

Luôn Làm Điều Đúng



Cầm Nang Đạo đức
Kinh doanh Toàn cầu

Mục lục

Thư từ Tổng Giám Đốc Điều Hành 3

Mục Đích, Giá Trị & Nguyên Tắc của Chúng Ta (PVP) 4

Mục Đích của Chúng Ta	5
Các Giá Trị của Chúng Ta	6
Các Nguyên Tắc của Chúng Ta	7

Làm Điều Đúng Đắn – P&G và Tôi 8

Tại Sao Chúng Ta Có Cẩm Nang Đạo Đức Kinh Doanh Toàn Cầu?	9
Kỳ Vọng Điều Gì ở Tôi?	10
Hậu Quả khi Vi Phạm Đạo đức kinh doanh	11
Các Kỳ Vọng Khác khi Quản Lý Người Khác	11

Chúng Ta Lên Tiếng - Nêu Thắc Mắc và Quan Ngại 12

Nhận Biết Điều Đúng Đắn Cần Làm	13
Tôi Có Thể Nêu Thắc Mắc và Quan Ngại Ở Đâu?	14
Liên Hệ với Đường Dây Trợ Giúp về Đạo Đức Kinh Doanh Toàn Cầu	15
Xử lý các Báo cáo	16
Không Dung Thù Hành Động Trả Đũa	17
Hợp Tác Điều Tra	18
Q&A	19

Cam Kết Tôn Trọng 20

Thúc Đẩy Tinh Thần Tôn Trọng tại Nơi Làm Việc	21
Đa Dạng và Hòa Nhập	21
Không Phân Biệt Đối Xử	21
Ngăn Chặn Quấy Rối	21
Đảm Bảo An Toàn và Sức Khỏe Nơi Làm Việc	22
An Toàn và Sức Khỏe Nơi Làm Việc	22
Bạo Lực tại Nơi Làm Việc	22
Sử Dụng Chất Gây Nghiện và Rượu	22
Đảm Bảo Thực Hiện Tuyển Dụng Công Bằng	23
Lao Động Trẻ Em và Lao Động Cưỡng Bức	23
Thông Lệ về Lương và Giờ Làm	23
Tự Do tham gia các hiệp hội	23
Q&A	24

Cam Kết Quản Lý 25

Thông tin về P&G	26
Đảm Bảo An Toàn Thông Tin về P&G	26
Quản trị Tài liệu & Thông tin	27
Tài Sản Trí Tuệ của P&G	28
Sử Dụng Tài Sản của P&G Đúng Quy Định	29
Công Nghệ và Liên Lạc Điện Tử của P&G	29
Truyền thông	29
Mạng Xã hội	30
Tài Sản Vật Chất	31
Thông Tin về Các Bên Ở Ngoài	32
Bảo Vệ Quyền Riêng Tư	33
Thông Tin Định Danh Cá Nhân (PII)	33
Quyền Riêng Tư Dữ Liệu của Nhân Viên	33
Quyền Riêng Tư Dữ Liệu của Người Tiêu Dùng	33
Bảo Vệ Môi Trường và An Toàn Sản Phẩm của Sản phẩm P&G	34
Bảo Vệ Môi Trường	34
Đảm Bảo Chất Lượng và An Toàn Sản Phẩm	34
Giao Tiếp với Truyền Thông và Các Nhà Phân Tích	35
Q&A	36

Cam Kết Liêm Chính 37

Thực Tiễn Bán Hàng và Tiếp Thị Có Trách Nhiệm	38
Ghi Sổ Sách và Hồ Sơ Chính Xác	39
Tuân Thủ Luật về Cạnh Tranh	40
Tương Tác với Đối Thủ Cạnh Tranh	41
Tương Tác với Khách Hàng	42
Tương Tác với Nhà Cung Cấp và Đại Lý	43
Không Hối Lộ	44
Ngăn Ngừa Hối Lộ và Tham Nhũng của Quan Chức Chính Phủ	44
Không Hối Lộ Thương Mại	45
Ngăn Chặn Rửa Tiền và Trốn thuế	46
Chính Phủ và Kiểm Soát Thương Mại	47
Thực Hiện các Hợp Đồng với Chính Phủ	47
Xuất Nhập Khẩu	47
Tẩy Chay và các Quốc Gia bị Hạn Chế	48
Xử Lý Thông Tin về Các Bên Ở Ngoài	49
Thu Thập Thông Tin Cạnh Tranh	49
Tài Sản Trí Tuệ và Quyền Thương Mại của Các Bên Ở Ngoài	49
Tránh Giao Dịch Nội Gian	50
Xử Lý Mâu Thuẫn Lợi Ích Tiềm Tàng	51
Tiết Lộ Mâu Thuẫn Lợi Ích	51
Hướng Dẫn về Tặng Quà và Chiêu Đãi trong Công Việc	52
Tương Tác với Chính Phủ	53
Vận động Hành lang	53
Tham Gia và Đóng Góp Chính Trị	53
Q&A	54

Các Nguồn Lực 56

Báo Cáo Quan Ngại	57
Thông Tin Liên Hệ để Báo Cáo	57
Đường Dây Trợ Giúp về Đạo Đức Kinh Doanh Toàn Cầu	57
An Ninh Toàn Cầu	58
Hội Đồng và Văn phòng Đạo Đức & Tuân Thủ	58
Thư Ký Công Ty	59



Các bạn đồng nghiệp P&G thân mến,

Mục Đích, Giá Trị & Nguyên Tắc của P&G là nền tảng trong mọi việc chúng ta làm.

Việc xây dựng và duy trì một doanh nghiệp vững mạnh trong hơn 180 năm phụ thuộc vào việc duy trì các tiêu chuẩn đạo đức, tuân thủ và chất lượng mạnh mẽ trong mọi việc chúng ta làm..

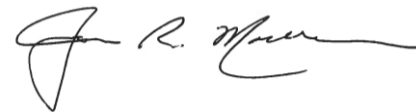
Các PVP của chúng tôi đặt ra tiêu chuẩn cao đối với mỗi người trong chúng ta. Tiêu chuẩn cao là điều tốt. Các tiêu chuẩn này yêu cầu mỗi chúng ta chịu trách nhiệm không chỉ với kết quả và quan trọng không kém là cách chúng ta đạt tới các kết quả đó.

Luôn làm điều đúng đắn là lý do người tiêu dùng tin tưởng chúng ta, các đối tác kinh doanh với chúng ta, các chính phủ và các nhà lãnh đạo cộng đồng muốn liên kết với chúng ta và các cổ đông đầu tư vào chúng ta. Niềm tin này mang lại cho chúng ta lợi thế cạnh tranh thực sự. Sự tin tưởng đó có thể dễ dàng bị đánh mất thông qua một hành động bất hợp pháp hoặc phi đạo đức duy nhất. Chúng ta không thể chấp nhận bất cứ điều gì khiến mọi người mất niềm tin vào Công ty, thương hiệu, hoặc nhân viên của chúng ta. Chúng ta phải luôn cam kết tuân thủ đầy đủ các tiêu chuẩn cao của mình.

Cẩm Nang Đạo Đức Kinh Doanh Toàn Cầu mô tả các nguyên tắc bắt buộc, nhất quán, toàn cầu về làm điều đúng đắn. Vui lòng đọc kỹ cẩm nang này. Chịu trách nhiệm và giải trình cá nhân để tuân theo các hành vi và chính sách được nêu trong đó. Hãy đánh dấu [trang web](#) để bạn có thể dễ dàng tham khảo hàng ngày.

Chúng ta cam kết xây dựng một môi trường làm việc thúc đẩy giao tiếp cởi mở và hỗ trợ nhân viên báo cáo các quan ngại về ứng xử trong kinh doanh. Nếu bạn có thắc mắc hoặc quan ngại về đạo đức kinh doanh của Công ty hay bất kỳ cá nhân nào, vui lòng nói chuyện với quản lý của bạn, người liên hệ về Nhân Sự, cố vấn Pháp Lý P&G, hoặc Văn phòng Đạo Đức & Tuân Thủ Công Ty, hoặc liên hệ trực tiếp với tôi. Bạn cũng có thể báo cáo bất kỳ quan ngại nào qua Đường Dây Trợ Giúp về Đạo Đức Kinh Doanh Toàn Cầu.

Cảm ơn bạn đã làm theo Cẩm Nang Đạo Đức Kinh Doanh Toàn Cầu và đã làm điều đúng đắn hàng ngày, về nguyên tắc và trong thực tiễn, bởi chúng ta đang sát cánh để phục vụ người tiêu dùng, khách hàng và mang lại lợi ích cho cổ đông.



Jon R. Moeller
Chủ tịch kiêm Tổng Giám đốc Điều hành



Mục Đích, Giá Trị & Nguyên Tắc của Chúng Ta

Kết hợp lại, Mục Đích, Giá Trị & Nguyên Tắc của chúng ta là nền tảng của văn hóa riêng có tại P&G. Trong lịch sử hơn 180 năm, hoạt động kinh doanh của chúng ta đã lớn mạnh và thay đổi nhưng những thành tố này vẫn tồn tại và sẽ tiếp tục được truyền cho các thế hệ thành viên P&G sắp tới.



Mục Đích

giúp chúng ta đoàn kết vì một động cơ chung và chiến lược phát triển nhằm cải thiện cuộc sống của nhiều người hơn theo những bước nhỏ nhưng ý nghĩa mỗi ngày.

Mục đích này truyền cảm hứng để các nhân viên P&G có đóng góp tích cực hàng ngày.



Các Giá Trị

phản ánh những hành vi định hình phong cách chúng ta làm việc với nhau và với các đối tác.



Các Nguyên Tắc

nêu rõ cách tiếp cận đạo đức của P&G khi tiến hành công việc hàng ngày.

Mục đích của chúng ta

Chúng ta sẽ cung cấp những sản phẩm và dịch vụ có thương hiệu với chất lượng và giá trị vượt trội nhằm cải thiện cuộc sống của người tiêu dùng trên thế giới hiện tại và trong các thế hệ sau. Nhờ đó, phần thưởng của người tiêu dùng trao tặng cho chúng ta là doanh số bán hàng dẫn đầu, lợi nhuận và tạo dựng giá trị, cho phép các thành viên, cổ đông của chúng ta và các cộng đồng nơi chúng ta sinh sống và làm việc phát triển thịnh vượng.





Giá trị của chúng ta

Các Nhãn hiệu P&G và Con người P&G là nền tảng cho thành công của P&G. Con người P&G mang giá trị đến cho cuộc sống khi chúng ta tập trung cải thiện cuộc sống của người tiêu dùng thế giới.



Tính Liêm chính

- Chúng ta luôn cố gắng làm điều đúng đắn.
- Chúng ta trung thực và thẳng thắn với nhau.
- Chúng ta hoạt động theo nội dung và tinh thần của luật pháp.
- Chúng ta đề cao những giá trị và nguyên tắc của P&G trong mọi hành động và quyết định.
- Chúng ta dựa trên dữ liệu và tính trung thực trí tuệ để ủng hộ các đề xuất, bao gồm nhận biết rủi ro.



Lãnh đạo

- Chúng ta đều là những lãnh đạo trong lĩnh vực thuộc trách nhiệm của mình, với cam kết sâu sắc mang lại kết quả trên tinh thần lãnh đạo.
- Chúng ta có tầm nhìn rõ ràng về mục tiêu của mình.
- Chúng ta tập trung vào các nguồn lực của mình để đạt được những mục tiêu và chiến lược lãnh đạo.
- Chúng ta phát triển năng lực để thực hiện chiến lược và loại bỏ các rào cản trong tổ chức.



Quyền Sở hữu

- Chúng ta chấp nhận trách nhiệm cá nhân để đáp ứng nhu cầu kinh doanh, cải tiến hệ thống của chúng ta và giúp những người khác cải thiện hiệu quả của họ.
- Chúng ta hành động như thể người chủ sở hữu, sử dụng tài sản của Công Ty như thể với tài sản của chính mình và tính đến thành công lâu dài của Công Ty trong khi hành xử.



Đam mê Chiến thắng

- Chúng ta quyết tâm làm tốt nhất những gì quan trọng nhất.
- Chúng ta không hài lòng với nguyên trạng một cách tích cực.
- Chúng ta có khao khát mãnh liệt muốn cải tiến và chiến thắng trên thương trường.



Sự Tin tưởng

- Chúng ta tôn trọng các đồng nghiệp tại P&G, khách hàng và người tiêu dùng, và đối xử với họ theo cách chúng ta muốn được người khác đối xử.
- Chúng ta tin tưởng vào năng lực và mục đích của nhau.
- Chúng ta tin rằng con người làm việc tốt nhất trên nền tảng niềm tin.

Nguyên tắc của chúng ta

Chúng Ta Thể Hiện Sự Tôn Trọng với Mọi Cá Nhân

- Chúng ta tin rằng mọi cá nhân có thể và muốn đóng góp hết tiềm năng của họ.
- Chúng ta đánh giá cao sự khác biệt.
- Chúng ta truyền cảm hứng và giúp mọi người đạt được các kỳ vọng, tiêu chuẩn cao và các mục tiêu thách thức.

Lợi Ích của Công Ty và Cá Nhân Không Thể Tách Rời

- Chúng ta tin rằng làm điều đúng đắn trong kinh doanh với tinh thần liêm chính sẽ mang lại thành công chung cho cả Công Ty và cá nhân. Hành trình tìm kiếm thành công chung gắn kết chúng ta với nhau.
- Chúng ta khuyến khích sở hữu cổ phiếu và hành vi sở hữu.

Chúng Ta Tập Trung Chiến Lược vào Công Việc của Mình

- Chúng ta hoạt động theo những mục tiêu và chiến lược rõ ràng và phù hợp.
- Chúng ta chỉ làm việc và yêu cầu làm các việc tạo giá trị gia tăng cho doanh nghiệp.
- Chúng ta đơn giản hóa, tiêu chuẩn hóa và tinh giản công việc hiện tại bất cứ khi nào có thể.

Đổi Mới là Nền Tảng cho Thành Công của Chúng Ta

- Chúng ta đánh giá cao những sáng tạo mới và lớn cho người tiêu dùng.
- Chúng ta thách thức quy ước cũ và sáng tạo cách kinh doanh mới để chiến thắng về vang hơn trên thương trường.

Bấm vào đây để tìm hiểu thêm về Mục Đích, Giá Trị & Nguyên Tắc của chúng ta.

Chúng Ta Tập Trung Ra Bên Ngoài

- Chúng ta xây dựng hiểu biết ưu việt về người tiêu dùng và nhu cầu của họ.
- Chúng ta tạo ra và cung cấp sản phẩm, bao bì và triết lý để xây dựng tài sản thương hiệu vượt trội.
- Chúng ta phát triển quan hệ gần gũi và cùng đạt hiệu quả với các khách hàng và nhà cung cấp của chúng ta.
- Chúng ta là những công dân doanh nghiệp tốt.
- Chúng ta đưa tính bền vững vào sản phẩm, bao bì và hoạt động của mình.

Chúng Ta Coi Trọng Sự Tinh Thông Cá Nhân

- Chúng ta tin rằng mọi cá nhân có trách nhiệm liên tục phát triển cho bản thân và những người khác.
- Chúng ta khuyến khích và kỳ vọng các thành viên đạt được mức độ tinh thông kỹ thuật vượt trội và xuất sắc khi làm việc.

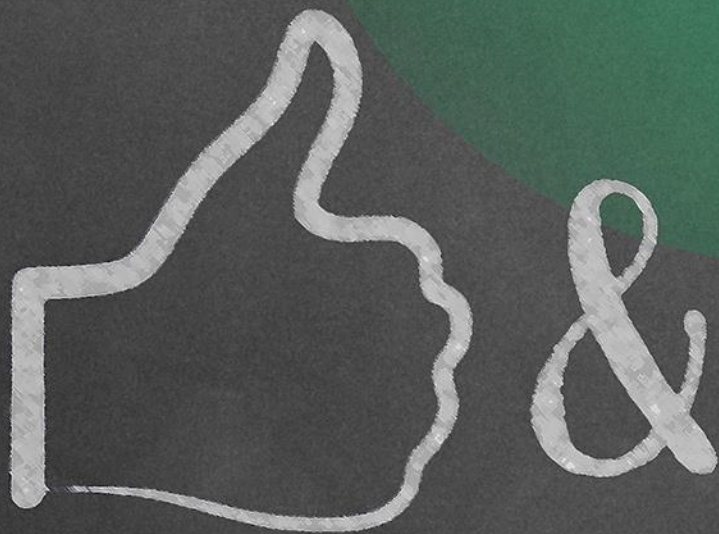
Chúng Ta Vươn Lên Vị Trí Tốt Nhất

- Chúng ta nỗ lực để trở thành tốt nhất trong mọi lĩnh vực có tầm quan trọng chiến lược với Công Ty.
- Chúng ta so sánh hiệu suất của mình một cách quyết liệt so với những ai tốt nhất bên trong và bên ngoài.
- Chúng ta học tập từ cả thành công và thất bại của mình.

Tương Thuộc Lẫn Nhau là một Cách Sống

- Chúng ta cộng tác với niềm tin và sự tín nhiệm giữa các đơn vị kinh doanh, chức năng, danh mục và khu vực địa lý.
- Chúng ta tự hào với các kết quả có được nhờ áp dụng lại sáng kiến của người khác.
- Chúng ta xây dựng mối quan hệ tốt với tất cả các bên có đóng góp để đạt được Mục Tiêu Doanh Nghiệp, bao gồm các khách hàng, nhà cung cấp, trường đại học và chính phủ.

Làm Điều Đúng Đắn – P&G và Tôi



Tại Sao Chúng Ta Có Cẩm Nang Đạo Đức Kinh Doanh Toàn Cầu?

Đặc điểm của chúng ta đã được xây dựng trên nền tảng sự liêm chính, niềm tin và lòng tôn trọng kể từ khi bắt đầu vào năm 1837.

Cẩm Nang Đạo Đức Kinh Doanh Toàn Cầu (Worldwide Business Conduct Manual, hay WBCM) giải thích các tiêu chuẩn toàn cầu mỗi người trong chúng ta phải làm theo trong công việc của mình tại P&G. Nó cũng giải thích trách nhiệm pháp lý và đạo đức của chúng ta. Bạn phải tuân theo các tiêu chuẩn này và luật pháp tại mọi thời điểm, và đảm bảo rằng bạn hiểu cách thức áp dụng chúng vào công việc của mình. WBCM của chúng ta áp dụng cho mọi nhân viên và thành viên của Ban Giám Đốc, không phụ thuộc vào địa điểm, cấp độ thâm niên, đơn vị kinh doanh, chức năng hoặc khu vực. Vì lý do này, trong WBCM này, "P&G" trong tài liệu này đề cập tới The Procter & Gamble Company và mọi công ty con và đơn vị hoạt động của công ty.

P&G cũng kỳ vọng các bên ở ngoài mà P&G hợp tác kinh doanh phải tuân theo tiêu chuẩn tương đương với WBCM của chúng ta. Nếu bạn nghi ngờ hoặc quan sát thấy một bên ở ngoài làm bất cứ điều gì có khả năng bất hợp pháp hoặc phi đạo đức, đặc biệt khi có liên quan tới việc kinh doanh của P&G – ví dụ lập hóa đơn dưới giá trị hoặc vi phạm luật về cạnh tranh – bạn phải báo cáo việc này ngay lập tức.

Mặc dù cẩm nang này có trong các tiêu chuẩn toàn cầu cốt lõi của P&G, nhưng WBCM không phải cuốn cẩm nang hoàn chỉnh mô tả mọi chính sách và quy trình điều chỉnh mọi nhân viên và tình huống. Hãy kiểm tra với quản lý trực tiếp của bạn hoặc quản lý Nhân Sự địa phương để hiểu liệu có thêm các chính sách / quy trình nào bạn phải tuân theo trong vị trí của mình hay không.

Để biết thêm thông tin về cách P&G tiến hành kinh doanh với các bên ở ngoài, hãy truy cập pgsupplier.com.



TÍNH LIÊM CHÍNH

SỰ TIN TƯỞNG

SỰ TÔN TRỌNG

Kỳ Vọng Điều Gì ở Tôi?

Chúng ta đều có trách nhiệm đề cao Mục Đích, Giá Trị và Nguyên Tắc của chúng ta trong công việc và trong các quyết định kinh doanh mình đưa ra.



Bạn được kỳ vọng luôn làm điều đúng đắn:

Hành động của bạn phải nhất quán với các PVP của P&G và mục tiêu của chúng ta nhằm cải thiện cuộc sống của người tiêu dùng toàn cầu mỗi ngày.

Bạn không được cho phép các nhu cầu kinh doanh để biện minh cho thứ gì đó vi phạm luật pháp hoặc không nhất quán với các PVP của P&G.

Bạn phải biết và tuân thủ hoàn toàn luật pháp, quy định và chính sách của P&G áp dụng cho công việc của bạn, và vì thế, ít nhất phải hoàn tất mọi chương trình đào tạo và chứng nhận của Công Ty bắt buộc cho vị trí của bạn.

Bạn phải cảnh giác với bất kỳ tình huống hay hành động nào có thể vi phạm luật pháp, WBCM của chúng ta hoặc các chính sách của P&G và báo cáo chúng đúng quy định.

Điều quan trọng cần nhớ là luật pháp của một số quốc gia có thể vẫn áp dụng ngay cả khi bạn tiến hành kinh doanh bên ngoài biên giới các quốc gia đó. Ngay cả khi việc nào đó có thể là thông lệ bình thường tại địa điểm hoặc trong quy phạm văn hóa của bạn, bạn cần tiếp tục áp dụng và tuân theo WBCM của chúng ta. Không ai ở bất kỳ cấp nào trong P&G có quyền vi phạm WBCM hoặc bất kỳ quy định luật pháp nào, hoặc yêu cầu nhân viên khác làm như vậy. Nếu ai đó tìm cách làm điều này, bạn phải lên tiếng bằng cách làm theo các bước được quy định tại phần [“Tôi Có Thể Nêu Thắc Mắc và Quan Ngại Ở Đây.”](#)

Chúng ta đều được kỳ vọng tuân thủ các quy định được nêu trong WBCM này. Nhiều quy định không thể được bỏ qua vì bất kỳ lý do gì. Trong những trường hợp vô cùng hiếm khi bạn tin rằng cần phải bỏ qua WBCM, bạn phải xin phê duyệt từ Hội Đồng Đạo Đức & Tuân Thủ trước khi có bất kỳ hành động nào. Cán bộ điều hành hoặc thành viên Ban Giám Đốc tin rằng việc bỏ qua là cần thiết phải xin phê duyệt từ Ban Giám Đốc hoặc một hội đồng thích hợp của Ban. Nếu sự từ bỏ như vậy được đưa ra, P&G sẽ công bố sự từ bỏ đó theo quy định của pháp luật.

Kỳ Vọng Điều Gì ở Tôi?

(tiếp)

Hậu Quả khi Vi Phạm Cẩm Nang Đạo Đức Kinh Doanh Toàn Cầu

Những cá nhân không tuân thủ WBCM của chúng ta sẽ phải chịu hình thức kỷ luật, có thể bao gồm kỷ luật phù hợp với luật hiện hành, lên tới và bao gồm cho nghỉ việc. Trong một số trường hợp, cơ quan chức trách có thể áp đặt tiền phạt hoặc hình phạt hình sự lên cá nhân nhân viên. P&G không thể bồi hoàn hoặc bảo hiểm cho nhân viên đối với những khoản phạt/hình phạt này.

Các Kỳ Vọng Khác khi Quản Lý Người Khác

Bạn phải thường xuyên trao đổi về tầm quan trọng của WBCM, luật áp dụng, quy tắc đạo đức và chính sách với những người cấp dưới của bạn.

Bạn cũng phải phấn đấu tạo ra môi trường làm việc tích cực trong đó nhân viên cảm thấy thoải mái khi nêu lên thắc mắc và quan ngại về các vi phạm có thể xảy ra đối với WBCM của chúng ta hoặc các chính sách của P&G và báo cáo bất kỳ tình huống nào cần được xử lý. Nếu bạn nhận được những mối quan ngại như vậy, bạn phải nhanh chóng báo cáo lên cấp trên để xem xét và điều tra thích hợp bằng cách liên hệ với Đường dây Trợ giúp hoặc một quản lý khác của Văn phòng Đạo đức & Tuân thủ, Nhân sự, Tài chính & Kế toán hoặc Pháp lý của P&G.

Ngoài ra, bạn cũng phải đảm bảo các nhân viên báo cáo nghi ngờ vi phạm WBCM, chính sách của P&G hoặc luật pháp được bảo vệ khỏi bất kỳ hình thức trả đũa nào khi làm việc đó. Giải thích rõ với những người cấp dưới của bạn về chính sách "không trả đũa" của P&G. Có hành động phù hợp nếu bạn tin rằng có khả năng xảy ra bất kỳ hình thức trả đũa nào bằng cách liên hệ với người quản lý Nhân Sự hoặc [Văn phòng Đạo Đức & Tuân Thủ](#).

Để biết thêm thông tin, xem Chính Sách Toàn Cầu của P&G về Ngăn Ngừa Quấy Rối & Không Phân Biệt Đối Xử tại wbcm.pg.com.

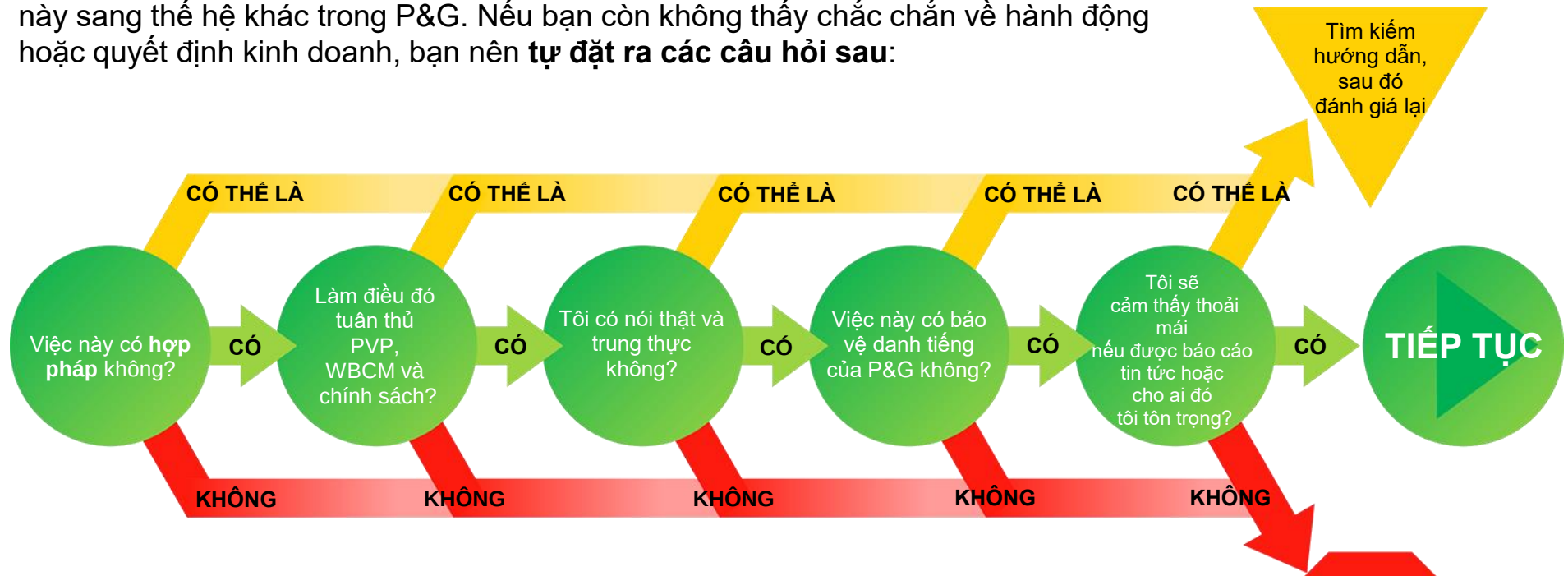


CHÚNG TA LÊN TIẾNG - Nêu Thắc Mắc và Quan Ngại



Nhận Biết Điều Đúng Dẫn Cần Làm

Cốt lõi của P&G là cam kết làm điều đúng dẫn. Cam kết này đã được truyền từ thế hệ này sang thế hệ khác trong P&G. Nếu bạn còn không thấy chắc chắn về hành động hoặc quyết định kinh doanh, bạn nên **tự đặt ra các câu hỏi sau**:



Nếu câu trả lời cho bất kỳ câu hỏi nào nêu trên là "không", hoặc bạn không chắc thì đừng tiếp tục. **Luôn luôn tự hỏi trước khi hành động. Không bao giờ được bỏ qua các Mục Đích, Giá Trị và Nguyên Tắc hay Cẩm Nang Đạo Đức Kinh Doanh Toàn Cầu của chúng ta vì một nhu cầu kinh doanh.** Nếu bạn gặp phải tình huống trong đó lựa chọn đúng dẫn không rõ ràng hoặc có thông tin mâu thuẫn, bạn được kỳ vọng phải xin hướng dẫn về cách thức đảm bảo bạn đang làm điều đúng dẫn trong tình huống đó.

Bạn có nghĩa vụ với P&G và những đồng nghiệp trong P&G phải báo cáo bất kỳ vi phạm đã biết hoặc nghi ngờ nào về WBCM, chính sách của P&G hoặc pháp luật của chúng ta. Khi thực hiện báo cáo như vậy, bạn đang bảo vệ danh tiếng và tính minh bạch cho Công Ty, thương hiệu và các thành viên của chúng ta.

Tôi Có Thể Nêu Thắc Mắc và Quan Ngại Ở Đâu?

P&G kỳ vọng mọi nhân viên đều làm điều đúng đắn, sử dụng khả năng phán đoán đúng đắn về mặt đạo đức ngay cả trong – và đặc biệt trong các tình huống không chắc chắn. Chúng tôi biết rằng điều này không phải lúc nào cũng dễ dàng. Có thể bạn không biết quy trình nào được áp dụng hoặc cách diễn giải chính sách. Hoặc có thể bạn quan tâm bởi một quyết định hoặc hành động có vẻ không phù hợp với các tiêu chuẩn và giá trị của P&G. Cho dù vai trò hay địa điểm của bạn là gì, có những nguồn lực đáng tin cậy có thể giúp bạn.

Nói chuyện với quản lý của bạn

Nếu bạn cần nêu lên thắc mắc hay quan ngại, quản lý trực tiếp của bạn thường là người thích hợp nhất bạn có thể nói chuyện vì họ biết rõ đơn vị kinh doanh và tình hình của bạn.

Nói chuyện với một quản lý khác

Nếu bạn không thấy thoải mái khi nói chuyện với quản lý trực tiếp của mình, bạn có thể thảo luận vấn đề với một quản lý cấp cao hơn trong tuyến báo cáo của bạn. Hoặc bạn có thể liên hệ với quản lý của [Văn phòng Đạo Đức & Tuân Thủ](#); Phòng Tài Chính & Kế Toán; Phòng Kiểm Toán Nội Bộ Toàn Cầu; Phòng Nhân Sự; Phòng Pháp Lý của P&G; hoặc Phòng An Ninh Toàn Cầu để xin hướng dẫn hoặc báo cáo các quan ngại.

Báo cáo theo cách khác

Bạn cũng có thể liên hệ với [Đường Dây Trợ Giúp về Đạo Đức Kinh Doanh Toàn Cầu](#)*; Văn phòng Đạo Đức & Tuân Thủ; Hội Đồng Đạo Đức & Tuân Thủ; hoặc Thư Ký Doanh Nghiệp của The Procter & Gamble Company.

Thông tin liên hệ của [Văn phòng Đạo Đức & Tuân Thủ](#), Hội Đồng Đạo Đức & Tuân Thủ và Thư Ký Doanh Nghiệp được cung cấp trong phần [Nguồn Lực](#) ở phần cuối WBCM.

[Đường Dây Trợ Giúp về Đạo Đức Kinh Doanh Toàn Cầu](#) luôn hoạt động 24 giờ một ngày, bảy ngày một tuần trên khắp thế giới. Đường dây này có đội ngũ nhân viên của một công ty độc lập và có thể nhận cuộc gọi bằng hầu hết các ngôn ngữ. Khi gọi tới [Đường Dây Trợ Giúp về Đạo Đức Kinh Doanh Toàn Cầu](#), bạn có thể báo cáo các vi phạm thực tế hoặc nghi ngờ một cách ẩn danh khi luật áp dụng cho phép. Xin hãy ghi nhớ rằng việc điều tra kỹ càng các báo cáo ẩn danh có thể khó khăn hơn hoặc thậm chí không thể. Vì thế, chúng tôi khuyến khích bạn nói chuyện trực tiếp với một quản lý của P&G, nếu có thể, hoặc chia sẻ danh tính của bạn khi báo cáo qua [Đường Dây Trợ Giúp về Đạo Đức Kinh Doanh Toàn Cầu](#). Bảo vệ danh tính người vô tội và ngăn chặn hành động trả đũa với những người báo cáo có thiện ý là ưu tiên của P&G.

*Ngoài ra, có thể được gọi là đường dây tố giác.





Liên Hệ với Đường Dây Trợ Giúp về Đạo Đức Kinh Doanh Toàn Cầu

Điện thoại

Hoa Kỳ, Canada và Puerto Rico:

1-800-683-3738

Các Địa Điểm Khác:

Người nghe trả phí: 1-704-544-7434

Số tổng đài miễn phí: Truy cập www.pg-helpline.com để có danh sách số gọi trực tiếp

Thư Bưu Điện

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

Internet

www.pg-helpline.com



Xử lý các Báo cáo

P&G đã xây dựng quy trình xử lý báo cáo nhằm mục đích đảm bảo các kết quả sau đây:

- Chỉ định các nguồn lực chính xác để mọi sự cố đều được điều tra một cách khách quan và giải quyết thích đáng
- Bất kỳ người nào nêu lên quan ngại một cách có thiện ý hoặc tham gia vào điều tra một cách trung thực được bảo vệ khỏi sự trả đũa.
- Bất kỳ người nào bị cáo buộc có hành vi sai trái được đối xử công bằng và khách quan.

Khi nhận được báo cáo, điều tra viên độc lập sẽ được chỉ định để xem xét các dữ kiện và được hỗ trợ từ các nguồn lực khác cần thiết để tiến hành điều tra thích đáng. Thông thường việc này sẽ có sự tham gia của một hay nhiều quản lý từ phòng Nhân Sự, Phòng Kiểm Toán Nội Bộ Toàn Cầu, và Văn phòng Đạo Đức & Tuân Thủ, Phòng Pháp Lý hay Phòng An Ninh Toàn Cầu. Sau đó họ thường sẽ liên hệ với người báo cáo để biết thêm thông tin. Nếu bạn báo cáo ẩn danh, họ có thể liên hệ với bạn bằng cách để lại tin nhắn cho bạn trên Đường Dây Trợ Giúp để bạn trả lời, và vẫn tiếp tục ẩn danh nếu bạn muốn. Tất cả báo cáo sẽ được điều tra kỹ lưỡng và nhanh chóng.

Khi có yêu cầu của luật áp dụng, bất kỳ ai bị cáo buộc có hành vi sai trái sẽ có quyền tiếp cận thông tin được báo cáo và thực hiện chỉnh sửa trong trường hợp có lỗi.

Để biết thêm thông tin, xem [Hướng Dẫn Ứng Phó với Sự Cố](#) của P&G tại wbcm.pg.com.



Không Dung Thử Hành Động Trả Đũa

P&G không dung thử bất kỳ hình thức trả đũa nào với một người báo cáo nghi ngờ vi phạm có thiện ý.

Ngoài ra, không được trả đũa bất kỳ ai tham gia hoặc hợp tác một cách trung thực và đầy đủ vào việc điều tra báo cáo khi làm việc đó. Bất kỳ ai trả đũa một người vì đã báo cáo có thiện ý hoặc vì tham gia việc điều tra báo cáo sẽ phải chịu hình thức kỷ luật, có thể bao gồm cho nghỉ việc. Chúng tôi không chỉ nói, mà chúng tôi cam kết chủ động hành động khi có báo cáo được đưa ra.

Để biết thêm thông tin, hãy xem Chính Sách Toàn Cầu của P&G về Chống trả đũa tại wbcm.pg.com.

Hợp Tác Điều Tra

Mọi người đều có nghĩa vụ hợp tác đầy đủ và trung thực với bất kỳ hoạt động điều tra nội bộ hoặc bên ngoài nào với các cáo buộc hành vi sai trái. Không làm được như vậy có thể dẫn tới bị kỷ luật, lên đến và bao gồm cho nghỉ việc.

Bạn phải luôn luôn cung cấp thông tin trung thực và chính xác cho nhân viên P&G tiến hành điều tra cũng như các quan chức chính phủ và kiểm toán viên bên ngoài. Bạn không được phép thay đổi hay tiêu hủy tài liệu hoặc bằng chứng để ngăn chặn hay cản trở điều tra. Việc tiêu hủy bằng chứng không chỉ vi phạm PVP của chúng tôi mà còn biến một vấn đề nhỏ thành vi phạm nghiêm trọng.

Nếu một quan chức chính phủ hoặc một bên ở ngoài liên hệ với bạn liên quan tới kiểm tra tiêu chuẩn hoặc kiểm toán định kỳ, vui lòng thông báo cho quản lý của bạn và tuân theo các quy trình có sẵn. Nếu một điều tra viên chính phủ liên hệ với bạn vì muốn tới thăm cơ sở vật chất của P&G hoặc lấy thông tin từ người đại diện của P&G về các vấn đề khác, bạn phải thông báo cho phòng Pháp Lý.





Nêu Lên Thắc Mắc và Quan Ngại

Hỏi: Andrea cảm thấy quản lý của cô đối xử bất công với cô. Cô có thể báo cáo điều này không?

Đáp: Andrea có thể báo cáo tình hình này với một quản lý khác hoặc bất kỳ bộ phận nào có tên trong phần "[Tôi Có Thể Nêu Thắc Mắc và Quan Ngại Ở Đây](#)". P&G xem xét mọi cáo buộc một cách nghiêm túc và điều tra đến cùng với cam kết mọi sự cố sẽ được điều tra và người báo cáo sẽ được bảo vệ khỏi bị trả đũa.

Hỏi: Lucas cảm thấy anh bị một đồng nghiệp quấy rối, và anh đã nêu vấn đề này với quản lý của mình, Todd. Todd nên làm gì sau khi nhận được thông tin đó?

Đáp: Điều quan trọng là các quản lý nhận được báo cáo, hoặc biết về sự cố bằng cách khác, biết phải làm gì và liên hệ với ai nhằm đảm bảo sự cố được điều tra kỹ càng và nhanh chóng. Một "sự cố" nghĩa là một lời cáo buộc, phát hiện, báo cáo, sự kiện hay khám phá cho thấy rằng có thể đã xảy ra vi phạm pháp luật, WBCM hay chính sách của P&G. Sự cố có thể hoặc không liên quan tới nghi ngờ về hành vi sai trái cố ý. Todd phải lập tức báo cáo sự cố này tới bất kỳ bộ phận nào có tên trong phần "[Tôi Có Thể Nêu Thắc Mắc và Quan Ngại Ở Đây](#)". Khi sự cố được báo cáo, các nguồn lực chuyên môn sẽ được chỉ định để điều tra vụ việc. Khi diễn ra điều tra, điều quan trọng là Todd và Lucas phải đáp ứng yêu cầu xin hỗ trợ trong khi giải quyết tình huống. Todd cũng sẽ có trách nhiệm rất quan trọng nhằm đảm bảo rằng Lucas được bảo vệ khỏi bất kỳ hình thức trả đũa nào, dù là trực tiếp hay gián tiếp.

Hỏi: Một trong những đồng nghiệp của Lily, Michael, đã kể về việc anh ta làm thế nào để chắc chắn công ty của anh trai mình thắng thầu công việc kỹ thuật công trình của P&G. Lily khá chắc chắn anh ta đã làm việc không đúng với quy trình tiêu chuẩn của P&G, nhưng không biết chắc chắn. Công ty của anh trai Michael có vẻ làm việc tốt. Cô quý Michael và đã làm việc lâu năm với anh, và không muốn đẩy anh vào rắc rối. Cô nên làm gì?

Đáp: Lily cần báo cáo quan ngại này với quản lý của mình hoặc bất kỳ bộ phận nào có tên trong phần "[Tôi Có Thể Nêu Thắc Mắc và Quan Ngại Ở Đây](#)". Chính sách công ty được xây dựng để bảo vệ P&G và tất cả thành viên trong P&G. Trong công việc, chúng ta có nghĩa vụ hành động vì lợi ích tốt nhất của Công ty, cho dù ta nghĩ rằng đồng nghiệp có thể phải chịu hậu quả. Quy trình quản lý sự cố của chúng ta được thiết kế để đảm bảo sẽ điều tra các báo cáo một cách trung thực. Nếu Michael không làm gì sai, anh ta sẽ không gặp rắc rối; nếu anh ta làm sai, Công ty sẽ xét tới mọi tình hình trước khi có biện pháp kỷ luật.

Cam Kết Tôn Trọng

COI TRỌNG VÀ THÚC ĐẨY SỰ KHÁC BIỆT • HÒA NHẬP • GIÚP NHAU TRỞ NÊN HOÀN THIỆN NHẤT



Thúc Đẩy Tinh Thần Tôn Trọng tại Nơi Làm Việc

Chúng ta đối xử với mọi đồng nghiệp trong P&G và các bên ở ngoài có quan hệ công việc với chúng ta với thái độ tôn trọng.

Đa Dạng và Hòa Nhập

Chúng ta lựa chọn, tuyển dụng và duy trì những người tài năng nhất trên khắp thế giới, phản ánh các thị trường và người tiêu dùng chúng ta phục vụ. Phát triển và duy trì lực lượng lao động đa dạng mang lại lợi thế cạnh tranh bền vững cho chúng ta. Chúng ta nhận ra rằng một tập hợp những người có hoàn cảnh, kỹ năng và kinh nghiệm đa dạng thúc đẩy những ý tưởng, sản phẩm và dịch vụ mới. Điều đó giúp tối đa hóa khả năng đạt mục tiêu của chúng ta.

Không Phân Biệt Đối Xử

P&G cam kết mang lại cơ hội tuyển dụng công bằng.

Điều này có nghĩa là bạn phải đối xử với các đồng nghiệp trong P&G, các ứng viên của P&G và các bên ở ngoài có quan hệ kinh doanh với chúng ta một cách công bằng, và bạn không được liên quan tới bất kỳ hình thức phân biệt đối xử không hợp pháp nào. Bạn phải tuân thủ mọi luật về chống phân biệt đối xử, và trong quyết định tuyển dụng của mình (chẳng hạn như lựa chọn, tuyển dụng, đào tạo, tiền lương và thăng tiến), bạn không được phân biệt đối xử với các cá nhân do chủng tộc, dân tộc, màu da, giới tính, tuổi tác, nguồn gốc quốc gia, tôn giáo, xu hướng tính dục, nhận dạng giới tính, biểu hiện giới tính, tình trạng hôn nhân, quốc tịch, tình trạng khuyết tật, tình trạng cựu chiến binh, tình trạng bệnh HIV / AIDS hay bất kỳ yếu tố nào khác được pháp luật bảo vệ.

Ngăn Chặn Quấy Rối

Chúng ta cam kết mang lại môi trường không có quấy rối, trong đó tất cả chúng ta đều có cơ hội đóng góp hết khả năng của mình. “Quấy rối” là hành vi tạo ra sự xúc phạm, đe dọa, sỉ nhục hoặc thù địch gây cản trở vô lý tới hiệu quả công việc của người khác. Quấy rối có thể bằng hành động hoặc bằng lời, và có thể được thực hiện trực tiếp hoặc bằng các cách thức khác (chẳng hạn như gửi tin nhắn hoặc email quấy rối). Ví dụ về hành vi quấy rối bao gồm nhận xét hoặc gạ gẫm tình dục không mong muốn, pha trò mang tính xúc phạm và bình luận chê bai. Bạn phải tránh liên quan tới hành động quấy rối.

Những loại hành vi xúc phạm này có thể là cố ý và rõ ràng. Hoặc chúng có thể xuất hiện trong các bình luận và tương tác tinh vi và nhỏ – “sự hung hăng vụn vặt” có thể cho thấy thành kiến cá nhân hoặc thái độ tiêu cực và giả định về các nhóm hoặc văn hóa khác, cũng có thể là một hình thức quấy rối hoặc phân biệt đối xử. Cho dù là tinh vi hay công khai, có chủ ý hay không, bạn phải tránh tham gia vào các hành động quấy rối hoặc phân biệt đối xử.

Để biết thêm thông tin, xem Chính Sách Toàn Cầu của P&G về Ngăn Ngừa Quấy Rối & Không Phân Biệt Đối Xử tại wbcm.pg.com.

Đảm Bảo An Toàn và Sức Khỏe Nơi Làm Việc

An Toàn và Sức Khỏe Nơi Làm Việc

Các thành viên của P&G là tài sản quý giá nhất của Công Ty. Theo đó, chúng ta cam kết tuân theo tiêu chuẩn an toàn cao nhất để bảo vệ bản thân, các đồng nghiệp trong P&G và các bên ở ngoài làm việc hoặc tới thăm các cơ sở của chúng ta. Bạn phải tuân theo mọi quy trình an toàn và an ninh của P&G, cũng như mọi quy định pháp luật hiện hành.

Không gì biện minh được cho việc né tránh hoặc bỏ qua bất kỳ quy tắc an toàn nào – cho dù đó là quy tắc của Công Ty, quy định hay pháp luật. Nếu bạn biết hoặc nghi ngờ về điều kiện làm việc không an toàn hoặc các vấn đề an toàn khác, bạn phải báo cáo tình hình đó cho quản lý của mình, người phụ trách an toàn tại cơ sở hoặc phòng Pháp Lý ngay lập tức. Nếu bạn có bất kỳ quan ngại nào về sức khỏe của mình trong công việc hoặc sức khỏe của đồng nghiệp, bạn phải nhanh chóng liên hệ với đơn vị Y Tế tại cơ sở tại [Trung tâm Y tế Vibrant Living](#).

Bạo Lực tại Nơi Làm Việc

P&G cam kết mang lại môi trường làm việc an toàn.

Bạn không được phép tham gia hoặc chấp nhận bất kỳ hình thức bạo lực nào. Tại P&G, "bạo lực" bao gồm những lời đe dọa hoặc hành động bạo lực, hăm dọa người khác hoặc tìm cách gieo rắc sợ hãi cho người khác. Không được phép mang vũ khí vào bất kỳ khu vực nào do P&G sở hữu hoặc điều hành, tuân theo luật áp dụng.

Nếu bạn biết hoặc nghi ngờ có sự cố hoặc đe dọa về bạo lực tại nơi làm việc, hoặc nếu bạn tin rằng ai đó đang bị nguy hiểm cận kề, bạn phải ngay lập tức báo cáo quan ngại của mình tới người liên hệ về an ninh toàn cầu P&G. Quay số **1-513-983-3000 (chọn số 3)** để được kết nối với ai đó ngay lập tức. Một Người Đại Diện An Ninh Toàn Cầu sẽ trả lời số điện thoại này 24 giờ một ngày, 7 ngày một tuần, sau đó người này sẽ chuyển cuộc gọi của bạn tới Quản Lý An Ninh Khu Vực của P&G phù hợp. Bạn cũng có thể liên hệ với quản lý Nhân Sự tại cơ sở hoặc quản lý trực tiếp của mình. Có thể tìm thấy danh sách những người liên hệ về an ninh tại [globalsecurity.pg.com](#).

Sử Dụng Chất Gây Nghiện và Rượu

Chúng ta làm công việc của P&G một cách an toàn, không chịu ảnh hưởng từ bất kỳ chất gì có thể gây suy giảm hiệu quả công việc của chúng ta.

Bạn không được sử dụng rượu, thuốc cấm, các chất hoặc thuốc bị kiểm soát theo cách có thể gây tổn hại tới khả năng tiến hành công việc của P&G một cách an toàn và thành công. Bạn không được để việc sử dụng bất kỳ chất nào gây ảnh hưởng bất lợi tới khả năng thực hiện công việc của bạn, ngay cả khi bạn dùng thuốc một cách hợp pháp. Bạn không được sở hữu các thuốc mà bạn không có quyền sở hữu hợp pháp trong khuôn viên của P&G hoặc khi đang làm việc cho P&G. Ngoài ra, bạn không được phép bán hay phân phối các chất này hoặc thuốc đã được kê toa cho bạn, cho dù bạn đang làm công việc của P&G hay không, hoặc cho dù bạn có đang trong khuôn viên của P&G hay không.

Để biết thêm thông tin, xem Chính Sách Toàn Cầu của P&G về Nơi Làm Việc Không Rượu Cồn và Chất Gây Nghiện tại [wbcm.pg.com](#). Bạn cũng có thể liên hệ với Phòng Nhân Sự, bộ phận Dịch Vụ Sức Khỏe tại chỗ của bạn hoặc nhân viên y tế của P&G để thảo luận về tình hình cụ thể của bạn.



Đảm Bảo Thực Hiện Tuyển Dụng Công Bằng

Lao Động Trẻ Em và Lao Động Cường Bức

P&G cấm sử dụng lao động trẻ em, lao động cưỡng bức, lao động bắt buộc, nô lệ, lao động tù nhân, lao động bị cầm giữ, lao động bị lệ thuộc hoặc áp dụng hình phạt về thể xác hoặc các hình thức cưỡng chế tinh thần và thể chất khác như hình thức kỷ luật trong bất kỳ hoạt động hoặc tại bất kỳ cơ sở toàn cầu nào của chúng tôi. Cá nhân dưới 15 tuổi được coi là trẻ em. Nếu luật địa phương quy định độ tuổi tối thiểu dưới 15 tuổi, nhưng phù hợp với các ngoại lệ theo Công Ước 138 của Tổ Chức Lao Động Quốc tế, thì độ tuổi thấp hơn sẽ được áp dụng. Đối với công việc nguy hiểm, cá nhân dưới 18 tuổi được coi là trẻ em.

Thông Lệ về Lương và Giờ Làm

P&G tuân thủ mọi luật áp dụng về lương và giờ làm, bao gồm các quy định về lương tối thiểu, thời giờ làm thêm và giờ làm việc tối đa. Bạn không được yêu cầu nhân viên vi phạm các luật này (ví dụ, yêu cầu một nhân viên làm thêm giờ không được trả lương).

Tự Do tham gia các hiệp hội

P&G tôn trọng quyền của mọi nhân viên lựa chọn tham gia hoặc không tham gia công đoàn, hoặc công nhận đại diện của nhân viên tuân thủ theo luật hiện hành. Bạn không được vi phạm các quyền này của nhân viên.



Không Phân Biệt Đối Xử và Quấy Rối

Hỏi: Lisa là một quản lý và cần đưa ra quyết định thăng chức. Cô nghĩ rằng Herbert đã 50 tuổi và sắp đến tuổi nghỉ hưu còn Iris mới 35 tuổi và có thể tiếp tục làm việc cho P&G nhiều năm nữa, nên thăng chức cho Iris sẽ là quyết định khôn ngoan. Rốt cuộc, P&G sẽ đầu tư để đào tạo cho các nhân viên mới được thăng chức và cô muốn khoản đầu tư này được sử dụng khôn ngoan. Đây có phải một quyết định công việc tốt không?

Đáp: Không. Lisa đưa ra quyết định này chỉ trên cơ sở tuổi tác, điều này không thể chấp nhận được. Cô cần ra quyết định dựa trên thành tích, không xét tới các đặc điểm cá nhân không liên quan tới công việc.

Hỏi: Giám sát viên của Michele trêu đùa Michele bằng những câu xúc phạm về tình dục và bình luận về vẻ ngoài của cô theo cách khiến cô cảm thấy không thoải mái. Cô yêu cầu anh ta dừng lại nhưng anh ta cười và nói với cô rằng mình "chỉ đùa vui thôi mà". Michele muốn báo cáo điều này nhưng sợ rằng giám sát viên của cô sẽ biết và ngăn không cho cô tăng lương trong đợt sắp tới. Cô nên làm gì?

Đáp: Michele nên báo cáo tình hình này với một quản lý khác hoặc bất kỳ bộ phận nào có tên trong phần ["Tôi Có Thể Nêu Thắc Mắc và Quan Ngại Ở Đây"](#) ngay lập tức. P&G sẽ bảo vệ cô khỏi bất kỳ hành động trả thù nào, bao gồm giữ lại tiền lương hay bất kỳ hình thức ngược đãi nào khác do cô đã báo cáo và sẽ có hành động cần thiết để đảm bảo rằng cô có cơ hội làm việc trong môi trường không có quấy rối. Chúng ta đều có quyền làm việc ở một nơi an toàn và tích cực, và P&G sẽ nỗ lực để đảm bảo đạt được mục tiêu này.

Sử Dụng Chất Gây Nghiện và Rượu

Hỏi: Amon gần đây bị thương phần lưng trong chuyến leo núi. Bác sĩ đã kê cho anh thuốc giảm đau để anh có thể tiếp tục hoạt động hàng ngày. Amon cảm thấy thuốc này thường khiến anh thấy chóng mặt và một số công việc thường ngày, chẳng hạn như vận hành máy móc, có vẻ khó khăn. Anh nên làm gì khi quay lại làm việc tại P&G?

Đáp: Trước khi có thể quay lại làm việc, Amon cần xin giấy chứng nhận sức khỏe phù hợp từ bác sĩ của mình và nhân viên y tế của Công ty. Có vẻ loại thuốc Amon đang dùng, ngay cả khi anh dùng nó hợp pháp, có thể gây suy giảm khả năng làm việc an toàn và hiệu quả. Điều này có thể gây nguy hiểm cho Amon, đồng nghiệp của anh và người tiêu dùng sản phẩm của chúng ta.



Cam Kết Quản Lý

SÁNG TẠO VÀ BẢO TỒN GIÁ TRỊ • BẢO VỆ TÀI SẢN • BẢO VỆ DANH TIẾNG CỦA CHÚNG TA



Thông tin về P&G

Đảm Bảo An Toàn Thông Tin về P&G

Trong quá trình làm việc, chúng ta có thể biết các thông tin bảo mật về P&G. "Thông tin bảo mật" là thông tin không công khai cho công chúng, nhưng chúng ta biết được nhờ chức vụ công việc trong P&G. Thông tin bảo mật có thể có ích cho đối thủ cạnh tranh hoặc gây hại cho công ty nếu bị tiết lộ. Tất cả chúng ta đều có trách nhiệm xử lý thông tin bảo mật của P&G đúng cách để ngăn ngừa mất mát tài sản quan trọng này.

P&G có một hệ thống phân loại thông tin giúp chúng ta hiểu cần tiến hành những bước gì để bảo vệ các loại thông tin khác nhau, tùy thuộc vào mức độ nhạy cảm của thông tin. Chúng ta cần làm quen với cách phân loại này và bảo vệ thông tin tương ứng. Điều này đặc biệt quan trọng khi cân nhắc nên chia sẻ và lưu trữ điện tử thông tin gì.

Bên cạnh các nội dung khác, bạn không được thảo luận về thông tin bảo mật ở những nơi người khác có thể nghe thấy bạn nói, chẳng hạn như trong thang máy và nhà hàng, hoặc ở các khu vực công cộng tại P&G như phòng nghỉ. Ngoài ra, bạn không được để thông tin bảo mật, máy tính, máy tính bảng, ổ đĩa flash hoặc điện thoại di động mà không có giám sát. Bạn phải hết sức lưu tâm để không tiết lộ thông tin bảo mật của P&G qua truyền thông xã hội, và cần nhớ rằng đối thủ cạnh tranh và những người khác thường thu thập những mẫu thông tin từ nhiều nhân viên, sau đó có thể lắp ghép những mẫu nhỏ này lại để biết được điều gì đó quan trọng.

Nghĩa vụ bảo mật này vẫn áp dụng - cả về đạo đức và pháp lý - sau khi bạn đã dừng làm việc với P&G. Khi bạn rời khỏi P&G, bạn không được tiết lộ hoặc sử dụng thông tin bảo mật của P&G. Ngoài ra, bạn phải trả lại tất cả các bản sao tài liệu hoặc thiết bị có chứa thông tin bảo mật mà bạn sở hữu.

Không nội dung nào trong phần này hay trong WBCM có mục đích ngăn cấm việc tiết lộ bí mật cho quan chức chính phủ hay luật sư về nghi ngờ vi phạm pháp luật; tài liệu hoặc thảo luận về điều kiện làm việc, tiền lương, giờ làm, phúc lợi, các điều khoản và điều kiện tuyển dụng; hoặc các hoạt động khác được bảo vệ hợp pháp theo luật hiện hành.

Để tìm hiểu thêm về bảo vệ thông tin của P&G, hãy truy cập vào security.pg.com.

“Thông tin bảo mật” là thông tin không phải có sẵn cho công chúng, nhưng chúng ta biết là do chức vụ của chúng ta ở P&G.

Thông tin về P&G

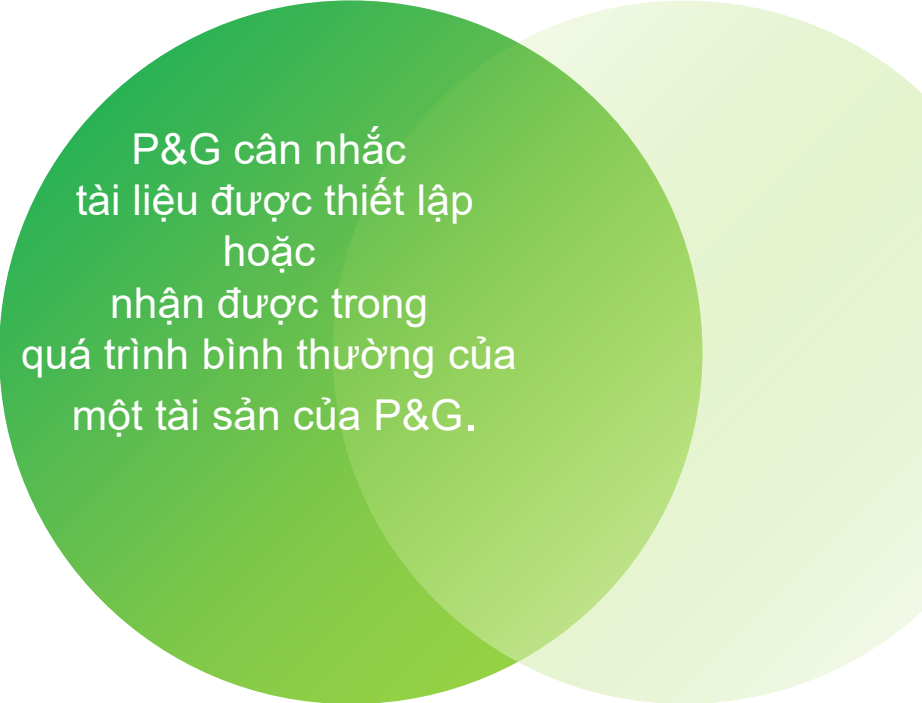
(tiếp)

Quản trị Tài liệu & Thông tin

P&G coi tài liệu được tạo hoặc nhận trong quá trình kinh doanh thông thường là một tài sản của P&G. Điều này bao gồm các tài liệu, hồ sơ, email, bảng tính, sổ tay, ảnh chụp và video, không phụ thuộc vào việc chúng được lưu điện tử hay bản cứng. Chúng ta phải quản lý và lưu giữ tất cả các tài liệu của P&G theo Chính sách Lưu giữ Tài liệu của P&G.

Bạn được kỳ vọng sẽ rà soát tài liệu của mình theo những chính sách này và tiêu hủy bất kỳ tài liệu nào không còn cần thiết. Tuy nhiên, điều quan trọng là bạn phải đặc biệt lưu tâm để lưu giữ mọi tài liệu liên quan tới bất kỳ cuộc điều tra, vụ kiện, hoạt động kiểm toán hoặc khám xét nào sắp hoặc đang diễn ra liên quan tới P&G. Điều này có nghĩa rằng bạn không được che giấu, thay đổi hoặc tiêu hủy bất kỳ tài liệu nào liên quan tới các truy vấn như vậy.

Để biết thêm thông tin, hãy truy cập docretention.pg.com.



P&G cân nhắc
tài liệu được thiết lập
hoặc
nhận được trong
quá trình bình thường của
một tài sản của P&G.

Tài Sản Trí Tuệ của P&G

Tài Sản Trí Tuệ (Intellectual Property, hay IP) của P&G là một trong những tài sản giá trị nhất của Công Ty. IP bao gồm bản quyền, bằng sáng chế, thương hiệu, bí mật thương mại, quyền thiết kế, bao bì thương mại, logo, bí quyết sản xuất, ảnh chụp/video, tên và chân dung các cá nhân, và các tài sản công nghiệp và thương mại vô hình khác. Trong giới hạn mà pháp luật cho phép, P&G nắm giữ các quyền với tất cả IP liên quan tới việc kinh doanh của P&G mà chúng ta với tư cách cá nhân tạo ra trong khi được Công Ty tuyển dụng. Điều này là đúng không phụ thuộc vào việc IP đó được cấp bằng sáng chế hay được bảo hộ bởi bản quyền, bí mật thương mại hay thương hiệu. Bạn không được sử dụng IP này theo cách không nhất quán với quyền sở hữu của P&G. Liên hệ với phòng Pháp lý nếu có bất kỳ thắc mắc nào.

Tài Sản Trí Tuệ (Intellectual Property, hay IP) của P&G là một trong những tài sản giá trị nhất của Công Ty.

Sử Dụng Tài Sản của P&G Đúng Quy Định

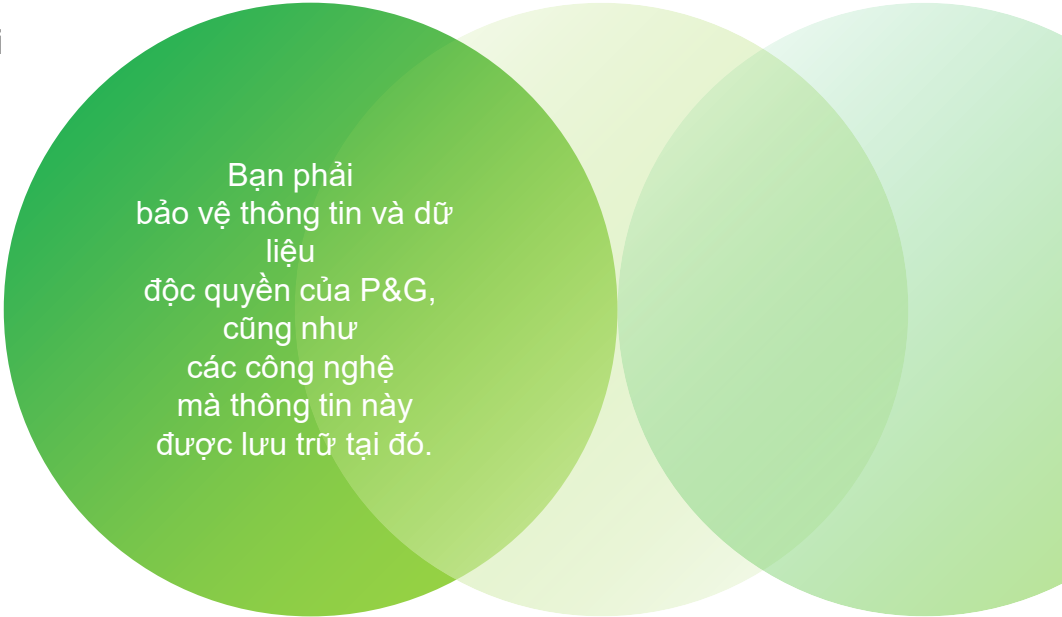
Công Nghệ và Liên Lạc Điện Tử của P&G

Bạn phải bảo vệ các thông tin và dữ liệu bí mật của P&G, cũng như công nghệ (chẳng hạn như hệ thống máy tính và ứng dụng) đang lưu trữ thông tin này khỏi bị hư hỏng, thay đổi, mất trộm, gian lận hoặc truy cập trái phép. Để đạt được mục tiêu này, bạn phải tuân theo các biện pháp an ninh và kiểm soát nội bộ cụ thể đã có sẵn trong hệ thống mà bạn có quyền truy cập. Chỉ sử dụng các công nghệ truyền thông được P&G phê duyệt. Làm theo hướng dẫn của Công ty liên quan đến việc sử dụng hạn chế các ứng dụng nhắn tin. Lĩnh vực trí tuệ nhân tạo (artificial intelligence, “AI”) tiếp tục phát triển, mang lại các công nghệ mới và các quy định mới. Như với bất kỳ công cụ kinh doanh nào, AI có khả năng đơn giản hóa công việc—hoặc tạo ra rủi ro nếu bị sử dụng sai. Đảm bảo bạn hiểu các điều kiện để sử dụng AI đúng cách bằng cách tham khảo hướng dẫn mới nhất có tại wbcm.pg.com.

Bạn không được sử dụng các công nghệ và hệ thống của P&G (bao gồm máy tính, điện thoại và các thiết bị điện tử khác có thể truy cập Internet) để tải xuống hoặc gửi các nội dung hoặc tài liệu không phù hợp, phân biệt đối xử, khiêu dâm hoặc xúc phạm. Ngoài ra, bạn không được sử dụng các công nghệ và hệ thống này để truy cập vào các nội dung bất hợp pháp, gửi lời chào mời kinh doanh hoặc từ thiện trái phép hoặc tiến hành công việc kinh doanh thương mại không liên quan tới P&G.

P&G luôn kỳ vọng việc sử dụng thiết bị và phương tiện liên lạc của Công Ty cho mục đích cá nhân chỉ là thỉnh thoảng, phát sinh và hạn chế, và tuân theo các thỏa thuận cụ thể, nếu có. P&G rất khuyến khích bạn sử dụng thiết bị cá nhân cho vấn đề cá nhân bất cứ khi nào có thể, thay vì dùng thiết bị của Công Ty. Điều này sẽ giúp bảo vệ dữ liệu của P&G, và của chính bạn, và cũng sẽ giúp đảm bảo rằng băng thông duy trì lưu lượng truy cập giữa P&G và internet có sẵn đầy đủ để sử dụng cho công việc.

Để tìm hiểu thêm về bảo vệ thông tin của P&G, hãy truy cập vào security.pg.com.



Bạn phải
bảo vệ thông tin và dữ
liệu
độc quyền của P&G,
cũng như
các công nghệ
mà thông tin này
được lưu trữ tại đó.

Sử Dụng Tài Sản của P&G Đúng Quy Định

(tiếp)

Mạng Xã hội

P&G nhận thấy rằng Internet mang lại cơ hội đặc biệt lắng nghe, học tập và kết nối với các bên hữu quan bằng nhiều công cụ truyền thông xã hội khác nhau, bao gồm blog, tiểu blog, các mạng xã hội, các trang bách khoa toàn thư, các trang chia sẻ ảnh/video, phòng chat và các trang xếp hạng và đánh giá. Vì có nhiều luật trên thế giới điều chỉnh những gì P&G có thể và không thể nói về bản thân và về sản phẩm của chúng ta, nên P&G đã xây dựng các quy tắc để chúng ta tuân theo khi sử dụng truyền thông xã hội trong khuôn khổ công việc hàng ngày và sử dụng cá nhân của chúng ta.

Bạn phải hết sức lưu tâm để không tiết lộ thông tin bảo mật của P&G trên truyền thông xã hội.

Bạn phải hết sức lưu tâm để không tiết lộ thông tin bảo mật của P&G trên truyền thông xã hội - bao gồm ảnh chụp. Bạn cũng cần nhớ tiết lộ mối liên hệ của bạn với P&G bất cứ khi nào bạn đưa ra ý kiến hoặc đánh giá về sản phẩm và/hoặc dịch vụ của P&G hoặc đối thủ cạnh tranh (ví dụ, bằng cách tiết lộ “#PGEmployee” trong các bài đăng trên truyền thông xã hội của bạn). Bạn cần nhớ rằng tin nhắn điện tử (chẳng hạn như email và tin nhắn văn bản) là những bản ghi thông tin liên lạc lâu dài, có thể chuyển giao và có thể ảnh hưởng tới danh tiếng của P&G.

Để biết thêm thông tin, hãy xem Chính Sách Toàn Cầu của P&G về Truyền Thông Xã Hội tại wbcm.pg.com.

Nếu bạn tin rằng các công nghệ và/hoặc thông báo điện tử của P&G đang bị sử dụng sai mục đích, hãy thông báo cho quản lý trực tiếp của bạn, quản lý Nhân Sự hoặc phòng Pháp Lý hoặc gửi email tới securityincident.im@pg.com.

Sử Dụng Tài Sản của P&G Đúng Quy Định

(tiếp)

Tài Sản Vật Chất

P&G tin tưởng chúng ta hết sức tôn trọng và quan tâm tới tài sản vật chất của công ty tại mọi thời điểm.

Tài sản vật lý bao gồm:

Quỹ P&G
(bao gồm thẻ tín dụng)

Cơ sở

Thiết bị

Hệ thống Truyền thông

Chúng ta cần hợp tác với nhau để ngăn chặn hành vi trộm cắp, phá hủy hoặc biến thủ tài sản vật chất của P&G.

Bạn không được sử dụng tài sản của P&G để trục lợi cá nhân hoặc vì lợi ích của người khác, ngoại trừ trong phạm vi được phê duyệt bằng văn bản trong chính sách tại cơ sở của P&G.

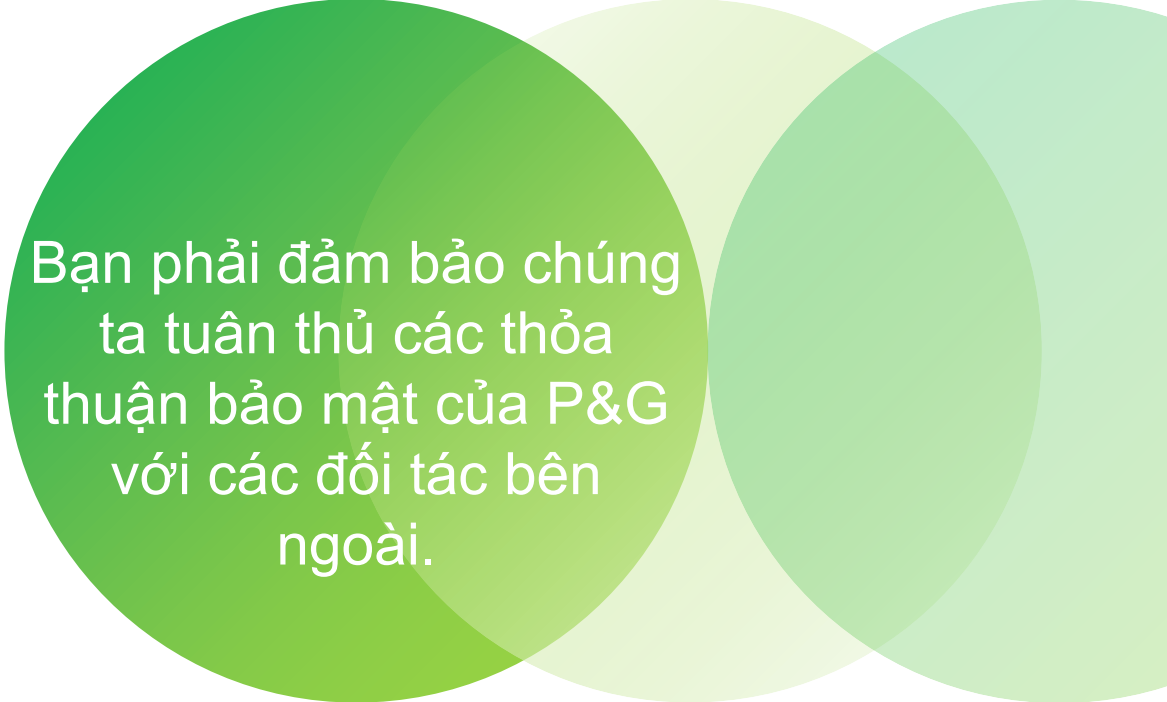
Bạn không được sử dụng thẻ tín dụng của Công Ty cho các giao dịch cá nhân, trừ khi phát sinh trong khi đi công tác. Chi phí cá nhân được tính vào thẻ tín dụng của công ty trong khi đi công tác phải nhanh chóng được bồi hoàn.

Bạn phải tuân thủ quy trình thải bỏ/quyên tặng đã được phê duyệt của P&G khi thải bỏ các trang thiết bị lỗi thời hoặc tài sản khác của P&G.

Thông Tin về Các Bên Ở Ngoài

Chúng ta cũng thường xuyên có nghĩa vụ bảo vệ thông tin bảo mật của các bên ở ngoài có quan hệ kinh doanh với chúng ta.

Bạn phải đảm bảo chúng ta tuân thủ thỏa thuận bảo mật của P&G với các bên ở ngoài, và bạn không được chia sẻ thông tin bảo mật của một bên ở ngoài với công ty khác, hoặc với một đồng nghiệp không có nhu cầu kinh doanh phải biết. Tương tự, bạn phải đảm bảo rằng các bên ở ngoài có quan hệ kinh doanh với chúng ta có quyền truy cập vào hệ thống thông tin của P&G bảo đảm an toàn cho thông tin. Nếu cơ quan chính phủ yêu cầu bạn cung cấp cho họ thông tin bảo mật bạn nhận được từ một bên ở ngoài, hãy liên hệ với phòng Pháp Lý trước khi cung cấp bất kỳ thông tin nào.



Bạn phải đảm bảo chúng ta tuân thủ các thỏa thuận bảo mật của P&G với các đối tác bên ngoài.

Bảo Vệ Quyền Riêng Tư

Dữ liệu cá nhân

Dữ liệu cá nhân (trước đây được gọi là “PII” trong WBCM) bao gồm, trong nhiều luật hiện hành và đang phát triển, i) bất kỳ thông tin nào cho phép định danh một cá nhân - như tên, địa chỉ thực, địa chỉ email, ID nhân viên, ID chính phủ, ii) mọi kết hợp thông tin có thể cho phép định danh một cá nhân và/hoặc iii) bất kỳ thông tin nào có thể được liên kết hợp lý, kết nối với hoặc liên quan đến một cá nhân - chẳng hạn như các id cookie, lịch sử duyệt web, thông tin sinh trắc học và dữ liệu vị trí địa lý. Định nghĩa về Dữ liệu cá nhân được phát triển trên khắp thế giới, vì thế nếu bạn có thắc mắc về việc dữ liệu do P&G và/hoặc một bên ở ngoài có quan hệ kinh doanh với chúng ta xử lý có thuộc định nghĩa Dữ liệu cá nhân hay không, vui lòng tham vấn với phòng Pháp Lý.

Có các quy định pháp lý khác nhau điều chỉnh việc sử dụng Dữ liệu cá nhân ở các quốc gia nơi P&G hoạt động. Chúng ta phải tuân thủ mọi luật hiện hành điều chỉnh Dữ liệu cá nhân. Tương tự, các bên ở ngoài có quan hệ kinh doanh với chúng ta xử lý Dữ liệu cá nhân cho chúng ta phải tuân thủ các Bên về quyền riêng tư, tiêu chuẩn an ninh và quy trình quản lý rủi ro bên ngoài của P&G.

Nếu bạn tham gia thu thập, lưu trữ, chuyển giao hoặc sử dụng Dữ liệu cá nhân, bạn phải tìm hiểu các yêu cầu pháp lý và chính sách áp dụng cho hoạt động của bạn. Nếu bạn tin rằng Dữ liệu cá nhân của nhân viên, người tiêu dùng, cổ đông hoặc các bên hữu quan khác của P&G đã bị tiết lộ hoặc sử dụng sai quy định, bạn phải ngay lập tức liên hệ với phòng Pháp Lý hoặc gửi email tới securityincident.im@pg.com ngay lập tức. Nếu không làm được như vậy, P&G có thể phải chịu phạt và/hoặc hành động pháp lý.

Quyền Riêng Tư Dữ Liệu của Nhân Viên

Chúng ta quản lý và sử dụng phù hợp Dữ liệu cá nhân mà các đồng nghiệp P&G cũng như các nhân viên cũ hoặc tương lai giao phó cho chúng ta.

Bạn không được thu thập, truy cập, sử dụng, lưu giữ hoặc tiết lộ Dữ liệu cá nhân của nhân viên của chúng ta, ngoại trừ căn cứ theo mục đích kinh doanh thích hợp và chính đáng. Bạn không được chia sẻ thông tin này với bất kỳ ai, dù bên trong hay bên ngoài P&G không có nhu cầu kinh doanh chính đáng phải biết. Ngoài ra, bạn phải áp dụng các bước để bảo vệ an toàn đúng cách cho những dữ liệu này khỏi bị truy cập trái phép tại mọi thời điểm. Bạn cũng phải thông báo cho các nhân viên về Dữ liệu cá nhân đang được thu thập về họ và cách thức sử dụng dữ liệu.

Quyền Riêng Tư Dữ Liệu của Người Tiêu Dùng

P&G quyết tâm duy trì niềm tin của người tiêu dùng bằng cách bảo vệ quyền riêng tư và an toàn Dữ liệu cá nhân của người tiêu dùng. Các luật điều chỉnh việc thu thập và sử dụng Dữ liệu cá nhân của người tiêu dùng khác nhau tùy theo vị trí địa lý. Các luật này có thể áp dụng cho những loại dữ liệu, loại người tiêu dùng, loại xử lý dữ liệu hoặc kênh truyền thông cụ thể. Nếu bạn làm việc với Dữ liệu cá nhân của người tiêu dùng, bạn phải đảm bảo tuân thủ mọi luật hiện hành và Chính Sách Quyền Riêng Tư Người Tiêu Dùng Toàn Cầu của P&G.

Để biết thêm thông tin về Bảo Vệ Quyền Riêng Tư, hãy truy cập privacy.pg.com.

Chúng ta phải tuân thủ tất cả các luật hiện hành chi phối Dữ liệu Cá nhân cho người tiêu dùng và đồng nghiệp P&G.

Bảo Vệ Môi Trường và An Toàn Sản Phẩm P&G

Bảo Vệ Môi Trường

Mục tiêu của P&G là tuân thủ hoặc làm tốt hơn mọi luật môi trường, quy định và điều kiện giấy phép về môi trường, và áp dụng các thực tiễn thân thiện với môi trường để bảo vệ môi trường. Các quy định về môi trường có thể bao gồm các quy tắc điều chỉnh việc sử dụng, kiểm soát, vận chuyển, lưu trữ và thải loại các vật liệu bị điều tiết có thể đi vào môi trường ở trong nước thải, khí thải, chất thải rắn, chất thải độc hại hoặc sự cố tràn không được kiểm soát. Bạn phải hiểu và tuân thủ các quy định về sức khỏe, an toàn và môi trường trong hoạt động hàng ngày. Nếu công việc của bạn có tiếp xúc với bất kỳ vật liệu bị điều tiết nào hoặc đòi hỏi bạn phải ra quyết định về cách thức sử dụng, lưu trữ, vận chuyển hoặc thải loại bất kỳ vật liệu nào, bạn phải hiểu cách xử lý chúng một cách hợp pháp, có trách nhiệm và an toàn. Liên hệ với các chuyên gia về Sức Khỏe, An Toàn và Môi Trường trong tổ chức của bạn để biết thêm thông tin.

Đảm Bảo Chất Lượng và An Toàn Sản Phẩm

Chất lượng và an toàn sản phẩm là điều vô cùng quan trọng với P&G. Khách hàng của chúng ta chọn P&G vì chúng ta cung cấp sản phẩm có chất lượng và giá trị vượt trội giúp cải thiện cuộc sống của người tiêu dùng trên thế giới. Chúng ta phải làm tốt phần của mình nhằm đảm bảo rằng:

- **Sản phẩm và bao bì của chúng ta an toàn cho người tiêu dùng và cho môi trường khi được sử dụng đúng cách**
- **P&G tuân thủ hoặc làm tốt hơn mọi yêu cầu pháp lý và quy định hiện hành liên quan tới chất lượng an toàn sản phẩm và ghi nhãn**

Bạn phải nhận thức và tuân thủ các chính sách và quy trình của P&G được xây dựng để bảo vệ chất lượng và tính an toàn cho sản phẩm của P&G. Là nhân viên của P&G, bạn có thể biết được các khiếu nại về sản phẩm, bao gồm sự kiện bất lợi hoặc vấn đề về chất lượng sản phẩm liên quan đến một sản phẩm. Sự kiện bất lợi là bất kỳ tác dụng không mong muốn nào đối với sức khỏe và/hoặc sự khỏe mạnh của một cá nhân liên quan đến việc sử dụng, sử dụng sai/lạm dụng (dù cố ý hay không) hoặc sử dụng không đúng khuyến cáo của sản phẩm, hoặc phơi nhiễm do vô tình/qua công việc, cho dù tác dụng đó có được coi là liên quan đến sản phẩm hay không. Nếu bạn biết được những phản nản như vậy, bạn phải gửi email tới Hefcr.im@pg.com trong vòng 48 giờ kể từ khi biết.

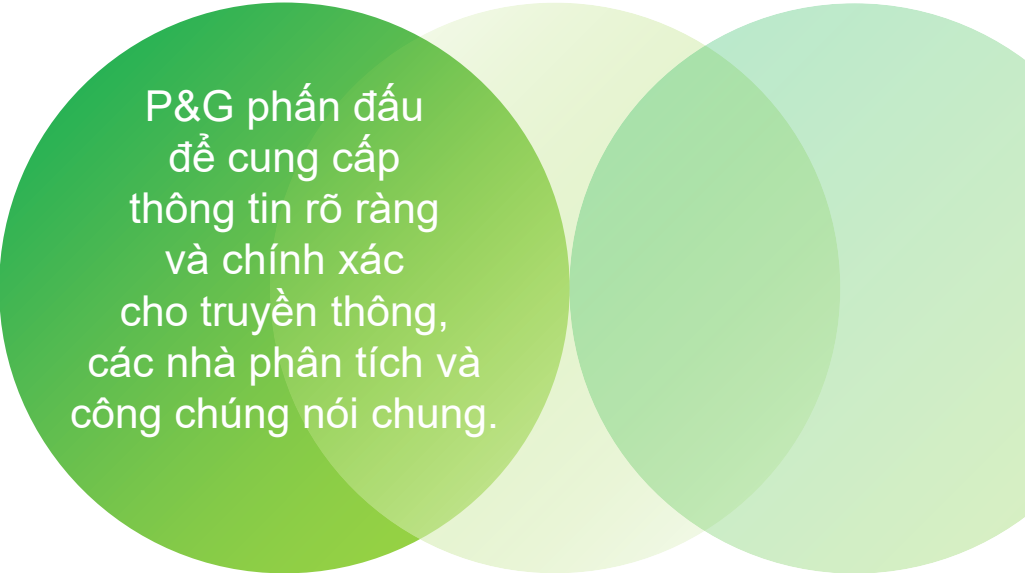
Là một phần trong việc cung cấp các sản phẩm an toàn, chất lượng, chúng tôi thực hiện các biện pháp phù hợp để đảm bảo chất lượng và an toàn của các sản phẩm và dịch vụ do các nhà cung cấp cung cấp cho chúng tôi. Để được hướng dẫn, hãy liên hệ với các chuyên gia thuộc phòng Giám sát & Phân Tích An Toàn Toàn Cầu (Global Safety Surveillance & Analysis, GSSA) hoặc phòng Đảm Bảo Chất Lượng (Quality Assurance, QA) đối với các quan ngại tương ứng liên quan tới tính an toàn và chất lượng sản phẩm.

Để biết thêm thông tin, hãy xem Chính Sách Doanh Nghiệp về Đảm Bảo Chất Lượng – Quản Lý Khiếu Nại (QAS-S-09) tại quality.pg.com.

Giao Tiếp với Truyền Thông và Các Nhà Phân Tích

P&G nỗ lực để cung cấp các thông tin rõ ràng và chính xác cho giới truyền thông, các nhà phân tích tài chính và công chúng nói chung. Bên cạnh các yêu cầu pháp lý quan trọng phải rõ ràng và chính xác, điều này giúp chúng ta duy trì tính liên chính trong mối quan hệ với công chúng và các bên hữu quan bên ngoài khác, và nhờ đó củng cố danh tiếng cho doanh nghiệp chúng ta. Bởi điều này rất quan trọng, P&G đã chỉ định các chức năng và cá nhân cụ thể chịu trách nhiệm giao tiếp với giới truyền thông và các nhà phân tích tài chính.

- Chỉ Tổng Giám Đốc Điều Hành (Chief Executive Officer, CEO), Giám Đốc Tài Chính (Chief Financial Officer, CFO) và nhân sự được chỉ định của bộ phận Quan Hệ với Nhà Đầu Tư (Investor Relations, IR) của P&G được phép nói chuyện với các nhà phân tích và nhà đầu tư tổ chức về P&G. Các lãnh đạo khác có thể và sẽ nói chuyện với các nhà phân tích, nhưng chỉ khi được CEO, CFO hoặc Phó Chủ Tịch Cao cấp IR mời.
- Mọi thông tin trao đổi với những người trong giới truyền thông phải do bộ phận chức năng Truyền Thông quản lý.
- Bạn phải liên hệ với giám đốc Truyền Thông trong đơn vị kinh doanh của mình trước khi tham gia các buổi phỏng vấn truyền thông hoặc các sự kiện hay diễn đàn trong đó có mặt những người thuộc giới truyền thông.



P&G phấn đấu để cung cấp thông tin rõ ràng và chính xác cho truyền thông, các nhà phân tích và công chúng nói chung.



Thông tin về P&G

Hỏi: Rosa nhận được cuộc gọi từ một trường đại học đang nghiên cứu về một dự án của P&G mà cô đang tham gia. Cô đoán rằng họ chắc hẳn đã biết về dự án của cô qua những gì cô đăng trên một trang mạng xã hội. Cô muốn giúp các sinh viên và tự hào về công việc của mình. Cô có nên cung cấp thông tin về dự án của mình không?

Đáp: Không, Rosa không thể chia sẻ dữ liệu nghiên cứu với bất kỳ ai bên ngoài P&G. Rosa đáng lẽ cũng không nên đăng các công việc liên quan tới Công Ty lên mạng xã hội. Đại diện của đối thủ cạnh tranh thường xuyên tìm kiếm trên Internet loại dữ liệu này và thuyết phục các nhân viên không ngờ vực chia sẻ thêm thông tin có thể được sử dụng để ghép nối thành một bức tranh hoàn chỉnh về các dự án, quy trình, kế hoạch, v.v. bảo mật. Rosa phải lập tức báo cáo vi phạm thông tin cho phòng Pháp Lý hoặc An Ninh Thông Tin hoặc gửi email tới securityincident.im@pg.com.

Thông Tin về Người Tiêu Dùng

Hỏi: Marcus làm việc cho bộ phận Nghiên Cứu & Phát Triển của P&G. Nhóm của anh đã thu thập một lượng lớn Dữ liệu cá nhân của người tiêu dùng qua cuộc khảo sát mức độ hài lòng của người tiêu dùng. Lucia làm việc ở phòng Tiếp thị liên hệ với anh để yêu cầu anh gửi cho cô các tệp tin chứa Dữ liệu cá nhân này để cô phát triển email tiếp thị trọng tâm. Marcus có nên gửi thông tin này cho Lucia không?

Đáp: Không. Mặc dù Lucia có lý do có vẻ là một lý do kinh doanh chính đáng để lấy Dữ liệu cá nhân này, nhưng các cá nhân tham gia vào cuộc khảo sát mức độ hài lòng của khách hàng chưa đồng ý cho P&G sử dụng Dữ liệu cá nhân của họ để gửi email tiếp thị. Theo Chính Sách Quyền Riêng Tư Người Tiêu Dùng của P&G và nhiều luật hiện hành, chỉ được gửi email tiếp thị cho những người đã lựa chọn nhận chúng. Vì thế, Marcus không nên cung cấp thông tin này cho cô.

An Toàn Sản Phẩm

Hỏi: Gần đây Kyon đã triển khai một khảo sát sử dụng sản phẩm tại nhà của người tiêu dùng. Trong danh sách này, cô quan sát thấy quan ngại an toàn tiềm tàng với một sản phẩm đang sắp ra thị trường. Chỉ có một trên hàng trăm người gặp sự cố về sản phẩm, nên cô nghĩ điều này không quan trọng lắm, không cần báo cáo. Giả định này có đúng không?

Đáp: Không hề đúng. Mọi vấn đề về tính an toàn hoặc chất lượng sản phẩm phải được báo cáo và giải quyết, cho dù vấn đề có vẻ nhỏ đến thế nào. Kyon phải gửi email tới Hefcr.im@pg.com để nêu lên quan ngại cô biết hoặc tham vấn với phòng Giám sát & Phân tích An Toàn Toàn Cầu (GSSA), phòng Đảm Bảo Chất Lượng (QA) hoặc phòng Pháp Lý ngay lập tức.

Cam Kết Liêm Chính

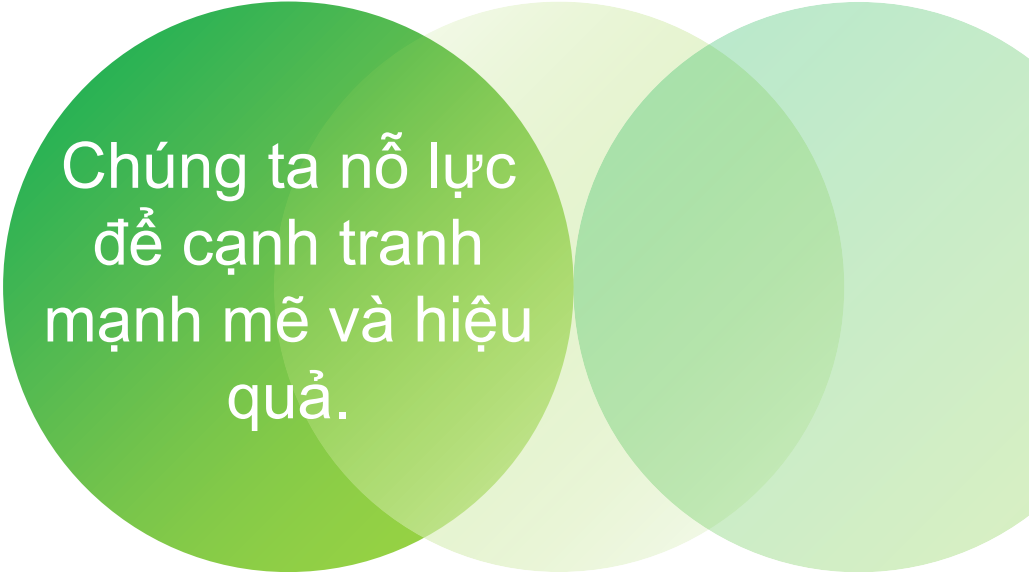
TRUNG THỰC VÀ THẲNG THẮN · XÂY DỰNG NIỀM TIN · LÀM ĐIỀU ĐÚNG ĐẮN



Thực Tiễn Bán Hàng và Tiếp Thị Có Trách Nhiệm

Công việc kinh doanh của chúng ta được xây dựng trên nền tảng niềm tin. Vì lý do này, chúng ta nỗ lực cạnh tranh quyết liệt và hiệu quả, nhưng không được vi phạm pháp luật và phi đạo đức. Chúng ta chỉ được đưa ra các tuyên bố trung thực về P&G và sản phẩm và dịch vụ của công ty. Mọi tuyên bố tiếp thị đều phải được chứng minh và làm đúng cam kết.

Bạn phải làm quen với quy trình thẩm định bán hàng và tiếp thị áp dụng cho công việc của mình. Vì quy định pháp luật thay đổi thường xuyên trong lĩnh vực này, nên bạn phải biết các quy định mới nhất.



Chúng ta nỗ lực để cạnh tranh mạnh mẽ và hiệu quả.

Thực Tiễn Bán Hàng và Tiếp Thị Có Trách Nhiệm

Công việc kinh doanh của chúng ta được xây dựng trên nền tảng niềm tin. Vì lý do này, chúng ta nỗ lực cạnh tranh quyết liệt và hiệu quả, nhưng không được vi phạm pháp luật và phi đạo đức. Chúng ta chỉ được đưa ra các tuyên bố trung thực về P&G và sản phẩm và dịch vụ của công ty. Mọi tuyên bố tiếp thị đều phải được chứng minh và làm đúng cam kết.

Bạn phải làm quen với quy trình thẩm định bán hàng và tiếp thị áp dụng cho công việc của mình. Vì quy định pháp luật thay đổi thường xuyên trong lĩnh vực này, nên bạn phải biết các quy định mới nhất.

Chúng ta nỗ lực để cạnh tranh mạnh mẽ và hiệu quả.

Tuân Thủ Luật về Cạnh Tranh

P&G cạnh tranh một cách quyết liệt và công bằng. Chúng ta thành công dựa trên chất lượng sản phẩm và Con Người của chúng ta, không bao giờ dựa trên các thực tiễn kinh doanh gian lận. Chúng ta phải tuân thủ mọi luật về cạnh tranh (cũng được gọi là các luật "chống độc quyền"). Các luật này có thể khác nhau giữa các thị trường, nhưng mục tiêu chung của chúng là bảo vệ cạnh tranh tự do và cởi mở và thúc đẩy thị trường cạnh tranh. Khi thị trường hoạt động tự do, người tiêu dùng được hưởng lợi nhờ hàng hóa và dịch vụ chất lượng cao với các mức giá cạnh tranh. Không tuân thủ các luật này có thể khiến P&G và các cá nhân liên quan phải chịu những hậu quả nghiêm trọng và ảnh hưởng sâu rộng.

Để biết thêm thông tin, hãy truy cập antitrust.pg.com.



Tương Tác với Đối Thủ Cạnh Tranh

Bạn phải thận trọng khi tương tác với đối thủ cạnh tranh. Bạn phải tránh hợp tác, hoặc thậm chí tỏ ra hợp tác với đối thủ cạnh tranh. **Bạn không được thảo luận bất kỳ chủ đề nào sau đây với đối thủ cạnh tranh khi chưa được phòng Pháp Lý chấp thuận:**

- Định giá hoặc chính sách định giá, chi phí, tiếp thị hoặc kế hoạch chiến lược
- Thông tin độc quyền hoặc bảo mật
- Các cải tiến công nghệ
- Chương trình khuyến mãi chúng ta sẽ tiến hành dành cho khách hàng
- Phân chia khách hàng, thị trường, vùng lãnh thổ hoặc quốc gia
- Tẩy chay một số khách hàng, nhà cung cấp hoặc đối thủ cạnh tranh
- Hành vi chung hướng tới khách hàng

Ngay cả khi không liên hệ chính thức, tiếp xúc và trao đổi thông tin thông thường cũng tạo ra vẻ đang có sự hiểu biết không chính thức giữa các đối thủ cạnh tranh. Vì lý do này, quy tắc chung của “**Không Liên Hệ với Đối Thủ Cạnh Tranh.**” Tuy nhiên, đôi khi bạn có thể tham gia các hiệp hội thương mại và thỉnh thoảng có mặt trong các hoạt động khác nhau khác với đối thủ cạnh tranh, với điều kiện bạn đã được phòng Pháp Lý cho phép. Cần cực kỳ cẩn trọng khi quan hệ với đối thủ cạnh tranh trong các sự kiện này. Nếu đối thủ cạnh tranh tìm cách thảo luận về bất kỳ chủ đề bị cấm nào với bạn trong cuộc họp hiệp hội thương mại, bạn phải dừng ngay cuộc đối thoại, rời khỏi cuộc họp và báo cáo sự cố này với phòng Pháp Lý.

Để biết thêm thông tin về Chính Sách của P&G về Hiệp Hội Thương Mại, hãy truy cập antitrust.pg.com.

Được phép liên hệ với nhà cung cấp cũng là đối thủ cạnh tranh, với điều kiện những thảo luận và giao tiếp chỉ giới hạn ở mua vật liệu, thiết bị, hàng hóa hoặc dịch vụ mà P&G đang mua và với điều kiện phòng Pháp Lý chấp thuận trước khi liên hệ với đối thủ cạnh tranh. Việc phê duyệt giao dịch mua là bắt buộc theo chính sách của bộ phận Đưa ra Quyết định, trong khi cần phải được bộ phận Pháp Lý xem xét đối với mọi phân bổ cho Đối thủ cạnh tranh của P&G không phải là giao dịch mua bán ngoài. Giao dịch mua bán ngoài là những tương tác và giao dịch trong kinh doanh có thể được coi là mua nguyên liệu thô hoặc hàng hóa thông thường theo tiêu chuẩn ngành ở điều kiện thị trường bình thường. Liên hệ với phòng Mua Sắm để biết thêm thông tin.

Để biết thêm thông tin, hãy truy cập purchases.pg.com.

Tương Tác với Khách Hàng

Một số luật về cạnh tranh cũng điều chỉnh tương tác của bạn với khách hàng của P&G, bao gồm cả nhà bán lẻ và nhà phân phối. Bạn phải đối xử công bằng với khách hàng của chúng ta, và không được tìm cách đem lại bất kỳ lợi thế bất công nào cho một khách hàng so với khách hàng khác. P&G mang lại cơ hội thị trường ngang nhau cho mọi khách hàng cạnh tranh với nhau để hưởng cùng mức giá, điều khoản bán hàng và xúc tiến thương mại. **Bạn không được:**

Gây áp lực hoặc đồng ý với khách hàng về giá bán lại các sản phẩm của P&G (định giá luôn luôn do khách hàng toàn quyền quyết định tùy ý)

Hạn chế cách thức, đối tượng hoặc địa điểm khách hàng bán sản phẩm của P&G mà không được phê duyệt trước từ phòng Pháp Lý phê duyệt Pháp lý

Tận dụng vị thế mạnh đặc biệt của P&G trong một số thị trường nhất định để hạn chế cạnh tranh trong cửa hàng, thay vì thế tập trung xây dựng hoạt động kinh doanh của P&G dựa trên giá trị sản phẩm và thương hiệu của P&G.

Để biết thêm thông tin, hãy xem Chính Sách Chống Độc Quyền trên antitrust.pg.com và Thực Hành và Chính Sách Thương Mại Toàn Cầu tại sales.pg.com.

Tương Tác với Nhà Cung Cấp và Đại Lý

Cũng như P&G cạnh tranh công bằng, chúng ta cam kết cho phép các nhà cung cấp và đại lý cạnh tranh công bằng trong quan hệ kinh doanh với chúng ta dựa trên tổng giá trị mà nhà cung cấp đó mang lại.

Nếu bạn tham gia vào việc lựa chọn nhà cung cấp hoặc đại lý, bạn phải ra quyết định chỉ dựa trên giá trị chào hàng của nhà cung cấp hoặc đại lý. Bạn phải tuân thủ quy trình và hệ thống thu mua của P&G. Ngoài ra, bạn không được:

- Ra quyết định mua dựa trên giao dịch qua lại hoặc quà tặng hoặc chiêu đãi
- Chào mời bất kỳ nhà cung cấp hoặc đại lý (tiềm năng) nào thay cho các tổ chức từ thiện, dân sự hoặc các tổ chức khác khi chưa được ủy quyền trước từ Trưởng Cán Bộ Đạo Đức & Tuân Thủ.

Để biết thêm thông tin, hãy xem phần Nguyên Tắc Mua Hàng Toàn Cầu tại pgsupplier.com. Để biết thêm thông tin về quy trình mua sắm của P&G, hãy truy cập purchases.pg.com.

Chúng ta cam kết cho phép các nhà cung cấp và các cơ quan cạnh tranh công bằng cho hoạt động kinh doanh của chúng ta.

Không Hối Lộ

Ngăn Ngừa Hối Lộ và Tham Nhũng của Quan Chức Chính Phủ

Hối lộ không chỉ gây hại tới P&G, mà còn tới cả cộng đồng nơi chúng ta kinh doanh. Chúng ta nghiêm cấm hối lộ cho các quan chức chính phủ và nhân viên ở bất kỳ đâu chúng ta hoạt động kinh doanh. Hầu hết các quốc gia đều có luật pháp rất nghiêm ngặt chống lại hối lộ và điều quan trọng là phải nhớ rằng đưa hối lộ, hoặc thậm chí **có vẻ** đưa hối lộ, có thể khiến chúng ta phải đối mặt với trách nhiệm hình sự.

Chúng ta không được phép đề nghị hoặc đưa hối lộ. Hối lộ không chỉ bao gồm thanh toán tiền mặt. Quà tặng, chi phí đi lại và chiêu đãi, và đề nghị tuyển dụng với quan chức chính phủ, nhân viên hoặc gia đình họ có thể bị coi là đưa hối lộ và phải được thẩm định kỹ càng. Thậm chí quyền góp từ thiện cũng có thể bị coi là hối lộ khi làm theo yêu cầu hoặc hi vọng gây ảnh hưởng. Điều quan trọng là phải biết một "quan chức chính phủ" có thể bao gồm những người như bác sĩ hay y tá ở các bệnh viện do chính phủ điều hành, giáo viên hoặc ban giám hiệu tại các trường học hoặc đại học công lập, hoặc người mua tại các cửa hàng do nhà nước sở hữu.

Ngoài hối lộ, P&G cũng nghiêm cấm trả "tiền bôi trơn", đây là các khoản chi trả nhỏ cho cá nhân các cán bộ để đảm bảo hoặc đẩy nhanh các công việc thường quy của chính phủ. Chi trả để lấy nhanh, chẳng hạn như đẩy nhanh thời gian gia hạn hộ chiếu, được cho phép theo luật áp dụng và được trả cho chính cơ quan đó (không phải cho cá nhân) không phải tiền bôi trơn. Bạn không được đề nghị trả hoặc trả tiền bôi trơn trừ khi bạn đã nhận được văn bản chấp thuận trước từ Hội Đồng Đạo Đức & Tuân Thủ. Bất kỳ khoản chi trả nào nhằm đảm bảo an toàn cá nhân trước mắt cho một cá nhân không bị coi là vi phạm WBCM của chúng ta, nhưng phải được báo cáo ngay lập tức cho [Văn phòng Đạo Đức & Tuân Thủ](#).

Ngoài việc không nhận hoặc đưa hối lộ hoặc tiền bôi trơn cho quan chức chính phủ, bạn không được cho phép các bên ở ngoài làm như vậy nhân danh P&G, hoặc tiến hành giao dịch trong đó bạn nghi ngờ một bên ở ngoài đang đưa hối lộ. Bạn cũng cần nhận thức về "dấu hiệu cảnh báo" (ví dụ, thanh toán bằng tiền mặt, thanh toán không có giấy tờ chứng minh, thanh toán dưới tên của một bên khác) cho thấy rằng có khả năng ai đó tại P&G hoặc một bên ở ngoài có quan hệ kinh doanh với chúng ta đã đưa hối lộ và báo cáo chúng với [Văn phòng Đạo Đức & Tuân Thủ](#) hoặc phòng Pháp Lý.

Để biết thêm thông tin, hãy xem Chính Sách Toàn Cầu của P&G về Chống Tham Nhũng và Chính Sách Toàn Cầu Về Tương Tác Với Chuyên Viên Chăm Sóc Sức Khỏe tại wbcm.pg.com để biết chi tiết và quy trình cần tuân thủ trong mọi tương tác với quan chức chính phủ bao gồm các chuyên viên chăm sóc sức khỏe.

Hối lộ là bất cứ thứ gì có giá trị, bao gồm tiền, Quà Tặng và Chiêu Đãi Giải trí nhằm gây ảnh hưởng tới người nào đó để cung cấp quyền lợi không công bằng. Kể cả vật có giá trị thấp cũng có thể là vấn đề nếu ý định không phù hợp.

Không Hối Lộ

(tiếp)

Không Hối Lộ Thương Mại

Bạn không được ra quyết định kinh doanh về nhà cung cấp, khách hàng hoặc các quyết định kinh doanh khác dựa trên lợi ích cá nhân người khác mang lại hoặc đề nghị mang lại cho bạn. Cụ thể, bạn không được gạ gẫm hoặc nhận hối lộ hoặc lại quả từ bất kỳ ai đang hợp tác hoặc đang tìm cách hợp tác kinh doanh với P&G. Bạn không được cung cấp hoặc đưa hối lộ hoặc lại quả cho bất kỳ nhà cung cấp, khách hàng hoặc bên ngoài nào khác. Luôn ghi nhớ các nguyên tắc này khi tặng hoặc nhận bất kỳ hình thức quà tặng hoặc chiêu đãi nào.

Để biết thêm thông tin, hãy xem chính sách của P&G về Quà tặng cho bên ở ngoài, Chiêu đãi và Giải trí tại wbcm.pg.com.

Bạn không được gạ gẫm hoặc nhận hối lộ hoặc lại quả từ bất kỳ ai đang hợp tác hoặc đang tìm cách hợp tác với P&G.

“Lại quả” là việc hoàn trả một số tiền đã thanh toán hoặc do được thanh toán như một phần thưởng cho việc trao hoặc thúc đẩy kinh doanh.

Ngăn chặn Rửa tiền và Trốn thuế

Rửa tiền là hành động của các cá nhân hoặc tổ chức để che giấu thu nhập từ hoạt động tội phạm của họ bằng cách làm các thu nhập đó có vẻ chính đáng. Trốn thuế là một nỗ lực cố ý nhằm không trả khoản thuế phải nộp theo quy định pháp luật. Rửa tiền là vi phạm pháp luật và đi ngược lại các PVP của chúng ta. Các thông lệ về thanh toán và bán hàng của chúng ta được thiết kế để đảm bảo nguồn lực của P&G không bị sử dụng để vi phạm các luật này. Phải tuân theo các thông lệ này trong mọi giao dịch mua hàng hóa và dịch vụ, và trong mọi giao dịch bán hàng.

Bạn phải cảnh giác và có phán đoán tốt khi xử lý các giao dịch với khách hàng bất thường, bao gồm yêu cầu thanh toán cho, hoặc nhận thanh toán từ một công ty khác ngoài công ty P&G đang có giao dịch mua hoặc bán hàng. Bạn chỉ được tiến hành kinh doanh với các bên thứ ba sẵn lòng cung cấp cho bạn các thông tin thích hợp để P&G có thể xác định liệu khoản thanh toán đó có chính đáng hay không.

Rửa tiền là vi phạm pháp luật và đi ngược lại các PVP của chúng ta.

Khi không được các nhân viên Pháp Lý và Thuế phù hợp cho phép trước, bạn không được:

- **Tiến hành thanh toán hoặc nhận khoản thanh toán từ một tổ chức không phải một bên trong giao dịch**
- **Chấp nhận thanh toán bằng tiền mặt, trừ khi không có hệ thống ngân hàng an toàn**
- **Gửi đơn hàng của khách hàng theo cách không nhất quán với các quy trình tiêu chuẩn**
- **Tiến hành giao dịch ngoại hối với các tổ chức không được phép**

Danh sách này không đầy đủ. Để biết thêm thông tin, hãy xem Các Tiêu Chuẩn của P&G về Ưu Tú về Kế Toán và Tài Chính (SAFE), chính sách về Tránh Rửa Tiền và Tuân Thủ Kiểm Soát với Tổ Chức Chỉ Định tại [safe.pg.com](https://www.safe.pg.com) (trong phần Kiểm Soát Nội Bộ) hoặc liên hệ với Văn phòng [Đạo Đức & Tuân Thủ](#).

Chính Phủ và Kiểm Soát Thương Mại

Thực Hiện các Hợp Đồng với Chính Phủ

Nhiều quốc gia đặt ra các quy định pháp lý nghiêm ngặt với các công ty có quan hệ kinh doanh với chính phủ. Khi bán hàng, đàm phán hoặc làm việc với các khách hàng chính phủ, điều mấu chốt là bạn phải tuân theo các quy định này. Các quy tắc này thường nghiêm ngặt hơn và phức tạp hơn các quy tắc điều chỉnh hoạt động bán hàng của P&G cho khách hàng thương mại.

Nếu công việc của bạn bao gồm liên hệ với chính phủ, bạn phải biết và tuân theo các quy tắc riêng áp dụng cho công việc của bạn.

Để biết thêm thông tin, hãy liên hệ với [Văn phòng Đạo Đức & Tuân Thủ](#).

P&G hoạt động toàn cầu và phải tuân thủ các quy định pháp luật đặc biệt đối với xuất nhập khẩu sản phẩm và dữ liệu kỹ thuật.

Xuất Nhập Khẩu

P&G hoạt động toàn cầu và phải tuân thủ các quy định pháp luật đặc biệt đối với xuất nhập khẩu sản phẩm và dữ liệu kỹ thuật.

Xuất khẩu có thể bao gồm sự di chuyển thực tế của sản phẩm, phần mềm, thiết bị, công nghệ hoặc một phần thông tin sang quốc gia khác. Xuất khẩu cũng có thể diễn ra khi công nghệ, thông tin kỹ thuật, dịch vụ hoặc phần mềm được tiết lộ hoặc cung cấp cho công dân của một quốc gia khác, không phụ thuộc vào nơi người đó đang sống. Trước khi thực hiện bất kỳ dạng xuất khẩu nào, bạn phải xác nhận địa điểm nhận và người nhận có đủ điều kiện không. Bạn cũng phải xin mọi giấy chứng nhận và giấy phép cần thiết, hoàn thành một cách chính xác mọi giấy tờ bắt buộc và trả tất cả các khoản thuế quan thích hợp.

Nhập khẩu, hay mang hàng hóa vào một quốc gia khác, cũng chịu sự điều chỉnh của các luật và quy định khác nhau. Các luật và quy định này có thể yêu cầu trả các khoản thuế cũng như nộp giấy tờ. P&G có các chính sách và quy trình rất chi tiết về các quy định trong lĩnh vực này mà bạn cần tuân thủ.

Nếu bạn có bất kỳ thắc mắc nào về các chính sách và quy trình xuất nhập khẩu của P&G, vui lòng liên hệ với đội iTrade hoặc [Văn phòng Đạo Đức & Tuân Thủ](#).

Chính Phủ và Kiểm Soát Thương Mại

(tiếp)

Tẩy Chay và các Quốc Gia bị Hạn Chế

Trừng phạt kinh tế và cấm vận thương mại là các công cụ do chính phủ sử dụng để đẩy mạnh các chính sách đối ngoại và mục tiêu an ninh quốc gia khác nhau và chúng có thể thay đổi thường xuyên và có thời hạn ngắn. P&G có sẵn các hệ thống và quy trình để giúp bạn tuân thủ các quy định này, nhưng nếu bạn không chắc chắn liệu một giao dịch có tuân theo các chế tài hiện hành, bạn cần liên hệ với [Văn phòng Đạo Đức & Tuân Thủ](#).

Các chính phủ khác nhau đã ban hành luật nghiêm cấm các công ty tham gia hoặc hợp tác với bất kỳ hoạt động tẩy chay quốc tế nào mà chính phủ không phê duyệt. Nếu bạn nhận được yêu cầu tham gia theo bất kỳ cách nào vào hoạt động tẩy chay quốc tế, hoặc nghi ngờ rằng bạn đã nhận được yêu cầu như vậy, bạn phải ngay lập tức báo cáo về yêu cầu đó cho [Văn phòng Đạo Đức & Tuân Thủ](#). Lưu ý rằng một yêu cầu như vậy có thể là yêu cầu cụ thể phải tuân theo (hoặc đồng ý tuân theo) các quy tắc tẩy chay trong một vùng lãnh thổ, hoặc có thể để cấp chứng nhận cho các sản phẩm hoặc chủ sở hữu hoặc người gửi hàng không phải là đối tượng bị tẩy chay hoặc "thuộc danh sách đen".

Để được hướng dẫn thêm, hãy xem các hướng dẫn về Kiểm Soát Thương Mại và Chống Tẩy Chay tại wbcm.pg.com (thuộc phần Chính Sách Toàn Cầu).



Xử Lý Thông Tin về Các Bên Ở Ngoài

Thu Thập Thông Tin Cạnh Tranh

Mặc dù P&G cần biết các đối thủ cạnh tranh của chúng ta đang làm gì để cạnh tranh có hiệu quả, nhưng không ai trong chúng ta được phép thu thập thông tin về các đối thủ cạnh tranh bằng cách lừa dối, trộm cắp, xuyên tạc hoặc các biện pháp bất hợp pháp hay phi đạo đức khác.

Bạn không được hỏi các thông tin nhạy cảm mang tính cạnh tranh từ người thân hoặc bạn bè về công ty tuyển dụng họ, hoặc nhân viên mới về công ty tuyển dụng cũ của họ. Ngoài ra, trong hầu hết các trường hợp, bạn cũng không được hỏi thông tin trực tiếp từ các đối thủ cạnh tranh của chúng ta, vì điều này có thể gây ra những rủi ro pháp lý đáng kể. Bạn phải thảo luận với Bộ Phận Pháp Lý trước khi hỏi thông tin trực tiếp từ đối thủ cạnh tranh hoặc trước khi sử dụng thông tin về giá hiện tại hoặc tương lai và các điều khoản thương mại mà các đối thủ cạnh tranh đang áp dụng, ngay cả khi các thông tin đó có được thông qua các bên thứ ba như nhà bán lẻ.

Nếu một nhà cung cấp hoặc khách hàng của P&G cũng là đối thủ cạnh tranh của chúng ta, bạn không được lấy thông tin bảo mật từ họ về những lĩnh vực trùng lặp cạnh tranh khi chưa nói trước với phòng Pháp Lý. Ngoài ra, bạn không được yêu cầu họ chia sẻ thông tin bảo mật từ nhà cung cấp hoặc khách hàng của họ.

Để biết thêm thông tin về thu thập thông tin cạnh tranh, hãy xem Chính Sách về Tình Báo Cạnh Tranh (CI) của P&G tại cinet.pg.com.

Không ai trong chúng ta có thể thu thập thông tin về đối thủ cạnh tranh của chúng ta bằng lừa dối, trộm cắp, xuyên tạc, hoặc các phương tiện bất hợp pháp hoặc phi đạo đức khác.

Tài Sản Trí Tuệ và Quyền Thương Mại của Các Bên Ở Ngoài

Chúng ta cần tôn trọng các quyền tài sản trí tuệ (IP) và các quyền thương mại vô hình khác thuộc về người khác. Tài sản trí tuệ bao gồm các tác phẩm sáng tạo, quyền cá nhân và các ý tưởng và sáng chế được pháp luật bảo vệ, chẳng hạn như bản quyền, bằng sáng chế, thương hiệu, bí mật thương mại, và quyền thiết kế, trong số các quyền khác. Chúng ta không được cố ý xâm phạm các quyền này.

Nhiệm vụ tôn trọng IP và quyền thương mại của mọi bên ở ngoài áp dụng cho bất kỳ hoạt động kinh doanh nào bạn tiến hành, bao gồm tạo ra bất kỳ tài liệu truyền thông hoặc tiếp thị nào trong nội bộ hoặc bên ngoài. Bạn phải kiểm tra với phòng Pháp Lý trước khi sử dụng tên hoặc tài liệu của một cá nhân hay công ty khác.

Bạn phải sử dụng tất cả tài sản của các bên ở ngoài - bao gồm phần mềm, âm nhạc, video và nội dung văn bản - tuân thủ các điều khoản cụ thể trong giấy phép của họ.

Chỉ được phép sử dụng phần mềm đã được cấp phép đúng quy định nhằm sử dụng trong kinh doanh. Điều đó có nghĩa rằng bạn không được sử dụng phần mềm hoặc ứng dụng bạn được cấp phép để sử dụng cá nhân (chẳng hạn như ứng dụng trên điện thoại thông minh hoặc iPad cá nhân của bạn) cho công việc.

Để biết thêm thông tin, hãy xem Chính Sách của P&G về Sử Dụng Phần Cứng và Phần Mềm Đúng Mục Đích tại security.pg.com.

Tránh Giao Dịch Nội Gián

Trong khi làm việc nhân danh P&G, chúng ta có thể biết các thông tin không công khai quan trọng về P&G hoặc các công ty khác có quan hệ kinh doanh với chúng ta. Thông tin không công khai quan trọng (còn gọi là "thông tin nội gián") là thông tin về công ty không được công khai cho công chúng nói chung và một nhà đầu tư hợp lý sẽ coi là quan trọng khi quyết định mua, bán hoặc giữ cổ phiếu, trái phiếu, hợp đồng quyền chọn hoặc các công cụ tài chính khác ("chứng khoán") của công ty.

Bạn không được mua hoặc bán chứng khoán của một công ty trên cơ sở thông tin không công khai quan trọng (được gọi là "giao dịch nội gián"). Hành động này là tội hình sự ở nhiều quốc gia và bị P&G nghiêm cấm. Nếu bạn có bất kỳ nghi ngờ nào về một giao dịch chứng khoán tiềm năng, hãy xin hướng dẫn từ phòng Pháp Lý hoặc gửi thắc mắc của bạn tới insidertradingps.im@pg.com. Chính Sách về Giao Dịch Nội Gián Toàn Cầu của chúng ta áp dụng cho mọi nhân viên và Ban Giám Đốc. Các cá nhân nằm trong "Danh Sách Giao Dịch Nội Gián" của P&G phải tuân theo các quy định bổ sung.

Nếu bạn tiết lộ thông tin không công khai quan trọng cho bất kỳ ai, bao gồm các thành viên trong gia đình trực hệ hoặc hộ gia đình của bạn, và sau đó người này mua hoặc bán chứng khoán dựa trên thông tin đó, bạn có thể chịu trách nhiệm pháp lý vì đã "mách nước". Điều này vẫn đúng ngay cả khi bản thân bạn không giao dịch dựa trên thông tin này. Mách nước vi phạm WBCM của chúng ta và các luật về chứng khoán, và có các hình phạt nặng nề, bao gồm trách nhiệm hình sự với các cá nhân sai phạm.

Để biết thêm thông tin, hãy xem Chính Sách Toàn Cầu của P&G về Giao Dịch Nội Gián tại tradingpolicy.pg.com.

Xử lý Xung đột lợi ích tiềm tàng

Tại mọi thời điểm bạn phải hành động chỉ vì lợi ích tốt nhất của P&G. Để đề cao danh tiếng của P&G, bạn phải thận trọng với bất kỳ tình huống nào có thể tạo ra xung đột lợi ích, cho dù thực tế hay tiềm tàng. "Mâu thuẫn lợi ích" phát sinh khi bạn có mối quan hệ cá nhân hoặc lợi ích tài chính hay lợi ích khác có thể cản trở nghĩa vụ của bạn khi hành động chỉ vì lợi ích tốt nhất của P&G, hoặc khi bạn sử dụng chức vụ của mình trong P&G để trục lợi cá nhân.

Để biết thêm thông tin về các tình huống này, hãy xem Chính Sách Toàn Cầu của P&G về Mâu Thuẫn Lợi Ích tại coi.pg.com.

Nếu bạn đang giữ vai trò trong đó bạn đóng góp tiền của P&G cho hoạt động từ thiện, hoặc tham gia các chương trình liên quan tới từ thiện nhân danh Công Ty, hãy xem Chính Sách Toàn Cầu của P&G về Đóng Góp Từ Thiện/Quan Hệ Cộng Đồng tại wbcm.pg.com.

Bạn phải luôn hành động hoàn toàn vì lợi ích cao nhất của P&G.

Tiết Lộ Xung Đột Lợi Ích

Nếu tự thấy mình gặp phải một tình huống mâu thuẫn lợi ích tiềm tàng hay thực tế, bạn phải báo cáo ngay lập tức điều này cho quản lý của mình thông qua quy trình COI của Công Ty được đăng trên coi.pg.com. Điều này bao gồm các tình huống có thể khiến người khác tin, một cách hợp lý, rằng bạn có xung đột lợi ích ngay cả khi chính bạn tin rằng bạn có thể và sẽ chỉ hành động vì lợi ích tốt nhất của P&G. Theo cách này, tình huống sẽ được xem xét và đánh giá đúng. P&G sẽ làm việc với bạn để tìm ra giải pháp thích hợp. Bạn được kỳ vọng thực hiện bất kỳ hành động khắc phục nào do P&G yêu cầu.

Nếu bạn biết về bất kỳ mâu thuẫn tiềm tàng nào khác tại P&G, bạn cần báo cáo điều đó với quản lý của mình hoặc thông qua các phương thức báo cáo sẵn có khác (xem phần "[Tôi Có Thể Nêu Thắc Mắc và Quan Ngại Ở Đâu](#)"). Các thành viên của Ban Giám Đốc phải báo cáo các mâu thuẫn tiềm tàng hoặc thực tế với Giám Đốc Pháp Lý.

Xử lý Xung đột lợi ích tiềm tàng

(tiếp)

Hướng Dẫn về Tặng Quà và Chiêu Đãi trong Công Việc

Bạn phải thận trọng khi tặng quà hoặc chiêu đãi, hoặc nhận quà hoặc nhận chiêu đãi từ bất kỳ ai có quan hệ kinh doanh hoặc tìm cách thiết lập quan hệ kinh doanh với P&G. Bạn chỉ được tham gia hoạt động chiêu đãi công việc khi đó là phần không tách rời trong hoạt động xây dựng quan hệ kinh doanh. Cần nhớ rằng nhận quà hoặc chiêu đãi có thể là biểu hiện của mâu thuẫn lợi ích và/hoặc có vẻ gây hạn chế khả năng ra quyết định kinh doanh khách quan của bạn. Ngoài ra, đề nghị tặng các khoản trong quan hệ kinh doanh đó có thể bị coi là tìm cách gây ảnh hưởng tới quyết định kinh doanh. Bạn phải luôn tuân theo chính sách của P&G về Quà tặng cho Bên ở ngoài, Chiêu Đãi và Giải trí và cũng phải tôn trọng và tuân thủ các chính sách của khách hàng hoặc nhà cung cấp trong đó không cho phép nhận quà hoặc chiêu đãi.

Để biết thêm thông tin, hãy xem chính sách của P&G về Quà tặng cho bên ở ngoài, Chiêu đãi và Giải trí tại wbcm.pg.com. Nếu bạn không chắc chắn về tính phù hợp khi tặng quà hoặc chiêu đãi, bạn cần nói chuyện với quản lý của mình, phòng Pháp Lý hoặc [Văn phòng Đạo Đức & Tuân Thủ](#).

Bạn phải tuân thủ chính sách Chống Hối Lộ của P&G khi tặng quà hoặc chiêu đãi vì công việc cho các quan chức chính phủ bên ngoài Hoa Kỳ. Một số quốc gia cấm hoàn toàn, bất kể số tiền là bao nhiêu. Ví dụ, có quy tắc nghiêm ngặt về việc tặng quà có bất kỳ giá trị nào, bao gồm suất ăn hoặc sản phẩm cho các thành viên Quốc Hội Hoa Kỳ hoặc nhân viên của họ. Xem thêm phần "[Không Hối Lộ](#)" ở trên.

Để biết thêm thông tin, hãy xem Chính Sách Toàn Cầu của P&G về Chống Hối Lộ tại wbcm.pg.com.

Bạn phải thận trọng
khi trao hoặc nhận
quà tặng hoặc chiêu
đãi từ bất kỳ ai có
quan hệ kinh doanh
với P&G.

Tương Tác với Chính Phủ

Vận động Hành lang

Với tư cách là một công dân doanh nghiệp, P&G thường xuyên ở vị thế có thể tác động tới việc kinh doanh của chúng ta trong các vấn đề về chính sách công. P&G cũng tham gia vào các nỗ lực gây ảnh hưởng tới pháp luật hoặc chính sách của chính phủ. Tuy nhiên, các quy định về hoạt động của P&G trong lĩnh vực này khác nhau trên toàn cầu. Vì thế, chỉ các cá nhân nhất định trong P&G mới có thể tham gia những nỗ lực vận động hành lang nhân danh P&G.

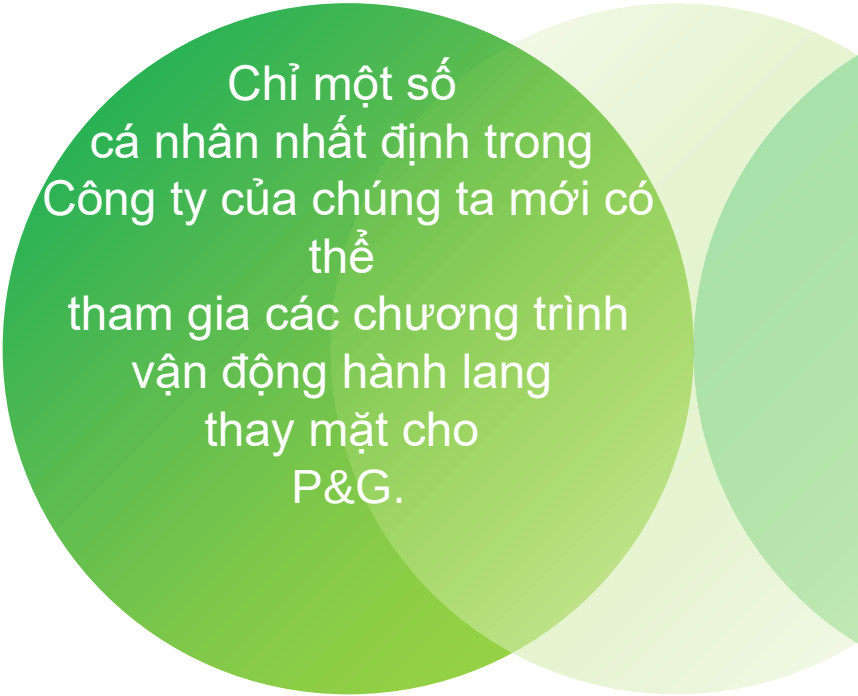
Bạn không được liên hệ với quan chức chính phủ để tìm cách gây ảnh hưởng tới pháp luật hoặc chính sách của chính phủ nhân danh P&G trừ khi nỗ lực của bạn đã được phê duyệt bởi nhân sự thích hợp từ phòng Quan Hệ Chính Phủ Toàn Cầu.

Đạo Luật Lãnh Đạo Trung Thực và Chính Phủ Mở (Honest Leadership and Open Government Act, HLOGA) là một luật của Hoa Kỳ áp đặt trách nhiệm hình sự khi vi phạm các quy tắc nghiêm ngặt và phức tạp về quà tặng của Quốc Hội Hoa Kỳ. Mọi nhân viên thuộc P&G ở khắp nơi trên thế giới (cho dù có tham gia vận động hành lang hay không) đều phải tuân thủ HLOGA. Do đó, không ai trong chúng ta có thể cung cấp cho Thành viên của Quốc hội Hoa Kỳ hoặc nhân viên của họ quà tặng có bất kỳ giá trị nào, bao gồm bữa ăn hoặc sản phẩm, mà không được phê duyệt trước bằng văn bản bởi Phó Chủ tịch Cấp cao phụ trách Quan hệ Chính phủ Toàn cầu và Văn phòng Đạo đức & Tuân thủ. Xem thêm phần "[Không Hối Lộ](#)" và "[Tặng Quà và Chiêu Đãi trong Công Việc](#)" ở trên.

Để biết thêm thông tin, hãy liên hệ với Phó Chủ tịch Cao cấp về Quan Hệ Chính Phủ & Chính Sách Công Toàn Cầu, giám đốc Quan Hệ Chính Phủ tại cơ sở của bạn hoặc phòng Pháp Lý.

Tham Gia và Đóng Góp Chính Trị

P&G công nhận quyền tham gia quá trình chính trị của bạn với tư cách cá nhân. Tuy nhiên, bạn chỉ có thể tham gia trong thời gian riêng và bằng chi phí riêng của bạn. Bạn không được sử dụng thời gian, tiền bạc, cơ sở vật chất, công cụ liên lạc hoặc tài sản của P&G cho các mục đích chính trị hoặc đóng góp chính trị mà không có sự cho phép rõ ràng bằng văn bản của Phó Chủ tịch Cấp cao về Quan hệ Chính phủ Toàn cầu hoặc Giám đốc về Đạo đức & Tuân thủ.



Chỉ một số
cá nhân nhất định trong
Công ty của chúng ta mới có
thể
tham gia các chương trình
vận động hành lang
thay mặt cho
P&G.



Duy trì Sổ sách Chính xác và Hồ sơ

Hỏi: Trish đang đối diện với hạn chế về ngân sách vào cuối năm tài khóa. Để trì hoãn ghi nhận một chi phí, cô yêu cầu nhà cung cấp gửi hóa đơn cho Công ty chúng ta chậm vài ngày cho giao dịch mua một thiết bị đắt tiền. Bằng cách này, cô có thể ghi nhận giao dịch vào năm tài khóa tiếp theo. Nhà cung cấp sẽ được thanh toán và phòng ban của cô sẽ không vượt ngân sách. Cô có thể làm vậy không?

Đáp: Không, cô không được trì hoãn hoặc cố tình ghi nhận thông tin sai lệch, không hoàn chỉnh hoặc gây hiểu nhầm về các giao dịch.

Tuân Thủ Luật về Cạnh Tranh

Hỏi: Chet là người Quản Lý Khách hàng Cao cấp trong phòng Bán Hàng. Một trong các khách hàng của anh là một chuỗi cửa hàng nhỏ ở nông thôn. Khách hàng này nói với Chet rằng nếu họ có thể mua tất cả bột giặt của họ từ P&G với mức giá chiết khấu tốt, khách hàng sẽ bỏ tất cả các sản phẩm cạnh tranh khác và chỉ mua bột giặt từ P&G. Chet có thể đồng ý với đề xuất này không?

Đáp: Có thể, nhưng anh cần xin phê duyệt từ phòng Pháp Lý trước khi đưa ra bất kỳ hình thức thỏa thuận nào với khách hàng. Không ai trong chúng ta có thể tham gia bất kỳ thỏa thuận nào - cho dù bằng lời nói hay văn bản - ngăn khách hàng mua sản phẩm từ đối thủ cạnh tranh của P&G khi chưa được phê duyệt như vậy. Làm vậy có thể vi phạm chính sách của P&G và luật về cạnh tranh.

Hành Vi Hồi Lộ Thương Mại

Hỏi: Để ra mắt sáng kiến mới, Stella đề xuất tặng một chiếc đồng hồ Thụy Sĩ rất đẹp cho người mua ở mỗi khách hàng. Trong khi cô mong muốn khách hàng sử dụng đồng hồ trong các cuộc bốc thăm trúng thưởng từ thiện hoặc tương tự, cô biết người mua có thể lấy đồng hồ để sử dụng riêng. Cô có thể cho phép khoản phí này không?

Đáp: Không, Stella không thể phê duyệt khoản phí cho sáng kiến này. P&G không thể trả các chi phí đó, vì làm như vậy sẽ tạo ra vẻ đang hồi lộ.

Hồi Lộ Quan Chức Chính Phủ

Hỏi: Khi lập kế hoạch cho chuyến đi ra nước ngoài cho một dự án của P&G, John cần lấy gấp thị thực cho quốc gia anh sắp tới. Nếu anh không nhanh chóng lấy thị thực, giao dịch anh đang làm có thể thất bại. Đại lý làm thị thực nói với anh rằng thời gian chờ của dịch vụ lấy nhanh là 2 ngày và dịch vụ bình thường là 2 tuần. Tuy nhiên, nếu anh trả 10 USD tiền mặt cho cán bộ tại quầy, anh sẽ được cấp ngay thị thực. Vì đây là số tiền nhỏ, John có thể cho phép đại lý này trả tiền không?

Đáp: Không, John không thể trả hoặc cho phép trả khoản tiền như vậy, cho dù nhỏ đến đâu. Anh sẽ cần kiểm tra liệu đó có phải khoản phí chính thức, sẽ được trả cho Đại Sứ Quán và không phải cho bản thân cán bộ đó hay không, và có được cấp biên lai hay không. Nếu anh không thể chắc chắn điều này, anh phải chờ cho đến khi lấy được thị thực chính thức và phải thông báo với phòng Pháp Lý về yêu cầu này ngay lập tức.



Tránh Giao dịch nội gián

Hỏi: Thông qua chức vụ tại P&G, Ned biết rằng P&G đang có kế hoạch ký kết hợp đồng với một công ty giao dịch công khai nhỏ có vai trò quan trọng cho công ty đó. Anh biết rằng mình không được phép giao dịch dựa trên thông tin nội gián này, nhưng có kế hoạch nói cho chị gái mình biết để cô ấy có thể kiếm tiền trên thị trường chứng khoán. Làm vậy có được không?

Đáp: Không. Bản thân Ned không thể giao dịch trên cơ sở thông tin nội gián này, và cũng không thể cung cấp thông tin này cho chị gái mình. Đây được gọi là "mách nước" và vi phạm chính sách của P&G và luật về chứng khoán.

Xung đột Lợi ích

Hỏi: Công ty tuyển dụng vợ của Hans gần đây đã bị một trong những đối thủ cạnh tranh chính của P&G mua lại. Hans không chắc chắn về điều này, vì công ty của vợ anh sẽ chỉ là một chi nhánh của đối thủ cạnh tranh của chúng ta. Anh nên làm gì?

Đáp: Có người thân trong gia đình trực hệ làm việc cho đối thủ cạnh tranh tạo ra nguy cơ mâu thuẫn lợi ích, và Hans nên tiết lộ tình hình này với quản lý của mình ngay lập tức. Cần báo cáo trực tuyến tại coi.pg.com và phòng Nhân Sự có thể đưa ra hỗ trợ. P&G sẽ nghiên cứu để xác định liệu có tồn tại mâu thuẫn thực tế hay không và nếu có thì cần làm gì để xử lý tình huống.

Tặng Quà và Chiêu Đãi trong Công Việc

Hỏi: Sally, một người Quản Lý Khách hàng Cao cấp được tặng bốn vé chỗ ngồi đẹp cho cả mùa bóng từ một khách hàng làm việc với cô. Vé vào cửa bình thường có được bán. Cô nên làm gì?

Đáp: Nhận vé xem, hoặc bất kỳ quà tặng nào khác từ một nhà cung cấp hoặc khách hàng gây nên quan ngại về mâu thuẫn lợi ích đáng kể. Nếu vé cho trận đấu không liên quan tới bất kỳ sự kiện kinh doanh nào (ví dụ, chúng chỉ để Sally sử dụng với người thân và bạn bè của cô) thì cô nên nhã nhặn từ chối nhận vé. Nếu vé đó để Sally và đồng nghiệp của cô đến dự trận đấu có đại diện của khách hàng thì tham dự sự kiện đó có thể có giá trị xây dựng quan hệ kinh doanh đích thực. Sally cần tham vấn với quản lý của mình - người này cũng không tham dự - và rà soát các yêu cầu trong chính sách của P&G về Quà tặng cho bên ở ngoài, Chiêu đãi và Giải trí để xác định phải làm gì.

Tài nguyên



Báo Cáo Quan Ngại

Nếu bạn có thắc mắc hoặc nghi ngờ về việc một hành động có nhất quán với Cẩm Nang Đạo Đức Kinh Doanh Toàn Cầu, chính sách của P&G, và pháp luật hay không, bạn cần xin tư vấn. Bạn cũng có bổn phận với P&G và những đồng nghiệp trong P&G phải báo cáo bất kỳ vi phạm đã biết hoặc nghi ngờ nào với WBCM của chúng ta, chính sách của P&G hoặc pháp luật.

Tham khảo phần “[Tôi có thể Nêu Thắc Mắc và Quan Ngại ở đâu](#)” trong WBCM của chúng ta để biết cách báo cáo quan ngại.

Thông Tin Liên Hệ để Báo Cáo

Đường Dây Trợ Giúp về Đạo Đức Kinh Doanh Toàn Cầu

[Đường Dây Trợ Giúp về Đạo Đức Kinh Doanh Toàn Cầu](#) hoạt động trên khắp thế giới 24 giờ mỗi ngày, bảy ngày mỗi tuần, và có đội ngũ nhân viên của một công ty độc lập và có thể nhận cuộc gọi bằng hầu hết các ngôn ngữ. Khi gọi tới [Đường Dây Trợ Giúp về Đạo Đức Kinh Doanh Toàn Cầu](#), bạn có thể báo cáo các vi phạm thực tế hoặc nghi ngờ một cách ẩn danh khi luật áp dụng cho phép.

Điện thoại

Hoa Kỳ, Canada và Puerto Rico:

1-800-683-3738

Các Địa Điểm Khác:

Người nghe trả phí: 1-704-544-7434

Số tổng đài miễn phí: Truy cập www.pg-helpline.com để có danh sách số gọi trực tiếp

Internet

www.pg-helpline.com

Thư Bưu Điện

WBCM Helpline

P&GPMB, 3767,

13950 Ballantyne Corporate Place

Charlotte, NC 28277

Báo Cáo Quan Ngại

(tiếp)

An Ninh Toàn Cầu (Vi Phạm tại Nơi Làm Việc)

Tổ chức An Ninh Toàn Cầu chịu trách nhiệm đảm bảo an ninh thông thường cho các cơ sở vật chất của P&G tuân thủ chính sách và tiêu chuẩn của P&G để mang lại môi trường làm việc an toàn.

Nếu bạn biết hoặc nghi ngờ có sự cố hoặc đe dọa về bạo lực tại nơi làm việc, hoặc nếu bạn tin rằng ai đó đang bị nguy hiểm cận kề, bạn phải ngay lập tức báo cáo quan ngại của mình tới người liên hệ về an ninh toàn cầu P&G. Quay số **1-513-983-3000 (chọn số 3)** để được kết nối với ai đó ngay lập tức. Điện thoại luôn được tiếp nhận 24/7 bởi Nhân Viên Bộ Phận An Ninh Toàn Cầu.

Điện thoại

1-513-983-3000 (chọn số 3)

Email

globalsecurity.im@pg.com

Mạng nội bộ

globalsecurity.pg.com

Hội Đồng và Văn phòng Đạo Đức & Tuân Thủ

Hội Đồng Đạo Đức & Tuân Thủ chịu trách nhiệm duy trì, giám sát và giải thích cuối cùng về WBCM. Hội đồng này gồm Tổng Giám Đốc, Giám Đốc Tài Chính, Trưởng Cán Bộ Pháp Lý, và Giám Đốc Nhân Sự Toàn Cầu.

Văn Phòng Đạo Đức & Tuân Thủ là nhóm đa chức năng gồm các chuyên gia về Pháp Lý, Tài Chính, Nhân Sự và GBS với chuyên môn về cách thức nhìn nhận và kiểm soát các vấn đề về đạo đức và tuân thủ cả bên ngoài và bên trong Công ty.

Email

ethicscommittee.im@pg.com

Thư Bưu
Điện

The Procter & Gamble Company
Hội Đồng Đạo Đức & Tuân Thủ
One Procter & Gamble Plaza (C-11)
Cincinnati, OH 45202

Thư
liên phòng
ban

Hội Đồng Đạo Đức & Tuân Thủ
(G.O. C-11)

Báo Cáo Quan Ngại

(tiếp)

Thư Ký Công Ty

Một Cán Bộ của P&G và thành viên của Công ty của bộ phận Pháp Lý trong Công Ty



Email

corpsecretary.im@pg.com

Thư Bưu
Điện

The Procter & Gamble Company
Thư Ký Công Ty
One Procter & Gamble Plaza (C-11)
Cincinnati, OH 45202

Thư
liên phòng
ban

Thư Ký Công Ty
(G.O. C-11)

WBCM được thực hiện phù hợp với luật hiện hành và quy trình tư vấn. Phiên bản này, có hiệu lực từ tháng 4/2024, thay thế mọi phiên bản trước đó. Cẩm nang này mô tả các chính sách và thực tiễn của P&G hiện đang có hiệu lực. WBCM, nhất quán với luật hiện hành và với thời gian thông báo trước hợp lý khi có yêu cầu, có thể thay đổi trong từng thời kỳ khi được phê duyệt từ Hội Đồng Đạo Đức & Tuân Thủ và/hoặc Ban Giám Đốc của P&G.

Cẩm nang này áp dụng một cách trọn vẹn cho các thành viên không phải nhân viên của Ban Giám Đốc, Cán Bộ và nhân viên của P&G. Tuy nhiên, chỉ có các phần sau được coi là Quy Tắc Đạo Đức nhằm mục đích đáp ứng các quy tắc của SEC và tiêu chuẩn niêm yết của Sở Giao Dịch Chứng Khoán New York: Làm Điều Đúng Đắn – P&G và Tôi, Chúng Ta Lên Tiếng - Nêu Thắc Mắc và Quan Ngại, Không Phân Biệt Đối Xử, Ngăn Chặn Quấy Rối, Sức Khỏe và An Toàn tại Nơi Làm Việc, Đảm Bảo Thực Hiện Tuyển Dụng Công Bằng, Đảm Bảo An Toàn Thông Tin của P&G, Quản trị Hồ sơ & Thông Tin, Sử Dụng Tài Sản của P&G Đúng Quy Định, Bảo Vệ Quyền Riêng Tư, Đảm Bảo Chất Lượng và An Toàn Sản Phẩm, Thực Hành Bán Hàng và Tiếp Thị Có Trách Nhiệm, Duy Trì Sổ Sách và Hồ Sơ Chính Xác, Tuân Thủ Luật về Cạnh Tranh, Không Hối Lộ, Ngăn Chặn Rửa Tiền, Chính Phủ và Kiểm Soát Thương Mại, Tránh Giao Dịch Nội Gian, Xử Lý Mâu Thuẫn Lợi Ích Tiềm Tàng và Các Nguồn Lực. Các phần nêu trên bao gồm mọi tiểu mục có trong đó. Các phần không được nêu trên, cũng như nội dung ở thanh bên, hỏi đáp, ví dụ và các chính sách và tài liệu được liên kết, không nằm trong Quy Tắc Đạo Đức.

Luôn Làm Điều Đúng

