

# Üzleti Etikai Kódex

Results, but results in the right way

Eredmények, de a megfelelő módon

Resultaten, maar behaald zoals het hoort

有结果，但以正确的方式获得

Ergebnisse, aber in der korrekten Art und Weise

성과, 바른 방법을 통하여



Helping **power, protect, connect** our world\*

Helping **power, protect, connect** our world®

A Rogersnél lelkesen törekszünk segíteni a világ vezető innovátorainak megoldani a legnehezebb anyagi kihívásokat, és ezzel energiát, védelmet és kapcsolatot vinni világunkba. Büszkén kijelenthetjük, hogy a megbízhatóság, a hatékonyság és teljesítmény fokozásának áttörő módszereivel fejlett anyagi technológiákat, felhasználási ismereteket, világszerte megvalósuló előállítási és kivitelezői együttműködést biztosítunk.

Úgy gondoljuk, hogy a vállalkozás vezetése ugyanannyira fontos, mint céljaink elérésének folyamata. Hitvallásunk az "Eredmények, de a megfelelő módon". Ez annyit jelent, hogy olyan döntéseket hozunk, amelyek etikai szempontból is tisztességesek, nem csupán könnyűek és célszerűek.

Üzleti Etikai Kódexünk részletesen leírja, hogyan alakulnak kulturális viselkedési formáink konkrét cselekedetekké. Megmutatja, milyen elvárásokat támaszthatunk egymással szemben az üzleti életben, miközben a kitűzött üzleti célok elérésén dolgozunk. Etikai kultúránk mérföldköveként értelmezzük a mindennapos megújulásra való törekvésünket.

Jelen Kódex, illetve valamennyi kapcsolódó szabályzat betartása kötelező. Ezeknek együttes alkalmazása képezi azt a keretet, amelyben következetesen betartjuk a felelősségteljes viselkedés alapszabályait, ezáltal biztosítva vállalatunk jelenben és jövőben egyaránt értékálló és tiszteletteljes megmaradását.



Bruce Hoechner  
President & CEO

# Tartalom

<b>Kulturális magatartásaink</b>	<b>2</b>
<b>Alapelveink</b>	<b>3-5</b>
<b>Kérdések és aggályok felvetése</b>	<b>6-7</b>
1. Termékminőség és termékbiztonság	8
2. Kutatás és fejlesztés	9
3. A szellemi tulajdonjogok védelme	10
4. Termékmarketing	11
5. Az esélyegyenlőség fenntartása és a megfelelő munkahelyi magatartás	12
6. Korrupció és sikkasztás megelőzése	13
7. Érdekelletétek felismerése és elkerülése	14
8. Ajándék adása és fogadása	15
9. Belső és bizalmas információk kezelése	16
10. Verseny- és trösztellenes törvények betartása	17
11. A biztonság és az egészség elősegítése	18
12. Környezetünk védelme	19
13. A vállalati tulajdon és az erőforrások védelme	20
14. Adatok kezelése és kiadása	21
15. Pénzügyi jelentés	22
16. Együttműködés a szállítókkal és harmadik felekkel	23
17. A személyes információk védelme	24
18. Kereskedelmi ellenőrzések betartása / teljesítése	25
19. Az emberi jogok tiszteletben tartása	26
<b>Megfontolandó kérdések a mindennapi üzleti tevékenységekben</b>	<b>27</b>

# Kulturális magatartásaink

## **Biztonság**

Igyekszem teljes mértékben balesetmentesen élni minden nap, mindenhol, mindenkivel.

## **Bizalom**

Bízom az emberekben, és abban, hogy minden esetben helyesen cselekednek.

## **Egyszerű döntéshozatal**

Gyors és megfontolt döntéseket hozok a gyors fejlődés érdekében.

## **Egyenes beszéd**

Bátran vállalom és kimondom az igazat.

## **Egyszerűsítés**

Folyamatosan a dolgok egyszerűsítésére és tökéletesítésére törekszem.

## **Innováció**

Piacorientált megoldásokra törekszem az ügyfelek elégedettsége érdekében.

## **Eredményesség**

Célkitűzéseimet Must-Do célkitűzéseinknek megfelelően tűzöm ki.

# Alapelveink

A következőkben tárgyalt alapelveink biztosítják a Kódex alapvető elvárásainak alapját. A való élet körülményei nem minden esetben teszik lehetővé ezen elvárások betartását. Ezért elengedhetetlen, hogy mindenki konzultáljon és szükség esetén kérjen segítséget felettől, a HR képviselőjétől, a Globális Együttműködési és Etikai igazgatójától, illetve a Jogi és megfelelési osztálytól.

## ■ Miért fontos az Üzleti Etikai Kódex?

A jó hírnév hozzásegít az üzleti sikerhez, és olyan értékes kapcsolatok kialakításában segít, amelyek a folyamatos eredményességet biztosítják. Az ezáltal létrehozott cégérték pedig kiválóan felhasználható a különböző kihívások, valamint a nehézségek felmerülése esetén is.

Vállalati hírnevünk alkalmazottaink, ügyfeleink, részvényeseink és a különböző szervezetek megbízhatóságának és magabiztosságának köszönhető. Legértékesebb társadalmi értékünk: a bizalom.

A Rogers Corporation globális vállalat, amely nagyon sok ember életét érinti – beleértve az ügyfelek, szállítók, szabályozók, részvényesek, alkalmazottak, üzlettársak és a körülvevő szervezetek együttesét. Minden együttműködési ponton igyekszünk nem kizárólag a jogi és szabályozási követelmények szerint cselekedni, hanem a saját, magas színvonalú erkölcsi követelményeink szerint is. Emlékeztetőként szolgáljon, hogy a mai gyorsan terjedő modern kommunikációs technológiák segítségével üzleti tevékenységünk világszerte nagyon gyorsan terjed.

Ennek értelmében mindannyiunknak megfelelően kell viselkednünk az önmagunk és a Rogers számára felállított magas etikai elvárások teljesítése érdekében. Ha ez sikerül, akkor sikerülni fog megtartani a bizalmat és hitelességet részvényeseink szemében is, illetve töretlenül megmaradhatunk az üzleti világ értékes és tiszteletbeli tagjaként egyaránt.

## ■ Kikre vonatkozik az Üzleti Etikai Kódex?

Jelen Kódex és annak kiegészítő szabályzatai egyaránt vonatkoznak a Rogers Corporation igazgatóira, vezetőire és alkalmazottaira. Tanácsadók, képviselők, ügynökök és szállítók számára is ajánlott a kódex ismerete és betartása minden, a céghez kapcsolódó ki- vagy bemenő szolgáltatások esetében.



## ■ Mit jelent ez a gyakorlatban, és kinek a felelőssége mindez?

Mindannyian őszintén és egységesen kell, hogy együttműkjünk, elkerülve a tisztességtelen és csalásra alapuló egyéni vagy csoportos megnyilvánulásokat. Ugyanakkor felelősek vagyunk a Rogers számára nyílt és őszinte környezetet biztosítani, amely biztosítja az etikus és hatékony kockázat-kezelést az emberekre, termékekre, vagyonra, hírnévre és információra vonatkozóan.

Tisztában kell lennünk, illetve be kell tartanunk az Üzleti Etikai Kódex minden pontját, a kiegészítő szabályzatokat, illetve annak az országnak a jog- és szabályrendszerét, amelyben üzleti tevékenységet folytatunk, és ahol dolgozunk.

## ■ Hogyan ültetjük gyakorlatba az Üzleti Etikai Kódexet?

Jelen Üzleti Etikai Kódexet a Rogers igazgatótanácsa fogadta el, és világszerte ezt alkalmazzuk. A Rogers magába foglalja az általa világszerte irányított gazdasági egységeket. A Kódex vonatkozik minden igazgatóra, vezetőre, alkalmazottakra és képviselőkre, beleértve a tanácsadókat és ügynököket is.

A Globális Együttműködési és Etikai igazgató felelős a kódex létrejöttéért.

Az Üzleti Etikai Kódextől való teljes vagy részleges eltérés, illetve bármilyen változtatás a kódex tartalmában csakis rendkívüli esetekben és a Globális Együttműködési és Etikai igazgató beleegyezésével történhet. A vezetők és igazgatók által javasolt változtatásokhoz a Globális Együttműködési és Etikai igazgató, az igazgatótanács vagy döntőbizottság beleegyezése szükséges, ennek kezelése pedig a jogszabályoknak és a Rogers belső szabályzatának megfelelően történik.

A jelen fejezetben feltüntetett magatartási normák vállalatunk minimális elvárásait tükrözik az üzleti etikai viselkedést illetően.

Minden alkalmazottnak kötelessége felvetni a jelen kódexszel kapcsolatos aggályait, valamint jelenteni azon eseteket, melyekben bizonyított a kódex megsértése vagy az ebben megfogalmazott jogok sértése. Továbbá az alkalmazottak hangsúlyozottan kötelesek közreműködni a vállalattal bármilyen üzletpolitikát sértő kivizsgálás során.

# Alapelveink

## ■ Hogyan ültetjük gyakorlatba ezt az Üzleti Etikai Kódexet? (folytatás)

Menedzsereink és vezető beosztottaink felelősek azért, hogy alkalmazottaink megfelelő módon megismerjék, értelmezzék és betartsák a Kódex tartalmát. Ugyanakkor az alkalmazottaknak fejlett ítélőképességgel és józan ésszel kell rendelkezniük ahhoz, hogy megfelelő döntéseket hozzanak, mivel a Kódex, illetve a kiegészítő szabályzatok nem tudják magukba foglalni az összes felmerülő problémát, valamint annak lehetséges megoldásait. Ha bármilyen kérdés felmerülne a Kódexszel kapcsolatban, vagy olyan helyzet áll elő, amelyre a kódex nem tud megoldást nyújtani, ajánlatos mielőbb segítséget kérni.

**JELLEN KÓDEX ÉS A KIEGÉSZÍTŐ SZABÁLYZATOK MEGSZEGÉSE, MEGTÁMADÁSA VAGY MEGSÉRTÉSE TELJESKÖRŰ KIVIZSGÁLÁST VON MAGA UTÁN, MELYNEK LEHETSÉGES KÖVETKEZMÉNYE A SZAKMAI ÚJRAKÉPZÉS, FEGYELMI ELJÁRÁS VAGY MÁS JAVÍTÓ INTÉZKEDÉSEK, ILLETŐLEG A KÖRÜLMÉNYEKNEK MEGFELELŐEN AKÁR A MUNKAVISZONY MEGSZŰNTETÉSE.**





# Kérdések és aggályok felvetése

## ■ Hogyan kérdezzünk vagy jelezzük aggályunkat?

A Rogers elhivatottságát tükrözi a nyílt és őszinte kommunikációs környezet. BÁRKI, AKI JÓHISZEMŰEN JELEZNI KÍVÁNJA JELEN KÓDEX MEGSZEGÉSÉT, AZ ÜZLETPOLITIKA MEGSÉRTÉSÉT VAGY BÁRMILYEN MÁS ÁRTÓ SZÁNDÉKOT, NEM RÉSZESÜL EZÉRT NEGATÍV BÁNÁSMÓDBAN. BÁRMILYEN MEGTORLÁSI KÍSÉRLET, ILLETVE FENYEGETÉS SÚLYOSAN SÉRTI A BELSŐ ÜZLETPOLITIKÁT ÉS A KÓDEXET.

Alkalmadtán olyan élethelyzetbe kerülhetünk, amely láthatólag megszegi a kódexet, az üzletpolitikát vagy a kiegészítő szabályzatokat. Ugyanakkor kérdések merülhetnek fel a Kódexszel, az üzletpolitikával vagy egy meghatározott helyzettel kapcsolatban. Ilyen esetekben ajánljuk a kérdések felvetését, tisztázását, valamint a megfelelő úton történő jelentését.

Elsősorban minden felmerülő kérdéssel, aggállal a megfelelő feletteshez kell fordulni. Amennyiben ez az adott körülmények között lehetetlen, forduljon a HR munkatársához, a Globális Együttműködési és Etikai igazgatóhoz, vagy a Jogi és Megfelelési Bizottsághoz.

Amennyiben olyasvalakivel szeretne beszélni, aki nem tartozik a munkaterületéhez (inkognitó mód), akkor igénybe veheti bizalmas Etikai Gyors hívószámunkat :

**USA: 888.475.8376**

**Belgium: 0.800.100.10.888.475.8376**

**Kína: 00.729.11.888.475.8376**

**Németország: 0.800.225.5288.888.475.8376**

**Magyarország: 36.80.001.111.888.475.8376**

**Korea: 00.729.11.888.475.8376**

**VAGY weben keresztül:**

**<http://Rogersvaluesline.alertline.com>**

A legfrissebb kapcsolati adatokhoz, illetve további hasznos anyagok megtekintéséhez látogasson el a Megfelelési és Etikai oldalunkra a RogersNET weboldalán.

# Kérdések és aggályok felvetése

## Gyakorlati tanácsok

---

A helyes döntéshozatal folyamán hasznos módszer a következő kérdések feltevése önmagunk számára:

A legmegfelelőbb alkalmazandó jogszabályt, szabályzatot vagy gyakorlatot követem?

Minden szempontból a vállalat és a részvényesek legfontosabb érdekeit képviselem?

Van valaki a vállalaton belül, aki segíthetne a döntéshozatalban?

Nyugodt leszek akkor is, hogyha a családom, a barátaim és a nyilvánosság előtt is fel kell vállalnom a döntésem?



# Termékminőség és termékbiztonság

A Rogers a minőségi termékek elkötelezett híve. Folyamatos monitoring és fejlesztési folyamatok, követhető nyilvántartások és jelentések, becsületes hiba-azonosítások és gyors korrekciós intézkedések segítségével fenntartjuk termékeink minőségi és biztonsági színvonalát.

## ■ Mit várunk el munkatársainktól?

- Termékeink és munkatársaink biztonsága érdekében kizárólag biztonságos gyártási folyamatokat szabad alkalmazni.
- Intézményes monitoring és ellenőrzés termékeink magas szintű minőségi és biztonsági faktorainak betartása érdekében.
- Jelentési köteletség a termékek bármilyen minőségbeli, vagy biztonságbeli hiba felmerülésének észlelése esetén.
- Az adott területen dolgozónak kötelessége ismerni és alkalmazni a rá vonatkozó minőségi és biztonsági követelményeket.
- A vállalat szabályzatainak teljes körű ismerete és helyes alkalmazása; a veszélyes anyagok helytelen használatát az adott munkakörön belül, illetve ezen anyagok nem rendeltetésszerű használatát szigorúan kerülni kell.
- Azonnal értesíteni kell a megfelelő felettést bármilyen minőséget vagy biztonságot sértő gyanú esetén.

## Miért számít ez?

---

2009: A világ egyik vezető játékgyára 2 millió dolláros bírságot kapott, miután kiderült, hogy az importált termékek jóval több ólmot tartalmaznak az USA-ban megengedett mennyiségnél. Abban az időben ez volt a legmagasabb bírság, amelyet a Fogyasztói Termékbiztonsági Bizottság kiszabott termékszabályok megsértésért.

# Kutatás és fejlesztés

A Rogers innovációra és csúcstechnológiára alapuló platformra épült. Cégünk sikerének sarokköve a kutatás és a fejlesztés. Tevékenységünk során a legszigorúbb tudományos és etikai normáknak kívánunk megfelelni. Szigorú elvárásainkat a pontos nyilvántartások, jelentések, tudományosan megalapozott protokolláris eljárások és elemzések révén teljesítjük.

## ■ Mit várunk el munkatársainktól?

- Tudományosan szigorú protokollok követése minden kutatás és fejlesztés során.
- Valamennyi kutatási és fejlesztési területtel kapcsolatos jogszabály és üzletpolitika ismerete és betartása.
- Tilos a vállalat vagy munkatársainak szellemi tulajdonával való visszaélése.



# A szellemi tulajdonjogok védelme

A kutatási és fejlesztési törekvéseink eredményeképpen vállalatunk olyan értékes szellemi tulajdont hozott létre, amelyet szabadalmaztatás, titoktartási szerződések és egyéb utakon igyekszünk megvédeni. Szellemi tulajdonunk kizárólag üzleti tevékenységeink elvégzéséhez használhatóak fel, ennek második félnek való kiadása a megfelelő engedély nélkül szigorúan tilos. Ugyanakkor más szellemi tulajdonát is tiszteletben tartjuk, szándékosan azt nem sértjük meg.

## ■ Mit várunk el munkatársainktól?

- A munkakörnek megfelelően aktív részvételt a vállalat szellemi tulajdonának fejlesztési programjaiban, beleértve az új ötletek és szabadalmaztatható ötletek/gondolatok közzétételét.
- Minden olyan lépés megtétele kötelező, amely a vállalat szellemi tulajdonjogának a megvédése érdekében történik, az üzletpolitika szabályai szerint.
- Bizalmas információk nyilvánosságra hozatala harmadik személy felé szigorúan tilos, kivéve, ha erre felhatalmazást kap, illetve a vállalat politikája vagy a know-how szempontjából ez szükséges.
- Értesítsük felettesünket, ha bármilyen kérdés vagy aggály felmerül a vállalat szellemi tulajdonának védelmével vagy használatával kapcsolatosan.
- Értesítsük bármelyik felettesünket, amennyiben a szellemi tulajdonnal való visszaélést tapasztalunk munkatársak részéről.
- Ne adjunk ki bizalmas információt előző munkaadókról.
- Kellő gondossággal tanulmányozzuk harmadik felek szellemi tulajdonjogait, és kerüljük ezek megsértését.

# Termékmarketing

A Rogers kizárólag olyan etikus marketing-fogásokat alkalmaz, amelyek az adott ország jogszabályainak teljes körűen megfelelnek. Tisztességesen népszerűsítjük termékeinket, reklámanyagaink pontosak és teljesek. Kizárólag valós információt adunk ki termékeinkről, ezzel szem előtt tartva vásárlóink, a nyilvánosság és üzletünk közös érdekeit.

## ■ Mit várunk el munkatársainktól?

- Az ágazat jó gyakorlatainak megfelelően fejlesszük, ajánljuk és terjesszük a rendelkezésre álló reklámanyagokat.
- Kizárólag olyan reklám- illetve oktatási anyagok használata és terjesztése engedélyezett, amelyeket a cég sztenderd felülvizsgálata jóváhagyott.
- Ne vállaljuk reklámanyagok terjesztését a vállalat hivatalos beleegyezése és meghatalmazása nélkül.

## Miért fontos ez?

---

2008: Egy híres gyógynövényes táplálékkiegészítő került piacra azzal a reklámmal, hogy utazás során megakadályozza a rosszulletet. Tudományosan azonban nem tudták alátámasztani ezt az állítást. A hamis reklám miatt peres eljárás indult a gyártó cég ellen, amely 20 millió dolláros kártérítési követelést eredményezett.



# Az esélyegyenlőség fenntartása és megfelelő munkahelyi magatartás

A Rogers Corporation elkötelezetten vallja, hogy mindenkinek egyenlő esélyeket kell teremteni. A vállalat alkalmazottai, jelöltjei és harmadik felektől származó üzleti partnerei felé történő cselekedeteit és ítéleteit mindig az adott személy munkához kapcsolódó képességei határozzák meg. A Rogers Corporation alkalmazottainak sikere és előrelépése kizárólag a személyes képességeken, viselkedésen és a munkában nyújtott teljesítményen múlik. A Rogers Corporation elkötelezett híve a sokféleségnek a vállalat valamennyi szintjén.

A Rogers Corporation alkalmazottaitól elvárja, hogy udvariasan és tisztelettel viseltesse egymás iránt, illetve mindenki iránt, akivel munkájuk során kapcsolatba kerülnek. Nem toleráljuk a munkahelyi zaklatást. Nem toleráljuk a negatív megkülönböztetést vagy bármilyen büntető fellépést azokkal szemben, akik jó szándékkal jelentést tettek valamilyen nem megfelelő munkahelyi viselkedésről.

## ■ Mit jelent az esélyegyenlőség és a munkahelyi magatartás?

Az egyenlő esélyek azt jelenti, hogy az alkalmazottak felvételével, előléptetésével, munkahelyi lehetőségeikkel és előmenetelükkel kapcsolatos döntéseket az adott személy képességei, viselkedése és munkateljesítménye alapján hozzuk meg, tekintet nélkül a faji hovatartozásra, bőrszínre, vallásra, nemre, életkorra, genetikára, szexuális irányultságra, családi állapotra, származásra, nemzetiségre vagy fogyatékosságra. A munkahelyi etikett arról szól, hogyan kommunikálnak, viselkednek, és hogyan kezelik egymást az alkalmazottak a munkahelyen. Nem megfelelő munkahelyi viselkedésnek számít bármilyen nem megfelelő anyag, sértő viselkedés, szóbeli vagy testi, illetve bármilyen egyéb formájú zaklatás kommunikálása akár szóban, akár tettben.

## ■ Mit várunk el munkatársainktól?

- Elvárjuk, hogy munkatársaink az alkalmazottakkal kapcsolatos döntéseiket mindig az adott személy munkához kapcsolódó képességei, viselkedése és munkateljesítménye alapján hozzák meg.
- Ne hozzunk döntést és ne tegyünk semmit faji hovatartozás, bőrszín, vallás, nem, életkor, genetika, szexuális irányultság, családi állapot, származás, nemzetiség vagy fogyatékosság alapján.
- Viseltesünk egymással tisztelettel, udvariasan és emberségesen.
- Soha ne tegyünk sem szóban, sem tettben, sem ráutalással semmilyen szexuálisan zaklató kijelentést, kérést vagy megjegyzést.
- Soha ne viselkedjünk sértő, bántó, megkülönböztető vagy lenéző módon egymással.
- Tartsuk tiszteletben valamennyi vonatkozó munkajogi jogszabályt.
- Haladéktalanul jelentsünk feljebbvalónknak bármilyen nem megfelelő munkahelyi viselkedést, akár irányukban, akár más irányban történt.

# Korrupció és sikkasztás megelőzése

A Rogers munkatársai és képviselői nem ajánlhatnak, fogadhatnak, vagy fizethetnek senkinek csúszópénzt. Nem megengedett semmilyen formában történő megvesztegetés, amely helytelen döntésre ösztönöz harmadik felet, illetve szigorúan tilos bármilyen megvesztegetési kísérlet a Rogers érdekeinek képviselése ürügyén. Ez magába foglalja a kormányzattal, szállítókkal vagy ügyfelekkel szemben megkísérelt helytelen előnykovácsolási kísérletet is.

Ugyanígy a karitatív szervezetek, vállalatok vagy egyének megvesztegetése is szigorúan tilos.

Nem engedjük meg magunknak az ilyenfajta magatartást olyan harmadik személyeknek sem, akik a Rogers képviseletében lépnek fel.

## ■ Mit jelent a megvesztegetés?

Pénz fizetése vagy ennek felajánlása egy üzlet megszerzése vagy megtartása céljából, illetve egyéb tisztességtelen előnyhöz jutás céljából szinte minden általunk képviselt országban bűncselekménynek minősül, akár készpénzről, akár más jellegű értékekről legyen szó.

## ■ Mit várunk el munkatársainktól?

- Soha ne adjunk, engedélyezzünk vagy fogadjunk el kenőpénzt harmadik féltől, szállítóktól, vállalkozóktól vagy a cég képviselőitől egy üzlet elnyerése vagy megtartása érdekében, illetve egyéb tisztességtelen előny érdekében, akár a vállalat, akár a másik fél érdekéről van szó.

- Azonnal jelentsük az ilyen jellegű tapasztalatát, az erre tett kísérletet vagy bármi gyanúsítást a felettesének, a Globális Együttműködési és Etikai igazgatónak vagy a Megfelelési Bizottság valamely munkatársának.

- Ne tegyen olyasmit, amelynek nyilvánosságra kerülése esetén a vállalat hírnevét ronthatja.

- Ne adjunk át semmilyen formában ösztönző juttatásokat hivatalos személyeknek a vállalat jogtanácsosainak írásban adott engedélye nélkül.

- Ha bármilyen kétely merülne fel, jelezzük a Megfelelési és Jogi Bizottságnál.





# Érdekelletétek felismerése és elkerülése

Elvárjuk, hogy a Rogers alkalmazottai hűségesen és objektíven végezzék munkabeli kötelességeiket, a felmerülő döntéshozatalokban a személyes, családi vagy saját pénzügyi érdekeiket figyelmen kívül hagyva. Az alkalmazottaknak nem csak a tényleges érdekelletéteket kell elkerülniük, hanem bármilyen érdekelletét megjelenését is. A vállalat nem ellenzi az alkalmazottak szakmai előmenetele érdekében tett lépéseket, amennyiben ezek nem sértik a vállalat érdekeit. Ezen feltétel alól felmentést kizárólag a Globális Együttműködési és Etikai igazgató adhat.

## ■ Mit jelent az érdekelletét?

Érdekelletét akkor alakul ki, amikor egy tevékenység, érdek (pénzügyi, vagy személyes) vagy szervezetet direkt vagy indirekt módon próbálja befolyásolni döntéshozatalát az Ön vagy harmadik fél érdekében, a vállalat érdekeinek ellenében.

## ■ Mit várunk el munkatársainktól?

- Vegyük figyelembe, hogy alkalmazotti lojalitása a Rogers érdekeit is képviseli, és ennek megfelelően viselkedjünk.
- Tegyük megfelelő megelőzési intézkedéseket annak érdekében, hogy a nem helyénvaló viselkedés látszata se merülhessen fel, akkor is, ha cselekedetünket helyénvalónak gondoljuk.
- A munkaviszony fennállása alatt ne keressünk vagy fogadjunk el ajánlatokat a Rogers versenytársaitól, illetve szolgáltatótól vagy szállítóitól.
- Kerüljük a közeli barátokkal vagy családtagokkal való üzletelést.
- Ne fogadjunk el tanácsadásra szóló szerződést, illetve ne szolgáljunk tanácsokkal más szervezetek számára, beleértve az ipari-kereskedelmi szövetségeket, amennyiben ez a Rogersnél folytatott munkával kapcsolatos.
- Ne szerezzünk tulajdonjogot vagy más érdekeltséget olyasmiben, amelyet a vállalat megvásárolni vagy megszerezni kíván, amivel a vállalat üzleti kapcsolatban áll, illetve amely a Rogers versenytársa.

# Ajándék adása és fogadása

Jó munkaviszony kialakítása vevőinkkel, szállítóinkkal és üzleti partnereinkkel nagyon fontos a növekedésünk számára. Egy egyszerű ajándék olyan kedvesség, amely idővel elősegíti a kapcsolatokat és a jó együttműködést. Azonban az ajándékok és a kedvességek olyan benyomást kelthetnek, hogy az üzleti döntések nem igazságos és objektív kritériumok alapján születtek. Ez az oka annak, hogy megfontoltan kell figyelnünk arra, hogyan adunk vagy fogadunk el üzleti ajándékokat és kedvességeket.

A mi felelőségünk biztosítani azt, hogy bármilyen ajándék, kedvesség vagy előny, amelyet kapunk vagy adunk megfelelő és összhangban van a vállalati irányelvekkel. Kerülni kell mindazon ajándékokat, kedvességeket vagy előnyöket, amelyek veszélyeztetik bármely fél objektív döntéshozását, vagy ennek gyanúját keltik. Az ajándék, a kedvesség vagy más előny soha sem befolyásolhatja a pártatlan döntéshozást, és nem keltheti ennek látszatát.

## ■ Mit várunk el munkatársainktól?

- Ne kérjünk és ne fogadjunk el senkitől semmilyen ajándékot, kedvességet vagy előnyt cserébe azért, hogy a cégünkkel üzletel.
- Semmilyen körülmények között ne fogadjunk el vagy kérjünk pénzbeli ajándékot, pénzbeli ajándékok megfelelőjét (például ajándék kártyát) vagy hitelt.
- Ha kétség merül fel azzal kapcsolatban, hogy kell-e adni vagy elfogadni egy üzleti ajándékot, kedvességet vagy más előnyt, forduljunk a Globális Megfelelőségi és Integritás vagy a Jogi és megfeleléségi igazgatóhoz.

## Gyakorlati javaslatok

---

Általános szabályként ajándékok, kedvességek vagy más előnyök elfogadhatóak, amennyiben az alábbi kritériumok teljesülnek:

- Ritkán és elfogadható értékben történik
- A megszokott üzletmenet keretén belül történik
- Megegyezik az ipari és országos elvárásokkal
- A partner cégek szabályzatai azt engedélyezik
- Megfelel valamennyi érvényben lévő jogi szabálynak
- NEM kérelmezett
- NEM készpénzben vagy készpénzzel egyenértékű formában történik, úgy mint ajándékutalvány vagy ajándék kártya
- NEM kapcsolódik egy esetleges szerződéshez vagy üzleti megegyezéshez
- NEM kormánytisztviselők vagy állami alkalmazottak kapják

# BELSŐ ÉS BIZALMAS INFORMÁCIÓK KEZELÉSE

A Roger Corporation igazgatóinak es alkalmazottainak tilos az alkalmazásuk alatt szerzett nem nyilvános információkat saját vagy mások érdekében felhasználniuk. Ugyanígy a Rogers tiltja a bennfentes kereskedelmet, beleértve a nem nyilvános információk alapján történő részvényvásárlását vagy -eladást. Úgyszintén tilos kereskedelmi célokból bármilyen nem nyilvános információ közzéte más személyekkel. Ez a szabály nem csak a Rogers belső alkalmazottaira érvényes, hanem az üzleti partnerekre is (vevők vagy beszállítók), hiszen a nem nyilvános üzleti információk az üzletmenet szokásos folyamán is megszerzhetőek. Továbbá ezek az irányelvek érvényesek maradnak az alkalmazottakra a Rogerstől való kilépésük után is, ameddig az információ belső, bizalmas és nem nyilvános információ marad.

## ■ Mi a bennfentes kereskedelem?

A bennfentes kereskedelem általában értékpapírok (részvények, hiteleszközök vagy kötvények) eladását vagy vételét jelenti nem nyilvános információk birtokában. Az információ „anyaginak” tekinthető, amikor egy személy annak birtokában és alapján vásárol vagy ad el részvényeket. Az anyagi információk tartalmazhatnak pozitív vagy negatív információkat egy cégről. A nem nyilvános információk védett információk a Rogersről vagy más cégekről, amelyeket a személy a cég alkalmazottjaként szerez, és amely külső személyek számára nem hozzáférhető. Ezek a nem nyilvános információk tartalmazhatnak eladási és pénzügyi adatokat, stratégiai terveket, kutatási eredményeket, új termékbevezetéseket, nyersanyag szerződéseket vagy új engedélyezési megállapodásokat, várható kormányzati intézkedéseket, jelentős személyi változtatásokat és felvásárlási vagy felszámolási információkat.

## ■ Mit várunk el munkatársainktól?

- Tilos bármely cég értékpapírjainak vásárlása vagy eladása olyan anyagi vagy nem nyilvános információk alapján, amelyekhez a Rogersszel történő munkaviszony során jut valaki.
- Tilos kiadni bármilyen anyagi vagy nem nyilvános információt külső személyeknek a Rogersről, beleértve a családtagokat vagy barátokat, azzal a céllal, hogy értékpapírokat vásároljanak vagy adjanak el.

- Valamennyi, az adatok nyilvánosságra hozására és a Rogers értékpapírjainak vásárlására és eladására vonatkozó jogszabály betartása kötelező, beleértve a Rogers bennfentes kereskedelemre vonatkozó szabályzatait is.

- Amennyiben nem biztos abban, hogy egy információ nyilvános-e vagy sem, forduljon a Jogi és Megfelelőségi osztályhoz.

# Verseny- és trösztellenes törvények betartása

A Rogers Corporation vállalja valamennyi olyan ország verseny- és trösztellenes törvényeinek betartását, ahol jelen van. Erőteljesen és szabályosan kell versenyeznünk ahhoz, hogy munkánk eredményes legyen, és versenyelőnyt kizárólag legális úton kell szereznünk. Nem szabad olyan tevékenységet folytatnunk, amely a szabad piacot veszélyezteti, és nem szabad olyan információcserére, megegyezésre vagy megállapodásra lépnünk versenytársainkkal, vevőinkkel, ellátóinkkal vagy akár harmadik felekkel, amelyek által sérül a szabad verseny, a kutatási és fejlesztési tevékenység, a gyártási, a marketing, az eladási vagy forgalmazási folyamatok.

Tilos üzleti jellegű beszélgetésbe bocsátkozni versenytársainkkal, hacsak nincs erre megalapozott üzleti indok. Ha ilyen jellegű beszélgetés várható, tegyen elővigyázatossági lépéseket, például beszéljen a felettesével, egy vezetőségi taggal, vagy forduljon a Jogi és Megfelelőségi osztályhoz, és így gondoskodjon arról, hogy kizárólag a megengedhető témák kerüljenek szóba.

## ■ Melyek a verseny- és trösztellenes törvények?

A verseny és trösztellenes törvények arra hivatottak, hogy fenntartsák és védjek a versenyt. Ezek a törvények megakadályozzák, hogy a cégek versenykorlátozó megállapodásokat kössenek (formálisan vagy informálisan), és megakadályozzák, hogy az egy bizonyos piacon dominanciával rendelkező cégek előnyükkel visszaéljenek. Ezek a törvények rendszerint tiltják azokat a tevékenységeket, amelyek rontják a versenyt, akadályoznak más cégeket a piacra történő bekerülésben vagy a fogyasztók elérésben. Sok esetben ezek a törvények az országok határain túl is érvényesek.

## ■ Mit várunk el munkatársainktól?

- Ne vegyünk részt olyan írott vagy szóbeli megállapodásban, amely a verseny- és trösztellenes törvényeknek nem megfelelő.
- Amennyiben kétség merülne fel azzal kapcsolatban, hogy egy párbeszéd vagy megegyezés versenyellenes vagy ennek látszatát keltheti, forduljunk a Jogi és Megfelelőségi osztályhoz.
- Kerüljünk minden olyan beszélgetést a versenytársakkal, amely a versenyellenesség látszatát keltheti, úgy mint konkrét árak vagy egy meghatározott vevőt illető eladási feltételek es körülmények.
- Kerüljünk minden olyan nem nyilvános vagy érzékeny információk megosztását ügyfelekkel vagy harmadik felekkel, amelyek üzleti szempontból nem elengedhetetlenek, vagy amelyek a nem megfelelő megállapodás látszatát kelthetik.

# A biztonság és az egészség elősegítése

Elsődleges kötelességünk megvédeni az alkalmazottaink, és saját magunk egészségét és biztonságát, bármit teszünk es bárhova megyünk. Minden döntésünkben szerepet kap a biztonság és az egészség megőrzése és az esetleges veszélyek felfedése. Arra törekszünk, hogy csökkentjük az esetleges veszélyeket munkatársaink számára, illetve a telephelyeinkre és a kirendeltségeinkre látogató emberek számára. Gyorsan és hatékonyan reagálunk bármilyen egészséget és biztonságot veszélyeztető incidensekre, és szükség esetén megtesszük a javító intézkedéseket.

## ■ Mit jelent az egészség és a biztonság?

Az egészség és a biztonság a betegségek és balesetek megelőzését, illetve a munkahelyi jólét fenntartását jelenti. Az egészségi és biztonsági előírások célja, hogy az alkalmazottak és a látogatók biztonságát óvják.

## ■ Mit várunk el munkatársainktól?

- Felelősségtudatot a saját egészségünk és a cég hírneve felé.
- Legyünk tisztában a munkánkkal járó veszélyekkel, kezeljük felelősséggel a veszélyhelyzeteket, és csak olyan munkát végezzünk, amelyhez részesültünk a megfelelő munkabiztonsági képzésben.
- Tartsuk be az összes, munkakörének megfelelő munkavédelmi szabályt.
- Azonnal jelentsük a baleseteket, vagy ha bármi olyat tapasztalunk, ami nem felel meg a Kódex előírásainak.

# Környezetünk védelme

A Rogers Corporation elkötelezetten vállalja, hogy üzleti tevékenységeit környezettudatosan végzi, és döntéshozatalai és tevékenységei során figyelembe veszi a környezetvédelmi szempontokat.

Azon dolgozunk, hogy felmérjük és hatékonyan kezeljük azokat a meglévő és felmerülő környezeti kockázatokat, amelyek üzleti tevékenységünkhöz kapcsolódnak.

Igyekszünk folyamatosan csökkenteni a környezetre gyakorolt negatív hatásunkat azáltal, hogy jelentősen csökkentjük nem megújuló energiahasználatunkat és nyersanyag-használatunkat, az általunk termelt hulladékot, újrahasznosítjuk termékeinket és nyersanyagainkat, ellenőrizzük a hulladék levegőre és vízre gyakorolt hatását, illetve a lehető legkisebbre csökkentjük a termékeink által okozott negatív környezeti hatásokat.

Azonnal és teljes körűen feltárjuk a környezetkárosítással járó vagy ennek veszélyével fenyegető eseteket.

## ■ Mit várunk el munkatársainktól?

- Csak akkor végezzünk bármilyen tevékenységet, ha a megfelelő környezetvédelmi szabályzat áll rendelkezésre.
- Fontos ismernünk, milyen hatással van munkánk a környezetre, és milyen lépésekkel próbáljuk minimalizálni a munkánk során okozott környezeti hatásokat.
- Aktívan vegyünk részt az energiatakarékosági és környezetvédelmi képzéseinken.
- Csak olyan munkafolyamatot végezzünk, amelyhez megfelelő környezetvédelmi oktatásban részesültünk.

## Miért fontos mindez?

---

2010-ben a történelem egyik legnagyobb olajszivárgása következtében tizenegy ember halt meg, a büntetések, perköltiségek és a tisztítási munkálatok pedig több milliárd dollárnyi költséggel jártak. A szakértők szerint a katasztrófa a nem megfelelő felépítéssel, költségcsökkentő intézkedésekkel és az elégtelen biztonsági rendszerrel hozható összefüggésbe.



# A vállalati tulajdon és az erőforrások védelme

Ahhoz, hogy munkánkat el tudjuk végezni, megfelelő forrásokra van szükségünk. Ezeket a forrásokat csak a vállalat által engedélyezett tevékenységekre lehet használni, személyes célokra nem. Kötelességünk megvédeni ezeket a forrásokat a lopástól, veszteségtől, kártól és pazarlástól.

## ■ Melyek a vállalati források?

Vállalati erőforrások közé tartoznak a fizikai és az immateriális eszközök. Fizikai eszközök például az anyagok, készletek, a számítógépek és berendezések; míg az immateriális eszközök közé tartoznak az információs eszközök, a márka védelme, az alkalmazottak ideje és tehetsége, a bizalmas információk és egyéb szellemi tulajdonok.

## ■ Mit várunk el munkatársainktól?

- Felelősséggel járjunk el a cég erőforrásai, a saját es mások idejét illetően.
- Soha ne használjunk vagy engedélyezzük, hogy mások használják a vállalati tulajdonában lévő eszközöket, erőforrásokat, beleértve az elektronikus adathordozók vagy egyéb elektronikus eszközök személyes célú vagy munkaidőn kívüli használatát, akár a munkahelyen, akár máshol.
- Megfelelően tároljuk az összes bizalmas információt, amikor nem használjuk azokat.

# Adatok kezelése és kiadása

A Rogers Corporation és annak minden alkalmazottja köteles pontos és teljes nyilvántartást vezetni (beleértve a számlákat), amelyek megbízható és valós képet nyújtanak a vállalat üzleti tevékenységéről és pénzügyi helyzetéről. Tilos megváltoztatni vagy meghamisítani vagy megsemmisíteni vállalati feljegyzéseket kivéve az adatmegőrzési szabályzatunknak megfelelő eljárásokat.

A Rogers Corporation és alkalmazottai kizárólag teljes, igaz és pontos információkat szolgáltathatnak a vállalatról, érthetően és a megfelelő időben, az érvényben lévő törvények és a vállalat szabályzatainak megfelelően. Kizárólag az erre felhatalmazott személyek szolgáltathatnak információt a vállalatról.

Pénzügyi jelentéseink készítésekor és tárolásakor az általánosan elfogadott könyvelési elveket is be kell tartanunk.

## ■ Mit jelent az adatok kezelése és kiadása?

Minden dokumentum, amely a Rogers Corporation üzleti tevékenysége során keletkezik vállalati adatként tekintendő, beleértve a szerződéseket, bankszámlákat, és bármely pénzügyi vagy nem pénzügyi dokumentumot. Adatok kiadásának tekintendő bármely dokumentum jogszabályon vagy vállalati szabályzaton alapuló megjelentetése, elküldése vagy tárolása a Rogers részvényesei, szabályozó szervei vagy egyéb harmadik felek számára. Az adatok lehetnek papír vagy elektronikus formátumúak, ezek kiadása pedig szóban is történhet.

## ■ Mit várunk el munkatársainktól?

- Teljes és pontos adatok tárolása a megfelelő időtartamig.
- Kizárólag akkor nyilatkozunk a vállalat adatairól, ha erre felhatalmazással rendelkezünk. Az adatközlés vonatkozik a tömeg média minden formája, beleértve a blogokat, a Facebookot, a Twittert, a Wechatet és hasonló kommunikációs felületeket.
- Ismerni kell és be kell tartani a munkakörnek megfelelő adattárolási jogszabályokat, előírásokat és elveket.
- A munkakörnek megfelelő adatkezelési és -megsemmisítési szabályok követésével járulunk hozzá a vállalat megfelelő információkezeléséhez.
- Soha ne módosítsunk vagy semmisítsünk meg olyan, a vállalattal vagy alkalmazottakkal kapcsolatos adatokat, amelyek nyomozási vagy peres ügyek során szükségesek lehetnek.
- Más cégekkel vagy azok alkalmazottaival és a harmadik felekkel csak a szükséges információkat osszuk meg, összhangban a vállalat szabályzataival.



# Pénzügyi jelentés

Noha alapvetően minden alkalmazott felelősséggel tartozik a pénzügyi és könyvelési szabályok betartásáért, bizonyos munkatársaknak, úgy mint a vezérigazgatónak, a gazdasági igazgatónak, a számviteli és könyvelési munkatársaknak behatóbban kell ismerniük és követniük kell a vállalat számviteli szabályait és a pénzügyi jogszabályokat.

Mivel a Rogers Corporation egyesült államokbeli székhelyűvállalat, kötelesek vagyunk bizonyos pénzügyi jelentéseket szolgáltatni az amerikai szervezeteknek és részvényeseinknek. Redkívül fontos, hogy ezek a pénzügyi jelentések pontosak és időben elkészülők legyenek. Ezért nyílt és őszinte kommunikációra van szükség mind azok irányában, akik pénzügyi jelentéseinket készítik, mind a külső auditorok irányában.

A Rogers pénzügyi beszámolóinak egységessége döntő fontosságú. A könyvelési és pénzügyi jelentés gyakorlata összhangban kell, hogy legyen az általánosan elfogadott számviteli elvekkel, és szükség esetén a vezetőség legjobb ítélőképességét kell tükröznie. A Rogers tiltja azon gyakorlatokat, amelyek hamis pénzügyi beszámolóhoz vezetnek. Bár nehéz teljes körűen meghatározni a hamis pénzügyi beszámoló fogalmát, ezeket tartjuk szem előtt: bármely szándékos, gondatlan magatartás, cselekmény vagy mulasztás, mely során a végeredmény hiányos vagy valótlan pénzügyi beszámolóhoz vezet. Tiszta, nyílt és gyakori kommunikációt várunk el a személyzet és a vezetőség körében minden szinten. Ez jelentősen csökkenti a pénzügyi és számviteli problémákat, valamint segít elérni működési céljainkat.

## ■ Mit várunk munkatársainktól?

- Be kell tartani azon jogi és szabályozási követelményeket, amelyek a pénzügyi jelentések előkészítésére és benyújtására vonatkoznak.
- Ismerni kell az összes ehhez kapcsolódó vállalati szabályzatot.
- Gondoskodjunk róla, hogy felelősségi körében minden szükséges lépést megtesz a teljes, pontos, egyértelmű és időben történő adatszolgáltatás érdekében minden olyan jelentéssel és dokumentummal kapcsolatban, amelyet a vállalat tárol vagy részvényeseinek, illetve az egyesül államokbeli hatóságoknak átad.

## Miért fontos mindez?

2002: A hatalmas korrupció miatt több ezer alkalmazott veszítette el állását, egészségbiztosítását és 401 ezer nyugdíj-megtakarítását, amikor egy jól ismert energetikai cég pénzügyi csalás miatt csődbe. Ez az eset, illetve egyéb botrányok vezettek az Egyesült Államokban a Sarbanes-Oxley törvény megszületéséhez, amely a részvénytulajdonosokat és az állampolgárokat védik a csalások okozta károktól.

# Együttműködés a szállítókkal és harmadik felekkel

A Rogers Corporation elkötelezetten vállalja, hogy csak olyan harmadik féllel dolgozik, beleértve a vállalkozókat, forgalmazókat, ügynököket, beszállítókat, licenz partnereket és közös vállalkozásokat, akiknek etikus üzleti magatartása megegyezik a Rogersével.

A beszállítóinkkal és harmadik felekkel történő közreműködés során a Rogers és alkalmazottai becsületes és őszinte magatartást tanúsít, elősegítve ezzel a kölcsönös tiszteletet és együttműködést.

A jelenlegi kódex rendelkezési tartjuk szem előtt a harmadik felekkel történő mindennapi üzleti tevékenységben, és tiszteljük azon üzletfeleinket, akik szintén követik ezen kódex előírásait, beleértve a munkaügyi, emberi jogi, munkabiztonsági, környezetvédelmi és a tisztességes versenyre vonatkozó előírásokat.

## ■ Mit várunk el munkatársainktól?

- Tisztességes és egyenes viselkedés az üzletfeleinkkel szemben.
- Várjuk el a harmadik felektől, akik a nevünkben járnak el, hogy ugyanazokat az üzleti magatartásokat kövessék, amelyeket mi..
- Alkalmazzunk olyan mechanizmusokat, amelyekkel folyamatosan ellenőrizhető a harmadik felek üzleti magatartása.
- Ha azt tapasztaljuk vagy gyanítjuk, hogy egy beszállító megsérti a vállalat szabályzatát vagy a törvényi előírásokat, azonnal jelentsük a felettesünknek, a Jogi es Megfelelési osztálynak vagy a Globális Megfelelési es Integritási igazgatónak.



# A személyes információk védelme

Rogers Corporation elkötelezetten védi az általa gyűjtött vagy tárolt személyes adatokat, és betartja az adatgyűjtés vagy -tárolás országában érvényben lévő adatvédelmi és ehhez kapcsolódó jogszabályokat.

Kizárólag annyi személyes adatot gyűjtünk, használunk és tárolunk, amennyi törvényes üzleti céljainkhoz szükséges, illetve amennyi a törvény által előírt. Törvény által előírt esetekben személyes hozzájárulást igénylünk a szükséges információk kezeléséhez és beszerzéséhez, és amennyiben az nem egyértelmű, mindenkivel tudatjuk, miért van szükség személyes adataikra, és azokat milyen célra fogjuk használni.

A személyes adatok szükségtelessé válása esetén azok törlésre vagy frissítésre a jogszabályi kötelezettségek és a vállalati szabályzatok szerint történik.

Személyes adatok kizárólag akkor oszthatóak meg külső tagokkal vagy harmadik felekkel, ha erre alapos ok van, illetve ha biztosan feltételezhető, hogy azok megfelelő gondossággal, a törvényi előírásoknak megfelelően bánnak a személyes adatokkal.

## ■ Melyek az adatvédelmi törvények?

Az adatvédelmi törvények a személyes adatok gyűjtését, tárolását, felhasználását és kiadását szabályozzák. Ez kiterjedhet az alkalmazottak és a harmadik felek alkalmazottainak személyes adataira is.

## ■ Mit várunk el munkatársainktól?

- Személyes adatok csak a helyi adatvédelmi törvényeknek megfelelően gyűjthetőek, felhasználhatóak, tárolhatóak és megoszthatóak, és csak abban az esetben, ha ez törvényes üzleti célt szolgál.
- Amennyiben az nem egyértelműen rögzített a vállalati szabályzatban, vagy ha kétség merülne fel azzal kapcsolatban, milyen személyes adat feldolgozására van szükség, a személyes adat gyűjtése, tárolása, felhasználása vagy kiadása előtt kérjünk jóváhagyást a megfelelő HR képviselőtől vagy a kijelölt adatvédelmi felelőstől.
- Amennyiben hozzáférhetőek személyes munkavállalói adataink, azokat rendszeresen frissítsük.
- Ha azt tapasztaljuk, hogy valaki nem tartja tiszteletben az alkalmazottak személyes adatait, vagy azokkal visszaél, értesítjük felettesünket.

# Kereskedelmi ellenőrzések betartása / teljesítése

A Roger Corporation elkötelezetten betartja valamennyi kereskedelmi ellenőrzési szabályt és korlátozást betartására, amelyet a nemzeti és nemzetközi hatóságok jóváhagytak, beleértve az Egyesült Államokat, az Európai Uniót és Kínát. Nem vehetünk részt semmilyen tiltott munkahelyi bojkotton és nem alkalmazhatunk semmilyen tiltott kereskedelmi korlátozást.

Be kell szerezni a szükséges engedélyeket, amelyek termékeink vagy egyéb tárgyak importálásához és exportálásához szükségesek, valamint a pontos és valós információkat kell biztosítani a vámhatóságoknak.

## ■ Mit jelent a kereskedelmi korlátozás?

A kereskedelmi korlátozások (beleértve a szankciókat vagy az embargót) célja, hogy megelőzze vagy korlátozza a kereskedelmet bizonyos országokkal vagy országokban. A bojkott azt jelenti, hogy egy ország (bármilyen okból kifolyólag) nem hajlandó üzletelni egy másik országgal vagy országokkal, vagy megtiltja, hogy más országok üzleti kapcsolatra lépjenek egy bizonyos országgal vagy országokkal.

## ■ Mit várunk el munkatársainktól?

- Ellenőrizzük a Jogi és Megfelelési osztállyal, hogy betartunk-e bármilyen esedékes kereskedelmi korlátozást, és hogy rendelkezésre áll-e az összes szükséges engedély, valamint hogy üzleti partnereinkre nem vonatkozik-e ismert kereskedelmi korlátozás.
- Amennyiben egy termék vagy tárgy importálási vagy exportálási folyamatában veszünk részt, tartsuk be az összes helyi kereskedelmi törvényt, jogszabályt, vállalati szabályzatot és eljárásrendet.
- Haladéktalanul jelentsünk minden olyan tevékenységet a Jogi és Megfelelési osztál felé, amely tiltott bojkotthoz kapcsolódhat.



# Az emberi jogok tiszteletben tartása

Cégünk tiszteletben tartja és értéknek tekinti a tapasztalatok és hátterek sokféleségét. Együtt olyan befogadó munkakörnyezetet teremtünk, amely tiszteletet nyújt minden munkatárs és ügyfél számára. Alkalmazottainkkal és a világgal szembeni elkötelezettségünk jegyében a Rogers Corporation nem tolerálja a kényszermunkát és az emberkereskedelmet. Soha sem folytatunk üzletet olyan harmadik felekkel, akik részt vállalnak emberkereskedelemben, gyermekmunkában, kényszermunkában vagy az emberi jogok megsértésében .

Be kell tartanunk minden, alkalmazottaink egészségére és biztonságára vonatkozó helyi kormányzati törvényt, szabályt és nemzetközi szabályozást. A munkavállalás szabad akarat alapján jön létre, amely során az alkalmazottak jogosultak a munkaszerződés felbontására a törvények által meghatározott felmondási idővel. A munkavállalás feltételeként nem kérhető pénz, és nem tarthatóak vissza személyi iratok vagy munkaengedélyek.

Az alkalmazottakkal szemben nem alkalmazható testi fenyegetés, mentális kényszerítés, testi erőszak, szexuális zaklatás, verbális fenyegetés, illetve semmilyen szóbeli vagy írásbeli kommunikáció, amely sértő, fenyegető vagy erőszakos.

## ■ Mit várunk el munkatársainktól?

- Soha ne engedjük, hogy a cég olyan üzleti viszonyba kerüljön olyan ügyfelekkel, akikről tudni lehet, hogy megengedhetőnek tartják a gyermekmunkát, a kényszermunkát és/vagy a rabszolgaságot.
- Mindig győződjünk meg arról, hogy az ügyfelek és a szállítók megfelelnek ezeknek az elveknek.
- Járuljunk hozzá olyan rendszerek és munkafolyamatok kidolgozásához és fenntartásához, amelyek az alkalmazottak biztonságát szolgálják, és amelyek megakadályozzák a munkahelyi veszélyforrásokat, a zaklatást és az erőszakot.

# Megfontolandó kérdések a mindennapi üzleti tevékenységekben.

- Döntéseim es cselekedeteim megfelelnek-e az Üzleti Etikai Kódexben foglaltakkal?
- Tisztában vagyok-e tetteim kockázataival és lehetséges következményeivel?
- Figyelembe vettem-e azt, hogy döntéseimnek és cselekedeteimnek milyen hatása lehet a cég hírnevére?
- Szükség esetén kértem-e tanácsot annak érdekében, hogy helyes döntést hozzak?
- Vállalnám-e cselekedeteimet, ha tudnám, hogy holnap megjelennek az újságokban, a tévében vagy az interneten?

## JEGYZETEK

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



# JEGYZETEK



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---





“Eredmények, de a megfelelő módon.”

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Bruce".

Bruce Hoechner  
President & CEO



[www.rogerscorp.com](http://www.rogerscorp.com)

Rogers Corporation, Inc. (NYSE: ROG)

The Rogers logo and Helping power, protect, connect our world are registered trademarks of Rogers Corporation or one of its subsidiaries.

@ 2016 Rogers Corporation. All Rights Reserved. Printed in the USA. 0816-.060AG