wnioski 10 USD gotówką, wiza może zostać wydana natychmiast. To niewielka kwota, a zatem czy Paweł może upoważnić agencję do dokonania tej płatności?

Odp.: Nie, Paweł nie może dokonywać tej płatności ani upoważnić agencji do jej dokonania, bez względu na to, jak niewielka jest kwota. Musiałby sprawdzić, czy jest to oficjalny tryb załatwiania sprawy, czy kwota zostanie przekazana ambasadzie, a nie osobie indywidualnej oraz czy wydane zostanie pokwitowanie. Jeśli nie ma takiej pewności, musi poczekać, aż wiza zostanie wydana w trybie oficjalnym. Ma też obowiązek niezwłocznie poinformować Dział prawny o złożonej mu propozycji.



Zapobieganie obrotowi papierami wartościowymi na podstawie informacji poufnych

Pyt.: Dzięki zajmowanemu w P&G stanowisku Dawid dowiaduje się, że P&G planuje podpisać z małą, notowaną na giełdzie spółką kontrakt, który będzie miał dla niej duże znaczenie. Wie, że nie może inwestować na giełdzie w oparciu o te informacje poufne, ale planuje powiedzieć swojej siostrze, aby mogła trochę zarobić na giełdzie. Czy może tak zrobić?

Odp.: Nie. Dawid nie może inwestować na giełdzie w oparciu o informacje poufne osobiście i nie może też przekazać ich swojej siostrze. Działanie to stanowiłoby naruszenie polityki P&G i przepisów dotyczących obrotu papierami wartościowymi.

Konflikt interesów

Pyt.: Firmę, w której pracuje żona Henryka, przejął niedawno jeden z głównych konkurentów P&G. Henryk nie jest pewien, czy ma to znaczenie, ponieważ firma jego żony będzie tylko spółką zależną naszego konkurenta. Co powinien zrobić?

Odp.: Sytuacja, w której członek najbliższej rodziny pracuje dla konkurencji, stanowi potencjalny konflikt interesów. Henryk powinien niezwłocznie poinformować o tym swojego przełożonego. Zgłoszeń należy dokonywać on-line pod adresem coi.pg.com; jeśli potrzebujesz pomocy, zwróć się do Działu Personalnego. P&G określi, czy konflikt interesów ma rzeczywiście miejsce i jeśli tak, co należy zrobić, aby znaleźć wyjście z sytuacji.

Prezenty i rozrywka

Pyt.: Klient, z którym współpracuje Sally, starszy opiekun klienta, oferuje jej cztery bilety na miejsca w łoży na mecz sezonowy piłki nożnej. W sprzedaży dostępne są bilety ogólne. Co powinna zrobić?

Odp.: Przyjęcie biletów lub jakiegokolwiek innego prezentu od dostawcy bądź klienta budzi poważne wątpliwości odnośnie konfliktu interesów. Jeśli bilety na mecz nie wiążą się z żadną imprezą biznesową (np. są przeznaczone tylko dla Sonii, aby wykorzystwała je z rodziną lub znajomymi), powinna grzecznie odmówić ich przyjęcia. Jeśli bilety są przeznaczone dla Sonii i jej współpracowników, aby mogli pójść na mecz z przedstawicielami klienta, udział w imprezie może mieć rzeczywistą wartość w kontekście budowania relacji biznesowych. Aby zdecydować, co należy zrobić, Sonia powinna skonsultować się ze swoim przełożonym – pod warunkiem, że nie otrzymał on biletów na ten mecz – i zapoznać się z wymogami polityki P&G dotyczącej prezentów, posiłków i rozrywki biznesowej dla podmiotów zewnętrznych.



Zgłaszanie wątpliwości

W razie pytań lub wątpliwości odnośnie zgodności danego działania z naszym Globalnym podręcznikiem postępowania, polityką P&G lub prawem należy zwrócić się o poradę. Obowiązkiem wobec P&G oraz kolegów z P&G jest też zgłaszanie wszelkich stwierdzonych lub podejrzewanych przypadków naruszenia zasad WBCM, polityki P&G lub prawa.

Informacje na temat sposobu zgłaszania wątpliwości znaleźć można w punkcie „[Do kogo mogę się zwrócić z pytaniami i wątpliwościami?](#)”.

Dane kontaktowe na potrzeby zgłoszeń

Infolinia ds. globalnych standardów postępowania

[Infolinia ds. globalnych standardów postępowania](#) dostępna jest całodobowo, przez siedem dni w tygodniu. Obsługiwana jest przez niezależną firmę, której pracownicy mogą odbierać połączenia w większości języków. Dzwoniąc na [Infolinię ds. globalnych standardów postępowania](#), można zgłosić rzeczywiste lub podejrzewane naruszenia zasad anonimowo, o ile pozwalają na to obowiązujące przepisy.

Telefon

Stany Zjednoczone, Kanada i Portoryko:

1-800-683-3738

Inne kraje:

Połączenie na koszt odbiorcy: 1-704-544-7434

Numer bezpłatny: Listę numerów bezpośrednich znaleźć można na stronie www.pg-helpline.com

Internecie

www.pg-helpline.com

Adres pocztowy

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



Zgłaszanie wątpliwości

(c.d.)

Globalny dział bezpieczeństwa (naruszenia zasad w miejscu pracy)

Globalny dział bezpieczeństwa odpowiada za zapewnienie, aby bezpieczeństwo fizyczne w obiektach P&G odpowiadało standardom i wymogom polityki P&G, dzięki czemu środowisko pracy jest bezpieczne i wolne od zagrożeń.

W razie stwierdzenia lub podejrzenia incydentów bądź gróźb użycia przemocy w miejscu pracy, lub przekonania, że ktokolwiek znalazł się w bezpośrednim zagrożeniu, należy niezwłocznie to zgłosić osobie kontaktowej z Globalnego działu bezpieczeństwa P&G. Należy wybrać numer alarmowy **1-513-983-3000 (polecenie głosowe 3)**. Połączenia są odbierane w trybie 24/7 przez przedstawiciela Globalnego działu bezpieczeństwa.

Telefon

1-513-983-3000 (polecenie głosowe 3)

E-mail

globalsecurity.im@pg.com

Intranet

globalsecurity.pg.com

Komisja i Biuro ds. etyki i zgodności z przepisami

Komisja ds. etyki i zgodności z przepisami odpowiada za nadzór nad przestrzeganiem zasad podanych w WBCM, ich ostateczną interpretację oraz aktualizacje. W jej skład wchodzi Dyrektor generalny, Dyrektor ds. finansowych, Dyrektor ds. prawnych oraz Dyrektor ds. personalnych.

Biuro ds. etyki i zgodności to wielozadaniowy zespół, w skład którego wchodzi specjalista z dziedziny prawa, finansów, zarządzania zasobami ludzkimi i GBS posiadający doświadczenie w dziedzinie postrzegania aspektów etycznych i zgodności z przepisami w Firmie oraz poza nią.

E-mail

ethicscommittee.im@pg.com

Adres
pocztowy

Procter & Gamble Company
Komisja ds. etyki i zgodności z przepisami
One Procter & Gamble Plaza (C-11)
Cincinnati, OH 45202

Poczta
międzywydzia
łowa

Komisja ds. etyki i zgodności z
przepisami (G.O. C-11)

Zgłaszanie wątpliwości

(c.d.)

Sekretarz spółki

Członek wyższego kierownictwa P&G z Działu prawnego Firmy



E-mail

corpsecretary.im@pg.com

Adres
pocztowy

Procter & Gamble Company
Sekretarz spółki
One Procter & Gamble Plaza (C-11)
Cincinnati, OH 45202

Pocztą
międzywydział
owa

Sekretarz spółki
(G.O. C-11)

Zasady ujęte w WBCM wdrażane są zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i w oparciu o procedury konsultacyjne. Niniejsza wersja, obowiązująca od kwietnia 2024 r., zastępuje wszystkie poprzednie. Opisano w nim obowiązujące aktualnie zasady i praktyki P&G. Zgodnie z obowiązującym prawem i pod warunkiem powiadomienia z odpowiednim wyprzedzeniem, w stosownych przypadkach, niniejsze zasady WBCM mogą zostać zmienione po zatwierdzeniu zmian przez Komisję ds. etyki i zgodności z przepisami i/lub zarząd P&G.

Zasady te obowiązują w całości także wszystkich niebędących pracownikami P&G członków zarządu, wyższego kierownictwa i zatrudnionych. W świetle zasad amerykańskiej Komisji Papierów Wartościowych i Giełd oraz standardów notowania na Nowojorskiej Giełdzie Papierów Wartościowych jako Kodeks Etyki uznawane są wyłącznie następujące punkty: Właściwe postępowanie — P&G i ja, Zabieramy głos — zgłaszanie pytań i wątpliwości, Zakaz dyskryminacji, Zapobieganie nękanii, Bezpieczeństwo i higiena w miejscu pracy, Zapewnienie uczciwych praktyk zatrudnienia, Bezpieczeństwo informacji dotyczących P&G, Zarządzanie dokumentami i informacjami, Należyte wykorzystywanie aktywów P&G, Ochrona prywatności, Zapewnienie jakości i bezpieczeństwa produktów, Odpowiedzialne praktyki sprzedaży i marketingu, Rzetelne prowadzenie ksiąg i rejestrów, Przestrzeganie prawa konkurencji, Zakaz przekupstwa, Zapobieganie praniu brudnych pieniędzy i uchylaniu się od płacenia podatków, Kontrakty państwowe i kontrola handlu, Zapobieganie obrotowi papierami wartościowymi na podstawie informacji poufnych, Postępowanie w przypadku potencjalnych konfliktów interesów oraz Zasoby. Wymienione punkty obejmują również wszystkie zawarte w nich podpunkty. Wszystkie punkty niewymienione powyżej, a także informacje w ramach, przykłady pytań i odpowiedzi oraz powiązane polityki i inne dokumenty, nie stanowią części Kodeksu Etyki.

Właściwe
postępowanie we
wszystkich sytuacjach

