

DuPont Etikai Kódex

# A fenntartható jövő biztosítása

*ALAPÉRTÉKEINK MUNKÁNK SORÁN*  
*2017 JANUÁR*

## A vezérigazgató üzenete

DuPont Kollégák,

Vállalatunk az elmúlt 214 év során sok fejlődésen és változáson ment keresztül, vállalati alapértékeink iránti elkötelezettségünk változatlan, állandó maradt.

Napjainkban ügyfeleink, partnereink, a média, a felügyeleti szervek világszerte figyelik tevékenységünket, nem csak azt, hogy mit cselekszünk, de azt is, hogy hogyan működünk. Ezért alapértékeink soha sem voltak olyan fontosak, mint ma. Nem számít, hogy milyen elvárásoknak kell megfelelnünk napi munkánk során, nem állhat semmi alapértékeink és tevékenységünk közé. El kell kötelezni magunkat abba az irányba, hogy szabályainkat semmilyen körülmények között nem sérthetjük meg, az összes vállalati alapértékünk tekintetében.

Annak érdekében, hogy segítsük dolgozóinkat az alapértékeink és a személyes felelősség jobb megértésében, létrehoztuk Etikai Kódexünket. Ez egy folyamatosan frissített, állandóan változó dokumentum. Kérjük, gyakran tekintsek át, hogy ez a dokumentum iránytűként szolgáljon mindennapi üzleti tevékenységünk során, mikor a DuPont nevében járunk el.

Köszönjük munkatársainknak, hogy szem előtt tartják az Etikai Kódexet mindennapi munkájuk során, és hozzájárulnak ahhoz, hogy a DuPont a világ egyik legnagyobb vállalatai közé tartozzon és ügyfeleink, szerződött partnereink és beszállítóink számára a DuPont lehessen a kiválasztott partner.

Ed Breen

## A Kódex tartalma

|  |    |  |    |
|--|----|--|----|
| <b>A vezérigazgató üzenete</b> .....   | 2  | Költségjelentés és -visszatérítés .....  | 27 |
| <b>Célunk. Alapvető értékeink.</b> .....   | 4  | Kilépés a vállalattól .....  | 28 |
| <b>Olyan környezetet teremtünk, ahol minden munkavállalóval tisztelettel és méltósággal bántunk, és elismerik a vállalatért végzett tevékenységét.</b> ..... | 4  | <b>A társadalom számára fenntartható megoldásokat biztosítunk</b> .....  | 29 |
| <b>Az Etikai Kódexről</b> .....  | 5  | Versenyt érintő gyakorlat.....   | 30 |
| <b>Vevőinknek és fogyasztóinknak fenntartható megoldásokat kínálunk</b> .....  | 11 | Versenyt érintő információk .....  | 30 |
| Ajándékok, vendéglátás és fizetségek.....  | 12 | Kormányzati kapcsolatok, kormányzati üzletek és nem USA-beli kormánytisztviselők külföldi utazásai <sup>31</sup> |    |
| Ajándékok és vendéglátás.....  | 12 | Környezetvédelem és fenntarthatóság .....  | 33 |
| Tilos a „vesztegetés”, „kenőpénz”, vagy bármilyen egyéb illegális juttatás kormányhivatalnokok számára .....   | 12 | Termékgondozás .....   | 33 |
| A termékek és szolgáltatások kifizetése ..   | 13 | Emberi jogok.....  | 34 |
| Határokon átvilágító üzletek.....  | 14 | Kapcsolattartás külső felekkel .....   | 34 |
| Exportszabályozás .....  | 14 | <b>Munkavállalóink számára megőrizzen a fenntartható kultúrát</b> .....  | 35 |
| Vám és import .....  | 15 | Az emberek tisztelete .....  | 36 |
| <i>Bojkottellenesség / Gazdasági bojkott és kereskedelem potenciálisan kényes országokkal</i> .....  | 15 | Egyenlő lehetőségek és a kirekesztés mellőzése.....  | 36 |
| Vevői, fogyasztói, beszállítói és egyéb harmadik félre vonatkozó titoktartás .....   | 16 | A zaklatás mellőzése .....   | 36 |
| <b>Részvényeseink számára fenntartható növekedést teremtünk</b> .....  | 17 | Titoktartás és személyes információk.....  | 36 |
| Érdek-összeférhetetlenség .....  | 18 | Biztonság és egészség .....  | 37 |
| Külső alkalmazás, munkavégzés vagy tevékenység .....   | 19 | <b>Segítő információk</b> .....  | 38 |
| Bennfentes kereskedelem .....  | 20 | Hozzunk jobb döntéseket!.....  | 38 |
| Vállalati lehetőségek.....   | 21 | Segítségkérés és a problémák felvetése.....  | 39 |
| Politikai célú hozzájárulás vagy tevékenység .....   | 21 | Az esetleges etikai vétségek kezelése.....   | 39 |
| A vállalat eszközei.....   | 23 | Helyesbítő tevékenység és kivizsgálások ..   | 39 |
| Számítógépek és kommunikációs rendszerek .....   | 24 | A megtorlás mellőzése .....  | 39 |
| Nem nyilvános információk .....  | 24 | Vállalati etikai és törvényességi program .....  | 40 |
| Találmányok .....  | 25 |  |    |
| Márkák, védjegyek és szerzői jogok .....   | 25 |  |    |
| Feljegyzések és jelentések .....   | 26 |  |    |

## Célunk. Alapvető értékeink.

### CÉLUNK

A DuPont egy tudományos vállalat. Másokkal együttműködve próbálunk fenntartható, innovatív és a piaci igényeknek megfelelő megoldásokat találni, hogy hatékonyabban oldjuk meg a világ legnagyobb kihívásait, és hogy az emberek életét jobbá, biztonságosabbá és egészségesebbé tegyük.

Kultúránk alapja és kerete.

### ALAPVETŐ ÉRTÉKEINK

A DuPont alapvető értékei olyan sarokkövek, amelyek megmutatják, kik vagyunk, és mit képviselünk. Ezek a következők:

- **BIZTONSÁG ÉS EGÉSZSÉG**  
Munkavállalóink, vevőink és a működési területünkön lévő közösségekben dolgozók biztonságának és egészségének biztosítása érdekében a legmagasabb normákhoz ragaszkodunk.
- **KÖRNYEZETBARÁT MŰKÖDÉS**  
Óvjuk a környezetet és erősítjük üzleti működésünket azzal, hogy a környezeti problémákat tevékenységünk elválaszthatatlan részévé tesszük. Folyamatosan törekszünk arra, hogy cselekedeteinket összehangoljuk a nyilvánosság elvárásaival.
- **AZ EMBEREK TISZTELETE**  
Olyan környezetet teremtünk, ahol minden munkavállalóval tisztelettel és méltósággal bánnak, és elismerik a vállalatért végzett tevékenységét.
- **KIEMELKEDŐEN ETIKUS MAGATARTÁS**  
Viselkedésünket és üzleti ügyeink lebonyolítását a legmagasabb etikai normák szerint és mindig a hatályos törvények betartásával végezzük. Kitartóan dolgozunk annak érdekében, hogy világszerte elismert vállalati polgárok legyünk.

## Az Etikai Kódexről

Amit bármelyikünk a DuPontnál tesz, hatással van az egész cég hírnevére. Emiatt az üzlet bonyolításának módja ugyanolyan fontos, mint az üzlet tárgya. A DuPont munkavállalói úgy látják el a feladatukat, hogy közben a DuPont biztonságra és egészségre, környezetbarát működésre, a leginkább etikus viselkedésre és az emberek tiszteletére vonatkozó alapvető értékeinek megfelelően járnak el. Alapvető értékeink vezérlik cselekedeteinket, befolyásolják cégünk politikáját és programjainkat.

Ez az Etikai Kódex megerősíti alapvető értékeinket. A Kódex elvárásokat támaszt minden munkavállalóval szemben arra vonatkozóan, hogyan irányítsuk üzletmenetünket, hogyan foglalkozzunk vásárlóinkkal, beszállítóinkkal és egyéb üzleti partnereinkkel, hogyan szolgáljuk részvényeseink érdekeit, valamint hogyan viselkedjünk közösségeinkben és egymással. A Kódex útmutatóként szolgál, hogy minden alkalmazott olyan döntéseket tudjon hozni, amelyek tükrözik a DuPont alapvető értékeit.

A DuPont etikája szempontjából központi fontosságú, hogy mindannyian céltudatosan betartsuk a cég normáit. Bármilyen tevékenység, amely szándékosan megsérti a törvényt vagy a rendeleteket, és bármilyen próbálkozás ezzel az Etikai Kódexszel vagy a cégpolitikával való nem-megfelelőség elrejtésére, etikai vétséget jelent.

### Az Etikai Kódex használata

1. Ismerkedjünk meg a Kódex céljával és tartalmával! Értsük meg a Kódexben foglalt témakörök kapcsolódását saját üzleti tevékenységünkhöz!
2. Jegyezzük meg a **Munkavállalók kötelelességeiben** a 7. oldalon felsorolt kötelezettségeinket!
3. Tanuljuk meg használni a döntéshozatal eszközeit a 38. oldalon található **Hozzunk jobb döntéseket** alapján!
4. Ismerjük meg a **forrásokat** a kérdések, etikai és törvényességi ügyek megoldásához a 39. oldalon található **Segítségkérés és a problémák felvetése** fejezetben!

A munkavállalóktól mindenkor elvárjuk, hogy tartsák be a törvényeket, a rendeleteket, a DuPont Etikai Kódexét és az egyéb vállalati irányelveket.

### Megjegyzendő

Ez az Etikai Kódex útmutató a tevékenységeinket befolyásoló vállalati szabályok egységes kezeléséhez. A Kódex munkavállalóink és az érintett felek legfőbb érdekét szolgálja. A vállalat igazságosan és felelősségteljesen alkalmazza a Kódexet. Ez az Etikai Kódex nem minősül szerződésnek és nem garantálja a folyamatos munkaviszonyt. A vállalat fenntartja a jogot, hogy módosítsa, megváltoztassa vagy átdolgozza ennek a Kódexnek bármely részét, amikor szükségesnek ítéli. A Kódex jelentős változtatásairól széles körben tájékoztatjuk munkavállalóinkat és közzétesszük ezeket honlapunkon.

Ez az Etikai Kódex érvényes a DuPont teljes üzletvitelére, összes leányvállalatára, valamint azokra a tevékenységekre, amelyekben a DuPontnak vezető szerepe van.

Abban a ritka esetben, amikor a Kódextől való eltérés helyénvaló lenne, az eltérést vezető tisztségviselők esetében az Igazgatótanács Ellenőrző Bizottsága (Audit Committee of the Board of Directors), az összes többi munkavállaló esetében pedig a DuPont Vállalati Jogkövetési Bizottsága (Corporate Compliance Committee) vizsgálja meg.

## Sérthetlenség

Egy olyan környezetet kell fenntartanunk, amelyben aggályaink és potenciális problémáink napvilágra kerülhetnek. A DuPont nem tolerál semmi olyan megtorló intézkedést, amely olyasvalaki ellen irányul, aki jóhiszeműen megemlíti aggályát, jelenti a gyanús viselkedést, vagy információt szolgáltat egy gyanús viselkedés kivizsgálásához. A vállalat minden olyan esetet ki fog vizsgálni, amelyen a megtorlással kapcsolatos lehet, fegyelmi eljárásban részesíti azon dolgozóit, akik megtorlást követtek el gyanús esetet jelentő kollégával szemben.

Kötelezettségek és azok megszegése

## A munkavállalók kötelezettségei

A DuPont munkavállalóiként a mi feladatunk annak biztosítása, hogy a vállalat működése felelős üzleti gyakorlatot tükrözzön.

### *Általános kötelezettségek*

A felelős magatartás érdekében minden munkavállaló köteles:

- A DuPont alapvető értékeit demonstrálni mindennapi üzleti tevékenysége során;
- Megismerkedni ezzel az Etikai Kódexszel, valamint a vállalati politikával és eljárásokkal;
- Betartani a törvényeket, rendeleteket, és a cég üzletpolitikáját abban az országban, ahol a munkavállaló dolgozik. Ha e normák között ellentmondás keletkezik, az ügyben kérje ki a Jogi osztály véleményét. Soha ne próbáljuk eltitkolni egy személy hibáját, ha az nem felel meg egy törvénynek, rendeletnek, üzletpolitikának, vagy üzleti folyamatnak;
- Tartózkodni attól, hogy megkérjen, vagy engedjen valaki mást, például külső szereplőt, képviselőt, beszállítót, gyártót, hogy olyasmit tegyen, amit egy DuPont alkalmazott nem tehet meg;
- A vállalat üzleti gyakorlatára vonatkozó, a vezetőséggel vagy másokkal kapcsolatos kérdéseket és problémákat a 39. oldalon található **Segítségkérés és a problémák felvetése** fejezet alapján előadni;
- Jelenteni a gyanított törvénytértéseket, ennek a Kódexnek, az üzletpolitikának, illetve az üzleti eljárásoknak a megsértését a 39. oldalon található **Segítségkérés és a problémák felvetése** fejezetnek megfelelően, ha ez nem ütközik a helyi törvényekkel;
- Együttműködni, valamint teljes körű és pontos információt nyújtani a helytelen viselkedés felderítéséhez.

### *Tárgyspecifikus köteleességek*

- A munkavállalók a munkájuk során mindig kötelesek betartani a hatályos törvényeket, rendeleteket valamint a cég irányelveit: **Ajándékok és vendéglátás**. Csak ritka esetben adjunk ajándékokat, vagy lássuk vendégül partnerünket, és csak akkor, ha ezt valószínűleg nem fogják olyan kísérletként értelmezni, amivel befolyásolni akarjuk a résztvevő fél üzleti döntését.
- **Megvesztegetések és kenőpénzek**. Soha, sem közvetlenül, sem harmadik fél közvetítésével, ne ajánljunk fel, adjunk, vagy fogadjunk el fizetséget, vagy egyéb előnyöket, amelyek tisztességtelennek, vagy törvénytelennek érzékelhetők.
- **A termékek és szolgáltatások kifizetése**. Bizonyosodjunk meg róla, hogy a vállalat külső feleknek nyújtott kifizetése értékben mindig helyes, és nem félreérthető.

- **Határokon átívelő üzletek.** Ismerjük meg a termékek és szolgáltatások exportálására és importálására vonatkozó szabályokat, és legyünk tudatában a bojkottellenes követelményeknek azokban az országokban, ahol a termékekkel, technológiával vagy a szolgáltatásokkal kereskedünk.
- **Vevői, fogyasztói, beszállítói és egyéb harmadik félre vonatkozó titoktartás.** Védjük a DuPont vevőinek, fogyasztóinak, beszállítóinak illetve egyéb harmadik félnek a személyiségi jogait azzal, hogy adataikat gondosan őrizzük, és csak azoknak szolgáltatjuk ki, akik jogosultak erre.
- **Érdek-összeférhetetlenség.** Értesítsük a vezetőséget bármely, a vállalatéval esetlegesen összeférhetetlen személyes érdekeltsegeinkről. Ezek - nem kizárólagosan - a következők lehetnek: külső foglalkoztatás; egyéb tevékenységek és pénzügyi érdekek; belső információ kezelése és megosztása; a vállalat üzleti lehetőségei; és a családtagok, valamint egyéb személyes kapcsolatokból eredő érdek-összeférhetetlenségek. Győződjünk meg róla, hogy a személyes politikai támogatások és tevékenységek nem érintik a vállalat vagyont, illetve egyéb eszközeit.
- **A vállalat eszközei.** A vállalat tulajdonát mindig úgy vegyük át, használjuk, osszuk meg, vagy selejtezzük, hogy a DuPont részvényeseinek érdekeit tartsuk szem előtt. Bizonyítsuk be, hogy a munkavállalók jó gazdái a vállalat eszközeinek. Ezek az eszközök lehetnek, de nem kizárólagosan: a számítógépes és kommunikációs rendszerek; a nem nyilvános információk; a szellemi tulajdon (pl. szabadalmak vagy találmányok, márkák, védjegyek és szerzői jogok); a feljegyzések és költségkérelmek. Adjunk vissza minden vállalati tulajdont, az írásos információkat is beleértve, ha kilépünk a vállalattól.
- **A vállalat vagyona.** A vállalat pénzügyi eszközeit csak engedélyezett célokra használjuk. Soha ne akarjunk nem üzleti jellegű kiadásainkat megtéríttetni, vagy egy kiadást kétszer megtéríttetni. Bizonyosodjunk meg róla, hogy az üzleti kiadásokról szóló jelentés csak az üzleti tevékenységet tükrözi, és hivatalosan jóváhagyták.
- **Vállalati „belső” információk.** Mindig védjük ezeket az információkat, engedély nélkül ne adjuk ki a vállalathoz nem tartozó személyeknek.
- **Munkaidő.** A munkaidőt külső üzleti tevékenységre vagy személyes ügyintézésre ne használjuk
- **Sikkasztás, lopás, zsarolás.** Soha ne vegyük el, vagy fordítsuk más célra a vállalat, másik személy vagy másik vállalat vagyont vagy eszközeit lopással, csalással, megtévesztéssel, vagy zsarolással.
- **Feljegyzések és jelentések.** A vállalati feljegyzéseket pontosan készítsük, és helyesen tároljuk, csak pontos adatot adjunk meg. Soha ne tegyünk vagy engedjünk meg téves állításokat vállalati feljegyzésben. Soha nem kíséreljen meg elrejtteni hibát a vállalati feljegyzésekben.
- **Versenyt érintő gyakorlat.** Csak szabályos eszközöket használva versenyezzünk más vállalatokkal, és alakítsunk ki és tartsunk fel kapcsolatokat vásárlóinkkal és beszállítóinkkal.
- **Versenyt érintő információk.** – Csak szabályos eszközökkel gyűjtsünk információkat a DuPont versenytársairól, soha ne lopással, megtévesztéssel, vagy az információk szabálytalan megszerzésére más személyt használva.
- **Kormányzati kapcsolatok.** Ha engedélyezett a kormányzati tisztségviselőkkel való munka, győződjünk meg róla, hogy a helyi kormányzati tisztségviselők és a munkavállalók közötti kapcsolatok megfelelnek a törvényeknek és a kormány által előírt követelményeknek. Mindig legyünk biztosak abban, hogy a tevékenységek nem minősülnek szabálytalanoknak vagy nem jelentenek érdek-összeférhetetlenséget.



- **Környezetvédelem és fenntarthatóság.** Üzleti tevékenységeink során óvjuk a környezetet a szennyezés minimalizálásával, a hulladék csökkentésével, valamint a fenntarthatóságra irányuló üzletpolitikánk és programjaink betartásával.
- **Termékgondozás.** Bizonyítsuk a vállalat elkötelezettségét azzal is, hogy a DuPont termékek, szolgáltatások és technológiák jó gazdájaként szolgáljuk ki vevőinket.
- **Emberi jogok.** Tartsuk magunkat a vállalat emberjogi politikájához, és bizonyosodjunk meg róla, hogy a vállalati tevékenységek megfelelő teret adnak az emberjogi kérdéseknek.
- **Kapcsolattartás külső felekkel.** A külső személyek kérdéseit értelemszerűen küldjük a megfelelő DuPont személyzethez.
- **Esélyegyenlőség és kirekesztés mellőzése.** A személyzeti döntéseket a képességek alapján hozzuk meg, ne olyan tulajdonságok alapján, amelyek figyelembe vétele nem tisztességes.
- **Az emberek tisztelete.** Tisztelettel bánjunk másokkal, és soha ne viselkedjünk úgy, amely zaklató, ellenséges vagy tiszteletlen lehet.
- **Titoktartás és személyes információk.** Mutassunk tiszteletet mások személyes adatai és tulajdona iránt pontosan úgy, ahogy mi is elvárnánk.
- **Biztonság és egészség.** Mindig tegyünk meg az óvintézkedéseket biztonságunk és egészségünk megőrzése érdekében.

## A vezetők kötelezettségei

A vezetőknek erőteljes hatása van a munkavállalók üzleti magatartására. A munkavállalók jellemzően a vezetőjüktől tanulják meg, hogy mely üzleti szokások helyesek és melyek helytelenek. Ezért minden vezetőnek további felelőssége, hogy:

- Magas követelményeket állítson fel önmaga számára.
- Rendszeresen és világosan ismertesse a felelős üzleti gyakorlatot és annak összehangolását a DuPont alapvető értékeivel.
- Bánjon igazságosan minden munkavállalóval. Értesse meg a munkavállalókkal azt is, hogy igazságosnak lenni nem mindig jelent egyet azzal, hogy minden munkavállalót ugyanúgy kell kezelni.
- Közölje a munkavállalókkal, hogy a megtorlástól való félelem nélkül fordulhatnak hozzá segítségért etikai és törvényességi kérdésekben, vagy az esetleges kötelességmulasztás bejelentésében.
- Megfelelően kezelje a kötelességmulasztásnak tűnő munkavállalói bejelentést.
- Ha egy munkavállaló felvet egy kérdést vagy egy problémát, amelyet a vezető esetleg nehezen tud megoldani, segítséget kap a **Segítségkérés és a problémák felvetése** fejezetben, a 39. oldalon.
- Megfelelően reagáljon a munkavállalók érdek-összeférhetetlenségből fakadó helyzeteire annak biztosítására, hogy az üzleti döntések teljes mértékben a vállalat legfőbb érdeke szerinti legyenek.

Ezek a kötelezettségek ebben az Etikai Kódexben vannak felsorolva annak érdekében, hogy minden munkavállaló megismerhesse a vállalatvezetőkkel szembeni elvárásait.

## Szabályszegések

Az etikai vétségek sokféle, a fenti kötelezettségekhez kapcsolódó munkavállalói tevékenységet foglalnak magukban, és ezeket belső vizsgálat során derítik fel. Ezek a szabályszegések - nem kizárólagosan - a következőket tartalmazzák:

- téves megállapítások a hivatalos vállalati feljegyzésekben,
- sikkasztás,
- lopás,
- érdek-összeférhetetlenség,
- vesztegetés, zsarolás, vagy hálapénz,
- a vállalati vagyon nem megfelelő használata,
- túlzott személyes elfoglaltság munkaidőben,
- a hatályos törvények, illetve rendeletek tudatos megsértése,
- vállalati eljárás, norma, vagy üzletpolitika megsértésének elrejtésére tett próbálkozások,
- bizalmas információ engedély nélküli kiadása,
- hamis információ szolgáltatása hivatalos céges vizsgálat esetén,
- egyéb.

A szabályszegéseknek ez a csoportosítása szükség szerint aktualizálható. További információkat találhat a DuPont belső intranet hálózaton [/RESOURCES/](#).

## Vevőinknek és fogyasztóinknak fenntartható megoldásokat kínálunk

A vállalat sikere attól függ, mennyire tudunk megfelelni az általunk kiszolgált vevők és fogyasztók igényeinek. A DuPont elkötelezett a piac által elvárt felelős magatartás iránt. Alapvető értékeink arra helyezik a hangsúlyt, hogy a másokkal való kapcsolattartás módja is éppen olyan fontos, mint az, amit számukra előállítunk. Minden vevői kapcsolatunkban bizonyítjuk korrekt üzleti magatartásunkat annak érdekében, hogy hosszú távon megőrizzük vevőink bizalmát és a velük való üzleti kapcsolatot.

A DuPontnál felelősen járunk el, amikor ajándékot cserélünk, fogadást adunk, az üzleti kifizetéseket kezeljük, határokon átvéelő üzletet bonyolítunk és védjük a vevők és a fogyasztók személyiségi jogait. Ezt úgy tesszük, hogy a vevőkkel való bánásmódot és igényeik kielégítését helyezzük középpontba.

### **A fejezet tartalma**

Ajándékok, vendéglátás és fizetségek

Ajándékok és vendéglátás

Megvesztegetések és kenőpénzek

A termékek és szolgáltatások kifizetése

Határokon átvéelő üzletkötések

Exportszabályozás

Vám és import

Bojkottellenesség / Gazdasági bojkott

**és kereskedelem speciális figyelmet igénylő országokkal**

Vevői, fogyasztói, beszállítói és egyéb harmadik félre vonatkozó titoktartás

## Ajándékok, vendéglátás és fizetségek

Elköteleztük magunkat, hogy erősítsük minden kapcsolatunkat vásárlóinkkal, beszállítóinkkal, és egyéb üzleti szövetségeseinkkel. Nem adunk ajándékokat vagy nyújtunk egyéb előnyöket azért, hogy tisztességtelen módon befolyásoljuk mások üzleti döntéseit, és nem ajánlunk fel törvénytelen vagy etikátlan juttatásokat. Minden helyzetben meg kell őriznünk józan ítélőképességünket és önuralmunkat, hogy ne keltsük a helytelen viselkedés látszatát.

### *Ajándékok és vendéglátás*

A vállalat nem támogatja ajándékok adását, illetve elfogadását akkor sem, ha az ajándék elfogadása a vállalat érdekét szolgálná. Ha az üzlet érdekében történő vendéglátás helyénvaló, vagy abban a ritka esetben, amikor ajándékot adunk vagy kapunk, a munkavállalóknak biztosnak kell lenniük abban, hogy az ajándék vagy a vendéglátás:

- összeegyeztethető a régióban szokásos üzleti gyakorlattal,
- üzleti célja egyértelmű,
- nem értelmezhető vesztegetésként, vagy tisztességtelen juttatásként,
- célja nem egy üzleti kapcsolat helytelen befolyásolása,
- nem sérti a hatályos törvényeket vagy etikai normákat,
- nem okoz kellemetlenséget a vállalatnak vagy a munkavállalónak, ha nyilvánosságra kerül,
- az alelnök vagy vezető tisztségviselő által a felelősségi körnek megfelelően jóvá lett hagyva, ha túlzott értékűnek tekinthető, vagy ha nagyobb vagy egyenlő értékű annál, amit a DuPont ajándékokról és vendéglátásról szóló üzletpolitikája országunként „nagy értékűnek” határozott meg.

Szigorúbb irányelvek lehetnek érvényesek helyi szervezeteken belül vagy speciális feladatköröknél és kormányzati közbeszerzés valamint a kormányzati tisztviselőkkel folytatott kommunikáció esetében. A munkavállalóknak ilyen esetekben egyeztetniük kell vezetőségükkel a további irányelvekről.

Az ajándékozásból fakadó későbbi viták elkerülése érdekében gyakran segít, ha az üzleti kapcsolat elején megbeszélik, hogy mi az, ami megengedett.

További információkat találhat a DuPont belső intranet hálózaton [/RESOURCES/](#).

### **Tilos a „vesztegetés”, „kenőpénz”, vagy bármilyen egyéb illegális juttatás kormányhivatalnokok számára**

A vesztegetések és a kenőpénzek illegálisak majdnem minden országban. Bármilyen juttatás vagy érték felajánlása, amely befolyásolhat egy üzleti döntést vagy kormányintézkedést, vesztegetésnek vagy kenőpénznek minősülhet. Egy munkavállalónak soha, sem közvetlenül, sem harmadik fél közvetítésével nem szabad felajánlania, követelnie, elfogadnia, vagy hajlandóságot mutatnia arra, hogy elfogadjon ilyen jellegű juttatást. Legyünk óvatosak, mert néhány nem pénzbeli ajándék is vesztegetésként értelmezhető, például kenőpénz adása abból a célból, hogy gyorsabban jusson a cég hozzá bizonyos engedélyekhez.

## ***A termékek és szolgáltatások kifizetése***

Az értékesítéssel kapcsolatos jutalékok, visszatérítések, engedmények, hitelek és járadékok szokványos üzleti kifizetések. A munkavállalóknak tartózkodniuk kell az illegális vagy etikátlan juttatásoktól, és meg kell felelniük a hatályos valutaváltási és pénzmosás elleni szabályozásoknak és adószabályoknak, valamint a közbeszerzési kenőpénz elleni rendelkezéseknek

A vállalat által nyújtott vagy kapott kifizetések:

- Legyenek az árukhoz vagy a szolgáltatásokhoz, valamint az ipari normákhoz képest elfogadható értékűek.
- Versenyképesek.
- Legyenek megfelelően dokumentáltak, pl. egy közös megállapodásban. Ennek a dokumentációnak világosan meg kell határoznia a tranzakció jellegét és célját. (Ha a megállapodás nem kivitelezhető, az illetékes üzletfél vagy szerv készítsen és tároljon egy feljegyzést, amely megmagyarázza a kifizetést. A feljegyzést a Jogi osztálynak át kell vizsgálnia.)
- Csekken, banki átutalással, jóváírási értesítéssel kell, hogy történjenek, az eredeti eladási megállapodás vagy számla szerinti üzletfélnek, a megállapodásban meghatározott fizetési feltételekkel.
- Az üzleti egységre vagy egy másik üzleti egységre kell, hogy vonatkozzanak, nem egyéni tisztviselőkre, munkavállalókra, vagy ügynökökre.
- Csak az adott vállalathoz, vagy az általa kijelölt üzleti egység székhelyére vagy bankszámlájára kerüljenek, a megfelelő országba, az eredeti értékesítési megállapodás vagy számla szerint.
- Menteknek kell lenniük minden hamisítástól, félretájékoztatástól, vagy szándékos túlszámlázástól bármilyen dokumentumban (beleértve számlákat, konzuli dokumentumokat, akkreditíveket, stb.). Ez magába foglalja a dokumentumok vagy információk visszatartását vagy kihagyását és a dokumentumok szándékos félrevezető jellegét.
- A kifizetésből részesülő üzleti egység vagy termék terhére kell, hogy kerüljenek. A vállalat teljes átláthatóságot kell, hogy biztosítson bármilyen kifizetést illetően, és nem terhelheti a kifizetést nem ehhez kapcsolódó számlára. Különböző ez a cselekedet úgy értelmezhető, mintha el akarnánk rejteni a kiadást a megfelelő vizsgálat elől.
- Legyenek összhangban szabvánnyal, írásban rögzített kereskedelmi feltételekkel, beleértve a kifizetett jutalékot, árengedményt, hiteleket, árleszállítást vagy visszatérítést.

Az a személy, aki az egyes tranzakciókat jóváhagyja, felelős a teljes tranzakció megértéséért, annak érdekében, hogy megbizonyosodjon róla, a tranzakció az adott helyzetben helyes és megfelel az üzletpolitikának.

Általában egy kifizetés nem igényel külön átvizsgálást, vagy a kifizető írásos követelését, ha a kifizetés ugyanabban az országban történik, ahol a terméket vagy a szolgáltatást értékesítik. A fenti követelményekhez kapcsolódó kivételek ritkák.

Soha ne teljesítsünk kifizetést, ha úgy tűnik, hogy az megszegi a számviteli, az adótörvényt, a valutaszabályozást, vagy egyéb törvényeket és rendelkezéseket. Ha nem vagyunk biztosak egy kifizetés jogosságában, vagy kivételt akarunk tenni ez alól a politika alól, keressük meg a Jogi osztályt, vagy a pénzügyi ellenőrt.

## Határokon átívelő üzletek

Mindenütt, ahol a DuPont üzletet bonyolít, különböző törvények, rendeletek és az üzleti tranzakciók egyedi módoszatai létezhetnek. A helyi szokásokat ugyanúgy tiszteletben kell tartanunk, ahogy tiszteletben tartjuk a DuPont alapvető értékeit és betartjuk normáinkat. Éppen ezért mindannyiunknak ismernünk kell a vonatkozó törvényeket és rendeleteket, amelyek segítenek megvédeni a DuPont, mint felelős, globális vállalat jó hírnevét.

### *Exportszabályozás*

A munkavállalóknak ismerniük kell, és be kell tartaniuk a nemzeti és a több országban is érvényes törvényeket, továbbá a termékek, szolgáltatások és technológiák egyik országból a másikba történő exportjára vonatkozó egyéb szabályokat. Az exportszabályok nemcsak a termékek országok közötti átvitelére vonatkoznak, hanem korlátozhatják a következőket is:

- Üzleti tudás felhasználását a munkavállaló országán kívül, pl. ha másoknak nyújtanak műszaki segítséget.
- Műszaki adatok átadását valakinek egy másik országba, pl. Interneten, e-mailen keresztül, beszélgetés, ülések vagy adatbázishoz való hozzáférés útján.
  - Ez a korlátozás vonatkozik az információknak más cég munkavállalójával vagy egy alkalmazásban nem állóval való megosztására.
  - A technológia átadása, pl. az USA-ból egy nem USA-beli személynek.
- A társaság egy adott technológiával felszerelt eszközeinek átvitele, pl. egy üzleti úton lévő alkalmazott számítógépet visz át egy másik országba.

Néhány export esetében kormányzati export engedély szükséges. Bizonyos esetekben az exportszabályozási törvény nem teszi lehetővé a vállalatoknak vagy az egyéneknek, hogy közvetlenül vagy közvetve üzletet kössenek egyes országokkal, társaságokkal vagy egyénekkel. Ezek a szabályok vonatkoznak a DuPont és társvállalatai, vegyes vállalatai (joint ventures) továbbá leányvállalatai közötti, valamint a DuPont és más társaságok közötti tranzakciókra.

Néha az exportszabályozási törvények egyes régiókban ellentmondásosak lehetnek. A problémák elkerülése érdekében a munkavállalóknak, amilyen korán csak lehet, ki kell kérniük a Jogi Osztály véleményét a termékek, a szolgáltatások és a technológia exportjára vonatkozó helyi törvényekről.

További információkat találhat a DuPont belső intranet hálóján [/RESOURCES/](#).

### **Tovább exportálására is.**

Az USA exportot szabályozó törvényei érvényesek a termékek, szolgáltatások és technológia egy másik országba történő exportjára és ugyanazoknak a termékeknek vagy technológiának egy harmadik országba való tovább exportálására is.

## ***Vám és import***

A vámszabályok az egyes országok hazai iparát, a szülőföld biztonságát és kereskedelmi jogait védik, továbbá megelőzik a tiltott áruk behozatalát is az adott országba. Ezek a szabályok érvényesek a DuPont és társvállalatai, vegyes vállalatai (joint ventures), továbbá leányvállalatai közötti valamint a DuPont és külső társaságok közötti ügyletekre. A szabályok megkövetelik, hogy a DuPont meghatározza minden importja esetében a pontos besorolást, az értéket és a származási országot. A munkavállalóknak megfelelő dokumentálással képesnek kell lenniük annak bizonyítására, hogy a DuPont kellő gondossággal biztosítja az importra vonatkozó hatályos törvényeknek való megfelelést. Ez a lépés minimumként megköveteli, hogy a munkavállalók teljes, pontos és részletes információkat tartalmazó jelentést készítsenek minden importált termékről, annak előállítási helyéről, és teljes áráról. Gyakorlatilag minden országban, ahol a DuPont tevékenykedik, ezek a követelmények.

További információkat találhat a DuPont belső intranet hálózatán [/RESOURCES/](#).

## ***Bojkottellenesség / Gazdasági bojkott és kereskedelem potenciálisan kényes országokkal***

Sok országban van olyan törvény, amely megköveteli a vállalatoktól, hogy tagadják meg, vagy éppen ne tagadják meg az üzleti kapcsolat létesítését egy másik országgal, annak vállalataival, vagy állampolgáraival. Az USA törvényei pl. általánosan megtiltják az USA vállalatoknak és leányvállalataiknak, hogy együttműködjenek olyan nemzetközi bojkottban, amelyet az USA kormánya nem hagyott jóvá.

Ezek a törvények zavaróak lehetnek, különösen, amikor egymással ellentmondásban vannak. A határokon átnyúló üzletkötéssel foglalkozó munkavállalók legyenek tisztában a DuPont exportszabályozásával és bojkottellenes politikájával. Ez a politika - a többi elvárás mellett - megköveteli, hogy a munkavállalók jelentsék a kapott információkéréseket, amelyek felhasználhatók egy ország vagy egy vállalat bojkottálására. Mindig keressük meg a Jogi osztályt, ha bojkottálási vagy bojkottellenes ügyekkel kell foglalkoznunk.

Ezen túlmenően a DuPont globális irányelveket vezetett be a potenciálisan kényes országokkal történő kereskedelemre vonatkozóan. Ennek célja biztosítani, hogy a DuPont cég megfeleljen a nemzetközi jog által szabályozott kereskedelmi és befektetési törvényeknek, továbbá az Egyesült Államok, és minden vonatkozó ország külpolitikai irányelveinek. Ezek az elvek minden DuPont érdekeltségre vonatkoznak, legyen szó társvállalatról, vegyes vállalatról, leányvállalatról bárhol a világon, és irányadóak minden lehetséges import vagy export tranzakció esetén.

További információkat találhat a DuPont belső intranet hálózatán [/RESOURCES/](#).

## **Az Egyesült Államok bojkottellenes törvényei**

Az Egyesült Államok bojkottellenes törvényei előírják, hogy az USA vállalatai ne vegyenek részt az Arab Liga Izrael elleni bojkottjában. Ha a DuPont munkavállalóit arra kéri, hogy vegyenek részt az Izraellel, annak vállalataival vagy állampolgáraival kapcsolatos bojkottban, késelem nélkül kérjenek segítséget a Jogi osztálytól, mielőtt intézkednének.

## Vevői, fogyasztói, beszállítói és egyéb harmadik félre vonatkozó titoktartás

Vannak bizonyos kötelezettségeink a vállalat vevőiről, fogyasztóiról, beszállítóiról vagy egyéb harmadik félről összegyűjtött, személyazonosításra alkalmas információk védelmére vonatkozóan.

Azoknak a munkavállalóknak, akik a vevőkről, a fogyasztókról, a beszállítókról vagy egyéb harmadik félről szóló információkkal dolgoznak, ismerniük kell a személyes információ gyűjtésére, átadására és használatára vonatkozó törvényeket. Az információ típusától függően egyes országokban jelentős korlátozásokat írnak elő arra vonatkozóan, hogyan kell a vállalatoknak ezeket az adatokat kezelni. Ezen kívül az országban hatályos törvények, valamint a vállalati irányelvek és az ipari szabványok, biztonsági ellenőrzéseket követelnek meg a személyes információk fizikai és elektronikus védelmében. A személyes információ olyan információ, amely alkalmas az egyén beazonosítására. A személyes információ lehet a vevő, fogyasztó, beszállító, vagy egyéb harmadik fél neve, születési ideje, elektronikus fiók azonosítói, üzleti vagy személyes elérhetőségei, hitelkártyaszáma, biometrikus adatai, útleveleszáma, illetve nemzeti azonosító száma. A DuPontnak, mint globális vállalatnak be kell tartania az összes titoktartásra vonatkozó törvényt. A DuPontnál az információk titkosságának globális politikája (Global Information Privacy Policy, GIPP) foglalja össze elkötelezettségünket a személyes adatok védelme iránt.

Határon átnyúló személyes adatcsere esetén, amennyiben azt a hatályos jog megkívánja, az adattovábbításra vonatkozó egyezmények, beleértve azok záradékait is, előírásait kell alkalmazni, a vevő, a fogyasztó, a beszállító vagy a harmadik fél önkéntes bejegyzését kell kérni, illetve olyan saját tanúsítvánnyal kell rendelkeznie, amely az állami hatóságok által elismert, a személyes adatok határon átnyúló cseréjével kapcsolatos megállapodásról szól. További információkat találhat a DuPont belső intranet hálózatán [PRIVACY CENTRAL](#).



## Részvényeseink számára fenntartható növekedést teremtünk

Részvényeseink számára a fenntartható növekedés megteremtése beruházásaik megfelelő, egyenletes megtérülését jelenti. Ennek a kihívást jelentő célnak a megvalósításához, ragaszkodva alapvető értéinkhez, mindannyiunknak bölcsen kell használnunk és védenünk a társaság eszközeit, továbbá foglalkoznunk kell minden olyan összeférhetetlenséggel, amely nem a vállalat legfőbb érdekeit szolgálja. A részvényeseinket érintő fenntartható növekedés a DuPontnak pénzügyi erőforrásokat biztosít, így vevőinknek és fogyasztóinknak jobb megoldásokat tudunk kínálni.

### **A fejezet tartalma**

#### Érdek-összeférhetetlenség

Külső foglalkoztatás, munkavégzés vagy tevékenységek

Bennfentes kereskedelem

Vállalati lehetőségek

Politikai célú hozzájárulás vagy tevékenység

#### A vállalat eszközei

Számítógépek és kommunikációs rendszerek

Nem nyilvános információ

Találmányok

Márkák, védjegyek és szerzői jogok

Feljegyzések és jelentések

Költségjelentés és -visszatérítés

Kilépés a vállalattól

## Érdek-összeférhetetlenség

Mint munkavállalóknak biztosnak kell lennünk abban, hogy személyes cselekedeteink és érdekeink ne legyenek ellentmondásban vállalati kötelezettségeinkkel. Az érdek-összeférhetetlenségnek még csak a látszatát is el kell kerülnünk. Eldönteni azt, hogy egy adott érdek-összeférhetetlenség fennáll –e, nem az egyes munkavállalók felelőssége. Az ő felelősségük az ilyen esetek feltárása a vezetőség felé, abból a célból, hogy döntés születhessen.

Érdek-összeférhetetlenség lehet:

- külső munkavégzés, foglalkoztatás vagy egyéb tevékenység (lásd a 19. oldalt),
- belső információ használata és bennfentes kereskedelem (lásd a 20. oldalt),
- a vállalat lehetőségei (lásd a 21. oldalt),
- a politikai tevékenység vagy hozzájárulás (lásd a 21. oldalt),
- egy munkavállaló vagy a munkavállaló tudomása szerint egy családtagja **jelentős pénzügyi érdekeltséggel** rendelkezik egy külső vállalkozásban, amely üzleti kapcsolatban áll, vagy arra törekszik a vállalattal, vagy annak versenytársa,
- a munkavállaló egy családtagja, aki személyes haszonhoz jut (pl. a vállalat üzlettársaitól) a munkavállaló vállalatnál betöltött szerepe miatt,
- bármely olyan beosztás vagy körülmény, beleértve a családi vagy egyéb személyes kapcsolatokat, amely eltérítheti a munkavállalót attól, hogy a vállalat legfőbb érdekében cselekedjen.

A vállalat elveivel ütközik, hogy egy vezető saját családtagját ellenőrizze, vagy szerelmi kapcsolatba bocsátkozzon egy beosztott munkavállalóval. A munkavállaló, aki nagy valószínűséggel ilyen helyzetbe kerülhet, beszélje meg az ügyet a felettesével vagy a Humán erőforrások osztállyal.

### Családtag vagy személyes kapcsolatok

Közeli családtag a gyermek, a mostohagyermek, a szülő, a mostohaszülő, a házastárs, a testvér, az anyós, az após, a vő, a meny, a sógor, a sógornő, a nagynéni, a nagybácsi, az unokatestvér (mostoha- vagy házasság útján szerzett), és bármilyen személy, akivel a munkavállaló közös háztartásban él (kivéve a bérlőt vagy az alkalmazottat). Bizonyos esetekben a házasságon kívüli kapcsolat szintén összeférhetetlenséget jelenthet.

Ezek a példák nem sorolják fel az összes személyt, aki összeférhetetlenséget jelenthet a munkavállalóra nézve. A munkavállaló felettesének kell mérlegelnie minden egyes egyedi helyzetet.

**A lehetséges ellentmondások átvizsgálása:** A vezetőség megvizsgálja, hogy a munkavállaló személyes érdekeltsége hatással van-e, vagy úgy tűnik, hogy hatással van munkavégzésére abból a szempontból, hogy az üzleti döntéseket teljes mértékben a vállalat legfőbb érdekében hozza-e meg. Megfontolandó, vajon:

- a külső érdekelttség érinti-e az üzleti tevékenységet, vagy versenyhelyzetben van-e a munkavállaló feladataival, beosztásával vagy munkaterületével, vagy a vállalat üzletvitelével,
- a munkavállaló felelősségi körébe tartozik-e üzleti döntések meghozatala vagy befolyásolása, azon a területen, ahol a lehetséges összeférhetetlenség megvalósulhat,
- a külső érdekelttség nyilvánosságra kerülése kellemetlen helyzetbe sodorhatja-e a vállalatot,
- a munkavállaló hozzáfér-e olyan vállalati információkhoz, amelyek a külső érdekelttség szempontjából hasznosak lehetnek,
- a munkavállaló családtagjának van-e aktív, igazgatói vagy döntéshozói szerepe a külső érdekelttségben, ahol a lehetséges összeférhetetlenség megvalósul.

A munkavállalók minden érdek-összeférhetetlenséggel kapcsolatban felmerülő kérdéssel forduljanak az igazgatójukhoz, a vállalati törvényességi ellenőrhöz vagy a Jogi osztályhoz.

### **Jelentős pénzügyi érdekelttség**

A „jelentős pénzügyi érdekelttség” a munkavállaló vagy valamelyik családtagja közvetlen vagy közvetett együttes érdekelttsége egy olyan külső vállalkozásban, amely üzleti kapcsolatban áll, arra törekszik, vagy versenyhelyzetben van a vállalattal. Minimális előírásként „jelentős pénzügyi érdekelttség” az, ha több mint

- 1% a részesedés a cég vagy a társaság bármilyen jelentős értékpapírjaiban,
- 10% a részesedés egy zártkörű részvénytársaságban, szövetkezetben vagy társulásban,
- 5%-a a teljes vagyonnak vagy a teljes bruttó jövedelemnek a munkavállalóé.

### **Az esetleges érdek-összeférhetetlenség feltárása és kezelése**

A munkavállalóknak azonnal és részletesen kifejtve, a vezetőségnek címezve közölniük kell bármilyen esetleges érdek-összeférhetetlenséget, ha az ténylegesen vagy akár annak gondolata felmerül. Ezt az információt fel kell tüntetni az éves üzleti etikai minősítésen is. A közvetlen felettes kérheti, hogy a dolgozó észrevételét írásban is tegye meg. A vállalat bizalmasan kezel minden ilyen közlést kivéve, ha annak mértéke szükségessé teszi a vállalat érdekeinek védelmét. A vezetőség az Etikai és Jogkövetési Bizottsággal együtt megvizsgálja ezeket az ügyeket, és megteszi a szükséges intézkedéseket a lehetséges összeférhetetlenség megszüntetésére.

### ***Külső alkalmazás, munkavégzés vagy tevékenység***

A következők a munkavállaló által nem a vállalatnál végzett, esetleges érdek-összeférhetetlenséget jelentő tevékenységek:

- a vállalattal üzleti kapcsolatban álló/valószínűleg abban álló vagy versenyhelyzetben lévő, szervezet igazgatója, vezető tisztviselője, tagja, tanácsadója, menedzsere továbbá annál műszaki szakértő vagy valamilyen kulcsszerepe van, akár csak részmunkaidőben is;
- bróker, üzletkötő vagy egyéb közvetítő egy másik fél számára üzleti tranzakciókban mostanában, vagy lehetséges, hogy bevonja a vállalatot vagy annak érdekelttségeit is;

- egyéb alkalmazás, külön vállalat működtetése, és ez akadályozza a munkavállaló vállalati munkaköri feladatait;
- Kormányzati tisztségviselői pozíció, amely kapcsolatban áll a munkavállaló a vállalatnál ellátott munkakörével;
- a munkavállaló szakmai területét érintő előadások tartása, cikkek írása vagy egyéb írárok készítése. Mielőtt ilyen tevékenységbe beleegyezne, a munkavállaló felettesének meg kell vizsgálnia a helyzetet. A munkavállalónak azt is meg kell kérdeznie, hogy a vállalati egységnél van-e eljárás a kéziratok és az előadások átvizsgálására vonatkozóan. Ezek a tevékenységek nem befolyásolhatják hátrányosan az alkalmazott munkateljesítményét. A munkavállalónak felajánlott bármilyen a tiszteletdíj legyen összhangban a DuPont ajándékozásra és vendéglátásra vonatkozó irányelveivel.
- a vállalati pozíció vagy cím külső tevékenységgel kapcsolatos felhasználása, amely bevonja a vállalat szponzorait vagy támogatóit is;
- a vállalat tulajdonának, információinak vagy az egyén vállalatnál betöltött pozíciójának személyes hasznosításra való felhasználása;
- a vállalat létesítményeinek és eszközeinek a külső tevékenységgel kapcsolatos felhasználása, kivéve, ha a munkavállaló felettese ezt jóváhagyta;
- a munkaidő külső üzleti tevékenységre való használata.

A munkavállalóknak felettesükkel együtt minden lehetséges helyzetet meg kell vizsgálniuk, mielőtt az bekövetkezik, annak biztosítására, hogy ezek a helyzetek nagy valószínűséggel ne váljanak tényleges konfliktusokká.

### ***Bennfentes kereskedelem***

A „belső információ” bármilyen nem publikus információ, amely elég fontos ahhoz, hogy ha nyilvánosságra kerül, hatása legyen a vállalat részvényeinek árára. Ez tartalmazhat pl. a várható bevételekről, egyesületekről, vagyonszerzésekről, vagy jelentős termékek bevezetéséről szóló adatokat, szellemi tulajdont vagy peres ügyeket érintő fejleményeket. A munkavállalóknak a belső információkra alapozva nem szabad kereskedniük semmilyen vállalati értékpapírral, és nem szabad továbbadniuk ezt az információt másoknak, akik felhasználhatják a vállalat értékpapírjaival való kereskedésre. Ez a korlátozás érvényes a DuPont részvényeivel, továbbá más vállalatok részvényeivel való kereskedésre, amelyekről a munkavállalók belső információkkal rendelkezhetnek. Több ország törvényei, beleértve az Egyesült Államokat is megtiltják a részvényekkel való kereskedést a belső információkkal rendelkezőknek. A bennfentes kereskedelemre vonatkozó törvények megsértése szigorú büntetést von maga után.

Általános szabály, hogy a munkavállalóknak két üzleti napot kell várniuk azután, hogy a belső információk nyilvánosságra kerültek, mielőtt kereskednének a DuPont részvényeivel, vagy annak a vállalatnak a részvényeivel, amelyről belső információkkal rendelkeznek. A belső információkhoz hozzáférő alkalmazottaknak nem tilos az ajándék részvények elfogadása a DuPont javadalmazási programjai alapján. A munkavállalók azonban semmilyen piaci tranzakciót nem hajthatnak végre, például nem adhatnak el részvényt, a DuPont megtakarítási tervében a részvényvagyonot addig nem bővíthetik vagy csökkenthetik beruházási lehetőségek megváltoztatásával, amíg belső információkkal rendelkeznek. Ha kétség merülne fel, **ne kereskedjünk**, vagy kérjük ki a Jogi osztály véleményét. A vezető tisztviselőknek be kell tartaniuk a speciális elővizsgálati eljárást, és konzultálniuk kell a vállalati titkárral, mielőtt kereskednek a vállalat részvényeivel. További információkat találhat a DuPont belső intranet hálózatán [/RESOURCES/](#).

## Példák a belső információkra

Például:

- Ön megtudja, hogy a vállalat egy jelentős új kutatási felfedezést vagy fejlesztést készül bejelenteni, amely várhatóan átalakítja a piacot.
- Ön arról értesül, hogy a vállalat nagy részesedés megszerzését fontolgatja versenytársánál, egy kisebb nyílt részvénytársaságnál.
- Ön arról értesül, hogy a DuPont nagy volumenű szerződés elnyerésére számíthat egy másik nyílt részvénytársaságnál.

## Vállalati lehetőségek

A DuPont munkavállalói valószínűleg értesülnek róla, vagy részt vesznek olyan üzleti lehetőségek kialakításában, amelyek a vállalat testületi céljait szolgálják. A munkavállalóknak nem szabad tisztességtelen módon kihasználniuk ezeket a helyzeteket. A következőket különösen nem tehetik:

- személyes célra használni azokat az üzleti lehetőségeket, amelyhez a vállalat tulajdonán, adatain, vagy valakinek a vállalatnál betöltött pozícióján keresztül jutnak.
- közvetlenül vagy közvetve versenyezni a vállalattal az olyan üzleti lehetőségekért, amelyek megszerzésére a vállalat törekszik.

## Példák a vállalati lehetőségekre

Például:

- Ön azonosít egy vegyületet, amely egy kutatási projekt nem várt mellékterméke, és a vegyületnek potenciális piaci értéke van.
- Ön értesül arról, hogy a vállalat érdekelt egy helyi ingatlan megszerzésében, amelyet valaki más meg tudna elsőként venni, és aztán eladná a vállalatnak.
- Az Ön üzleti egysége kifejleszt egy olyan eljárást, amely csökkenti a környezeti szennyezőanyagokat. Ez az eljárás más vállalatoknak is értékes lehet.

## Politikai célú hozzájárulás vagy tevékenység

Minden egyes országban, amelyben a DuPont tevékenykedik, a vállalatok számára korlátozzák a politikai célú hozzájárulást vagy tevékenységet. A munkavállalóknak ki kell kérniük a jogi osztály véleményét annak érdekében, hogy biztosítsák a hatályos törvényeknek való szigorú megfelelést. A DuPont kormányzati ügyekkel foglalkozó részlegének (Government Affairs) továbbá jóvá kell hagynia bármilyen a cég nevében történő hozzájárulást vagy tevékenységet, céges eszközök vagy pénzeszközök bevonását. Az USA törvényei más országokban is megtilthatják a politikai célú hozzájárulást.

A munkavállalók szabad választásuk szerint adhatnak támogatást politikai pártoknak, bizottságnak, vagy jelöltnek feltéve, hogy az adomány nem érinti közvetve vagy közvetlenül a vállalat vagyont, vagy más

forrásait. A munkavállalókra senki semmilyen formában nem gyakorolhat közvetett vagy közvetlen nyomást annak érdekében, hogy pénzzel vagy munkával támogassanak egy politikai pártot vagy egy jelöltet.

Ha elvi ügyekben a vállalat álláspontját a kormányzati alkalmazottak és tisztviselők felé ismertetik, a munkavállalóknak be kell tartaniuk a képviseletre vonatkozó hatályos törvényeket. Sok helyi állami és nemzeti hatóság/kormány megköveteli a politikai szószólók, vagy „lobbisták” nyilvántartásba vételét, amelynek elmulasztása jelentős büntetéssel jár. A politikai szószólók meghatározása földrajzi hely szerint változik, de magában foglalhat szinte bármilyen üzleti célú kapcsolatot a kormány tisztviselőivel. A munkavállalóknak, mielőtt üzleti kapcsolatba lépnek a kormányzati tisztviselőkkel, ki kell kérniük a Jogi osztály, vagy a kormányzati ügyekkel foglalkozó részleg (Government Affairs) véleményét annak meghatározására, hogy szükséges-e a munkavállalók regisztrálása. Az alkalmazottaknak akkor is fel kell venniük a kapcsolatot a kormányzati ügyekkel foglalkozó részleggel, ha igény merül fel a politikai szószóló alkalmazására.

Mielőtt egyéneknek engedélyeznénk a vállalat területének politikai beszédekre vagy más politikai célokra való felhasználását, kérjük a kormányzati ügyekkel foglalkozó részleg (Government Affairs) és a Jogi osztály jóváhagyását. A vállalat területének ilyen célokra való felhasználása vállalat általi politikai célú hozzájárulásnak tekinthető.

## A vállalat eszközei

Minden egyes munkavállaló alapvető kötelessége a vállalat erőforrásainak megfelelő védelme és használata. Egy erőforrás korlátozott személyes használata időnként megengedhető, de soha ne vegyük ezt az előjogot magától értetődőnek, illetve ne tételezzük fel, hogy személyes jogunk ezeknek az erőforrásoknak a használata.

A vállalat eszközei magukban foglalják a fizikai tulajdont, az információkat, az adatokat, a feljegyzéseket és a szellemi tulajdont, például a márkákat, a találmányokat és a szerzői jogokat.

A munkavállalóknak eleget kell tenniük a következő kötelezettségeknek:

- **Az eszközök beszerzése.:** Használjuk józan ítélőképességünket, amikor vállalati használatra kérünk eszközt. Csak olyan eszközöket szerezzünk be, amelyeket a vállalat engedélyez. Végül gondoskodjunk róla, hogy a DuPont méltányos áron kapja a beszerzett eszközöket, pl. az ellátmányokat és a nyersanyagokat.
- **Az eszközök használata:** és kezelése. Kellő gondossággal dolgozzunk a vállalat eszközeivel, annak biztosítására, hogy ezek a fontos erőforrások helytelen használatból eredően ne veszítsenek értékükből.
- **Az eszközök óvása.:** Védjük a vállalat eszközeit a mások általi helytelen használatától, vagy a lopástól. A vállalati tulajdont és az információkat biztonságos helyen kell tárolni az illetéktelen hozzáférés megakadályozására.
- **Az eszközök megosztása.:** Csak akkor osszuk meg a vállalat eszközeit a vállalathoz nem tartozókkal, ha erre felhatalmazásunk van, és ha ez nem veszélyezteti az eszköz értékét, továbbá nem sért semmilyen törvényt vagy rendeletet.
- **Eljárások betartása.:** Tartsuk be a helyszíni biztonsági programokat, hogy megakadályozzuk a fizikai tulajdon és más vagyontárgyak illetéktelen használatát, vagy eltávolítását, bűncselekményből vagy bizalommal való visszaélésből fakadó elvesztését.
- **Az eszközök selejtezése.:** A vállalat eszközeit csak megfelelő felhatalmazás birtokában, a vállalat eljárása szerint, megfelelő módon, indokolt esetben selejtezzük.
- **Az eszközök helytelen használata.:** Segítsünk megvédeni a vállalat eszközeit a helytelen használatától az alkalmazandó irányelvek betartásával és helytelen használat bejelentésével.

További információkat találhat a DuPont belső intranet hálózatán [/RESOURCES/](#).

### ***Számítógépek és kommunikációs rendszerek***

A vállalat eszközei magukban foglalják, de nem kizárólagosan, a számítógépeket, a hozzátartozó berendezéseket és hálózatokat (beleértve az Internet hozzáférést), a szoftvereket, a telefont, az üzenetrögzítő rendszereket és a személyes digitális eszközöket. A munkavállalóknak védeniük kell ezeket az erőforrásokat, és meg kell őrizniük az ezeken a rendszereken tárolt fontos vállalati adatokat. Azon kívül, mivel a számítógépek kényes információkat tartalmazhatnak, a munkavállalóknak be kell tartaniuk a számítógépek kódolására és lopástól való védelmére vonatkozó vállalati irányelveket és eljárásokat.

Az elektronikus információ biztonságára vonatkozó vállalati szabványok hozzáférhetők a közvetlen munkahelyi vezetőknél vagy a DuPont információbiztonsági szervezetén (Information Security Organization, DISO) keresztül.

### ***Nem nyilvános információk***

Alapvetően fontos, hogy minden munkavállaló védje a nem nyilvános vállalati információkat. A vállalat szempontjából gazdasági értékkel bíró, nem nyilvános információ „kereskedelmi titok”-nak minősül. A vállalati kereskedelmi titok a következőket foglalja magában, ha azokat nem tették közzé: üzleti tervek, árképzési és költség információk, kutatási és fejlesztési tervek és stratégiák, kutatási adatok és találmányok, termékek képletei és összetevői, folyamat és tervezési információk. A korábban tárgyalt „belső információk” a nem nyilvános, bizalmas információk egy másik példája, ezeket különleges felhatalmazás nélkül nem szabad másoknak átadni.

A munkavállalóknak tudatában kell lenniük, hogy vannak kereskedelmi titkok, és lépéseket kell tenniük, hogy hatékonyan megvédjék azokat, a DuPont kereskedelmi titokra vonatkozó politikájának betartásával. Azon kívül minden munkavállalónak meg kell védenie a vállalat nem nyilvános adatait illetéktelen hozzáféréstől, felhasználástól vagy közzétételtől a DuPont DISO politikájának betartásával.

A kereskedelmi titkok és más bizalmas információk másokkal csak akkor közölhetők, ha létezik írásos megállapodás, például hatályos és a tárgyra vonatkozó titoktartási megállapodás. Ha másik fél tudomására hozzuk a bizalmas információkat és mintákat, azokat „Bizalmas” jelzéssel kell megjelölni. Azon kívül a közlést az üzleti célból szükséges információra kell korlátozni. A jogi osztálynak át kell vizsgálnia a mások által a DuPontnak adott titoktartási megállapodásokat, mielőtt a munkavállaló aláírja ezeket, vagy megkapja a vonatkozó információt.



## A DuPont információk csoportosítása

DuPont információit a következő módon csoportosítjuk:

- **Különleges ellenőrzés.** - A legkényesebb: rossz kezekben ezek az információk jövátéhetetlen károkat okozhatnak a DuPont imázsának vagy pénzügyi stabilitásának. Példák erre a bevételi jegyzőkönyvek, egyes kutatások, a folyamatokkal kapcsolatos információk, üzleti stratégiák és taktikák, még be nem jelentett felvásárlási és eladási tervek , ,
- **Bizalmas.** - Nagyon kényes információk, csak azokkal osszuk meg ezeket, akikre tartozik. Példák ezekre a tulajdonosi pénzügyi vagy műszaki információk, az üzleti célkitűzések, a marketing tervek, személyügyek és munkaszerződések.
- **Csak belső használatra.** - Nem nyilvános DuPont információk, amelyeket a DuPont a vállalaton belül kíván tartani. Példák ezekre a vállalati telefonlisták, műszaki szabványok, az üzletkötők műszaki információi, amelyeket nem a vevőknek szánnak, általános üzleti közlések és a levelezés.
- **Nyilvános.** - Kifejezetten a vevőknek, a részvényeseknek, a médiának vagy más nyilvános közlésre készült információk. Példák ezekre a DuPont Éves jelentése, az anyagbiztonsági adatlapok (MSDS), sajtóközlemények és a termékek reklámozása.

További információkat találhat a DuPont belső intranet hálózatán [/RESOURCES/](#).

### ***Találmányok***

A „találmány” minden új vagy hasznos dolog, például egy összetétel, folyamat, módszer vagy eszköz. A találmányok a kereskedelmi titkokhoz hasonlóan a DuPontnak versenyelőnyt biztosítanak. A munkavállalóknak hatékonyan őrizniük kell a vállalat találmányait.

A vállalat találmányainak védelme magában foglalhatja a szabadalom benyújtását attól függően, hogy a találmányt illetően a vállalat milyen versenykörnyezettel néz szembe. Ha például a szabadalom elismerése nem valószínű, a vállalat megtarthatja a találmányt kereskedelmi titokként, ahelyett, hogy közzétegye azt a szabadalmi eljárás megindításával. Más esetekben, ha a szabadalom megszerzése semmilyen jelentős előnnyel nem jár, a vállalat választhatja azt az utat, hogy nyilvánossá teszi a találmány leírását, ahelyett hogy megindítaná a szabadalmi eljárást. Ezzel másokat megelőz abban, hogy ugyanazt szabadalmaztassák.

A munkavállalók legyenek a vállalat segítségére abban, hogy elkerüljük mások érvényes szabadalmainak megsértését. Mielőtt egy új terméket kibocsátunk, vagy egy új ipari folyamatot elkezdünk, a felelős üzleti egységnek vagy a hatáskörrel rendelkezőnek egyeztetnie kell a Jogi osztállyal a megfelelő szabadalmi felülvizsgálat lefolytatásáról.

További információkat találhat a DuPont belső intranet hálózatán [/RESOURCES/](#).

### ***Márkák, védjegyek és szerzői jogok***

A DuPont védi a szellemi tulajdont, amelyet közzétesz a márkajelzéseken, többek között szabadalmakon vagy szerzői jogokon keresztül. A DuPont márkanév és a a DuPont Oval logo, például a vállalat legfontosabb tulajdona és a munkavállalóknak biztosítaniuk kell, hogy megtartsa értékét.

A vállalat márkáinak, védjegyeinek, és szerzői jogainak védelmében az alkalmazottak

- ismerjék meg, és használják helyesen a DuPont márkaazonosító rendszerét (Brand Identity System),
- ismerjék fel a DuPont márkával való esetleges visszaéléseket, melyeket a munkatársak, a vevők, a beszállítók, a versenytársak követnek el vagy az Interneten keresztül történnek,
- jelentsenek be bármilyen márkával való visszaélést, vagy megsértést a közvetlen munkahelyi vezetésnek, a Vállalati Marketing (Corporate Marketing) osztálynak (a Vállalati Márkavédelmi Központon, a Corporate Brand Protection Centeren keresztül), vagy a DuPont Törvényes Védjegy Csoportjának (Legal Trademark and Copyright Group).

Az alkalmazottaknak tiszteletben kell tartaniuk, és helyesen kell használniuk mások bejegyzett védjegyeit és szerzői jogait, beleértve azt is, ha anyagokat másolnak vagy terjesztenek, és számítógépes szoftvereket használnak.

További információkat találhat a DuPont belső intranet hálózaton [/RESOURCES/](#).

### ***Feljegyzések és jelentések***

A vállalatnál keletkező minden adat feljegyzésnek tekinthető az információ megőrzési módjától függetlenül. Feljegyzésnek minősülnek a pénzügyi, számviteli, műszaki és eladási jelentések; termelési információk; K+F feljegyzések; személyzeti adatok; biztonsággal, egészséggel és környezettel kapcsolatos (SHE) információk; szerződések; piaci információk; üzleti tervek.

A dolgozók gondoskodjanak arról, hogy minden vállalati számla és feljegyzés:

- legyen pontos, írja le világosan és jelölje meg a vonatkozó tényeket vagy az üzleti tranzakció valódi jellegét, az eszközöket, a kötelezettségeket vagy a saját tőkét.
- legyen dokumentálva annak érdekében, hogy helyesen és időben csoportosítsák és jegyezzék fel a bejegyzéseket a főkönyvbe a vállalat által elfogadott számviteli elveknek megfelelően.

A számviteli ügyletekre és pénzügyi jelentésekre vonatkozó bejegyzéseknek meg kell felelniük a vállalat számviteli elveinek, az általánosan elfogadott számviteli elveknek és standardoknak. A munkavállalóknak be kell tartaniuk (és gondoskodniuk kell arról, hogy a DuPont bejegyzéseit kezelő alvállalkozóink és tanácsadóink is betartsák) a DuPont megfelelő testületének (Corporate Records Information Management - CRIM) erre vonatkozó politikáját a DuPont bejegyzéseinek készítésekor, megőrzésekor vagy selejtezésekor. A munkavállalóknak szándékosan soha nem szabad téves, meghamisított, félrevezető, rosszul felhasznált, szándékosan hiányos, elkendőzött adatokat bejegyezniük. A helytelen könyvelés és dokumentálás és a meghamisított pénzügyi jelentés valószínűleg megsérti a vállalati politikát, továbbá a törvényi és hatósági számviteli standardokat. Az ilyen cselekedetekért mind a vállalat mind a felelős munkavállaló polgári peres és büntetőjogi eljárásban felelősségre vonható.

Sok bejegyzés csoport törvényileg és hatóságilag szabályozott, pl. a munkahelyi egészség és biztonsági követelmények és a számviteli standardok. A DuPont Bejegyzés Ellenőrző Táblázata (Records Control Schedule) amely a CRIM irányelvekben található, előírja ezeket a szabályozó követelményeket a vállalati bejegyzések kezelésére. Ráadásul a Táblázat a nem szabályozott bejegyzésekhez is nyújt ellenőrzési követelményeket. A munkavállalóknak be kell tartaniuk a Táblázatban foglalt bejegyzés ellenőrzési

követelményeket kivéve, ha ez ütközik a helyi törvényekkel vagy szerződésekkel. Ezekben az esetekben a munkavállalók kérjék ki a Jogi vagy a Pénzügyi osztály véleményét.

A vállalati belső ellenőrzési standardok és eljárások gondoskodnak arról, hogy óvják, és helyesen használják az eszközöket továbbá, hogy a pénzügyi bejegyzések és jelentések pontosak, megbízhatóak legyenek. A munkavállalók közös felelősséggel tartoznak a szükséges belső ellenőrzések megtartásáért és azoknak való megfelelésért.

### **Helytelen könyvelés**

Példák a szándékos helytelen bejegyzésekre:

- a költség és a tőke közötti összegek helytelen csoportosítása,
- a költségek és a bevételek meggyorsítása vagy késleltetése ellentmondva az általánosan elfogadott számviteli elveknek,
- a készlet helytelen csoportosítása, nem értékesíthető végtermék elfogadhatónak való feltüntetése,
- az utazási és a kiadási jelentések meghamisítása.

További információkat találhat a DuPont belső intranet hálóján [/RESOURCES/](#).

### ***Költségjelentés és -visszatérítés***

A munkavállalók utazásának és vendéglátásának összhangban kell lennie az üzleti szükségletekkel, továbbá a vállalat politikáját és eljárásait kell követnie. A vállalatnak az a szándéka, hogy a munkavállalók pénzügyileg ne veszítsenek vagy nyerjenek a vállalati üzleti úton és vendéglátáson. A munkavállalóktól elvárjuk, hogy a vállalat pénzét olyan gondosan költsék, mintha a sajátjuk lenne.

A munkavállalók, akik benyújtanak vagy jóváhagynak utazási vagy vendéglátási költségjelentéseket, felelősek annak biztosításáért, hogy:

- a kiadások helyesek és méltányosak legyenek,
- a kiadási jelentéseket haladéktalanul benyújtsák,
- a nyugták és magyarázatok megfelelően támasszák alá a bejelentett kiadásokat.

További információkat találhat a DuPont belső intranet hálóján [/RESOURCES/](#).

### ***Kilépés a vállalattól***

A munkahelyről kilépő alkalmazottak kötelesek:

- azonnal visszaadni minden vállalati eszközt, beleértve a fizikai anyagokat és a DuPont információs eszközeit, például számítógépeket, mobiltelefonokat, telefonkártyákat, belépőkártyákat, kulcsokat, névjegykártyákat és az elektronikus adathordozókat;
- tartózkodni attól, hogy távozáskor a DuPonttal kapcsolatos információkról másolatokat készítsenek vagy vigyenek magukkal;
- tartózkodni attól, hogy a DuPont nem nyilvános információit másokkal közöljék, még a vállalattól való eltávozásuk után is.

Ezeknek a kötelezettségeknek a megszegése komoly polgári peres és büntetőjogi eljárásokat vonhat maga után.

## **A társadalom számára fenntartható megoldásokat biztosítunk**

Mi a DuPontnál egy minden ember számára jobb világ megteremtésében kívánunk segédkezni. A vállalat elkötelezettségének fő példái a környezetbarát működésre vonatkozó alapelveink. Úgy végezzük munkánkat, hogy óvjuk a környezetet, és jól gazdálkodunk műveleteinkkel, termékeinkkel és szolgáltatásainkkal. Törvényesen versenyzünk és támogatjuk az emberi jogi normákat. Végül erőfeszítéseinket azokon az eredményeken keresztül kell nézni, amelyeket elérünk és azokon az életeken, amelyekre pozitív hatást gyakorolunk.

### ***A fejezet tartalma***

Versenyt érintő gyakorlat

Versenyt érintő információk

Kormányzati kapcsolatok és kormányzattal való üzletkötés

Környezetvédelem és fenntarthatóság

Termékgondozás

Emberi jogok

Kapcsolattartás külső felekkel

## Versenyt érintő gyakorlat

A DuPont agresszív üzletpolitikát folytat a piacon annak érdekében, hogy a legjobban szolgálja vevői igényeit és növelje a részvényesek befektetéseinek értékét. Mindig szem előtt kell azonban tartanunk, hogy a vállalat azon országok zömében, ahol üzleti működést folytat, köteles betartani a versenyre vonatkozó törvényeket. Ezek a törvények bonyolultak, és országról országra változhatnak. Általánosságban azonban elmondható, hogy gyakorlatilag minden versenytörvény, ahol a DuPont üzletet bonyolít, megtiltja a kereskedelmet méltánytalanul korlátozó vagy a versenyt csökkentő megállapodásokat és tevékenységeket.

A versenyjog megsértésének számítanak a versenytársak közötti megállapodások:

- rögzített vagy ellenőrzött árak vagy az eladás más feltételeinek kikötése (pl.: hitelfeltételek),
- bizonyos beszállítók és vevők bojkottálása,
- a vevők, a termékek, a területek vagy a piacok felosztása,
- a termékek előállításának vagy eladásának korlátozása.

Ezek és a versenyjog egyéb megsértése komoly büntetéssel jár az érintett vállalatok és egyének számára. A munkavállalóknak ismerniük kell a vonatkozó szabályokat különösen, ha valaki munkája során kapcsolatba kerül versenytársakkal, beszállítókkal, vevőkkel vagy forgalmazókkal, a versennyel kapcsolatos információt gyűjt, vagy kereskedelmi szövetségekben vesz részt. A munkavállalóknak mindig különleges gondossággal kell eljárniuk annak biztosítására, hogy mások ne értelmezzék egy munkavállaló tevékenységét vagy más vállalatok képviselőivel folytatott megbeszélését a versenyjog megsértésének. Továbbá, a munkavállalónak ki kell kérnie a jogi osztály tanácsát, mielőtt a következő tevékenységekbe kezdene: (1) árkommunikáció kidolgozása, (2) kereskedelmi szövetségi tárgyalások vagy egyéb hasonló helyzetek, melyben versenytársak vesznek részt, vagy (3) bármilyen kapcsolat a versenytársakkal.

További információkat találhat a DuPont belső intranet hálózatán [/RESOURCES/](#).

Az eladással és marketinggel foglalkozó munkavállalók, vagy, akik munkájuk során kapcsolatba lépnek a versenytársakkal, kereskedelmi szövetségekben vagy kereskedelmi bemutatókon vesznek részt, ezeket az elveket rendszeres időközönként tanulmányozzák át.

## Versenyt érintő információk

A versenyt érintő információk fontosak a vállalat üzleti sikere szempontjából. Sok törvényes és etikus módszer áll a rendelkezésünkre, hogy információkat gyűjtsünk a versenytársakról. Súlyos büntetés vár azokra a munkavállalókra, akik mások kereskedelmi titkait jogellenesen használják fel.

A munkavállalók azzal segítenek elkerülni a vállalatra és saját magukra kiszabható polgári peres és büntetőjogi következményeket, ha betartják a vállalat irányelveit. Ha versenyt érintő információkat gyűjtenek, pl. a következő követelményeknek kell eleget tenniük:

- ne tüntessék fel hamisan magukat és az információkérés okát,
- ne lopjanak el semmilyen információt egy másik vállalattól vagy versenytárustól,
- ne engedjék meg egy üzletkötőnek vagy más személynek, hogy versenyt érintő információkat szerezzen a vállalat számára olyan módszerrel, amelyet ők maguk nem alkalmaznának,
- vegyék fel a kapcsolatot a Jogi osztállyal, ha bizonytalanok abban, hogyan kell felelősen versenyt érintő információkat gyűjteni.

További információkat találhat a DuPont belső intranet hálózatán [/RESOURCES/](#).

## **Kormányzati kapcsolatok, kormányzati üzletek és nem USA-beli kormánytisztviselők külföldi utazásai**

A kormányzati szervekkel, tisztviselőkkel és az állami tulajdonú vállalkozásokkal való munka egyedi kihívást jelent. Minden ország kormányának pl. saját szabályozása van az üzleti kapcsolatokat illetően. Akár vevőként, akár szabályozó hatóságként dolgozunk együtt a kormányzat tisztviselőivel, közvetve vagy közvetlenül, gondoskodnunk kell arról, hogy tevékenységünk és kapcsolatunk bizonyítsa a vállalat etikus viselkedés iránti elkötelezettségét.

### **Általános kapcsolatok a kormányzat tisztviselőivel**

Ha egy ország kormányzatával üzletet bonyolítanak, a munkavállalóknak ismerniük kell a működésére vonatkozó szabályokat. Egyes kormányok erősen korlátozzák, hogy tisztviselők ajándékot vagy vendéglátást fogadjanak el, és keményen büntetik azokat a vállalatokat, amelyek ezt nem tartják be. A kormányzati tisztviselők részére még kis ajándék adása vagy olcsó étkezés nyújtása is helytelen vagy törvénytelen, és könnyen megvesztegetésnek vagy kenőpénznek minősülhet, még akkor is, ha nem egy adott tevékenység befolyásolására szánják. Létezhetnek törvényes kivételek is, de a munkavállalók először mindig vizsgáltsanak meg minden, a kormánytisztviselőknek előre szánt juttatást a Jogi osztállyal.

### **Üzleti kapcsolat a kormányzattal**

Akár közvetlen, akár közvetett termék vagy szolgáltatás beszállító a kormányzatnak, a kormányzat elvárhatja, hogy a vállalat speciális jogi és szabályozási szabályozásoknak megfelelően járjon el. A kormányzatokkal való üzletkötés nem mindig ugyanaz, mint a vállalatokkal való üzletkötés. Bizonyos - a magánvállalatoknál elfogadható - gyakorlat a kormányzati ügynökségek esetében problémákat okozhat.

A kormányzat speciális szabályai az üzletvezetés sok területét felölelhetik, pl. a termékek és szolgáltatások költségeinek beszedését és nyomon követését, a tulajdonosi adatok védelmét, az ajándékok és a vendéglátás felajánlását és elfogadását, és a korábbi kormányzati alkalmazottak szerződését. A kormányzatok továbbá azt is gyakran megkövetelik, hogy a vállalkozó tanúsítsa különböző szerződéses követelményeknek való megfelelését.

A kormányzati üzletkötésekre vonatkozó törvények gyakran bonyolultak és megszegésük esetén komoly polgári peres és büntetőjogi következményekkel kell számolnia a vállalatnak és a munkavállalónak egyaránt. Ha a kormányzati tisztviselőkkel folytatott munkával kapcsolatban bizonytalanság merül fel, az alkalmazottak keressék meg a Jogi osztályt.

### **Nem USA-beli kormánytisztviselők külföldi utazásai**

Üzleti okokból hasznos lehet a nem USA-beli kormánytisztviselők DuPont létesítményekben tett látogatása, amellyel elősegíthetik a DuPont termékek promócióját és bemutatását. Ezekben a helyzetekben megengedett, hogy a DuPont a látogatás ideje alatt és az ésszerűség határain belül állja a nem USA-beli kormánytisztviselő étkezési, utazási és szállásköltségeit, amennyiben ezen költségek: a) a helyi törvényeknek és előírásoknak megfelelnek, b) azokat a DuPont közvetlenül az idegenforgalmi irodának, szállodának vagy étteremnek fizeti, c) idejüket és helyüket tekintve közvetlenül kapcsolódnak a létesítményben tett látogatáshoz, és d) teljes mértékben összhangban vannak a DuPont „Ajándékok és vendéglátás” irányelveiben lefektetett jogosultságra, felvétel-készítésre és korlátozásra vonatkozó előírásokkal. Bármely kormányzati tisztségviselő utaztatása tilos.

További információkat találhat a DuPont belső intranet hálóján [/RESOURCES/](#).

Lásd továbbá a **Vesztegetésről és Kenőpénzről** szóló ismertetést.



## Környezetvédelem és fenntarthatóság

A DuPont küldetése a fenntartható növekedés. Értékteremtés részvényeseink és a társadalom számára, úgy, hogy közben ott csökkentjük a környezeti terhelést, ahol működésünk történik. A *DuPont elkötelezettség* is annak az ígéretnek a betartására összpontosít, hogy üzletvitelünk során tiszteljük és gondozzuk a környezetet.

A *DuPont elkötelezettség* és a hatályos környezetvédelmi törvények betartása minden munkavállaló kötelessége. Minden egyes vállalati egység vezetősége felelős a munkavállalók oktatásáért, képzésért és motiválásáért, annak érdekében, hogy megismerjék és betartsák ezeket. Minden munkavállaló kötelessége az is, hogy betartsa a DuPont biztonságra, egészségre és a környezetre (SHE) vonatkozó politikáját, szabványait és irányelveit.

További információkat találhat a DuPont belső intranet hálózaton [/RESOURCES/](#).

## Termékgondozás

A DuPontnál a termékgondozás termékeink megismerésére összpontosít annak érdekében, hogy védjük üzletfeleinket, előkészüljünk és reagáljunk a társadalom elvárásaira és követelményeire, továbbá a legkisebbre csökkentjük az erőforrások és az energia felhasználását. A DuPontnál elkötelezettek vagyunk arra, hogy jól gazdálkodjunk termékeinkkel és szolgáltatásainkkal.

A munkavállalók ismerjék meg a vállalat termékgondozási és szabályozási programját, és abban betöltött szerepüket. Ezáltal tudjuk:

- figyelemmel kísérni termékeink minőségét és hatékonyságát;
- előkészülni, és reagálni a társadalom, a vevők, az ipar, a szabályozó hatóságok elvárásaira és követelményeire;
- legkisebbre csökkenteni az erőforrások és az energia felhasználását vevőink, saját magunk és a társadalom érdekében;
- versenyelőnnyel rendelkező termékeket ajánlani.

További információkat találhat a DuPont belső intranet hálózaton [/RESOURCES/](#).

### Folyamatos elkötelezettség a termékgondozás iránt

Annak érdekében, hogy a DuPont bizonyítsa a termékgondozás iránti elkötelezettségét, elveket és kereteket dolgozott ki a bioetikára, a biológiai sokféleségre, a biológiailag ellenálló anyagokra és a nanotechnológiára vonatkozóan. A témával kapcsolatban további információkat találhat a DuPont belső intranet hálózaton [/RESOURCES/](#).

## Emberi jogok

A DuPont, ahol csak tevékenykedik, elősegíteni és védeni akarja az emberi jogok érvényesülését. Továbbá olyan vállalatokkal kívánunk együtt dolgozni, amelyek ugyanezeknek az elveknek a betartására törekednek.

A munkavállalóknak a vállalat üzletvitelét etikus és felelős módon kell irányítaniuk, támogatva, és tiszteletben tartva az emberi jogok védelmét. Úgy dolgozzanak, hogy felismerjék az olyan vállalatokat, amelyek üzletvitelüket tekintve hasonló törekvésűek, és velük lépjenek üzleti kapcsolatba.

A DuPont Emberi jogi politikája (Human Rights Policy) és a Gyermek- és kényszermunkára (Principles on Child and Forced Labor) vonatkozó elveink a biztonságra és egészségre, a környezetbarát működésre, a kiemelkedően etikus magatartásra és az emberek tiszteletére vonatkozó alapvető értékeinkre épülnek. Ezek a politikák együtt irányítják és támogatják az Etikai kódexet, a *DuPont Elkötelezettség — Biztonság, Egészség és Környezet* dokumentumot, termékgondozási programjainkat, hatósági megfelelési programunkat és az ENSZ Globális Egyezménye tíz alapelve iránti egyetértésünket.

Ezeknek az elveknek és a hatályos törvényeknek a betartása minden munkavállaló kötelessége. Minden egyes vállalati üzleti és funkcionális egység vezetősége felelős a munkavállalók oktatásáért, képzésért és motiválásáért, annak érdekében, hogy megismerjék és betartsák ezeket a politikákat és a hatályos törvényeket.

További információkat találhat a DuPont belső intranet hálózaton [/RESOURCES/](#).

## Kapcsolattartás külső felekkel

A DuPont biztosítja, hogy a vállalat be tudja mutatni az üzleti tevékenységek pontos és teljes leírását.

Egyének csak jóváhagyással folytassanak a vállalat nevében megbeszélést újságírókkal, kutató elemzőkkel, kormányzati és hatósági tisztviselőkkel vagy más külső felekkel. A munkavállalónak, hacsak nincs előzetes engedélye ilyen üzleti megbeszélés lefolytatására, ezektől a külső felektől érkező minden kérdést, a következő módon kell továbbítani:

*Ide kell irányítani:*

- |  |                                     |
|--|-------------------------------------|
| • Kormányzati és hatósági tisztviselők | Jogi osztály vagy Kormányzati Ügyek |
| • Média vagy újságírók                 | Közügyek                            |
| • Pénzügyi kutató elemzők              | Befektetési Kapcsolatok             |
| • Hatósági és külső ügyvédek           | Jogi osztály                        |

A munkavállalók ne adjanak semmilyen nem nyilvános információt a vállalathoz nem tartozó egyéneknek hivatalos üzleti szükséglet nélkül, különösen, ha mások széles körben elterjeszhetik ezt az információt. Bizonyos törvények korlátozzák, hogy a vállalat hogyan tehet közzé információkat. Lásd a **Versenyt érintő gyakorlatot** a versenytársakkal való kapcsolatáról.

## Munkavállalóink számára megőrizzük a fenntartható kultúrát

A munkahelyünk minősége befolyásolja a vállalat sikerét, mivel a munkakörnyezet kihat minden egyes munkavállaló teljesítőképességére és motivációjára a vállalat sikeres működésének segítségével. Emiatt olyan fontos számunkra a DuPont alapvető értékei közül Az emberek tisztelete. Mások tisztelete segít számunkra fenntartani a pozitív és építő jellegű munkahelyet. Azzal, hogy tiszteletet mutatunk munkatársaink iránt, bizonyítjuk, hogy értékeljük ötleteiket, és elismerjük egyedülálló hozzájárulásukat a vállalathoz.

### ***A fejezet tartalma***

Az emberek tisztelete

Egyenlő lehetőségek és a kirekesztés mellőzése

A zaklatás mellőzése

Titoktartás és személyes információk

Biztonság és egészség

## Az emberek tisztelete

A DuPont csak elkötelezett, együttműködő, nyitott szellemiségű és sokféle munkaerővel képes céljait megvalósítani. A siker minden érdekelt fél számára csak úgy érhető el, ha tiszteljük egymást, értékeljük minden egyes munkatársunk hozzájárulását, és minden egyes emberrel tisztelettel bánunk.

### ***Egyenlő lehetőségek és a kirekesztés mellőzése***

A DuPont nem tesz különbséget semmilyen munkatárs vagy állásra jelentkező között a kora faja, vallása, bőrszíne, neme, fogyatékosága, nemzeti hovatartozása, származása, családi állapota, szexuális irányultsága, nemi azonossága vagy annak kifejezése, veterán státusza miatt, ha egyébként az alkalmazás feltételeinek megfelel. Ebbe beleértendő a szerződéses foglalkoztatás, az előléptetés, a visszasorolás, az áthelyezés, a toborzás, az elbocsátás, a fizetési besorolás, az egyéb juttatások és a képzésre való kiválasztás is.

A diszkrimináció mentességre vonatkozóan a különböző régiók, országok egyéb szabályozással is rendelkezhetnek.

### ***A zaklatás mellőzése***

A vállalat a zaklatás semmilyen formáját nem tűri el. A zaklatás indokolatlanul akadályozhatja az egyén munkateljesítményét, megfélemlítő, vagy ellenséges munkakörnyezetet teremt. Ez magában foglalhatja a csúfolódást, a sértő szavakat, a szexuális szolgáltatásért felajánlott munkahelyi előnyöket és más erőszakos viselkedési formákat. A zaklatás irányulhat a DuPont munkavállalója, a vállalat vevőinek, beszállítóinak vagy más üzlettársainak alkalmazottja ellen, vagy tőle kiindulva. A vállalat számítógépeinek és kommunikációs rendszereinek szexuális, faji vagy más típusú zaklatásra, megkülönböztetésre, továbbá szexuális tartalmú és más nem helyénvaló anyaghoz való hozzáférésre irányuló igénybevétele helytelen használatnak minősül. A vállalat elektronikus kommunikációs erőforrásainak helytelen használata - az eszköztől függetlenül - kimeríti a komoly etikai vétség fogalmát, és az elkövetők büntetésre számíthatnak.

Azok az alkalmazottak, akik tudomást szereznek bármilyen gyanított megkülönböztetésről vagy zaklatásról, jelentsék az ügyet a Humánerőforrás osztálynak.

## Titoktartás és személyes információk

A DuPont elismeri, hogy minden egyes egyén értékes, és joga van személyiségi jogainak tiszteletben tartásához. A vállalat érdeke, hogy megőrizze jelenlegi és korábbi munkavállalóinak személyes adatait és a vállalat által összegyűjtött személyesen azonosítható adatainak biztonságát.

A DuPont tájékoztatja a munkavállalókat a vállalat által összegyűjtött személyes adatokról, ezek felhasználásáról vagy más célokra való közléséről, mint például segély elszámolás, juttatások, számítógépes hozzáférés és biztonság. A munkavállalóktól elvárjuk, hogy kövessék a vállalat politikáját

és eljárásait a személyesen azonosítható információk megőrzése és kezelése érdekében, a DuPont Globális Információvédelmi Politikájának megfelelően. A helyi vezetés hozzon létre és tartson fenn olyan üzleti eljárásokat, amelyek összhangban vannak ezzel a politikával és a hatályos törvényekkel.

További információkat találhat a DuPont belső intranet hálózaton [PRIVACY CENTRAL](#).

### **A vállalat eszközeinek személyes használata**

Ne felejtjük el, hogy az eszközök, berendezések és a szolgáltatások, pl.: irodák, telefonok és számítógépes berendezések üzleti célokat szolgálnak. Ide tartozik az e-mail, az üzenetrögzítő, az Internethez és a belső hálózathoz való hozzáférés. Az alkalmazottak ne várjanak titoktartást, ha ezeket az eszközöket és berendezéseket használják. A vállalat és alkalmazottai biztonságának, jó hírnevének védelme, a bűncselekmények megelőzése, a DuPont információk biztonságának védelme érdekében a vállalat fenntartja magának a jogot, hogy felügyelje a munkahelyet és a vállalati kommunikációt, továbbá átvizsgálásokat végezzen a vállalati tulajdonban a hatályos törvények szerint. Ezeknek a közléseknek, adatoknak vagy anyagoknak bármelyikét át lehet adni a törvényes hatóságokkal való együttműködésre, bírósági eljárás céljára, vagy törvényi megkeresésre.

## **Biztonság és egészség**

A DuPont úgy véli, hogy minden sérülés, munkahelyi megbetegedés és váratlan esemény megelőzhető. A vállalat célja, hogy ezek egyáltalán ne fordulhassanak elő. Népszerűsítjük munkavállalóink körében a munkahelyen kívüli biztonságot is.

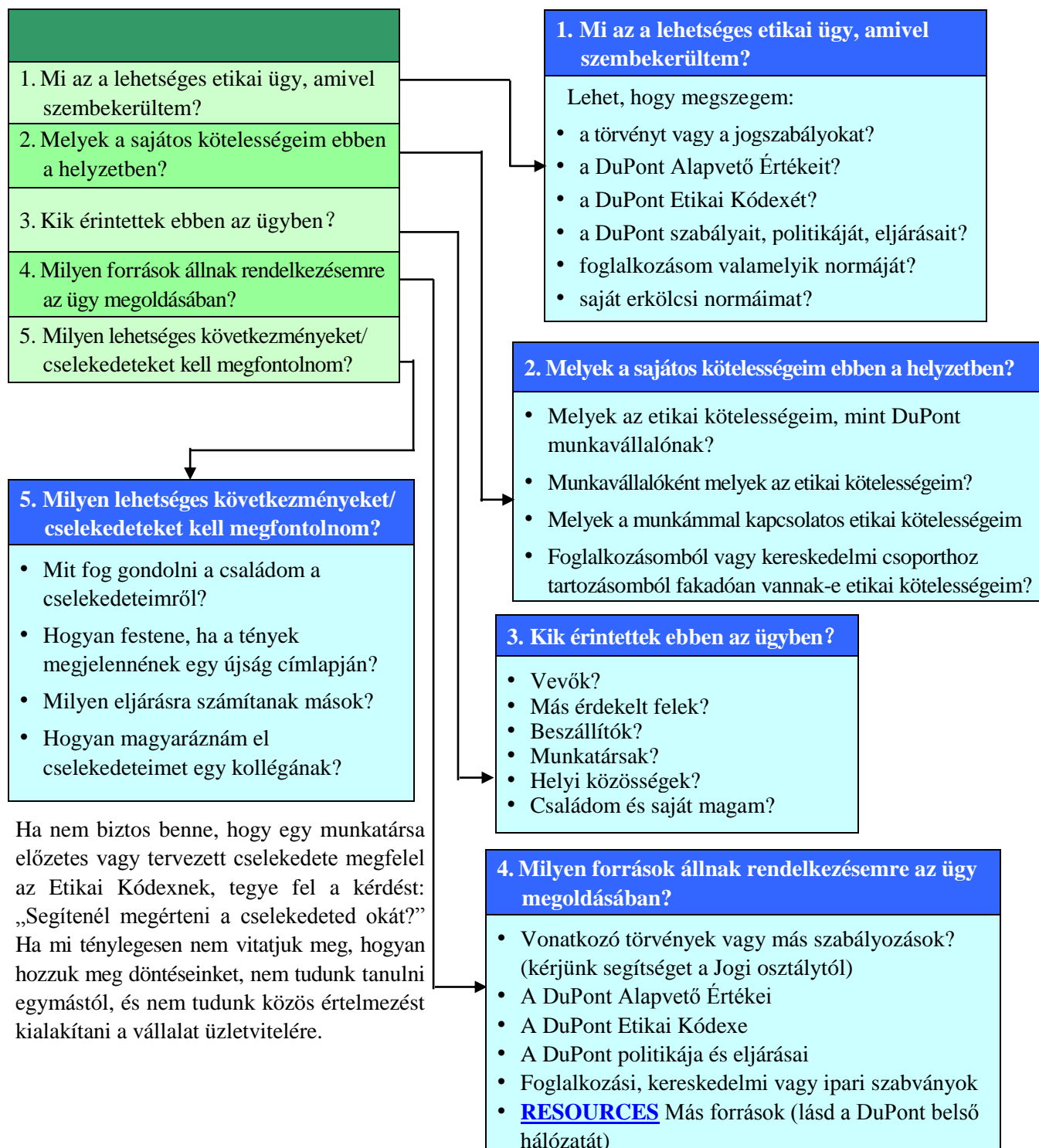
A *DuPont Elkötelezettség (The DuPont Commitment)* dokumentumnak és a hatályos biztonságra és egészségre vonatkozó törvényeknek a betartása minden munkavállaló kötelessége. Minden egyes vállalati egység vezetősége felelős a munkavállalók oktatásáért, képzésért és motiválásáért, annak érdekében, hogy megismerjék és betartsák ezeket a törvényeket. Minden egyes munkavállaló köteles a DuPont biztonságra, egészségre és környezetvédelemre vonatkozó politikájának (Safety, Health & Environment, SHE), szabványainak és irányelveinek betartására is.

További információkat találhat a DuPont belső intranet hálózaton [/RESOURCES/](#).

# Segítő információk

## Hozzunk jobb döntéseket!

Ha olyan nehéz helyzettel nézünk szembe, amikor a helyes válasz megtalálása nem is olyan könnyű, a következő kérdések talán segíthetnek az ügy elbírálásában. Cselekvés előtt vizsgálja meg a helyzetet felettesével, hogy biztos legyen abban, ő is helyesli az Ön döntését.



Ha nem biztos benne, hogy egy munkatársa előzetes vagy tervezett cselekedete megfelel az Etikai Kódexnek, tegye fel a kérdést: „Segítenél megérteni a cselekedeted okát?” Ha mi ténylegesen nem vitatjuk meg, hogyan hozzuk meg döntéseinket, nem tudunk tanulni egymástól, és nem tudunk közös értelmezést kialakítani a vállalat üzletvitelére.

## Segítségkérés és a problémák felvetése

A vállalat forrásokat bocsát rendelkezésre annak érdekében, hogy segítsen minden munkavállalót, aki nehezen megoldható etikai vagy törvényességi ügygel kerül szembe.

A munkavállaló közvetlen felettese az első és legjobb forrás, mert ez a személy ismeri a munkavállaló feladatait. Ha közvetlen felettes nem elérhető, vagy ha a munkavállaló kényelmetlennek tartja az ügy vele való megvitatását, a következő források is rendelkezésre állnak:

- a munkavállaló **üzletbeli, foglalkozás szerinti** vagy **területileg illetékes** vezetősége,
- a munkavállaló **vállalati törvényességi ellenőre**,
- a **Jogi** és a **Pénzügyi osztály**,
- a **Humán erőforrások**, különösen a munkahelyet érintő ügyekben, és elvekben, pl. a kirekesztés mellőzése, a zaklatás mellőzése vagy a dolgozók személyi adatai,
- a DuPont Etikai és Jogi megfelelőségi (DuPont Ethics & Compliance Hotline) forródrót egy olyan nemzetközi szolgáltatás, amely lehetővé teszi, hogy akár alkalmazottak, akár nem alkalmazottak jelentsék észrevételeiket. A hívás díjmentes, a részletekért lásd a DuPont honlapját [www.dupont.com](http://www.dupont.com).

A vállalat minden etikai bejelentést, akár a Forródróton, akár az Interneten keresztül érkezik, bizalmasan kezel. A vezetőség csak azzal a munkavállalóval közli az információt, akit a kérdés vagy a probléma érint. (Bizonyos esetekben szükséges, hogy a vállalat megossza ezt az információt a hatóságokkal.)

Másrészt a munkavállaló is kérhet névtelenséget, és a vállalat megpróbálja biztosítani ezt az anonimitást, ha lehetséges és törvényes.

## Az esetleges etikai vétségek kezelése

### *Helyesbítő tevékenység és kivizsgálások*

Az Etikai Kódex gyors, következetes alkalmazásának biztosítása érdekében a vállalat ki fogja vizsgálni a helytelen magatartásra vonatkozó bejelentett eseteket, pl. a törvények, a rendeletek, vagy a vállalati elvek és az eljárások megsértését. Ha az etikai vétség bebizonyosodik, a felelős egyén elszámoltatás és fegyelmi eljárás elé néz, amely az esettől függően a munkaviszony megszüntetésétől az esetleges polgári peres vagy büntetőjogi eljárásig terjed. A szándékosan hamis meggyanúsítás etikai vétségnek minősül.

### *A megtorlás mellőzése*

Olyan környezetet kell fenntartanunk, ahol az aggodalmak és a lehetséges problémák felszínre kerülnek. A DuPont senki ellen nem tűri el a megtorlást, aki jóhiszeműen problémát vet fel, jelenti a gyanított etikai vétséget, vagy információval szolgál a gyanított etikai vétség kivizsgálása során. A vállalat minden esetleges megtorlást ki fog vizsgálni, és fegyelmi vizsgálatot indít azok ellen a munkavállalók ellen, akik megtorlást alkalmaztak egy ilyen esetet bejelentő ellen.

További információkat találhat a DuPont belső intranet hálózatán [/RESOURCES/](#).

## Vállalati etikai és törvényességi program

A DuPont az etikát és a törvényesség betartását fontos prioritásnak tekinti.

A vezető könyvvizsgáló, a vezető etikai és törvényességi ellenőr vezetik az Etikai és Törvényességi Központot, azt a csoportot, amely a DuPont teljes vállalatának legfőbb vezetőivel gondoskodik arról, hogy a vállalat ezeket a prioritásokat előtérbe helyezze. Az etikai és törvényességi kiválóságért tett erőfeszítéseink versenylőnyt teremtenek, és elősegíti működésünk fenntarthatóságát.

Az Etikai & Törvényességi Központban több tapasztalt (senior) alkalmazott és jogtanácsos dolgozik. A törvényességi ellenőröket globális szinten alkalmazza a vállalat, akik a jogi megfelelési területekkel kapcsolatos kockázatokra fókuszálnak. Elszámoltathatók a jövőképert, az etikai keretekért és a törvényességi programért, továbbá és felelősek annak biztosításáért, hogy minden egyes üzleti egység hatékony programot tartson fenn és működtessen a kockázatosnak ítélt területeken.

Az Etikai & Törvényességi Központ és a közvetlen munkahelyi vezetés együttesen emeli rangra az alapvető értékek fontosságát az egész vállalaton belül azzal, hogy elősegíti és támogatja a legmagasabb etikai normáknak, a belső ellenőrzéseknek, és a törvényeknek való megfelelés vállalati kultúráját. Ezt összehangolt kommunikációval, képzéssel, belső vizsgálatokkal és kockázateértékelés útján valósítják meg. Segítik a munkavállalókat a vállalat etikai és a törvényességi ügyekben tanúsított hivatalos eljárásának megértésében, felelősek a vállalati szintű képzési programokért és tájékoztatást adnak az etikai és törvényességi felügyeletről és a felelősségre vonhatóságról.

További információkat találhat a DuPont belső intranet hálózaton [/RESOURCES/](#).

Copyright © 2017 DuPont. Minden jog fenntartva. A DuPont Oval Logo, DuPont™. “The miracles of science™” és minden termék amelyet a ® vagy ™ jelzéssel elláttak az E. I. du Pont de Nemours and Company vagy azok leányvállalatai márkvédjegyei.