



rrd

alapelvei

Az etikus üzleti magatartás alapelvei

tisztesség.

főnév /tisz-tes-ség/

Cselekedetek, értékek, módszerek, intézkedések, elvek, elvárások és eredmények következetességére utaló fogalom.



Az RRD-nél az Etikus üzleti magatartási alapelveink nem csak azt a minden egyes munkavállalónkra, igazgatónkra, eladónkra és beszállítónkra érvényes elvárást rögzítik, hogy be kell tartania a nemzetközi magatartási kódexünket, de kifejtik az alapvető értékeink és kultúránk szerves részét képező etikát, tisztességet és megfelelést is. Fennállásunk során világszerte kiváló hírnevet szereztünk ügyfeleink, beszállítóink, partnereink és közösségeink körében. Kiváló hírnevünket több ezer alkalmazottunk egyéni munkája építette, akik több mint 150 éve elkötelezettek a helyzettől és körülményektől független etikus működés mellett.

Bár állandóan változó üzleti környezetben működünk, az RRD elkötelezettsége alapvető értékeink mellett továbbra is szilárd marad. Emiatt mindannyiunk számára elengedhetetlen, hogy ne csak olvassuk vállalatunk Etikus üzleti magatartási alapelveit, hanem gondoskodjunk arról is, hogy azok vezéreljék a mindennapi döntéseinket is. Ez az Ön vállalatunkon belüli szerepétől vagy munkakörétől függetlenül érvényes. Személyes elkötelezettségünk és közös cselekedeteink révén erős, szabálytiszta és etikus kultúrát tartunk fenn, és megőrizzük jó hírnevünket az ágazatunkban.

Köszönjük az RRD melletti elkötelezettségét. Ha bármilyen kérdése van az ebben a dokumentumban ismertetett alapelvekkel kapcsolatban, kérjük, beszéljen munkahelyi vezetőjével, illetve az Emberi Erőforrások vagy a Jogi Osztály egyik munkatársával.

Thomas J. Quinlan
Elnök és vezérigazgató



INDEX

Bevezetés	6
Etikus és jogszerű magatartás	8-12
Összeférhetetlenség	13-20
Általános – Hozzájárulás és nyilvánosságra hozatal	13
Kapcsolattartás más vállalatokkal	14
Visszaélés üzleti lehetőségekkel és bizalmas információkkal	17
Polgári, jótékonyági, kormányzati és szakmai tevékenységek	19
Meglévő konfliktusok és a körülmények	19
érdekellentéthez vezető megváltozása; megfelelés	
Az ajándék tilalma	20
A tisztességes verseny és a monopóliumellenes jogszabályok betartása	22-25
Környezetvédelmi jogszabályok	26-27
Az alkalmazottak biztonságáról és egészségéről szóló jogszabályok	28-29
Az alkalmazottak munkakörülményei – tilos a gyermek- vagy kényszermunka	30
Diszkrimináció	31
Kormányok és kormányzati ügynökségek	32-33
Korrupcióellenes jogszabályok, ideértve a külföldi korrupciós gyakorlatról szóló törvényt is	33-35
Értékpapírtörvények és bizalmas információk	36-37
Számítógépes rendszerek	38-40
Kormányzati vizsgálatok és információigénylések	40-41
A szabályok megsértésének figyelemmel kísérése és bejelentése	42
Az etikai forródrót nemzetközi telefonszámai	43
Az etikus üzleti magatartás alapelvei	4

BEVEZETÉS.

Az RRD-nél magatartási elvek gondoskodnak a tisztességes és jogszerű üzleti tevékenységről. Akár az Egyesült Államokban, akár más országban dolgozik, minden munkavállalónktól és igazgatósági tagunktól elvárjuk, hogy értse és tartsa be az alábbiakban ismertetett szabályokat. Az olvasás megkönnyítése érdekében az „alkalmazott” kifejezés magában foglalja a tisztviselőket és – kizárólag e szabályzat céljaira – az Igazgatóság tagjait is.

A jogszabályok megsértése esetén az RRD és az érintett személyek ellen büntetőjogi, hatósági és polgári peres eljárás indítható. A szabályokat megsértő alkalmazottak ellen fegyelmi eljárás indítható, ami akár a munkaviszonyuk megszüntetéséhez vezethet.

A jogsértő alkalmazottak büntetésre számíthatnak, jelentős pénzbírságot és súlyos börtönbüntetést kockáztatnak, és a jogsértés révén szerzett pénzösszegeket vissza kell fizetniük.

Vállalatunk számára a jogsértés komoly pénzbírságot és büntetést, fontos ügyfelek elvesztését és a kormányzati megrendelésekből való kizárást eredményezheti.

Az RRD megköveteli, hogy egyes alkalmazotti csoportok képzést kapjanak az etika és a megfelelés számos fontos területén. A munkavállaló kötelessége, hogy elvégezze a képzést és annak megfelelően járjon el.

Az etikátlan vagy jogellenes eljárások felderítésére ellenőrzési eljárásaink vannak. Ha azonban tudomást szerez egy etikai vagy jogszabály megsértéséről, beleértve e szabályzat megsértését is, köteles jelenteni a vállalatnak „A szabályok megsértésének figyelemmel kísérése és bejelentése” című rész szerint.

Minden kivételt e szabályzat alól a megfelelési igazgatónak kell írásban jóváhagynia. A szabályzattól való eltéréshez igazgatósági (vagy kijelölt bizottsági) jóváhagyásra is szükség lehet, amit a hatályos jogszabályok vagy rendeletek szerinti mértékben közzé is teszünk.

Ha nem biztos abban, hogy egy adott helyzet vagy tevékenység jogszabály vagy vállalati szabály megsértését jelenti-e, tekintse át (az intraneten elérhető) hatályos vállalati szabályzatunkat, és ha azután is van kérdése, beszélje meg munkahelyi vezetőjével, a megfelelési igazgatóval, vagy a Jogi Osztály másik munkatársával, mielőtt bármit tenne.



Minden országban minden munkavállaló tisztességesen és az összes hatályos jogszabályt betartva köteles eljárni.



Az RRD Eladói és beszállítói magatartási kódexe kifejti a neki terméket és szolgáltatást szállító szervezetekre, illetve azok képviselőire, ügynökeire és alkalmazottaira vonatkozó alapelveket és elvárásokat. Minden eladó és beszállító úgy végezze üzleti tevékenységét az RRD-vel, hogy összhangban legyen vállalati értékeinkkel és Az Etikus üzleti magatartás alapelveivel, melyek leírása ezen útmutatóban található.

etikus.

melléknév /e-ti-kus/

erkölcsre vagy erkölcsi alapelvekre vonatkozó vagy azokkal foglalkozó; a helyes vagy helytelen magatartásra vonatkozó.



Tisztességesen és becsülettel kell bánnunk beszállítóinkkal, ügyfeleinkkel, dolgozóinkkal, versenytársainkkal és a lakossággal, miközben megvédjük a vállalat és harmadik felek üzleti adatait is.

Ügyeljen arra, hogy bárhol van a tárgyi munkahelye, tartsa a munkaidőt és a termelékenységet, tegyen eleget a részlege által a szolgáltatási színtről kötött megállapodásoknak, elvárás szerint fejezze be a munkáit, és az RRD szabályai szerint számoljon el a munkaidejével. Alkalmazottaink kötelesek a távmunkában ugyanolyan termelékenynek maradni, mintha egy RRD-irodában dolgoznának. A távmunka nem mérsékli és befolyásolja a munkavállaló feladatkörét vagy terhelését, és a távmunkában dolgozók munkavégzési megoldásai ne hátráltassák a többi dolgozót.

ETIKUS ÉS JOGSZERŰ MAGATARTÁS

Vállalatunk sikere alkalmazottain múlik. Az ő erőfeszítéseik és elkötelezettségük eredménye vállalatunknak az a hírneve, hogy becsületes, etikus módon nyújt csúcsmínőségű nyomdai és kiegészítő szolgáltatásokat. Büszkéek vagyunk erre a hírnévre, és együtt kell működnünk, hogy megőrizzük.

Ez azt jelenti, hogy üzleti tevékenységünket becsülettel, etikusan, minden jogszabály, előírás és rendelet szigorú betartásával kell végeznünk. Azt is jelenti, hogy minden olyan érdekeltségtől mentesen kell dolgoznunk, amely befolyásolná az RRD iránti töretlen hűségünket.

Egyetlen etikátlan vagy jogsértő cselekedet képes szétzúzni vállalatunk jó hírnevét, amelyet beszállítóitól, ügyfeleitől és a lakosságtól érdemelt ki. Lehetetlen minden felmerülő helyzetet előre számba venni; a következő általános elvek fontosak:

- Tisztességesen és becsülettel bánjon a beszállítókkal, ügyfelekkel, alkalmazottakkal és versenytársakkal. A vételt és eladást ne egyéni érdeke vezérelje: minden összeférhetetlenséget, visszaosztást, vesztegetést, titkolt jutalékot, ajándékot és szívességet el kell kerülni. Tilos bárkit tisztességtelenül, manipulálva, tényeket elhallgatva, védett adatokkal visszaélve, fontos tényeket hamisan feltüntetve vagy egyéb tisztességtelen módon kihasználni.

- Kerüljön el minden olyan helyzetet, amelyben a független üzleti értéktétele megkérdőjelezhetőnek tűnhet. Rosszhíszeműség és félrevezetés vádjá merülhet fel minden olyan helyzetben, amelyben az Ön egyéni és a vállalat érdekei nem azonosak. Emiatt alkalmazottainknak ne legyen pénzügyi érdekeltsége vállalatunk ügyfeleinél, beszállítóinál vagy versenytársainál (kivéve, ha ez az érdekeltség nem sérti a vállalat itt ismertetett összeférhetetlenségi szabályait). Ezen felül alkalmazottaink nem dolgozhatnak ügyfélnél, beszállítónál vagy versenytársnál a vezetőség előzetes jóváhagyása nélkül.
- Beszámolóit a vezetőségnek legyenek őszinték. Ez többek közt megköveteli, hogy a beszámolók pontos adatokat tartalmazzanak, a számviteli kimutatásokat pedig szakszerűen, az általánosan elfogadott számviteli elvekkel összhangban kell vezetni. Azt is jelenti, hogy alkalmazottainknak őszintén és teljeskörűen közölniük kell a vezetőséggel mindent, ami a vállalat hírnevét érintheti.



véd.

- Védjük meg a tulajdonost illető és/vagy bizalmas adatokat. A munkán kívüli ügyekben is ügyeljünk arra, hogy még véletlenül se áruljunk el fontos információkat a vállalatról, ügyfeleiről, alkalmazottairól vagy üzleti tevékenységéről. Példák olyan információkra, amelyeket tilos nyilvánosságra hozni:
 - termelési folyamatok és berendezések;
 - nem nyilvános pénzügyi eredmények;
 - szerződési feltételek;
 - árak;
 - az ügyfeleinktől, beszállítóinktól vagy más, velünk üzleti kapcsolatot tartó cégtől származó információk;
 - minden olyan anyag tartalma, amelyet a vállalat a nyilvános terjesztés előtt kezel, valamint az ilyen anyagok másolatai;
 - az adatvédelmi jogszabályok hatálya alá tartozó munkavállalói adatok; és
 - vállalatunk javasolt cégvásárlásai vagy -eladásai.
- Minden alkalmazottunk védje a vállalat vagyonát és ügyeljen hatékony felhasználására. A lopás, a gondatlanság és a pazarlás közvetlenül hat a vállalat nyereségességére. A vállalat minden eszközét jogszerű üzleti célokra kell használni.
- A tulajdonost illető adatok védelmének kötelezettsége akkor is megmarad, ha Ön elhagyja a vállalatot. A vállalat bizalmas információit nem oszthatja meg új munkáltatójával vagy mással. Megtilthatjuk Önnek a versenyt is egy bizonyos időre, és azt is, hogy közvetlenül vagy közvetve felszólítsa a vállalat alkalmazottait, hogy az Ön új munkáltatójához menjenek át, vagy a vállalat ügyfeleit, hogy a munkáikat máshova vigyék át.

- Az alkalmazottaknak tilos az RRD létesítményeiből ügyfelek vagy a vállalat tulajdonát kivinni, ideértve az átvett nyersanyagokat, a feldolgozás alatt álló, visszautasított és/vagy elkészült termékeket, kivéve, ha engedélyezett egy ügyféllel folytatott ügyletnél.
- Ne feledje, hogy ügyfeleink tulajdonát nem használhatjuk. Bár késztermékmintákat a vállalatban belül egyes célokra felhasználnak, ez nem jelenti azt, hogy az alkalmazottak vagy harmadik felek felé is nyilvánosan terjeszthetők.
- Engedélyköteles számítógépes szoftvert ne másoljon le; ne használjon olyan védjegyet, amely nem a mi tulajdonunk; és ne adja ki a vállalat tudomására jutó üzleti titkokat. A szerzői jog vagy védjegy szándékos megsértése bűncselekmény.
- A politikai tevékenységet és a vállalati ügyeket tartsa távol egymástól. Ha úgy dönt, hogy politikai hozzájárulást tesz (beleértve szolgáltatások nyújtását is), személyes pénzeszközeiből és szabadidejében tegye. Tilos egyéni és politikai célokra vállalati levélpapírt használni. Ha alkalmazottunkat kormányzati hivatali tisztségre nevezik ki, vagy úgy dönt, hogy pályázik rá, először a megfelelési igazgatóval kell megbeszélnie, hogy elkerülje az összeférhetetlenséget.

Továbbá olyan könyvelést, nyilvántartásokat és számviteli ellenőrzéseket kell vezetnünk az egész vállalatról (ideértve az Egyesült Államokon kívüli működést is), amelyek pontosan és tisztességesen tükrözik a bevételeinket és kiadásainkat. Munkatársaink kötelesek követni ezeket a számviteli szabályokat, amelyek nem csak vesztegetés, de a vállalati eszközök jogosulatlan használata ellen is védenek, pl. amikor pénzügyi műveleteknél nem iktatják vagy szerzik be a belső vezetői engedélyt és nem megfelelő bankszámlát használnak.

Ha nem biztos abban, hogy egy adott helyzet vagy tevékenység etikátlan vagy jogsértő magatartást jelent-e, beszélje meg munkahelyi vezetőjével, az Emberi Erőforrások Osztályával, a megfelelési igazgatóval, vagy a Jogi Osztály másik munkatársával, mielőtt bármit tenne.



ÖSSZEFÉRHETETLENSÉG

Általános – Hozzájárulás és nyilvánosságra hozatal

Az RRD és leányvállalatai egyik alkalmazottjának se lehet a megfelelési igazgató írásbeli beleegyezése nélkül az RRD-n kívüli olyan üzleti, pénzügyi, polgári, kormányzati vagy szakmai érdekeltsége, amely bármilyen módon vagy akadályozza, hogy az adott munkavállaló a vállalati feladatait töretlen hűséggel lássa el, vagy ilyen akadályoztatás látszatát kelti. Abban az esetben, ha egy ilyen érdekellentét meglétét a jelen szabályzatban foglaltak szerint elfogadták, az érintett alkalmazott köteles értesíteni a vezetőség minden illetékes tagját, sőt adott esetben az Igazgatóság Ellenőrző Bizottságát is erről az érdekellentétről, ha szerepe van az RRD üzleti döntéseinél, amelyekben az érintett alkalmazott is részt vesz.

Ebben a szabályzatban nem lehet minden helyzetet leírni, amely összeférhetetlenséget okozhat, ezért az alábbiak csupán néhányat mutatnak be az összeférhetetlenséget keltő helyzetek közül.

Fontos, hogy e szabályzat céljaira „családtagnak” számít a gyermek, unoka, szülő, nagyszülő, házastárs, testvér, de a mostoha és az örökbefogadott, valamint az Ön háztartásában élő többi személy is (aki nem bérelő vagy alkalmazott).

Ha nem biztos abban, hogy összeférhetetlenséget jelent-e valamilyen helyzet az RRD-vel, beszélje meg munkahelyi vezetőjével, az Emberi Erőforrások Osztályával, a megfelelési igazgatóval, vagy a Jogi Osztály másik munkatársával, mielőtt bármit tenne.

Kapcsolattartás más vállalatokkal

Igazgatósági tagság vagy munkavállalás külső cégnél

A megfelelési igazgató külön írásos beleegyezése nélkül Ön nem vállalhat igazgatósági tagságot vagy munkát (alkalmazotti, tanácsadói vagy más minőségben) az RRD versenytársainál, ügyfeleinél vagy beszállítójánál. Érdekellentét merülhet fel úgy is, ha családtagja igazgatósági tag vagy alkalmazott vagy egy ügyfélnél vagy beszállítójánál - aki olyan üzleti kapcsolatot tart az RRD-vel, amelyben Ön is részt vesz vagy befolyásolhat - vagy egy versenytársnál.

Pénzügyi érdekeltség külső vállalatokban

Nem engedheti meg, hogy személyes pénzügyi érdekei befolyásolják az RRD nevében gyakorolt független értékítéletét, vagy annak látszatát keltsék. Ez sokféleképpen előfordulhat, de az összeférhetetlenség látszata leginkább akkor jelenik meg, amikor Önnek egyéni pénzügyi érdekeltsége van a vállalat egyik ügyfelénél vagy beszállítójánál, és az RRD alkalmazottjaként hozott döntései hatást fejthetnek ki e külső fél vagy valamelyik versenytárs üzleti ügyeire.



kérdez.



Kerülje az olyan magatartást az üzleti és a magánéletben is, amely nem egyeztethető össze a vállalattal szembeni kötelezettségeivel.

- A személyes pénzügyi érdekeltség magában foglalja azt a személyes befektetést, amelyet Ön külön, a saját nevén vagy brókernél tart, és a családtagjai tulajdonában lévő is, akár saját nevükön, akár brókernél tartják. A személyes pénzügyi érdekeltség nem terjed ki a befektetési vagy a „vak” vagyongézelő alapon tartott befektetésre.
- Önnek és családtagjainak nem lehet olyan egyéni pénzügyi érdekeltsége az RRD versenytársainál, ügyfeleinél és beszállítóinál, amely számottevő és befolyásolhatja az értékítéletet, amelyet Ön az RRD nevében gyakorol, vagy ilyen befolyás látszatát kelti. Általában a személyes tőkebefektetés egy külső társaságba akkor tekinthető számottevőnek, ha az Ön és családtagjai tulajdonában lévő részvények és részvénytörzsi jogok együttes értéke meghaladja az Ön vállalatától származó éves bruttó keresetét, vagy ha az Ön

és családtagjai tulajdonát képező részvények értéke meghaladja a külső társaság igazgatósági választásában való részvételre jogosító tőke összegének öt százalékát. Ha az érdekeltség nem tőkebefektetés (például kölcsön a külső társaságnak), akkor minősül számottevőnek, ha az Ön és családtagjai együttes befektetése nagyobb, mint az Ön RRD-től származó éves bruttó keresete.

Üzlet külső vállalattal

Tilos személyes befolyásával rávenni az RRD-t arra, hogy olyan céggel kössön üzletet, amelyben családtagjainak vagy barátainak egyéni pénzügyi vagy egyéb érdekeltsége van. A megfelelési vezető előzetes vizsgálata és jóváhagyása nélkül Ön és családtagjai nem működhetnek az RRD önálló áruszállítójaként vagy szolgáltatójaként. Ha jóváhagyták, minden ilyen ügyletet a „szokásos piaci távolságtartással” kell lebonyolítani.

Visszaélés üzleti lehetőségekkel és bizalmas információkkal

Az üzleti lehetőségek vagy vállalkozások ismeretét és a vállalatról szóló bizalmas információkat - ha e tudását a munkavégzése során az RRD-nél szerezte vagy fejlesztette ki - tilos személyes haszonszerzésre, illetve az RRD-n kívüli személyek vagy szervezetek

javára használnia. Tilos közvetlenül vagy közvetve megvásárolnia vagy más módon megszereznie tulajdonra vagy anyagokra vonatkozó jogokat, ha tudja, hogy a vállalat érdekelt lehet e lehetőségek kiaknázásában.



megfelel.

ige /megfelel/

kívánság vagy parancs szerint cselekszik.

Polgári, jótékonysági, kormányzati és szakmai tevékenységek

Alkalmazottainkat bátorítjuk, hogy vegyenek részt polgári, jótékonysági és szakmai tevékenységekben, de vegyék észre, ha összeférhetetlenség alakulhat ki az RRD és az adott polgári, jótékonysági, kormányzati vagy szakmai szervezet érdekei között. Alkalmazottaink kerüljék el az az RRD-nél végzett munkájuk és a kormányzati tevékenységekben vagy programokban való részvételük közötti esetleges összeférhetetlenséget. Ha ilyen érdekellentét áll fenn vagy merül fel, jelentse a megfelelési igazgatónak, és tartózkodjon a részvételtől az

érdekellentétet kiváltó tevékenységben, kivéve, ha a megfelelési igazgató írásban kifejezetten hozzájárul ehhez a tevékenységhez. Minden ilyen külső tevékenységet élesen el kell választani az RRD-nél végzett munkájától, amelynek ez a külső tevékenység nem árthat.

Ha nem biztos abban, hogy egy adott helyzet vagy tevékenység eléri-e az összeférhetetlenség küszöbét, beszélje meg munkahelyi vezetőjével, az Emberi Erőforrások Osztályával, a megfelelési igazgatóval, vagy a Jogi Osztály másik munkatársával, mielőtt bármit tenne.

Meglévő érdekellentétek és a körülmények érdekellentétéhez vezető megváltozása; megfelelés

Ha a körülmények változása vagy új ismeretek révén, vagy más módon tudomására jut, hogy olyan érdekellentétbe keveredett, amely sérti e szabályzatot, be kell jelentenie a megfelelési igazgatónak, és ha nem szerzi be a megfelelő beleegyezést e szabállyal összhangban, akkor a lehető legcélszerűbb módon számolja fel ezt az érdekellentétet. Az olyan alkalmazott ellen, aki tudatosan megsérti ezt a szabályzatot, vagy nem számolja fel a fennálló érdekellentétet a szabállyal összhangban, fegyelmi eljárás indítható, ami akár elbocsátással végződhet.

Az RRD időnként igazolást kérhet alkalmazottaitól, hogy betartják ezt a szabályzatot.

Ha nem biztos abban, hogy egy adott helyzet vagy tevékenység eléri-e az összeférhetetlenség küszöbét, beszélje meg munkahelyi vezetőjével, az Emberi Erőforrások Osztályával, a megfelelési igazgatóval, vagy a Jogi Osztály másik munkatársával, mielőtt bármit tenne.

Az ajándék tilalma

Alkalmazottaink nem fogadhatnak el ajándékot, szívésséget, kölcsönt, szórakoztatást vagy egyéb ingyenes szolgáltatást az RRD versenytársaitól, ügyfeleitől vagy beszállítóitól. Nem tartozik az ajándékok vagy szívésségek közé a pénzügyintézetektől szokásos feltételekkel felvett kölcsön, a névleges értékű, promóciós célú áru, ha nem tekinthető elég jelentősnek üzletkötés ösztönzésére, a szokásos üzleti ebéd és az egyéb ésszerű szórakoztatás, ha az ügyfél, az eladó vagy a beszállító is részt vesz azon a helyi társadalmi és üzleti szokásoknak megfelelően.

Alkalmazottaink nem fogadhatnak el semmilyen összegben készpénzt, ajándékkártyát vagy -utalványt és pénzhelyettesítőt olyan személytől, aki az RRD-vel üzleti kapcsolatban áll.

Semmilyen körülmények között nem lehet készpénzzel fizetni az ügyfeleknek. Az ügyfeleknek adott minden más ajándék, utalvány, szívésség és szórakoztatás jogszerű és ésszerű legyen. Ha kérdése van, hogy egy ajándék, szívésség vagy szórakoztatás helyénvaló-e, tekintse át vállalatunk Ajándékozási szabályzatát, vagy beszélje meg a Jogi Osztállyal. Az RRD köteles az ügyfelek ajándékozási szabályait kivétel nélkül betartani.

Az alá- és fölérendeltségi viszonyban álló alkalmazottak nem adhatnak egymásnak olyan szívésségeket vagy ajándékokat, amelyek esetleg kötelezettséget keletkeztetnek, vagy annak látszatát keltik.



monopolelles.

melléknév /mono-pol-ell-lenes/

tröszt vagy más monopólium kialakulását megelőző vagy azt szabályozó és ezúton az üzleti verseny előmozdítását célzó vagy vele kapcsolatos jogszabályokra utaló.

A TISZTESSÉGES VERSENY ÉS A MONOPÓLIUMELLENES TÖRVÉNYEK BETARTÁSA

Az RRD tisztességesen és becsületesen kezeli beszállítóit, ügyfeleit, alkalmazottait és versenytársait. A vételeket és eladásokat ne befolyásolja egyéni érdek: a visszaosztás, vesztegetés, titkolt jutalék, ajándék vagy szívesség tilos. Nem használunk ki senkit manipulálva, tényeket elhallgatva, védett adatokkal visszaélve, fontos tényeket hamisan feltüntetve, vagy egyéb tisztességtelen módon.

A monopóliumellenes jogszabályok tükrözik a kormányok elkötelezettségét a szabad vállalkozáson alapuló rendszer mellett. A kínálat és kereslet az éles versenyben gazdaságos áron minőségi szolgáltatásokat biztosít a fogyasztónak. Vállalati szabály, hogy minden monopóliumellenes törvényt betartunk az Egyesült Államokban és más országokban, amelyekben üzleti tevékenységet végzünk.

Az Egyesült Államok monopóliumellenes törvényeinek büntetőjogi rendelkezései tiltják a versenytársak közötti megállapodást az árakról, az ajánlattételről, az ügyfelek megközelítéséről és a kiszorgálandó

társaságokról. Példák a versenytársakkal kötött büntetőjogilag tilos megállapodásokra:

- az eladási vagy ajánlati árak egyeztetése;
- ajánlatadások egyeztetése a versenytársakkal;
- területek, ügyfelek vagy piacok felosztása;
- árkategóriák rögzítése;
- rotációs ajánlatadási rendszer bevezetése a versenytársak között;
- a kibocsátás és a szállítási ütemezés korlátozása; és
- kedvezmények, engedmények vagy hitelfeltételek rögzítése.



A monopóliumellenes jogszabályok megkövetelik a versenytársak közötti tisztességes versenyt.

Ilyen megállapodás esetén büntetőeljárás indítható a magánszemély és az általa képviselt vállalat ellen is. A bűncselekmények miatt a magánszemélyekre pénzbírság és börtönbüntetés róható ki.

Ne feledje: a versenytársakkal mindenféle kapcsolattartás kockázatos. A jogsértő megállapodást gyakran egy „csevegés”, „alkalmi megbeszélés” vagy „ártalmatlan” üzleti információcsere bizonyítja. Kerüljük e témák megvitatását még akkor is, ha például egy nagyobb szervezett csoportban vagy egy szakmai szervezet értekezletét követő társasági összejövetelen merülnének fel.

Ha egy versenytárs olyan témát vet fel, amely Ön szerint sértheti a monopóliumellenes jogszabályokat vagy a mi szabályainkat, azonnal és határozottan utasítsa el a megvitatását. Ezt követően haladéktalanul tájékoztatnia kell a Jogi Osztály egyik munkatársát arról, hogy mi történt.

Ha egy másik ország monopóliumellenes és versenyjogi törvényei szigorúbbak, mint az Egyesült Államoké, akkor azokat a törvényeket kell betartania. Olyan esetekben is be kell tartania az Egyesült Államok monopóliumellenes és versenyjogi törvényeinek alapelveit, amikor egy ország törvényei enyhébbek, mint az Egyesült Államoké, kivéve, ha előzőleg megbeszéli a Jogi Osztály egyik munkatársával.

A monopóliumellenes törvényekről és a betartásukat célzó vállalati eljárásokról további részleteket talál a vállalat Monopóliumellenes szabályzatában.

Ha nem biztos abban, hogy egy adott helyzet vagy tevékenység egy monopóliumellenes jogszabály megsértését jelenti-e, beszélje meg a megfelelői igazgatóval vagy a Jogi Osztály másik munkatársával.





KÖRNYEZETVÉDELMI JOGSZABÁLYOK

Az RRD környezeti egészségügyi és biztonsági szabályzatának célja a globális környezetvédelmi és biztonsági eredmények folyamatos javítása az alkalmazottak és a környezet védelmét szolgáló eljárások alkalmazásával, ideértve a káros anyagok kibocsátásának csökkentését, az újrahasznosítási és a szennyezést megelőző megoldások fejlesztését, valamint a papír, az energia és a többi erőforrás hatékonyabb felhasználását.

Vállalatunk szabályai a környezetet védő jogszabályok szigorú betartását írják elő. Alkalmazottaink nem csak azért kötelesek betartani a környezetvédelmi jogszabályokat, mert értelme van, hanem azért is, mert a jogsértés bűncselekménynek minősülhet. Aki tudatosan megszegi az ilyen jogszabályok előírásait vagy tilalmait, beleértve a jóváhagyott engedélyeken feltüntetett feltételeket is, pénzbírsággal és egyéb büntetésekkel sújtható.

Vállalatunk levegő- és vízkibocsátásának nagy részére kormányzati engedélyeink vannak. Bűncselekmény a levegő- és vízkibocsátás engedélyezett határértékeinek és figyelési követelményeinek tudatos vagy szándékos megsértése és hamis vagy félrevezető nyilatkozat vagy jelentés készítése egy kormányzati szerv részére.

A veszélyes hulladékot a jogszabály szerint kell kezelni. A veszélyes hulladékot nem megfelelően kezelő magánszemély és vállalat súlyos büntetőjogi felelősségre vonást kockáztat. A jogsértőket pénzbírsággal vagy börtönbüntetéssel sújtják a hulladék nem megfelelő (pl. üres telkekre, autópályákra vagy szennyvízcsatornába történő) lerakása miatt, károsanyag-kiömlés miatt, ha nem jelentik be a jogszabály szerint, de más jellegű szándékos, sőt gondatlan magatartás miatt is.

Ha nem biztos abban, hogy egy adott helyzet vagy tevékenység valamilyen környezetvédelmi jogszabály megsértését jelenti-e, tekintse át a hatályos vállalati környezetvédelmi szabályokat, és ha azután is van kérdése, beszélje meg a környezeti egészségügyi és biztonsági felelőssel, a megfelelési igazgatóval, vagy a Jogi Osztály másik munkatársával, mielőtt bármit tenne.

elkötelezi magát.



Elköteleztük magunkat a dolgozóink biztonságos és egészséges munkakörülményei mellett.

AZ ALKALMAZOTTAK BIZTONSÁGÁRÓL ÉS EGÉSZSÉGÉRŐL SZÓLÓ TÖRVÉNYEK

A biztonságos környezet biztosítása mindig az RRD egyik legfontosabb célja volt. A biztonságos munkavégzést legfontosabb feladatunknak tekintjük, és számos ügyfelünkhöz hasonlóan a biztonságot a kiváló üzemmód kulcselemének tartjuk. Egy sor egymással összefüggő normát hoztunk létre annak meghatározására, hogy az egészséget és a biztonságot hogyan kell kezelni globális működési területeinken. Az RRD célja, hogy senki ne sérüljön meg. E fontos célt tükrözik azok az eljárások és programok, amelyek lehetővé teszik, hogy dolgozóink az ágazati átlagot messze felülmúló biztonsági mutatókat tegyenek közzé. Az RRD azonosítja és értékeli a vészhelyzeteket, majd vészhelyzeti útmutatók és cselekvési tervek segítségével minimalizálja hatásukat; ide tartoznak például: a vészhelyzeti jelentések, az alkalmazottak értesítési és evakuálási eljárásai, a munkavállalók képzése és gyakorlatoztatása, a megfelelő tűzjelző- és tűzoltókészülékek, kijáratok és a helyreállítási tervek.

Teljes mértékben be kell tartanunk minden szövetségi, állami és helyi egészségügyi és biztonsági jogszabályt és rendeletet. Ilyen jogszabálysértések esetén a vállalat és alkalmazottai büntetőjogi szankciókkal sújthatók. Ön biztonságos munkahelyi

környezet fenntartásával, biztonságos munkavégzési módszerek és eljárások alkalmazásával és az összes előírt egyéni védőeszköz használatával köteles megelőzni a baleseteket.

A vállalat elkötelezett továbbá a biztonságos munkakörnyezet biztosítása mellett, ezért tiltja illegális kábítószeres és alkohol fogyasztását, a visszaélést a legális gyógyszerekkel, és érvényt szerez a Munkahelyi erőszakról szóló vállalati szabályzatnak. Az alkohollal és kábítószerekkel való visszaélés, az illegális drogok árusítása és az erőszak fegyelmi eljárást és akár elbocsátást vonhat maga után, akár munkahelyén, akár azon kívül történnek ezek vétségek.

Ha nem biztos abban, hogy egy adott helyzet vagy tevékenység megsért-e egy munkavállalói egészséget és biztonságot védő jogszabályt, tekintse át a vállalat munkavállalók egészségére és biztonságára vonatkozó szabályzatát, és ha azután is van kérdése, beszélje meg munkahelyi vezetőjével, a létesítmény környezeti egészségvédelmi és biztonsági felelőseivel, vagy a Jogi Osztály másik munkatársával, mielőtt bármit tenne. Ha úgy véli, hogy valamilyen helyzet kábítószer vagy alkohol fogyasztására utal, azonnal értesítse munkahelyi vezetőjét, az emberi erőforrásokért illetékes vezetőjét vagy az emberi erőforrások alelnökét.

AZ ALKALMAZOTTAK MUNKAKÖRÜLMÉNYEI

Kényszer-, adósrabszolgá- és nem önkéntes rabmunka semmilyen körülmények között nem alkalmazható. Minden dolgozó önként vállal munkát és ésszerű felmondási idővel szabadon kiléphet. Tilos foglalkoztatási feltételként előírni, hogy a dolgozó átadja a hatóságok által kiállított személyi igazolványát, útlevelét vagy munkavállalási engedélyét.

Gyermekmunka semmilyen körülmények között nem alkalmazható. A „gyermek” kifejezés kiterjed minden 15 éven aluli személyre, aki iskolaköteles korú, vagy a munkavégzéshez előírt minimális életkort az adott ország szabályai szerint nem töltötte be; mindig a magasabb életkor a mérvadó. 18 évesnél fiatalabb dolgozó csak veszélytelen munkára osztható be, és csak akkor, ha a jogszabályok szerint már nem iskolaköteles korú. Támogatjuk a jogszerű munkahelyi szakmunkásképző, gyakornoki és hasonló programok alkalmazását, ha összhangban vannak az ilyen programokra vonatkozó összes jogszabállyal és rendelettel.

Az RRD tisztességesen fizeti alkalmazottait, mert olyan bért ad, amely összhangban van annak a joghatóságnak a helyi és országos jogszabályaival, amelyben üzleti tevékenységet folytatunk.

Az RRD emellett a helyi és a közigazgatási terület hatályos jogszabályaival és a működési területünkön az ügyfelekkel kölcsönösen elfogadott korlátozásokkal összhangban határozza meg alkalmazottai munkaidejét is.

Az RRD elismeri alkalmazottai jogát, hogy szakszervezetbe lépjenek be, vagy elutasítsák azt, és ahol szakszervezet van, kollektív tárgyalást folytassanak. Úgy véljük, mindegyik fél érdeke akkor érvényesül a legjobban, ha jó, szilárd és közvetlen munkakapcsolatot tartunk munkatársainkkal, ügyfeleinkkel és beszállítóinkkal.

Ha nem biztos abban, hogy egy adott helyzet vagy tevékenység összhangban van-e ezekkel a szabályokkal, beszélje meg munkahelyi vezetőjével, az Emberi Erőforrások Osztályával, a megfelelési igazgatóval, vagy a Jogi Osztály másik munkatársával, mielőtt bármit tenne.



Nálunk a munkaidő összhangban van a helyi jogszabályokkal és azon közigazgatások hatályos jogszabályaival, amelyekben üzleti tevékenységet végzünk.

DISZKRIMINÁCIÓ

Vállalati szabály, hogy minden alkalmazottunk kiválasztása, elhelyezése és a velük való foglalkozás faj, vallás, bőrszín, nemzetiség, nem, nemi identitás és annak kifejezése, életkor, valódi vagy vélt rokkantság, szexuális irányultság, veterán jogállás, genetikai adat és bármely más, a hatályos szövetségi, állami vagy helyi törvények által védett jogállás alapján történő diszkriminációtól mentes legyen. Az esélyegyenlőség a vállalat egyik legszilárdabb és legalapvetőbb meggyőződése. Esélyerősítő programokat működtetünk az Egyesült Államokban, hogy segítsük az igazságosság érvényesülését a kisebbségek, nők, veteránok és fogyatékkal élők felvétele és szakmai előmenetele során.

A vállalat arról is gondoskodik, hogy alkalmazottait és az állásra jelentkezőket ne érje zaklatás, megfélemlítés, fenyegetés, kényszerítés vagy diszkrimináció amiatt, hogy részt vettek vagy vesznek az alábbi tevékenységekben: (1) panasz benyújtása; (2) nyomozás, megfelelési vizsgálat vagy tárgyalás segítése és részvétel azokon; (3) esélyegyenlőséget előíró szövetségi, állami vagy helyi törvény által törvénysértőnek minősített jogszabály vagy norma ellenzése; és (4) minden más, jogszabály által védett jog gyakorlása.

Mindannyiunk kötelessége az is, hogy segítsünk a vállalatnak olyan munkahelyi környezetet fenntartani, ahol zaklatásnak, sértő, tisztetlenség, rendzavaró, bomlasztó és egyéb, szakemberhez nem méltó magatartásnak nincs helye. Minden dolgozónktól elvárjuk és megköveteljük, hogy tisztelettel és méltósággal bánjon a többi alkalmazottal. Elkötelezettségünknek évente oktatással is hangsúlyt adunk.

Ha nem biztos abban, hogy egy adott helyzet vagy tevékenység összhangban van-e a vállalati foglalkoztatási esélyegyenlőségi vagy munkahelyi szabályokkal, tekintse át a foglalkoztatási esélyegyenlőségről vagy a munkahelyekről szóló vállalati szabályzatokat, és ha azután is van kérdése, beszélje meg munkahelyi vezetőjével, az Emberi Erőforrások Osztállyal, a megfelelési igazgatóval, vagy a Jogi Osztály másik munkatársával, mielőtt bármit tenne.



Minden alkalmazottunk mindenfajta és mindenféle formájú megkülönböztetéstől és szexuális zaklatástól mentes légkörben dolgozzon.

igazságos.



Akár szabályozó, akár ügyfél, a
kormánnyal szemben igazságosan
és pontosan járunk el.

KORMÁNYOK ÉS KORMÁNYZATI ÜGYNÖKSÉGEK

A vállalatnak szolgáltatóként és vállalati polgárként is fontos kapcsolatai vannak szövetségi, állami, helyi és külföldi kormányokkal. A kormányok joggal követelik meg a tiszteletet és a tisztességes bánásmódot. A kormányzati beszerzési ügynököknek beadott nyilatkozatok és adatok ne legyenek szándékosan félrevezetőek vagy pontatlanok. Ajánlatot csak jóhiszeműen szabad tenni. Elegendő figyelmet kell fordítanunk a költségek kellő dokumentálására és kellő számlán történő elszámolására (ide tartozik az időkártyák pontos kitöltése is a ledolgozott óraszámról).

A vállalat kormányzati kapcsolatainál is tartani kell a „karnyújtásnyi” távolságot. Se közvetlenül, se közvetve, egyetlen

országban egyetlen alkalmazott se ajánlhat fel vagy adhat semmiféle fizetést, ajándékot, kenőpénzt, titkolt jutalékot vagy egyéb juttatást olyan kormányzati alkalmazott, tisztviselő, jelölt, politikai párt vagy olyan magánszemély döntésének befolyásolására, akivel üzletkötésre törekszünk.

Ha nem biztos abban, hogy egy kormánnyal vagy kormányzati ügynökséggel kapcsolatos helyzet jogszabály megsértését jelenti-e, tekintse át a vállalat kormányzati kapcsolatokra vonatkozó szabályzatát, és ha azután is van kérdése, beszélje meg a megfelelési igazgatóval, vagy a Jogi Osztály másik munkatársával, mielőtt bármit tenne.

KORRUPCIÓELLENES TÖRVÉNYEK, IDEÉRTVE A KÜLFÖLDI KORRUPCIÓS GYAKORLATRÓL SZÓLÓ TÖRVÉNYT IS

Tilos közvetlenül vagy közvetve megvesztegetni vagy egyéb kifogásolható módon befolyásolni egy kormányzati tisztviselőt, politikai pártot vagy politikai hivatalra pályázó személyt, még akkor is, ha az ilyen kifizetést vagy átutalást a külföldi állampolgár maga kéri, vagy ha nem vesztegetésnek, hanem másként nevezik. Amit közvetlenül nem tehetünk meg, közvetve se tehetjük meg; nem tűrünk el semmiféle megengedhetetlen kifizetést a közvetítőknek.

Bárhon fordul elő, és attól függetlenül, hogy Ön az anyavállalat alkalmazottja vagy egyik hazai vagy külföldi leányvállalatáé, e szabály megsértése az Egyesült Államok törvényeinek a megsértését jelentheti, amiért a vállalat és a magánszemély is pénzbírsággal és egyéb büntetőjogi szankciókkal, akár börtönbüntetéssel sújtható.



“

Nem fizetünk le
kormánytisztviselőt, hogy
befolyásolhassuk őt.

Korrupcióellenes szabályaink tiltják, hogy bármilyen „csúszópénzt” fizessünk. A csúszópénz kisebb összegű kifizetés kormányzati dolgozónak egy rutinszerű, nem diszkrecionális kormányzati intézkedés gyorsítása vagy megszerzése érdekében. A megfelelési igazgató előzetes írásbeli jóváhagyása nélkül az ilyen kifizetés tilos.

A vállalat erre vonatkozó szabályainak részletesebb ismertetését lásd a Korrupcióellenes szabályzatban

ÉRTÉKPAPÍRTÖRVÉNYEK ÉS BIZALMAS INFORMÁCIÓK

Meg kell védenünk és tilos visszaélnünk Vállalatunk, ügyfeleink, beszállítóink és egyéb üzleti partnereink bizalmas információival.

Ennek megfelelően alkalmazottaink, akik munkaviszonyuk révén bizalmas információkhoz jutnak a Vállalatról, annak ügyfeleiről, beszállítóiról vagy másokról, akikkel a Vállalat tárgyalhat, nem használhatják az információkat személyes előnyszerzésre maguk vagy mások, többek közt barátaik és családtagjaik javára. Ide tartozik a „bennfentes kereskedelem”, azaz a Vállalat és ügyfelei, beszállítói vagy más üzleti partnerei által kibocsátott értékpapírok vagy kötvények megvásárlása vagy eladása bizalmas információk alapján. A bennfentes kereskedelem bűncselekmény, amely súlyos pénzbüntetést és börtönbüntetést vonhat maga után.

Bizalmas információnak minősül minden olyan fontos információ, amelyet még nem hoztak nyilvánosságra, betekintést nyújt a Vállalat, ügyfelei, beszállítói vagy más üzleti partnerei jelenlegi vagy várható üzleti tevékenységébe, és amelyet egy befektető vagy kívülálló hasznosnak tartana a Vállalatba történő bármilyen befektetéssel kapcsolatos döntése meghozatalánál.



Alkalmazottaink nem kereskednek a Vállalat és ügyfelei, beszállítói vagy egyéb üzleti partnerei érték- vagy adósságpapírjaival bizalmas információk alapján.

Néhány példa a bizalmas információkra:

- potenciális fúziók, felvásárlások, közös vállalkozások vagy átszervezések;
- Vállalatunk vagy más gazdasági társaságok vezetésében vagy irányításában bekövetkezett változások;
- új termékek vagy találmányok;
- pénzügyi információ, például a bevételek jelenlegi alakulása;
- az ügyfél kiadványában szereplő információk, amelyeket a Vállalat nyomtat, de nyilvános terjesztésük még nem kezdődött el;
- új szerződések vagy egy szerződés elvesztése;
- kutatási és fejlesztési tevékenységek..

Ha olyan információ alapján mérlegel valamilyen befektetést a Vállalatba, amely bizalmasnak minősülhet, köteles előbb megbeszélni a jogi főtanácsossal.

Tilos bizalmas munkaügyeket megvitatnia barátaival, rokonaival vagy másokkal, akik nem a mi alkalmazottaink, illetve nyilvános helyen, például liftben, tömegközlekedési eszközön (beleértve a repülőgépet is) vagy étteremben.

Ne bátorítson másokat arra, hogy bizalmas információk alapján fektessenek be a Vállalatba, annak ügyfeleibe, beszállítóiba vagy más vállalatokba, amelyekkel a Vállalat üzleti kapcsolatban áll. A Vállalattal kapcsolatos minden olyan megkeresést, amelyet nem egyik alkalmazottunk, hanem például egy pénzügyi elemző vagy újságíró kezdeményez, a pénzügyi igazgatóhoz kell irányítani.

Az RRD e területekre vonatkozó alapelveinek részletesebb kifejtését lásd a bizalmas információkra, a bennfentes kereskedelemre és az egyéb kapcsolódó értékpapír-alapelvekre vonatkozó vállalati irányelvekben.

Alkalmazottainknak tilos ügyfelünk vagy a Vállalat tulajdonát, többek között leszállított nyersanyagokat, feldolgozás alatti termékeket, selejtes és/vagy késztermékeket kivinni az RRD létesítményeiből, kivéve az ügyféllel való engedélyezett üzleti tevékenység keretében.

Ha nem biztos abban, hogy egy adott tevékenység vagy helyzet az értékpapírtörvények megsértésének, bennfentes kereskedelemnek vagy bizalmas információn alapuló személyes haszonszerzésnek minősül-e, beszélje meg a megfelelőségért felelős vállalatvezetővel, mielőtt bármit tenne.



Minden vállalati számítógépes rendszer, többek közt az e-mail is vállalati tulajdon, amit biztonságban kell tartani.

SZÁMÍTÓGÉPES RENDSZEREK

A számítógép mindennapi életünk része. A szoftvereket és adatokat védeni kell sérülés, átalakítás, lopás, csalárd manipulációk, illetéktelen hozzáférés és bizalmas vállalati vagy ügyféladatok nyilvánosságra hozatala ellen. Minden alkalmazottunk köteles az adatok biztonságos őrzését szolgáló előírásokat követni. A fiókhitelesítő adatokat tilos másokkal megosztani, és kellően erős jelszavakat kell használni. A számítógépet nem szabad bekapcsolva hagyni bizalmas információval a képernyőn, ha előfordulhat, hogy illetéktelen személy szeme elé kerül.

Az RRD információs rendszereit, többek közt a hangpostát és az e-mailt elsősorban üzleti célra kell használni. Esetenként megengedhető a személyi használat, ha etikus, jogszerű, és csak elenyésző mértékű olyan erőforrást köt le, amelyet egyébként üzleti célra lehetne használni, továbbá nem árt a dolgozók termelékenységének és nem lehetetlenít el semmilyen üzleti tevékenységet. Az üzenetek tartalma nem lehet sértő vagy rágalmozó, például egy megjegyzés vagy kép, amely valakit faja, neme, nemzeti származása, bőrszíne, kora, vallása, genetikai adatai, vélt vagy valódi rokkantsága, vélt vagy valódi szexuális irányultsága, nemi identitása vagy annak kifejezése, terhessége vagy katonai jogállása alapján megsért.

Alkalmazottaink legyenek tisztában a számítógépes vírusok és más rosszindulatú programok veszélyeivel. A fertőzött számítógép a hálózatunkkal és a bizalmas adatainkkal való visszaélések egyik elsődleges eszköze. Ne telepítsen soha olyan alkalmazást, és ne töltsön le olyan fájlt se (főleg filmet vagy zenét) az RRD számítógépére, amely nem a munkájához kell. Alkalmazottaink kötelesek betartani a szerzői jogi korlátokat minden szoftver és hozzá tartozó dokumentáció tekintetében. Ügyeljen mindig arra, hogy ne nyissa meg a mellékletet és ne kattintson az e-mailüzenetben található linkre, ha nem biztos benne, hogy a feladó és az üzenet is hiteles.

Minden berendezés, szoftver és adat, többek közt az e-mail is az RRD tulajdonát képezi; az RRD-nek joga van előzetes értesítés és engedély nélkül bármikor hozzáférni és megvizsgálni azokat.

Az ezekben a rendszerekben tárolt, feldolgozott, elküldött vagy fogadott anyagok a vállalat tulajdonát képezik; a vállalat ellenőrizheti és figyelemmel kísérheti azokat. Az RRD és ügyfelei adatait csak rendeltetésszerűen szabad használni, ahogyan az adat tulajdonosa jóváhagyta. A rendszerekkel vagy adatokkal való visszaélés elbocsátást vonhat maga után.

A vállalat ezzel kapcsolatos szabályainak

részletesebb összefoglalását az elektronikus kommunikációra vonatkozó és ahhoz kapcsolódó más vállalati szabályzatokban találja meg.

Alkalmazottaink haladéktalanul jelentsék az IT Help Desk-nek, ha rendszereinkben vagy számítógépes hálózatunkban gyanús műveletet vagy tevékenységet észlelnek. Ha nem biztos abban, hogy egy adott helyzet vagy tevékenység a vállalat információi rendszereire és adataira vonatkozó szabályok megsértését jelenti-e, beszélje meg informatikai vezetőjével, az információ-biztonsági igazgatóval, vagy az információi igazgatóval, mielőtt bármit tenne.

KORMÁNYZATI VIZSGÁLATOK ÉS INFORMÁCIÓIGÉNYLÉSEK

Az ügyészség és a szabályozó hatóságok átfogó hatáskörrel rendelkeznek az esetleges törvénytörések kivizsgálására. Esküdtszéket hívhatnak össze, okmányokat rendelhetnek be, és meghallgatásra vagy tanúvallomásra idézhetik be a vállalat alkalmazottait.

Vállalati szabály, hogy eleget teszünk a hatósági nyomozók minden ésszerű kérésének. Alkalmazottainktól elvárjuk azt is, hogy segítsék az ilyen kérések teljesítését és minden belső vagy külső vizsgálatot. Ugyanakkor vállalatunk jogosult minden törvényadta biztosítékkal élni a vizsgálat alatt álló vagy valamilyen vétséggel vádolt személyek érdekében, ideértve a jogi képviseletet is.

Ha egy kormány vagy kormányzati szerv képviselője kapcsolatot keres Önnel, vagy vizsgálati célra adatokba vagy okmányokba kér betekintést, haladéktalanul irányítsa őt a jogtanácsoshoz vagy a Jogi Osztály másik munkatársához, majd értesítse a jogtanácsost, vagy a Jogi Osztály valamelyik munkatársát. Köteles megőrizni minden anyagot, többek közt a vizsgálattal esetlegesen összefüggő okmányokat is.

értesít.

ige /értesít/

tájékoztat (valakit) valamiről, általában formálisan vagy hivatalos módon.

A SZABÁLYOK MEGSÉRTÉSÉNEK FIGYELEMMEL KÍSÉRÉSE ÉS BEJELENTÉSE

Ha jogszabály vagy vállalati szabályzat megsértése jut a tudomására, ideértve Az **etikus üzleti magatartás szabályaiban** rögzítetteket is, jelentenie kell munkahelyi vezetőjének, a megfelelési igazgatónak, vagy a Jogi Osztály másik munkatársának. Ha pedig névtelen szeretne maradni, a vállalat ingyenes „etikai forródrótján” (az Egyesült Államokból vagy Kanadából) az 1-800-261-4921-es számon, vagy online a <http://www.rrdopendoor.com> címen jelentheti be aggodalmait. Ha az Egyesült Államokon vagy Kanadán kívülről hív, kérjük, a 27. oldalon lévő táblázatban található országszámot hívja. Ezek az ingyenes számok a hét minden napján, éjjel-nappal rendelkezésre állnak.

Ha telefonál, feltétlenül adjon meg elég adatot (például az állítólagosan érintett személyek nevét, a tevékenység idejét, jellegét), hogy a vállalat el tudjon járni. A vállalat kivizsgál minden jogsértést állító bejelentést. Saját maga ne nyomozzon, hanem ezt a munkát hagyja a vállalat által kiválasztott megfelelő személyekre.

Hamis bejelentést jogsértésről egyetlen alkalmazottunk se tegyen. Jóhiszemű bejelentés miatt egyetlen alkalmazottunk se büntethető; vállalatunk nem tűri el a megtorlást az olyan alkalmazottakkal szemben, akik jóhiszeműen járnak el.

Ha jog- vagy szabálysértést jelez, amelynek valamiképpen Ön is részese volt, figyelembe vesszük azt a tényt, hogy Ön az, aki előlépett.

Míg a jogsértések bejelentését munkahelyi vezetőjéhez vagy az RRD etikai forródrótjához kell küldeni, a jogszabályokra vagy vállalati szabályokra vonatkozó kérdéseket a megfelelési igazgatóhoz lehet irányítani.

Deborah L. Steiner
üzgyvezető alelnök, jogtanácsos
megfelelési igazgató



Közvetlen
hívás

AZ ETIKAI FORRÓDRÓT NEMZETKÖZI TELEFONSZÁMAI

További információkért hívja a forródrót számait.

Ország	Az etikai forródrót száma	Ország	Az etikai forródrót száma
Egyesült Államok	800. 261. 4921	Írország	00. 800. 1777. 9999
Ausztrália	0011. 800. 1777. 9999	Olaszország	00. 800. 1777. 9999
Ausztria **	+1. 720. 514. 4400	Japán	0800. 170. 5621
Barbados**	+1. 720. 514. 4400	Koreai Köztársaság	002. 800. 1777. 9999
Brazília	0. 800. 038. 1449	Mexikó	01. 800. 681. 1896
Kanada	1. 800. 261. 4921	Hollandia	00. 800. 1777. 9999
Chile	1230. 020. 3559	Fülöp-szigetek	00. 800. 1777. 9999
Kína	Országos: 400. 1 Mobilhíváshoz: 400. 120. 9040	Lengyelország	00. 800. 111. 3819
Costa Rica	50640003876	Saint Lucia **	+1. 720. 514. 4400
Cseh Köztársaság	800. 701. 383	Szingapúr	001. 800. 1777. 9999
El Salvador **	+1. 720. 514. 4400	Spanyolország	00. 800. 1777. 9999
Franciaország	00. 800. 1777. 9999	Sri Lanka	Columbón belül: 247. 2494 Columbón kívül: 011. 247. 2494
Németország	00. 800. 1777. 9999	Svájc	00. 800. 1777. 9999
Guatemala	502,23784832	Trinidad és Tobago **	+1. 720. 514. 4400
Honduras **	+1. 720. 514. 4400	Egyesült Királyság	00. 800. 1777. 9999
Hongkong	001. 800. 1777. 9999	Vietnám	122. 80. 390
Magyarország	00. 800. 1777. 9999		
India	Tamil: +000. 800. 100. 4124 Malayalam: +000. 800. 100. 4053		

**A hívást a felsorolt számokról a hívott fél fizeti. Telefonközpontos segítségére lehet szükség, és helyi díjak merülhetnek fel. Kérjük, nemzetközi hívásnál győződjön meg arról, hogy a tartózkodási helyének és a tárcsázás helyének megfelelő nemzetközi és országhódót használja.



Mindannyiunk kötelessége
ezen alapelvek megértése és
betartása.

