

A woman with short brown hair, wearing a black and white striped shirt, is looking up at a balance scale drawn on a chalkboard. The scale is in the center, with two pans hanging from a horizontal beam. A large green circle is drawn behind the scale, and the text "Att alltid göra det rätta" is written in white inside it. The background is a dark grey chalkboard.

Att alltid göra det rätta



Global handbok för
beteende i affärslivet

Innehåll

Brev från vår vd	3
-------------------------	---

Vårt syfte, våra värderingar och principer (PVP:er)	4
Vårt syfte	5
Våra värderingar	6
Våra principer	7

Att göra det rätta – P&G och jag	8
Varför har vi en global handbok för beteende i affärlivet?	9
Vad förväntas av mig?	10
Följder av överträdelser av den globala handboken för beteende i affärlivet	11
Ytterligare förväntningar på chefer	11

Vi talar ut – ställa frågor och ta upp problem	12
Att veta vad som är det rätta	13
Var kan jag ställa frågor och ta upp problem?	14
Kontakta vår globala hjälplinje för affärsuppförande	15
Hantering av rapporter	16
Repressalier tolereras inte	17
Samarbete i utredningar	18
Frågor och svar	19

Ställningstagande för respekt 20

Att främja respekt på vår arbetsplats	21
Mångfald och inkludering	21
Ingen diskriminering	21
Förebygga trakasserier	21
Att säkerställa hälsa och säkerhet i arbetsmiljön	22
Hälsa och säkerhet i arbetsmiljön	22
Våld på arbetsplatsen	22
Drog- och alkoholbruk	22
Att säkerställa en jämställd anställningspraxis	23
Barnarbete och tvångsarbete	23
Löne- och timpraxis	23
Föreningsfrihet	23
Frågor och svar	24

Ställningstagande för förvaltare 25

P&G:s information	26
Att säkra P&G:s information	26
Dokument- och informationshantering	27
P&G:s immateriella rättigheter	28
Korrekt användning av P&G:s tillgångar	29
P&G:s teknik och elektronik	29
Kommunikationer	29
Sociala medier	30
Fysisk egendom	31
Externa parter information	32
Integritetsskydd	33
Personligt identifierbar information (PII)	33
Skydd av anställdas personuppgifter	33
Skydd av konsumenters personuppgifter	33
Att skydda miljön och säkerheten i P&G:s produkter	34
Skydda miljön	34
Att säkerställa produkternas kvalitet och säkerhet	34
Kommunikation med media och analytiker	35
Frågor och svar	36

Ställningstagande för integritet 37

Ansvarsfulla försäljnings- och marknadsföringsmetoder	38
Upprätthålla korrekt bokföring och redovisning	39
Följa konkurrenslagstiftning	40
Samverkan med konkurrenter	41
Samverkan med kunder	42
Samverkan med leverantörer och byråer	43
Inga mutor	44
Förebygga mutor och korruption av offentliga tjänstemän	44
Inga kommersiella mutor	45
Förhindra penningtvätt och skatteflykt	46
Statliga och handelskontroller	47
Arbeta för statliga kontrakt	47
Import och export	47
Bojkotter och förbudna länder	48
Hantera externa parter information	49
Samla in konkurrensinformation	49
Externa parter immateriella och kommersiella rättigheter	49
Undvika insiderhandel	50
Hantering av potentiella intressekonflikter	51
Avslöja intressekonflikter	51
Riktlinjer för gåvor och representation	52
Att interagera med staten	53
Lobbyverksamhet	53
Politiskt engagemang och bidrag	53
Frågor och svar	54

Resurser	56
Rapportera problem	57
Kontaktinformation för rapportering	57
Den globala hjälplinjen för affärsuppförande	57
Global säkerhet	58
Vår kommitté och avdelning för etik och efterlevnad	58
Bolagssekreterare	59



Bästa P&G:are,

P&G:s syfte, värderingar och principer är grunden i allting vi gör som företag.

Att bygga upp och upprätthålla en robust verksamhet i mer än 180 år är beroende av att upprätthålla starka etiska, efterlevnads- och kvalitetsstandarder i allt vi gör.

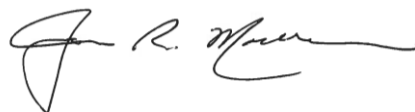
Våra planerade värdeprofiler sätter en hög standard för var och en av oss. Det är bra att ha höga standarder. De kräver att vi håller varandra och oss själva ansvariga för resultat och, vilket är lika viktigt, för hur vi ska uppnå dessa resultat.

Att göra det rätta, varje gång, är anledningen till att konsumenter litar på oss, partner gör affärer med oss, myndigheter och samhällsledare vill associera sig med oss och aktieägare investerar i oss. Detta förtroende ger oss en verklig konkurrensfördel. Detta förtroende kan lätt gå förlorat genom en enda olaglig eller oetisk handling. Vi har helt enkelt inte råd att göra något som gör att människor förlorar förtroendet för vårt företag, våra varumärken eller våra medarbetare. Vi måste alltid vara helt engagerade i vår höga standard.

Vår globala handbok för affärsuppförande beskriver våra obligatoriska, konsekventa och globala principer för att göra det rätta. Läs igenom den noggrant. Ta personligt ansvar för att följa det uppförande och de policyer som den hänvisar till. Lägg till ett bokmärke för [webbplatsen](#) så att den är lättillgänglig för dig i ditt dagliga arbete.

Vi är engagerade i en arbetsmiljö som främjar öppen kommunikation och hjälper anställda att rapportera problem om affärsuppförande. Om du har frågor eller funderingar om vårt företags eller någon individs affärsuppförande, ska du prata med din chef, din personalkontaktperson, din P&G juridiska rådgivare, företagets kontor för etik och efterlevnad, eller kontakta mig direkt. Du kan även rapportera misstankar eller problem via den globala hjälplinjen för affärsuppförande.

Tack för att du följer vår globala handbok för affärsuppförande och för att du gör det rätta varje dag, både principiellt och i praktiken, då vi arbetar tillsammans för att serva konsumenter och kunder och leverera till aktieägarna.



Jon R. Moeller
VD



JON R. MOELLER
President och
verkställande
direktör

Vårt syfte, våra värderingar och principer

Grunden i P&G:s unika företagskultur är vårt syfte, våra värderingar och våra principer (PVP). Under vår 180 år långa historia har företaget vuxit och förändrats, men dessa element har bestått och kommer att förmedlas vidare till alla nya generationer av P&G-medarbetare i framtiden.



Vårt syfte

förenar oss i en gemensam sak och en tillväxtstrategi för att förbättra fler konsumenters liv genom små - men betydelsefulla - åtgärder varje dag. Det inspirerar P&G:s medarbetare till att åstadkomma ett positivt bidrag varje dag.



Våra värderingar

återspeglar det uppträdande som bildar den stämning med vilken vi samarbetar med varandra och med våra partners.



Våra principer

sammanfattar P&G:s unika tillvägagångssätt för det dagliga arbetet.

Vårt syfte

Vi tillhandahåller produkter och tjänster av högsta kvalitet och värde som förbättrar livet för världens konsumenter, både idag och för kommande generationer. Som ett resultat av detta kommer konsumenterna att belöna oss med ledarskap inom försäljning, vinst och värdeskapande, så att våra medarbetare, aktieägare och de samhällen där vi lever och arbetar kan blomstra.





Våra värderingar

P&G:s varumärken och anställda är grunden för P&G:s framgång. P&G:s personal ger liv åt våra värderingar genom vårt fokus på att förbättra livet för världens konsumenter.



Integritet

- Vi försöker alltid göra det rätta.
- Vi är ärliga och tydliga med varandra.
- Vi bedriver vår verksamhet inom reglerna och andan i lagen.
- Vi upprätthåller P&G:s värderingar och principer i varje handling och beslut.
- Vi baserar oss på fakta och är ärliga och förnuftiga när vi förespråkar förslag, vilket inkluderar att erkänna risker.



Ledarskap

- Vi är alla ledare inom vårt ansvarsområde och har ett stort engagemang för att leverera ledarskapsresultat.
- Vi har en tydlig vision om vart vi är på väg.
- Vi fokuserar våra resurser på att uppnå ledarskapsmål och -strategier.
- Vi utvecklar vår förmåga att leverera våra strategier och avlägsna organisationshinder.



Ägarskap

- Vi tar personligt ansvar för att tillgodose företagsbehov, förbättra våra system och hjälpa andra att förbättra sin effektivitet.
- Vi agerar alla som ägare genom att behandla företagets tillgångar som vi våra egna, och agerar med företagets långsiktiga framgång i åtanke.



Passion för att vinna

- Vi är fast beslutna om att vara bäst på att göra det viktigaste.
- Vi känner med rätta missnöje inför "status quo".
- Vi har en övertygande önskan om att förbättra och vinna på marknaden.



Förtroende

- Vi respekterar våra P&G -kollegor, -kunder och -konsumenter, och behandlar dem såsom vi själva vill bli behandlade.
- Vi känner förtroende för varandras förmåga och avsikter.
- Vi tror att människor arbetar som bäst när det finns en grund av tillförlitlighet.

Våra principer

Vi visar respekt för alla individer

- Vi tror att alla individer kan och vill bidra till sin fulla potential.
- Vi värdesätter olikheter.
- Vi inspirerar och gör det möjligt för människor att uppnå höga förväntningar, standarder och utmanande mål.

Företagets och individens intressen är oskiljaktiga

- Vi tror att göra vad som är rätt för affärsverksamheten med respekt för integritet leder till ömsesidig framgång för både företaget och individen. Vår strävan efter ömsesidig framgång binder oss samman.
- Vi uppmuntrar aktieäggande och ägandebeteende.

Vi är strategiskt fokuserade i vårt arbete

- Vi arbetar mot tydligt utformade och anpassade mål och strategier.
- Vi utför bara arbete och ber bara om arbete som tillför värde till verksamheten.
- Vi förenklar, standardiserar och effektiviserar vårt nuvarande arbete när det är möjligt.

Innovation är hörnstenen i vår framgång

- Vi sätter stort värde på stora och nya konsumentinnovationer.
- Vi utmanar konventioner och återuppfinner sättet vi gör affärer på för att vinna på marknaden på ett effektivare sätt.

[Klicka här](#) för att
läsa mer om vårt
syfte, våra
värderingar och våra
principer.

Vi är fokuserade externt

- Vi utvecklar en överlägsen förståelse för konsumenterna och deras behov.
- Vi skapar och levererar produkter, förpackningar och koncept som bygger upp vinnande varumärkesaktier.
- Vi utvecklar nära och ömsesidigt produktiva relationer med våra kunder och leverantörer.
- Vi är goda samhällsmedborgare.
- Vi införlivar hållbarhet i våra produkter, förpackningar och i vår verksamhet.

Vi uppskattar personlig kunskap

- Vi anser att det är alla individers ansvar att ständigt utveckla sig själva och andra.
- Vi uppmuntrar och förväntar oss enastående teknisk behärskning och excellens när det kommer till verkställande.

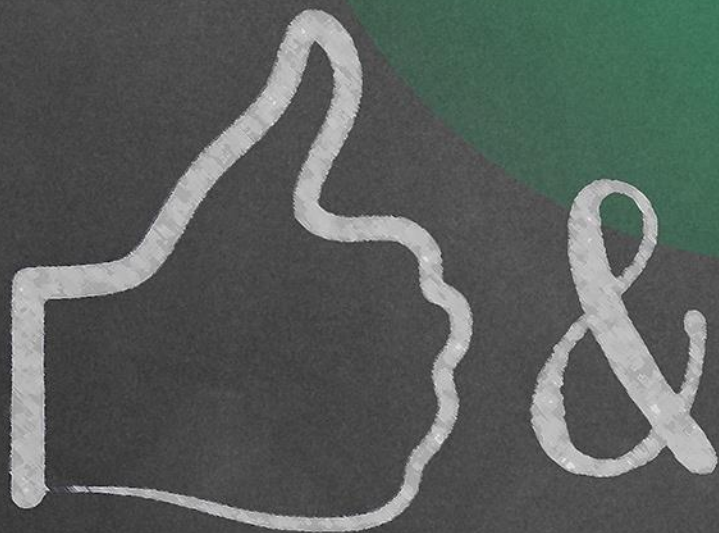
Vi strävar efter att vara bäst

- Vi strävar efter att vara bäst i alla områden som är av strategisk betydelse för företaget.
- Vi jämför våra resultat rigoröst med vad som är bäst, både internt och externt.
- Vi lär oss både av våra framgångar och av våra misslyckanden.

Ömsesidigt oberoende är ett sätt att leva

- Vi samarbetar med förtroende och tillförlitlighet inom alla affärsenheter, arbetsfunktioner, kategorier och geografiska områden.
- Vi är stolta över resultaten när vi tillämpar andras idéer.
- Vi bygger upp bättre relationer med alla parter som bidrar till att uppfylla vårt företags syfte, däribland våra kunder, leverantörer, universitet och staten.

Att göra det rätta – P&G och jag



Varför har vi en global handbok för beteende i affärslivet?

Vår karaktär har byggts på en grund av integritet, tillförlitlighet och respekt sedan företaget grundades 1837.

Vår globala handbok för beteende i affärslivet (WBCM) förklarar de globala standarderna

var och en av oss måste följa i vårt arbete för P&G. Det förklarar också vårt juridiska och etiska ansvar. Du måste alltid följa dessa standarder och lagen, och se till att du förstår hur de tillämpas på ditt arbete. Vår WBCM gäller för alla anställda och medlemmar i styrelsen, oavsett plats, tjänsteålder, affärsenhet, funktion eller geografiskt område. Därför avser "P&G" i denna globala handbok för beteende i affärslivet företaget Procter & Gamble och alla dess dotterbolag och operativa enheter.

P&G förväntar sig även att externa parter med vilka P&G gör affärer följer standarder som motsvarar vår WBCM. Om du misstänker eller märker att en extern part gör något potentiellt olagligt eller oetiskt, särskilt relaterat till P&G:s verksamhet – till exempel underfakturering eller överträdelse av konkurrenslagstiftningen – måste du rapportera detta omedelbart.

Även om den innehåller P&G:s globala kärnstandarder, är inte vår WBCM en fullständig handbok som beskriver alla policyer och procedurer som gäller för varje anställd och varje given situation. Prata med din närmaste chef eller lokala HR-chef för att se om det finns ytterligare policyer eller procedurer som du även måste följa i din roll.

För mer information om hur P&G bedriver verksamhet med externa parter, besök pgsupplier.com.



Vad förväntas av mig?

Vi har alla ett ansvar att upprätthålla vårt syfte, våra värderingar och våra principer i vårt arbete och i de affärsbeslut som vi fattar.



Det förväntas av dig att du alltid gör det rätta:

Dina handlingar måste vara förenliga med P&G:s PVPs och vårt mål att göra livet för världens konsumenter bättre varje dag.

Du får inte låta affärsbehov rättfärdiga något som bryter mot lagen eller är inkonsekvent med P&G:s PVP:er.

Du måste känna till och följa alla lagar, förordningar samt P&G:s policyer som gäller för ditt arbete och därför måste du, som ett minimum, ta alla företagsutbildningar och -certifieringar som krävs för din roll.

Du måste vara uppmärksam på alla situationer eller handlingar som kan bryta mot lagen, vår WBCM eller P&G:s policyer, och rapportera dem på lämpligt sätt.

Det är viktigt att tänka på att vissa länders lagar kan gälla även när du gör affärer utanför dessa länders gränser. Även om något skulle vara en vanlig praxis i ditt arbetsområde eller enligt dina kulturella normer måste du fortsätta att tillämpa och följa föreskrifterna i vår WBCM. Ingen på P&G, oavsett arbetstitel, har befogenhet att bryta mot vår WBCM eller någon annan lag eller förordning eller att kräva att en annan anställd ska göra det. Om någon försöker göra det måste du tala ut om det genom att följa stegen i "[Var kan jag ställa frågor och ta upp problem](#)."

Det förväntas av oss alla att vi följer de bestämmelser som beskrivs i denna WBCM. Många bestämmelser kan inte åsidosättas, oavsett anledning. I de ytterst sällsynta fall där du tror att ett avstående från vår WBCM behövs måste du be om godkännande från vår kommitté för etik och efterlevnad innan du vidtar några åtgärder. Verkställande direktörer eller styrelsemedlemmar som anser att ett undantag är nödvändigt måste begära godkännande från styrelsen eller från en lämplig styrelsekommitté. Om ett sådant undantag godkänns kommer P&G att informera om detta undantag, enligt vad som krävs av lagen.

Vad förväntas av mig?

(forts.)

Följder av överträdelser av den globala handboken för beteende i affärslivet

Individer som inte följer vår WBCM kommer att bli föremål för disciplinära åtgärder, vilket kan inkludera åtgärder i enlighet med tillämpliga lagar, vilket till och med kan leda till uppsägning. Under vissa omständigheter kan rättsliga myndigheter ge böter och straffrättsliga påföljder till enskilda medarbetare. Det är möjligt att P&G inte kan återbetala eller försäkra anställda mot dessa böter/straff.

Ytterligare förväntningar på andras chefer

Du måste regelbundet kommunicera vikten av vår WBCM, tillämpliga lagar, etiskt uppförande och policyer till dem som arbetar under din tillsyn.

Du måste också sträva efter att skapa en positiv arbetsmiljö där medarbetare känner sig bekväma i att ställa frågor och dela med sig av funderingar om möjliga överträdelser av vår WBCM eller våra P&G-policyer samt rapportera om eventuella situationer som behöver åtgärdas. Om du får sådana problem måste du omedelbart eskalera dem för korrekt granskning och utredning genom att kontakta hjälplinjen eller en chef på avdelningen för etik och efterlevnad, HR, ekonomi och redovisning eller P&G:s juridiska avdelning.

Dessutom måste du se till att medarbetare som rapporterar om en misstänkt överträdelse av vår WBCM eller någon av P&G:s policyer eller lagen skyddas från all form av repressalier för detta. Förklara tydligt för dem som arbetar under din tillsyn att P&G har en policy "mot repressalier". Vidta lämpliga åtgärder om du tror att någon form av repressalier potentiellt kan äga rum genom att kontakta en HR-chef eller vår [avdelning för etik och efterlevnad](#).

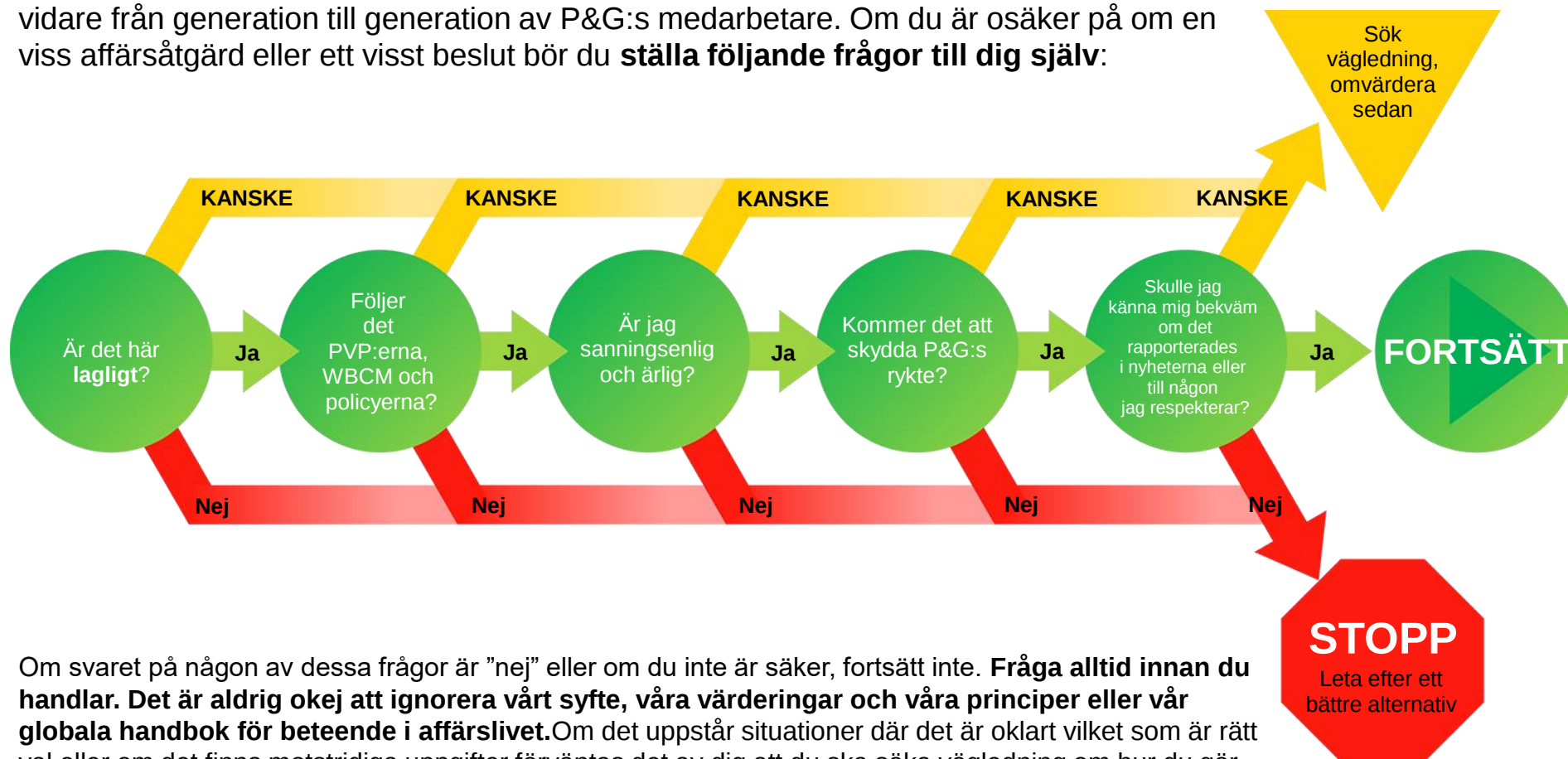
För mer information, se P&G:s globala policy gällande förebyggande av trakasserier och diskriminering [på wbcm.pg.com](#).

VI TALAR UT – ställa frågor och ta upp problem



Att veta vad som är det rätta

Vårt åtagande att göra det rätta utgör själva kärnan i P&G. Detta åtagande har förts vidare från generation till generation av P&G:s medarbetare. Om du är osäker på om en viss affärsåtgärd eller ett visst beslut bör du **ställa följande frågor till dig själv**:



Om svaret på någon av dessa frågor är "nej" eller om du inte är säker, fortsätt inte. **Fråga alltid innan du handlar. Det är aldrig okej att ignorera vårt syfte, våra värderingar och våra principer eller vår globala handbok för beteende i affärslivet.** Om det uppstår situationer där det är oklart vilket som är rätt val eller om det finns motstridiga uppgifter förväntas det av dig att du ska söka vägledning om hur du gör det rätta i den situationen.

Du har även en skyldighet gentemot P&G och dina kolleger på P&G att rapportera alla kända eller misstänkta överträdelser av vår WBCM, P&G:s policy eller lagen. Genom att göra en sådan rapport skyddar du vårt företags anseende och integritet, våra varumärken och våra medarbetare.

Var kan jag ställa frågor och ta upp problem?

P&G förväntar sig att varje medarbetare gör rätt och använder ett sunt etiskt omdöme även i – och särskilt i – osäkra situationer. Vi vet att det inte alltid är lätt. Du kanske inte vet vilken process som gäller eller hur man tolkar en policy. Eller så är du kanske bekymrad över ett beslut eller en handling som inte verkar överensstämma med P&G:s normer och värderingar. Oavsett din roll eller plats finns det pålitliga resurser som kan hjälpa dig.

Tala med din chef

Om du behöver ställa en fråga eller ta upp ett problem är din närmaste chef sannolikt den bästa personen att tala med, eftersom de känner till din affärsenhet och din situation väl.

Tala med en annan chef

Om du inte känner dig bekväm med att tala med din närmaste chef kan du diskutera frågan med en chef på en högre nivå i rapporteringslinjen. Du kan även kontakta en chef på [etik- och efterlevnadsavdelningen](#), finans- och redovisningsavdelningen, avdelningen för global internrevision, Human Resources, P&G:s juristavdelning eller avdelningen för global säkerhet för att söka vägledning eller rapportera dina misstankar eller problem.

Rapportera på annat sätt

Du kan även kontakta vår [globala hjälplinje för affärsuppförande](#)*, avdelningen för etik och efterlevnad, vår kommitté för etik och efterlevnad eller Procter & Gambles företagssekreterare.

Kontaktuppgifter till avdelningen för [etik och efterlevnad](#), kommittén för etik och efterlevnad samt till P&G:s bolagssekreterare finns i avsnittet [Resurser](#) i slutet av vår WBCM.

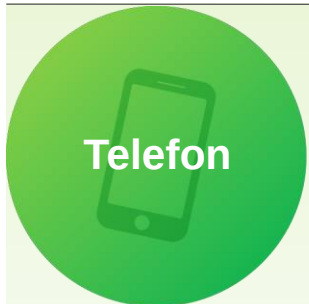
Vår [globala hjälplinje för affärsuppförande](#) finns tillgänglig i hela världen, 24 timmar om dygnet, sju dagar i veckan. Hjälplinjen är bemannad av ett oberoende företag och kan ta emot samtal på de flesta språken. När du ringer till vår [globala hjälplinje för affärsuppförande](#) kan du rapportera faktiska eller misstänkta överträdelser anonymt, där detta är tillåtet enligt tillämplig lagstiftning. Tänk dock på att det kan vara svårare eller rentav omöjligt att noggrant utreda rapporter som görs anonymt. Du uppmuntras därför starkt att tala direkt med en P&G-chef om möjligt, eller uppge din identitet när du rapporterar via vår [globala hjälplinje för affärsuppförande](#). Det är en prioritet för P&G att skydda oskyldiga människors identitet och förhindra repressalier mot människor som rapporterar i god tro.

*Externt, kan hänvisas till som en visselblåsarlinje.





Kontakta vår globala hjälplinje för affärsuppförande



Telefon

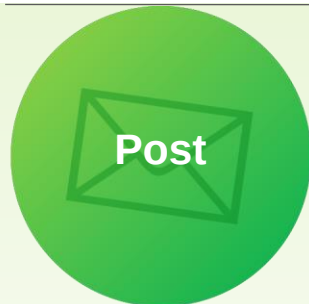
USA, Kanada och Puerto Rico:

1-800-683-3738

Andra platser:

Hämta: 1-704-544-7434

Avgiftsfritt: Gå till www.pg-helpline.com
för en lista över
direktanknytningsnummer



Post

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



Internet

www.pg-helpline.com



Hantering av rapporter

P&G har en etablerad process för hantering av rapporter som är avsedda att säkerställa att:

- Rätt resurser tilldelas, så att alla incidenter utreds objektivt och kan lösas på lämpligt sätt
- Varje person som tar upp ett problem i god tro eller ärligt deltar i en undersökning är skyddad från repressalier
- Varje person som anklagas för missgärningar behandlas rättvist och objektivt

När en rapport tas emot kommer en oberoende utredare att få i uppgift att undersöka fakta, samt få stöd av de andra resurser som behövs för att göra en lämplig utredning. Detta involverar normalt en eller flera chefer från Human Resources, avdelningen för global internrevision, etik- och efterlevnadskontoret, den juridiska avdelningen eller avdelningen för global säkerhet. De kommer sedan normalt sett att kontakta personen som gjort rapporten för att få ytterligare information. Om du har rapporterat anonymt kan de kontakta dig genom att lämna ett meddelande till dig via hjälplinjen, som du sedan kan svara på och fortfarande bibehålla din anonymitet om du väljer det. Alla rapporter kommer att utredas grundligt och snabbt.

Om det krävs enligt gällande lagstiftning kommer den som anklagas för missgärningar att ha rätt att få tillgång till informationen som rapporteras och att göra korrigeringar vid eventuella fel.

För mer information, se P&G:s [riktlinjer för att svara på incidenter](#) på wbcm.pg.com.



Repressalier tolereras inte

P&G tolererar inte någon
som helst form av
repressalier mot en person
som i god tro rapporterar en
misstänkt överträdelse.

Utöver detta kommer ingen som ärligt och fullständigt medverkar i utredningen av en rapport att utsättas för repressalier för det. Om någon hämnas mot en person för att ha gjort en rapport i god tro eller för att ha deltagit i utredningen av en rapport kommer han eller hon att bli föremål för disciplinära åtgärder, vilket kan omfatta uppsägning. Detta är inte bara någonting som vi säger, utan åtaganden som vi aktivt arbetar med när vi utreder en rapport.

För mer information, se P&G:s globala policy gällande bekämpning av repressalier på wbcm.pg.com.

Samarbete i utredningar

Alla har en skyldighet att på ett fullständigt och sanningsenligt sätt samarbeta med eventuella interna eller externa utredningar av anklagelser om missgärningar. Underlåtenhet att göra detta kan resultera i disciplinära åtgärder, upp till och inklusive uppsägning.

Du måste alltid ange sanningsenlig och korrekt information till P&G:s personal som utför en utredning samt till statliga tillsynsmyndigheter och externa revisorer. Du har aldrig rätt att ändra eller förstöra dokument eller bevis för att hindra eller försvåra en eventuell utredning. Förstörelse av bevismaterial strider inte bara mot våra PVP:er, utan det kan även vända en mindre incident till att bli ett allvarligt brott.

Om du kontaktas av en tillsynsmyndighet eller extern part i samband med en vanlig inspektion eller rutinmässig revision, meddela din chef och följ etablerade procedurer. Om en offentlig utredare kontaktar dig för att försöka besöka P&G:s anläggningar eller få information från P&G-representanter om någon annan fråga måste du meddela den juridiska avdelningen.



Ställa frågor och ta upp problem

F: Andrea känner att hennes chef behandlar henne orättvist. Kan hon rapportera om detta?

S: Andrea kan rapportera om situationen till en annan chef eller någon av de resurser som anges i "[Var kan jag ställa frågor och ta upp problem](#)". P&G tar alla anklagelser på största allvar och följer upp dem med åtagandet att alla incidenter kommer att utredas och att alla individer som rapporterat kommer att skyddas från repressalier.

F: Lucas känner att han trakasseras av en av sina medarbetare och han tog upp problemet med sin chef, Todd. Vad bör Todd göra när han fått denna information?

S: Det är viktigt att chefer som tar emot en rapport eller på annat sätt blir varse en incident vet vad de ska göra och vem de ska kontakta för att säkerställa att händelsen utreds på ett grundligt och snabbt sätt. Med "incident" menas ett påstående, ett konstaterande, en rapport, en händelse eller upptäckt som tyder på att en överträdelse av lagen, av vår WBCM eller av P&G:s policy ägt rum. Incidenter kan involvera en misstanke om avsiktliga missgärningar, men inte nödvändigtvis. Todd bör omedelbart rapportera incidenten till någon av resurserna som anges i "[Var kan jag ställa frågor och ta upp problem](#)". När incidenten väl rapporterats kommer specialiserade resurser att kopplas in för att utreda fallet. Under utredningen är det viktigt för Todd och Lucas att svara på förfrågningar om hjälp för att lösa situationen. Todd har också ett mycket viktigt ansvar att se till att Lucas skyddas från all form av repressalier, både direkt eller indirekt.

F: Michael, en av Lilys kolleger, har talat om hur han håller på att se till att hans brors företag vinner bud för P&G:s ingenjörsarbete. Lily är ganska säker på att han överträder P&G:s standardprocedurer, men vet inte säkert. Hans brors företag verkar göra ett bra jobb. Hon gillar Michael och har arbetat länge med honom och vill inte att han ska hamna i trubbel. Vad ska hon göra?

S: Lily ska rapportera om sina misstankar till sin chef eller någon av resurserna som anges i "[Var kan jag ställa frågor och ta upp problem](#)". Företagets policy finns där för att skydda P&G och alla P&G:s medarbetare. I vårt arbete är det vår skyldighet att agera i företagets bästa intresse, även om vi tror att det kan leda till konsekvenser för en kollega. Våra incidenthanteringsprocesser är utformade för att kontrollera att rapporter utreds på ett rättvist sätt. Om Michael inte har gjort något fel kommer han inte att hamna i trubbel. Om han däremot har det kommer företaget att ta alla omständigheter i beaktande innan någon åtgärd vidtas.

Ställningstagande för **respekt**

ATT VÄRDESÄTTA OCH UTNYTTJA VÅRA OLIKHETER • ATT VARA INKLUDERANDE • ATT GÖRA DET MÖJLIGT FÖR OSS ALLA ATT GÖRA VÅRT BÄSTA



Att främja respekt på vår arbetsplats

Vi behandlar
alla våra
kollegor på
P&G, och
externa
affärspartner
med
värdighet
och respekt.

Mångfald och inkludering

Vi rekryterar, anställer och behåller de bästa talangerna från hela världen, vilket återspeglar de marknader och konsumenter som vi levererar till. Att utveckla och behålla en diversifierad arbetsstyrka ger oss en varaktig konkurrensfördel. Vi inser att det är blandningen av bakgrunder, kompetenser och erfarenheter som driver på nya idéer, produkter och tjänster. Detta maximerar vår förmåga att nå våra mål.

Ingen diskriminering

P&G har åtagit sig att främja och upprätthålla lika möjligheter i arbetslivet.

Detta innebär att du måste behandla dina kollegor på P&G, P&G:s arbetssökande och externa parter som vi gör affärer med rättvist, och du får aldrig ingå i någon form av olaglig diskriminering. Du måste följa alla antidiskrimineringslagar, och i dina anställningsbeslut (t.ex. när det kommer till rekrytering, anställning, utbildning, lön och befordran) får du inte diskriminera personer på grund av ras, etnicitet, färg, kön, ålder, nationellt ursprung, religion, sexuell läggning, könsidentitet, könsuttryck, civilstånd, medborgarskap, funktionshinder, veteranstatus, HIV- och AIDS-status eller någon annan lagskyddad faktor.

Förebygga trakasserier

Vi har åtagit oss att främja och upprätthålla en arbetsmiljö fri från trakasserier, där vi alla har en möjlighet att bidra till vår högsta potential. "Trakasserier" är beteende som skapar en kränkande, hotfull, förödmjukande eller fientlig arbetsmiljö som oskäligt stör en annan persons arbetsprestation. Trakasserier kan vara fysiska eller verbala och kan göras både personligen eller på annat sätt (t.ex. trakasserande anteckningar eller e-post). Ovälkomna sexuella närmanden eller kommentarer, kränkande skämt och nedvärderande kommentarer är exempel på trakasserande beteende. Du måste undvika att göra dig skyldig till trakasserande handlingar.

Dessa typer av kränkande beteenden kan vara avsiktliga och uppenbara. Eller så kan de visas i subtila och små kommentarer och interaktioner – "mikroaggressioner" som kan avslöja personliga fördomar eller negativa attityder och antaganden om andra grupper eller kulturer, som också kan vara en form av trakasserier eller diskriminering. Oavsett om det är subtilt eller öppet, avsiktligt eller inte, måste du undvika att delta i trakasserande eller diskriminerande handlingar.

För mer information, se P&G:s globala policy gällande förebyggande av trakasserier och diskriminering [på wbcm.pg.com](http://wbcm.pg.com).

Att säkerställa hälsa och säkerhet i arbetsmiljön

Hälsa och säkerhet i arbetsmiljön

P&G:s medarbetare är vårt företags mest värdefulla tillgång. Vi är därför fast beslutna om att upprätthålla de högsta standarderna för säkerhet för att skydda oss själva, våra kollegor på P&G och externa parter som arbetar på eller besöker våra anläggningar. Du måste följa alla P&G trygghets- och säkerhetsprocedurer samt tillämpliga lagar och förordningar. Ingenting kan rättfärdiga att bortse från eller ignorera en säkerhetsregel, oavsett om det handlar om en företagsregel, en förordning eller en lag. Om du någon gång får kännedom om eller misstänker någon form av osäkra arbetsförhållanden eller andra säkerhetsfrågor måste du omedelbart rapportera situationen till din chef, säkerhetschefen på din arbetsplats eller den juridiska avdelningen. Om du stöter på några frågor angående din hälsa på arbetet eller angående en medarbetares hälsa måste du omedelbart kontakta vårdavdelningen på din arbetsplats vid [Vibrant Living Health Center](#).

Våld på arbetsplatsen

P&G har åtagit sig att tillhandahålla en säker arbetsmiljö.

Du får aldrig göra dig skyldig till eller tolerera någon form av våld. På P&G inkluderar "våld" hot eller våldshandlingar, ofredande av andra eller försök att ingjuta rädsla i andra. Inga vapen tillåts på lokaler som ägs eller används av P&G, enligt vad som överensstämmer med gällande lag.

Om du känner till eller misstänker incidenter eller hot om våld på arbetsplatsen, eller om du tror att någon utsätts för omedelbar fara måste du omedelbart rapportera detta till P&G:s globala säkerhetskontaktnummer. Ring **+1 513 983 3000 (tryck 3 efter röstfrågan)** för att komma i kontakt med någon omedelbart. Telefonen besvaras dygnet runt, 7 dagar i veckan av en global säkerhetsrepresentant, som sedan vidarebefordrar samtalet till rätt regionala säkerhetschef inom P&G. Du kan även kontakta din lokala HR-chef eller din närmaste chef. En lista över säkerhetskontaktnummer kan hittas på [globalsecurity.pg.com](#).

Drog- och alkoholbruk

På P&G arbetar vi på ett säkert sätt, utan påverkan av någon substans som skulle kunna försämra vår arbetsprestation.

Du får aldrig använda alkohol, olagliga droger, kontrollerade ämnen eller läkemedel på ett sätt som kan skada din förmåga att bedriva P&G-verksamhet säkert och framgångsrikt. Du får inte låta användningen av någon substans påverka din förmåga att utföra ditt jobb på ett negativt sätt, även om du använder en medicinering lagligt. Du får aldrig inneha läkemedel som du inte har någon laglig rätt att bära medan du befinner dig på P&G:s anläggningar eller medan du arbetar för P&G:s vägnar. Dessutom får du aldrig sälja eller distribuera dessa substanser eller läkemedel som har ordinerats åt dig oavsett om du gör affärer för P&G:s vägnar eller ej, eller oavsett om du är på P&G:s anläggningar eller ej.

För mer information, se P&G:s globala policy gällande en alkohol- och drogfri arbetsplats på [wbcm.pg.com](#). Du kan även kontakta din HR-avdelning, dina lokala hälso- och sjukvårdsavdelning eller P&G:s medicinska personal för att diskutera din situation.

Att säkerställa en jämställd anställningspraxis

Barnarbete och tvångsarbete

P&G förbjuder användning av barnarbete, tvångsarbete, slaveri, fängelsearbete, livegen arbetskraft eller användning av kroppsstraff eller andra former av psykiska och fysiska tvång som en form av disciplin i någon av våra globala verksamheter eller anläggningar. En person som är yngre än 15 år anses vara ett barn. Om lokal lagstiftning sätter en minimiålder under 15 år, men är i överensstämmelse med undantagen i International Labor Organization Convention 138, kommer den lägre åldern att gälla. För farligt arbete anses en person som är yngre än 18 år vara ett barn.

Löne- och timpraxis

P&G följer alla lagar gällande lön och timmar, inklusive lagar angående minimilön, övertid och maximal arbetstid. Du har aldrig rätt att kräva att en anställd bryter mot dessa lagar (t.ex. kräva att en anställd arbetar olagligt på obetald övertid).

Föreningsfrihet

P&G respekterar varje medarbetares rätt att välja att gå med i – eller välja att inte gå med i – en fackförening, eller att ha tillgång till ett erkänt arbetstagarstöd i enlighet med gällande lag. Du får inte bryta mot dessa arbetarrättigheter.



Ingen diskriminering och trakasserier

- F:** Lisa är chef och behöver ta ett beslut angående en befordran. Hon tycker att eftersom Herbert är 50 år och närmar sig pensionsåldern och Iris endast är 35 år och har arbetat inom P&G i många år, så vore det klokt att befordra Iris. När allt kommer omkring så ska ju P&G faktiskt investera i utbildning av den nyligen befordrade medarbetaren och hon vill att denna investering ska användas klokt. Är detta ett gott anställningsbeslut?
- S:** Nej. Lisa tar detta beslut enbart på grundval av ålder, vilket aldrig är acceptabelt. Hon måste ta sitt beslut baserat på meriter och utan hänsyn till eventuella icke-arbetsrelaterade personliga egenskaper.
- F:** Micheles handledare drar sexuellt stötande skämt för Michele och kommentarer hennes utseende på ett sätt som gör att hon känner sig obekväm. Hon ber honom att sluta, men han skrattar och säger att han "bara skojar". Michele vill rapportera detta, men fruktar att hennes chef kommer att få reda på om hon gör det och blockera hennes kommande lönehöjningar. Vad ska hon göra?
- S:** Michele bör omedelbart rapportera situationen till en annan chef eller någon av de resurser som anges i avsnittet "[Var kan jag ställa frågor och ta upp problem](#)". P&G kommer att skydda henne från eventuella vedergällningsförsök, inklusive innehållna lönehöjningar eller någon annan form av illa behandling på grund av hennes rapport och kommer att vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att hon har möjlighet att arbeta i en arbetsmiljö fri från trakasserier. Vi har alla rätt att arbeta i en trygg och positiv arbetsmiljö och P&G kommer att se till att detta mål uppnås.

Drog- och alkoholbruk

- F:** Amon skadade nyligen ryggen på en vandringsresa. Hans läkare har ordinerat ett smärtstillande medel så att han kan fortsätta med sitt vardagsliv. Amon tycker att läkemedlen gör honom yr och vissa rutinuppgifter, som till exempel att sköta maskiner, verkar svårare. Vad ska han göra när han återvänder till arbetet på P&G?
- S:** Innan han kan återgå till arbetet ska Amon få ett lämpligt läkarintyg från sin läkare och företagets medicinska personal. Det låter som om medicineringen Amon tar, även om han gör det lagligt, skulle kunna försämra hans förmåga att på ett säkert och effektivt sätt utföra sitt jobb. Detta skulle kunna utsätta Amon, hans medarbetare och även konsumenterna av våra produkter för fara.

Ställningstagande för förvaltare

ATT SKAPA OCH BEVARA VÄRDE • ATT SKYDDA TILLGÅNGAR • ATT SKYDDA VÅRT RYKTE



P&G:s information

Att säkra P&G:s information

Under loppet av vårt arbete kan vi komma över konfidentiell information om P&G. "Konfidentiell information" definieras som information som inte är tillgänglig för allmänheten, men som vi har tillgång till som en följd av vår position inom P&G. Konfidentiell information kan vara till nytta för konkurrenter eller skadlig för vårt företag om den avslöjas. Vi är alla ansvariga för korrekt hantering av P&G:s konfidentiella information för att förhindra förlust av denna viktiga tillgång.

P&G har ett informationsklassificeringssystem för att hjälpa oss förstå vilka åtgärder vi behöver vidta för att skydda olika typer av information, beroende på dess känslighet. Vi bör bekanta oss med dessa klassificeringar och skydda informationen enligt vad som är tillbörligt. Detta är särskilt viktigt när man överväger vad man ska dela och lagra elektroniskt.

Du får bland annat inte diskutera konfidentiell information på platser där någon kan höra dig, såsom i hissar och på restaurang, eller öppna områden på P&G som exempelvis fikarum. Utöver detta får du inte lämna konfidentiell information, datorer, surfplattor, flashminnen eller mobiltelefoner obevakade. Du måste vara mycket försiktig så att du inte avslöjar konfidentiell P&G-information via sociala medier, och du bör komma ihåg att konkurrenter och andra ofta samlar små informationsbitar från ett antal anställda för att sedan kunna pussla ihop dessa bitar för att ta reda på någonting viktigt.

Dessa sekretesskyldigheter gäller även – både ur ett etiskt och lagligt perspektiv – efter avslutad anställning på P&G. När du lämnar P&G får du inte avslöja eller använda P&G:s konfidentiella information. Dessutom måste du returnera allt material och alla enheter som innehåller konfidentiell information i din ägo.

Inget i detta avsnitt eller vår WBCM syftar till att förbjuda offentliggörande som gjorts i förtroende till en offentlig tjänsteman eller en advokat angående en misstänkt juridisk överträdelse, dokumentation eller diskussioner gällande anställdas arbetsvillkor, löner, timanställning, förmåner, villkor och anställningsförhållanden eller andra aktiviteter som är rättsligt skyddade enligt lagen.

För mer information om hur du skyddar P&G:s information, besök security.pg.com.

"Konfidentiell information" är information som inte är tillgänglig för allmänheten, men som vi känner till som ett resultat av vår befattning hos P&G.

P&G:s information

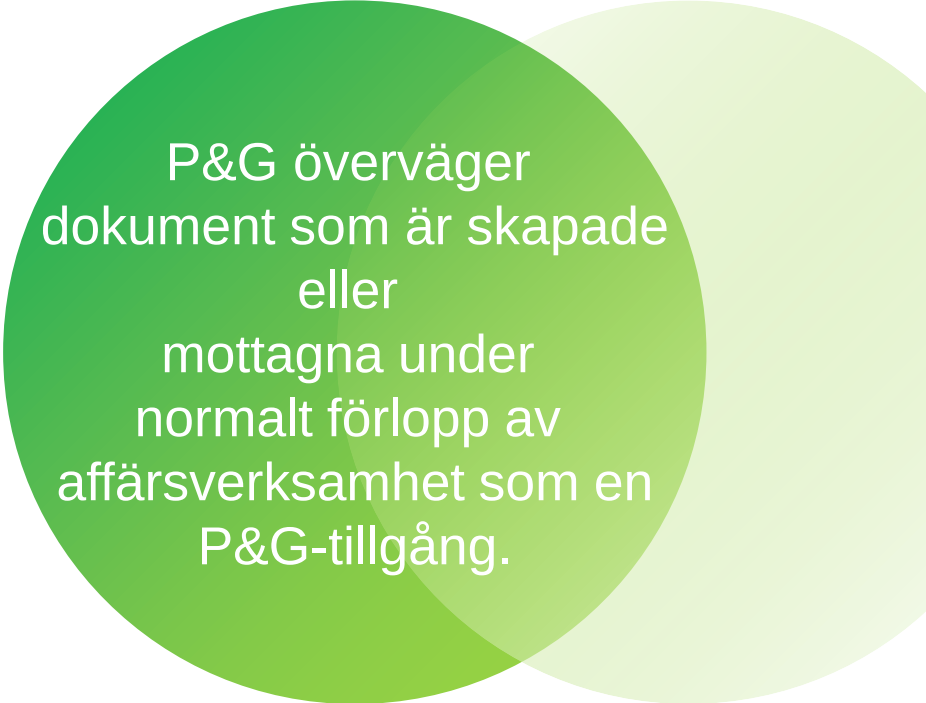
(forts.)

Dokument- och informationshantering

P&G betraktar dokument som skapats eller mottagits under normal affärsverksamhet som en P&G-tillgång. Detta inkluderar dokument, register, e-postmeddelanden, kalkylprogram, anteckningsböcker, fotografier och videor, oavsett om de förekommer i elektronisk eller fysisk form. Vi måste hantera och bevara alla P&G-dokument i enlighet med P&G:s policy för dokumentförvaring.

Det förväntas av dig att du granskar dina dokument enligt dessa policyer och förstör eventuella dokument som inte längre behövs. Det är dock viktigt att du ägnar särskild omsorg åt att bevara alla dokument som relaterar till en kommande eller pågående utredning, rättegång, revision eller granskning som involverar P&G. Detta innebär att du aldrig har rätt att dölja, förändra eller förstöra dokument eller poster relaterade till sådana förfrågningar.

För mer information, besök doctention.pg.com.



P&G överväger
dokument som är skapade
eller
mottagna under
normalt förlopp av
affärsverksamhet som en
P&G-tillgång.

P&G:s immateriella rättigheter

P&G:s immateriella rättigheter är en av våra mest värdefulla tillgångar. Immateriella rättigheter omfattar upphovsrätt, patent, varumärken, företagshemligheter, designrättigheter, varumärkets helhetsintryck, logotyper, know-how, foton/videor, individers namn och egenskaper och annan immateriell industriell eller kommersiell egendom. I den utsträckning som detta tillåts enligt lag, äger P&G alla immateriella rättigheter som avser P&G-verksamhet som vi som individer skapar under tiden som vi är anställda av vårt företag. Detta gäller oavsett om den immateriella rättigheten är patenterbar eller skyddas av upphovsrätt, affärshemligheter eller varumärke. Du får inte använda denna immateriella rättighet på ett sätt som är oförenligt med P&G:s äganderätt. Kontakta den juridiska avdelningen om du har några frågor.

Vårt företags
immateriella rättigheter
är en av våra **mest**
värdefulla tillgångar.

Korrekt användning av P&G:s tillgångar

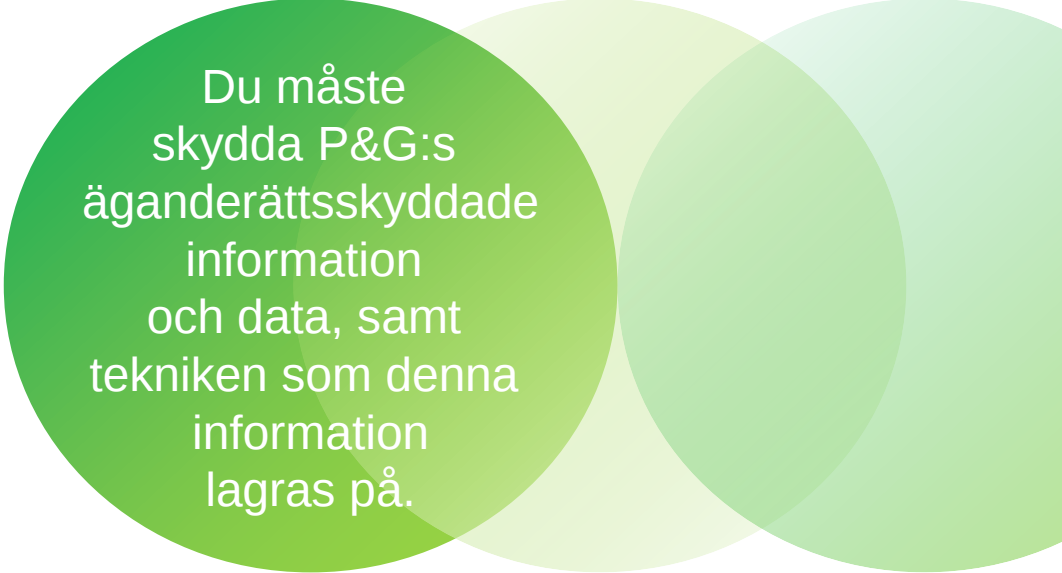
P&G:s teknik och elektroniska kommunikation

Du måste säkra P&G:s skyddade information och data, samt de tekniker (t.ex. datorsystem och applikationer) som denna information förvaras på, från skada, ändring, stöld, bedrägeri och obehörig åtkomst. För att uppnå detta mål måste du följa de särskilda säkerhetsåtgärder och interna kontroller som finns på plats för de system som du har tillgång till. Använd endast P&G-godkända kommunikationsteknik. Följ företagets riktlinjer om begränsad användning av meddelandeappar. Området för artificiell intelligens ("AI") fortsätter att utvecklas, vilket för med sig ny teknik och nya regler. Som med alla affärsverktyg har AI potential att förenkla arbetet – eller skapa risker om det missbrukas. Se till att du förstår villkoren för korrekt användning av AI genom att läsa den senaste vägledningen som finns på wbcm.pg.com.

Du får inte använda P&G:s teknik eller system (inklusive datorer, telefoner och andra elektroniska enheter som har tillgång till internet) för att ladda ner eller skicka olämpliga, diskriminerande, sexuellt explicita eller stötande uttalanden eller material. Dessutom får du inte använda dessa tekniker eller system för att få tillgång till olagligt material, skicka obehöriga förfrågningar relaterade till affärer eller välgörenhet eller bedriva kommersiell verksamhet som inte är relaterad till P&G.

P&G förväntar sig att allt personligt bruk av företagets utrustning och kommunikation är tillfälligt, oförutsett och begränsat samt ligger i linje med lokala avtal, om sådana existerar. P&G uppmuntrar starkt att du när du har möjlighet använder dina personliga enheter, i stället för företagets enheter, för personliga ärenden. Detta kommer att skydda P&G:s uppgifter och dina egna, och kommer också att hjälpa till att säkerställa att den bandbredd som driver trafik mellan P&G och internet är fullt tillgänglig för företagsanvändning.

För mer information om hur du skyddar P&G:s information, besök security.pg.com.



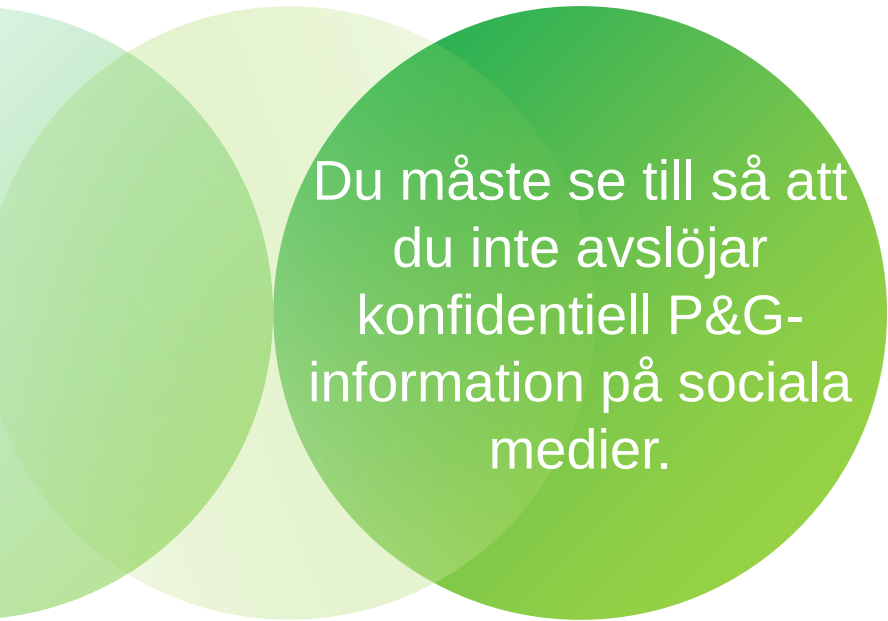
Du måste
skydda P&G:s
ägenderättsskyddade
information
och data, samt
tekniken som denna
information
lagras på.

Korrekt användning av P&G:s tillgångar

(forts.)

Sociala medier

P&G inser att internet ger unika möjligheter att lyssna på, lära sig av och komma i kontakt med intressenter med ett brett utbud av verktyg för sociala medier, inklusive bloggar, mikrobloggar, sociala nätverk, Wikipedia-sidor, webbplatser för foto/video, chattrum och ranknings- och recensionswebbplatser. Eftersom det finns många lagar runt om i världen som reglerar vad P&G kan och inte kan säga om sig själv och våra produkter har P&G fastställt regler för oss att följa när du använder sociala medier som en del av vårt dagliga arbete och för vår personliga användning.



Du måste se till så att du inte avslöjar konfidentiell P&G-information på sociala medier.

Du måste se till så att du inte avslöjar konfidentiell P&G-information på sociala medier – och det inkluderar fotografier. Du bör även komma ihåg att uppge din anknytning till P&G när du lägger upp åsikter eller recensioner av P&G:s produkter eller konkurrerande produkter och/eller tjänster (t.ex. genom att avslöja "#PGEmployee" inom dina sociala medie-inlägg). Du bör komma ihåg att elektroniska meddelanden (t.ex. e-post och SMS-meddelanden) är permanenta, överlåtbara arkiv över din kommunikation och kan påverka P&G:s anseende.

För mer information, se P&G:s globala policy gällande sociala medier på wbcm.pg.com.

Om du tror att P&G-teknik och/eller elektronisk kommunikation används felaktigt, meddela din närmaste chef, HR-chef, juridikavdelningen eller skicka ett e-postmeddelande till securityincident.im@pg.com.

Korrekt användning av P&G:s tillgångar

(forts.)

Fysisk egendom

P&G förlitar sig på att vi alltid respekterar och vårdar dess fysiska egendom, efter bästa förmåga.

Fysisk egendom inkluderar:

P&G-medel
(inklusive
kreditkort)

Anläggningar

Utrustning

**Kommunikations
system**

Vi bör arbeta tillsammans för att förhindra stöld, förstörelse eller förskingring av alla P&G:s fysiska tillgångar.

Du har aldrig rätt att använda P&G:s egendom för egen personlig vinning eller till förmån för en annan person, utom i den utsträckning det har godkänts skriftligen av en lokal P&G-policy.

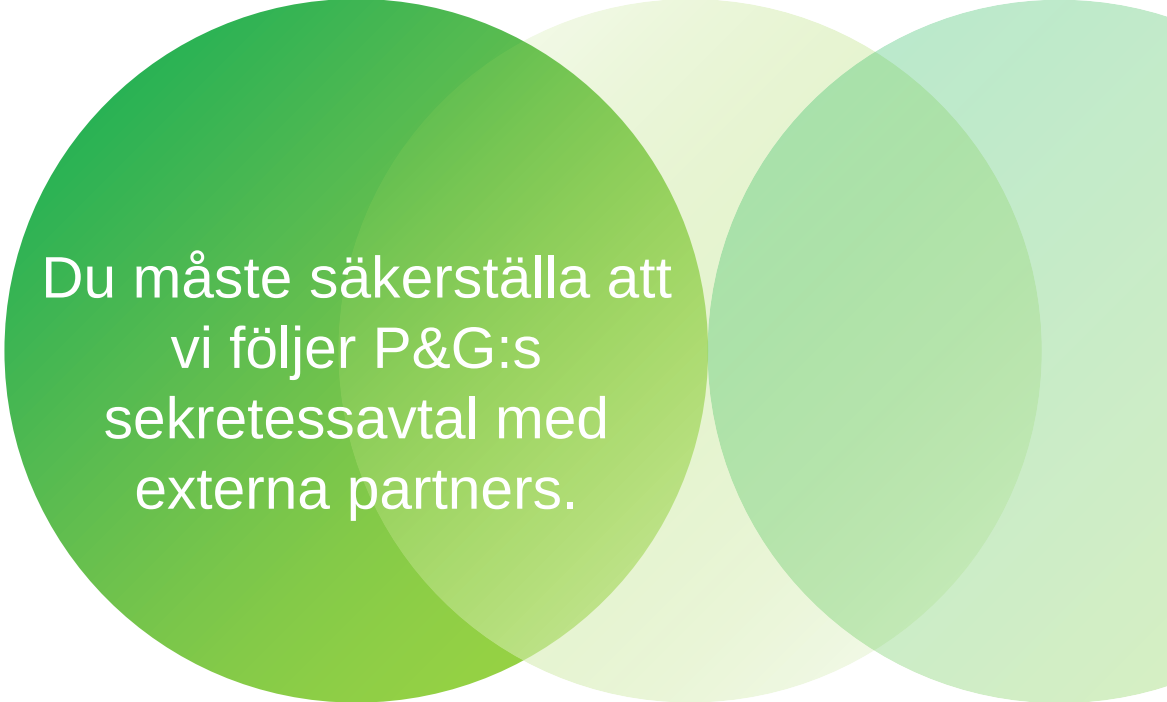
Du har aldrig rätt att använda företagskreditkort för personliga inköp, såvida de inte härrör från en affärsresa. Personliga utgifter som debiteras på företagskreditkort som en del av en affärsresa måste återbetalas omgående.

Du måste följa P&G:s godkända procedurer för bortskaffande/donationer av omodern P&G-utrustning eller andra tillgångar.

Externa parters information

Vi har även ofta en skyldighet att skydda konfidentiell information som tillhör de externa parter som vi gör affärer med.

Du måste se till att vi respekterar P&G:s sekretessavtal med externa parter och du får aldrig dela en extern parts konfidentiella uppgifter med ett annat företag eller med en kollega som inte arbetar med en affär som gör att han/hon behöver veta det. Vidare måste du se till att externa parter som vi gör affärer med och som har tillgång till P&G:s informationssystem skyddar det. Om en myndighet begär att du ger dem konfidentiell information som du har erhållit från en extern part bör du kontakta den juridiska avdelningen innan du överlämnar någon information.



Du måste säkerställa att
vi följer P&G:s
sekretessavtal med
externa partners.

Integritetsskydd

Personuppgifter

Personuppgifter (som i WBCM tidigare kallats "PII") omfattar, i många befintliga lagar och lagar under utveckling, i) all information som identifierar en individ – såsom namn, fysisk adress, e-postadress, anställningsnummer, personnummer, ii) alla kombinationer av information som kan identifiera en individ och/eller iii) alla uppgifter som rimligen kan kopplas till, vara associerade med eller relateras till en individ – såsom cookie-id, sökhistorik, biometrisk information och geografiska platsdata. Definitionen av personuppgifter utvecklas runt om i världen, så om du har frågor om huruvida data som hanteras av P&G och/eller någon extern part som vi gör affärer med faller inom definitionen för personuppgifter, kontakta juridikavdelningen.

Varierande juridiska krav finns som styr användningen av personuppgifter i de länder där P&G bedriver verksamhet. Vi måste följa alla tillämpliga lagar som reglerar personuppgifter. Dessutom måste externa parter som vi gör affärer med och som hanterar personuppgifter följa P&G:s integritetspolicy, säkerhetsstandarder och riskhanteringsprocedurer för externa parter.

Om du är inblandad i insamling, lagring, överföring eller användning av personuppgifter måste du lära dig de rättsliga och politiska krav som gäller för din verksamhet. Om du tror att någon anställd, konsument, aktieägare eller annan P&G-intressents personuppgifter har utlämnats eller används felaktigt måste du omedelbart kontakta den juridiska avdelningen eller omedelbart skicka ett e-postmeddelande till securityincident.im@pg.com. Underlåtenhet att göra detta kan utsätta P&G för böter och/eller reglerande åtgärder.

Skydd av anställdas personuppgifter

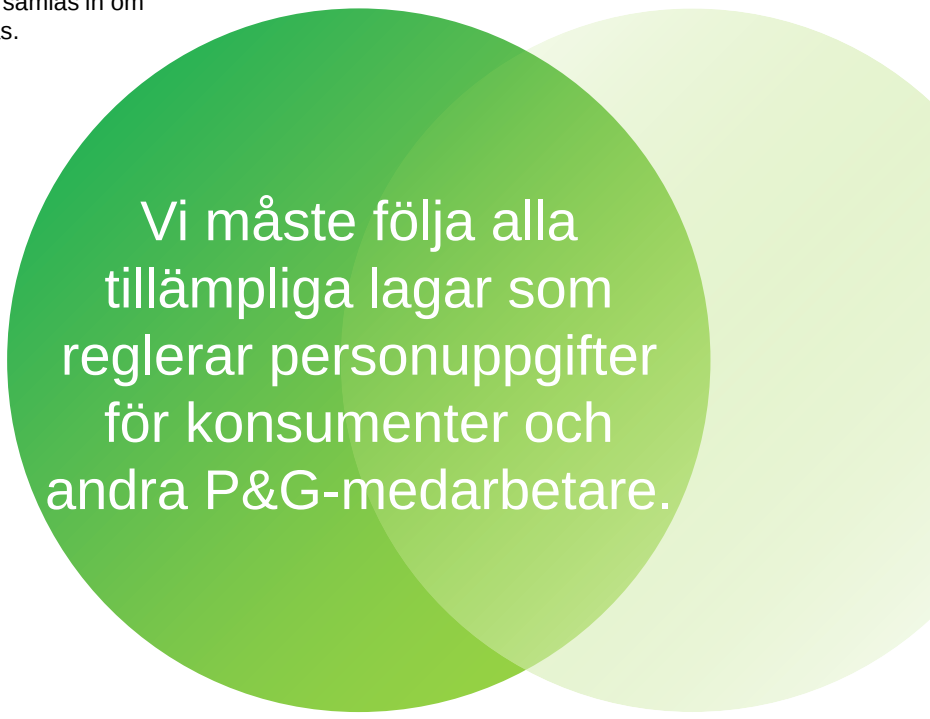
Vi hanterar och använder våra P&G-kollegors samt blivande och tidigare anställdas anförtrödda personuppgifter på ett korrekt sätt.

Du har inte rätt att samla in, komma åt, använda, behålla eller avslöja personuppgifter till någon av våra anställda, annat än i enlighet med relevanta och lämpliga affärsändamål. Du har inte rätt att dela denna information med någon, varken inom eller utom P&G, som inte har en legitim affärsverksamhet som gör att de behöver informationen. Dessutom måste du vidta åtgärder för att hela tiden och ordentligt skydda sådana data från obehörig åtkomst. Du måste även informera medarbetare om personuppgifter som samlas in om dem och hur den kommer att användas.

Skydd av konsumenters personuppgifter

P&G värnar om att behålla konsumenternas förtroende genom att skydda och säkra konsumenternas personuppgifter. Lagar som reglerar insamling och användning av konsumenters personuppgifter varierar beroende på geografiskt område. Dessa lagar kan gälla särskilda typer av information, konsumenter, informationsbehandling eller kommunikationskanaler. Om du arbetar med konsumenters personuppgifter måste du kontrollera att du följer alla tillämpliga lagar och P&G:s globala integritetspolicy för konsumenter.

För mer information om integritetsskydd, besök privacy.pg.com.



Vi måste följa alla tillämpliga lagar som reglerar personuppgifter för konsumenter och andra P&G-medarbetare.

Att skydda miljön och säkerheten i P&G:s produkter

Att skydda miljön

P&G:s mål är att uppfylla eller överträffa alla tillämpliga miljölagar, föreskrifter och tillståndsvillkor samt att använda miljömässigt sunda förfaranden för att säkerställa skydd av miljön. Miljöbestämmelser kan omfatta regler för användning, kontroll, transport, lagring och bortskaffande av reglerade material som kan nå ut i miljön som en del av avloppsvatten, utsläpp i luften, fast avfall, farligt avfall eller olycksfallsspill. Du måste förstå och följa hälso-, säkerhets- och miljöbestämmelser i din dagliga verksamhet. Om ditt jobb innefattar kontakt med reglerade material eller kräver att du fattar beslut om hur material ska användas, lagras, transporteras eller bortskaffas måste du förstå hur de ska hanteras på ett lagligt, ansvarsfullt och säkert sätt. Kontakta hälso-, säkerhets- och miljöexperter inom ditt företag för ytterligare information.

Att säkerställa produkternas kvalitet och säkerhet

Produktkvalitet och -säkerhet är av yttersta vikt för P&G. Våra kunder väljer P&G eftersom vi tillhandahåller produkter av högsta kvalitet och värde, vilket är någonting som förbättrar livet för världens konsumenter. Vi måste göra vår del för att säkerställa att:

- **Våra produkter och paket är säkra för konsumenterna och miljön när de används enligt avsett bruk**
- **P&G uppfyller eller överträffar alla tillämpliga lagar och andra krav förknippade med produkters kvalitet och säkerhet**

Du måste vara medveten om och följa P&G:s policyer och procedurer som tagits fram för att skydda kvaliteten och säkerheten hos P&G:s produkter. Som anställd hos P&G kan du bli medveten om produktklagomål, som inkluderar en biverkning eller ett kvalitetsproblem som kan kopplas till en produkt. En biverkning är oönskad effekt på en persons hälsa och/eller välbefinnande i samband med användning, felaktig användning/överanvändning (avsiktlig eller ej) eller off-label användning av en produkt eller oavsiktlig/yrkesmässig exponering, oavsett om den anses vara produktrelaterad eller ej. Får du kännedom om sådana klagomål måste du skicka ett e-postmeddelande till Hefcr.im@pg.com inom 48 timmar efter det att du fick höra det.

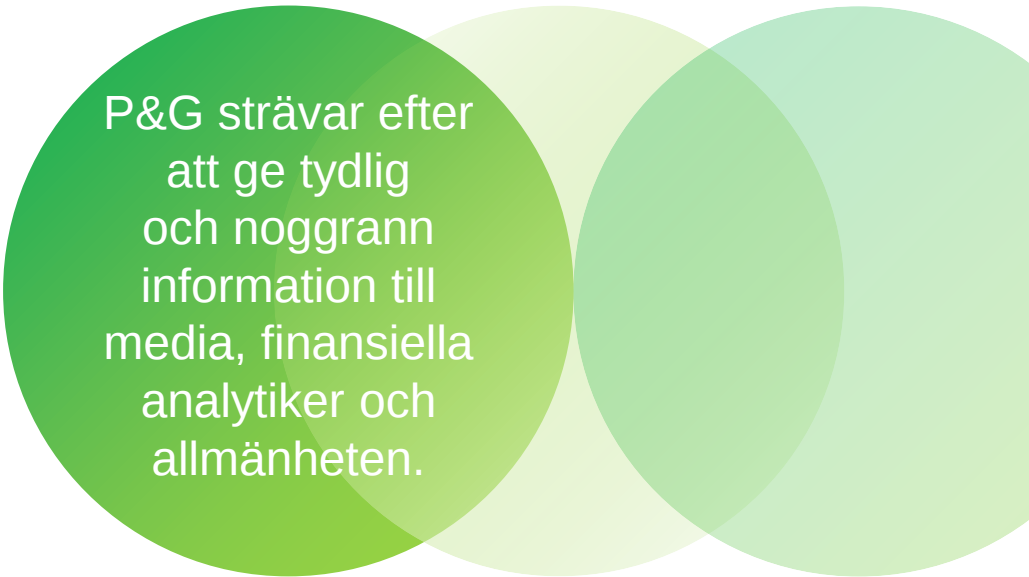
Som en del av att tillhandahålla säkra kvalitetsprodukter vidtar vi lämpliga åtgärder för att säkerställa kvaliteten och säkerheten hos de produkter och tjänster som våra leverantörer tillhandahåller. För vägledning, kontakta experterna på avdelningen för global säkerhetsövervakning och analys eller för kvalitetssäkring gällande säkerhets- eller kvalitetsrelaterade frågor.

För mer information, se vår Företagspolicy om kvalitetssäkring – reklamationshantering (QAS-S-09) på quality.pg.com.

Kommunikation med media och analytiker

P&G strävar efter att ge tydlig och korrekt information till media, finansanalytiker och allmänheten. Utöver viktiga rättsliga krav att upprätthålla tydlighet och korrekthet, så hjälper detta oss att upprätthålla integriteten i våra relationer med allmänheten och andra externa intressenter, vilket i sin tur stärker vårt företags anseende. Eftersom detta är så viktigt har P&G utsett särskilda arbetsuppgifter och personer med ansvar för kommunikation med media och finansanalytiker.

- Endast P&G:s VD, finanschef och utsedd personal för kontakt med investerare har tillåtelse att tala med analytiker och institutionella investerare om P&G. Andra ledare kan och kommer att tala med analytiker, men det får endast ske genom inbjudan av P&G:s VD, finanschef eller högre ansvarig för all kontakt med investerare.
- All kommunikation med medlemmar från media hanteras av kommunikationsfunktionen.
- Du måste kontakta din affärsenhets kommunikationschef innan du deltar i medieintervjuer eller i evenemang eller forum där medlemmar från media kommer att närvara.



P&G strävar efter
att ge tydlig
och noggrann
information till
media, finansiella
analytiker och
allmänheten.



P&G:s information

- F:** Rosa får ett telefonsamtal från ett universitet som forskar om ett P&G-projekt som hon är inblandad i. Hon gissar att de måste känna till hennes projekt genom vad hon lagt upp på ett socialt nätverk på internet. Hon vill hjälpa eleverna och är stolt över sitt arbete. Ska hon uppge information om sitt projekt?
- S:** Nej, Rosa får inte dela forskningsdata med någon utom P&G. Rosa borde inte heller ha lagt upp företagsrelaterat arbete på ett socialt nätverk. Konkurrerande ombud söker regelbundet på internet för den här typen av information och övertalar intet ont anande medarbetare att dela ytterligare information som kan användas för att pussla ihop en helhetsbild av konfidentiella projekt, processer, planer, etc. Rosa måste omedelbart rapportera informationsbrottet till den juridiska avdelningen eller till avdelningen för informationssäkerhet eller skicka ett e-postmeddelande till securityincident.im@pg.com.

Konsumentinformation

- F:** Marcus arbetar inom forskning och utveckling på P&G. Hans arbetslag har samlat in en stor mängd personuppgifter från konsumenter som en del av en undersökning om konsumenttillfredsställelse. Lucia, som arbetar med marknadsföring, kontaktar honom för att begära att han ska skicka filer till henne innehållande dessa personuppgifter, så att hon kan utveckla riktade e-postmeddelanden i marknadsföringssyfte. Ska Marcus ge Lucia informationen?
- S:** Nej. Även om Lucia har vad som kan tyckas vara ett legitimt affärsändamål för att erhålla dessa personuppgifter, så har inte individerna som deltagit i kundundersökningen godkänt att P&G använder deras personuppgifter för att skicka e-postmeddelanden i marknadsföringssyfte till dem. I enlighet med P&G:s integritetspolicy för konsumenter och många gällande lagar kan e-postmeddelanden i marknadsföringssyfte endast skickas till konsumenter som har valt att ta emot dem. Därför ska Marcus inte ge henne denna information.

Produktsäkerhet

- F:** Kyon genomförde nyligen hemmabruksundersökning med konsumenter. I undersökningen konstaterade hon en potentiell säkerhetsrisk med en produkt som precis är på väg ut på marknaden. Endast en person av hundratals hade problem med produkten, så hon tycker inte att det är så viktigt att rapportera. Är detta ett korrekt antagande?
- S:** Nej, inte alls. Eventuella problem med produktsäkerhet eller produktkvalitet måste rapporteras och lösas, oavsett hur litet problemet kan tyckas vara. Kyon måste omedelbart skicka ett e-postmeddelande till Hefcr.im@pg.com för att omedelbartta upp alla säkerhetsproblem som hon känner till eller rådfråga med avdelningen för global säkerhetsövervakning och analys, kvalitetssäkring eller den juridiska avdelningen.

Ställningstagande för integritet

ATT VARA ÄRLIG OCH TYDLIG • ATT BYGGA UPP FÖRTROENDE • ATT GÖRA DET RÄTTA



Ansvarsfulla försäljnings- och marknadsföringsmetoder

Vår verksamhet är byggd på en grund av tillit. Av denna anledning strävar vi efter att konkurrera kraftfullt och effektivt, men aldrig olagligt eller oetiskt. Vi får endast göra sanningsenliga uttalanden om P&G och våra produkter och tjänster. Alla marknadsföringspåståenden måste vara motiverade och leva upp till sina löften.

Du bör vara bekant med de prövningsförfaranden förknippade med försäljning och marknadsföring som gäller för ditt arbete. Eftersom lagar och förordningar ofta ändras på detta område måste du känna till de senaste kraven.



Vi strävar efter att konkurrera starkt och effektivt.

Ansvarsfulla försäljnings- och marknadsföringsmetoder

Vår verksamhet är byggd på en grund av tillit. Av denna anledning strävar vi efter att konkurrera kraftfullt och effektivt, men aldrig olagligt eller oetiskt. Vi får endast göra sanningsenliga uttalanden om P&G och våra produkter och tjänster. Alla marknadsföringspåståenden måste vara motiverade och leva upp till sina löften.

Du bör vara bekant med de prövningsförfaranden förknippade med försäljning och marknadsföring som gäller för ditt arbete. Eftersom lagar och förordningar ofta ändras på detta område måste du känna till de senaste kraven.



Vi strävar efter att konkurrera starkt och effektivt.

Följa konkurrenslagstiftning

P&G konkurrerar på ett livskraftigt och rättvist sätt. Vi lyckas på grund av kvaliteten på våra produkter och hos våra medarbetare, och aldrig genom otillbörliga affärsmetoder. Vi måste alla följa konkurrenslagar (även kallade "antitrustlagar"). Dessa lagar kan variera från en marknad till en annan, men deras gemensamma mål är att upprätthålla en fri och öppen konkurrens och främja en konkurrenskraftig marknad. När marknader verkar fritt gynnar det våra konsumenter genom högkvalitativa varor och tjänster till konkurrenskraftiga priser. Om man misslyckas med att följa dessa lagar kan det få allvarliga och långtgående konsekvenser för P&G och de individer som är inblandade.

För mer information, besök antitrust.pg.com.

Samverkan med konkurrenter

Du måste vara försiktig när du samverkar med konkurrenter. Du måste undvika att samarbeta, eller ens förefalla att samarbeta, med konkurrenter. **Du får aldrig diskutera något av följande ämnen med konkurrenter utan medgivande från den juridiska avdelningen:**

- Prissättning eller prissättningspolicy, kostnader, marknadsföring eller strategiska planer
- Äganderättsskyddad eller konfidentiell information
- Tekniska förbättringar
- Kampanjer som vi kommer att genomföra med kunder
- Uppdelning av kunder, marknader, regioner eller länder
- Bojkotter av vissa kunder, leverantörer eller konkurrenter
- Gemensamt uppförande gentemot kunder

Även i avsaknad av formell kontakt kan vardaglig kontakt och informationsutbyte ge ett intryck av en informell överenskommelse mellan konkurrenter. Av denna anledning har P&G som huvudregel: **"Ingen kontakt med konkurrenter"**. Ibland kan du dock gå med i branschorganisationer och ibland delta i andra aktiviteter med konkurrenter, förutsatt att du har fått tillstånd från den juridiska avdelningen. Var ytterst försiktig när du interagerar med konkurrenter på dessa evenemang. Om en konkurrent försöker diskutera något av de förbjudna ämnena med dig på ett branschorganisationsmöte måste du omedelbart avbryta samtalet, lämna mötet och rapportera incidenten till den juridiska avdelningen.

För mer information om P&G:s policy för branschorganisationer, besök antitrust.pg.com.

Kontakt med leverantörer som också är konkurrenter är tillåten, under förutsättning att diskussioner och interaktioner är strikt begränsade till inköp av material, utrustning, varor eller tjänster som P&G köper och förutsatt att den juridiska avdelningen meddelats innan du kontaktade konkurrenten. Inköpsgodkännande krävs i linje med beslutsordningspolicyn, medan juridisk granskning krävs för alla allokeringar till en P&G-konkurrent som inte är en transaktion på marknadsmässiga villkor. Transaktioner på marknadsmässiga villkor är de affärsinteraktioner och transaktioner som kan betraktas som vanliga inköp av råvaror, eller obearbetat material, enligt branschstandard under normala marknadsförhållanden. Kontakta inköpsavdelningen för mer information.

För mer information, besök purchases.pg.com.

Samverkan med kunder

Det finns även vissa konkurrenslagor som styr dina interaktioner med P&G:s kunder, vilket omfattar både återförsäljare och distributörer. Du måste behandla våra kunder rättvist och aldrig försöka ge någon orättvis fördel till en kund över en annan. P&G ger alla konkurrerande kunder inom en viss marknad jämlika möjligheter att kvalificera sig för samma priser, försäljningsvillkor och handelskampanjer. **Du får aldrig:**

Pressa eller ingå i en överenskommelse med en kund gällande återförsäljningspriser av P&G:s produkter (prissättning är alltid kundens enskilda angelägenhet)

Begränsa hur, till vem eller var kunder får sälja P&G:s produkter utan förhandsgodkännande från den juridiska avdelningen

Utnyttja P&G särskilt starka ställning på vissa marknader för att begränsa konkurrens i butikerna; fokusera istället på att bygga upp P&G:s affärer på meriterna i P&G:s produkter och varumärken

För mer information, se antitrustpolicyer på antitrust.pg.com och vår policy för global affärspraxis på sales.pg.com.

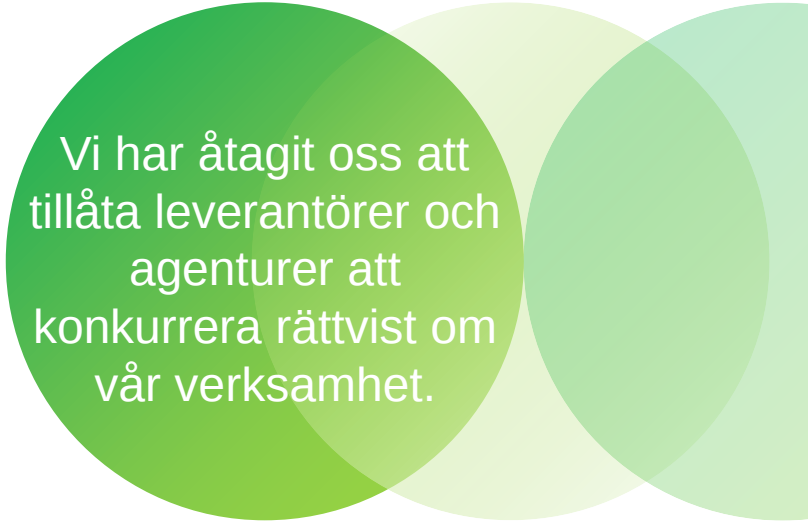
Samverkan med leverantörer och byråer

Eftersom P&G konkurrerar på ett rättvist sätt är vi fast beslutna om att tillåta leverantörer och byråer att konkurrera rättvist inom vår verksamhet baserat på det totala värdet som erbjuds av denna leverantör.

Om du är inblandad i ett val av leverantör eller byrå, måste du ta beslut baserat enbart på meriterna i leverantörens eller byråns erbjudande. Du måste följa P&G:s inköpsprocesser och system. Dessutom får du aldrig:

- Fatta inköpsbeslut med utgångspunkt från ömsesidiga fördelar, gåvor eller nöjeserbjudanden
- Värva (eventuella) leverantörer eller byråer för valgörenhet, samhällstjänst eller andra organisationer utan förhandstillstånd från vår chef för etik och efterlevnad.

För mer information, se våra globala uppköpsprinciper på pgsupplier.com. För mer information om P&G inköpsprocesser, besök purchases.pg.com.



Vi har åtagit oss att tillåta leverantörer och agenturer att konkurrera rättvist om vår verksamhet.

Inga mutor

Förebygga mutor och korruption av offentliga tjänstemän

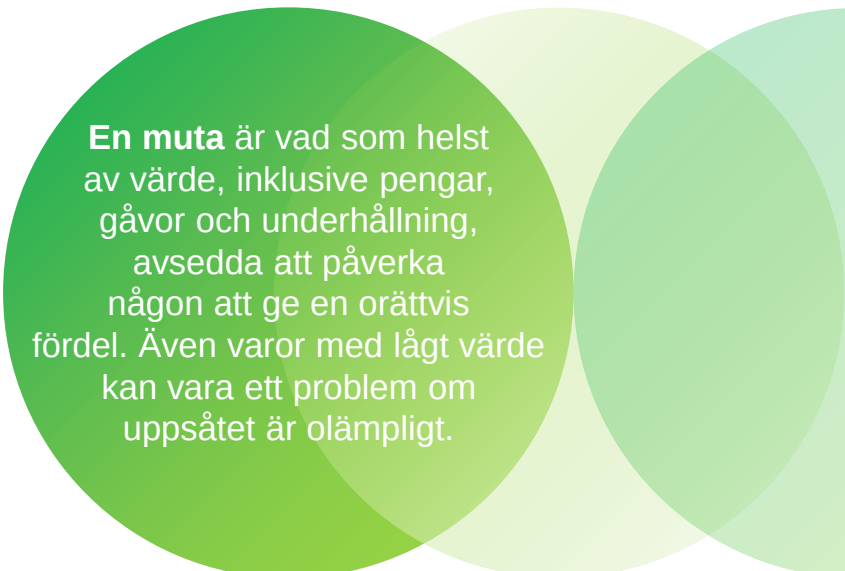
Mutor skadar inte bara P&G, utan även de samhällen där vi verkar. Vi förbjuder mutor till offentliga tjänstemän och statsanställda överallt där vi gör affärer. De flesta länder har stränga lagar mot mutor och det är viktigt att komma ihåg att deltagande i mutverksamhet eller ens **antydning** om att delta i sådan verksamhet, kan utsätta oss för straffrättsligt ansvar.

Du får aldrig erbjuda eller betala en muta. Mutor omfattar mer än kontantbetalningar. Gåvor, resor och underhållning, och erbjudanden om anställning för offentliga tjänstemän, statsanställda eller deras familjer kan uppfattas som mutor och måste granskas noggrant. Även donationer till välgörenhet, när dessa ges på begäran av eller i hopp om att påverka en offentlig tjänsteman, kan betraktas som mutor. Det är också viktigt att känna till att en "offentlig tjänsteman" kan omfatta personer som läkare eller sjuksköterskor på statligt ägda sjukhus, lärare eller administratörer på skolor eller universitet, liksom köpare på statligt ägda butiker.

Förutom mutor förbjuder P&G även "underlättande betalningar" ("facilitating payments"), som är små betalningar till enskilda tjänstemän för att säkra eller påskynda rutinmässiga offentliga åtgärder. Påskyndande betalningar, till exempel för att påskynda en passförnyelse, som tillåts enligt gällande lag och av myndigheten själv (inte av en individ) räknas inte som underlättande betalningar. Du får aldrig erbjuda eller betala en "underlättande betalning", såvida du inte har fått skriftligt förhandstillstånd från vår kommitté för etik och efterlevnad. Alla betalningar som görs för att säkerställa en individs omedelbara personliga säkerhet räknas inte som en överträdelse av vår WBCM, men måste omedelbart rapporteras till vår [avdelning för etik och efterlevnad](#).

Utöver att aldrig ge eller erbjuda mutor eller "underlättande betalningar" till offentliga tjänstemän, får du aldrig tillåta att externa parter gör så å P&G:s vägnar, eller ingå i någon transaktion där du misstänker att en extern part gör sig skyldig till mutor. Du bör också vara uppmärksam på "varningssignaler" (exempelvis kontantbetalningar, betalningar utan stödjande dokumentation, betalningar i någon annans namn) som tyder på möjligheten av mutor eller betalningar av någon på P&G eller en extern part som vi gör affärer med och rapportera dem till vår [avdelning för etik och efterlevnad](#) eller den juridiska avdelningen.

För mer information, se P&G:s globala policy mot mutor och globala policy för interaktioner med sjukvårdspersonal på wbcm.pg.com för detaljer och processerna som ska följas för alla interaktioner med offentliga tjänstemän, inklusive sjukvårdspersonal.



En muta är vad som helst av värde, inklusive pengar, gåvor och underhållning, avsedda att påverka någon att ge en orättvis fördel. Även varor med lågt värde kan vara ett problem om uppsåtet är olämpligt.

Inga mutor

(forts.)

Inga kommersiella mutor

Du får aldrig ta några leverantörs-, kund- eller andra affärsbeslut baserade på att någon personlig fördel ges eller erbjuds till dig. Du får i synnerhet inte begära eller ta emot mutor eller otillåten provision från någon som gör eller vill göra affärer med P&G. Du får aldrig erbjuda eller ge några mutor eller någon otillåten provision till någon leverantör, kund eller annan extern part. Kom ihåg dessa principer när du erbjuder eller tar emot någon form av gåvor eller underhållning.

För mer information, se P&G:s policy om gåvor till externa parter, måltider och underhållning på wbcm.pg.com.

Du får inte begära eller ta emot mutor eller kickbacks från någon som gör eller vill göra affärer med P&G.

En "kickback" är återbetalning av en summa som redan har betalats eller som ska betalas som belöning för erhållandet av eller främjandet av affärer.

Förebygga penningtvätt och skatteflykt

Penningtvätt är ett försök från individers eller organisationers sida att dölja vinning av sina brott genom att göra så att dessa intäkter ser legitima ut. Skatteflykt är ett avsiktligt försök att inte betala den skatt som ska betalas enligt lag. Penningtvätt och skatteflykt är emot lagen och strider mot våra PVP:er. Våra godkända betalnings- och försäljningsmetoder är utformade för att säkerställa att P&G:s resurser inte används för att bryta mot dessa lagar. De måste följas för alla inköp av varor och tjänster samt för all försäljning.

Du måste vara vaksam och använda gott omdöme när du stöter på ovanliga kundtransaktioner, som exempelvis förfrågningar om att göra betalning till eller ta emot betalning från ett annat företag än det som P&G köper från eller säljer till. Du får bara göra affärer med tredje parter som är villiga att uppge korrekt information så att P&G kan avgöra huruvida betalningarna är lämpliga.

Penningtvätt och skatteflykt är emot lagen och strider mot våra PVP:er.

Utan förskottstillstånd från lämpliga rätts- och skattepersonal får du aldrig:

- **Göra en inbetalning till eller acceptera en betalning från en enhet som inte är en del av transaktionen**
- **Acceptera betalning i kontanter, såvida inga säkra banksystem finns till hands**
- **Skicka kundorder på ett sätt som strider mot standardprocedurer**
- **Genomföra valutatransaktioner med obehöriga institutioner**

Denna lista är inte uttömmande. För mer information, se P&G:s policy om standarder för redovisning och finansiell excellens gällande undvikande av penningtvätt och efterlevnadskontroll av utsedda enheter på [safe.pg.com](https://www.pg.com/safe) (under Internkontroller) eller kontakta vår [avdelning för etik och efterlevnad](#).

Statliga och handelskontroller

Arbete med statliga kontrakt

Många länder ställer strikta rättsliga krav på företag som gör affärer med staten. När du säljer till, förhandlar med eller arbetar med myndighetskunder är det viktigt att du följer dessa krav. Dessa regler är ofta mycket strängare och mer komplexa än de som reglerar P&G:s försäljning till kommersiella kunder.

Om ditt arbete involverar statliga kontrakt är det din förpliktelse att känna till och följa de regler som gäller för ditt arbete.

För ytterligare information, kontakta vår avdelning för [etik och efterlevnad](#).



P&G är verksamma på global nivå och måste följa särskilda lagar och regler för import och export av produkter och tekniska data.

Import och export

P&G är verksamma på global nivå och måste följa särskilda lagar och regler för import och export av produkter och tekniska data.

Export kan omfatta fysisk förflyttning av en produkt, programvara, utrustning, teknik eller information till ett annat land. Export kan även uppstå när teknik, teknisk information, service- eller programvaror avslöjas för eller tillhandahålls till medborgare i ett annat land, oavsett var personen befinner sig. Innan du ingår i någon typ av exporthandling måste du kontrollera att både det geografiska området och mottagaren för leverans är godkända. Du måste även skaffa fram alla nödvändiga licenser och tillstånd, på ett korrekt sätt fylla i all nödvändig dokumentation och betala alla lämpliga avgifter.

Även import, dvs. att föra in varor till ett annat land, omfattas av olika lagar och förordningar. Dessa kan kräva betalning av tullavgifter och skatter samt inlämning av dokumentation. P&G har mycket detaljerade regler och procedurer för de som arbetar inom detta område som du måste följa.

Om du har några frågor gällande P&G:s import- och exportpolicy och procedurer, kontakta iTrade-teamet eller vår avdelning för [etik och efterlevnad](#).

Statliga och handelskontroller

(forts.)

Bojkotter och förbjudna länder

Ekonomiska sanktioner och handelsembargon är verktyg som används av stater för att stödja viss utrikespolitik och nationella säkerhetsmål och de kan komma att förändras ofta och med kort varsel. P&G har flera olika system och processer som tjänar till att hjälpa dig att följa dessa, men om du är osäker på huruvida en transaktion uppfyller alla gällande sanktioner, bör du kontakta vår [avdelning för etik och efterlevnad](#).

Flera stater har antagit lagar som förbjuder företag från att delta i eller samarbeta med alla internationella bojkotter som staten inte godkänner. Om du får en förfrågan om att på något sätt delta i en internationell bojkott, eller misstänker att du har fått en sådan förfrågan, måste du omedelbart rapportera denna förfrågan till vår [avdelning för etik och efterlevnad](#). Observera att en sådan förfrågan kan vara en specifik förfrågan om att efterleva (eller samtycka till att efterleva) vissa bojkottregler som gäller för ett visst område. Det kan även handla om att ge ett intyg om att produkterna, eller ägaren eller avsändaren inte är en bojkottad eller "svartlistad" enhet.

För ytterligare vägledning, se våra riktlinjer för handelskontroller och antibojkott på wbcm.pg.com (under Globala policyer).



Hantera externa parters information

Samla in konkurrensinformation

Samtidigt som P&G behöver veta vad våra konkurrenter gör för att kunna konkurrera på ett effektivt sätt, har ingen av oss rätt att samla in information om våra konkurrenter genom bedrägeri, stöld, förvrängning, eller andra olagliga eller oetiska sätt.

Du får inte begära konkurrenskänslig information från familj eller vänner om deras arbetsgivare, eller från nyanställda om deras tidigare arbetsgivare. I de flesta fall får du inte heller be om information direkt från våra konkurrenter, eftersom detta kan ge upphov till allvarliga rättsliga risker. Du måste prata med juridikavdelningen innan du ber om information direkt från våra konkurrenter eller innan du använder information om aktuella eller framtida priser och kommersiella villkor som utövas av konkurrenter, även om de samlas in från tredje parter såsom återförsäljare.

Om en P&G-leverantör eller -kund även är en av våra konkurrenter har du inte rätt att begära konfidentiell information från dem gällande områden där vår konkurrens sammanfaller utan att först rådfråga med den juridiska avdelningen. Dessutom får du inte be dem att dela konfidentiell information från sina leverantörer eller kunder med dig.

För mer information om insamling av konkurrensinformation, se P&G:s policy om konkurrenskraftig information (CI) på cinet.pg.com.



Ingen av oss får samla in information om våra konkurrenters användning av bedrägeri, stöld, missvisande framställning, eller andra olagliga eller oetiska medel.

Externa parters immateriella och kommersiella rättigheter

Vi bör respektera alla externa parters immateriella rättigheter, liksom andra immateriella kommersiella rättigheter som tillhör andra. Exempel på immateriella rättigheter är bland annat kreativa verk, personskyddat material och andra idéer och uppfinningar som skyddas av lagen såsom upphovsrätt, patent, varumärken, affärshemligheter och designrättigheter. Vi bör aldrig medvetet inkräkta på dessa rättigheter.

Det är din plikt att respektera alla externa parters immateriella och kommersiella rättigheter som gäller för den affärsverksamhet som du genomför, inklusive skapandet av intern eller extern kommunikation eller marknadsföringsmaterial. Du måste kontrollera med den juridiska avdelningen innan du använder en annan persons eller företags namn eller material.

Du får endast använda externa parters tillgångar – inklusive programvara, musik, videor och textbaserat innehåll – utifrån de specifika villkor som de har för sina licenser.

Endast programvara som är licensierad för yrkesmässig användning får användas. Detta innebär att du inte har rätt att använda programvara eller applikationer som du har licensierat för personligt bruk (till exempel appar på din personliga smartphone eller iPad) för företagsbruk.

För mer information, se P&G:s policy om lämplig användning av maskinvara och programvara på security.pg.com.

Undvik insiderhandel

Medan vi arbetar på P&G:s vägnar kan vi bli varse väsentlig, icke-offentlig information rörande P&G eller andra företag som vi gör affärer med. Väsentlig, icke-offentlig information (även känt som "insiderinformation") är information om ett företag som inte är känd för allmänheten och som en förnuftig investerare skulle kunna anse vara viktig när ett beslut fattas om att köpa, sälja eller behålla företagets aktier, obligationer, optioner eller andra finansiella redskap ("värdepapper").

Du får inte köpa eller sälja värdepapper i ett företag på grundval av väsentlig, icke-offentlig information (känt som att bedriva "insiderhandel"). Detta är ett brott i många länder och förbjuds av P&G. Om du har några tvivel gällande en potentiell värdepapperstransaktion, sök vägledning från den juridiska avdelningen eller skicka din fråga till insidertradingps.im@pg.com. Vår globala policy om insiderhandel gäller för alla medarbetare och för styrelsen. På individer som står med på P&G:s "lista för insiderhandel" ställs ytterligare krav.

Om du avslöjar väsentlig, icke-offentlig information till någon, inklusive någon medlem i din närmaste familj eller i ditt hushåll, och den personen sedan köper eller säljer värdepapper baserat på denna information kan du hållas juridiskt ansvarig för att ha gett dem "tips". Detta gäller även om du inte personligen bedriver handel utifrån informationen. "Tipsgivande" innebär en överträdelse av vår globala affärsuppförandekod och värdepapperslagar, och kan leda till stränga straff, inklusive eventuellt straffrättsligt ansvar för skyldiga individer.

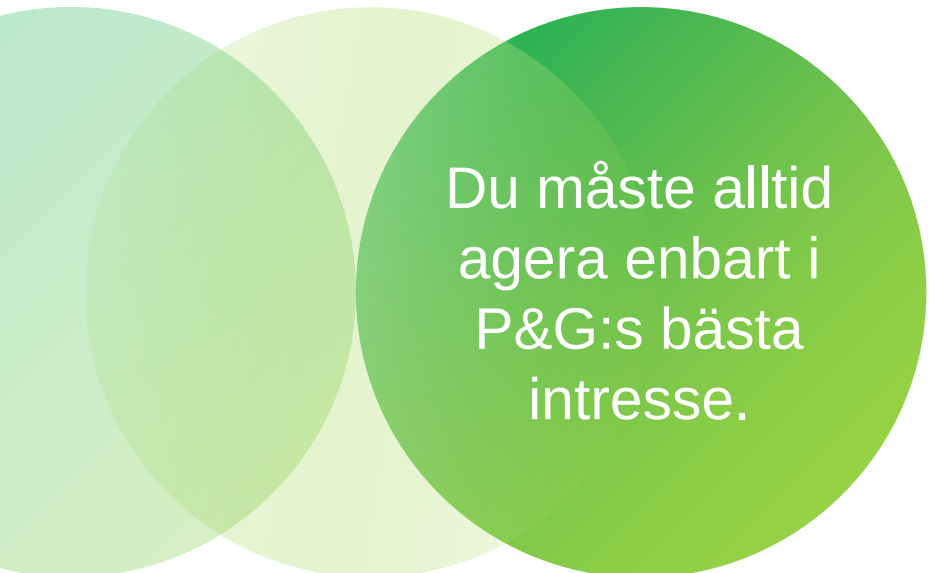
För mer information, se P&G:s globala policy om insiderhandel på tradingpolicy.pg.com.

Hantering av potentiella intressekonflikter

Du måste alltid agera enbart för P&G:s bästa. För att bevara P&G:s anseende måste du vara uppmärksam på alla situationer som kan skapa en intressekonflikt, oavsett om den är faktisk eller potentiell. En "intressekonflikt" uppstår när du har en personlig relation, eller ett ekonomiskt eller annat intresse som skulle kunna störa din skyldighet att uteslutande agera för P&G bästa, eller när du använder din position på P&G för personlig vinning.

För mer information om dessa situationer, se P&G:s globala policy om intressekonflikter på coi.pg.com.

Om du har en roll där du ger P&G medel till välgörenhet eller är involverad i välgörenhetsrelaterade program på vårt företags vägnar, se P&G:s globala policy om bidrag till välgörenhet eller samhällsrelationer på wbcm.pg.com.



Du måste alltid
agera enbart i
P&G:s bästa
intresse.

Att avslöja intressekonflikter

Om du befinner dig i en situation som kan vara en potentiell eller faktisk intressekonflikt, måste du omedelbart rapportera det till din chef genom företagets process för att avslöja intressekonflikter, som ligger på coi.pg.com. Detta inkluderar situationer som kan få andra att rimligen tro att du har en intressekonflikt, även om du själv tror att du kan och kommer att agera enbart i P&G:s bästa intresse. På så sätt kan situationen granskas och bedömas på rätt sätt. P&G kommer att samarbeta med dig för att hitta en lämplig lösning. Det förväntas av dig att du vidtar alla korrigerande åtgärder som begärs av P&G.

Om du blir varse andra potentiella konflikter på P&G bör du rapportera detta till din chef eller via de andra tillgängliga rapporteringsmedel som finns till hands (se avsnittet "[Med vem kan jag ta upp frågor och problem?](#)"). Styrelsemedlemmar måste rapportera potentiella eller faktiska konflikter till vår chefsjurist.

Hantering av potentiella intressekonflikter

(forts.)

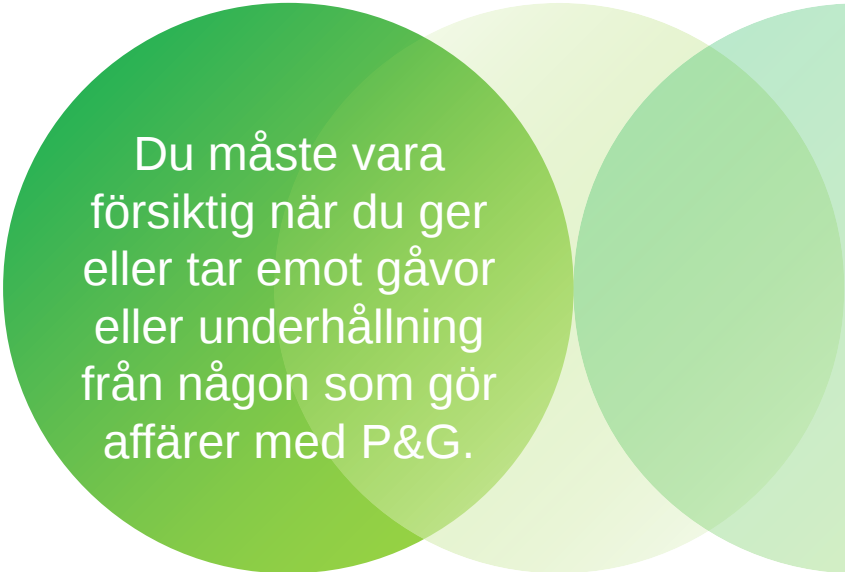
Riktlinjer för gåvor och representation

Du måste vara försiktig när du ger bort gåvor eller representation eller accepterar gåvor eller representation från någon som gör eller försöker göra affärer med P&G. Du får bara delta i representation när det är en integrerad del av affärsuppbyggande aktiviteter. Kom ihåg att det kan innebära en intressekonflikt att acceptera gåvor eller representation, och/eller begränsa din förmåga att fatta objektiva affärsbeslut. Dessutom kan sådana erbjudanden ses som ett försök att påverka ett affärsmässigt beslut. Du måste alltid följa P&G:s policy om företags-/kundrepresentation och biljetter samt respektera och följa kundens eller leverantörens policy som möjligtvis inte tillåter godtagandet av gåvor eller representation.

För mer information, se P&G:s policy om gåvor till externa parter, måltider och underhållning på wbcm.pg.com. Om du någon gång är osäker på lämpligheten av en gåva eller representation bör du tala med din chef, den juridiska avdelningen eller vår [avdelning för etik och efterlevnad](#).

Du måste följa P&G:s policy mot mutor när du ger bort gåvor eller representation till offentliga tjänstemän. Vissa länder förbjuder detta helt, oavsett belopp. Till exempel finns det strikta regler för att erbjuda gåvor av vilket värde som helst, däribland måltider eller produkter, till medlemmar i den amerikanska kongressen eller deras personal. Se även avsnittet "[Inga mutor](#)".

För mer information, se även P&G:s globala policy mot mutor på wbcm.pg.com.



Du måste vara försiktig när du ger eller tar emot gåvor eller underhållning från någon som gör affärer med P&G.

Att interagera med staten

Lobbyverksamhet

Som en samhällsmedborgare tar P&G ofta ställning i frågor som rör politiska åtgärder som kan påverka vår verksamhet. P&G gör också insatser för att påverka lagstiftning eller statlig politik. Förordningar om P&G aktiviteter inom detta område varierar dock runt om i världen. Endast vissa personer inom P&G får därför bedriva lobbyverksamhet för P&G:s räkning.

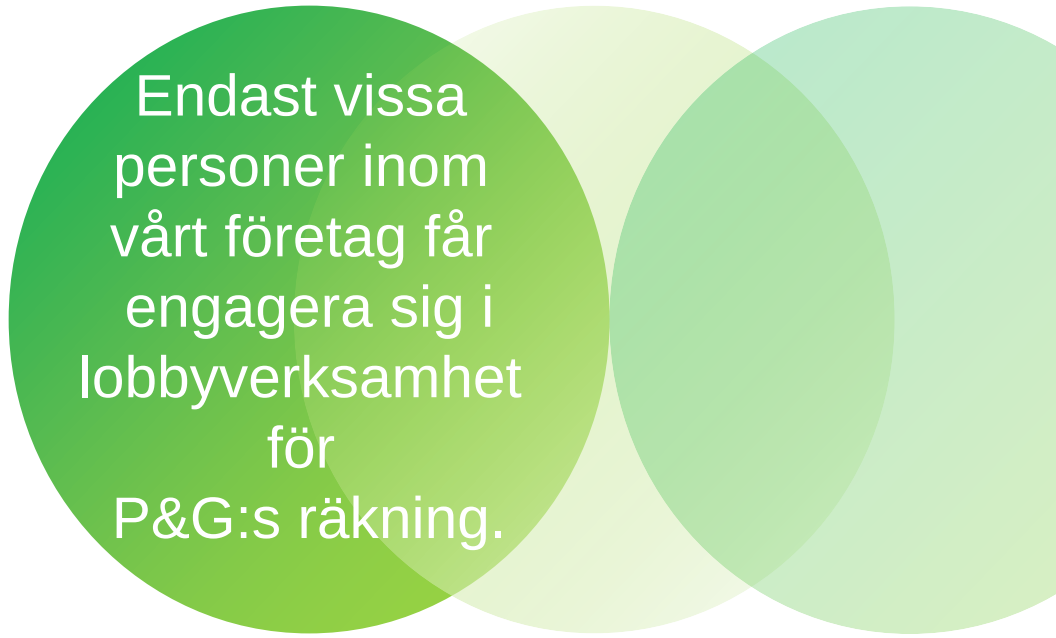
Du har inte rätt att kontakta en offentlig tjänsteman i ett försök att påverka lagstiftning eller regeringspolitik för P&G:s räkning, såvida inte detta har godkänts av lämplig personal inom Global Government Relations.

Honest Leadership and Open Government Act (HLOGA) är en amerikansk lag som ålägger brottsliga skulder för brott mot amerikanska kongressens regler för gåvor, vilka är strikta och komplexa. Alla P&G:s medlemmar överallt i världen (oavsett om de bedriver lobbyverksamhet eller ej) måste efterleva stadgarna i HLOGA. Därför får ingen av oss ge medlemmar av den amerikanska kongressen eller deras personal gåvor av vilket värde som helst, däribland måltider eller produkter, utan föregående skriftligt godkännande från Senior Vice President of Global Government Relations och Ethics & Compliance Office. Se även avsnitten "[Inga mutor](#)" och "[Gåvor och representation](#)".

För mer information, kontakta vår chef för Global Government Relations & Public Policy, din lokala chef för Government Relations eller den juridiska avdelningen.

Politiskt engagemang och bidrag

P&G erkänner din rätt att delta i den politiska processen som privatperson. Dock får du endast delta på din egen fritid och på egen bekostnad. Du får inte använda P&G:s tid, finansiella medel, arbetsplatser, kommunikationsverktyg eller tillgångar för politiska syften eller bidrag utan skriftligt tillstånd från Senior Vice President of Global Government Relations eller Chief Ethics & Compliance Officer.



Endast vissa
personer inom
vårt företag får
engagera sig i
lobbyverksamhet
för
P&G:s räkning.



Underhålla exakta uppgifter och register

F: Trish står inför olika budgetbegränsningar i slutet av räkenskapsåret. För att skjuta upp att erkänna en utgift ber hon en leverantör att fakturera vårt företag några dagar sent för ett inköp av kostsam utrustning. På detta sätt kan hon redovisa inköpet nästa räkenskapsår. Leverantören kommer att betalas och hennes avdelning kommer att möta sin budget. Får hon göra så?

S: Nej, hon får aldrig avsiktligt skjuta på eller avsiktligt redovisa felaktig, ofullständig eller vilseledande information om transaktioner.

Följa konkurrenslagstiftning

F: Chet är kundansvarig inom försäljning. En av hans kunder är en liten, lantlig butikskedja. Kunden berättar för Chet att om du kunde köpa allt tvättmedel de behöver från P&G med bra rabatt, så skulle kunden släppa alla konkurrerande produkter och bara köpa tvättmedel från P&G i framtiden. Kan Chet godkänna detta förslag?

S: Kanske, men han skulle behöva söka godkännande från den juridiska avdelningen innan han ingår i någon form av avtal med kunden. Ingen av oss kan ingå några avtal – varken muntliga eller skriftliga – som förbjuder en kund från att köpa produkter från en P&G-konkurrent utan ett först få ett sådant godkännande. Det kan innebära en överträdelse både av P&G:s policy och konkurrenslagrar.

Kommersiella mutor

F: För lanseringen av ett nytt initiativ erbjuder Stella att en mycket snygg schweiziska klocka ska ges till köparen för varje kund. Medan hon antyder att kunderna bör använda klockorna i välgörenhetssyfte eller liknande, vet hon att köparen sannolikt kommer att använda klockan för sitt eget personliga bruk. Har hon rätt att godkänna denna gåva?

S: Nej, Stella har inte rätt att godkänna gåvan för initiativet. P&G kan inte betala för dessa utgifter, eftersom det skulle kunna ge intryck av mutverksamhet.

Mutor till offentliga tjänstemän

F: När John planerar en resa från sitt hemland i samband med ett P&G-projekt har han ett trängande behov att få visum i landet han besöker. Om han inte kan få det snabbt kommer affären han arbetar med sannolikt att brista. Myndigheten som utfärdar visum låter honom förstå att det är två dagars väntan deras expresstjänst, och två veckors väntan för deras normaltjänst. Men om han betalar handläggaren 10 USD i kontanter kan hans visum utfärdas omedelbart. Eftersom det handlar om en så liten mängd, har John rätt att ge byrån godkännande att betala pengarna?

S: Nej, John får inte göra eller godkänna någon sådan betalning, oavsett hur liten den är. Han skulle behöva kontrollera om detta är en officiell utgift som betalas till ambassaden och inte en enskild tjänsteman, och att ett kvitto på detta kommer att tillhandahållas. Om han inte kan få denna försäkran måste han vänta tills visumet kan erhållas på officiella vägar, och han måste omedelbart informera den juridiska avdelningen om förfrågan.



Undvika insiderhandel

- F:** Genom sin position på P&G får Ned kännedom om att P&G planerar att ingå ett avtal med ett litet börsnoterat företag som kommer att vara betydande för företaget. Han vet att han inte har rätt att handla utifrån denna insiderinformation, men tänkte berätta detta för sin syster så att hon kan tjäna lite pengar på aktiemarknaden. Är detta okej?
- S:** Nej. Ned får inte själv handla baserat på denna insiderinformation och han får inte heller ge den till sin syster. Detta är ett insiderbrott och det bryter mot P&G:s policy om värdepapperslagstiftning.

Intressekonflikt

- F:** Det företag som Hans fru är anställd på köptes nyligen upp av en av P&G:s viktigaste konkurrenter. Hans är inte säker på om detta spelar någon roll, eftersom hans frus företag endast kommer att bli ett dotterbolag till vår konkurrent. Vad ska han göra?
- S:** Det utgör en potentiell intressekonflikt att ha en nära familjemedlem som arbetar för en konkurrent och Hans ska omedelbart avslöja situationen för sin chef. Rapporterna bör göras online på coi.pg.com och hjälp kan fås från Human Resources. P&G kommer att arbeta för att avgöra om en faktisk konflikt föreligger och, om så är fallet, vad som behöver göras för att lösa situationen.

Gåvor och representation

- F:** Sally, som är kundansvarig, erbjuder fyra biljetter i en loge i samband med en fotbollsmatch i grundserien av en kund som hon arbetar med. Vanliga inträdesbiljetter finns tillgängliga. Vad ska hon göra?
- S:** Att ta emot biljetter eller alla andra gåvor från en leverantör eller kund väcker betydande frågor om intressekonflikter. Om biljetterna till matchen inte är förknippade med någon affärshändelse (t.ex. om de bara är för Sally och hennes familj eller vänners personliga bruk) måste hon tacka nej till biljetterna. Om biljetterna är till för Sally och hennes medarbetare så att de kan delta i matchen tillsammans med kundens representanter, så kan de delta i evenemanget och detta kan ha ett verkligt värde som relationsbyggande och affärsnytta. Sally bör rådgöra med sin chef – som inte nödvändigtvis måste delta – och granska kraven i P&G:s policy för externa festpresenter, måltider och underhållning för att ta ett beslut om vad hon bör göra.



Rapportera problem

Om du har några frågor eller tvivel om huruvida en handling överensstämmer med vår globala handbok för beteende i affärslivet, P&G:s policy eller lagen bör du söka rådgivning. Du har även en skyldighet gentemot P&G och dina kolleger på P&G att rapportera alla kända eller misstänkta överträdelser av vår WBCM, P&G:s policy eller lagen.

Du hänvisas till delen "[Vi talar ut – ställa frågor och ta upp problem](#)" i WBCM som handlar om att rapportera problem.

Kontaktinformation för rapportering

Den globala hjälplinjen för affärsuppförande

Vår [globala hjälplinje för affärsuppförande](#) finns tillgänglig i hela världen, 24 timmar om dygnet, sju dagar i veckan, och bemannas av ett oberoende företag som kan ta emot samtal på de flesta språken. När du ringer till vår [globala hjälplinje för affärsuppförande](#) kan du rapportera faktiska eller misstänkta överträdelser anonymt, där detta är tillåtet enligt tillämplig lagstiftning.

Telefon

USA, Kanada och Puerto Rico:

1-800-683-3738

Andra platser:

Hämta: 1-704-544-7434

Avgiftsfritt: Gå till www.pg-helpline.com för en lista över direktanknytningsnummer

Internet

www.pg-helpline.com

Post

WBCM Helpline

P&GPMB, 3767,

13950 Ballantyne Corporate Place

Charlotte, NC 28277



Rapportera problem

(forts.)

Global säkerhet (överträdelse på arbetsplatsen)

Vår organisation Global säkerhet har ansvaret att säkerställa att fysisk säkerhet på P&G:s arbetsplatser uppfyller P&G:s policy och standarder för att ge en trygg och säker arbetsmiljö.

Om du känner till eller misstänker incidenter eller hot om våld på arbetsplatsen, eller om du tror att någon utsätts för omedelbar fara måste du omedelbart rapportera detta till P&G:s globala säkerhetskontaktnummer. Ring **+1 513 983 3000 (tryck 3 efter röstfrågan)** för att komma i kontakt med någon omedelbart. Telefonen besvaras dygnet runt, sju dagar i veckan av en global säkerhetsrepresentant.



Telefon

+1 513 983 3000 (tryck 3 efter röstfrågan)



E-post

globalsecurity.im@pg.com



Intranät

globalsecurity.pg.com

Vår kommitté och avdelning för etik och efterlevnad

Vår kommitté för etik och efterlevnad ansvarar för underhåll, tillsyn och slutlig tolkning av WBCM. Den består av vår verkställande direktör, finanschef, chefsjurist och chef för Human Resources.

Avdelningen för etik och efterlevnad är ett multifunktionellt team av specialister från juridik-, finans-, HR- och den globala affärsavdelningen, som har kompetens i hur frågor om etik och efterlevnad bör betraktas och förvaltas både utom och inom företaget.



E-post

ethicscommittee.im@pg.com



Post

The Procter & Gamble Company
Vår kommitté för etik och efterlevnad
One Procter & Gamble Plaza (C-11)
Cincinnati, OH 45202



Enhetsövergripande
e-postadress till
avdelningen

Vår kommitté för etik och
efterlevnad (G.O. C-11)

Rapportera problem

(forts.)

Bolagssekreterare

En chef på P&G och medlem på företagets juridiska avdelning



E-post

corpsecretary.im@pg.com

Post

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

Enhetsövergripande
Post

Bolagssekreterare
(G.O. C-11)

Vår WBCM implementeras i enlighet med tillämplig lag och överläggningsprocedurer. Denna utgåva, som gäller från och med april 2024, efterträder och ersätter alla tidigare versioner. Den beskriver P&G:s policyer och praxis som gäller för närvarande. Den globala handboken för beteende i affärslivet (WBCM) kan, i överensstämmelse med gällande lag och med rimlig förvarning om så krävs, komma att ändras från tid till annan efter godkännande från vår kommitté för etik och efterlevnad och/eller P&G:s styrelse.

Detta gäller i sin helhet för alla P&G:s icke-anställda styrelseledamöter, chefer och anställda. Emellertid bedöms endast följande avsnitt utgöra etikoden med hänvisning till SEC:s regler och noteringsstandarderna för New York Stock Exchange: Att alltid göra det rätta – P&G och jag, Vi talar ut – ställa frågor och ta upp problem, Ingen diskriminering, Förebygga trakasserier, Säkerställa hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, Säkerställa rättvisa anställningsvillkor, Skydda P&G:s information, Dokumenthantering, Korrekt användning av P&G:s tillgångar, Integritetsskydd, Säkerställa produktkvalitet och säkerhet, Ansvarfulla försäljnings- och marknadsföringsmetoder, Upprätthålla korrekt bokföring och handlingar, Efterlevnad av konkurrenslagar, Inga mutor, Förebygga penningtvätt och skatteflykt, Statliga och handelskontroller, Undvika insiderhandel, Hantering av potentiella intressekonflikter, samt Resurser. Avsnitten som listas här inkluderar även deras eventuella underavsnitt. Alla avsnitt som inte listas ovan samt alla sidopaneler, som exempelvis Frågor och svar, och policyer eller dokument som förknippas med dem, ingår inte i etikreglerna.

Att alltid göra det
rätta, varje gång

