

Fazer o que é certo,
sempre



Manual global de
conduta de negócios

Conteúdo

Carta do nosso CEO	3
---------------------------	---

Nossos propósitos, valores e princípios (PVPs)	4
Nossos propósitos	5
Nossos valores	6
Nossos princípios	7

Fazer a coisa certa – P&G e eu	8
Por que temos um manual global de conduta de negócios?	9
O que é esperado de mim?	10
Consequências das violações do WBCM	11
Expectativas adicionais para gerentes	11

Nós falamos livremente – Levantando questões e preocupações	12
Reconhecer a coisa certa a fazer	13
Onde posso levantar questões e preocupações?	14
Entre em contato com a central de ajuda global de conduta de negócios	15
Lidar com denúncias	16
Não toleramos retaliação	17
Cooperar com as investigações	18
Perguntas e respostas	19

Compromisso com o respeito 20

Promover o respeito em nosso local de trabalho	21
Diversidade e inclusão	21
Não à discriminação	21
Prevenção do assédio	21
Assegurar um local de trabalho seguro e saudável	22
Local de trabalho seguro e saudável	22
Violência no local de trabalho	22
Uso de drogas e bebidas alcoólicas	22
Assegurar práticas empregatícias justas	23
Trabalho infantil e trabalho forçado	23
Práticas de salário e horários	23
Liberdade de associação	23
Perguntas e respostas	24

Compromisso com a administração 25

Informações da P&G	26
Manter as informações da P&G seguras	26
Governança de informações e documentos	27
Propriedade intelectual da P&G	28
Uso adequado de ativos da P&G	29
Tecnologias e comunicações eletrônicas da P&G	29
Mídias sociais	30
Propriedade física	31
Informações de terceiros	32
Garantias de privacidade	33
Dados pessoais (DP)	33
Privacidade de dados dos funcionários	33
Privacidade de dados dos consumidores	33
Proteção ao meio ambiente e segurança dos produtos P&G	34
Proteção ao meio ambiente	34
Garantir a segurança e a qualidade dos produtos	34
Comunicação com a mídia e analistas	35
Perguntas e respostas	36

Compromisso com a integridade 37

Práticas responsáveis de vendas e marketing	38
Manter livros e registros precisos	39
Cumprir as leis da concorrência	40
Interagir com concorrentes	41
Interagir com clientes	42
Interagir com fornecedores e agências	43
Não ao suborno	44
Prevenção de suborno e corrupção de funcionários públicos	44
Não ao suborno comercial	45
Prevenção à lavagem de dinheiro e evasão fiscal	46
Governo e controles comerciais	47
Trabalho em contratos do governo	47
Importações e exportações	47
Boicotes e países restritos	48
Lidar com informações de terceiros	49
Coletar informações competitivas	49
Propriedade intelectual e direitos comerciais de terceiros	49
Evitar a negociação com base em informações privilegiadas	50
Lidar com possíveis conflitos de interesses	51
Divulgar conflitos de interesses	51
Diretrizes para presentes e entretenimento nos negócios	52
Interação com o governo	53
Lobby	53
Envolvimento político e contribuições	53
Perguntas e respostas	54

Recursos	56
Relatar preocupações	57
Informações de contato para relatar preocupações	57
Central de ajuda global para conduta de negócios	57
Segurança global	58
Departamento e comitê de ética e conformidade	58
Secretaria corporativa	59



Prezados(as) P&Gers,

O propósito, valores e princípios (PVPs) da P&G são a base de tudo o que fazemos como empresa.

Construir e sustentar um negócio robusto há mais de 180 anos depende da manutenção de padrões éticos, de conformidade e de qualidade sólidos em tudo o que fazemos.

Nossos PVPs estabelecem um alto padrão para cada um de nós. Altos padrões são bons. Eles exigem que todos nós nos responsabilizemos pelos resultados e, igualmente importante, pela maneira como alcançamos esses resultados.

Fazer a coisa certa sempre é a razão pela qual os consumidores confiam em nós, os parceiros fazem negócios conosco, os governos e líderes comunitários querem se associar a nós, e os acionistas investem em nós. Essa confiança nos proporciona uma vantagem competitiva real. Essa confiança pode ser facilmente perdida por meio de um único ato ilegal ou antiético. Simplesmente não podemos fazer nada que leve as pessoas a perderem a confiança em nossa empresa, nossas marcas e nossos funcionários. Precisamos estar totalmente comprometidos com nossos altos padrões em todos os momentos.

Nosso Manual global de conduta de negócios descreve nossos princípios globais obrigatórios e consistentes para fazermos a coisa certa. Leia-o com atenção. Assuma a responsabilidade de seguir as condutas e as políticas nele mencionadas. Adicione o [site](#) à sua lista de favoritos para que ele fique facilmente disponível para ser consultado no dia a dia.

Estamos comprometidos com um ambiente de trabalho que promova a comunicação aberta e apoie os funcionários ao relatarem preocupações sobre a conduta de negócios. Se você tem perguntas ou preocupações sobre a conduta de negócios da nossa Empresa ou de toda e qualquer pessoa, fale com o seu gerente, seu contato no departamento de recursos humanos, o departamento jurídico da P&G ou o departamento de ética e conformidade da Empresa – ou entre diretamente em contato comigo. Você também pode relatar problemas ou preocupações através da Helpline global de denúncias de conduta.

Obrigado por seguir o Manual global de conduta de negócios e por fazer a coisa certa todos os dias, na teoria e na prática, enquanto trabalhamos juntos para atender os consumidores e clientes e entregar resultados para os acionistas.



Jon R. Moeller
Presidente e diretor executivo



Nossos Propósitos, Valores e Princípios

Juntos, nossos Propósitos, Valores e Princípios são a base da cultura única da P&G. No decorrer de nossa história de mais de 180 anos, nosso negócio cresceu e mudou, enquanto esses elementos resistiram e continuarão a ser passados às futuras gerações da P&G.



Nossos Propósitos

nos unem em uma causa comum e estratégia de crescimento de melhorar a vida de mais consumidores em aspectos pequenos mas significativos todos os dias.

Eles inspiram as pessoas da P&G a contribuir de forma positiva diariamente.



Nossos Valores

refletem as condutas que moldam como trabalhamos entre nós e com nossos parceiros.



Nossos Princípios

enunciam a abordagem única da P&G para conduzir o trabalho todos os dias.

Nossos propósitos

Forneceremos produtos de marca e serviços de valor e qualidade superiores, que melhoram a vida dos consumidores do mundo todo, agora e nas próximas gerações. O resultado é que os consumidores nos recompensarão com liderança de vendas, lucro e criação de valores, possibilitando a prosperidade das nossas pessoas, dos nossos acionistas e das comunidades onde vivemos e trabalhamos.





Nossos valores

As marcas P&G e o pessoal da P&G são a base do sucesso da P&G. O pessoal da P&G da vida aos os valores à medida que focamos em melhorar a vida dos consumidores do mundo.



Integridade

- Sempre tentamos fazer a coisa certa.
- Somos honestos e francos uns com os outros.
- Operamos dentro da letra e do espírito da lei.
- Sustentamos os valores e os princípios da P&G em cada ação e decisão.
- Somos intelectualmente honestos e baseados em dados na defesa de propostas, incluindo o reconhecimento de riscos.



Liderança

- Somos todos líderes em nossa área de responsabilidade, com um profundo compromisso de apresentar resultados de liderança.
- Temos uma visão clara para onde estamos indo.
- Concentramos nossos recursos para alcançar objetivos e estratégias de liderança.
- Desenvolvemos a capacidade de apresentar nossas estratégias e eliminar barreiras organizacionais.



Propriedade

- Aceitamos responsabilidade pessoal para atender necessidades de negócio, melhorar nossos sistemas e ajudar outros a melhorar sua eficácia.
- Todos agimos como proprietários, tratando os ativos da Empresa como nossos e nos comportando tendo em mente o sucesso de longo prazo da Empresa.



Paixão por vencer

- Estamos determinados a sermos os melhores em fazermos o que mais importa.
- Temos uma insatisfação saudável com o status quo.
- Temos um desejo imenso de melhorar e vencer no mercado.



Confiança

- Respeitamos nossos colegas, clientes e consumidores da P&G e os tratamos como queremos ser tratados.
- Temos confiança nas intenções e capacidades uns dos outros.
- Acreditamos que as pessoas trabalham melhor quando há uma base de confiança.

Nossos princípios

Mostramos respeito por todos os indivíduos

- Acreditamos que todos os indivíduos podem e querem contribuir para alcançar seu potencial máximo.
- Valorizamos as diferenças.
- Inspiramos e capacitamos as pessoas a alcançar altas expectativas, padrões e metas desafiadoras.

Os interesses da Empresa e do indivíduo são inseparáveis

- Acreditamos que fazer o que é certo para a empresa com integridade levará ao sucesso tanto para a empresa como para o indivíduo. Nossa busca pelo sucesso mútuo nos une.
- Incentivamos a propriedade de ações e a conduta de propriedade.

Temos um foco estratégico no nosso trabalho

- Operamos com estratégias e objetivos claramente articulados e alinhados.
- Apenas fazemos trabalhos e solicitamos trabalhos que agregam valor ao negócio.
- Simplificamos, padronizamos e dinamizamos nosso trabalho atual sempre que possível.

A inovação é o alicerce do nosso sucesso

- Damos muito valor às grandes inovações de consumo.
- Desafiamos a convenção e reinventamos a maneira de fazermos negócio para melhor vencer no mercado.

[Clique aqui](#) para saber mais sobre nossos propósitos, valores e princípios.

Somos focados externamente

- Desenvolvemos entendimento superior dos consumidores e suas necessidades.
- Criamos e entregamos produtos, embalagens e conceitos que constroem o patrimônio de marcas vencedoras.
- Desenvolvemos relacionamentos estreitos, mutuamente produtivos com nossos clientes e fornecedores.
- Somos bons cidadãos corporativos.
- Incorporamos sustentabilidade em nossos produtos, embalagens e operações.

Valorizamos a capacidade pessoal

- Acreditamos que é responsabilidade de todos os indivíduos o contínuo desenvolvimento próprio e dos demais.
- Incentivamos e esperamos a excelência na execução e capacidade técnica excepcional.

Procuramos ser os melhores

- Esforçamo-nos para ser os melhores em todas as áreas de importância estratégica para a empresa.
- Avaliamos nosso desempenho rigorosamente em relação aos melhores, interna e externamente.
- Aprendemos com nossos sucessos e fracassos.

A interdependência mútua é um modo de vida

- Trabalhamos juntos com confiança nas unidades de negócio, funções, categorias e geografias.
- Temos orgulho dos resultados obtidos ao reaplicarmos as ideias de outros.
- Desenvolvemos relacionamentos superiores com todas as partes envolvidas que contribuem para cumprir o nosso propósito corporativo, incluindo nossos clientes, fornecedores, universidades e governos.

Fazer a coisa certa – P&G e eu



Por que temos um Manual global de conduta de negócios?

Nosso caráter foi construído sobre uma base de integridade, confiança e respeito desde o nosso início em 1837.

Nosso Manual global de conduta de negócios (Worldwide Business Conduct Manual, WBCM) explica os padrões globais que cada um de nós deve seguir em nosso trabalho para a P&G. Ele também explica nossas responsabilidades legais e éticas. Você deve seguir esses padrões e a lei o tempo todo, e assegurar que sabe como eles se aplicam ao seu trabalho. Nosso WBCM aplica-se a todos os funcionários e membros do Conselho de Administração, independentemente do local, nível, unidade de negócios, função ou região. Por esse motivo, neste WBCM, “P&G” refere-se neste documento à The Procter & Gamble Company e todas as suas subsidiárias e unidades operacionais.

A P&G também espera que terceiros com os quais a P&G faz negócios sigam os padrões equivalentes ao nosso WBCM. Se você suspeitar ou observar que um terceiro está fazendo algo possivelmente ilegal ou antiético, especialmente relacionado aos negócios da P&G, por exemplo, subfaturamento ou violação das leis de concorrência, você deve relatar o fato imediatamente.

Embora ele contenha os padrões globais fundamentais da P&G, nosso WBCM não é um manual completo que descreve todas as políticas e procedimentos que regem cada funcionário e situação. Verifique com seu gerente imediato ou gerente de RH local para saber se há políticas / procedimentos adicionais que você também deve seguir na sua função.

Para mais informações sobre como a P&G conduz seus negócios com terceiros, visite pgsupplier.com.



INTEGRIDADE

CONFIANÇA

RESPEITO

O que é esperado de mim?

Todos nós temos a responsabilidade de defender nossos propósitos, valores e princípios em nosso trabalho e nas decisões de negócios que tomamos.



Espera-se que você faça a coisa certa o tempo todo:

Suas ações precisam ser coerentes com os PVPs da P&G e nossa meta de tornar melhor a vida dos consumidores no mundo todo diariamente.

Você não deve permitir que as necessidades do negócio justifiquem fazer algo que possa violar a lei ou que seja incoerente com os PVPs da P&G.

Você deve conhecer e cumprir totalmente as leis, os regulamentos e as políticas da P&G que se aplicam ao seu trabalho – e, conseqüentemente, deve no mínimo concluir todos os treinamentos e certificações da Empresa obrigatórios para sua função.

É preciso ficar atento a todas as situações ou ações que possam violar a lei, nosso WBCM ou as políticas da P&G e reportá-las corretamente.

É importante ter em mente que as leis de alguns países podem aplicar-se mesmo quando você conduzir negócios fora das fronteiras desses países. Mesmo quando algo pode ser uma prática comum em seu local ou dentro das suas normas culturais, você precisa continuar aplicando e seguindo nosso WBCM. Ninguém, em nenhum nível da P&G, tem a autoridade de violar o WBCM ou qualquer lei ou regulamento, nem de exigir que outro funcionário o faça. Se alguém tentar fazer isso, você deve levantar a preocupação seguindo os passos estabelecidos na seção [“Onde posso levantar dúvidas e preocupações.”](#)

Todos nós devemos seguir as cláusulas definidas neste WBCM. Muitas partes do WBCM não podem ser dispensadas por motivo algum. Em circunstâncias extremamente raras em que você acredite que uma dispensa de uma cláusula do WBCM é necessária, é preciso solicitar aprovação do Comitê de Ética e Conformidade antes de qualquer ação. Executivos ou membros do Conselho de Administração que acreditam que uma dispensa é necessária devem solicitar aprovação do Conselho de Administração ou de um comitê adequado do Conselho. Se tal dispensa for dada, a P&G divulgará tal dispensa como exigido por lei.

O que é esperado de mim?

(continua)

Consequências das violações do Manual global de conduta de negócios

Indivíduos que não cumprirem nosso WBCM estarão sujeitos a ações disciplinares, que podem incluir ações disciplinares de acordo com a lei vigente e até a rescisão do contrato de trabalho. Em algumas circunstâncias, autoridades podem impor multas e penalidades criminais a funcionários individualmente. A P&G não poderá reembolsar ou fazer seguro para funcionários em relação a essas multas/penalidades.

Expectativas adicionais para gerentes

Regularmente, você deve comunicar a importância de nosso WBCM, leis vigentes, conduta ética e políticas aos seus subordinados.

Você deve também empenhar-se para criar um ambiente de trabalho positivo no qual os funcionários sintam-se à vontade para levantar dúvidas e preocupações sobre possíveis violações do nosso WBCM ou políticas da P&G e reportar quaisquer situações que precisam ser abordadas. Se você receber essas preocupações, deve encaminhá-las imediatamente para análise e investigação adequadas entrando em contato com a linha direta ou outro gerente, o departamento de ética e conformidade, o departamento de recursos humanos, finanças e contabilidade ou o jurídico da P&G.

Além disso, você deve assegurar aos funcionários que reportam uma suspeita de violação do nosso WBCM, política da P&G ou lei, que estão protegidos contra qualquer forma de retaliação. Comunique claramente aos seus subordinados a política de “não retaliação” da P&G. Adote as medidas adequadas se acreditar que há potencial para qualquer forma de retaliação, entrando em contato com o gerente de Recursos Humanos ou o [Departamento de Ética e Conformidade](#).

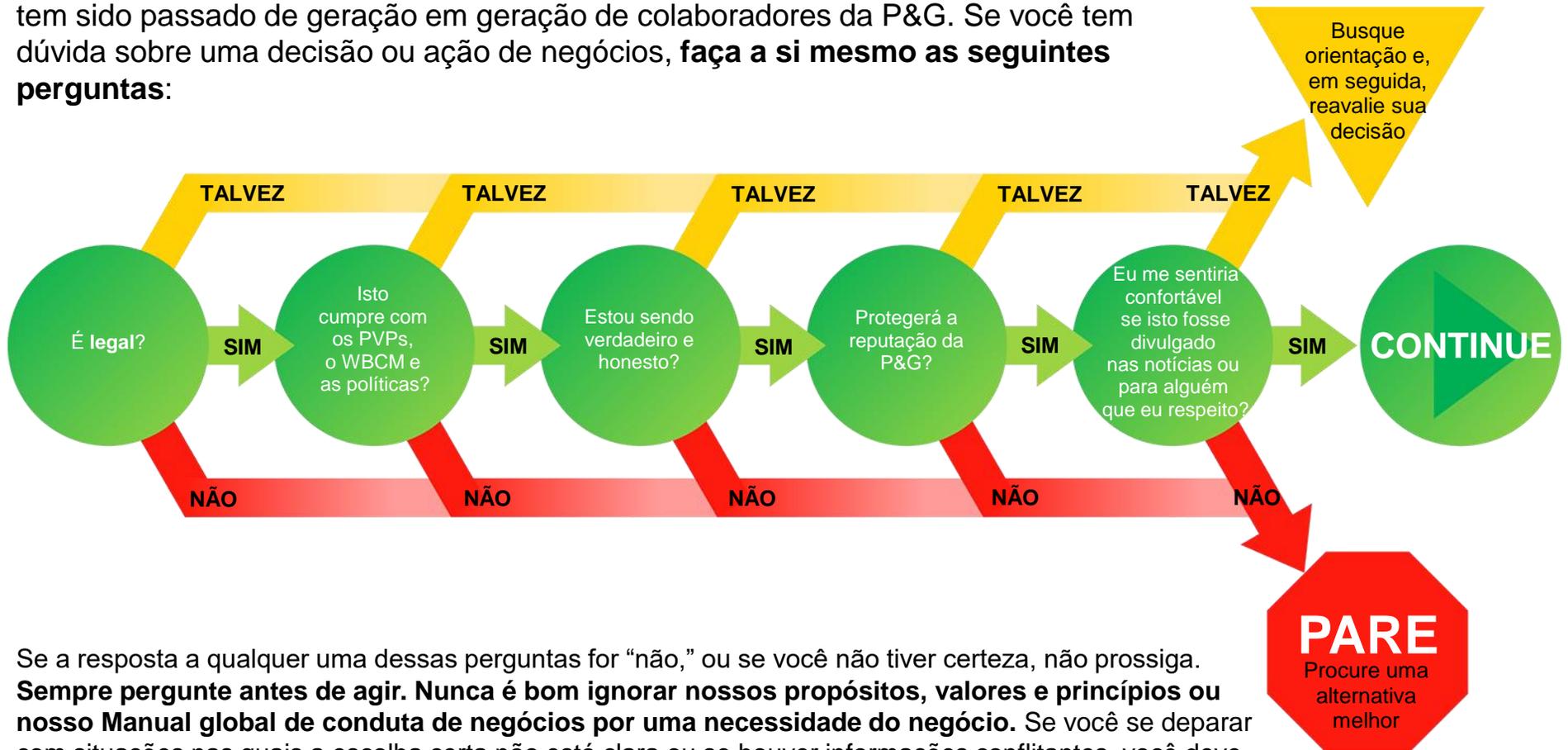
Para mais informações, consulte a Política global da P&G sobre prevenção de assédio e não discriminação no site wbcm.pg.com.

NÓS FALAMOS LIVREMENTE – Levantando questões e preocupações



Reconhecer a coisa certa a fazer

No coração da P&G está o compromisso de fazer a coisa certa. Esse compromisso tem sido passado de geração em geração de colaboradores da P&G. Se você tem dúvida sobre uma decisão ou ação de negócios, **faça a si mesmo as seguintes perguntas:**



Se a resposta a qualquer uma dessas perguntas for “não,” ou se você não tiver certeza, não prossiga. **Sempre pergunte antes de agir. Nunca é bom ignorar nossos propósitos, valores e princípios ou nosso Manual global de conduta de negócios por uma necessidade do negócio.** Se você se deparar com situações nas quais a escolha certa não está clara ou se houver informações conflitantes, você deve buscar orientação sobre como assegurar que fará a coisa certa nessa situação.

Você tem o dever, perante a P&G e seus colegas da P&G, de relatar todas as violações do seu conhecimento ou suspeitas do nosso WBCM, da política da P&G ou da lei. Ao reportar, você estará protegendo a reputação e a integridade da nossa empresa, nossas marcas e nossos funcionários.

Onde posso levantar questões e preocupações?

A P&G espera que todos os funcionários façam a coisa certa, usando bom senso ético em todas as situações – sobretudo as incertas. Sabemos que isso nem sempre é fácil. Talvez você não saiba qual processo se aplica ou como interpretar uma política. Ou talvez você esteja preocupado com uma decisão ou ação que não parece consistente com os padrões e valores da P&G. Não importa sua função ou localização, há recursos confiáveis que podem ajudar.

Fale com seu gerente

Se você precisa levantar questões ou preocupações, seu gerente imediato é provavelmente a melhor pessoa para conversar, porque ele conhece a sua unidade de negócios e a sua situação.

Fale com outro gerente

Se não estiver à vontade para falar com o seu gerente imediato, você pode discutir o problema com um gerente de nível superior na sua linha de subordinação. Ou você pode entrar em contato com um gerente no [Departamento de Ética e Conformidade](#); Finanças e Contabilidade; Auditoria Interna Global (GIA); Recursos Humanos; Departamento Jurídico da P&G; ou Segurança Global para buscar orientação ou reportar suas dúvidas.

Faça o relato ou denúncia de outro modo

Você também pode entrar em contato com a [central de ajuda global de conduta de negócios*](#); o departamento de ética e conformidade; o comitê de ética e conformidade; ou a secretaria corporativa da The Procter & Gamble Company.

As informações de contato do [departamento de ética e conformidade](#), do comitê de ética e conformidade e da secretaria corporativa estão disponíveis na seção [Recursos](#) no final do nosso WBCM.

A [central de ajuda global de conduta de negócios](#) está disponível no mundo todo, 24 horas por dia, sete dias por semana. Seus funcionários pertencem a uma empresa independente e podem atender ligações na maioria dos idiomas. Ao ligar para a [Helpline global de conduta de negócios](#), é possível denunciar anonimamente suspeitas de violação ou violações reais, onde for permitido por lei. Entretanto, algumas vezes, pode ser mais difícil ou até mesmo impossível investigar detalhadamente as denúncias feitas anonimamente. Sendo assim, incentivamos as pessoas a falarem diretamente com um gerente da P&G, se possível, ou informarem sua identidade ao fazer uma denúncia por meio da [linha de ajuda global de conduta de negócios](#). Proteger a identidade de pessoas inocentes e impedir a retaliação de quem faz denúncias de boa-fé são prioridades da P&G.

*Externamente, ela pode ser chamada de linha de denúncia.





Entre em contato com a linha de ajuda global de conduta de negócios (Helpline)



Telefone

Estados Unidos, Canadá e Porto Rico:

+1 (800) 683-3738

Outras localidades:

A cobrar: +1-704-544-7434

Ligação gratuita: Acesse www.pg-helpline.com para consultar a lista de números de discagem direta



Correio

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



Internet

www.pg-helpline.com



Lidar com denúncias

A P&G tem um processo estabelecido para lidar com relatos e denúncias cujo objetivo é assegurar os seguintes resultados:

- Os recursos corretos são designados de forma que todos os incidentes são investigados objetivamente e solucionados adequadamente.
- Qualquer pessoa que levanta uma questão de boa-fé ou participa honestamente de uma investigação está protegida contra retaliação.
- Qualquer pessoa acusada de irregularidade é tratada de modo imparcial e objetivo.

Quando recebemos uma denúncia, um investigador independente é designado para analisar os fatos e recebe o suporte de outros recursos necessários para conduzir uma investigação adequada. Normalmente, isso envolve um ou mais gerentes de Recursos Humanos, Auditoria Interna Global (GIA), Departamento de Ética e Conformidade, Departamento Jurídico ou Segurança Global. Eles então entrarão em contato normalmente com o relator para obter mais informações. Se você denunciou anonimamente, eles podem entrar em contato com você deixando uma mensagem na Linha de ajuda (Helpline), à qual você poderá responder, ainda mantendo o anonimato se desejar. Todas as denúncias serão investigadas imediata e detalhadamente.

Onde exigido por lei, qualquer pessoa acusada de irregularidade terá o direito de acessar as informações relatadas e fazer correções, no caso de erro.

Para mais informações, consulte as [Diretrizes de resposta a incidentes da P&G](#) em wbcm.pg.com.



Não toleramos retaliação

A P&G não tolera nenhuma forma de retaliação contra quem relata ou denuncia de boa-fé uma suspeita de violação.

Além disso, ninguém que participa ou coopera honesta e completamente na investigação de uma denúncia estará sujeito a retaliação. Qualquer pessoa que retaliar contra alguém por fazer uma denúncia de boa-fé ou por participar da investigação de uma denúncia, estará sujeita a ações disciplinares, o que pode incluir até a rescisão do contrato de trabalho. Não são apenas coisas que dizemos, mas compromissos que efetivamente assumimos quando uma denúncia é feita.

Para mais informações, consulte a Política global da P&G sobre a política antirretaliação em wbcm.pg.com.

Cooperar com as investigações

Todos têm a obrigação de cooperar de forma plena e verdadeira com quaisquer investigações internas ou externas de alegações de má conduta. Não fazê-lo pode resultar em ações disciplinares, incluindo a rescisão do contrato de trabalho.

Forneça sempre informações verdadeiras e precisas aos funcionários da P&G que estão conduzindo uma investigação, bem como a auditores externos e órgãos reguladores do governo. Nunca altere nem destrua documentos ou provas para impedir ou prejudicar qualquer investigação. Além da destruição de provas violar nossos PVPs, ela pode transformar um pequeno problema em uma grave violação.

Se você for contatado por um órgão regulador do governo ou terceiro em conexão com uma fiscalização padrão ou auditoria de rotina, notifique o seu gerente e siga os procedimentos estabelecidos. Se um investigador do governo entrar em contato com você para visitar as instalações da P&G ou obter informações de representantes da P&G sobre qualquer outro assunto, você deverá notificar o Departamento Jurídico.



Levantar questões e preocupações

P: Andrea acha que seu gerente a trata de modo injusto. Ela pode denunciar esse comportamento?

R: Andrea pode reportar a situação a outro gerente ou a qualquer um dos recursos listados em [“Onde posso levantar questões e preocupações.”](#) A P&G leva todas as alegações a sério e segue o compromisso de que todos os incidentes serão investigados e todos que reportarem serão protegidos contra retaliação.

P: Lucas acha que está sendo assediado por uma de suas colegas de trabalho – e levantou a questão com seu gerente, Todd. O que Todd deve fazer depois que receber essas informações?

R: É essencial que gerentes que recebam uma denúncia, ou de algum modo tomem conhecimento de um incidente, saibam o que fazer e a quem contatar para assegurar que o incidente seja investigado imediata e detalhadamente. Um "incidente" significa uma alegação, constatação, denúncia, evento ou descoberta que sugira que pode ter havido violação da lei, do WBCM ou de política da P&G. Incidentes podem ou não envolver uma suspeita de irregularidade intencional. Todd deve reportar o incidente imediatamente a qualquer um dos recursos listados na seção [“Onde posso levantar questões e preocupações.”](#) Assim que o incidente for reportado, recursos especializados serão designados para investigar o caso. Enquanto a investigação ocorre, será importante que Todd e Lucas respondam a solicitações de assistência na resolução da situação. Todd também terá a importante responsabilidade de assegurar que Lucas está protegido de qualquer forma de retaliação, direta ou indireta.

P: Um dos colegas de Lily, Michael, está falando sobre como ele assegura que a empresa de seu irmão ganhe licitações para serviços de engenharia da P&G. Lily acha de que ele está agindo fora dos procedimentos padrão da P&G, mas não tem certeza. A empresa do irmão de Michael parece fazer um bom trabalho. Ela gosta do colega e trabalha com ele há muito tempo – e não quer envolvê-lo em problemas. O que ela deve fazer?

R: Lily deve reportar suas dúvidas ao seu gerente ou a qualquer um dos recursos listados na seção [“Onde posso levantar questões e preocupações.”](#) As políticas da empresa existem para proteger a P&G e todos os funcionários da P&G. Em nosso trabalho, somos obrigados a agir em nome dos interesses da empresa, mesmo se acharmos que haverá consequências para um colega. Nossos processos de gestão de incidentes são elaborados para garantir que as denúncias sejam investigadas com imparcialidade. Se Michael não fez nada errado, ele não terá nenhum problema; se fez, a Empresa levará em consideração todas as circunstâncias antes de agir.

Compromisso com o respeito

VALORIZAR E PROMOVER NOSSAS DIFERENÇAS • SER INCLUSIVO • CAPACITAR A TODOS PARA SERMOS OS MELHORES



Promover o respeito em nosso local de trabalho

Tratamos todos os nossos colegas da P&G e parceiros comerciais externos com dignidade e respeito.

Diversidade e inclusão

Recrutamos, contratamos e mantemos os melhores talentos de todo o mundo para refletir os mercados e os consumidores que atendemos. Desenvolver e reter uma força de trabalho diversificada nos proporciona uma sólida vantagem competitiva. Reconhecemos que uma mistura diversificada de formações, habilidades e experiências impulsiona novas ideias, produtos e serviços. Isso maximiza nossa capacidade de alcançar nossas metas.

Não à discriminação

A P&G tem o compromisso de proporcionar igualdade de oportunidades no emprego.

Isso significa que você deve tratar com imparcialidade seus colegas da P&G, candidatos a cargos na P&G e terceiros com quem fazemos negócio, e nunca se envolver em nenhuma forma de discriminação ilícita. Você deve seguir todas as leis contra discriminação e em suas decisões de emprego, como recrutamento, contratação, treinamento, salário e promoção, não discriminar indivíduos com base na raça, etnia, cor, gênero, idade, nacionalidade, religião, orientação sexual, identidade sexual, expressão sexual, estado civil, cidadania, deficiência, situação de veterano de guerra, portador de HIV/AIDS ou qualquer outro fator protegido pela lei.

Prevenção do assédio

Temos o compromisso de oferecer um ambiente livre de assédio, no qual todos nós temos a oportunidade de contribuir com nosso mais elevado potencial. “Assédio” é um comportamento que cria um ambiente de trabalho ofensivo, intimidador, humilhante ou hostil – e que interfere de modo inaceitável no desempenho do trabalho de outra pessoa. O assédio pode ser físico ou verbal e pode ser feito pessoalmente ou por outros meios, por exemplo, bilhetes ou e-mails. Exemplos de assédio incluem comentários e avanços sexuais indesejados, piadas ofensivas e comentários depreciativos. É preciso evitar participar de ações de assédio.

Esses tipos de comportamentos ofensivos podem ser intencionais e óbvios. Por outro lado, eles podem acontecer na forma de comentários e interações sutis e leves – “microagressões” que podem revelar preconceitos pessoais ou atitudes e suposições negativas sobre outros grupos ou culturas, o que também é capaz de caracterizar uma forma de assédio ou discriminação. Seja o comportamento sutil ou evidente, intencional ou não, você deve evitar se envolver em ações discriminatórias ou de assédio.

Para mais informações, consulte a Política global da P&G sobre prevenção de assédio e não discriminação no site wbcm.pg.com.

Assegurar um local de trabalho seguro e saudável

Local de trabalho seguro e saudável

Os funcionários da P&G são o ativo mais valioso da empresa. Assim, temos o compromisso de manter os mais elevados padrões de segurança para nos proteger, proteger nossos colegas e terceiros que trabalham ou visitam nossas unidades. Você deve seguir todos os procedimentos de proteção e segurança da P&G, bem como as leis e regulamentos vigentes. Nada justifica burlar ou ignorar uma regra de segurança, seja regra da empresa, regulamento ou lei. Se você tiver conhecimento ou suspeitar de quaisquer condições de trabalho inseguras ou outras questões de segurança, denuncie imediatamente a situação ao seu gerente, líder de segurança da sua unidade ou ao Departamento Jurídico. Se você tiver alguma preocupação com a sua saúde no trabalho ou a de um colega, entre em contato imediatamente com os serviços de saúde da sua unidade no [Vibrant Living Health Center](#).

Violência no local de trabalho

A P&G tem o compromisso de oferecer um ambiente de trabalho seguro.

Você não deve participar ou tolerar nenhuma forma de violência. Na P&G, “violência” inclui ameaças ou atos de violência, intimidação de terceiros ou tentativas de infundir medo nos outros. Não são permitidas armas em nenhuma instalação da P&G ou operada pela P&G, de acordo com a lei vigente.

Se você sabe ou suspeita de incidentes ou ameaças de violência no local de trabalho, ou se acredita que alguém está em perigo iminente, você deve reportar suas preocupações imediatamente ao contato de segurança global da P&G. Disque **1-513-983-3000 (opção 3)** para falar com alguém imediatamente. As ligações são atendidas 24 horas por dia, 7 dias por semana, por um representante da Segurança Global, que encaminhará a ligação ao responsável adequado de segurança regional da P&G. Você também pode entrar em contato com o seu gerente local de RH ou seu gerente imediato. Uma lista de contatos de segurança está disponível em [globalsecurity.pg.com](#).

Uso de drogas e bebidas alcoólicas

Conduzimos os negócios da P&G de maneira segura, livre da influência de qualquer substância que possa prejudicar nosso desempenho no trabalho.

Você nunca deve usar bebidas alcoólicas, drogas ilegais, substâncias controladas ou medicamentos de modo a prejudicar a sua capacidade de conduzir os negócios da P&G com segurança e sucesso. Você não deve permitir que o uso de qualquer substância afete negativamente a sua capacidade de executar o trabalho, mesmo que você esteja usando um medicamento legalmente. Enquanto estiver nas dependências da P&G ou trabalhando para a P&G, você nunca deve ter em seu poder drogas que você não tem o direito legal de portar. Além disso, você nunca deve vender ou distribuir essas substâncias, nem drogas que lhe foram prescritas, trabalhando ou não para a P&G, estando ou não nas dependências da P&G.

Para mais informações, consulte a Política global da P&G sobre um local de trabalho sem drogas e bebidas alcoólicas em [wbcm.pg.com](#). Você também pode entrar em contato com o Departamento de Recursos Humanos, Serviços de Saúde local ou quadro médico da P&G para discutir sua situação específica.

Assegurar práticas empregatícias justas

Trabalho infantil e trabalho forçado

A P&G proíbe o uso de trabalho infantil, trabalho forçado, trabalho compulsório, escravidão, trabalho prisional, trabalho forçado ou uso de punição corporal ou outras formas de coerção mental e física como forma de disciplina em qualquer uma de nossas operações ou instalações globais. Um indivíduo com menos de 15 anos de idade é considerado uma criança. Se a lei local estabelecer uma idade mínima abaixo de 15 anos, mas estiver de acordo com as exceções da Convenção 138 da Organização Internacional do Trabalho, será aplicada a menor idade. Para trabalhos de risco, um indivíduo com menos de 18 anos de idade é considerado uma criança.

Práticas de salário e horários

A P&G segue todas as leis vigentes referentes a salários e horário de trabalho, incluindo leis sobre salário mínimo, hora extra e número máximo de horas de trabalho. Nunca se deve exigir que um funcionário viole essas leis (ex. exigir que um funcionário trabalhe ilegalmente horas extras sem remuneração).

Liberdade de associação

A P&G respeita o direito de todos os funcionários de optar ou não pela filiação a um sindicato, ou pelo direito de representação funcional reconhecida de acordo com as leis vigentes. Você não pode violar esses direitos dos funcionários.



Não discriminação e assédio

P: Lisa é gerente e precisa tomar uma decisão de promoção. Ela acha que, como Herbert tem 50 anos e está próximo à idade de se aposentar, e Iris tem apenas 35 e pode ficar na P&G por muitos anos, seria melhor promover Iris. Afinal de contas, a P&G investirá no treinamento do funcionário recém-promovido e ela quer que esse investimento seja bem usado. Essa é uma boa decisão em termos de emprego?

R: Não. Lisa está tomando essa decisão exclusivamente com base na idade, o que nunca é aceitável. Ela precisa tomar a decisão com base no mérito e sem considerar nenhuma característica pessoal não relacionada ao trabalho.

P: O supervisor de Michele conta a ela piadas sexualmente ofensivas e faz comentários sobre sua aparência de uma maneira que lhe causa desconforto. Ela pede a ele que pare, mas ele ri e responde que “só está brincando.” Michele quer denunciar o comportamento, mas teme que seu supervisor descubra que ela fez a denúncia e impeça seu próximo aumento de salário. O que ela deve fazer?

R: Michele deve reportar a situação a outro gerente ou a qualquer dos recursos listados na seção [“Onde posso levantar questões e preocupações”](#) imediatamente. A P&G a protegerá contra quaisquer atos de retaliação, incluindo a retenção do pagamento ou qualquer outra forma de tratamentos inadequados devido a sua denúncia e tomará as medidas necessárias para assegurar que ela tenha a oportunidade de trabalhar em um ambiente livre de assédio. Todos nós temos o direito de trabalhar em um ambiente seguro e positivo, e a P&G se empenhará para assegurar que essa meta seja alcançada.

Uso de drogas e bebidas alcoólicas

P: Recentemente, Amon machucou as costas enquanto fazia uma trilha. O médico receitou um analgésico para que ele pudesse continuar levando uma vida normal. Amon constatou que o medicamento tende a deixá-lo tonto – e algumas tarefas rotineiras, como operar certos equipamentos, ficam difíceis. O que ele deve fazer ao retornar ao trabalho na P&G?

R: Antes de poder retornar ao trabalho, Amon deve obter liberação médica adequada do seu médico e do quadro médico da empresa. Parece que o medicamento que Amon está tomando, embora de forma legal, pode prejudicar sua capacidade de desempenhar seu trabalho com segurança e eficiência. Isso pode colocar Amon, seus colegas e até mesmo consumidores dos nossos produtos em perigo.

Compromisso com a administração

CRIAR E PRESERVAR VALOR • PROTEGER NOSSOS ATIVOS • PROTEGER NOSSA REPUTAÇÃO



Informação da P&G

Manter as informações da P&G seguras

Durante o curso do nosso trabalho, podemos ter acesso a informações confidenciais sobre a P&G. “Informações confidenciais” são informações que não estão disponíveis para o público em geral, mas que conhecemos devido ao nosso trabalho na P&G. Informações confidenciais podem ser úteis aos concorrentes ou prejudiciais à nossa empresa, se divulgadas. Somos todos responsáveis por lidar corretamente com as informações confidenciais da P&G para prevenir a perda desse ativo importante.

A P&G tem um sistema de classificação de informações para nos ajudar a entender que medidas precisamos tomar para proteger os diversos tipos de informação, dependendo da sua sensibilidade. Devemos nos familiarizar com essas classificações e proteger as informações de acordo com elas. Isso é especialmente importante quando considerarmos o que compartilhar e armazenar eletronicamente.

Entre outras coisas, não discuta informações confidenciais em lugares onde alguém pode ouvi-lo por acaso, por exemplo, elevadores e restaurantes, ou em áreas abertas na P&G, como nos meetings points. Além disso, você não deve deixar informações confidenciais, computadores, tablets, pendrives ou celulares abandonados. Você deve tomar muito cuidado para não divulgar informações confidenciais da P&G via mídias sociais e lembre-se de que concorrentes e outras pessoas coletam pequenas informações de vários funcionários e depois as reúnem para ter conhecimento de algo importante.

Essas obrigações de confidencialidade também se aplicam, tanto ética quanto legalmente, depois do término do seu vínculo empregatício com a P&G. Ao deixar a P&G, você não deve divulgar nem usar informações confidenciais da P&G. Além disso, você deve devolver todas as cópias de materiais ou dispositivos em seu poder que contenham informações confidenciais.

Nada nessa seção ou no WBCM tem por objetivo proibir a divulgação feita em confiança a um funcionário público ou a um advogado sobre uma suspeita de violação legal; documentação ou discussão das condições de trabalho, salários, horários, benefícios, termos e condições de emprego dos funcionários; ou outras atividades legalmente protegidas pelas leis vigentes.

Para saber mais sobre a proteção de informações da P&G, acesse security.pg.com.

“Informações confidenciais” são informações que não estão disponíveis para o público em geral, mas que conhecemos devido ao nosso trabalho na P&G.

Informação da P&G

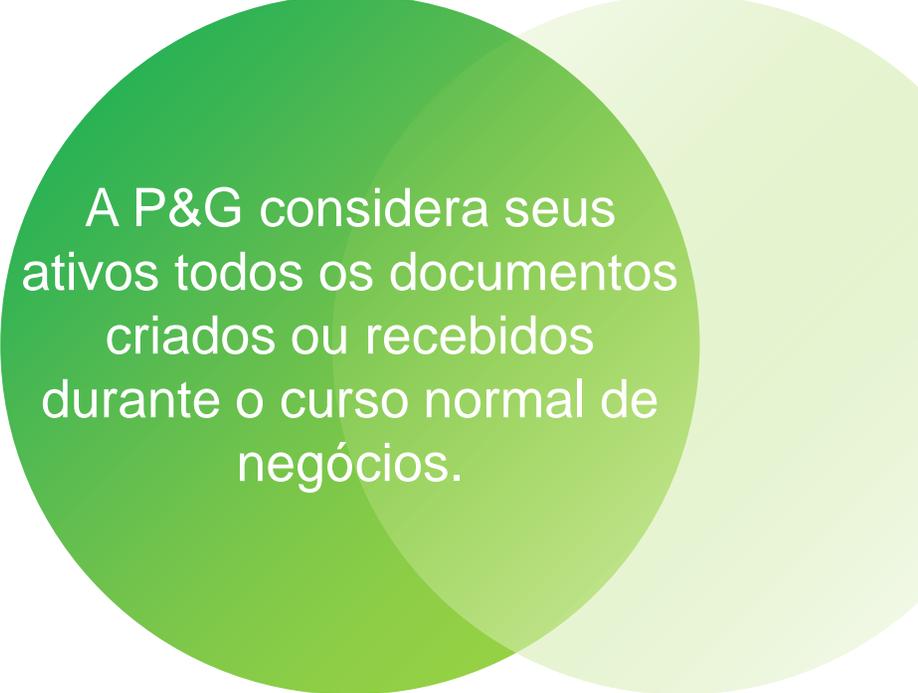
(continua)

Governança de informações e documentos

A P&G considera seus ativos todos os documentos criados ou recebidos durante o curso normal de negócios. Isso inclui documentos, registros, e-mails, planilhas, anotações, fotos e vídeos, independentemente de serem eletrônicos ou impressos. Devemos gerenciar e reter todos os documentos da P&G de acordo com a Política de retenção de documentos da P&G.

Você deve revisar seus documentos de acordo com essas políticas e destruir todos os documentos que não forem mais necessários. Contudo, é importante ter especial cuidado para manter todos os documentos que se relacionam a investigações, ações judiciais, auditorias ou exames iminentes ou em andamento que envolvam a P&G. Isso significa que você nunca deve ocultar, alterar ou destruir nenhum documento relacionado a tais investigações.

Para mais informações, acesse doctention.pg.com.



A P&G considera seus
ativos todos os documentos
criados ou recebidos
durante o curso normal de
negócios.

Propriedade Intelectual da P&G

A Propriedade Intelectual (PI) da P&G está entre seus ativos mais valiosos. PI inclui direitos autorais, patentes, marcas registradas, segredo comercial, direitos de design, trade dress, logotipos, know how, fotos/vídeos, nomes e imagens de indivíduos e outras propriedades comerciais ou industriais intangíveis. Na medida permitida pela lei, a P&G é detentora dos direitos de toda a Propriedade Intelectual relacionada aos negócios da P&G que nós, como indivíduos, criamos enquanto somos empregados pela empresa. Isso é assim independentemente de a Propriedade Intelectual ser patenteável ou protegida por direitos autorais, segredo comercial ou marca registrada. Você não pode usar essa Propriedade Intelectual de modo inconsistente com os direitos de propriedade da P&G. Em caso de dúvida, entre em contato com o Departamento Jurídico.

A propriedade intelectual da nossa Empresa está entre seus ativos mais valiosos.

Uso adequado de ativos da P&G

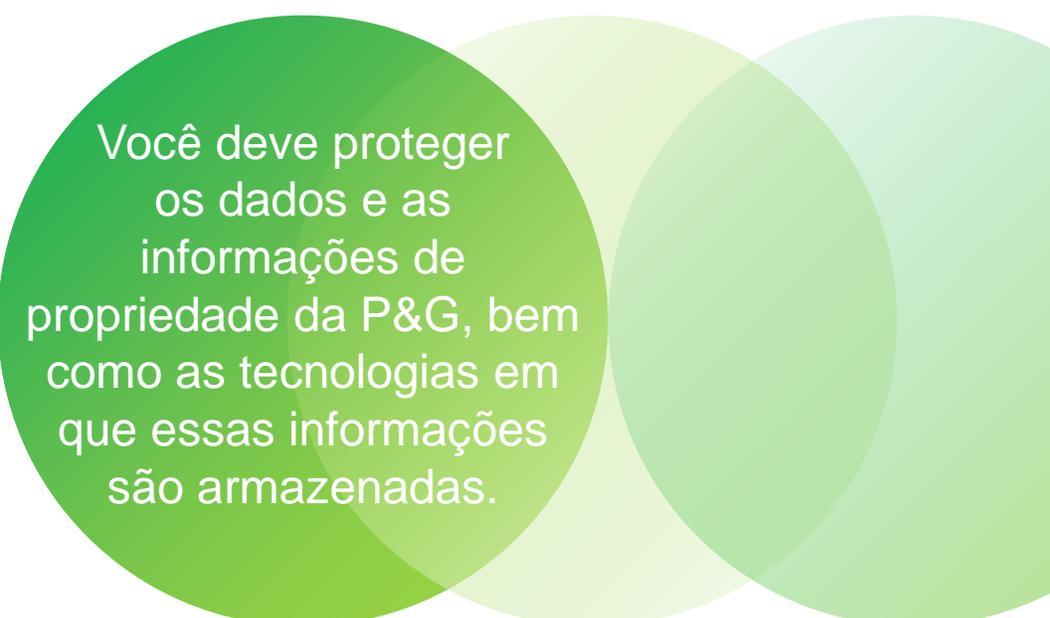
Tecnologias e comunicações eletrônicas da P&G

Você deve proteger contra danos, alterações, roubo, fraude e acesso não autorizado os dados e informações proprietárias da P&G, bem como as tecnologias, (como aplicativos e sistemas computadorizados) em que essas informações estão armazenadas. Para alcançar essa meta, siga as medidas de segurança específicas e controles internos existentes para os sistemas aos quais você tem acesso. Use apenas tecnologias de comunicação aprovadas pela P&G. Siga as orientações da empresa sobre o uso limitado de aplicativos de mensagens. O campo da inteligência artificial (“IA”) continua a avançar, dando origem a novas tecnologias e novos regulamentos. Como ocorre com qualquer ferramenta de negócios, a IA tem o potencial de simplificar o trabalho ou criar riscos se usada indevidamente. Certifique-se de entender as condições para o uso adequado da IA consultando as orientações mais recentes encontradas em wbcm.pg.com.

Você não deve usar tecnologias ou sistemas da P&G (incluindo computadores, telefones e outros dispositivos eletrônicos com acesso à internet) para fazer download ou enviar materiais ou comentários inadequados, discriminatórios, sexualmente explícitos ou ofensivos. Além disso, você não deve usar essas tecnologias ou sistemas para acessar material ilegal, enviar solicitações de caridade ou de negócios não autorizadas nem para conduzir negócios não relacionados à P&G.

A P&G espera que qualquer uso pessoal de equipamentos e comunicações da empresa seja ocasional, incidental e limitado, e segundo os acordos locais, se existentes. A P&G recomenda que você use sempre que possível dispositivos pessoais ao invés dos dispositivos da empresa, para questões pessoais. Isso ajudará a proteger os dados da P&G, e os seus, além de ajudar a assegurar que a banda que dá suporte ao tráfego entre a P&G e a internet esteja totalmente disponível para uso do negócio.

Para saber mais sobre a proteção de informações da P&G, acesse security.pg.com.



Você deve proteger os dados e as informações de propriedade da P&G, bem como as tecnologias em que essas informações são armazenadas.

Uso adequado de ativos da P&G

(continua)

Mídias sociais

A P&G reconhece que a internet proporciona oportunidades únicas de ouvir, aprender e interagir usando uma ampla variedade de ferramentas das mídias sociais, incluindo blogs, micro blogs, sites de redes sociais, wikis, sites de compartilhamento de fotos/vídeos, salas de chat e sites de avaliações e opiniões. Como há muitas leis no mundo que regulamentam o que a P&G pode ou não dizer sobre si mesma e seus produtos, a P&G estabeleceu regras para seguirmos ao usarmos mídias sociais como parte do nosso trabalho diário e em nosso uso pessoal.

É preciso tomar cuidado para não divulgar informações confidenciais da P&G nas mídias sociais.

É preciso tomar cuidado para não divulgar informações confidenciais da P&G nas mídias sociais, incluindo fotografias. Além disso, é preciso se lembrar de divulgar a sua ligação com a P&G sempre que você emitir opiniões ou fizer avaliações da P&G ou de produtos e/ou de serviços concorrentes (por exemplo, ao divulgar “#PGEmployee” em suas postagens nas mídias sociais). Lembre-se que mensagens eletrônicas, como e-mails e mensagens de texto, são registros permanentes e transferíveis das suas comunicações e podem afetar a reputação da P&G.

Para mais informações, consulte a Política global da P&G sobre mídias sociais em wbcm.pg.com.

Se você acha que as tecnologias e/ou comunicações eletrônicas da P&G estão sendo usadas incorretamente, notifique seu gerente imediato, o gerente de recursos humanos ou o departamento jurídico – ou envie um e-mail para securityincident.im@pg.com.

Uso adequado de ativos da P&G

(continua)

Propriedade física

A P&G confia em nós para respeitarmos e cuidarmos de sua propriedade física, da melhor maneira possível, o tempo todo.

A propriedade física inclui:

Recursos da P&G
(incluindo cartões de crédito)

Instalações

Equipamentos

Sistemas de comunicação

Devemos trabalhar juntos para impedir o roubo, a destruição ou a apropriação indevida de todos os ativos físicos da P&G.

Nunca use propriedade da P&G para seu ganho pessoal ou para o benefício de terceiros, exceto se aprovado por escrito pela política local da P&G.

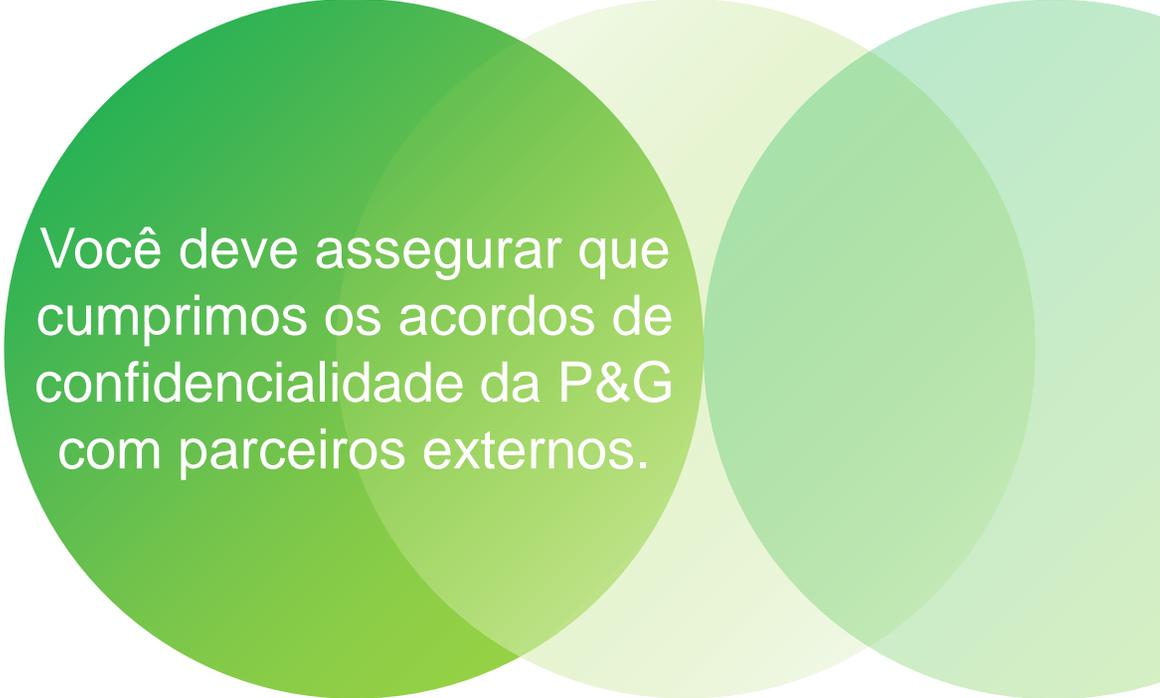
Nunca use cartões de crédito da empresa para compras pessoais, a menos que seja uma despesa eventual em uma viagem a trabalho. Despesas pessoais pagas com cartões de crédito da empresa como parte de uma viagem a trabalho devem ser reembolsadas imediatamente.

Siga os procedimentos aprovados para doação/descarte pela P&G para o descarte de equipamentos obsoletos ou outros ativos da P&G.

Informações de Terceiros

Frequentemente, também temos a obrigação de proteger as informações confidenciais dos terceiros com os quais fazemos negócios.

Você deve assegurar que cumprimos os acordos de confidencialidade da P&G com terceiros, e nunca compartilhar informações confidenciais de terceiros com outra empresa ou com um colega que não tenha necessidade comercial de conhecê-las. Do mesmo modo, certifique-se de que os terceiros com os quais fazemos negócios e que têm acesso aos sistemas de informação da P&G protegem essas informações. Se um órgão do governo solicitar que você forneça informações confidenciais que recebeu de um terceiro, entre em contato com o Departamento Jurídico antes de fornecer qualquer informação.



Você deve assegurar que cumprimos os acordos de confidencialidade da P&G com parceiros externos.

Garantias de privacidade

Dados Pessoais

Os dados pessoais (anteriormente mencionados no WBCM como “PII”) incluem, em muitas leis existentes e em evolução, i) toda e qualquer informação que identifique um indivíduo, como nome, endereço físico, endereço de e-mail, ID do funcionário, ID do governo, ii) toda e qualquer combinação de informações que possam identificar um indivíduo e/ou iii) toda e qualquer informação que possa ser razoavelmente vinculada, associada ou relacionada a um indivíduo, como IDs de cookies, histórico de navegação na internet, informações biométricas e dados de localização geográfica. A definição de dados pessoais está evoluindo no mundo todo; por isso, caso você tenha alguma dúvida sobre se os dados que estão sendo manuseados pela P&G e/ou um terceiro com o qual fazemos negócio pertencem à definição de dados pessoais, consulte o departamento jurídico.

Há diversos requisitos legais que regem o uso de Dados Pessoais nos países onde a P&G atua. Devemos cumprir todas as leis vigentes que regem Dados Pessoais. Igualmente, terceiros com os quais fazemos negócios e que manuseiam Dados Pessoais para nós devem seguir as políticas de privacidade, os padrões de segurança e os processos de gerenciamento de risco de terceiros da P&G.

Se você estiver envolvido na coleta, armazenamento, transferência ou uso de Dados Pessoais, conheça os requisitos legais e as políticas que se aplicam às suas atividades. Se você acha que os dados pessoais de algum funcionário, consumidor, acionista ou outra parte interessada da P&G foram divulgados ou usados indevidamente, entre em contato com o departamento jurídico ou envie e-mail para securityincident.im@pg.com imediatamente. Não fazê-lo pode submeter a P&G a multas e/ou ação legal.

Privacidade de dados dos funcionários

Gerenciamos e usamos corretamente os Dados Pessoais que nossos colegas da P&G, bem como ex-funcionários e possíveis futuros funcionários nos confiam.

Você não deve coletar, acessar, usar, reter ou divulgar Dados Pessoais dos nossos funcionários, exceto para finalidades de negócios relevantes e adequadas. Você não deve compartilhar essas informações com ninguém, dentro ou fora da P&G, que não tenha uma necessidade comercial legítima de conhecê-las. Além disso, você deve sempre tomar medidas para proteger corretamente esses dados de acesso não autorizado. Você também deve informar os funcionários sobre os Dados Pessoais que estão sendo coletados sobre eles e como serão usados.

Privacidade de dados dos consumidores

A P&G tem o compromisso de manter a confiança do consumidor ao proteger a privacidade e a segurança dos Dados Pessoais do consumidor. As leis que regem a coleta e o uso de Dados Pessoais do consumidor variam por região geográfica. Essas leis podem aplicar-se a tipos de dados específicos, tipos de consumidores, tipos de processamento de dados ou canais de comunicação. Se você trabalha com Dados Pessoais do consumidor, é preciso assegurar que cumpra todas as leis vigentes e a Política Global de Privacidade do Consumidor da P&G.

Para mais informações sobre garantias de privacidade, acesse privacy.pg.com.

Devemos cumprir todas as leis vigentes que regem os dados pessoais para consumidores e colegas da P&G.

Proteção ao meio ambiente e segurança dos produtos P&G

Proteção ao meio ambiente

A meta da P&G é atender ou superar todas as leis ambientais, regulamentos e condições para obtenção de licenças que estejam vigentes, e ainda usar práticas ambientais seguras para garantir a proteção do meio ambiente. Regulamentos ambientais podem incluir regras que regem o uso, o controle, o transporte, o armazenamento e o descarte de materiais regulamentados que podem chegar ao meio ambiente como parte de águas residuais, emissões do ar, resíduos sólidos, resíduos perigosos ou vazamentos não contidos. É preciso entender e cumprir os regulamentos ambientais, de saúde e de segurança nas suas atividades diárias. Se o seu trabalho envolver contato com qualquer material regulamentado ou exigir que você tome decisões sobre como os materiais são usados, armazenados, transportados ou descartados, é preciso entender como eles devem ser manuseados legalmente, com responsabilidade e segurança. Entre em contato com os especialistas em Saúde, Segurança e Meio Ambiente na sua organização para obter mais informações.

Garantir a segurança e a qualidade dos produtos

A qualidade e a segurança dos produtos são da máxima importância para a P&G. Nossos clientes escolhem a P&G porque fornecemos produtos de qualidade e valor superiores que melhoram a vida dos consumidores no mundo todo. Precisamos fazer a nossa parte para garantir que:

- **Nossos produtos e embalagens são seguros para os consumidores e o meio ambiente quando usados do modo pretendido**
- **A P&G atende ou supera todos os requisitos regulatórios e legais vigentes relacionados à rotulagem, segurança e qualidade do produto**

Você deve conhecer e seguir as políticas e procedimentos da P&G elaborados para proteger a qualidade e a segurança dos produtos P&G. Como funcionário da P&G, você pode tomar conhecimento das reclamações do produto, que incluem um evento adverso ou um problema de qualidade do produto associado a um produto. Um evento adverso é qualquer efeito indesejável sobre a saúde e/ou o bem-estar de um indivíduo associado ao uso, uso indevido/uso excessivo (intencional ou não) ou uso fora da indicação de um produto, ou exposição acidental/ocupacional, seja ou não considerado relacionado ao produto. Caso tome conhecimento de uma reclamação, envie um e-mail para Hefcr.im@pg.com dentro de 48 horas.

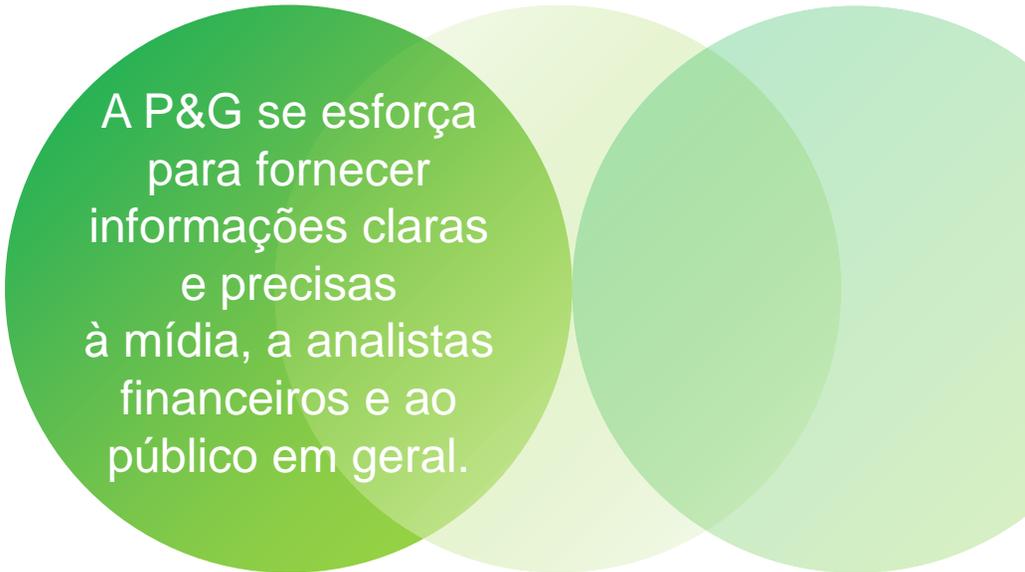
Como parte de fornecer produtos seguros e de qualidade, tomamos medidas adequadas para garantir a qualidade e a segurança dos produtos e serviços fornecidos para nós por nossos fornecedores. Para obter orientação, entre em contato com os especialistas em vigilância e análise de segurança global (Global Safety Surveillance & Analysis, GSSA) ou garantia da qualidade (Quality Assurance, QA) para questões relacionadas à segurança ou à qualidade de nossos produtos, respectivamente.

Para mais informações, consulte a Política corporativa de garantia da qualidade – gerenciamento de reclamações (QAS-S-09) em quality.pg.com.

Comunicação com a Mídia e Analistas

A P&G empenha-se em fornecer informações claras e exatas à mídia, aos analistas financeiros e ao público em geral. Além da necessidade de importantes requisitos legais serem claros e exatos, isso nos ajuda a manter a integridade em nossas relações com o público e outros interessados externos, o que reforça, por sua vez, nossa reputação corporativa. Como isso é tão importante, a P&G designou responsabilidade a funções e indivíduos específicos para se comunicarem com a mídia e os analistas financeiros.

- Apenas o diretor executivo, o diretor financeiro e os funcionários designados da área de relações com investidores da P&G têm permissão de falar com analistas e investidores institucionais sobre a Emoresa. Outros líderes podem e falarão com analistas, mas isso deve acontecer apenas a convite do diretor executivo, do diretor financeiro ou do vice-presidente sênior de relações com investidores da P&G.
- Todas as comunicações com membros da mídia são gerenciadas pela departamento de Comunicações.
- Você deve entrar em contato com o gerente de Comunicações da unidade de negócios antes de participar de entrevistas com a mídia ou de eventos ou fóruns em que membros da mídia estarão presentes.



A P&G se esforça para fornecer informações claras e precisas à mídia, a analistas financeiros e ao público em geral.



Informação da P&G

- P:** Rosa recebe um telefonema de uma universidade que está fazendo uma pesquisa sobre um projeto da P&G no qual ela está envolvida. Ela acha que eles devem saber sobre o projeto devido à sua postagem em um site de redes sociais na Internet. Ela quer ajudar os estudantes e orgulha-se do seu trabalho. Ela deve fornecer informações sobre o projeto?
- R:** Não. Rosa não pode compartilhar dados de pesquisa com alguém fora da P&G. Além disso, ela nunca deveria ter postado um trabalho relacionado à empresa em um site de rede social. Concorrentes regularmente pesquisam na Internet esse tipo de dados e persuadem funcionários inadvertidos a compartilhar informações adicionais que podem ser usadas para formar uma imagem completa de projetos confidenciais, processos, planos, etc. Rosa deve denunciar imediatamente a violação de informações ao Departamento Jurídico ou Segurança da Informação ou enviar um e-mail para securityincident.im@pg.com.

Informações de consumo

- P:** Marcus trabalha com Pesquisa & Desenvolvimento na P&G. Sua equipe coletou um grande volume de Dados Pessoais como parte de uma pesquisa de satisfação do consumidor. Lucia, que trabalha no Marketing, entra em contato com ele para solicitar que lhe envie os arquivos que contêm esses Dados Pessoais para que ela possa criar e-mails de marketing direcionados. Marcus deve dar as informações a Lucia?
- R:** Não. Embora Lucia pareça ter um motivo comercial legítimo para obter esses Dados Pessoais, os indivíduos que participaram da pesquisa de satisfação do consumidor não concordaram que a P&G usasse seus Dados Pessoais para enviar-lhes e-mails de marketing. Segundo a Política de Privacidade do Consumidor da P&G e muitas leis vigentes, e-mails de marketing só podem ser enviados aos consumidores que tenham optado por recebê-los. Consequentemente, Marcus não deve fornecer essas informações a ela.

Segurança dos produtos

- P:** Recentemente, Kyon conduziu uma palestra para consumidores sobre produtos de uso doméstico. Durante a palestra, ela observou um potencial problema de segurança com um produto que em breve chegará ao mercado. Apenas uma pessoa em meio a centenas teve problemas com o produto, por isso ela não acha que seja muito importante denunciar. Essa suposição é correta?
- R:** Não, de jeito nenhum. Quaisquer problemas de qualidade ou segurança do produto devem ser reportados e resolvidos, por menor que o problema possa parecer. Kyon deve enviar um e-mail para Hefcr.im@pg.com e apresentar suas dúvidas de segurança ou consultar imediatamente a Vigilância e Análise de Segurança Global (GSSA), Garantia da Qualidade (QA) ou o departamento Jurídico.

Compromisso com a integridade

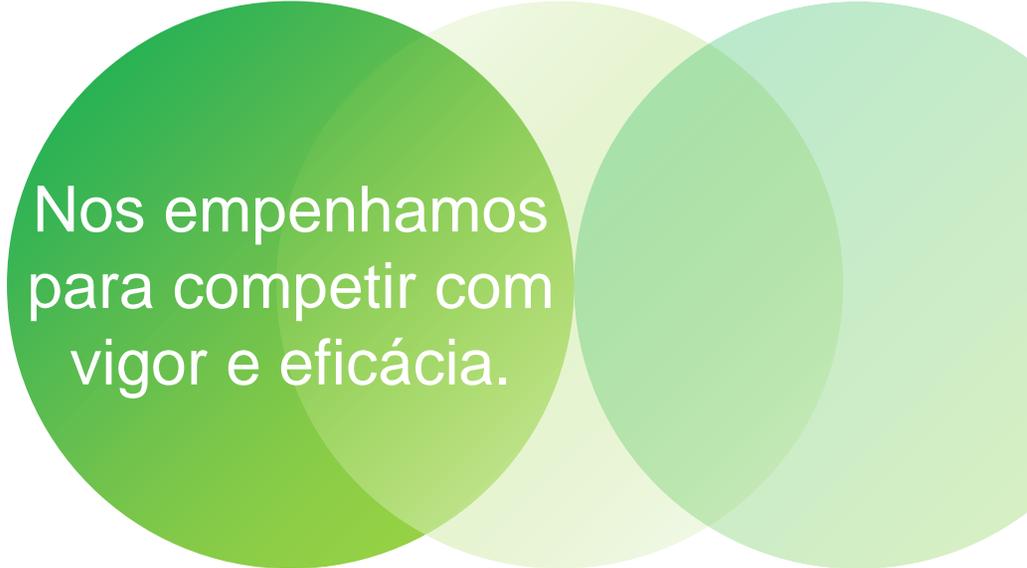
SER HONESTO E DIRETO • DESENVOLVER CONFIANÇA • FAZER O QUE É CERTO



Práticas Responsáveis de Vendas e Marketing

Nosso negócio é construído sobre uma base de confiança. Por isso, nos esforçamos para competir com vigor e eficácia, mas nunca de modo ilegal ou antiético. Devemos fazer apenas declarações verdadeiras sobre a P&G e seus produtos e serviços. Todas as claims de marketing (afirmações sobre os produtos) devem ser substanciadas e cumprir suas promessas.

Você precisa estar familiarizado com os procedimentos de revisão e aprovação de vendas e marketing que se aplicam ao seu trabalho. Visto que leis e regulamentos mudam frequentemente nesta área é preciso conhecer as exigências mais recentes.

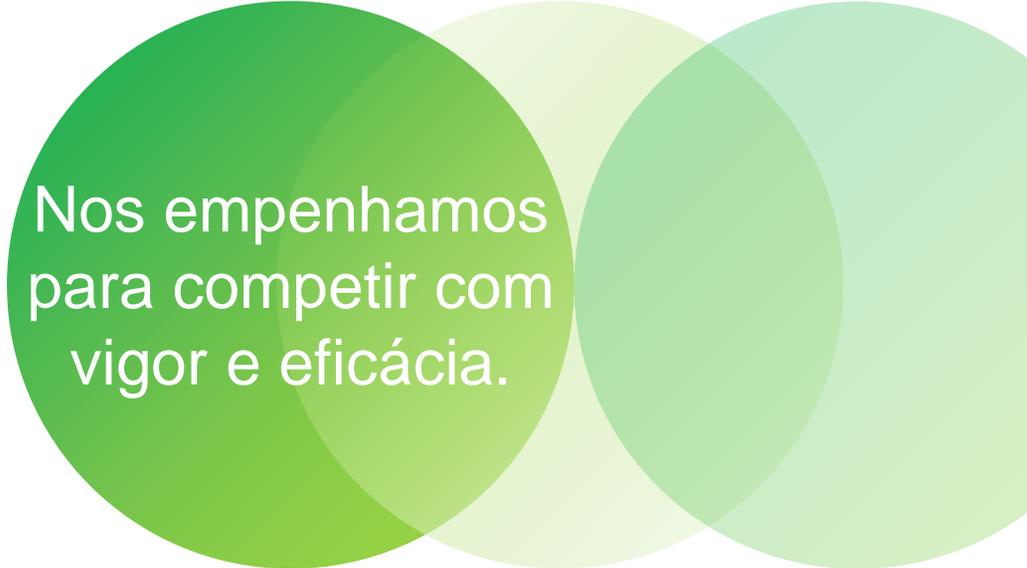


Nos empenhamos
para competir com
vigor e eficácia.

Práticas Responsáveis de Vendas e Marketing

Nosso negócio é construído sobre uma base de confiança. Por isso, nos esforçamos para competir com vigor e eficácia, mas nunca de modo ilegal ou antiético. Devemos fazer apenas declarações verdadeiras sobre a P&G e seus produtos e serviços. Todas as claims de marketing (afirmações sobre os produtos) devem ser substanciadas e cumprir suas promessas.

Você precisa estar familiarizado com os procedimentos de revisão e aprovação de vendas e marketing que se aplicam ao seu trabalho. Visto que leis e regulamentos mudam frequentemente nesta área é preciso conhecer as exigências mais recentes.



Nos empenhamos
para competir com
vigor e eficácia.

Cumprindo as Leis da Concorrência

A P&G compete com vigor e honestidade. Nosso sucesso tem como base a qualidade dos nossos produtos e de nossos funcionários, e nunca práticas de negócio injustas. Todos nós devemos cumprir as leis de concorrência, também chamadas de leis “antitruste”. Essas leis podem variar de mercado para mercado, mas sua meta comum é preservar a concorrência aberta e livre e promover um mercado competitivo. Quando os mercados operam livremente, os consumidores beneficiam-se por meio de produtos e serviços de alta qualidade, a preços competitivos. Não cumprir essas leis pode trazer consequências graves e de ampla extensão para a P&G e os indivíduos envolvidos.

Para mais informações, acesse antitrust.pg.com.

Interagir com Concorrentes

É preciso exercer cautela ao interagir com concorrentes. Não se deve cooperar, ou até mesmo dar a impressão de cooperar, com concorrentes. **Nunca discuta nenhum dos seguintes tópicos com concorrentes sem o consentimento do departamento jurídico:**

- **Preços ou política de preços, custos, planos estratégicos ou de marketing**
- **Informações exclusivas ou confidenciais**
- **Melhorias tecnológicas**
- **Promoções que realizaremos com clientes**
- **Divisão de clientes, mercados, territórios ou países**
- **Boicotes a alguns clientes, fornecedores ou concorrentes**
- **Comportamento conjunto em relação aos clientes**

Mesmo na ausência de contato formal, contato casual e troca de informações podem criar a aparência de um entendimento informal entre concorrentes. Por esse motivo, a regra geral da P&G é **“nenhum contato com concorrentes.”** Contudo, às vezes, você pode participar de associações comerciais e ocasionalmente participar de várias outras atividades com concorrentes, desde que tenha permissão do Departamento Jurídico. Seja extremamente cauteloso ao interagir com concorrentes nesses eventos. Se um concorrente tentar discutir com você em uma reunião da associação da indústria qualquer um dos tópicos proibidos, interrompa a conversa imediatamente, saia da reunião, solicite o registro da sua saída da reunião em ata e informe o incidente ao Departamento Jurídico.

Para mais informações sobre a Política sobre associações da P&G, acesse antitrust.pg.com.

O contato com fornecedores que também são concorrentes é permitido, desde que as discussões e interações sejam estritamente limitadas à compra de material, equipamentos, produtos ou serviços que a P&G está comprando, e desde que o Departamento Jurídico tenha sido informado antes de entrar em contato com a concorrência. É necessária aprovação das compras de acordo com a política da Autoridade de decisão, além de análise pelo Departamento Jurídico para qualquer alocação para um concorrente da P&G que não seja uma transação independente. Transações independentes são interações e transações comerciais que podem ser consideradas transações comuns e convencionais no setor para a compra de matéria-prima e commodities em condições normais de mercado. Entre em contato com o Departamento de Compras para mais informações.

Para mais informações, acesse purchases.pg.com.

Interagir com Clientes

Certas leis de concorrência também regem suas interações com clientes da P&G, incluindo varejistas e distribuidores. É preciso tratar nossos clientes com igualdade e nunca buscar fornecer vantagem injusta a um cliente em relação a outro. A P&G dá a todos os clientes dentro de um determinado mercado oportunidades iguais de elegibilidade para os mesmos preços, termos de venda e promoções comerciais. **Você nunca deve:**

Pressionar ou acordar com um cliente sobre preços de revenda de produtos P&G (o preço é sempre a exclusivo critério do cliente)

Restringir como, para quem e onde os clientes vendem produtos P&G sem a aprovação prévia do departamento jurídico

Aproveitar a posição especialmente forte da P&G em alguns mercados para limitar a concorrência na loja, concentrando-se, ao contrário, em desenvolver negócios da P&G com base nos méritos de marcas e produtos P&G

Para mais informações, consulte as Políticas antitruste em antitrust.pg.com e as Políticas e práticas comerciais globais em sales.pg.com.

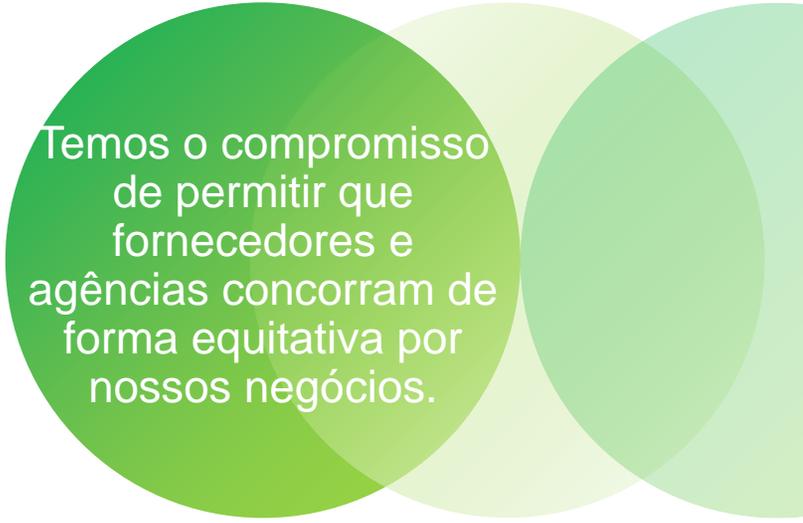
Interagir com Fornecedores e Agências

Assim como a P&G concorre lealmente, temos o compromisso de permitir aos fornecedores e agências concorrerem do mesmo modo por nossos negócios com base no valor total oferecido por esse fornecedor.

Se estiver envolvido na seleção de fornecedores ou agências, você deve tomar decisões com base exclusivamente nos méritos da oferta do fornecedor ou da agência. Siga os sistemas e os processos de compra da P&G. Além disso, nunca:

- Tome decisões de compra com base em negociações recíprocas, presentes ou entretenimento
- Faça solicitações a qualquer (potencial) fornecedor ou agência em nome de organizações beneficentes, cívicas ou outras organizações, sem autorização prévia do diretor de ética e conformidade.

Para mais informações, consulte Princípios globais de sourcing em pgsupplier.com. Para mais informações sobre os processos de compra da P&G, acesse purchases.pg.com.



Temos o compromisso de permitir que fornecedores e agências concorram de forma equitativa por nossos negócios.

Não ao Suborno

Prevenção de suborno e corrupção de funcionários públicos

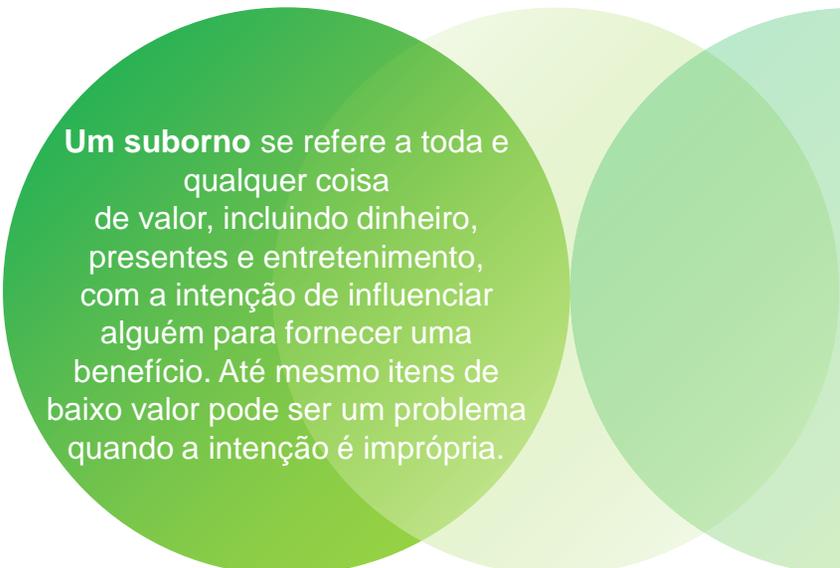
O suborno não prejudica apenas a P&G, mas também as comunidades onde fazemos negócios. Proibimos suborno a funcionários públicos e outros funcionários em qualquer lugar onde fazemos negócio. A maioria dos países tem leis estritas contra o suborno, e é importante lembrar que participar de suborno, ou até mesmo **dar a impressão** de participar de tal atividade, pode nos expor a responsabilidade criminal.

Você nunca deve oferecer ou pagar um suborno. Suborno inclui mais do que apenas pagamentos em dinheiro. Presentes, viagem e entretenimento e ofertas de emprego para funcionários públicos, funcionários ou suas famílias podem ser interpretados como suborno e devem ser analisados cuidadosamente. Mesmo doações a obras de caridade, quando feitas mediante solicitação de ou na esperança de influenciar um funcionário público, podem ser consideradas suborno. Também é importante saber que “funcionário público” pode incluir pessoas como médicos ou enfermeiros em hospitais públicos, professores ou administradores em escolas ou universidades públicas ou compradores de lojas estatais.

Além do suborno, a P&G também proíbe “pagamentos de facilitação,” que são pequenos pagamentos a funcionários individuais para garantir ou agilizar ações rotineiras do governo. Pagamentos de urgência, por exemplo, para agilizar a renovação do passaporte, que são permitidos pela lei vigente e efetuados a um órgão, não a um indivíduo, não são pagamentos de facilitação. Nunca ofereça ou efetue um pagamento de facilitação, a menos que você tenha recebido autorização prévia por escrito do Comitê de Ética e Conformidade. Quaisquer pagamentos feitos para assegurar a segurança pessoal imediata de um indivíduo não seriam considerados uma violação do nosso WBCM, mas devem ser relatados imediatamente ao [Departamento de Ética e Conformidade](#).

Além de não dar nem oferecer propinas ou pagamentos de facilitação a funcionários públicos, você não deve permitir que um terceiro o faça em nome da P&G, nem participar de qualquer transação em que suspeite que um terceiro está praticando suborno. Você também deve ficar atento a “sinais de alerta” (por exemplo, pagamentos em dinheiro, pagamentos sem documentação de suporte, pagamentos em nome de terceiros) que sugerem a possibilidade de suborno ou pagamentos por alguém da P&G ou um terceiro com o qual fazemos negócio, e denunciá-los ao [Departamento de Ética e Conformidade](#) ou ao Departamento Jurídico.

Para mais informações, consulte a Política global antissuborno e a Política global de interações com profissionais da saúde da P&G em wbcm.pg.com para conhecer detalhes e os processos a serem seguidos para todas as interações com funcionários públicos, incluindo profissionais da saúde.



Um suborno se refere a toda e qualquer coisa de valor, incluindo dinheiro, presentes e entretenimento, com a intenção de influenciar alguém para fornecer um benefício. Até mesmo itens de baixo valor pode ser um problema quando a intenção é imprópria.

Não ao Suborno

(continua)

Não ao suborno comercial

Você nunca deve tomar decisões sobre fornecedores, clientes ou outras decisões de negócios com base em qualquer benefício pessoal que lhe for dado ou oferecido. Em particular, você não deve solicitar ou aceitar subornos ou propinas de qualquer pessoa que faça ou busque fazer negócios com a P&G. Você nunca deve oferecer ou dar subornos ou propinas a qualquer fornecedor, cliente ou outro terceiro. Tenha em mente esses princípios quando oferecer ou receber qualquer forma de presente ou entretenimento.

Para obter mais informações, consulte a Política de presentes, refeições e entretenimento de terceiros da P&G em wbcm.pg.com.

Você não deve solicitar ou aceitar subornos ou propinas de nenhuma pessoa que faça ou busque fazer negócios com a P&G.

Uma “propina” é o retorno de uma soma já paga ou que deve ser paga como recompensa por conceder ou promover negócios.

Prevenção de lavagem de dinheiro e evasão fiscal

Lavagem de dinheiro é a tentativa por indivíduos ou organizações de ocultar os lucros de seus crimes e fazer com que pareçam legítimos. A evasão fiscal é uma tentativa deliberada de não pagar o imposto que é legalmente devido. A lavagem de dinheiro e a evasão fiscal são práticas ilegais e contrárias aos nossos PVPs. Nossas práticas aprovadas de vendas e pagamentos são elaboradas para assegurar que os recursos da P&G não sejam usados para violar essas leis. Elas devem ser seguidas em todas as compras de produtos e serviços e em todas as vendas.

Seja vigilante e aja com bom senso ao lidar com transações incomuns de clientes, entre elas solicitações de efetuar ou receber pagamento de outra empresa que não seja aquela à qual a P&G está vendendo ou da qual a P&G está comprando. Conduza negócios apenas com terceiros que estão dispostos a fornecer as informações adequadas para que a P&G possa determinar se os pagamentos são apropriados.

A lavagem de dinheiro e a evasão fiscal são práticas ilegais e contrárias aos nossos PVPs.

Sem autorização prévia dos funcionários adequados do Departamento Jurídico e de Tributos, nunca:

- **Faça ou aceite um pagamento de uma entidade que não faz parte da transação**
- **Aceite pagamentos em dinheiro, a menos que não exista nenhum sistema bancário seguro**
- **Envie pedidos de clientes de modo inconsistente com os procedimentos padrão**
- **Conduza operações de câmbio com instituições não autorizadas**

Essa lista não é definitiva. Para mais informações, consulte a política da P&G de Padrões para Excelência Financeira e Contábil (SAFE) sobre Prevenção de Lavagem de Dinheiro e Conformidade de Controle de Entidades Designadas no site safe.pg.com (em Controles Internos) ou entre em contato com o Departamento de [Ética e Conformidade](#).

Governo e Controles Comerciais

Trabalho em contratos do governo

Muitos países estabelecem requisitos legais estritos para empresas que fazem negócios com o governo. Ao vender, negociar ou trabalhar com clientes governamentais é fundamental cumprir esses requisitos. Essas regras são frequentemente muito mais estritas e mais complexas do que as que regem as vendas da P&G para clientes comerciais.

Se o seu trabalho envolver contratos com o governo, conheça e siga as regras específicas que se aplicam ao seu trabalho.

Para mais informações, entre em contato com o [departamento de ética e conformidade](#).

A P&G opera globalmente e tem que cumprir leis e regulamentos específicos para a importação e a exportação de produtos e dados técnicos.

Importações e exportações

A P&G opera globalmente e tem que cumprir leis e regulamentos específicos para a importação e a exportação de produtos e dados técnicos.

Exportações podem incluir a movimentação física de um produto, software, equipamentos, tecnologia ou informações para outro país. Uma exportação também pode ocorrer quando tecnologia, informações técnicas, serviços ou softwares forem divulgados ou fornecidos a um cidadão de outro país, independentemente de onde a pessoa estiver localizada. Antes de participar de qualquer tipo de exportação, verifique a qualificação do local da entrega e do destinatário. Além disso, é preciso obter todas as autorizações e licenças necessárias, preencher corretamente toda a documentação obrigatória e pagar todos os impostos pertinentes.

Importações, ou trazer produtos para o país, também estão sujeitas a várias leis e regulamentos. Elas podem exigir o pagamento de impostos e encargos, bem como a apresentação de documentação. A P&G tem procedimentos e políticas bem detalhadas para aqueles que trabalham nessa área, que devem ser seguidas.

Em caso de dúvidas sobre as políticas e procedimentos de importação e exportação da P&G, entre em contato com a equipe de iTrade ou o [departamento de ética e conformidade](#).

Governo e Controles Comerciais

(continua)

Boicotes e países restritos

Sanções econômicas e embargos comerciais são ferramentas usadas por governos para promover diversos objetivos de segurança nacional e política externa e podem mudar frequentemente e sem aviso prévio. A P&G tem sistemas e processos instalados para ajudar você a cumprir esses regulamentos, mas se tiver dúvida se uma transação cumpre as sanções pertinentes, entre em contato com o [Departamento de Ética e Conformidade](#).

Vários governos aprovaram leis que proíbem empresas de participar ou cooperar com qualquer boicote internacional não aprovado pelo governo. Se você receber uma solicitação para participar de alguma maneira de um boicote internacional ou suspeitar que tenha recebido tal solicitação, é necessário informar o fato imediatamente ao [Departamento de Ética e Conformidade](#). Observe que tal pedido pode ser uma solicitação específica para cumprir, ou aceitar cumprir, as regras do boicote de um território, ou pode ser para dar um certificado de que os produtos, ou o proprietário ou a transportadora, não estão sob boicote nem constam em listas de proibições.

Para mais orientações, consulte as diretrizes sobre Controles comerciais e antiboicote no site wbcm.pg.com (em Políticas globais).

Lidar com Informações de Terceiros

Coletar informações competitivas

Ainda que a P&G necessite saber o que nossos concorrentes estão fazendo para competir eficientemente, nenhum de nós pode coletar informações sobre nossos concorrentes usando meios enganosos, roubo, adulteração ou outros meios ilegais ou antiéticos.

Você não deve solicitar informações confidenciais competitivas de familiares ou amigos sobre seus empregadores ou de recém-contratados sobre seus ex-empregadores. Além disso, na maioria das circunstâncias, não se deve solicitar informações diretamente de nossos concorrentes, porque isso pode representar consideráveis riscos legais. Você deve conversar com o departamento jurídico antes de pedir informações diretamente de nossos concorrentes ou antes de usar informações sobre preços atuais ou futuros e termos comerciais praticados pelos concorrentes, mesmo que coletados de terceiros, como varejistas.

Se um fornecedor ou cliente da P&G também for um dos nossos concorrentes, não solicite informações confidenciais deles nas áreas de sobreposição competitiva sem falar primeiro com o Departamento Jurídico. Além disso, você não deve pedir que compartilhem informações confidenciais de seus fornecedores ou clientes.

Para mais informações sobre a coleta de informações competitivas, consulte a Política de inteligência competitiva (CI) no site cinet.pg.com.

Nenhum de nós pode coletar informações sobre nossos concorrentes usando meios enganosos, roubo, adulteração ou outros meios ilegais ou antiéticos.

Propriedade intelectual e direitos comerciais de terceiros

Devemos respeitar todos os direitos de propriedade intelectual (PI) e outros direitos comerciais intangíveis pertencentes a terceiros. Propriedade intelectual inclui trabalhos criativos, direitos de personalidade e outras ideias e invenções protegidos por lei, como por exemplo, direitos autorais, patentes, marcas registradas, segredos comerciais e direitos de design, entre outros. Nunca devemos infringir esses direitos intencionalmente.

Seu dever de respeitar toda PI de terceiros e direitos comerciais aplica-se a quaisquer atividades de negócio que você conduzir, entre elas a criação de quaisquer comunicações internas ou externas ou materiais de marketing. Consulte o Departamento Jurídico antes de usar o nome ou os materiais de outra pessoa ou empresa.

Todos os ativos de terceiros, incluindo software, música, vídeos e textos, devem ser usados de acordo com os termos específicos de suas licenças.

Apenas softwares corretamente licenciados para uso comercial têm autorização para serem utilizados. Isso significa que você não deve usar no contexto de negócios softwares ou aplicativos que você licenciou para uso pessoal, por exemplo, aplicativos no seu smartphone ou iPad pessoal.

Para mais informações, consulte a Política do uso adequado de hardware e software no site security.pg.com.

Evitar negociação com base em informações privilegiadas

Ao trabalharmos em nome da P&G, podemos tomar conhecimento de informações materiais não divulgadas ao público sobre a P&G ou outras empresas com as quais fazemos negócio. Informações materiais não divulgadas ao público, também conhecidas como “informações privilegiadas”, são informações sobre uma empresa que não são conhecidas pelo público em geral e que um investidor razoável consideraria importante ao decidir se compra, vende ou mantém as ações, títulos, opções ou outros instrumentos financeiros (“valores mobiliários”) da empresa.

Você não deve comprar nem vender os valores mobiliários de uma empresa com base em informações materiais não divulgadas ao público (conhecido como negociar com base em informações privilegiadas). Isso é crime em muitos países e é proibido pela P&G. Em caso de dúvida sobre uma possível transação com valores mobiliários, procure orientação do departamento Jurídico ou envie a sua pergunta para insidertradingps.im@pg.com. Nossa Política Global sobre Informações Privilegiadas aplica-se a todos os funcionários e ao Conselho de Administração. Indivíduos que estão na “Lista de Negócios com Informação Privilegiada” da P&G estão sujeitos a requisitos adicionais.

Se você revelar a alguém informações materiais não divulgadas ao público, incluindo qualquer membro da sua família, e essa pessoa comprar ou vender valores mobiliários com base nessas informações, você poderá ser responsabilizado legalmente por “dar dicas.” Isso é válido mesmo se você não negociar pessoalmente com as informações. Dar dicas é uma violação do nosso WBCM e das leis de valores mobiliários, e implica graves penalidades, entre elas a potencial responsabilidade criminal para indivíduos culpados.

Para mais informações, consulte a Política global sobre informações privilegiadas da P&G no site tradingpolicy.pg.com.

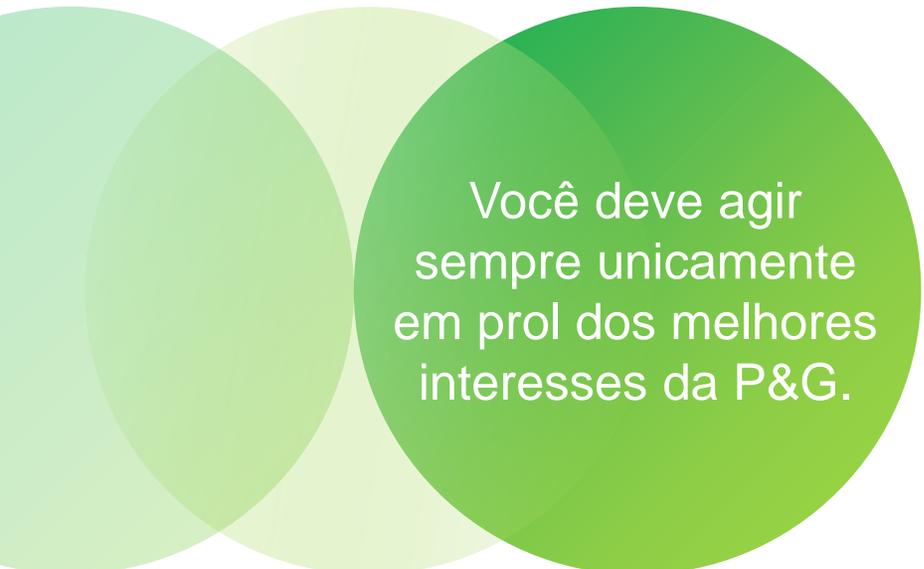


Como lidar com possíveis conflitos de interesses

Você deve agir sempre exclusivamente em nome dos melhores interesses da P&G. Para defender a reputação da P&G, fique atento a quaisquer situações que possam criar um conflito de interesse, real ou em potencial. Um “conflito de interesse” surge quando você tem um relacionamento pessoal, interesse financeiro ou outro interesse capaz de interferir na sua obrigação de agir exclusivamente em nome do melhor interesse da P&G, ou quando usa o seu cargo na P&G para ganho pessoal.

Para mais informações sobre essas situações, consulte a Política global de conflito de interesses da P&G no site coi.pg.com.

Se você tem uma função na qual fornece fundos da P&G a uma obra de caridade, ou está envolvido em programas beneficentes em nome da nossa empresa, consulte a Política global sobre contribuições de caridade/relações com a comunidade da P&G no site wbcm.pg.com.



Você deve agir
sempre unicamente
em prol dos melhores
interesses da P&G.

Divulgar conflitos de interesses

Se você estiver em uma situação real ou potencial de conflito de interesses, é seu dever informá-la imediatamente ao seu gerente por meio do processo COI da empresa, localizado em coi.pg.com. Isso inclui situações que podem levar outras pessoas a acreditarem que você tem um conflito de interesses, mesmo que você acredite que pode e agirá exclusivamente no melhor interesse da P&G. Dessa forma, a situação pode ser adequadamente revisada e avaliada. A P&G trabalhará com você para encontrar uma solução adequada. Você deve tomar todas as medidas corretivas solicitadas pela P&G.

Se você tem conhecimento de quaisquer outros conflitos em potencial na P&G, relate-os ao seu gerente ou através de outros meios disponíveis (consulte a seção “[Onde posso levantar questões e preocupações](#)”). Membros do Conselho de Administração devem relatar conflitos reais ou em potencial ao diretor jurídico.

Como lidar com possíveis conflitos de interesses

(continua)

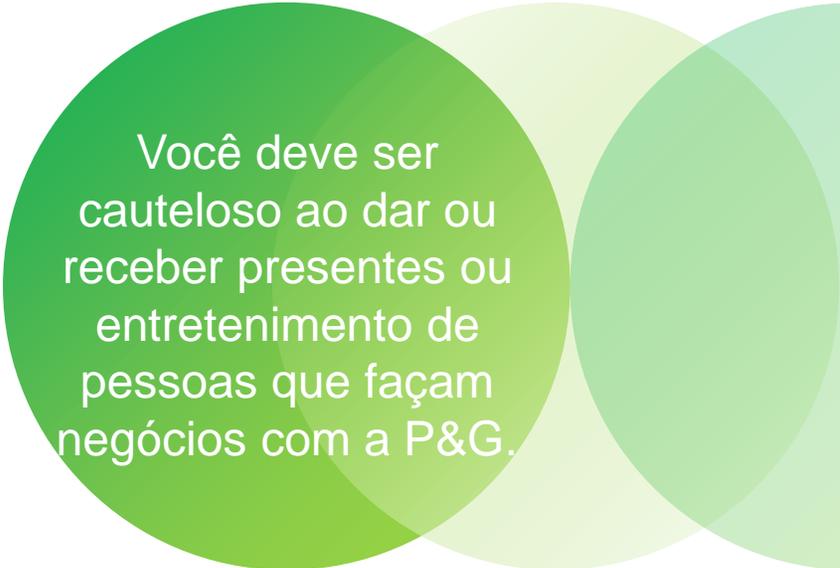
Diretrizes para presentes e entretenimento nos negócios

Tenha cuidado ao dar ou aceitar presentes ou entretenimento de qualquer pessoa que faz ou pretende fazer negócios com a P&G. Participe apenas de entretenimento comercial quando for parte das atividades de desenvolvimento dos negócios. Lembre-se que aceitar presentes ou entretenimento pode representar um conflito de interesses e/ou dar a impressão de limitar a sua capacidade de tomar uma decisão de negócios objetiva. Além disso, oferecer tais cortesias pode ser visto como uma tentativa de influenciar uma decisão de negócios. Siga sempre a política da P&G sobre presentes, refeições e entretenimento de terceiros; além disso, respeite e cumpra as políticas de clientes ou fornecedores que talvez não permitam aceitar tais presentes ou entretenimento.

Para obter mais informações, consulte a Política de presentes, refeições e entretenimento de terceiros da P&G em wbcm.pg.com. Em caso de dúvida se um presente ou entretenimento é adequado, fale com o seu gerente, o departamento jurídico ou o [departamento de ética e conformidade](#).

Você deve cumprir a política Antissuborno da P&G ao dar presentes ou entretenimento comercial a funcionários públicos estrangeiros (fora dos EUA). Alguns países proíbem totalmente essa prática, não importa o valor. Por exemplo, há regras rígidas em relação a oferecer presentes de qualquer valor, incluindo refeições ou produtos, a membros do Congresso Americano ou seus funcionários. Consulte também a seção "[Não ao Suborno](#)".

Para mais informações, veja também a Política global antissuborno da P&G em wbcm.pg.com.



Você deve ser cauteloso ao dar ou receber presentes ou entretenimento de pessoas que façam negócios com a P&G.

Interação com o Governo

Lobby

Como cidadã corporativa, a P&G muitas vezes assume uma posição em questões de políticas públicas que poderiam influenciar nosso negócio. A P&G também participa de iniciativas para influenciar a legislação ou políticas públicas. Contudo, a regulamentação das atividades da P&G nessa área varia no mundo todo.

Conseqüentemente, apenas alguns indivíduos da P&G podem participar de iniciativas de lobby em nome da P&G.

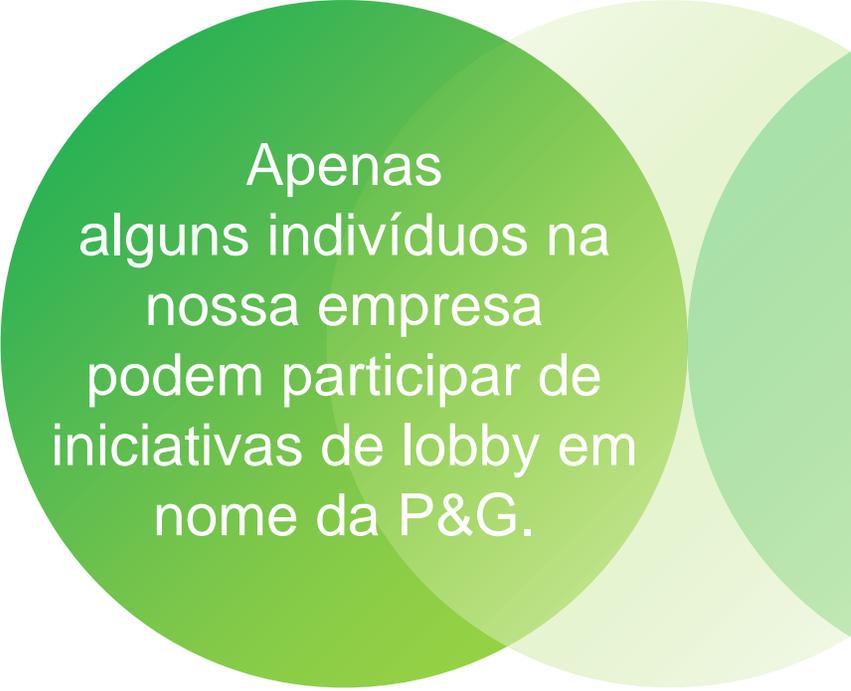
Você não deve entrar em contato com um funcionário público na tentativa de influenciar a legislação ou políticas públicas em nome da P&G, a menos que suas iniciativas tenham sido aprovadas pelos funcionários pertinentes do departamento de relações governamentais.

A Lei da Liderança Honesta e do Governo Aberto (Honest Leadership and Open Government Act) (HLOGA) é uma lei dos Estados Unidos que impõe responsabilidades criminais pela violação das regras de presentes do Congresso Americano, que são rígidas e complexas. Todos os colaboradores da P&G, em qualquer lugar do mundo, envolvidos ou não em lobby, devem cumprir a HLOGA. Portanto, nenhum de nós pode oferecer aos Membros do Congresso Americano ou aos seus funcionários presentes de qualquer valor, incluindo refeições ou produtos, sem a aprovação prévia por escrito do vice-presidente sênior global de políticas públicas e relações governamentais e do departamento de ética e conformidade. Veja também as seções [“Não ao Suborno”](#) e [“Presentes e Entretenimento Comercial”](#).

Para mais informações, entre em contato com o vice-presidente sênior global de políticas públicas e relações governamentais, seu gerente local de relações governamentais ou o departamento jurídico.

Envolvimento político e contribuições

A P&G reconhece o seu direito de participar do processo político como indivíduo. Contudo, você pode participar apenas no seu tempo livre e às suas próprias custas. Você não deve usar o tempo, os recursos, as instalações, as ferramentas de comunicação ou os ativos da P&G para fins ou contribuições políticas sem o consentimento expresso por escrito do vice-presidente sênior de relações governamentais globais ou do diretor de ética e conformidade.



Apenas
alguns indivíduos na
nossa empresa
podem participar de
iniciativas de lobby em
nome da P&G.



Perguntas e respostas

Manter Livros e registros precisos

P: Trish está enfrentando várias limitações de budget no fim do exercício fiscal. Para deferir o reconhecimento de uma despesa, ela pede a um fornecedor para cobrar nossa empresa com alguns dias de atraso pela compra de um equipamento caro. Assim, ela pode registrar a compra no próximo exercício fiscal. O fornecedor será pago, e seu departamento cumprirá o orçamento. Ela pode fazer isso?

R: Não, ela nunca deve atrasar ou registrar intencionalmente informações incorretas, incompletas ou enganosas sobre transações.

Cumprindo as Leis da Concorrência

P: Chet é gerente sênior de contas no departamento de vendas. Um de seus clientes é uma pequena rede de lojas rurais. O cliente diz a Chet que, se receber um bom desconto para comprar todo o seu detergente para lavanderia da P&G, deixará de comprar todos os produtos da concorrência e estocará apenas os produtos da P&G. Chet pode aceitar essa proposta?

R: Talvez, mas ele precisa buscar aprovação do Departamento Jurídico antes de firmar qualquer forma de acordo com o cliente. Nenhum de nós pode firmar qualquer acordo, seja verbal ou por escrito, que proíbe o cliente de comprar produtos de um concorrente da P&G sem tal aprovação. Isso seria uma violação das leis de concorrência e da política da P&G.

Suborno comercial

P: Para o lançamento de uma nova iniciativa, Stella propõe dar um incrível relógio suíço ao comprador de cada cliente. Embora a intenção dela seja que os clientes usem os relógios em sorteios beneficentes ou eventos semelhantes, ela sabe que o comprador provavelmente aceitará o relógio para uso pessoal. Ela pode autorizar esse prêmio?

R: Não, Stella não pode aprovar o prêmio para a iniciativa. A P&G não pode pagar essas despesas, pois isso poderia criar a impressão de suborno.

Suborno de Funcionários Públicos

P: Enquanto planeja uma viagem fora do seu país natal em um projeto da P&G, John precisa urgentemente obter o visto para o país de destino. Se não conseguiu rapidamente, a negociação na qual ele está trabalhando provavelmente fracassará. A agência de vistos lhe diz que haverá uma espera de dois dias para o serviço expresso e de duas semanas para o serviço normal. Contudo, se ele pagar ao funcionário US\$ 10 em dinheiro, o visto pode ser emitido imediatamente. Como se trata de uma quantia pequena, John pode simplesmente autorizar a agência a pagar o dinheiro?

R: Não, John não pode efetuar ou autorizar tal pagamento, por menor que seja. Ele precisa verificar se é uma taxa oficial que será paga à Embaixada e não a um funcionário e se será fornecido um recibo. Se ele não obtiver esse respaldo, deverá aguardar até que o visto seja obtido oficialmente e informar a solicitação imediatamente ao Departamento Jurídico.



Como evitar o uso de informações privilegiadas

- P:** Por meio do seu cargo na P&G, Ned sabe que a P&G está planejando assinar um contrato com uma pequena empresa de capital aberto que será significativo para aquela empresa. Ele sabe que não tem permissão de negociar com base nessas informações privilegiadas, mas pretende contar à sua irmã para que ela possa ganhar algum dinheiro no mercado de ações. Isso é correto?
- R:** Não. Ned não pode negociar com base nessas informações privilegiadas e não pode fornecê-las à irmã. Isso é chamado “dar dicas” e é uma violação das leis de valores mobiliários e da política da P&G.

Conflitos de Interesses

- P:** A empresa que emprega a esposa de Hans foi recentemente adquirida por um dos principais concorrentes da P&G. Hans não tem certeza se isso tem alguma importância, porque a empresa da sua esposa será apenas uma subsidiária do nosso concorrente. O que ele deve fazer?
- R:** Ter um parente próximo que trabalha para um concorrente representa um possível conflito de interesses, e Hans deve divulgar a situação imediatamente ao seu gerente. Os relatos devem ser feitos on-line em coi.pg.com e o departamento de Recursos Humanos pode prestar assistência. A P&G determinará se existe realmente um conflito de interesses e, caso haja, o que precisa ser feito para resolver a situação.

Presentes e Entretenimento de Negócios

- P:** Sally, uma gerente sênior de contas, recebe de um cliente com o qual trabalha quatro ingressos de camarote para um jogo de futebol da temporada. Ingressos normais ainda estão disponíveis. O que ela deve fazer?
- R:** Aceitar ingressos ou qualquer outro presente de um fornecedor ou cliente levanta questões significativas de conflito de interesses. Se os ingressos para o jogo não estiverem associados a nenhum evento comercial (ex., eles são puramente para Sally usar com a família ou amigos), ela deve educadamente recusá-los. Se os ingressos forem para Sally e seus colegas de trabalho poderem ir ao jogo com representantes do cliente, então ir ao evento pode ter um valor genuíno no desenvolvimento de relacionamentos de negócios. Sally deve consultar seu gerente – que também não deve ir ao evento – e analisar os requisitos da política da P&G sobre presentes, refeições e entretenimento de terceiros para determinar o que fazer.

Recursos



Reportar preocupações

Em caso de dúvida se uma ação é coerente ou não com nosso Manual global de conduta de negócios, com a política da P&G ou a lei, procure orientação. Você também tem o dever perante a P&G e seus colegas da P&G de reportar quaisquer violações conhecidas ou suspeitas de violações do nosso WBCM, das políticas da P&G ou da lei.

Consulte a seção "[Onde posso levantar questões e preocupações](#)" do WBCM sobre como relatar preocupações.

Informações de contato para relatos e renúncias

Central de ajuda global para conduta de negócios

A [central de ajuda global para conduta de negócios](#) está disponível no mundo todo, 24 horas por dia, sete dias por semana. Seus funcionários pertencem a uma empresa independente e podem atender a ligações na maioria dos idiomas. Ao ligar para a [Helpline global de conduta de negócios](#), é possível denunciar anonimamente suspeitas de violação ou violações reais, onde for permitido por lei.

Telefone

Estados Unidos, Canadá e Porto Rico:

+1 (800) 683-3738

Outras localidades:

A cobrar: +1-704-544-7434

Ligação gratuita: Acesse www.pg-helpline.com para consultar a lista de números de discagem direta

Internet

www.pg-helpline.com

Correio

WBCM Helpline

P&GPMB, 3767,

13950 Ballantyne Corporate Place

Charlotte, NC 28277 EUA



Reportar preocupações

(continua)

Segurança global (violações no local de trabalho)

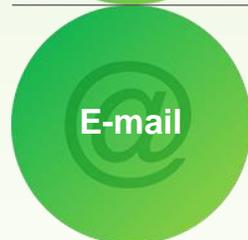
A organização de Segurança Global é responsável por assegurar que a segurança física nas instalações da P&G atenda os padrões e a política da P&G para proporcionar um ambiente de trabalho seguro e protegido.

Se você sabe ou suspeita de incidentes ou ameaças de violência no local de trabalho, ou se acredita que alguém está em perigo iminente, você deve reportar suas preocupações imediatamente ao contato de segurança global da P&G. Disque **1-513-983-3000 (opção 3)** para falar com alguém imediatamente. O telefone é atendido 24 horas por dia, 7 dias por semana, por um Representante de Segurança Global.



Telefone

+1 (513) 983-3000 (opção 3)



E-mail

globalsecurity.im@pg.com



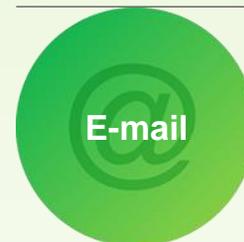
Intranet

globalsecurity.pg.com

Departamento e comitê de ética e conformidade

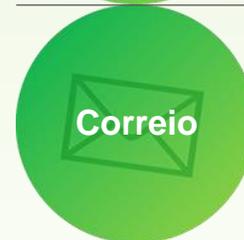
O Comitê de Ética e Conformidade é responsável pela manutenção, supervisão e interpretação final do WBCM. É composto pelo diretor executivo, diretor financeiro, diretor jurídico e diretor de recursos humanos.

O departamento de Ética e Conformidade é uma equipe multifuncional de profissionais da área jurídica, financeira, de RH e GBS com experiência em como as questões de ética e conformidade são vistas e gerenciadas externamente e dentro da empresa.



E-mail

ethicscommittee.im@pg.com



Correio

The Procter & Gamble Company
Comitê de Ética e Conformidade
One Procter & Gamble Plaza (C-11)
Cincinnati, Ohio 45202 EUA



Correspondência interdepartamental

Comitê de Ética e Conformidade
(G.O. C-11)

Reportar preocupações

(continua)

Secretaria corporativa

Um executivo da P&G e um membro da Divisão Jurídica da empresa



E-mail

corpsecretary.im@pg.com

Correio

The Procter & Gamble Company
Secretaria corporativa
One Procter & Gamble Plaza (C-11)
Cincinnati, Ohio 45202 EUA

Correspondência
inter-
departamental

Secretaria corporativa
(G.O. C-11)

Nosso WBCM é implementado de acordo com a lei vigente e os procedimentos de consultoria. Esta edição, em vigor desde abril de 2024, substitui todas as versões anteriores. Ela descreve as políticas e práticas da P&G atualmente em vigor. O WBCM pode, de acordo com a lei vigente e com razoável aviso prévio onde necessário, ser alterado ocasionalmente mediante aprovação do Comitê de Ética e Conformidade e/ou Conselho de Administração da P&G.

Isso se aplica inteiramente a todos os membros não funcionários do Conselho de Administração, executivos e funcionários da P&G. Contudo, apenas as seguintes seções são consideradas como sendo o Código de Ética para os fins das regras da SEC e os padrões de listagem da Bolsa de Valores de Nova York: Fazer a coisa certa – P&G e eu, Nós falamos livremente – Levantando questões e preocupações, Não à discriminação, Prevenção do assédio, Local de trabalho seguro e saudável, Assegurar práticas empregatícias justas, Manter as informações da P&G seguras, Governança de informações e registros, Uso adequado de ativos da P&G, Garantias de privacidade, Garantir a segurança e a qualidade dos produtos, Práticas responsáveis de vendas e marketing, Manter livros e registros precisos, Cumprir as leis da concorrência, Não ao suborno, Prevenção de lavagem de dinheiro e evasão fiscal, Governo e controles comerciais, Evitar a negociação com base em informações privilegiadas, Lidar com possíveis conflitos de interesses e Recursos. As seções listadas incluem todas as subseções contidas neste documento. Todas as seções não listadas acima, bem como todas as barras laterais, perguntas e respostas, exemplos e políticas ou documentos vinculados, não estão incluídos no Código de Ética.



Fazer o que é certo, sempre

