

Tisztesség. Számunkra természetes.



Magatartási kódex



Tartalomjegyzék

Tisztesség. Számunkra természetes.

- 3 Elnök-vezérigazgatónk, Juan R. Luciano üzenete**
- 4 Célunk és értékeink**
- 5 Vezetői magatartásformáink**
- 6 A Kódexünkről**
- 7 Kötelezettségeink**
- 8 Jó döntéseket hozunk**
- 9 Felszólalás**
- 10 Megtorlás**

Pozitív hatást gyakorolunk a munkatársainkra

- 12 Biztonságosan működünk**
Egészség, biztonság és védelem
- 14 Befogadóak vagyunk**
Sokszínűség, méltányosság és befogadás
- 16 Tiszteletet tanúsítunk**
Diszkrimináció, zaklatás és esélyegyenlőség
- 18 Mindent megóvunk, ami személyes**
Bizalmas jelleg és adatvédelem

Pozitív hatást gyakorolunk a vállalkozásainkra

- 20 Kiválóságra törekszünk**
Termékminőség és -biztonság
- 22 Feddhetetlenül működünk**
Könyvelés és nyilvántartások / Belső ellenőrzések
Együttműködés auditorokkal és nyomozókkal
- 24 Betartjuk a jogszabályokat**
Tisztességes verseny és tisztességes kereskedelem
Korrupcióellenesség
Kormányzati ügyfelekkel folytatott együttműködés
Harc a pénzmosás ellen
Nemzetközi kereskedelem
Bennfentes kereskedelem
- 37 Átláthatóan működünk**
Összeférhetetlenség
Üzleti ajándékok és szórakoztatás
- 40 Vállaljuk a felelősséget**
A vállalat eszközeinek megóvása
Bizalmas információk
Szellemi tulajdon
Információs és kiberbiztonság
- 42 Egyértelműen és körültekintően kommunikálunk**
Belső és külső kommunikáció
Közösségi média
- 45 Csatamunkát végzünk**
Külső partnerekkel végzett munka

Pozitív hatást gyakorolunk a globális közösségre

- 48 Törődünk másokkal**
Emberi jogok
- 50 Felelősen bánunk a környezettel**
Környezeti fenntarthatóság
- 52 Jó állampolgárok vagyunk**
Jótékonyági tevékenységek
Politikai tevékenységek

Hasznos segédanyagok

- 55 Szabályzatok**
- 56 További segédanyagok**
- 56 Az ADM Way segélyvonal**
- 56 Főbb kapcsolattartók**
- 57 Adminisztráció**

Tárgymutató



Tisztesség. Számunkra természetes.

Elnök-vezérigazgatónk, Juan R. Luciano
üzenete

Céljaink, értékeink és vezetői
magatartásformáink

A Kódexünkről

Kötelezettségeink

Jó döntéseket hozunk

Felszólalás



**Tisztesség.
Számunkra
természetes.**

Elnök-vezérigazgatónk, Juan R. Luciano üzenete

Vezető globális élelmiszeripari vállalatként, ellátásilánc-kezelő és mezőgazdasági feldolgozó céggént az ADM világszerte hozzáférést biztosít az emberek és állatok fenntartható táplálkozásához. A természet erejét felszabadítva olyan úttörő megoldásokat nyújtunk, amelyek támogatják az egészségesebb életet. Innovátorok vagyunk a kőolajalapú termékek helyettesítésében, és vezető szerepet vállalunk a fenntarthatóságban.

Az ADM célja, hogy **„a természet erejét felszabadítva javítsa az életminőséget”**. Ezzel a létfontosságú céllal felelősség is jár: Törekednünk kell arra, hogy eleget tegyünk az ADM őszintén vállalt kötelezettségeinek, és betartsuk a tisztességre és az etikus üzleti magatartásra vonatkozó legszigorúbb normákat. Kódexünk – *Tisztesség. Számunkra természetes.* – a következő oldalakon olvasható, és arra szolgál, hogy útmutatást adjon a munkánkban, bárhol végezzük is azt. Megmutatja, hogyan folytassunk üzleti tevékenységet etikusan és jogszerűen, továbbá a vállalat értékeivel és tisztességet valló kultúrájával összhangban.

A Kódex abban is segít, hogy hova forduljunk, ha kérdéseink vagy aggályaink merülnek fel, vagy ha jelentést szeretnénk tenni. Mindannyiunkkal szemben elvárás, hogy bejelentsük a Kódexünkkel kapcsolatos szabálysértéseket. Ebből a célból bármelyik illetékeshez fordulhat a „Felszólalás” és a „Hasznos segédanyagok” szakaszoknál felsoroltak közül. És ne feledje: Az ADM nem fogja eltérni, hogy megtorlás érje Önt, amiért visszaélést jelentett be vagy jelezte az aggályát. Fontos, hogy mindannyian ismerjük és betartsuk Magatartási kódexünket, ne csak elméleti síkon, de a gyakorlatban is. Értékeinket követve és Kódexünket betartva hozzájárul ahhoz, hogy továbbra is a megfelelő eredményeket érjük el, a megfelelő módon.

Juan R. Luciano

Juan R. Luciano
elnök-vezérigazgató

Célunk és értékeink

Célunk

A természet erejét felszabadítva javítsa az életminőséget.



Az általunk vallott értékek

Alapvető értékeink arról adnak tanúbizonyságot, amit saját magunktól és egymástól elvárunk. Ezek az értékek képezik az alapját mindennek, amit az ADM-nél teszünk.

Feddhetetlen magatartás

Legyen becsületes és őszinte.

Tisztelet

Mindenkivel és mindennel figyelmesen és megfontoltan bánjon.

Kiválóságra törekvés

Legyen jó abban, amit csinál, és igyekezzon még jobb lenni.

Leleményesség

Találja meg a megfelelő megoldást.

Csapatmunka

Érjünk el sikereket együtt.

Felelősségvállalás

Vállalja el. Tegye meg. Ne adja fel.

Vezetői magatartásformáink

Akár embereket, akár projekteket irányítunk, mindannyian képesek vagyunk pozitív hatást gyakorolni a kultúránkra azáltal, hogy példát mutatunk és jó viselkedési mintát közvetítünk.

Felelősségteljesek vagyunk

Hatékonyan kommunikáljuk és alkalmazzuk a gyakorlatban az ADM jövőképét és stratégiáját az egyértelmű napi prioritásaink meghatározásán keresztül. Megjósoljuk a piaci trendeket, és innováción keresztül alakítjuk a jövőnket. Ügyfélközpontú szemléletet vallunk, és erős partnerkapcsolatokat építünk ki. Vállaljuk a felelősséget, és magunkat és másokat is elszámoltatunk az eredményeket illetően.

Folyamatosan tanulunk

Személyes felelősséget vállalunk saját fejlődésünkért. Tanulunk a sikerekből és a kudarcokból, hiszen ezek a tanulságok tesznek erősebbé minket. Vállalkozó szellemű vezetők vagyunk, és a tanulságokat az ADM mint vállalkozás legfőbb javára fordítjuk.

Az ADM-nél közös a célunk, és a tisztelet és a csapatmunka révén adunk szabad kezet munkatársainknak. Erős az öntudatunk, és tisztában vagyunk a másokra gyakorolt hatásunkkal. Folyamatos coachingot, visszajelzést és elismerést biztosítunk a csapatoknak, hogy kibontakoztathassák a bennük rejlő lehetőségeket mind a szakmai, mind pedig a személyes céljaik elérése érdekében. Dinamikusak vagyunk, és empátiával, befolyással és kommunikációval hatékonyan teszünk azért, hogy változások kezdődjenek. Kis és nagy eredményeinket egyaránt megünnepeljük.

Sokszínű, méltányos és befogadó környezetet teremtünk, amelyből erőt meríthetünk

A bizalom légkörét alakítjuk ki, és nyitott, pszichológiailag biztonságos környezetet teremtünk, ahol az emberek jól érzik magukat és önmaguk lehetnek. Figyelmesen hallgatunk, és teret adunk a különböző nézőpontoknak, hogy hatással lehessenek a döntéseinkre, hiszen a különbségek erősebbé tesznek minket. Globálisan gondolkodunk.





A Kódexünkről

Az ADM-nél hiszünk abban, hogy ha pozitív hatást gyakorolunk és jó példával járunk elől, globális mércét állítva fel a helyes üzleti gyakorlat terén, akkor az ágazatunkhoz tartozó többi vállalat is követni fog minket. Értékeink és Magatartási kódexünk („Kódex”) azt szemléltetik, hogy mit jelent számunkra a feddhetetlen üzleti tevékenység, függetlenül attól, hogy hol élünk a világban.

Bár Kódexünk és vállalati szabályzataink nem fednek le minden lehetséges helyzetet, útmutatást adnak a következőkhöz:

- **Tisztességes eljárás**
- **Az üzleti tevékenységünket szabályozó vonatkozó jogszabályok, szabályok és előírások betartása**
- **Hova forduljunk további információért, tanácsokért és útmutatásért, amikor szükségünk van rá.**
- **Fel kell szólalnunk, ha olyasmit tapasztalunk, ami ellentétes az értékeinkkel vagy a Kódex szellemiségével**

A Kódex minden alkalmazottra, tisztségviselőre, igazgatóra, szerződéses alkalmazottra és az ADM, a divízióink és a leányvállalataink ügynökeire is vonatkozik minden országban (a jelen dokumentum együttesen „ADM” vagy „vállalat” néven utal rájuk). Elvárjuk beszállítóinktól, üzleti partnereinktől és mindenkitől, aki vállalatunk nevében dolgozik, hogy betartsák a Kódexünkben és a **Beszállítókkal szembeni elvárások** című dokumentumban meghatározott elveket.

Ne feledje, hogy a Kódex megsértése egyúttal a jogszabályokat is sértheti, és súlyos következményekkel járhat vállalatunkra és az érintett személyekre nézve. Kódexünk vagy a vállalati irányelvek megszegése fegyelmi eljárást vonhat maga után, amely akár a munkaviszony megszüntetéséhez is vezethet.

Gondolatébresztő



K

Mit tegyek, ha ellentmondás van a Kódexünkben szereplő irányelvek és annak az országnak a törvényei vagy szokásai között, ahol dolgozom?

V

Az a legjobb megoldás, ha a szigorúbb előírásokhoz tartja magát. Ha nem biztos benne, hogy mit tegyen, forduljon a jogi osztályhoz vagy a Compliance csapathoz útmutatásért.

Kötelezettségeink

Ahhoz, hogy megteremtjük a tisztesség kultúráját, mindannyiunknak el kell köteleznünk magunkat az alábbiak iránt:

- Őszintének és becsületesnek kell lennünk, továbbá mindenki vel és mindennel figyelmesen és megfontoltan kell bánnunk
- Fontos, hogy elolvassuk, megértsük és betartsuk a Magatartási kódexet
- Be kell tartanunk a Kódex, valamint a munkánkkal kapcsolatos jogszabályok és vállalati szabályzatok előírásait
- El kell végeznünk a szükséges képzéseket, hogy teljesen megértsük, mit várnak el tőlünk
- Meg kell találnunk a megfelelő megoldást, és ehhez tanácsot kell kérnünk egy felettesőtől vagy a Compliance csapattól, amikor kérdésünk merül fel
- Vállaljunk felelősséget oly módon, hogy magunktól és egymástól is elvárjuk az elszámoltathatóságot, és felszólalunk, ha valamit helytelennek vélünk
- Maximálisan együtt kell működnünk a Kódex, a szabályzataink vagy a jogszabályok esetleges megsértésének kivizsgálásában.

A vezetőknek ezenfelül az is kötelességük, hogy mások számára példaképek legyenek az értékeink és az elvárt vezetői magatartásformák követése terén, továbbá:

- Egyértelműen kommunikálniuk kell az elvárásokat, hogy feddhetetlenül járjunk el mindenben
- Segíteniük kell másoknak a fejlődésben azáltal, hogy biztosítják a munkájuk hatékony elvégzéséhez és a vállalati szabályzatok betartásához szükséges képzéseket, és tiszteletteljes, empátikus vezetőként járnak el
- Értékeljék a sokszínűséget, és segítsék elő a befogadó munkahely megteremtését, ahol minden munkavállaló fontosnak érezheti magát és a legjobb teljesítményt hozhatja ki magából
- Teremtsenek nyitottságra és bizalomra épülő környezetet, amely lehetővé teszi az alkalmazottak számára, hogy biztonságban érezzék magukat és a megtorlástól való félelem nélkül szólaljanak fel, tegyenek fel kérdéseket vagy vessenek fel aggályokat
- Azonnal és megfelelően foglalkozzanak a nekik szóvá tett aggályokkal, és soha ne tegyenek semmilyen megtorló intézkedést, továbbá ne engedjék meg a megtorlást bárkivel szemben, aki kérdést vagy aggályt vet fel



Jó döntéseket hozunk

Céljaink és értékeink adnak útmutatást a helyes viselkedéshez, és ezek képezik döntéseink alapját. Naponta meghozott döntéseink tükrözik, hogy kik vagyunk szervezetként és egyénenként. A helyes választás nem mindig egyértelmű, ezért fontos, hogy ne legyen kellemetlen számunkra kérdéseket feltenni és tanácsot kérni, amikor kihívást jelentő döntéssel szembesülünk.

Ha a válasz ezekre a kérdésekre „igen”, akkor valószínűleg jól döntött. Ha a válasza „nem” a fenti kérdések bármelyikére, tartson szünetet, gondolkodjon el, és kérjen tanácsot a vezetőjétől vagy a Compliance csapattól, mielőtt bármit tenne.

Amikor azon töpreng, hogy mi a helyes döntés, ezeket a kérdéseket vegye fontolóra:





Felszólalás

Nemcsak helyes, de kötelező is felszólalni a Kódex, a vállalati szabályzatok vagy a törvény esetleges megsértése esetén. Minél hamarabb tudomásunkra jut egy probléma, annál hamarabb tudjuk kezelni, minimálisra csökkenteni az esetleges károkat, és eleget tenni a tisztesség kultúrája iránti kötelezettségvállalásunknak.

Arra biztatjuk, hogy közvetlenül a felettesével vagy egy vezetővel beszéljen, de kérdéseivel vagy aggályaival az alábbiakhoz is fordulhat:

- Bármely felettes vagy vezető
- HR-szakemberek
- A Compliance vagy a jogi csapat
- A globális biztonságért felelős csapat
- Az ADM Way segélyvonal

Az **ADM Way segélyvonal** egy bizalmas és névtelen (ahol a helyi jogszabályok ezt lehetővé teszik) eszköz, amelyen keresztül helyi nyelven, a hét minden napján, napi 24 órában teheti fel a kérdéseit vagy vetheti fel az aggályait interneten vagy telefonon.

Megjegyzés: A Compliance csapat elérhetőségei és az ADM Way segélyvonal használatára vonatkozó utasítások a jelen Kódex Hasznos segédanyagok részében találhatók.





Megtorlás

Gondolatébresztő



K Láttam valamit a munkahelyemen, amiről biztosan tudom, hogy sérti a Magatartási kódexünket, de nem akarok beavatkozni, mert nem szeretném, hogy bajkeverőként tekintsenek rám. Tudom, hogy mások is tudnak a dologról, úgyhogy biztos vagyok benne, hogy valaki más majd jelteni fogja. Nem az én feladatom, igaz?

V Nem! Mindannyiunknak kötelessége szóvá tenni, ha úgy gondoljuk, hogy valami sérti a jogszabályokat, a Kódexünket vagy egyéb vállalati szabályzatokat. Lehet, hogy mások azt érzik, nem tudnak kiállni magukért. Még ha Ön személyesen nem is érintett, akkor sem jó, ha nem szólal fel vagy említi meg a dolgot másoknak, akik intézkedhetnének, hiszen így elmulasztjuk annak lehetőségét, hogy megvédjük a vállalatot és egymást.

Sosem toleráljuk a megtorlást azokkal szemben, akik jóhiszeműen szólalnak fel. A „jóhiszeműen” tett bejelentés igaz, őszinte és teljes, és az Ön legjobb tudása szerint kerül rá sor, még ha később a bejelentés megalapozatlannak bizonyul is. Ha úgy gondolja, hogy Önt vagy valaki mászt megtorlás érte az aggálya felvetése vagy a kivizsgálásban való részvétele miatt, vegye fel a kapcsolatot a Compliance vagy a jogi csapattal, vagy pedig az [ADM Way segélyvonalán](#) keresztül vesse fel aggályát.

K Nemrégiben felvettem egy aggályomat valami miatt, amit a munkahelyemen láttam, és amiről úgy gondoltam, hogy sértheti a Kódexet. Azóta úgy érzem, hogy másképp bánnak velem. Korábban rendszeresen együtt ebédeltem a munkatársaimmal, de most úgy tűnik, senki sem akar velem menni. Tudom, hogy a vállalat tiltja a megtorlást bárkivel szemben, aki felveti az aggályát, de nem vagyok biztos benne, hogy amit tapasztalok, az megtorlásnak számít-e. Mi minősül megtorlásnak?

V *Megtorlás* lehet bármely olyan kedvezőtlen magatartás, amelyet olyan személlyel szemben követnek el, aki aggályt vet fel vagy részt vesz a vállalat visszaéléssel kapcsolatos kivizsgálásában. Ez magában foglalhatja az illető kiközösítését vagy zaklatását, a megfélemlítési célú fenyegetéseket, illetve a jelentéstétel vagy a kivizsgálásban való részvétel miatt tett munkajogi lépéseket. Ha úgy érzi, hogy megtorlásban részesítik, meg kell beszélnie aggályait a felettesével, egy HR-szakemberrel vagy a Compliance csapattal.

További példákért és útmutatásért

KATTINTSON IDE



Pozitív hatást gyakorolunk a munkatársainkra

Biztonságosan működünk

Befogadóak vagyunk

Tiszteletet tanúsítunk

Mindent megóvunk, ami személyes



Biztonságosan működünk

Egészség, biztonság és védelem

Az egészség és a jó közérzet iránti elkötelezettségünk a biztonságos, védett és egészséges munkahely fenntartása iránti közös elkötelezettségünkben tükröződik.

Ahhoz, hogy pozitív hatást értsünk el, a következőket kell tennünk:

- Ismernünk kell és be kell tartanunk az egészségügyi, biztonsági és környezetvédelmi jogszabályokat, előírásokat, valamint a vállalati szabályzatokat és eljárásokat
- Tilos olyan üzleti tevékenységet folytatnunk az ADM nevében, amelyet nem lehet biztonságosan elvégezni, de másokat sem kérhetünk ilyesmire
- Törekednünk kell arra, hogy a sérülések és biztonsági incidensek számát nullára csökkentsük
- Tilos alkohol, kannabisz, illegális drogok, vagy nem rendeltetésszerűen használt vény nélkül kapható vagy vényköteles gyógyszerek hatása alatt dolgoznunk
- Olyan környezet kell fenntartanunk, ahol nincs helye a zaklatásnak, az erőszaknak, az erőszakkal való fenyegetésnek és a fegyvereknek
- Meg kell osztanunk az ötleteinket, és együtt kell működnünk másokkal a biztonságos munkamódszerek kifejlesztése terén
- Fel kell szólalnunk, ha olyan potenciálisan veszélyes körülményeket vagy magatartást látunk, amelyek kockázatot jelenthetnek munkatársaink, illetve munkahelyünk egészségére, biztonságára vagy védettségére



A felelős alkoholfogyasztás megengedett lehet a vállalat által szponzorált bizonyos rendezvényeken vagy az ügyfelek szórakoztatásakor, például egy üzleti vacsorán. Ilyen esetekben csak a legális, mérsékelt alkoholfogyasztás elfogadható, és meg kell tennünk a megfelelő lépéseket annak érdekében, hogy mi és a csoportunk többi tagja is biztonságban hazaérjen.



Segédanyagok

- [Környezet-, egészség- és munkavédelmi szabályzat](#)
- [Létfontosságú normák szabályzata](#)
- [Munkahelyi fenyegetésekre és erőszakra vonatkozó szabályzat](#)

! SAFE
Or We Don't Do It

Gondolatébresztő



- K** Észrevettem, hogy az egyik kollégám nem viseli az előírt személyi védőfelszerelést, miközben az üzemben dolgozik. Amikor megemlítettem neki, arra panaszkodott, hogy a felszerelés kényelmetlen, és hogy nem gondolja szükségesnek a viselését. Mit tegyek?
- V** Emlékeztesse kollégáját az előírt személyi védőfelszerelés viselésének fontosságára, hogy az megvédje a lehetséges sérülésektől. Beszéljen a felettesével is. Fontos jelenteni mindent, ami növelheti a sérülés lehetőségét, vagy hozzájárulhat a nem biztonságos munkakörülményekhez.

További példákért és útmutatásért

KATTINTSON IDE

Befogadóak vagyunk

Sokszínűség, méltányosság és befogadás

Hiszünk abban, hogy egy sokszínű csapat magabiztosabban működik, és hogy a befogadó kultúra erősebbé tesz minket és lehetővé teszi számunkra, hogy dolgozzunk a sikerünk szempontjából kulcsfontosságú innovációkon.

Ahhoz, hogy pozitív hatást érzünk el, a következőket kell tennünk:

- Üdvözlünk kell a sokszínűséget a faj, a biológiai és társadalmi nem, a szexuális identitás, az etnikai hovatartozás, a gazdasági és oktatási háttér, a tapasztalatok, a nézőpontok és az érdeklődési körök szempontjából
- Minden jelenlegi és leendő munkatársnak egyenlő lehetőségeket kell biztosítanunk a toborzással, munkaerő-felvétellel, képzéssel, munkamegbízással, előléptetéssel, kompenzációval vagy bármilyen más, munkaviszonnyal vagy munkakörülményekkel kapcsolatos döntés meghozatalakor
- Figyelmesen meg kell hallgatnunk másokat, és teret kell adnunk a különböző nézőpontoknak a döntések meghozatalakor
- Közösén azon kell lennünk, hogy egy nyitott, pszichológiailag biztonságos környezetet teremtsünk meg, ahol mindenki jól érzi magát és önmaga lehet, ezáltal a legjobb teljesítményt tudja nyújtani





Gondolatébresztő



K Mit jelent a sokszínűség, a méltányosság és a befogadás iránti elkötelezettségünk a mindennapi üzleti tevékenységünkben?

V Hiszünk abban, hogy egy sokszínű csapat magabiztosabban működik, ezért a teljes alkalmazotti életciklusra vonatkozóan olyan eljárásokat vezettünk be, amelyekkel mindenki számára egyenlő esélyeket biztosítunk:

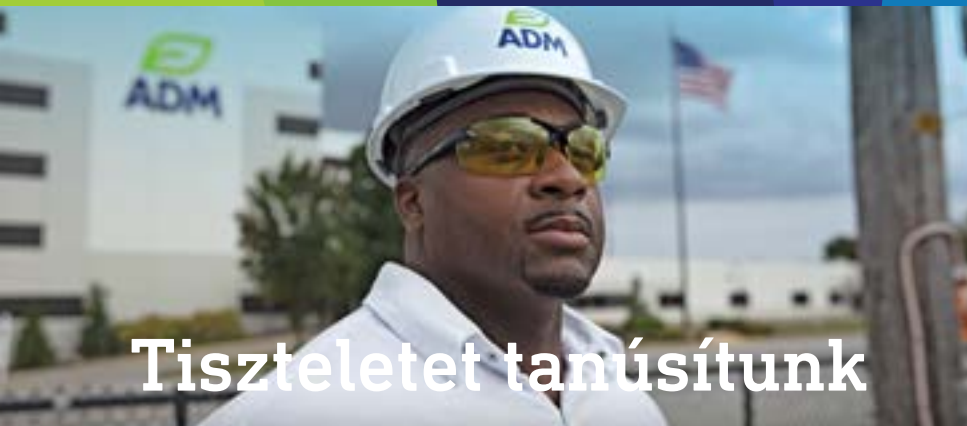
- Elköteleztettek vagyunk az iránt, hogy az egyes pozíciókra többféle jelölt közül válogassunk és változatos legyen az interjúztató csapat összetétele a munkaerő-felvételi folyamat során
- Gondoskodunk arról, hogy a jelöltek megvizsgálására és kiválasztására irányuló erőfeszítéseink a tudattalan előítéletek kezelésére és mérséklésére irányuljanak
- Speciális mentorálási programokat kínálunk az előmenetel felgyorsításának támogatására
- Elkötelezett tehetséggondozó programunk biztosítja, hogy teljes mértékben támogassuk az alulreprezentált háttérrel rendelkező munkatársak fejlődését

K Van egy új tagja a csapatunknak, aki nagyon más háttérrel rendelkezik. Szerintem az ő egyedi látásmódja igazi értéket ad hozzá a beszélgetéseinkhez, de feltűnt, hogy egyesek semmibe veszik őt, vagy elvetik az ötleteit, anélkül, hogy próbálnák megérteni. Nem szeretném, hogy ez kedvét szegje az új munkatársnak. Mit tegyek ebben az esetben?

V Hisszük, hogy az eltérő ötletek és vélemények innovációhoz vezetnek, ezért fontos, hogy mindenki úgy érezze, értékeli a hozzájárulását. Bátran támogassa az illetőt a megbeszéléseken, és ösztönözze a többieket arra, hogy hallgassák meg őt, emlékeztetve mindenkit a sokszínűség, az egyenlőség és a befogadás iránti elkötelezettségünkre. Ha ezt kényelmetlennek érezné, kérjen tanácsot és útmutatást a HR-osztály egyik szakemberétől.

További példákért és útmutatásért

KATTINTSON IDE



Tiszteletet tanúsítunk

Diszkrimináció, zaklatás és esélyegyenlőség

Mindenkivel és mindennel figyelmesen és megfontoltan bánunk, így fejezzük ki tiszteletünket. Kölcsönösen segítünk egymásnak, hogy mindenki jól érezze magát, ezért olyan, megkülönböztetéstől és zaklatástól mentes környezetet teremtünk, ahol munkatársaink fejlődhetnek és sikeresek lehetnek.

Ahhoz, hogy pozitív hatást érijünk el, a következőket kell tennünk:

- Nem szabad hátrányos megkülönböztetést alkalmaznunk faj, bőrszín, vallási meggyőződés, biológiai nem, nemi identitás, nemzeti hovatartozás, fogyatékoság, életkor, szexuális irányultság, családi állapot vagy bármely más, törvény által védett tulajdonság alapján
- Tilos olyan nemkívánatos (szexuális vagy nem szexuális) magatartást folytatnunk vagy eltűrnünk – legyen ez szóbeli, fizikai vagy vizuális –, amely megfélemlítő, sértő, megalázó lehet, illetve amely ellenséges vagy bántalmazó munkakörnyezetet teremthet





Gondolatébresztő



Habár a **zaklatás** fogalmát az egyes helyeken más-más módon határozhatják meg, általában olyan nemkívánatos magatartásra utal, amely egy személy jogilag védett jellemzőihez kapcsolódik, és ellenséges vagy bántalmazó munkakörnyezetet teremt. A zaklatás lehet szóbeli, fizikai vagy vizuális. Lehet nem szexuális vagy szexuális jellegű. Néhány példa: becsmélés, sértő beszéd, fenyegetés, megfélemlítés, gyalázkodás, sértő viccek vagy képi megjelenítések, kéretlen érintés, szexuális célú flörtölés, közeledés vagy ajánlat. Mindannyian felelősek vagyunk a munkahelyi zaklatás megelőzéséért. Ha valaha olyan viselkedést tapasztal, lát vagy gyanít, amely sérti a tiszteletteljes munkahely iránti elkötelezettségünket, tegye szavá.

Segédanyagok

- [Zaklatás elleni szabályzat](#)

K

Egy munkatársam gyakran sérteget, de utána hirtelen megváltozik, és azt mondja: „Csak vicceltem.” Ez már régóta így megy, és tényleg nagyon bosszant. Túlreagálom-e a dolgot azzal, ha hangot adok az ezzel kapcsolatos aggályaimnak?

V

Nem, nem reagálja túl. Ha ez bántja Önt, vagy akadályozza a munkavégzési képességét, akkor jeleznie kell az aggályát, hogy megfelelően lehessen kezelni az ügyet.

K

Úgy gondolom, hogy egy jól képzett személyt a faji hovatartozása miatt nem vettek fel egy pozícióba. Mivel voltaképpen nem vettem részt a felvételi folyamatban, hagyjam annyiban a dolgot?

V

Ne. Fel kell vetnie aggályait, hogy meg lehessen állapítani, történt-e bármilyen hátrányos megkülönböztetés a munkaerő-felvételi folyamat során. Ha diszkrimináció történt volna, az sértene a szabályzatunkat és jogszabályokat is.

További példákért és útmutatásért

KATTINTSON IDE



Mindent megóvunk, ami személyes

Bizalmas jelleg és adatvédelem

Mindannyian egyediek vagyunk, ezért a velünk kapcsolatos adatok is személyesek. Azáltal, hogy a személyes adatokat illetően azt mondjuk, amit teszünk, és azt tesszük, amit mondunk, bizalmat teremtünk, bárhol tevékenykedünk is. A felelős adathasználatot a személyes adatokkal és adatvédelemmel kapcsolatos valamennyi jogszabály betartásán keresztül biztosítjuk.

Ahhoz, hogy pozitív hatást értsünk el, a következőket kell tennünk:

- Csak annyi személyes adatot használhatunk fel, amennyi az üzleti céljainkhoz szükséges, és miután ezek a célok teljesültek, törölnünk kell az adatokat.
- Átgondoltan és felelősségteljesen kell cselekednünk azzal kapcsolatban, hogy miként védjük és osztjuk meg a személyes adatokat, ezért megfelelő biztonsági intézkedéseket kell alkalmaznunk, hogy megelőzzük az adatvesztést, az adatokkal való visszaélést vagy az illetéktelen hozzáférést.
- Haladéktalanul jelentjük az esetleges adatvédelmi incidenseket (illetéktelen hozzáférés vagy közzététel) a globális információs kiberbiztonsági (GICS) csapatnak.

Segédanyagok

- [Adatvédelmi szabályzat](#)

Gondolatébresztő



Személyes információnak vagy adatnak minősül minden olyan információ, amely észszerűen felhasználható egy személy közvetlen vagy közvetett azonosítására, a vele való kapcsolatfelvételre vagy a tartózkodási helyének meghatározására. Ebbe a kategóriába tartoznak a telefonszámok, az e-mail-címek, a banki vagy pénzügyi információk, a hatósági azonosítószámok, az egészségügyi információk, a biometrikus adatok, a faji és az etnikai hovatartozás és az egyéb információk. Ne feledje: Országunként eltér, hogy mi számít személyes információnak, ezért ha bizonytalan, kérjen útmutatást az adatvédelmi csapattól a DataPrivacy@adm.com címen.

További példákért és útmutatásért

KATTINTSON IDE



Pozitív hatást gyakorolunk a vállalkozásainkra

Kiválóságra törekszünk

Feddhetetlenül működünk

Betartjuk a jogszabályokat

Átláthatóan működünk

Vállaljuk a felelősséget

Egyértelműen és körültekintően kommunikálunk

Csapatmunkát végzünk



Kiválóságra törekszünk

Termékminőség és -biztonság

A világ minden táján, minden nap kiváló minőségű termékeket és szolgáltatásokat nyújtunk, ezzel bizonyítva a kiválóság iránti elkötelezettségünket. A kiválóságot úgy érzük el, hogy remek munkát végzünk, és erőfeszítéseket teszünk annak érdekében, hogy folyamatosan egyre jobbak legyünk.

Ahhoz, hogy pozitív hatást érzünk el, a következőket kell tennünk:

- Ismernünk kell és be kell tartanunk a termékeinkre vonatkozó, minőséggel és élelmiszer-biztonsággal kapcsolatos szabályokat, előírásokat, irányelveket és eljárásokat
- Folyamatosan kiváló szolgáltatást kell nyújtanunk ügyfeleinknek
- Át kell látnunk, hogy tetteink hogyan képesek közvetlenül befolyásolni termékeink és szolgáltatásaink biztonságát és minőségét, beleértve a családjaink és ügyfeleink által fogyasztott élelmiszereket
- Meg kell találnunk azokat a módszereket, amelyekkel folyamatosan még jobbak tudunk lenni
- Azonnal fel kell szólalnunk, ha olyasmit látunk, ami nem felel meg a normáinknak

Segédanyagok

- [Élelmiszer-biztonsági és -minőségi szabályzat](#)
- [Minőség- és élelmiszerbiztonsági irányítási rendszer](#)
- [Minőség az ADM-nél](#)



Gondolatébresztő



Élelmiszer-biztonsági és -minőségi programunkat három alappillérre építettük:

Kategóriaelső
élelmiszer-biztonság
elérése

A minőség
kultúrájának
fenntartása

Az innováció és
a technológia
kiaknázása

K

Azt hiszem, láttam, hogy valami beleesik a termékbe, amelyet egy munkatársam éppen vizsgált. Amikor szóltam neki, nem úgy tűnt, hogy aggódna a dolog miatt, és csak elsétált. Nem igazán tudom, mit láttam, de aggódom, hogy a termék beszenyeződött. Mit tegyek?

V

Haladéktalanul jelentse az incidenst a felettesének vagy a vezetőnek. Ha így tesz, akkor az érintett terméket rögtön vissza lehet tartani, és ki lehet vizsgálni az esetet.

További példákért és útmutatásért

KATTINTSON IDE

Feddhetetlenül működünk

Könyvelés és nyilvántartások / Belső ellenőrzések

A tisztesség mint érték számunkra azt jelenti, hogy őszinték és becsületesek vagyunk mindenben, amit teszünk, beleértve a pontos könyvelést és nyilvántartásvezetést. Könyvelésünk és nyilvántartásaink képezik a fundamentumát a megalapozott üzleti döntéseknek, és biztosítják a nyilvánosságnak szóló pénzügyi kimutatások és közlemények feddhetetlenségét.

Ahhoz, hogy pozitív hatást értsünk el, a következőket kell tennünk:

- A felelősségi körünkhöz tartozó nyilvántartásokat hiánytalanul, pontosan és naprakészen kell vezetnünk
- Be kell tartanunk az összes belső ellenőrzési előírást és alkalmazandó számviteli irányelvet, valamint a jogi vagy szabályozási követelményeket
- Be kell tartanunk a vállalati dokumentumok megfelelő megőrzésére és megsemmisítésére vonatkozó Nyilvántartás-kezelési szabályzatunkat
- Együtt kell működnünk belső és külső könyvvizsgálókkal, nyomozókkal és szabályozó szervekkel
- A valós vagy vélt számviteli vagy könyvvizsgálati hibákat vagy szabálytalanságokat, illetve a belső ellenőrzésekkel kapcsolatos szabálysértéseket haladéktalanul jelentenünk kell az ellenőr vagy a megfelelési részleg felé

Segédanyagok

- [Nyilvántartás-kezelési szabályzat](#)
- [Korrupcióellenes szabályzat](#)



Bárki, aki szándékosan tévesen mutatja be vagy meghamisítja a könyvelésekben és nyilvántartásokban szereplő információkat, illetve aki másokat segít ebben, csalásban vesz részt. A csalárd tevékenység törvénybe ütköző és sérti a Magatartási kódexünket, az érintetteket pedig jogi felelősségre is vonhatják.

Ha kormányzati kivizsgálásra kerül sor, a helyi vezetésnek először is fel kell vennie a kapcsolatot a Compliance részleggel, és csak ezután teheti meg a következő lépést.

Ha tudja, hogy az Ön ellenőrzése alatt álló dokumentumok fontosak lehetnek egy per vagy kormányzati kivizsgálás szempontjából, ne változtassa meg, rejtse el vagy semmisítse meg ezeket a dokumentumokat.

Gondolatébresztő



K Ha nem dolgozom pénzügyi vagy számviteli területen, aggódnom kell a könyvelésünk és a nyilvántartásaink pontossága miatt?

V Igen. Pénzügyi kimutatásaink mellett nyilvántartás lehet bármi, ami valamilyen üzleti tevékenységet, döntést vagy tranzakciót dokumentál, ilyenek például a bérszámfejtési dokumentumok, a jelenléti ívek, az utazási és költségtérítési jelentések, a mérési és teljesítmény-nyilvántartások, az ügyfél- és beszállítói nyilvántartások, valamint a tervezési és mérnöki nyilvántartások. Mindannyian kötelesek vagyunk megbizonyosodni arról, hogy az összes vállalati nyilvántartásban teljes, pontos, naprakész és érthető információkat adtunk meg.

K Az egyik munkatársam kötelezettséget vállalt egy beszállító 30 000 dollár értékű szolgáltatásainak megvásárlására a következő évben. Mivel a hatásköre csak 25 000 dollárig terjed, arra kért, hogy egy helyett két megrendelőlapot állítsak ki, így nincs szükség magasabb szintű jóváhagyásra. Megtehetem ezt?

V Nem, ez lehetővé tenné az Ön munkatársának, hogy megsértse azokat a fontos belső ellenőrzési lépéseket, amelyek a tranzakciók megfelelő jóváhagyására hivatottak. El kell magyaráznia ezt a munkatársának, és beszélnie kell a felettesével, hogy a jövőben ne történhessen hasonló eset.

További példákért és útmutatásért

KATTINTSON IDE

Betartjuk a jogszabályokat

Mindannyian felelősek vagyunk azért, hogy ismerjük, értsük és betartsuk azokat a törvényeket és előírásokat, amelyek a vállalat nevében végzett munkánkat szabályozzák. Bár nem tudunk az üzleti tevékenységünkre vonatkozó összes jogszabállyal foglalkozni ebben a Kódexben, a legfontosabbakat belefoglaltuk, amelyekkel mindannyiunknak tisztában kell lennünk. Ezek a törvények összetettek és országonként eltérőek lehetnek, így ha bármilyen kérdése vagy aggálya merülne fel azzal kapcsolatban, hogy mi a helyes teendő, kérjen tanácsot a jogi osztálytól vagy a Compliance csapattól, mielőtt bármilyen lépést tenne.





Betartjuk a jogszabályokat

Tisztességes verseny és tisztességes kereskedelem

Fontosnak tartjuk, hogy minden erőnkkel versenyezzünk az üzleti és értékesítési lehetőségekért, de ezt mindig a helyes módon kell tennünk. Ez azt jelenti, hogy tisztességesen versenyzünk a piacon, és betartjuk a szabad és tisztességes versenyt ösztönző jogszabályokat. Ezek az úgynevezett versenyjogi vagy trösztellenes jogszabályok országonként eltérőek, de általánosságban véve tiltják azokat a tevékenységeket, amelyek korlátozzhatják a versenyt.

Mindig roppant körültekintően kell kommunikálnunk a versenytársainkkal, még a látszatát is elkerülve annak, hogy bármilyen nem helyénvaló tárgyalásban vagy megállapodásban veszünk részt. Még a versenyjogi szabályok megsértésének gyanúja is problémát jelenthet.

Soha nem szabad olyan hivatalos vagy nem hivatalos megállapodásokat kötnünk az ügyfelekkel, beszállítókkal vagy más üzleti partnerekkel, amelyek tisztességtelenül korlátozzhatják a versenyt, és egyéb, visszaélésnek számító magatartásban sem vehetünk részt.

Mindig tisztességes és etikus értékesítési és marketinggyakorlatokat kell folytatnunk. Ez azt jelenti, hogy őszintén ki kell hangsúlyoznunk termékeink és szolgáltatásaink minőségét, és soha nem mondhatunk semmi hamisat, becsmélőt vagy félrevezetőt versenytársainkról, termékeikről vagy szolgáltatásaikról.

Megengedett, hogy megfelelő módon nyilvánosan elérhető vagy számunkra megfelelő eszközökkel biztosított versenyinformációkat gyűjtsünk. Soha nem kísérelhetjük meg, hogy egy versenytárs bizalmas vagy védett adatait közvetlenül, illetve törvényellenes vagy etikátlan módszerekkel keresztül szerezzük be.

A versenyjogi és trösztellenes törvények megsértése büntetőjogi szankciókat vonhat maga után, és jelentős polgári jogi károkat okozhat mind a vállalat, mind az érintett személyek számára, ezért ha bármilyen kérdése van, kérjen útmutatást a Compliance részlegtől.



Segédanyagok

- [Trösztellenes és versenyjogi megfelelőségi szabályzat](#)
- [Reklám- és promóciós szabályzat](#)

Gondolatébresztő



Követendő gyakorlatok:

- ✓ Teljes erőbedobással, de tisztességesen zajló verseny
- ✓ Megbízások elnyerése a termékeink és szolgáltatásaink minőségéről szóló hiteles és pontos beszámolók alapján
- ✓ A verseny szempontjából fontos információk kemény munkával, nem pedig törvényellenes vagy etikátlan módszerekkel való megszerzése

Kerülendő gyakorlatok:

- ✗ Az árak, a piacok, a terület, a gyártás vagy az ügyfeladatok megvitatása egy versenytárssal
- ✗ Bármilyen hamis vagy félrevezető dolog közlése a saját termékeinkről vagy szolgáltatásainkról, illetve a versenytársakéről
- ✗ Olyan megállapodás, amely a verseny korlátozásának tekinthető



Betartjuk a jogszabályokat

Korrupcióellenesség

Elköteleztettek vagyunk az iránt, hogy feddhetetlen üzleti tevékenységet folytassunk, és azon dolgozunk, hogy világszerte megelőzzük a megvesztegetést és a korrupciót. Globális vállalatként minden olyan ország korrupcióellenes törvényeit betartjuk, ahol üzleti tevékenységet folytatunk.

Soha nem kínálhatunk fel, adhatunk vagy fogadhatunk el semmilyen értéket képviselő dolgot azzal a céllal, hogy megpróbáljunk tisztességtelen üzleti előnyhöz jutni vagy nem helyénvaló módon befolyásolni egy üzleti döntést. Könyvelésünk és nyilvántartásaink feddhetetlenségének és átláthatóságának biztosítása érdekében ügyelünk arra, hogy minden kifizetést és tranzakciót pontosan tüntessünk fel és megfelelően vegyünk nyilvántartásba.

Bizonyos esetekben az alacsonyabb beosztású kormányzati tisztviselők ügymenetkönnyítő juttatásokat – „kenőpénzt” – várhatnak el a szokásos, előre meghatározott kormányzati intézkedések elvégzéséért vagy felgyorsításáért. Habár bizonyos helyeken, ahol üzleti tevékenységet folytatunk, jogszerűek lehetnek az ügymenetkönnyítő juttatások, határozottan ellenezzük az ilyesmit. Bármilyen kis összegről van szó, meg kell kapnia a Compliance részleg jóváhagyását, mielőtt ilyen jellegű kifizetést ajánlana fel, ígérne meg, engedélyezne vagy teljesítene.

Ezek a szabályok a nevünkben eljáró vagy üzleti tevékenységet folytató személyekre is vonatkoznak, például tanácsadókra, ügynökökre, képviselőkre, alvállalkozókra és közös vállalkozásban részes partnerekre. Egyszerű a dolog – amit mi nem tehetünk meg, azt ők sem. Körültekintőnek kell lennünk, és olyan üzleti partnereket kell választanunk, akik eleget tesznek a jogszabályokat betartó üzleti normáinknak, mivel tevékenységükért minket is felelősségre vonhatnak.

Ha valaha is azt gyanítja, hogy megvesztegetés történt, illetve kenőpénzt vagy más tiltott kifizetést alkalmaztak, azonnal értesítse a felettesét és a Compliance csapatot.

Segédanyagok

- [Korrupcióellenes szabályzat](#)
- [Korrupcióellenességgel kapcsolatos segédanyagok központja](#)
- [Kormányzati vendéglátási és ajándékozási kérvény](#)

Gondolatébresztő



K

Ki minősül kormányzati vagy köztisztviselőnek?

V

A törvény értelmében a kormányzati vagy köztisztviselő tágabban vett fogalmába többek között a következők tartoznak:

- Tisztviselők és alkalmazottak a kormányzat bármely szintjén
- Politikai pártok tisztségviselői és jelöltjei
- Nemzetközi közjogi szervezetek (például az ENSZ) alkalmazottai
- A kormány tulajdonában lévő vagy ellenőrzése alatt álló szervezetek alkalmazottai
- A fentiek bármelyikének családtagjai

K

Adhatok ajándékot kormányzati alkalmazottnak?

V

A kormányzati tisztviselőkkel való kapcsolattartásra speciális szabályok vonatkoznak. Mielőtt bármilyen értékű ajándékban, vendéglátásban vagy szórakoztatási lehetőségben részesítene egy kormányzati tisztviselőt, meg kell szereznie a Compliance csoport jóváhagyását a Kormányzati vendéglátási és ajándékozási kérvény kitöltésével.

K

Mi tekinthető megvesztegetésnek?

V

A „megvesztegetés” fogalmába tartozik, ha egy értéket képviselő dolgot azzal a szándékkal adnak vagy ajánlanak fel, hogy így ösztönözzék a kedvezményezettet arra, hogy egy munkavállaló vagy más személy javára cselekedjen. A megvesztegetés lehet pénzbeli kifizetés, például készpénz vagy készpénzzel egyenértékű dolog, kenőpénz, túl nagy jutalékok, valamint egyéb értékes dolgok, például ajándékok, túlzó útiköltségek és szórakoztatás, foglalkoztatási ajánlatok vagy bármilyen kivételezett bánásmód.

KATTINTSON IDE

További példákért és útmutatásért

Betartjuk a jogszabályokat

Kormányzati ügyfelekkel folytatott együttműködés

Tisztában vagyunk azzal, hogy a kormánnyal való üzleti tevékenység szabályai gyakran szigorúbbak és összetettebbek, mint azok, amelyek a kereskedelmi ügyfeleknek történő értékesítést szabályozzák. Amikor kormányzati ügyfeleknek értékesítünk, tőlük vásárolunk, illetve velük tárgyalunk vagy együttműködünk, gondosan be kell tartanunk ezeket a követelményeket. Ha kormányzati szerződéseken dolgozik vagy kormányzati tisztviselőkkel lép kapcsolatba, győződjön meg róla, hogy teljes mértékben tisztában van az erre az egyedi kapcsolatra vonatkozó különleges jogi szabályokkal és szerződési feltételekkel. Ha kérdései vannak, forduljon a vállalat Compliance csapatához.

Betartjuk a jogszabályokat

Harc a pénzmosás ellen

Csak azokkal folytatunk üzleti tevékenységet, akik ugyanúgy elkötelezettek a tisztesség és a jogszabályok betartása iránt, mint mi. Tudatosan nem folytatunk üzleti tevékenységet olyanokkal, akik illegális tevékenységekben, például megvesztegetésben, csalásban, terrorizmus finanszírozásában vagy pénzmosásban vesznek részt. A pénzmosás ellenőrzése és szabályozása alapvető fontosságú a terrorizmus és a szervezett bűnözés elleni küzdelemben. Minden országban, ahol üzleti tevékenységet folytatunk, betartjuk a pénzmosás elleni törvényeket. Mindannyiunk felelőssége, hogy jól ismerjük ügyfeleinket és üzleti partnereinket, és hogy megfelelő átvilágítással győződjünk meg arról, hogy eleget tesznek ezeknek az elvárásoknak.

Segédanyagok

- [Pénzmosásellenes szabályzat](#)



Gondolatébresztő



Pénzmosásról akkor beszélünk, ha a bűncselekményekből – például terrorizmusból, kábítószer-kereskelemből vagy csalásból – származó pénzeket jogszerű kereskedelmi ügyleteken keresztül dolgozzák fel a forrás elrejtése, a jelentéstételi kötelezettség vagy az adófizetés elkerülése érdekében.

Pénzmosási tevékenységre utaló jelek lehetnek többek között az alábbiak:

- Az ügyfél hamis vagy névtelen információkat próbál meg megadni fióknyitáshoz, vagy megtagadja a kért információk megadását
- A szerződésben meghatározottaktól eltérő pénznemben teljesített vagy kért kifizetések, illetve a szerződésben szereplőnél nagyobb összeg kifizetésére irányuló kérelmek
- Olyan megrendelések, vásárlások vagy kifizetések, amelyek szokatlanok vagy nem összeegyeztethetők az ügyfél kereskedelmi vagy üzleti tevékenységével
- Az ügyfél nevében történő kifizetések ismeretlen vagy névtelen személytől vagy szokatlan, nem üzleti számláról
- Olyan ügyletek, amelyeket bármely joghatóságban a jelentéstételi követelmények megkerülésére alkalmaznak
- Szokatlan ügyletmintázat, például termékek vagy ajándékkártyák tömeges vásárlása vagy ismétlődő készpénzfizetések

Ha a felsorolt figyelmeztető jelek bármelyikére lesz figyelmes, értesítse a Compliance részleget.



KATTINTSON IDE

További példákért és útmutatásért



Betartjuk a jogszabályokat

Nemzetközi kereskedelem

Termékeket és szolgáltatásokat szállítunk a világ minden tájára, ezért be kell tartanunk a nemzetközi kereskedelemre vonatkozó összes alkalmazandó jogszabályt és rendeletet azokban az országokban, ahol üzleti tevékenységet folytatunk.

Ezek a jogszabályok és előírások a termékek, szolgáltatások, információk vagy technológiák nemzetközi határokon túlra irányuló mozgására vonatkoznak, és az alábbiakat foglalják magukban:

- **Az import és az export ellenőrzése**
- **Politikai és gazdasági szankciók, amelyek korlátozzák a kereskedelmet bizonyos országokkal, szervezetekkel vagy személyekkel**
- **Bojkottellenes törvények, amelyek megtiltják, hogy részt vegyünk más országnak az Egyesült Államok által jóvá nem hagyott bojkottjában**

A kereskedelmi szabályozások összetettek és idővel változhatnak, a jogsértések pedig költségesek lehetnek. Ezek általában nemcsak az ADM közvetlen üzleti tevékenységére vonatkoznak, hanem az ellátási láncainkban és a forgalmazói hálózatainkban működő vállalatok közvetett üzleti tevékenységére is. Ha bármilyen kérdése van, kérjen tanácsot a kereskedelmi Compliance csapattól, mielőtt bármit tenne.



Gondolatébresztő



A **gazdasági szankciók** a kormányok által elfogadott olyan jogszabályok, amelyek korlátozzák a nemzetközi kereskedelmet. Ezek általában nemcsak az ADM közvetlen üzleti tevékenységére vonatkoznak, hanem az ellátási láncainkban és a forgalmazói hálózatainkban működő vállalatok közvetett üzleti tevékenységére is.

A **bojkottellenes törvények** tiltják más országok bizonyos gazdasági szankcióinak betartását. A gyakorlatban a bojkottellenes törvények általában Izrael arab bojkottjával foglalkoznak.

Tekintse át az ADM Kereskedelmi szankciókra és bojkottellenességre vonatkozó szabályzatát, és ismerje meg azokat az országokat és területeket, amelyek fokozott kockázatot jelentenek, és kövesse a megfelelő eljárásokat, amikor figyelmeztető jeleket észlel.

Segédanyagok

- [Kereskedelmi szankciókra és bojkottellenességre vonatkozó szabályzat](#)

K

A terméket értékesítünk egy beszállítónak, aki szerintem továbbértékesíti azt egy olyan vállalatnak, amely gazdasági szankciók miatt nem tud közvetlenül az ADM-től termékeket vásárolni. Jogos az aggályom?

V

Igen. A gazdasági szankciók általában minden közvetett üzleti tevékenységünkre vonatkoznak. Ha tudjuk, vagy tisztában kellene lennünk azzal, hogy egy harmadik fél vagy forgalmazó gazdasági szankciókat sért, akkor az ADM is gyanúba keveredhet. Tekintse át az ADM Kereskedelmi szankciókra és bojkottellenességre vonatkozó szabályzatát, és lépjen kapcsolatba a Compliance vagy a jogi csapattal, ha kérdése vagy aggálya van egy adott helyzetet illetően.

KATTINTSON IDE

További példákért és útmutatásért

Betartjuk a jogszabályokat

Bennfentes kereskedelem

A vállalatnál végzett munkánk során előfordulhat, hogy az ADM-mel vagy annak egyik üzleti partnerével kapcsolatos belső információkkal találkozunk. Ne feledjük a következőket:

- **Nem vásárolhatunk vagy értékesíthetünk ADM-részvényeket vagy bármely más vállalat részvényeit belső információk alapján**
- **Nem adhatunk bennfentes információt vagy „tippet” egy családtagnak, barátunk vagy bármely más személynek**
- **E szabályok megszegésének még a látszatát is el kell kerülnünk**

A bennfentes információkkal való kereskedelem vagy a másoknak ebből a célból adott tippek jogszabályba ütköznek és a vállalati szabályzatot is sértik, továbbá súlyos következményekkel járhatnak az érintettek nézve. Ha nem biztos benne, hogy bizonyos információk lényeges bennfentes információknak tekinthetők-e, vagy ha bármilyen kérdése van az értékpapír-kereskedelmet szabályzó jogszabályokkal és előírásokkal kapcsolatban, kérdezze meg a jogi osztályt, mielőtt bármilyen lépést tenne.



Gondolatébresztő



Lényeges bennfentes információnak tekinthető az olyan információ, amely még nem ismert a nyilvánosság előtt (bennfentes), és amelyet egy befektető a részvényvásárlási vagy -értékesítési döntése során fontosnak tartana (lényeges). Néhány példa a lényeges bennfentes információkra a teljesség igénye nélkül: nyilvánosságra nem hozott pénzügyi eredmények, lehetséges egyesítések vagy felvásárlások, új termékek vagy egyéb innovációk, változások a felső vezetésben, stb.

Segédanyagok

- [Bennfentes kereskedelemre vonatkozó szabályzat](#)
- [Tisztességes közzétételre vonatkozó szabályzat](#)



További példákért és útmutatásért

KATTINTSON IDE

Betartjuk a jogszabályokat



Ahhoz, hogy pozitív hatást érhünk el, a következőket kell tennünk:

- Feddhetetlenül és a jogszabályok betartásával kell üzleti tevékenységet folytatnunk
- Tisztességesen kell versenyeznünk
- Törekednünk kell az átláthatóságra, és azon kell lennünk, hogy megakadályozzuk a megvesztegetést és a korrupciót
- Átvilágítást kell végeznünk, hogy megismerjük és figyelemmel kísérjük ügyfeleinket és üzleti partnereinket
- Be kell tartanunk a kormányzati ügyfelekkel való kapcsolattartás és az értékpapír-kereskedelem szabályait
- Szakértői útmutatást kell kérnünk, ha bármilyen kérdésünk van az üzleti tevékenységünket szabályozó törvényekkel kapcsolatban





Átláthatóan működünk

Összeférhetetlenség

Mindig a vállalat érdekeit szem előtt tartva kell eljárunk, és el kell kerülnünk minden valós vagy vélt összeférhetetlenséget.

Összeférhetetlenség keletkezhet bármely olyan helyzetből, amikor személyes érdekeink, beleértve családtagjaink, barátaink és munkatársaink érdekeit is, akadályozhatják azt a képességünket, hogy megalapozott, objektív üzleti döntéseket hozzunk a vállalat nevében. Ha úgy gondolja, hogy lehetséges összeférhetetlenség merül fel Önnél, átláthatóan kell cselekednie, és azonnal közölnie kell a helyzetet a felettesével és a Compliance csapattal a [Bejelentőeszköz](#) segítségével. Az összeférhetetlenség többnyire vagy teljesen elkerülhető, vagy könnyen megoldható, ha azonnal és megfelelően nyilvánosságra kerül.

Segédanyagok

- [Összeférhetetlenségre vonatkozó szabályzat](#)
- [Összeférhetetlenséggel kapcsolatos segédanyagok központja](#)
- [Összeférhetetlenség-bejelentő eszköz](#)
- [Spekuláció-ellenes szabályzat](#)
- [Kormányzati vendéglátási és ajándékozási kérvény](#)



Üzleti ajándékok és szórakoztatás

Az üzleti ajándékok és szórakoztatási lehetőségek ugyan erősíthetik az üzleti kapcsolatokat, mégis ügyelnünk kell arra, hogy függetlenek és objektívek maradjunk a tevékenységünk során, és soha nem szabad ajándékokért vagy szórakoztatási lehetőségekért cserébe szívességet kérnünk, vagy ilyen módszerekkel nem helyénvalóan befolyásolnunk egy üzleti döntést. Általánosságban elfogadottnak tekintett ajándékok és szórakoztatási lehetőségek:

- Szerény értékű és nem eredményez (látszólag sem) összeférhetlenséget
- Nyíltan, átlátható módon adják és kapják
- Nem rendszeres, és megfelel a helyes üzleti gyakorlatnak
- Nem kérték
- Nem készpénz, ajándékutalvány vagy más, készpénzzel egyenértékű dolog
- Nem beszállítóktól vagy üzleti partnerektől származó árengedmény, amelyet a nyilvánosságnak nem kínálnak fel
- Nem az éppen zajló tárgyalások során ajánlják fel vagy fogadják el
- Nem törvénytelen és nem ütközik a vállalati szabályzatba egyik félnél sem

A kormányzati tisztviselőkkel való kapcsolattartásra speciális szabályok vonatkoznak. Mielőtt bármilyen értékű ajándékban, vendéglátásban vagy szórakoztatási lehetőségben részesítene egy kormányzati tisztviselőt, meg kell szereznie a Compliance csapat jóváhagyását a [Kormányzati vendéglátási és ajándékozási kérvény](#) kitöltésével.

Ahhoz, hogy pozitív hatást értsünk el, a következőket kell tennünk:

- A vállalat legfőbb érdekét szem előtt tartva kell cselekednünk, és kerülnünk kell az összeférhetlenséget okozó helyzeteket
- Felelősségteljesen kell használnunk az ajándékokat és a szórakoztatási lehetőségeket
- Átláthatónak kell lennünk, és haladéktalanul fel kell tárnunk az esetleges összeférhetlenségeket



Gondolatébresztő



Az összeférhetetlenség elkerülésének elvei:

- Ne használja az ADM-nél szerzett befolyását arra, hogy saját maga vagy mások javát szolgálja olyan módon, amely versenyhelyzetet szül az ADM-mel, vagy amely helytelennek tekinthető, mint például az ADM által feldolgozott mezőgazdasági árucikkekkel kapcsolatos személyes spekuláció
- Ne dolgozzon olyan cégnél, amely az ADM versenytársa
- Legyen tisztában a közzétételi követelményekkel, és tartsa be ezeket, mielőtt befektetne egy olyan vállalatba, amely az ADM versenytársa vagy üzlettársa
- Ne hozzon beszállítók kiválasztásával vagy értékelésével kapcsolatos döntést, ha abban érintett egy családtagja vagy valaki, akivel szoros személyes kapcsolatban áll
- Ne adjon vagy fogadjon el ajándékokat vagy szórakoztatási lehetőséget beszállítóktól vagy ügyfelektől, mert az ilyesmi hátrányosan befolyásolhatja az üzleti ítélőképességét, vagy más módon okozhat összeférhetetlenséget
- Ne álljon függelmi viszonyban vagy hozzon foglalkoztatási döntéseket családtagra vagy olyasvalakire vonatkozóan, akivel szoros személyes kapcsolatban áll
- Mielőtt bármilyen külső vállalkozásnál vagy nonprofit testületnél megbízotti vagy igazgatói pozíciót fogadna el, kérjen jóváhagyást a megfelelőségi részlegtől
- Győződjön meg róla, hogy egy esetleges másodállás vagy külső üzleti tevékenység nem zavarja abban, hogy el tudja látni az ADM-nél végzett munkáját
- Ne használja az ADM információit, eszközeit vagy erőforrásait személyes haszonszerzésre vagy mások helytelen haszonszerzésére

Ne feledje, hogy ezen elvek némelyike családtagjainkra és azokra is vonatkozik, akikkel szoros személyes kapcsolatban állunk. Az összeférhetetlenséget nem mindig könnyű felismerni, és bármikor felmerülhet. Ha bármikor bizonytalan egy adott helyzetben, beszéljen a felettesével, egy HR-képviselővel vagy a Compliance csapattal.

További példákért és útmutatásért

KATTINTSON IDE

Vállaljuk a felelősséget

A vállalat eszközeinek megóvása

Mindannyian felelősek vagyunk azért, hogy a vállalati eszközöket hatékonyan, az üzleti célok elősegítésére használjuk, ne pedig a személyes hasznunkra fordítsuk. Felelősséggel tartozunk az elszámoltathatóak vagyunk azt illetően, hogy megvédjük ezeket az eszközöket az elvesztéstől, a károktól, a lopástól, a pazarlástól vagy a visszaéléstől. Ebbe beleértendők a fizikai és pénzügyi eszközeink, például a berendezések, kellékek, létesítmények, informatikai rendszerek és pénzeszközök, valamint a bizalmas és védett információk.

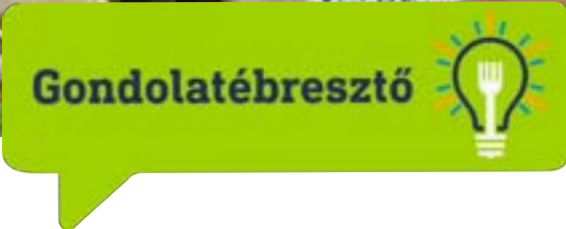
Bizalmas és védett információink különböztetnek meg minket versenytársainktól, és ezek az adatok legfontosabb eszközeink egyikét jelentik. Ezek az információk magukban foglalják a szellemi tulajdonunkat (szerzői jogok, szabadalmak, üzleti titkok), a pénzügyi adatokat, az árképzést, a marketingstratégiákat, a költségeket, a termékinformációkat és -recepteket, a műszaki adatokat és ismereteket, a folyamatokat, a berendezések és gépek elrendezését és kialakítását, a munkavállalók személyes adatait, az ügyfelek és szolgáltatók adatait, a jogi dokumentumokat és a szerződéseket, valamint egyéb, nyilvánosan nem elérhető információkat és anyagokat. Soha nem hozhatunk nyilvánosságra bizalmas információkat vállalatunkon kívüli személyekkel, mivel ezáltal versenyhátrányba kerülhetünk, sérülhet a jó hírnevünk, vagy romolhatnak a pénzügyi eredményeink.

Különleges biztonsági intézkedéseket kell tennünk annak érdekében, hogy megakadályozzuk a számítógépes rendszereinken, hordozható elektronikus eszközeinken, laptopjainkon, mobiltelefonjainkon és egyéb technológiáinkon tárolt információkhoz való **illetéktelen hozzáférést**.



Segédanyagok

- [Elfogadható használatra vonatkozó szabályzat](#)
- [Adatvédelmi szabályzat](#)



Gondolatébresztő



Ahhoz, hogy pozitív hatást érijünk el, a következőket kell tennünk:

- Vállalnunk kell a felelősséget, és a vállalati eszközökkel gondosan kell bánnunk, megóvva ezeket a pazarlástól, a károsodástól, a visszaéléstől vagy a lopástól
- Józan ítélőképességet kell tanúsítanunk, és korlátoznunk kell a számítógépek és telefonok személyes használatát, hogy ez ne zavarjon bennünket a munkahelyi feladatainkban, és tilos ezeket az eszközöket sértő, törvénytelen vagy a vállalati szabályokba ütköző célra használni
- A bizalmas információkat biztonságos helyen, megfelelően kell tárolnunk, csakis jóváhagyott üzleti célokra használhatjuk fel és kizárólag azokkal oszthatjuk meg, akikkel ez üzleti célból szükséges
- Tiszteletben kell tartanunk azon üzleti partnerek titoktartási kéréseit és szellemi tulajdonjogait, akik ránk bízzák az információikat
- A laptopokat fizikailag védenünk kell, erős titkos jelszavakat kell használnunk, az internethez való hozzáférés során megfelelő óvintézkedéseket kell tennünk, csak engedélyezett szoftvereket telepíthetünk, és készen kell állnunk az adatahalász csalásokra vagy más potenciális kibertámadásokra

K

Honnan tudhatom, hogy bizalmasak-e azok az információk, amelyekkel dolgozom?

V

Az ilyen információkat általában belső (internal), bizalmas (confidential) vagy korlátozott (restricted) jelöléssel látják el. Ennek hiányában tegye fel magának a következő kérdéseket:

- Köztudott ez az információ a vállalaton kívül?
- Az információ a vállalatunk, valamelyik ügyfelünk, beszállítónk vagy üzleti partnerünk tulajdonát képezi?
- Vonatkozik rá titoktartási megállapodás?
- Hátrányos helyzetbe kerülne a vállalat vagy egy magánszemély, illetve kárt okozna számukra, ha mások rendelkeznének az információval?

Ha a fenti kérdések bármelyikére igen a válasz, az információkat bizalmasan és megfelelően védve kell kezelni. Ne feledje, hogy azután is kötelesek vagyunk védeni a bizalmas információkat, ha már nem dolgozunk a vállalatnál.

Egyértelműen és körültekintően kommunikálunk

Belső és külső kommunikáció / Közösségi média

A csapatmunka a gyakorlatban nálunk azt jelenti, hogy hatékonyan kommunikálunk és együttműködünk munkatársainkkal, ügyfeleinkkel és beszállítóinkkal szerte a világon. Így teszünk minden nap e-mailen, szöveges üzeneteken, azonnali üzeneteken és egyéb eszközökön keresztül. Fontos, hogy mindig gondosan válasszuk ki az általunk használt szavakat, professzionális, tényszerű és tiszteletteljes kommunikációt folytatva.

A közösségi média és a hálózatiépítésre szolgáló webhelyek sokunk információmegosztási szokásait megváltoztatták, és új lehetőségeket teremtettek a kommunikációra és az együttműködésre. Ezeket a módszereket használhatjuk vállalatunk népszerűsítésére és hírnevünk növelésére, de rajtuk keresztül károkat is okozhatunk vállalatunknak, üzleti partnereinknek és munkatársainknak, ezért körültekintően kell eljárunk a használatukkor.

A vállalatra vonatkozóan a médiától, a pénzügyi közösségtől vagy más külső felektől is kaphatunk tájékoztatási kéréseket. Annak érdekében, hogy vállalatunk következetesen és a valóságnak megfelelően képviseltesse magát a nyilvánosság előtt, a külső kommunikációért felelős csapatunknak jóvá kell hagynia a külső felekkel folytatott ilyen jellegű kommunikációt.





Ahhoz, hogy pozitív hatást érhünk el, a következőket kell tennünk:

- Tiszteletteljesen kell kommunikálnunk, a Kódex vagy a vállalat bármely szabályzatának megsértése nélkül
- Védenünk kell munkatársaink, vállalatunk és üzleti partnereink bizalmas adatait
- Mielőtt válaszolnánk a külső felektől érkező tájékoztatási kérelmekre, a külső kommunikációért felelős csapathoz kell fordulnunk
- Fontos, hogy az elektronikus kommunikáció nyomán olyan nyilvántartások jönnek létre, amelyek állandóak és visszakereshetők, és befolyásolhatják munkatársaink és vállalatunk hírnevét

Segédanyagok

- Külső kommunikációra vonatkozó szabályzat
- Közösségi oldalakra vonatkozó szabályzat
- Reklám- és promóciós szabályzat



Gondolatébresztő



K Felhívott egy produkciós cég egy dokumentumfilmmel kapcsolatban, amelyet éppen forgatnak. A producer azt mondta, hogy jóváhagyást kapott a külső kommunikációért felelős részlegtől arra, hogy beszéljen velem. Beszélnem kell vele?

V Nem. Ha a külső kommunikációért felelős részleg jóváhagyott volna olyan médialehetőséget, amelyhez az Ön együttműködése szükséges, akkor értesítette volna Önt és közvetlenül együttműködne Önnel. Kérje el a producer elérhetőségét, és értesítse a külső kommunikációért felelős részleget a hívásról.

K Egy iparági szövetség igazgatótanácsának tagja vagyok, és felkértek, hogy a szövetség nevében tartsak előadást. Jóváhagyást kell-e kérnem a külső kommunikációért felelős részlegtől az előadás megtartását illetően?

V Igen. Ha arra kéri, hogy egy iparági szövetség nevében nyilvánosan adjon elő, akkor mielőtt igent mondana, meg kell szereznie a külső kommunikációért felelős részleg jóváhagyását, amely részlegnek előzetesen felül is kell vizsgálnia az Ön előadását.

További példákért és útmutatásért

KATTINTSON IDE



Csapatmunkát végzünk

Külső partnerekkel végzett munka

Éppen úgy, ahogy a vállalatunkon belül is csapatmunkát folytatunk a közös sikerek érdekében, természetes számunkra, hogy a beszállítóinkkal és üzleti partnereinkkel való erős és egészséges kapcsolatok is fontosak a sikereink szempontjából. Elvárjuk beszállítóinktól és üzleti partnereinktől, hogy osztozzanak velünk a tisztességes, etikus és minden vonatkozó törvénynek, szabályozásnak és beszállítói elvárásnak megfelelő üzleti tevékenység iránt vállalt elkötelezettségünkben. Elvégezzük a potenciális üzleti partnerek előzetes átvizsgálását, és adott esetben további átvilágítást és felülvizsgálatot folytatunk különböző célokból, például a korrupcióellenességnek való megfelelés érdekében.

Segédanyagok

- [Beszállítókkal szembeni elvárások](#)
- [Beszállítók szabályszegési eljárásainak kezelése](#)

Ahhoz, hogy pozitív hatást értsünk el, a következőket kell tennünk:

- **Beszállítóinkat olyan objektív üzleti kritériumok alapján kell kiválasztanunk, mint a minőség, a szolgáltatás és a költségek, és közben kerülnünk kell az összeférhetetlenséget**
- **Tisztességesen kell bánnunk partnereinkkel, és soha nem szabad tisztességtelen kereskedelmi gyakorlatokat folytatnunk, például manipulációban, félrevezetésben, a tények elrejtésében vagy bizalmas információkkal való visszaélésben részt vennünk**
- **Egyértelműen közölnünk kell a Beszállítókkal szembeni elvárásokat azokkal a beszállítókkal és üzleti partnerekkel, akikkel együtt dolgozunk**
- **Szóvá kell tennünk, ha úgy gondoljuk, hogy egy beszállító vagy üzleti partner nem tesz eleget az elvárásainknak**

KATTINTSON IDE

További példákért és útmutatásért

Gondolatébresztő



A következőket várjuk el beszállítóinktól:

- ✓ Be kell tartaniuk az összes vonatkozó jogszabályt és hatósági követelményt, beleértve a korrupcióellenes, a pénzmosásellenes, a terrorizmus elleni finanszírozással és a kereskedelmi szankciókkal kapcsolatosakat
- ✓ Pontos könyvelést, nyilvántartásokat és számlákat kell vezetniük a tevékenységünkkel kapcsolatban
- ✓ Kerülniük kell az összeférhetetlenséget, és követniük kell az ajándékokra, vendéglátásra és szórakoztatásra vonatkozó útmutatásainkat
- ✓ Támogatniuk kell az emberi jogokat, és elő kell mozdítaniuk a környezetvédelemmel kapcsolatos felelősségvállalást
- ✓ Védeniük kell a bizalmas információinkat, beleértve a személyes és a védett adatokat is
- ✓ Olyan termékeket és szolgáltatásokat kell biztosítaniuk, amelyek biztonságosak, megfelelnek a jóváhagyott specifikációknak, és eleget tesznek az összes vonatkozó jogszabálynak és hatósági követelménynek





Pozitív hatást gyakorolunk a globális közösségre

Törődünk másokkal

Felelősen bánunk a környezettel

Jó állampolgárok vagyunk



Törődünk másokkal

Emberi jogok

Célunk, hogy a természet erejét felszabadítva javítsa az életminőséget. Ennek során elköteleztük magunkat munkatársaink, az értékláncunkhoz tartozók és a tevékenységünkben érintett közösségek emberi jogainak védelme és tiszteletben tartása iránt. Üzleti partnereinktől elvárjuk, hogy hasonló szabályzatok alkalmazásán keresztül osztozzanak ebben a kötelezettségvállalásban.

Segédanyagok

- [Emberi jogi szabályzat](#)
- [Beszállítókkal szembeni elvárások](#)
- [Beszállítók szabályszegési eljárásainak kezelése](#)

Ahhoz, hogy pozitív hatást értsünk el, a következőket kell tennünk:

- **Elő kell segítenünk a biztonságos, egészséges és tiszteletteljes munkahelyet, ahol nincs helye a diszkriminációnak és a zaklatásnak**
- **Be kell tartanunk a munkabérre és a munkaidőre vonatkozó összes alkalmazandó jogszabályt, illetve az egyéb foglalkoztatási jogszabályokat**
- **Tiszteletben kell tartanunk a munkavállalók azon jogát, hogy a megtorlástól, a megfélemlítéstől vagy a zaklatástól való félelem nélkül alapítsanak szakszervezetet, illetve csatlakozzanak vagy ne csatlakozzanak szakszervezethez**
- **Tiltanunk kell a gyermekmunkát és a modern rabszolgaság minden formáját, beleértve a kényszermunkát, az adórszolgaságot, a szerződéses rabszolgaságot és az emberkereskedelmet**

Gondolatébresztő



K Miután ellátogattam az egyik beszállítónk létesítményébe, felmerült bennem a gyanú, hogy a beszállító esetleg kiskorú dolgozókat alkalmaz. Mit tegyek?

V Beszállítóinktól elvárjuk, hogy betartsák a törvényeket és osztozzanak az emberi jogok iránti elkötelezettségünkben, beleértve a gyermekmunka tilalmát is. Aggályával forduljon a feletteséhez vagy a Compliance csapathoz, hogy az ügyet megfelelően kivizsgálhassák és szükség esetén korrekciós intézkedéseket tehessenek.

További példákért és útmutatásért

[KATTINTSON IDE](#)



Felelősen bánunk a környezettel



Környezeti fenntarthatóság

Tudjuk, hogy környezetünk és természeti erőforrásaink egészsége kulcsfontosságú a jövőnk szempontjából, és hogy a fenntartható gyakorlatok iránti elkötelezettségünk nemcsak egy erősebb vállalatot, de egy jobb világot is eredményez. A leleményesség azt jelenti, hogy megtaláljuk a megfelelő módot annak megértéséhez, hogy üzleti tevékenységünk milyen hatással van a környezetre, és együtt dolgozunk a környezeti kockázatok mérséklésén, ügyelve arra, hogy üzleti tevékenységünket fenntartható módon végezzük.

Segédanyagok

- [Az erdők, a biodiversitás és a közösségek védelméről szóló szabályzat](#)
- [Beszállítókkal szembeni elvárások](#)
- [Beszállítók szabályszegési eljárásainak kezelése](#)
- [Fenntarthatósággal kapcsolatos kötelezettségvállalások](#)

Ahhoz, hogy pozitív hatást értsünk el, a következőket kell tennünk:

- **Be kell tartanunk az összes vonatkozó környezetvédelmi jogszabályt, rendeletet és vállalati szabályzatot**
- **Meg kell találnunk azokat a módszereket, amelyekkel folyamatosan még nagyobb erőfeszítéseket tudunk tenni**
- **Ösztönöznünk kell a környezeti szempontból fenntartható magatartást ügyfeleink, beszállítóink és más üzleti partnereink körében**
- **A kiömlések és szivárgások megelőzése érdekében karban kell tartanunk a berendezéseinket**



Gondolatébresztő



„Az ADM olyan bevált üzleti gyakorlatokkal, progresszív megoldásokkal és tudatos lépésekkel kövezi ki az ehhez vezető utat, amelyek pozitív hatást gyakorolnak a környezetre.”

K Észrevettem, hogy egy munkatársam visszatümozt a kibocsátási engedélyünkben meghatározott vizsgálatokat és nyomáskülönbség-értékeket. Nem hiszem, hogy valaha is túlléptük volna az engedélyben szereplő határértéket, de nem tartom helyes dolognak a visszatümozást. Mit tegyek?

V A pontos nyilvántartások megfeleléségi programjaink kulcsfontosságú részét képezik. Szólnia kell a munkatársának. Beszéljen a felettesével is. Jobb megtalálni és tisztázni az elmulasztott vizsgálat okait, mint megtévesztő nyilvántartást vezetni. A nyilvántartások helytelen kezelése vagy megtévesztő vezetése fegyelmi eljárást vonhat maga után, és akár felfüggesztést is eredményezhet.

További példákért és útmutatásért

[KATTINTSON IDE](#)





Jó állampolgárok vagyunk



Jótékonyági tevékenységek / Politikai tevékenységek

Azon dolgozunk, hogy fenntartsuk és megerősítsük azokat a közösségeket, ahol munkatársaink dolgoznak, élnek és tevékenykednek, mindezt pedig olyan kezdeményezések és szervezetek finanszírozásával tesszük, amelyek jelentős társadalmi, gazdasági és környezetvédelmi előrelépést eredményeznek. Ezt a munkát az ADM Cares-en, vállalati társadalmi befektetési programunkon keresztül végezzük, amely koordinálja a jótékonyági hozzájárulásokat, az önkénteskedési lehetőségeket és a partneri együttműködéseket azokkal szervezetekkel, amelyek szintén magukénak vallják a fenntarthatóságra, az éhezők megsegítésére és az oktatásra összpontosító küldetésünket.

Vállalatunk csak akkor vehet részt politikai folyamatban vagy támogathat politikai jelölteket vagy kampányokat, ha ezt a törvény megengedi, és ha a vezérigazgató vagy a kormányzati kapcsolatokért felelős részleg ezt előzetesen írásban jóváhagyta.

A vállalat által szponzorált tevékenységek mellett a munkatársak személyesen is dönthetnek arról, hogy részt vesznek-e jótékonyági vagy politikai tevékenységekben. Amennyiben így döntünk, akkor ezt a saját időnkben, a saját erőforrásainkkal kell végeznünk, és egyértelművé kell tennünk, hogy magánszemélyként, nem pedig a vállalat képviselőjeként járunk el. Az ilyen jellegű tevékenységhez nem használhatunk vállalati erőforrásokat, beleértve a pénzeszközöket, az időt, az ingatlanokat, a felszereléseket vagy a személyzetet. Nem gyakorolhatunk nyomást más munkatársakra, és nem kísérelhetjük meg befolyásolni őket, hogy támogassanak egy adott jelöltet vagy ügyet, illetve hogy személyesen is szerepet vállaljanak.

Ahhoz, hogy pozitív hatást értsünk el, a következőket kell tennünk:

- Az ADM Cares által szervezett tevékenységek támogatásával vagy az azokban való részvétellel hozzá kell járulnunk azon közösségek jóllétéhez, amelyekben működünk

Segédanyagok

- [Az ADM Cares támogatási szabályzata](#)



K A felettesem megkért, hogy személyesen adományozzak egy olyan jótékonyági szervezetnek, ahol ő az igazgatótanács tagja. Aggódom, hogy a felettesem mérges lesz, ha nem egyezek bele az adományozásba. Mit tegyek?

V Az egyéni jótékonykodás és politikai támogatás személyes döntés kérdése. Senki ne kényszerítsen másokat adományozásra vagy valamilyen úgy egyéb módon történő támogatására. Beszéljen a HR-osztály képviselőjével, ha nem biztos benne, hogyan kezelje a helyzetet a felettesével.

K Egy helyi politikai kampányon dolgozom. Belefér, hogy a jelöltről információkat küldök a munkatársaimnak és másoknak a vállalati laptopomról és e-mail címemről?

V Nem. Bár dicsérendő, hogy megpróbál módot találni arra, hogy részt vegyen a közösség életében, nem helyénvaló a vállalati e-mail-címét vagy a vállalati erőforrásait felhasználnia a személyes politikai tevékenységeinek támogatására, továbbá szintén nem helyénvaló a munkatársai hozzájárulását kérnie. Amikor személyesen vesz részt politikai tevékenységekben, akkor ezt saját idejében, saját erőforrásaival kell végeznie, és egyértelművé kell tennie, hogy nem a vállalat képviseletében cselekszik.

További példákért és útmutatásért

KATTINTSON IDE



Hasznos segédanyagok

Szabályzatok

További segédanyagok

Az ADM Way segélyvonal

Főbb kapcsolattartók

Adminisztráció



Szabályzatok

- Elfogadható használatra vonatkozó szabályzat
- Az ADM Cares támogatási szabályzata
- Reklám- és promóciós szabályzat
- Korrupcióellenes szabályzat
- Zaklatás elleni szabályzat
- Pénzmosásellenes szabályzat
- Trösztellenes és versenyjogi megfelelési szabályzat
- Összeférhetetlenségi szabályzat
- Adatvédelmi szabályzat
- Környezet-, egészség- és munkavédelmi szabályzat
- Külső kommunikációra vonatkozó szabályzat
- Élelmiszer-biztonsági és -minőségi szabályzat
- Emberi jogi szabályzat
- Belföldi kereskedelemre vonatkozó szabályzat
- Létfontosságú normák szabályzata
- Spekuláció-ellenes szabályzat
- Az erdők, a biodiverzitás és a közösségek védelméről szóló szabályzat
- Minőség- és élelmiszerbiztonsági irányítási rendszer
- Nyilvántartás-kezelési szabályzat
- Tisztességes közzétételre vonatkozó szabályzat
- Közösségi oldalakra vonatkozó szabályzat
- Beszállítókkal szembeni elvárások
- Kereskedelmi szankciókra és bojkottellenességre vonatkozó szabályzat
- Munkahelyi fenyegetésekre és erőszakra vonatkozó szabályzat

További segédanyagok

A Kódexhez kapcsolódó szabályzatokon kívüli egyéb vállalati szabályzatok az ADM Inside-on lévő [Szabályzatközpontban](#) (Policy Center) találhatóak.

- **Korrupcióellenességgel kapcsolatos segédanyagok központja**
- **Összeférhetetlenség-bejelentő eszköz**
- **Összeférhetetlenséggel kapcsolatos segédanyagok központja**
- **Gyakran feltett kérdések**
- **Kormányzati vendéglátási és ajándékozási űrlap**
- **Minőség az ADM-nél**

Az ADM Way segélyvonal

A harmadik fél szolgáltató által üzemeltetett ADM Way segélyvonalon keresztül bizalmas és névtelen módon lehet kérdezni vagy aggályokat felvetni.

Az ADM Way segélyvonalat az interneten keresztül a www.theadmwayhelpline.com címen vagy telefonon érheti el, az alábbiak szerint:

Az ADM Way segélyvonalat a mobiltelefonján keresztül is el tudja érni a QR-kód beolvasásával, tehát így is be tudja jelenteni az aggályait vagy fel tudja tenni a kérdéseit.



Főbb kapcsolattartók

Ha bármilyen kérdése van a Kódex tartalmával kapcsolatban, vagy valamilyen aggályt szeretne felvetni, forduljon a Compliance részleghez:

E-mailben

compliance@adm.com



Postai úton

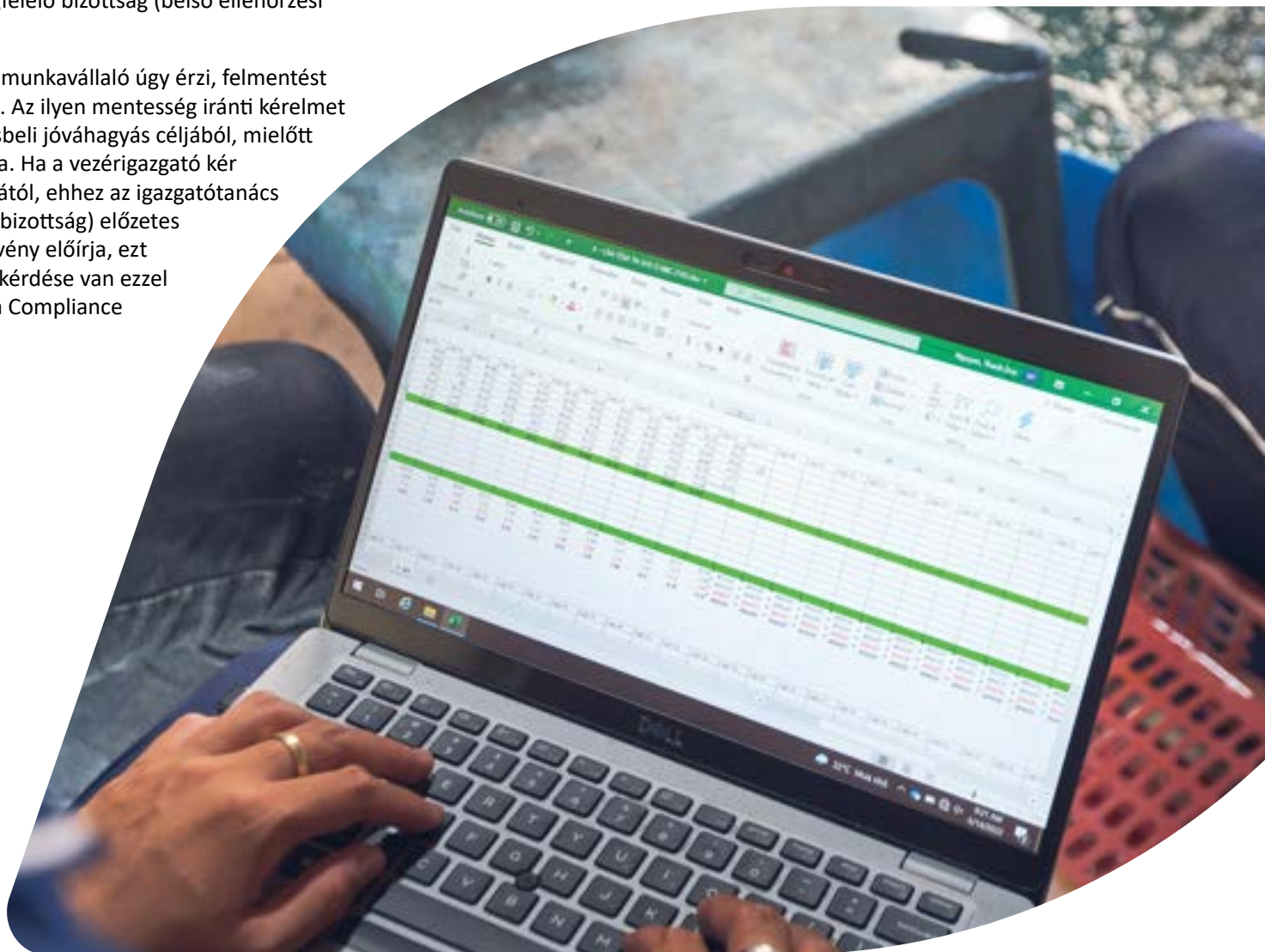
Compliance
Archer Daniels Midland Company
PO Box 1470
Decatur, IL 62526
USA



Adminisztráció

Vállalatunk időről időre módosíthatja a Magatartási kódexet, mivel ezt a változó jogszabályok, rendeletek és vállalati irányelvek szükségessé teszik. A Kódex módosításait az igazgatótanács vagy egy megfelelő bizottság (belső ellenőrzési bizottság) hagyja jóvá.

Nagyon ritka esetekben előfordulhat, hogy a munkavállaló úgy érzi, felmentést kell kérnie a Magatartási kódex egy része alól. Az ilyen mentesség iránti kérelmet a Compliance igazgatóhoz kell benyújtani írásbeli jóváhagyás céljából, mielőtt a mentességet igénylő lépést megtették volna. Ha a vezérigazgató kér mentességet az igazgatótanács valamely tagjától, ehhez az igazgatótanács vagy a megfelelő bizottság (belső ellenőrzési bizottság) előzetes jóváhagyása szükséges, és amennyiben a törvény előírja, ezt nyilvánosan közzé is kell tenni. Ha bármilyen kérdése van ezzel az eljárással kapcsolatban, kérjük, forduljon a Compliance részleghez.





ADM.com