

# A Smithfield üzleti magatartás és etikai szabályzata

---

Közös kötelezettségvállalásaink

**Smithfield.** *Good food. Responsibly.®*



<b>Levél elnök-vezérigazgatóunktól</b> .....	1. oldal
<b>Bevezetés</b> .....	2. oldal
Cselekedjen helyesen .....	2. oldal
Etikus döntéshozatal .....	2. oldal
Problémák jelentése és előterjesztése .....	3. oldal
A viselkedés irányítási normái .....	4. oldal
<b>Vásárlóink</b> .....	6. oldal
Termékminőség .....	6. oldal
Becsületes értékesítési gyakorlat .....	6. oldal
<b>A Smithfield családunk</b> .....	7. oldal
Egészség és biztonság .....	8. oldal
Kábítószer használat .....	8. oldal
Emberi jogok .....	8. oldal
Sokszínűség és egyenlő foglalkoztatás .....	9. oldal
Zaklatás, szexuális zaklatás és erőszak .....	9. oldal
<b>Felelős bánásmód</b> .....	11. oldal
A környezet .....	11. oldal
Állatokkal való bánásmód .....	13. oldal
<b>Vállalkozásvezetés helyesen</b> .....	14. oldal
Összeférhetetlenségek .....	14. oldal
Ajándékok és reprezentációs juttatások .....	17. oldal
<b>Befektetőink</b> .....	24. oldal
Csalás .....	24. oldal
Bennfentes kereskedelem .....	24. oldal
Kommunikáció a médiával és a befektetői nagyközönséggel .....	25. oldal
<b>Vállalatunk</b> .....	26. oldal
Vállalati nyilvántartások .....	27. oldal
Kormányzati vizsgálatok, idézések és nyilvánosságra hozatal .....	27. oldal
Szellemi tulajdon, üzleti titkok és bizalmas információk .....	27. oldal
Közösségi média .....	27. oldal
A magánélet védelme és adatvédelem .....	28. oldal
<b>Közösségeink</b> .....	29. oldal
<b>Erőforrások</b> .....	29. oldal
<b>Zárszó</b> .....	30. oldal



## Levél elnök-vezérigazgatóunktól

### Kedves Smithfield család!

Olyan időket élünk, amikor a társadalom folyamatosan emeli a mércét a vállalatok számára. A vállalatoktól elvárják, hogy tisztességesebben járjanak el, és megfeleljenek az egyre növekvő üzleti és jogi követelményeknek. Egyes vállalatok számára küzdelmet jelent, hogy megfeleljen ennek a kihívásnak. A Smithfield Foods szerencsés helyzetben van, hogy egy komoly hagyományra tekinthet vissza a tisztességes és méltányos eljárás mód, illetve a törvények betartása terén.

A Smithfield üzleti magatartási és etikai szabályzata meghatározza azokat az alapvető etikai és jogi normákat, amelyekre támaszkodva jövőben az üzleti tevékenységünket folytatjuk. Ebben a szabályzatban arról a közös felelősségünkről beszélünk, hogy meg kell felelnünk a szigorú etikai és jogi normáknak. Ha nem osztja ezt az elköteleződésünket, akkor a Smithfield nem a megfelelő az Ön számára.

Ezt a szabályzatot azon elvekre építettük fel, amelyek a Smithfield üzleti tevékenységének összes létező aspektusát vezérlik:

**Felelősség:** Vállaljuk a felelősséget mindenben, amit teszünk. Jó minőségű ételeket állítunk elő az állatokkal való humánus bánásmód, a környezet megóvása, a biztonságos és jó minőségű élelmiszerek előállítás, a virágzó helyi közösségek, valamint a tisztességes, etikus és jutalmazó munkakörnyezet megteremtése által.

**Működési kiválóság:** A működési kiválóságra való törekvésünk nem ismer megalkuvást. Fáradhatatlanul keressük a lehetőségeket, hogy javítsuk a módját annak, ahogy üzleti tevékenységünket folytatjuk.

**Innováció:** Az innováció benne van a DNS-ünkben. Friss ötleteket keresünk az üzleti tevékenységünk valamennyi aspektusában, beleértve az okosabb munkavégzést, az ügyfelek jobb kiszolgálását és azt is, hogy a Smithfieldet jobb vállalattá tegyük.

A Szabályzat olvasása közben szinte mindegyik oldalon látni fogja a **BESZÉLJÜNK RÓLA!** szavakat. Minden tőlünk telhetőt megteszünk annak érdekében, hogy könnyen beszélhessünk róla, és különböző módokat biztosítottunk mindenki számára, hogy egy kérdést vagy problémát felvessen. Még névtelen bejelentést is tehet a Smithfield Etikai forródrót segítségével, amely a szabályzat hátsó borítóján fel van tüntetve. Személyes ígéretet teszek rá, hogy nem ütközik megtorlásba az, aki kérdést vet fel vagy egy problémát bejelent.

Biztos vagyok benne, Ön is csatlakozik hozzám, és megőrizzük a Smithfield pozícióját, hogy egy olyan hely legyen, ahol mindannyian büszkék lehetünk a munkánkra.

**Shane Smith**  
ELNÖK-VEZÉRIGAZGATÓ  
SMITHFIELD FOODS INC.

## Cselekedjen helyesen

A Smithfieldnél elköteleztük magunkat, hogy helyesen cselekedjünk üzleti tevékenységünk minden aspektusában.

A helyes cselekvés azt jelenti, hogy azok érdekeit tarjuk szem előtt, akik számítanak ránk, hogy elvégezzük a munkánkat: így a vásárlóink, munkatársaink, befektetőink és a nyilvánosság. Ez azt is jelenti, hogy soha nem teszünk olyat, amiről szégyellnénk beszélni a családuknak, vagy ha megjelenne a szülővárosunk helyi lapjában. Azt jelenti, hogy tisztességesen viselkedünk egymással és a Smithfielden kívüli felekkel szemben.

Az, hogy helyesen kell cselekednünk, mindannyiunkra vonatkozik, pozíciótól függetlenül. Minden egyes alkalmazott cselekedetei – legyenek jók vagy rosszak – kihathatnak a vállalatra és annak minden egyes alkalmazottjára. Felelőséggel tartozunk egymásnak, hogy helyesen cselekedjünk. Ez a legmagasabb etikai normák iránti közös elköteleződésünket tükrözi.

A Smithfield üzleti magatartás és etikai szabályzata megtestesíti ezt a közös elkötelezést. Olyan helyzeteket mutat be, amelyekben felszólíthatnak minket, hogy helyesen cselekedjünk. A szabályzatban foglalt elvek és példák a vállalkozásunkra vonatkozó törvényeket és rendeleteket tükrözik vissza. Rendkívül fontos, hogy mind a törvény betűinek, mind a törvény szellemének engedelmességedjünk, és hogy kötelességeinket az etikus üzleti gyakorlatokra való legnagyobb figyelemmel végezzük.

Minden alkalmazottat arra kérünk: írjon alá egy nyilatkozatot arról, hogy elolvasta a Smithfield üzleti magatartás és etikai szabályzatát, továbbá hogy a jövőben teljes mértékben Szabályzat szerint fog eljárni. A helyes cselekvésre vonatkozó kötelezettségünk azonban nem ér véget a Szabályzat elolvasásával. Elvárják tőlünk, hogy e szerint is éljünk.

Most a közvélemény jobban figyel a szavainkra és cselekedeteinkre, mint azt valaha tette. Szeretnénk, ha olyan cégként ismernének, akire mindig lehet számítani, hogy helyesen cselekszik. Ha kérdése van azzal kapcsolatban, hogy mit jelent az, hogy minden körülmény között helyesen kell cselekednünk, vagy ha úgy gondolja, hogy valaki közölünk nem teljesíti a szabályzatnak való megfelelési kötelezettségünket, akkor Ön felel azért, hogy **BESZÉLJÜNK RÓLA!** az ezen az oldalon ismertettek szerint. A Smithfield arra törekszik, hogy olyan munkakörnyezetté váljon, amelyben az alkalmazottak jól érzik magukat, és arra ösztönzik őket, hogy **BESZÉLJÜNK RÓLA!** kérjenek segítséget és kifejezzék aggodalmukat.

## Etikus döntéshozatal

Úgy gondoljuk, hogy ez saját magunkba és a cégünkbe való befektetés, hogy ne csupán a vonatkozó előírásoknak megfelelő, hanem etikus is legyen. A Szabályzatban foglalt kötelezettségeket a legjobban úgy tudjuk betartani, ha nem csak azért tesszük a dolgunkat, mert kell (előírásoknak megfelelő magatartás), hanem azért is, mert ez a helyes (etikus magatartás).

E cél érdekében fontolja meg a következő kérdéseket, mielőtt eldöntené, hogy cselekszik-e vagy sem:

### Illegális a tevékenység?

- Sérti-e a vonatkozó jogszabályokat vagy rendeleteket?

### Nem etikus a tevékenység?

- Tisztességtelen vagy nem megbízható?
- Nincs összhangban Smithfield értékeivel vagy irányelveivel?
- Nem lenne helyes, ha cselekednék, vagy ha nem cselekednék?

### Árthat a tevékenység a Smithfieldnek vagy másoknak?

- A vállalatot vagy engem kompromittált helyzetbe hoz?
- Összeférhetetlenséget okoz?
- Nem biztonságos, tiszteletlen vagy tisztességtelen?
- Problémát jelentene számomra, ha ez nyilvánosságra kerülne?

Hacsak az Ön válasza ezekre a kérdésekre nem egyértelműen „nem”, akkor tartson szünetet, és kérjen tanácsot vagy változtasson irányt. Ha kényelmetlenül érzi magát a kérdéses tevékenység bármely aspektusával kapcsolatban, akkor **BESZÉLJÜNK RÓLA!** Ne hagyja figyelmen kívül az aggályait.

## Problémák jelentése és előterjesztése

A **BESZÉLJÜNK RÓLA!** kifejezést arra használjuk, hogy minden alkalmazott azon jogát és felelősségét meghatározzuk, hogyan tájékoztassa a vezetőséget minden olyan magatartásról, amely nem felel meg a Szabályzatban ismertetett követelményeknek.

Minden alkalommal, amikor tudomást szerez a Smithfield bármely szabályzatának vagy eljárásának, illetve a Smithfieldre potenciálisan alkalmazandó bármely törvénynek, szabálynak vagy rendeletnek a lehetséges megsértéséről, az Ön kötelessége, hogy azonnal jelentse azt. Kétséges esetben, kérdezzen. Az esetleges meg nem felelés vagy etikátlan magatartás bejelentésének elmulasztása súlyosbíthatja a problémát, lehetővé teheti a nem megfelelő magatartás folytatását, és megnehezítheti az esetleges károk helyreállítását.

1. A legtöbb probléma megoldásának első lépése, hogy beszéljen a felettesével vagy a helyi humán erőforrás-menedzserrel. Amennyiben ez nem kap kielégítő választ, vagy ha kényelmetlenül érezné magát egy probléma ilyen módon történő felvetése esetén, folytassa a következő lépésekkel.
2. Hívja a helyi Etikai forródrótot, amely a szabályzat hátsó borítóján van feltüntetve. A forródróra beérkező hívások bizalmasak, és akár névtelenül is kezdeményezhetők, bár minél több információt ad meg a hívást fogadó operátornak, annál hatékonyabban tudjuk kezelni az Ön problémáját. A forródrótunkon keresztül beérkezett összes bejelentett szabálysértést kivizsgáljuk.
3. Beszéljen a helyi Smithfield Jogi osztály egyik tagjával vagy egy másik, a Szabályzatban megadott megfelelési forrással.

Minden olyan bejelentést, amit a feltételezett törvénysértésről tesz, bizalmasan kezelünk, amennyiben ezt a vonatkozó törvények megengedik, vagy az adott tények és körülmények fényében erre egyéb módon engedélyt kapunk, a Smithfield továbbá nem tolerálja a megtorlást senkivel szemben, aki problémákat vet fel, jóhiszeműen bejelent egy kötelezettségszegést, vagy információt szolgáltat egy vizsgálat keretében. Minden bejelentett aggályt felülvizsgálunk és értékelünk, megfelelő lépéseket teszünk a felmerült problémák kivizsgálására, előterjesztésére és megoldására.

Egy ügy bejelentése nem védi meg a fegyelmi eljárástól, amennyiben Ön kötelezettségszegésben vett részt, de csökkentheti annak hatását. Mindenkitől elvárjuk, hogy nyílt és őszinte legyen a problémák bejelentésekor, és együttműködjünk a problémák kivizsgálására és megoldására irányuló erőfeszítésekben.

## BESZÉLJÜNK RÓLA!

### ***Mit jelent a „jóhiszeműség”?***

A „jóhiszeműség” azt jelenti, hogy becsületesen és rossz szándék nélkül cselekszünk. Amikor jóhiszeműen bejelenti egy aggályát, úgy véli, hogy a magatartás megvalósult, hiteles információkat bocsát rendelkezésre, ezt anélkül teszi, hogy szükségtelen kárt okozna Smithfieldnek vagy másoknak.

### ***Mit jelent az, hogy a bizalmas információmat nem fedik fel, „amilyen mértékben a törvény arra lehetőséget ad”?***

A titoktartás védelme, amikor bejelenti az esetleges törvénysértéseket, olyan dolog, amit komolyan veszünk. Csak akkor fedjük fel az Ön személyazonosságát, ha erre szükség van, például ha a törvény kötelez minket arra, hogy felfedjük az Ön személyazonosságát.

### ***Tudomásom van róla, hogy az egyik munkatársam súlyosan megsértette a Smithfield irányelveit, és talán a törvényt is megszegte. Aggódom, hogy ha bejelentésem miatt kirúgják a munkatársamat. Be kell jelentenem, amit tudok?***

Igen, be kell jelentenie, amit a szabálysértésről tud. Természetes, hogy aggódik amiatt, hogy az Ön jelentése zavart kelhet a munkahelyén, és súlyos következményekkel járhat az érintett személyekre nézve. De ha engedjük, hogy egy lehetséges kötelezettségszegés észrevétlen maradjon, azzal több kárt okozhat, és a késedelmes nyilvánosságra hozatal miatt a pénzügyi, hírnévbeli és jogi következmények is súlyosabbak lesznek. Sokkal kevesebb gondot okoz, ha a problémákat idejekorán azonosítják és kezelik.



## BESZÉLJÜNK RÓLA!

### **Mit tegyek, ha aggályaim vannak a felettesemmel kapcsolatban?**

A: Ha aggályai vannak a felettesével kapcsolatban, vagy bármilyen okból kényelmetlenül érzi magát egy aggálya a felettesének való jelentésével kapcsolatban, beszélhet egy másik vezetővel vagy a Smithfield Jogi osztályának egy tagjával, vagy használhatja az Etikai forródrótot is.

**Azt hiszem, egy munkatársam megsértette a Szabályzatot, és talán még a törvényt is. Helyesen akarok cselekedni, és **BESZÉLNI RÓLA!** De aggodom, hogy elveszíthetem az állásomat, ha megteszem. Mit tegyek?**

**BESZÉLJÜNK RÓLA!** A Smithfield irányelvei tiltják a megtorlást bárki ellen, aki aggályt vet fel, vagy jóhiszeműen feljelentést tesz kötelességesség miatt.

### **Hogyan tud megvédeni a vállalat a megtorlástól?**

Smithfield ki fog vizsgálni minden megtorlási vádat, és meg fogja büntetni az elkövető személyeket – ami egészen a munkaviszony megszüntetéséig terjedhet.

## A viselkedés irányítási normái

Azok, akik a vállalati vezetésünk részét képezik, akik vezetők vagy más alkalmazottak feletteseik, különleges felelősséggel tartoznak, hogy e Szabályzathoz méltóan viselkedjenek. A menedzsment gyakran az első kapcsolattartási pont, amikor egy alkalmazott aggályokat vet fel. Rendkívül fontos, hogy bárki, aki vezetői pozícióban van, figyelmesen hallgasson és megfelelően reagáljon.

Azok, akiket felügyel és vezet, figyelik a viselkedését. Az a példa, amit Ön mutat etikai vezetőként többet fog tenni Smithfield etikai kultúrájának és megfelelésének megerősítéséért, mint bármi más, amit tehetünk. Önnek felelőssége továbbá, hogy szorosan figyelemmel kísérelje a Szabályzat az Ön által felügyelt személyek általi betartását, és biztosítsa, hogy azok a harmadik felek, akikkel munkatársaink kapcsolatba lépnek, tisztában legyenek irányelveinkkel és eljárásainkkal, és betartsák azokat.

Kevés olyan vezetői felelősség van, amely fontosabb annál, mint az, hogy hogyan fogadja és oldja meg vagy terjeszti elő az alkalmazottak aggályait. Amikor egy alkalmazott egy problémát bejelent Önnek, Önnek kötelessége, hogy:

- Meghallgassa és értékelje ezeket a problémákat,
- A megfelelő körülmények között szükség szerint megoldja azokat, továbbá
- Előterjessze azokat, amennyiben az szükséges annak biztosítása érdekében, hogy azonnali és megfelelő figyelmet kapjanak olyan funkcióktól, mint a HR vagy a Smithfield Jogi osztálya, több felsővezetőtől vagy mindkettőtől.

Ne irányítsa egyszerűen tovább az alkalmazottat vagy a problémát az Etikai Forródróthoz. Vállaljon felelősséget annak biztosítására, hogy a probléma ellenőrzés alatt legyen, és hogy a megfelelő embereknek tudomása legyen róla.



## Cselekedjen helyesen

Ha olyasmit lát, amiről gyanítja, hogy helytelen vagy nem etikus, akkor Önnek kötelessége **BESZÉLNI RÓLA!** Ezzel olyan információkat adhat meg, amelyek egy potenciálisan ártalmas helyzet orvoslásához szükségesek. Ha nem biztos benne, hogy egy helyzet megköveteli, hogy **BESZÉLJÜNK RÓLA!**, tegye fel magának a következő kérdéseket:

1. Legális a cselekedet?
2. Etikus a cselekedet?
3. A cselekedet összhangban van a Smithfield üzleti magatartás és etikai szabályzatával?
4. A cselekedet legális és etikus is?
5. Kényelmesen érezném magam, ha nyilvánosságra hoznák a cselekedetet?
6. Szeretném, ha velem megtennék?
7. A családom, a munkatársaim és a Smithfield részvényesei pozitívan ítélnék meg ezt a cselekedetet?

**Ha a válasz ezekre a kérdésekre „nem”, akkor **BESZÉLJÜNK RÓLA!**, és kérjen segítséget!**



## Ügyfeleink

### Termékminőség

Ügyfeleink és fogyasztóink – beleértve a saját családjunkat is – számítanak ránk, hogy biztonságos, egészséges és helyesen címkézett élelmiszereket szállítunk. A Smithfield létesítményei és termékei az Egyesült Államok Mezőgazdasági Minisztériuma és más országok hasonló hivatalai által az élelmiszerbiztonsággal, a minőséggel és a címkézéssel kapcsolatos törvények és rendeletek hatálya alá tartoznak. Az alkalmazottaknak a helyüknek és az e követelményekkel kapcsolatos felelősségüknek valamint az általunk bevezetett folyamatoknak megfelelő képzést biztosítunk, így biztosítva, hogy megfeleljünk ezeknek. Rendkívül fontos, hogy komolyan vegyük ezt a képzést, és szigorúan alkalmazzuk ezeket a eljárásokat.

Az élelmiszerbiztonság és a minőség iránti felelősség mindannyiunk felelőssége.

Ha bármilyen élelmiszer-biztonsággal kapcsolatos problémáról vagy a biztonsággal, minőséggel vagy címkézéssel kapcsolatos eljárásaink be nem tartásáról tudomást szerez, **BESZÉLJÜNK RÓLA!** Azonnal közölje felettesével, vagy használja a Szabályzatban ismertetett többi **BESZÉLJÜNK RÓLA!** eszközt, és oldja meg azokat

### Becsületes értékesítési gyakorlat

A Smithfield erősen elkötelezett az iránt, hogy minden ügyfelével őszinte és tisztességes üzletet kössön. Nem folytatunk félrevezető vagy megtévesztő hirdetési vagy marketing gyakorlatokat. Hirdetési és marketing anyagaink megfelelnek a vonatkozó jogszabályoknak. A termékeinkkel és a versenytársak termékeivel kapcsolatos állításainknak szilárd tényeken kell alapulniuk, és dokumentálnunk kell azokat. A hamis vagy félrevezető reklám komoly jogi és üzleti problémákat okozhat vállalatunknak. Ne feledje, hogy tisztességes versenyt folytatunk a minőség és az ár alapján. Ha kérdése vagy aggálya van a Smithfield vagy bármely üzleti partnerünk vagy versenytársunk értékesítési vagy marketing gyakorlatával kapcsolatban, forduljon a Smithfield Jogi Osztályának egyik tagjához, vagy **BESZÉLJÜNK RÓLA!**, a szabályzatban feltüntetett források használatával.

## Cselekedjen helyesen

Az élelmiszerbiztonság, a minőség és a megfelelő címkézés a legszigorúbb kötelezettségeink. Annak az alapvető bizalmi paktumnak a részét képezik, amelyet minden fogyasztóval megkötünk. Ha nem osztja szenvedélyes elkötelezettségünket ezek iránt a kötelezettségek iránt, akkor a Smithfield nem a megfelelő az Ön számára.

## BESZÉLJÜNK RÓLA!

**A gyártósorom tűzhelyének 145 °C-ra kellene melegítenie a terméket. De észrevettem, hogy a termosztát csak 120 °C-ot mutat. Lehet, hogy a termosztáttal van gond. Mit tegyek?**

Figyelmeztesse felettesét, és kövesse az eljárásokat a probléma elhárításához. Ha így nem tudja megoldani a problémát, **BESZÉLJÜNK RÓLA!** a jelen Szabályzatban megadott források használatával.

**Az értékesítésben dolgozom. A főnököm azt akarja, hogy közöljük az ügyfelekkel, hogy az egyik versenytársunk hamarosan valószínűleg kiszáll az üzletből. Amennyire meg tudom ítélni, ez az állítása alaptalan. Csupán egy pletyka, amit mi kezdenék terjeszteni. Mit tegyek?**

**BESZÉLJÜNK RÓLA!** Valótlan információk terjesztése egy versenytársal kapcsolatban nem helyénvaló. Ha ennek az információnak nincs szilárd alapja, nem szabad újra elmondanunk.





## BESZÉLJÜNK RÓLA!

**Egy vállalkozó magas állványon dolgozik a létesítményünkben, védősisak vagy biztonsági heveder nélkül. Mit tegyek?**

Létesítményeinkben mindenkinek, beleértve a vállalkozókat és a látogatókat is, be kell tartania biztonsági eljárásainkat.

**BESZÉLJÜNK RÓLA!**, és mondja el a felettesének, vagy használja a jelen Szabályzatban megadott forrásokat.

**Az orvosom azt javasolta, hogy vegyek be egy vény nélkül kapható gyógyszert, hogy enyhítsem az arcüregi fertőzésemet. A címke olyan figyelmeztetést tartalmaz, hogy tilos gépeket üzemeltetni a gyógyszer szedése alatt. Targoncát vezetek a munkahelyemen. Mit tegyek?**

Tájékoztassa felettesét vagy a helyi humán erőforrás-menedzserét. Más feladatokat is rábíznak Önre, amennyiben olyan gyógyszereket szed, amelyek hátrányosan befolyásolhatják a biztonságát targonca kezelése során.

## A Smithfield családunk

A biztonság kulcsfontosságú, és magában foglalja egymás védelmét is. Megvédjük egymást a fizikai ártalmaktól azáltal, hogy biztosítjuk egészségügyi és biztonsági eljárásaink betartását. A munkahelyi megkülönböztetés és zaklatás megelőzésével is védjük egymást. Nem tolerálunk semmilyen viselkedést, amely megsérti ezeket a normákat.



## Cselekedjen helyesen

Tegyünk meg mindent annak érdekében, hogy mindannyian hazamehessünk a családunkhoz és barátainkhoz minden munkanap végén olyan egészségesen, mint amikor megérkeztünk.

## Egészség és biztonság

Célunk, hogy iparágunkban mércét állítsunk fel az alkalmazottak egészségére és biztonságára vonatkozóan. Tevékenységeinket egészségügyi és biztonsági törvények és rendeletek, valamint saját irányelveink szabályozzák. Képzést biztosítunk ezekről a követelményekről az alkalmazottak számára a munkakörüknek és telephelyüknek megfelelően. Rendkívül fontos, hogy komolyan vegyünk ezt a képzést, és kövessük az egészségügyi, biztonsági és biztonsági eljárásainkat. Eljárásaink az alkalmazottakra és a létesítményeinkben lévő más alkalmazottakra vonatkoznak.

Az alkalmazottak munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági aggályokat vehetnek fel a telephelyük biztonsági szakemberén vagy a vállalat biztonsági személyzetén keresztül. Ha olyan magatartást lát, amely sérti a biztonsági eljárásokat, vagy amely egyébként veszélyt jelenthet, létfontosságú, hogy azonnal **BESZÉLJÜNK RÓLA!** a **BESZÉLJÜNK RÓLA!** szakaszban megadott forrásokon keresztül, beleértve a Smithfield Etikai forródrótot is.

## Kábítószer használat

Drog- és alkoholmentes munkakörnyezet vagyunk. Azok az alkalmazottak, akik alkohol vagy kábítószer hatása alatt jönnek dolgozni, veszélyeztethetik magukat és más alkalmazottakat is. Ez a mércé minden alkalmazottra vonatkozik, amíg a Smithfield ingatlanán tartózkodnak, illetve bárhol, amíg dolgoznak. Természetesen nem toleráljuk a kábítószer birtoklását, forgalmazását, értékesítését vagy gyártását szolgálatban vagy vállalati tulajdonon.

Ha kábítószer- vagy alkoholproblémája van, segítség kérhet; kérjük, olvassa el az ellátások csomagját, vagy forduljon a helyi humánerőforrás-menedzserhez segítségért és bizalmas meghallgatásért. Ha kérdése van a jelen szabállyal kapcsolatban, vagy úgy gondolja, hogy egy másik alkalmazott megsértheti a fent ismertetett mércéket, **BESZÉLJÜNK RÓLA!**

Ha Önt zaklatják, vagy szemtanúja lesz, ahogy egy másik alkalmazottat (vagy bárki más a létesítményeinkben) zaklatnak, **BESZÉLJÜNK RÓLA!** Mondja el felettesének, a HR-menedzserének, vagy tegyen egyéb lépéseket a Szabályzat **BESZÉLJÜNK RÓLA!** részében foglaltak szerint, beleértve a Smithfield Etikai forródrót felhívását is.

## Emberi jogok

Elkötelezettek vagyunk az emberi jogok védelme és fejlődése mellett. Üzleti tevékenységünk etikus és felelősségteljes módon történő végzése során olyan irányelvek és eljárások szerint működünk, amelyek globális működésünk során alkalmazandók és amelyek:

- Elősegítik az esélyegyenlőséget és a sokszínűséget.
- Megvédik munkatársaink, közösségeink és környezetünk egészségét, biztonságát és jólétét.
- Megtiltják a munkahelyi zaklatást és erőszakot.
- Biztosítják alkalmazottaink jogait, többek között versenyképes bérek és juttatások kifizetésével, valamint biztosítják alkalmazottaink azon jogát, hogy szabadon társuljanak és kollektív tárgyalásokat folytassanak, amennyiben úgy döntenek.
- Zéró toleranciát tanúsítanak az emberi jogi visszaélésekkel szemben, beleértve a gyermek, a kényszermunka vagy a kötelező munka alkalmazását saját vagy alvállalkozóinknak tevékenysége során. Ha tudomása van a bármilyen emberjogi visszaélésről, **BESZÉLJÜNK RÓLA!**

Ha többet szeretne megtudni arról, hogy a Smithfield hogyan dolgozik az emberi jogok fenntartásán és előmozdításán, olvassa el Emberi jogi irányelveinket.

## Cselekedjen helyesen

- Üdvözölje és tartsa tiszteletben a faji, nemi, vallási, háttérbeli stb. különbségeket
- Legyen tisztelttűdők a többi alkalmazottal tevékenysége során.
- Vegye ki a maga részét annak érdekében, hogy létesítményeinkben ne használjanak tiltott szereket.

## BESZÉLJÜNK RÓLA!

***A felettesem állandóan kiabál velünk, és ma még meg is fenyegetett valakit a csapatunkból. Nem hiszem, hogy bármelyikünk is azt hinné, hogy a felettesünk beváltaná a fenyegetést, de kellemetlenül érzem magam tőle. Mit tegyek?***

A Smithfield munkakörnyezetének mentesnek kell lennie a zaklatástól és az erőszaktól, beleértve a megfélemlítő nyelvezetet és bármilyen fenyegetést is. Még, ha nem is hiszi, hogy a fenyegetés ténylegesen valósággá válik, az önmagában is félelmet és megfélemlítést okozhat, és még mindig zavaró és nem helyénvaló lehet. Amennyiben fenyegető nyelvet használnak a munkahelyén, **BESZÉLJÜNK RÓLA!** a jelen Szabályzatban felsorolt erőforrások egyikét használva.



## Sokszínűség és egyenlő foglalkoztatás

Smithfield arra törekszik, hogy vonzza, képezze és megtartsa azt a sokszínű munkaerőt, amely tükrözi a közösségeinket. Arra törekszünk, hogy olyan vállalati kultúrát valósítsunk meg, amely befogadó, pozitív és teljesítményorientált. A sokszínű munkaerő lehetővé teszi számunkra, hogy profitáljunk a különböző perspektívákból, és megerősítsük globális versenyképességünket.

Smithfield egy esélyegyenlőséget tiszteletben tartó munkaadó. Nem diszkriminálunk egyetlen alkalmazottat vagy álláskeresőt sem faji, bőrszín, vallás, etnikai vagy nemzeti hovatartozás, nem, szexuális irányultság, életkor, fogyatékoság, veterán státusz vagy bármely más, a szövetségi jog által védett státusz miatt. Ezenkívül a vonatkozó foglalkoztatási jogszabályoknak, például a munkavállalás engedélyezési törvényeknek való megfelelés fontos a munkaerő stabilitásának és integritásának fenntartása szempontjából.

Ha úgy érzi, hogy hátrányos megkülönböztetés érte, úgy gondolja, hogy valaki más diszkrimináció áldozata lett, vagy kérdése van Smithfield diszkriminációellenes irányelveivel kapcsolatban, **BESZÉLJÜNK RÓLA!** Beszéljen a közvetlen felettesével, a helyi humánerőforrás-menedzserrel vagy másokkal a vezetőségből. Amennyiben kellemetlen lenne az Ön számára egy főnökével vagy felettesével beszélni, használja a Szabályzat **BESZÉLJÜNK RÓLA!** részében megadott forrásokat, beleértve a Smithfield Etikai forrádrótot is.

## Zaklatás, szexuális zaklatás és erőszak

Munkatársainknak joguk van zaklatástól mentesen dolgozni, beleértve a szexuális zaklatást és a munkahelyi erőszakot is. Zaklatásnak minősül minden olyan viselkedés, amely lealacsonyít, megfélemlít vagy megsért egy egyént, és a Smithfield nem tolerálja ennek semmilyen formáját sem. Nem tűrjük el továbbá azt sem, hogy fizikai erőszakot vagy fenyegetést alkalmazzanak egy személy testi sértése, testi sértéssel való fenyegetése vagy egyéb módon való megfélemlítése céljából. Ahhoz, hogy megőrizzük a munkahely zaklatástól és erőszaktól való mentességét, el kell kerülnünk a következőket:

- Nem kívánt magatartás – akár verbális, akár fizikai, akár vizuális, és akár személyesen, akár más módon (pl. e-mail) – amelynek alapja az alkalmazott faji, bőrszíne, nemi vagy nemi identitása, szexuális preferenciája, nemzeti hovatartozása, vallása, életkora, fizikai vagy szellemi fogyatékosága, genetikai információi, veterán státusza vagy más törvényesen védett tulajdonsága.
- Faji, etnikai, vallási vagy szexuális gyalázkodás vagy viccek.

## BESZÉLJÜNK RÓLA!

**Egy munkatársam többször is randit kért tőlem. Nem tetszik ez nekem. Mit tegyek?**

Beszéljen a helyi humánerőforrás menedzserrel, vagy használja a jelen Szabályzatban ismertetett egyéb erőforrásokat. Segíthetnek a munkatársak nem kívánt közeledésének kezelésében.

- Becsmérlő vagy sértő plakátok, üdvözlőlapok, naptárak, karikatúrák, graffitik vagy rajzok bemutatása
- Megfélemlítés, sértő nyelvezet, fizikai agresszió, verekedés, ellenséges, megfélemlítő vagy egyéb módon erőszakos viselkedés, vagy lekicsinylő megjegyzések
- Bármilyen fenyegetés, legyen az fizikai, verbális, nonverbális vagy írásos
- Szükségtelen, nem kívánatos, fenyegető vagy támadólagos érintkezés, érintés vagy egy adott személy mozgásában való szándékos meggátolása
- Szexuális felajánlások vagy szexuális szívességek kérése
- Kihívó nézés, szexuális gesztusok, szexuális indíttatású tárgyak vagy képek megjelenítése, füttyülés és beszólás, becsmérlő vagy szexuális megjegyzések, jelzők vagy viccek, valamint ismételt és nem kívánt megjegyzések valakinek a külsejével kapcsolatban
- Ugratások vagy durvaságok, amelyek testi sértést okozhatnak
- Minden egyéb olyan tevékenység, amely indokolatlanul megzavarja vagy hátrányosan befolyásolja az alkalmazott munkahelyi teljesítményét

Vonatkozik ez minden Smithfield alkalmazottra, illetve mindenki másra, aki üzleti kapcsolatban áll a Smithfielddel. Ez vonatkozik mind a munkahelyre, mind a munkával kapcsolatos létesítményekre, valamint a munkahelyen kívüli tevékenységekre is.

Ha Önt zaklatják, vagy szemtanúja lesz, ahogy egy másik alkalmazottat (vagy bárki mást a létesítményeinkben) zaklatnak, illetve erőszak vagy erőszakkal való fenyegetőzés szemtanúja lesz vagy arról tudomást szerez, **BESZÉLJÜNK RÓLA!** Mondja el felettesének, a HR-menedzserének, vagy tegyen egyéb lépéseket a Szabályzat **BESZÉLJÜNK RÓLA!** részében foglaltak szerint, beleértve a Smithfield Etikai forródrót felhívását is.



## Felelős bánásmód

### Cselekedjen helyesen

Mindannyiunknak arra kell törekednünk, hogy a környezettel való helyes bánásmód elveit beépítsük mindennapi tevékenységeinkbe. A vezetőknek véleményt kell kérniük a csapatuktól a további módokra vonatkozóan:

- vízfelhasználás/szennyvíz csökkentése,
- hulladékanyagok újrahasznosítása,
- hulladék kezelésének és ártalmatlanításának hatékonyabbá tétele,
- hulladékmennyiség minimálisra csökkentése,
- hatékonyabb energiafelhasználás, és
- csomagolás minimálisra csökkentése.

A Smithfield elkötelezett a felelős bánásmód mellett azon erőforrásokat illetően, amelyek befolyásolják a működésünket. Az elképzelésünk a környezeti hatások csökkentésének folyamatos javítása. Rendelkezésre fogjuk bocsátani a környezet védelméhez és a működésünk során használt állatokkal való megfelelő bánásmódhoz szükséges erőforrásokat.

### A környezet

Azoknak az országoknak és helyi önkormányzatoknak a környezetvédelmi törvényei vonatkoznak ránk, ahol működünk. Ezek a jogszabályok követelményeket határoznak meg a tiszta vízre, a tiszta levegőre, a veszélyes és nem veszélyes hulladékok ártalmatlanítására, a veszélyes anyagok szállítására, a vegyi anyagok kezelésére és a vészhelyzeti tervezésre vonatkozóan. Célunk, hogy minden pillanatban 100%-ban megfeleljünk ezen követelményeknek.





Ha bármilyen kérdése van a környezetvédelmi követelményekkel kapcsolatban, vagy aggályokat kíván felvetni, forduljon közvetlen feletteséhez, a vállalat környezetvédelmi koordinátorához, a Smithfield Jogi osztályának tagjához, vagy hívja a Smithfield Etikai Forrádrótot. És természetesen, azonnal **BESZÉLJÜNK RÓLA!**, amint tudomást szerez bármilyen potenciálisan veszélyes helyzetről vagy a vonatkozó környezetvédelmi követelmények be nem tartásáról.

A Smithfield képzést biztosít ezekre a követelményekre vonatkozóan az alkalmazottak számára a munkakörüknek és telephelyüknek megfelelően. Rendkívül fontos, hogy az alkalmazottak érdeemben vegyenek részt ebben a képzésben, és alkalmazzák az ott tanultakat. Íme néhány kulcsfontosságú pont, amelyet a képzés érint:

- Az alkalmazottaknak azonnal jelentenie kell minden kiömlést és kibocsátást a vonatkozó rendeletek és létesítmény előírásainak megfelelően.
- Az ártalmas környezeti hatások minimalizálása érdekében haladéktalanul megfelelő kármentesítést kell végezni.
- Az engedélyeket és a hatósági jóváhagyásokat a létesítmény építése előtt kell beszerezni, és nyomon kell követni a gyártás, a telepítés, az indítás és az üzemeltetés során.
- A létesítmény üzemeltetésében bekövetkező bármilyen változással összefüggésben is figyelembe kell venni a környezetvédelmi követelményeket.
- Megfelelő felülvizsgálatot, ellenőrzést és vizsgálatot kell végezni, és pontos nyilvántartást kell vezetni.



## BESZÉLJÜNK RÓLA!

***A munkahelyemen észrevettem, hogy valami olajos folyadék folyik ki egy törött csőből a cég ingatlanán egy árokba.***

***Mit tegyek?***

Lehet, hogy Ön az egyetlen személy, akinek ez feltűnt. **BESZÉLJÜNK RÓLA!** és tájékoztassa a megfelelő feletteseket és környezetvédelmi koordinátort a problémáról. Amennyiben ők nem cselekednek azonnal és kezdenek vizsgálódni, hívja fel a Smithfield Etikai forrádrótot, vagy tudassa azt a Smithfield Jogi osztálya egyik tagjával.

***A felettesem megkért, hogy dobjak ki egy csomó régi papírt a kukába. Észrevettem, hogy vannak köztük régi környezetvédelmi engedélyek és nyilvántartások is. Mit tegyek?***

A vállalat nyilvántartás-megőrzési irányelvei megkövetelik, hogy számos különböző típusú környezetvédelmi nyilvántartást határozatlan ideig megőrizzünk. **BESZÉLJÜNK RÓLA!**, és forduljon a környezetvédelmi koordinátorhoz, hogy megbizonyosodjon róla, hogy tényleg kidobhatja-e ezeket a nyilvántartásokat.

## BESZÉLJÜNK RÓLA!

**Észrevettem, hogy néhány állaton a telepen vágások és zúzódások jelentkeztek, miután karámjaikba terelték őket. Azt hiszem, a törött felszerelések okozhatták ezt a karámukban. Mit tegyek?**

Lehet, hogy Ön az első, akinek ez a probléma feltűnt. **BESZÉLJÜNK RÓLA!** és tudassa feletteseivel. Amennyiben ők nem cselekednek, hívja fel a Smithfield Etikai Forródrótot, vagy tudassa a Smithfield Jogi osztálya egyik tagjával.

**Egy sertéstelepen dolgozom, és észrevettem, hogy egy másik alkalmazottnak nehézséget okozott, hogy egy kocát a karámból egy másik istállóba vigyen át. Ez a személy egy rúddal bökölte az állatot, hogy mozgásra bírja.**

Irányítási rendszereink meghatározzák, hogy milyen típusú berendezéseket lehet használni arra, hogy az állatokat arra ösztönözzük, hogy egy adott területről egy másik területre mozogjanak, és az állatok megbökése vagy megütése közvetlenül ellentétes ezekkel a szabályokkal. **BESZÉLJÜNK RÓLA!** és tudassa a gazdaság vezetőjével és az állatorvossal, hogy mit látott. Amennyiben ők nem cselekednek, hívja fel a Smithfield Etikai Forródrótot, vagy tudassa a Smithfield Jogi osztálya egyik tagjával.

## Állatokkal való bánásmód

Smithfield vezető szerepet tölt be az élelmezési célra termesztett állatok megfelelő nevelésében, kezelésében és kíméletes vágásában. Állattartásunkra különböző törvények és rendeletek, valamint a Smithfield irányelvei is vonatkoznak, beleértve átfogó Állatjóléti és antibiotikum-használati irányelveinket és irányítási rendszereinket is. A Smithfield képzést biztosít ezekről a követelményekről alkalmazottak számára a munkakörüknek és telephelyüknek megfelelően.

Az alkalmazottak kötelesek azonnal **BESZÉLNI RÓLA!** közvetlen felettesüknek vagy a Smithfield Jogi osztálya egy tagjának, vagy kapcsolatba lépni a Smithfield Etikai Forródróttal, amennyiben tudomást szereznek e követelmények megsértéséről, beleértve az állatokkal való tényleges vagy feltételezett véletlen vagy szándékos rossz bánásmódot.



## Cselekedjen helyesen

Az állatokkal való megfelelő bánásmód nemcsak a helyes dolog; fontos erkölcsi és etikai kötelezettségünk is, amellyel beszállítóinknak, ügyfeleinknek, munkatársainknak, és ami a legfontosabb, a ránk bízott állatoknak és azoknak az állatoknak, akiktől a megélhetésünk függ, tartozunk.

## Vállalkozásvezetés helyesen

Megígérjük, hogy feddhetetlenül vezetjük vállalkozásunk. Ez azt jelenti, hogy üzleti döntéseinket oly módon hozzuk meg, hogy az a vállalat egésze számára előnyös legyen. Azt is jelenti, hogy betartjuk a törvényt minden egyes üzleti folyamatunk során.

### Összeférhetetlenségek

Fontos, hogy minden üzleti döntés, amelyet Smithfield alkalmazotként hozunk, a Smithfield szükségletein alapuljon, ne a személyes érdekeken vagy kapcsolatokon. Összeférhetetlenség akkor áll fenn, ha egy alkalmazott vagy közeli barátja vagy családtagja személyes érdekei ütköznek a Smithfield érdekeivel. Fontos, hogy elkerüljük még az összeférhetetlenség látszatát is.

Szinte minden összeférhetetlenség elkerülhető vagy megoldható, ha megfelelően nyilvánosságra hozzák ezeket. Ha úgy látja, hogy Önnek vagy egy közeli barátjának vagy családtagjának személyes érdekei ütközhetnek a vállalkozásban betöltött funkciójával, vagy ha úgy gondolja, hogy egy másik alkalmazott összeférhetetlenséget okozhat, mondja el a felettesének, vagy kérjen útmutatást a jelen Szabályzatban felsorolt EGYÉB [BESZÉLJÜNK RÓLA!](#) forrásokon keresztül.



## BESZÉLJÜNK RÓLA!

### Összeférhetetlenségek azonosítása

Nem mindig egyértelmű, hogy valami összeférhetetlenségnek minősül-e vagy sem. Ha Ön aggódik, előfordulhat, hogy összeférhetetlenségről van szó, amelyet nyilvánosságra kell hoznia, tegye fel magának a kérdést:

- Egy közeli barátja vagy családtagja, vagy Ön személyesen pénzügyi előnyre tehet szert egy tranzakcióval vagy üzleti lehetőséggel, amely potenciálisan a Smithfield érdekeibe ütközik?
- A szóban forgó tevékenységben való részvétel hátrányosan befolyásolhatja-e a Smithfieldnél a munkakörökre vonatkozó követelményeket?
- Fennáll-e annak a veszélye, hogy késztetést érez rá, hogy a saját vagy valaki más érdekeit a Smithfield érdekei elé helyezem?
- Továbbra is képes vagyok olyan jó üzleti döntéseket hozni, amelyek a Smithfield érdekeit helyezik előtérbe?
- Tűnhet úgy mások számára, hogy összeférhetetlen vagyok?

## BESZÉLJÜNK RÓLA!

Az összeférhetetlenség alapulhat személyes pénzügyi érdeken, rokoni vagy más személyes kapcsolaton. Egyes összeférhetlenségek nyilvánvalóak, mások csak nehezen vehetők észre. Íme néhány terület, ahol összeférhetlenség merülhet fel:

- **Pénzügyi érdekek:** Ha Önnek vagy egy közeli barátjának vagy családtagjának pénzügyi érdekeltsége van bármely harmadik félben, amelyet a Smithfield alkalmazottjaként végzett tevékenységei érinthetnek, akkor **BESZÉLJÜNK RÓLA**, és hozza nyilvánosságra ezt az érdeket.
- **Rokoni és egyéb szoros kapcsolatok:** Ha Ön egy családtagja felettese, vagy ha kapcsolatba lép egy családtagjával vagy közeli barátjával, aki beszállító vagy ügyfél, akkor legalábbis az összeférhetlenség látszatát kelti. Ez magában foglalja azokat a helyzeteket is, amikor egy családtag vagy közeli barát a Smithfield alkalmazottja vagy jelentős befektetője lesz, vagy egy olyan cég beszállítója vagy ügyfele lesz, akivel a Smithfield megbízásából üzleti kapcsolatban áll. Fontos, hogy elkerülje ezeket a helyzeteket, és azokban az esetekben, amikor ezt engedélyezik, ne engedje, hogy személyes kapcsolatai befolyásolják vagy a befolyásolás látszatát keltsék, hogy Ön nem képes mindenkor a Smithfield érdekeit szem előtt tartva cselekedni. **BESZÉLJÜNK RÓLA**, és fedje fel a potenciális összeférhetlenséget, amint tudomást szerez róla.
- **Az üzleti lehetőségeken kívül:** Bizonyos körülmények között helyénvaló lehet, hogy a Smithfieldi munkája mellett munkát, befektetéseket vagy más üzleti lehetőségeket is vállaljon, amíg a külső tevékenysége nem befolyásolja hátrányosan a Smithfieldnél végzett munkáját. Ne feledje azonban, hogy a Smithfield versenytársa, beszállítója vagy akár egy ügyfele számára végzett munka, befektetés vagy más külső együttműködések összeférhetlenséghez vezet. **BESZÉLJÜNK RÓLA**, és tegye nyilvánossá a külső tevékenységeket, hogy az esetleges konfliktusok elkerülhetők legyenek.

- **Vállalati lehetőségek:** Nem tehet szert személyes előnyre üzleti vagy befektetési lehetőségből, amelyről a Smithfieldnél való alkalmazás során szerez tudomást, kivéve, amennyiben ehhez előzetes jóváhagyást kap.

Ne feledje, hogy az összeférhetlenség önmagában nem sérti szabályzatunkat, azonban az összeférhetlenség nyilvánosságra hozatalának és a vonatkozó engedélyek beszerzésének elmulasztása igen. Ha bármilyen kérdése van azzal kapcsolatban, hogy egy adott dolog összeférhetlenségnek minősül-e, **BESZÉLJÜNK RÓLA**! Vesse fel a felettesének, a helyi humánerőforrás-menedzsernek vagy a Smithfield Jogi osztályának.

**Logisztikai menedzser vagyok a létesítményünkben. Tudomásom van róla, hogy a bátyám szállítványozó cége jobb szolgáltatást nyújtana nekünk, mint a szolgáltatást, amelyet jelenleg igénybe veszünk. Ez a Smithfieldnek és a bátyámnak is előnyére válna. Ez összeférhetlenségnek minősül?**

Igen. Legalábbis az összeférhetlenség látszatát veti fel, és előfordulhat, hogy ténylegesen is összeférhetlenség forog fenn. Ha a bátyja cége jobb üzletet tud ajánlani nekünk, akkor neki adhatjuk a megbízást. De bárki, aki megtekinti ezt a helyzetet, valószínűleg arra a következtetésre jut, hogy családi kapcsolatokon alapuló szerződést kötöttünk.

Az egyetlen módja annak, hogy megoldja ezt a helyzetet, hogy nyilvánossá teszi a körülményeket a Smithfield Jogi osztálya számára, és hagyja, hogyolyan személy hozza meg a végső döntést, akinek nincs családi érdekeltsége.





## BESZÉLJÜNK RÓLA!

***Egy munkatársam az irodámban pénteken kora délután ment el, hogy eljusson a másodállásába. Ez nem tűnik igazságosnak a többiekre nézve, akik ugyanazt a bért kapják egy teljes heti munkáért. Mit tegyek?***

A Smithfieldnek végzendő munkát akadályozó külső foglalkoztatás összeférhetetlenségnek minősül. Ezért **BESZÉLJÜNK RÓLA!**

***Egy közeli családtag olyan gazdaságot működtet, amely üzleti kapcsolatban áll a Smithfielddel. Nincs közvetlen tulajdonosi érdekeltségem a gazdaságban, így feltételezem, hogy nincs tényleges vagy potenciális összeférhetlenségem. Jól gondolom?***

Még olyan körülmények között is, amikor nincs közvetlen érdekeltsége egy olyan vállalkozásban, amely kereskedelmi kapcsolatban áll a Smithfielddel, az Ön kapcsolata az adott üzlettel mindig legalább a potenciális összeférhetlenség látszatát kelti. Ilyen körülmények között **BESZÉLJÜNK RÓLA**, és hozza nyilvánosságra a kapcsolatot, és kérjen rá engedélyt. Ebben az esetben az átláthatóság a legjárhatóbb út az Ön, a családtagja és a Smithfield számára.

## Cselekedjen helyesen

Szeretnénk, ha olyan cégeként ismernének, amely helyesen cselekszik a helyes okokból. Az összeférhetlenség alááshatja vállalkozásunk tisztességét. Még az összeférhetlenség látszata is szükségtelen gyanút vethet a Smithfieldre és az alkalmazottainkra. Haladéktalanul fedje fel azokat a körülményeket, amelyekről úgy gondolja, hogy összeférhetlenségnek tekinthetők.



## Ajándékok és reprezentációs juttatások

Az alkalmi szerény ajándékok és reprezentációs juttatások cégértéket teremthetnek, és bizalmat kelthetnek az üzleti kapcsolatokban. A túlzott vagy drága ajándékok és bőkezű reprezentációs juttatás azt a látszatot keltheti, hogy az üzleti döntéseket nem tisztességesen hozzák meg. Mindannyiunk felelőssége, hogy megbizonyosodjunk róla, minden ajándék és reprezentációs juttatás, amelyet adhatunk vagy kaphatunk a Smithfieldnél végzett munkánkkal kapcsolatosan, ésszerű és összhangban van a Smithfield irányelveivel és a vonatkozó törvényi előírásokkal.

### Ajándékok adása és elfogadása

Függetlenül attól, hogy mi vagyunk az ajándékozó vagy a megajándékozottak, az ajándékoknak és a reprezentációs juttatásnak a következők feltételeket kell teljesítenie:

- kéretlen,
- nyíltan és átláthatóan adták és kapták,
- nem gyakori és nem túlságosan értékes,
- közvetlenül kapcsolódnak a jóhiszeműséghez, az ügyfél- vagy beszállítói kapcsolatok kiépítésére irányuló jóhiszemű erőfeszítésekhez,
- soha nem készpénzben vagy könnyen készpénzre átváltható tételekben (pl. ajándékkártyákban) történik,
- soha nem potenciális szerződéshez, üzleti ajánlathoz vagy más kereskedelmi lehetőséghez kapcsolódik,
- összhangban van az üzleti és helyi kulturális normákkal,
- a vonatkozó szabályzatokkal összhangban bejelentették, és
- nem valószínű, hogy szabálytalanság vagy elfogultság látszatát kelti.

Továbbá, amikor a Smithfield alkalmazottai ajándékokat adnak az üzleti partnereknek, akkor ezeknek általában jóváhagyott, a Smithfield vállalati logóját viselő termékeknek kell lennie, amelyeket a vállalat értékesítési/marketing részlege biztosít.

### Vállalati reprezentációs juttatások

A Smithfield alkalmazottai szerény mértékű és megfelelő ételeket és reprezentációs juttatást elfogadhatnak vagy

adhatnak, amennyiben az étkezés vagy reprezentációs juttatás elsődleges célja üzleti jellegű. Ilyen esetekben az alkalmazottnak, valamint az ügyfélnek, a beszállítónak, a vállalkozónak vagy a partnernek jelen kell lennie.

Ha ajándékokat, ételeket vagy reprezentációs juttatást biztosít, gondoskodnia kell arról, hogy a költségelszámolások és nyilvántartások pontosan tükrözzék a járulékos költségeket.

## Cselekedjen helyesen

Akár ajándékozó, akár megajándékozott, el kell kerülnünk még a szabálytalanság látszatát is, szigorúan betartva az alkalmazandó irányelveket, beleértve az ajándékok és a reprezentációs juttatások bejelentésére vonatkozó irányelveket is.



## Kormánytisztviselők

A kormánytisztviselőkkel kialakított kapcsolataink különös figyelmet igényelnek. Smithfield alkalmazottak semmilyen körülmények között nem adhatnak ajándékokat, étkezést vagy reprezentációs juttatás kormánytisztviselőknek a Vállalati ügyek és Megfelelőségi osztály megfelelő engedélye nélkül, vagy az alábbi „Megvesztegetés és korrupcióellenesség” és „Politikai szerepvállalások és tevékenységek” szakaszokban vázoltak, valamint a Smithfield Korrupcióellenes irányelveiben és útmutatásaiban vázoltak szerint. Különleges szabályok vonatkoznak a Smithfield tevékenységeit szabályozó kormányzati szervekkel folytatott együttműködésekre, akár nemzeti, állami/tartományi vagy helyi szinten. Ez különösen az élelmiszer-, mezőgazdasági, környezetvédelmi és munkavédelmi szabályozó hatóságokra (az Egyesült Államokban az Egyesült Államok Mezőgazdasági Minisztériumára (USDA), az Élelmiszer- és Gyógyszerügyi Hivatalra (FDA), az Egyesült Államok Környezetvédelmi Ügynökségére (EPA) és az Egyesült Államok Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Hivatalára (OSHA)) vonatkozik.

A Smithfield egyetlen alkalmazottja, ügynöke, tanácsadója, lobbistája vagy a Smithfield bármilyen egyéb képviselője semmilyen értéket nem adhat a Smithfield ügyében eljáró bármilyen ellenőrnek vagy bármely kormányzati egyéb hivatal tisztviselőjének (szövetségi/nemzeti, állami/tartományi vagy helyi), akit a Smithfield tevékenysége bármely aspektusának szabályozását felügyeli. Ez a tilalom a pénzbeli ajándékokra, valamint a nem monetáris tételekre egyaránt vonatkozik, mint például az étkezés, a személyszállítás, a szállás, a szolgáltatások (pl. autómosás, ruhák elhozatala a tisztítóból), reprezentációs juttatás (pl. sporteseményekre szóló jegyek) és egyéb vendéglátás, valamint bármilyen egyéb személyes előny vagy szívesség. Ne feledje, hogy az ilyen ajándékok vagy szolgáltatások esetében nincs megengedetteknek minősülő érték. Minden ilyen jellegű kifizetés, ajándék és szolgáltatás tilos.

Ha tudomása van olyan helyzetről, amelyben egy ilyen ajándékot vagy szolgáltatást bármely kormánytisztviselő kér vagy felkínálnak neki, jelentse az ügyet a felettesének, a Smithfield Jogi osztályának vagy egy másik [BESZÉLJÜNK RÓLA!](#) forrás használatával.

## Ajándékok és reprezentációs juttatások

Amikor ajándékokat vagy üzleti reprezentációs juttatást adunk vagy fogadunk el, fennáll annak a veszélye, hogy magatartásunk magában hordozhatja azt a tényt vagy azt a látszatot keltheti, hogy az egyik fél arra használja fel az ajándékot vagy a reprezentációs juttatást, hogy helytelenül befolyásolja a másik felet. A következő irányelvek segíthetnek eligazodni ezen a területen:

- **Minden esetben elfogadható** – A következők mindig megengedettek előzetes értesítés vagy jóváhagyás nélkül, mindaddig, amíg azt a Smithfield irányelvei által előírtak szerint bejelentik és rögzítik, és nem vesz részt benne kormánytisztviselő:
  - o Promóciós termékek (pl. vállalati logóval ellátott sapkák vagy ingek), üzleti vonatkozású étkezések vagy ünnepi hagyományokhoz kapcsolódó szezonális ajándékok adása vagy fogadása, amennyiben azok:
    - Alacsony értékűek vagy névértékűek;
    - Törvényes üzleti célhoz kapcsolódnak;
    - Nem gyakori rendszerességgel adják egyazon forrásból és egy adott évben; és
    - Az alkalmazandó jog másként nem rendelkezik.
- **Soha nem elfogadható** – A következők semmilyen körülmények között nem megengedettek:
  - o Bármilyen ajándék vagy reprezentációs juttatás adása vagy elfogadása:
    - Bármilyen üzlet vagy bármely üzleti előny biztosításának vagy megtartásának feltételeként;
    - Bármilyen ellenszolgáltatás részeként;
    - Készpénzben vagy pénzeszköz-egyenértékben; vagy
    - Illegális, rossz ízlésre vall, vagy más módon kínos lehet az Ön vagy a Smithfieldnek számára, amennyiben nyilvánosságra hozzák.

- o Bármilyen ajándék vagy reprezentációs juttatás adása:
  - Olyan döntéshozónak, akinél folyamatban van egy olyan döntés meghozatala, amely hatással lehet a Smithfield vállalatára; vagy
  - Bármely kormánytisztviselőnek a Vállalati ügyek és Megfelelési osztály előzetes engedélye nélkül.
- Minden egyéb ajándék és reprezentációs juttatások bizonyos szintű felülvizsgálatot és jóváhagyást igényel annak megállapítására, hogy azok megengedettek-e. Hozzon döntést, tegyen fel kérdéseket, és kérjen útmutatást, mielőtt átadja vagy átveszi őket.

### Megvesztegetés- és korrupcióellenesség

Globális vállalatként a Smithfieldre különböző egyesült államok-beli és nem egyesült államok-beli törvény vonatkozik, amelyek megtiltják a kenőpénzek kifizetését kormánytisztviselőknél és egyéb személyeknek az üzleti tevékenység vagy bármely más versenyelőny megszerzésének vagy megtartásának érdekében. Ezek a törvények magukban foglalják az Egyesült Államok külföldi cégek korrupciós gyakorlatáról szóló törvényét, valamint további hasonló megvesztegetés- és korrupcióellenes törvényeket és rendeleteket is, mint például az Egyesült Királyság megvesztegetéséről szóló törvényét. Egyszerűen fogalmazva, ezek a törvények megtiltják a megvesztegetések kifizetését, kérését, felajánlását vagy elfogadását, a kenőpénzek és egyéb fizetési módok célja, hogy helytelenül befolyásoljon valakit üzleti érdekeink előmozdítása érdekében. Ezek a törvények alkalmazhatók függetlenül attól, hogy a szóban forgó helytelen kifizetést közvetlenül a Smithfield alkalmazottja vagy a Smithfield nevében eljáró harmadik felek (pl. ügynökök, közös vállalatban szereplő partnerek, brókerek vagy tanácsadók) ajánlották-e fel vagy fizették-e ki.

A megvesztegetés nem korlátozódik pénzeszközökre és az azzal egyenértékű eszközökre. Minden olyan érték, amelyet a kedvezményezett helytelen befolyásolása érdekében ajánlanak fel, helytelennek minősül. A megvesztegetés különböző formákat ölthet:

- Pénz vagy készpénzre könnyen átváltható tételek, például részvények és kötvények,
- Ajándékok vagy pénzjutalom,
- Kenőpénzek,
- Indokolatlan árengedmények vagy rendkívül magas jutalékok,
- Szokatlan, túlzott vagy leplezett juttatások, kiadások, vagy politikai és jótékonyági hozzájárulások, továbbá
- Minden más értékes ajánlat a kedvezményezettnek, családtagjainak vagy barátainak, beleértve a munkát és az oktatási költségek kifizetését is.

## BESZÉLJÜNK RÓLA!

*Az egyik új ügyfelünk beszerzési vezetője megemlítette nekem, hogy egy versenytársunk meghívta őt és családját egy hétvégre golfozni egy helyi üdülőhelyre. Nem vagyok benne biztos, de azt hiszem, arra utalhatott, hogy nekem is valami hasonlót kell tennem, ha tovább akarom fejleszteni az üzletmenetet ezzel az ügyféllel. Már régóta szeretnénk velük üzletet kötni. Mit tegyek?*

A Smithfield kizárólag a minőség, az ár és a hírnév alapján versenyez. Soha nem „veszünk meg” egy megbízást ajándékokkal vagy reprezentációs juttatásokkal. Beszéljen felettesével, és dolgozzon ki egy stratégiát, hogy érdemben nagyobb részt nyerjen ebből az üzletből. Ne feledd, hogy ha a tisztességes versenyben nem tudunk nyerni, nem akarjuk az üzletet. Ne feledje, az is előfordulhat, hogy a beszerzési menedzser tesztel minket, mint új beszállítót, hogy vajon etikus cég vagyunk-e. Ha bármilyen kérdése van azzal kapcsolatban, hogyan kell kezelni ezt a helyzetet, akkor **BESZÉLJÜNK RÓLA!** a szabályzatban meghatározott források használatával.

## BESZÉLJÜNK RÓLA!

**Ajánlatot teszünk egy pályázatra, hogy termékeinket exportáljuk egy külföldi kormány számára. Az egyik külföldi tisztviselő ragaszkodik hozzá, hogy fizessünk neki, hogy meglátogassa az üzemünket, hogy ellenőrizhesse a minőségellenőrzésünket. A családját is magával szeretné vinni az útra, és a látogatás előtti hétvégét a Disney Worldben szeretné eltölteni, és elvárja Smithfieldtől, hogy ő viselje az utazás teljes költségét. Van ezzel valami probléma?**

Egy tisztségviselő a minőségellenőrzés felülvizsgálata céljából tett látogatása az üzemünkben jogos üzleti célt szolgál, és a Smithfield támogathatja azt. Mielőtt azonban engedélyeznénk ezeket a kiadásokat, engedélyt kell szereznie a Smithfield Jogi osztályától a korrupcióellenes irányelveinknek és útmutatásainknak megfelelően. A családi utazási költségek és a Disney Worldbe tett kis kitérő nem valós üzleti kiadások, és a Smithfield sem közvetlenül, sem közvetve nem fizeti ki azokat. Továbbá az a tény, hogy a tisztségviselő kérte őket erre, különösen egy olyan időszakban, amikor egy üzlet odaítélése a vállalat számára még függőben van a kormány részéről, vörös jelzésnek minősül, amelyet fel kell tárnia a Smithfield Jogi osztálynak annak érdekében, hogy teljes mértékben értékelni tudja, hogy jóváhagyja-e a kért üzemlátogatást.

Csak hogy tisztázzuk, a Smithfield zéró toleranciát alkalmaz a korrupctevékenységek bármilyen megnyilvánulási formájával szemben. Ön nem hagyhatja jóvá, nem könnyítheti meg, nem finanszírozhatja, nem járulhat hozzá vagy vehet részt semmilyen kenőpénz, megvesztegetés vagy más nem helyénvaló juttatás kifizetésében vagy elfogadásában, függetlenül az érintett felektől. Ez magában foglalja a kizárólag kereskedelmi felekre vonatkozó nem megfelelő kifizetéseket (üzletszerű megvesztegetés), valamint a kormánytisztviselőkre vonatkozó nem megfelelő kifizetéseket is (hivatali megvesztegetés). Továbbá nem engedheti meg, hogy a Smithfield nevében eljáró külső felek tiltott magatartást tanúsítsanak, mivel tevékenységük továbbra is felelősségre vonást vonhat maga után a Smithfield és a Smithfield alkalmazottai számára.

Kérjük, vegye figyelembe, hogy a megvesztegetéssel és a korrupcióval kapcsolatos kockázatok felerősödnek, amennyiben kormányzati tisztviselőkkel állunk kapcsolatban. Ez magában foglalja a kormányzati tulajdonban lévő, kormány által irányított vagy kormányhoz kapcsolódó pártokkal való ügymenetet is. Ilyen körülmények között különös gondot kell fordítanunk arra, hogy az ezekkel a tisztviselőkkel folytatott közvetlen és közvetett kapcsolataink megfelelőek legyenek, és teljes mértékben megfeleljenek az összes alkalmazandó jogszabálynak. Arra is ügyelnünk kell, hogy az ezekben az ügyletekben minket képviselő külső felek jó híreik legyenek, és hozzánk hasonlóan etikusan és a megfelelőséget szem előtt tartva működjenek.

A Smithfield képzést nyújt azon alkalmazottak számára, akik munkájuk során valószínűleg olyan helyzetbe kerülnek, amelyekben ezek a kérdések felmerülhetnek. Ez magában foglalja a „vörös jelzések” észlelésére vonatkozó képzést, amelyek potenciális vesztegetési vagy korrupciós problémákat jeleznek, különösen abban az esetben, ha kormányzati tisztségviselők is érintettek (például az ügyletben résztvevő félként, vagy engedélyezési, jóváhagyási, szabályozási, felülvizsgálati vagy egyéb felügyeleti szerepben).



Függetlenül attól, hogy kapott-e ilyen képzést, ha tudomást szerez bármilyen rendellenes tevékenységről egy tranzakció vagy más üzletmenet során, **BESZÉLJÜNK RÓLA!** A vörös jelzés nem feltétlenül jelenti azt, hogy valami helytelen történt, hanem azt jelzi, hogy közelebbi felülvizsgálatra van szükség, mielőtt továbblépnénk.

Ha Ön azt gyanítja, hogy kenőpénzt ajánlottak fel vagy fizettek ki egy másik alkalmazottnak vagy egy a Smithfieldnek dolgozó külső félnek, vagy ha kérdése van ezeknek a törvényeknek az alkalmazásával kapcsolatban, haladéktalanul **BESZÉLJÜNK RÓLA!** a szabályzatban ismertetett forrásokon keresztül. További információt erről a fontos témáról a Smithfield korrupcióellenes irányelveiben és iránymutatásaiban talál.

### **Pénzmosás elleni küzdelem**

A pénzmosás az a folyamat, amely során azt a látszatot keltik, hogy a bűncelekményből származó jövedelem törvényesen megszerzett jövedelem. Smithfield a pénzmosás ellenes szabályozásoknak megfelelően jár el. Ha pénzmosás látszatát keltő tevékenységet észlel, **BESZÉLJÜNK RÓLA!**, és lépjen kapcsolatba a Smithfield Etikai forródrótjával, vagy használja a Szabályzat **BESZÉLJÜNK RÓLA!** szakaszában felvázolt egyéb forrásokat.

## **BESZÉLJÜNK RÓLA!**

***Tudom, hogy az egyik főnök az üzemünkben már megkért néhány alkalmazottat, hogy hetente egyszer mossák le egy USDA ellenőr autóját. Ez mindössze néhány percet vesz igénybe a dolgozók idejéből. Rendben van ez így?***

Bármilyen ingyenes szolgáltatás nyújtása, mint például az autómosás egy USDA ellenőr számára helytelen, azonnal le kell állítani és jelenteni kell. Ennek elmulasztása súlyos következményekkel járhat a Smithfieldre és az érintett alkalmazottakra nézve.

**[BESZÉLJÜNK RÓLA!](#)**



## **Cselekedjen helyesen**

A Smithfield 100%-ban elkötelezett amellett, hogy kizárólag a minőség, az ár és a hírnév alapján versenyezzen. Soha nem keressük az üzleti előnyt kenőpénzek vagy más törvénybe ütköző ajándékok vagy szolgáltatások felajánlásával vagy kifizetésével. Ha nem osztja ezt az elköteleződésünket, akkor a Smithfield nem a megfelelő az Ön számára, és más állást kell keresnie.



## Politikai szerepvállalások és tevékenységek

A Smithfield nem adhat hozzájárulást pénz, tulajdon, létesítmények, ajándékok, étkezés, reprezentációs juttatások vagy szolgáltatások formájában semmilyen egyesült államokbeli politikai tisztségviselő, jelölt, kampány, politikai párt vagy politikai akcióbizottság számára a Vállalati ügyek és a megfelelőségi osztály előzetes jóváhagyása nélkül.

A Smithfield úgy véli, hogy nem tanácsos részt venni belpolitikai ügyekben az Egyesült Államokon kívül. Ennek megfelelően sem Smithfield, sem az alkalmazottak nem nyújthatnak hozzájárulást semmilyen nem egyesült államokbeli politikai tisztségviselő, jelölt, kampány, politikai párt vagy hasonló személy vagy szervezet számára a Smithfield nevében. Kérjük, olvassa el a Smithfield korrupcióellenességi irányelveit és iránymutatásait, valamint a fenti szakaszt, amelynek címe „Megvesztegetés és korrupcióellenesség”.

A Smithfield arra ösztönzi minden alkalmazottját, hogy gyakorolják állampolgársági jogait szavazással és egyéb módon támogatva a jelölteket vagy pártokat az alkalmazottak saját személyes választásának megfelelően. Azok az alkalmazottak, akik úgy döntenek, hogy részt vállalnak az ilyen jellegű politikai tevékenységben, ezt felelős állampolgárként magánszemélyként teszik, és nem a Smithfield nevében.

A Smithfield egyetlen alkalmazottja sem használhat fel semmilyen pénzt, tulajdont vagy egyéb forrást a Smithfieldtől magánjellegű politikai tevékenységgel kapcsolatban, és nem kaphat semmilyen közvetlen vagy közvetett visszatérítést vagy visszatérítés helyett bármilyen természetű ellentételezést az általuk bármilyen formában nyújtott politikai hozzájárulásokért. A politikai tevékenység nem befolyásolhatja hátrányosan az alkalmazott a Smithfieldnél végzett munkáját.

A Smithfield Political Action Committee (PAC) felkérheti a jogosult alkalmazottakat, hogy szerepet vállaljanak egy politikai kampányban. A Smithfield PAC hozzájárulás tisztán önkéntes, és nem feltétele a foglalkoztatás vagy a támogatás.

## Független és tisztességes verseny

A Smithfield mindenkor erőteljesen, függetlenül és tisztességesen fog versenyezni. Ez többek között azt is jelenti, hogy minden versenydöntést – beleértve az árképzéssel, az ajánlattétellel, a beszerzéssel és a termeléssel kapcsolatos

döntéseket is – a versenytársaktól függetlenül fogunk meghozni. A trösztellenes jogsértések következményei nagyon súlyosak lehetnek, amelyek magukban foglalhatják a jogsértésben részt vevő személyek személyes büntetőjogi felelősségét, valamint a Smithfieldre gyakorolt súlyos következményeket is.

A Smithfield irányelvei tiltanak minden olyan megállapodást – legyen az hivatalos vagy nem hivatalos, vagy akár „úri becsületszó” – bármely versenytárral, amelyek bármilyen módon korlátozzák a versenyt. Továbbá, hogy elkerüljük a szabálytalanságoknak még a látszatát is, irányelveink megtiltanak minden nemű tárgyalást a Smithfield és bármely versenytársa között a versenyszempontból érzékeny információkkal kapcsolatban.

A versenytársakkal való bármilyen interakció esetén minden alkalmazott köteles betartani ezeket az irányelveket:

- **Ne** beszéljen az aktuális vagy jövőbeli árakról, árajánlatokról vagy ajánlattételekről, árpolitikákról, árengedményekről, kedvezményekről, hitelfeltételekről vagy bármely más üzleti feltételről.
- **Ne** beszéljen árinformációkról, nyereségről vagy a haszonkulcsokról.
- **Ne** beszéljen a jelenlegi vagy jövőbeli gyártási tervekről.
- **Ne** beszéljen arról, hogy megtagadjuk a beszállítókkal vagy ügyfelekkel való kereskedést.
- **Soha** ne értsen egyet az árképzés vagy a teljesítés bármely aspektusával.
- **Soha ne** fogadja el az általunk felkínált (vagy fel nem kínált) terméktípusokat, illetve azokat a feltételeket, amelyek alapján felkínáljuk termékeinket.
- **Ne** egyezzen bele az ügyfelek elosztásába vagy a vagy a piacok felosztásába.
- **Ne** cseréljen bizalmas információkat ügyvéddel való előzetes egyeztetés nélkül.
- A versenytársak **nem** engedélyezett forrásai az üzleti hírszerzésnek.

Ha egy versenytárs kifogásolandót témát vet fel egy Önnel folytatott beszélgetés során, azonnal abba kell hagynia a beszélgetést, majd haladéktalanul **BESZÉLJÜNK RÓLA!** az eset a Smithfield Jogi osztályának való bejelentésével. Ne folytassa a beszélgetést pusztán udvariasságból.

Ha az Ön szokásos vállalati pozíciójának része a versenytársakkal való interakció – például ha egy versenytárstól vásárol termékeket, vagy azoknak ad el termékeket, vagy ha a versenytársakkal kereskedelmi társulási tevékenység részeként, vagy tanácsadói csoport vagy más nem hivatalos csoport tagjaként lép kapcsolatba –, akkor a versenytársakkal folytatott interakcióit a felelősségi körébe tartozó szokásos üzleti tranzakciókra kell korlátoznia. Nem folytathat információcserét versenyérzékeny információkról a versenytárral, és nem használhatja a versenytárs kapcsolatait versenyhírszerzési forrásként.

A Smithfield irányelvei azt is megkövetelik, hogy a vállalat tisztességesen versenyezzen. A tisztességes verseny például azt jelenti, hogy azáltal nyerjük meg a piaci versenyt, hogy jobb termékeket vagy szolgáltatásokat kínálunk, vonzóbb árakat, feltételeket vagy irányelveket biztosítunk az ügyfeleknek, jobb hírnévvel vagy márkaértékkel rendelkezünk, és befektetünk a Smithfield kínálatának fejlesztésébe. Másrészről az olyan magatartás, amelynek nincs más célja, mint kárt okozni egy versenytársnak, tisztességtelen versenynek tekinthető, és összeegyeztethetetlen a Smithfield irányelveivel.

Smithfield trösztellenes irányelveit azért hoztuk létre, hogy megvédjék Önt és a Smithfieldet. Amennyiben bizonytalan a vita vagy a javasolt tevékenység illendőségét illetően, **BESZÉLJÜNK RÓLA!** és vegye fel a kapcsolatot a Smithfield jogi osztályával, mielőtt részt venne a vitában, vagy beleegyezne a tevékenységben való részvételbe.



## BESZÉLJÜNK RÓLA!

***Tegnap összefutottam az egyik versenytársunk értékesítőjével. Azt mondta, tudja, hogy gyakran teszünk ajánlatot ugyanazokra a szerződésekre. Utalást tett rá, hogy mindketten jobban teljesítenénk, és teljesítenénk a kvótáinkat, ha beleegyeznénk a terület felosztásába, és bizonyos szerződésekre tennénk ajánlatot, míg ők más szerződésekre tesznek ajánlatot. Ez rendben van, ugye?***

Nem. Minden ilyen típusú megállapodás illegálisnak minősül. Olyan értékesítők, mint te, kerültek már börtönbe, mert hasonló megállapodásokat kötöttek. Ezt a beszélgetést azonnal jelentenie kell a Smithfield Jogi osztályának, vagy vegye igénybe a **BESZÉLJÜNK RÓLA!** források egyikét.

***Jóban vagyok egy értékesítési vezetővel, aki egy versenytársunknak dolgozik. Elégedetlen a munkaadójával, és azon gondolkodik, hogy felmond. Felajánlotta, hogy tájékoztatást ad nekem a jövő évi értékesítési terveikről, beleértve a várható árváltozásokat is. Elfogadhatom, hiszen nem kértem tőle?***

Nem. Csak a nyilvánosan elérhető versenyügyi hírszerző forrásokat használjuk, és a szokásos piaci feltételeknek megfelelően folytatott kereskedelmi ügyleteket követjük. Csak azért, mert Ön nem kérte az információt, az nem jelenti azt, hogy rendben is van, hogy az elfogadja vagy felhasználja. Ez továbbra is megtévesztő és helytelen eszköz a versenyinformációk megszerzésére, és felelősségre vonhatóságot vonhat maga után a barátjára, Önre és Smithfieldre nézve. Ezt a beszélgetést azonnal jelentenie kell a Smithfield Jogi osztályának, vagy vegye igénybe a **BESZÉLJÜNK RÓLA!** források egyikét.

## Cselekedjen helyesen

Ha Ön az Egyesült Államokon kívüli értékesítési vagy beszerzési folyamatokban vesz részt, lelkiismeretesen alkalmazza a rendelkezésére bocsátott képzési anyagot és az egyéb forrásokat. Csak az Ön ébersége segíthet a Smithfieldnek eleget tenni a jogi kötelezettségeinek ezen a területen.

### Befektetőink

Etikai és üzleti normáink fenntartásához elengedhetetlen, hogy pontos és naprakész pénzügyi nyilvántartásokat vezessünk, amelyek megfelelően tükrözik üzleti és pénzügyi helyzetünket. Nem toleráljuk azokat a tevékenységeket, amelyek leplezik pénzügyi tevékenységünket a befektetők és más érdekelt felek előtt.

Komolyan vesszük közös felelősségünket, hogy megfeleljünk az összes vonatkozó pénzügyi számviteli és jelentéstételi normának és szabályozásnak.

### Csalás

A csalás azt jelenti, hogy szándékosan megtévesztünk valakit azzal a céllal, hogy előnyre tegyünk szert. Ez különböző formákat ölthet:

- Olyan bejegyzések készítése a pénzügyi nyilvántartásokban, amelyek hamisak vagy nem felelnek meg a számviteli előírásoknak,
- Olyan költségkimutatások benyújtása, amelyek „kitömöttek”, vagy amelyek nem az adott költség valódi célját tükrözik,
- Csekkek vagy egyéb dokumentumok meghamisítása,
- Cégtulajdon vagy pénz eltulajdonítása vagy az azzal való visszaélés,
- Az értékesítési számok növelése a bejelentett bevételek növelése érdekében,
- Hamis alkalmazotti kártérítési igény benyújtása és
- Illegálisan megszerzett pénzeszközök törvényes jövedelemként való leplezése.

A csalás egyszerre illegális és erkölcsileg helytelen. Súlyos következményekkel járhat az érintettek és az áldozatok számára. Amennyiben Ön gyanítja, hogy valaki (beleértve minden tisztviselőt, alkalmazottat, vállalkozót és beszállítót is) csalást követhetett el vállalatunkkal kapcsolatban, **BESZÉLJÜNK RÓLA!** a jelen Szabályzatban meghatározott források használatával.

### Bennfentes kereskedelem

„Bennfentes információnak” minősül minden olyan nem nyilvános információ, amely elég jelentős ahhoz, hogy nyilvánosságra hozatala esetén befolyásolja a vállalat értékpapírjainak árát. Ez magában foglalhatja például a fontos szerződések odaítélésére, a várható bevételekre vagy egy üzleti egység megvásárlására vagy eladására vonatkozó információkat is.

A alkalmazottak nem kereskedhetnek egyetlen vállalat értékpapírjaival sem, amennyiben tudomásuk van az adott vállalatra vonatkozó bennfentes információkról, és nem adhatják tovább ezeket az információkat olyanoknak, akik felhasználhatják azokat arra, hogy ezen értékpapírokkal kereskedjenek. Ez a korlátozás a Smithfield köztartozásával, valamint az általunk végzett vagy üzleti kapcsolatban álló vállalatok részvényeivel vagy egyéb értékpapírjaival folytatott kereskedelemre vonatkozik. Számos ország, így az Egyesült Államok törvényei is tiltják az értékpapírok kereskedelmét bennfentes információk tulajdonában.

A bennfentes kereskedelemre vonatkozó törvények megsértése büntetési tétele súlyos és a vonatkozó jogszabályok összetettek. Kérjen segítséget a Smithfield Jogi osztályától, amennyiben kétségei vannak azok alkalmazásának mikéntjével kapcsolatban.

A Smithfield Vállalati ügyek és megfelelési osztályának előzetes jóváhagyásának kivételével az alkalmazottak nem kereskedhetnek saját számlájukra árutózsdei határidős piacon (kivéve a személyes gazdálkodás törvényes fedezeti ügyleteit), és nem folytathatnak hasonló jellegű üzleti, befektetési vagy pénzügyi tranzakciókat sem. Azoknak az alkalmazottaknak, akik személyes kereskedés céljából kívánnak részt venni a fedezeti ügyletekben, be kell szerezniük közvetlen feletteseik jóváhagyását.

## Kommunikáció a médiával és a befektetői nagyközönséggel

Elismerjük felelősségünket a teljes körű, időszerű, pontos és objektív tájékoztatás nyújtásában pénzügyi és működési teljesítményünket, valamint stratégiánkat és kilátásainkat illetően. A Smithfield irányelve az, hogy pontosan és időben hozzon nyilvánosságra az értékpapír-törvényekkel összhangban, és hogy aktívan és pontosan kommunikáljon a hírközlési szervekkel és a befektető közösséggel.

### A média

Létfontosságú, hogy Smithfield egységes álláspontot képviseljen. Minden a hírközlő szervekkel - beleértve mind a hagyományos sajtót, mind a web-alapú csatornákat is - folytatott kommunikációt a Smithfield Vállalati Ügyek és megfeleléségi osztályához kell irányítani.

### A befektetési közösség

A vállalati ügyekért és megfeleléséért felelős osztály felelős a pénzügyi elemzők, valamint az intézményi és egyéni befektetők számára történő információk terjesztéséért és az azokkal való interakciókért. Ez magában foglalja a vállalat pénzügyi teljesítményére vonatkozó lényeges információkat, amint azt a negyedéves értékesítési és bevételi sajtóközlemények, szabályozó hatóságoknak benyújtott dokumentumok és egyéb nyilvános közzétételek tartalmazzák. Minden, a befektetéssel kapcsolatos megkeresést az intézményi és az egyedi befektetők, illetve a pénzügyi elemzők részéről a Smithfield Vállalati Ügyek és megfeleléségi osztályához kell irányítani.

## BESZÉLJÜNK RÓLA!

*Láttam a főnökömet a családjával egy új étteremben a városban múlt szombat este. A következő hétfőn a főnököm átnyújtott nekem egy számlát ugyanabból az étteremből szombat estéről, és azt mondta, hogy kérjek költségelszámolást erre az étkezésre. Ez nem tűnik helyesnek, de attól tartok, bajba kerülök, ha nem vagyok hajlandó a számlát a költségelszámolásban feltüntetni. Mit tegyek?*

Azonnal **BESZÉLJÜNK RÓLA!** Megértjük, hogy bátorság kell ahhoz, hogy feljelentse a felettesét. Kérjük, ne feledje, hogy a Smithfield megtorlásellenes irányelveik megvédik az alkalmazottakat bármilyen megtorlástól.

*A Smithfield vállalati könyviteli osztályán dolgozom. Egy újságíró, aki egy újság üzleti részlegének munkatársa, üzenetet hagyott nekem, hogy beszélni akar velem, hogy információt szerezzen Smithfield pénzügyeiről. Mit tegyek?*

Lépjen kapcsolatba a Smithfield vállalati ügyekkel és megfeleléséggel foglalkozó részlegével, mielőtt bármilyen külsős riporternek vagy hasonló félnek vállalati információkat adna meg. Ha kétségei vannak, kérdezzen!



## Cselekedjen helyesen

Ne feledje, a legfontosabb vagyonunk, egyénként és vállalként is, a hitelességünk. Minden egyes alkalmazott cselekedetei kihathatnak a vállalat és annak minden egyes alkalmazottja hitelességére.

## Vállalatunk

Etikai és üzleti normáink fenntartásához elengedhetetlen, hogy pontos és naprakész pénzügyi nyilvántartásokat vezessünk, amelyek megfelelően tükrözik üzleti és pénzügyi helyzetünket. Nem toleráljuk azokat a tevékenységeket, amelyek leplezik pénzügyi tevékenységünket a befektetők és más érdekelt felek előtt. Komolyan vesszük közös felelősségünket, hogy megfeleljünk az összes vonatkozó pénzügyi számviteli és jelentéstételi normának és szabályozásnak.

## Tárgyi eszközök

A Smithfield tárgyi eszközei – épületei, járművei, berendezései és kellékei – azok az eszközök, amelyek lehetővé teszik számunkra, hogy elvégezzük a munkánkat. Kötelességünk megvédeni ezeket az eszközöket. Ha tudomása van az eszközökkel való visszaélésről vagy azok helytelen használatáról, beszéljen közvetlen felettesével, vagy használjon egy másik **BESZÉLJÜNK RÓLA!** forrást a szabályzatban megadottakból.

## Információs és kommunikációs rendszerek

Alkalmazottaink hozzáférést kapnak a telefonokhoz, számítógépekhez, e-mail- és hangpostarendszerekhez és egyéb elektronikus forrásokhoz, hogy segítsük őket munkájukban. Ezek az erőforrások a vállalat tulajdonát képezik vagy a vállalat bérlői azokat. Az alkalmazottaktól elvárják, hogy ezeket az erőforrásokat szakmai, etikus és törvényes módon, valamint a Smithfield technológiahasználatra vonatkozó irányelveivel összhangban használják fel.

A Smithfield birtokolja vagy ellenőrzi az összes kommunikációs berendezéshez való hozzáférést, beleértve a számítógépeket, szoftvereket, e-maileket, hangpostát, konferenciaberendezéseket és irodai eszközöket. A vállalati tulajdon használatával küldött vagy fogadott kommunikáció, adat és információ a vállalat tulajdonát képezik, és nem minősülnek magánjellegű kommunikációnak. A Smithfieldnek joga van ellenőrizni minden kommunikációt, beleértve az internethasználatot is, és az alkalmazottak nem tekinthetik az ilyen kommunikációt személyesnek vagy magánjellegűnek. A pornográf vagy sértő anyagokhoz való hozzáférés vagy terjesztése az interneten, e-mailben vagy bármilyen egyéb módon szigorúan tilos.

## BESZÉLJÜNK RÓLA!

***Találtam egy listát egy másik osztály alkalmazottainak jelenlegi fizetéséről és a számukra javasolt fizetésemelésekről a fénymásolóban a fénymásoló szobában. Mit tegyek?***

A lista érzékeny, bizalmas információkat tartalmaz, amelyeket védeni kell. Cselekedjen helyesen, és hozza el a listát a helyi humánerőforrás-menedzserhez a vállalkozása számára. Ne beszéljen az információkról másokkal a vállalaton belül vagy kívül.

***Észrevettem, hogy az egyik munkatársam rendszeresen érzékeny marketing információkat hagy az asztalán, amikor ebédelni megy. Mit tegyek?***

Beszéljen vele, és tapintatosan javasolja, hogy zárja el az információt, amikor nincs az asztalánál. Ha a viselkedése nem változik, beszéljen a felettesével.

## Cselekedjen helyesen

Mindannyian kivehetjük a részünket a bizalmas információk védelméből a következőkkel:

- Betartjuk a Smithfield iratkezelési és technológiahasználati irányelveit.
- Soha nem osztjuk meg jelszavainkat.
- Soha nem hagyunk bizalmas információkat ott, ahol azok veszélybe kerülhetnek.
- Leállítjuk vagy kijelentkezünk a számítógépről, ha felügyelet nélkül hagyjuk.



## Vállalati nyilvántartások

A Smithfield pontos és teljes körű nyilvántartást vezet üzleti tevékenységünkről. Felelősségünk továbbá az üzleti tevékenységünk során felhasznált információk védelme és bizalmosságának megőrzése. A Smithfield könyvei, nyilvántartásai, beszámolóí és pénzügyi kimutatásai a vállalat értékes eszközei, és mindegyiket ésszerű részletességgel kell vezetni, megfelelően visszaadva (időben) a vállalat tranzakcióit, és meg kell felelniük továbbá a vonatkozó törvényeknek és rendeleteknek, az Egyesült Államok általánosan elfogadott számviteli elveinek és a Smithfield belső ellenőrzési rendszerének.

A Smithfield iratkezelési szabályzata szabályozza az összes jelenlegi üzleti nyilvántartását tárolását, valamint az elavult nyilvántartások megsemmisítését. A vállalati nyilvántartások magukban foglalnak minden olyan e-mailt, adatot, dokumentumot vagy nyilvántartást, amelyet a Smithfield üzleti tevékenységeinek részeként hoztak létre, fogadtak vagy őriztek meg. A vállalati nyilvántartások a személyes feljegyzéseket, naptárokat és naplókat is magában foglalhatja.

## Kormányzati vizsgálatok, idézések és nyilvánosságra hozatal

A Smithfieldnek időről időre bizonyos dokumentumokat és egyéb információkat kell szolgáltatnia a kormányzati szervek számára vagy bírósági eljárásokhoz. A Smithfield Jogi osztálya felel annak biztosításáért, hogy a vállalat ilyen esetekben eleget tegyen az ilyen irányú kötelezettségeinek. Azoknak az alkalmazottaknak, akiket arra kérnek, hogy működjenek együtt a dokumentumok benyújtásában, ezt haladéktalanul és teljes mértékben meg kell tenniük. Amennyiben bármilyen kérdése van ezekkel kapcsolatosan, vegye fel a kapcsolatot a Smithfield Jogi osztályával.

## Szellemi tulajdon, üzleti titkok és bizalmas információk

A Smithfield nagyra értékeli a szellemi tulajdont, az üzleti titkokat és a bizalmas információkat. Tiszteletben tartjuk mások szellemi tulajdonjogát is. Minden olyan szellemi tulajdon, amelyet munkatársaink a Smithfieldnél való alkalmazásuk során és a Smithfield üzleti tevékenységéhez kapcsolódóan hoznak

létre, képzelnek el, fejlesztenek, fedeznek fel vagy szereznek, a Smithfield kizárólagos tulajdonát képezi, és azt azonnal közzé kell tenni és rá kell ruházni a Smithfieldre. Az alkalmazottaknak tilos a Smithfield szellemi tulajdonát jogosulatlanul vagy olyan célokra felhasználni, amelyek nem a Smithfield javát szolgálják. Továbbá a harmadik felek tulajdonában álló szellemi tulajdon bármilyen jellegű felhasználásához megfelelő jogositvány vagy a tulajdonos engedélye szükséges.

A Smithfield üzleti titkai és egyéb bizalmas információi szempontjából kritikus fontosságú, hogy munkatársaink szigorúan bizalmasan kezeljék ezeket, és ne hozzák nyilvánosságra vagy használják fel a Smithfielden kívül a titoktartási szerződés védelme nélkül. Továbbá az alkalmazottaknak tilos az információ tulajdonosainak engedélye nélkül másokat olyan üzleti titkok és bizalmas információk felhasználására felhasználni vagy rábírní, amelyek más felek tulajdonában, így például korábbi munkáltatók vagy versenytársak tulajdonában állnak. Az alkalmazottaknak szigorúan be kell tartaniuk a smithfieldi munkaviszonyuk részeként a harmadik felektől titoktartási megállapodás keretében kapott információkra vonatkozó titoktartási kötelezettségeket is.

Minden Smithfield alkalmazottnak hivatali hűségí kötelezettséggel tartozik cégének. Amennyiben a Smithfielddel való munkaviszonya bármilyen okból megszűnik, azonnal vissza kell szolgáltatnia a Smithfieldnek minden szellemi tulajdont, bizalmas információt, üzleti titkot és minden egyéb Smithfield tulajdont. Ezenkívül továbbra is szigorúan bizalmasan kell kezelnie a Smithfield üzleti titkait és az egyéb bizalmas információkat. Azokat nem használhatja fel semmilyen célra, beleértve bármely jövőbeli kereskedelmi tevékenységet, új foglalkoztatást, kereskedelmi vagy nem kereskedelmi célt.

## Közösségi média

A közösségi média (például a Facebook, a Twitter, a YouTube) hatékony kommunikációs eszköz a vállalaton belül és kívül folytatott kommunikációban is. Az online együttműködés e hatékony platformjai megváltoztatják a munkamódszereinket, új lehetőségeket kínálva az ügyfelekkel, a kollégákkal és a világ egészével való együttműködésre. Ha okosan használják, segíthetnek erősebb, sikeresebb üzleti kapcsolatokat kiépíteni.

Mivel nagyon erősek, ezek a platformok bizonyos kockázatokkal is járnak, és új felelősségeket támaszt az alkalmazottakkal szemben. A Smithfield alkalmazottai nem használhatják a közösségi médiát üzleti célokra, kivéve, ha megfelelnek a Smithfield közösségi média irányelveinek és kommunikációs irányelveinek. Fontos, hogy tisztában legyen a közösségi médiába és az online beszélgetésekbe való bekapcsolódás azon következményeivel, amelyek a cégünkre, termékeinkre és a cégünkkel való kapcsolatára utalnak, és hogy felismerje, hogy cégünket kapcsolatba hozhatják az Ön viselkedésével. Ha úgy dönt, hogy a Smithfieldet azonosítja munkahelyeként, vagy ha úgy dönt, hogy megosztja vagy azonosul a Smithfield tartalmaival, akkor azt professzionális módon kell tennie. Az irányelveinkkel és a mások tulajdonában lévő anyagok felhasználásával kapcsolatos kérdéseket a Smithfield Jogi osztályának kell intézni. Ha tudomása van a közösségi média irányelveink vagy kommunikációs irányelveink bármilyen jellegű megsértéséről, [BESZÉLJÜNK RÓLA!](#)

## A magánélet védelme és adatvédelem

A Smithfieldnél végzett munkánk révén gyakran férünk hozzá bizalmas, nem nyilvános információkhoz a vállalatról és annak tevékenységéről. Mindannyiunknak kötelessége, hogy ne osszuk meg ezeket az információkat senkivel a Smithfielden kívül, kivéve, amennyiben megfelelő engedélyünk van erre, és a nyilvánosságra hozatal egyébként összhangban van a vállalati irányelvekkel. Ez magában foglalja a szervezeti és működési információk, az árképzés és egyéb pénzügyi információk, a beszállítókkal kapcsolatos információk és az ügyfelekkel kapcsolatos információk védelmét is.

A szokásos üzletmenet során rendszeresen kezeljük és feldolgozzuk a vállalat alkalmazottainak személyes adatait, és hasonlóképpen kezelhetjük a külső felek személyes adatait is. Az ilyen adatok megfelelő kezelésére különböző törvények vonatkoznak a különböző joghatóságokban, ahol működünk, és elkövetettek vagyunk e jogszabályok teljes körű betartása mellett. Bizonyos esetekben az alkalmazandó jogszabályok nagyon magas szintű gondosságot írnak meg azzal kapcsolatban, hogy milyen módon kell kezelniük, feldolgozniuk és megőrizniük a személyes adatok sértetlenségét. Az e követelményeknek való megfelelés biztosítása érdekében minden alkalmazottnak, függetlenül a tartózkodási helyétől, a következőknek kell eleget tennie:

- A „személyes adatokat” tág értelemben kell értelmeznie, hogy minden olyan információt tartalmazzanak, amely egy személyt azonosít vagy egy azonosítható személyhez kapcsolódik (akár névre, azonosító számra vagy más azonosítóra utalva).
- Csak akkor férjenek hozzá személyes adatokhoz, ha erre jogosultak és erre jogszerű gazdasági okokból van szüksége.
- Ügyeljen rá, hogy megvédje a személyes adatokat az esetleges elvesztéstől, visszaéléstől vagy nyilvánosságra hozataltól, többek között az következők biztosításával:
  - o A személyes adatok gyűjtésének és felhasználásának minimalizálása;
  - o Gondoskodás a személyes adatok pontos és biztonságos kezeléséről és megőrzéséről; továbbá
  - o A személyes adatok megosztásának vagy hozzáférhetővé tételének tiltása mindenki számára engedély és jogos üzleti ok nélkül.
- Haladéktalanul értesítse a Smithfield Jogi osztályának képviselőjét abban az esetben, ha tudomására jut, vagy aggályai vannak azzal kapcsolatban, hogy jogsértés történt, amely a személyes adatok véletlen vagy jogszerűtlen megsemmisítését, elvesztését, módosítását, jogosulatlan nyilvánossá tételét vagy az azokhoz való jogosulatlan hozzáférést eredményezheti.

Ez az értesítési kötelezettség ugyanúgy vonatkozik azokra az aggódmakra, amelyek szerint a Smithfield által kezelt, továbbított vagy más módon kezelt személyes adatok tekintetében jogsértés történt, valamint külső fél, például a Smithfield nevében eljáró beszállító vagy szolgáltató által kezelt, továbbított vagy más módon feldolgozott személyes adatok tekintetében.

Ha aggályai vannak a magánélet védelmével vagy adatvédelemmel kapcsolatban, [BESZÉLJÜNK RÓLA!](#) Mondja el felettesének, a Smithfield Jogi osztálya képviselőjének, vagy tegyen egyéb lépéseket a Szabályzat [BESZÉLJÜNK RÓLA!](#) részében foglaltak szerint, beleértve az Etikai forródrót felhívását is.

A Smithfield adatvédelmével kapcsolatos további információkért, kérjük, olvassa el az Adatvédelmi szabályzatunkat.

## Közösségeink

Elköteleztük magunkat azoknak a közösségeknek a folyamatos jóléte iránt, amelyekben jelen vagyunk. Ezt az elkötelezettséget tükrözve a Smithfield az oktatás és a növekedési lehetőségek támogatására összpontosít Amerika vidéki városaiban, beleértve a Smithfield alkalmazottainak gyermekeit és unokáit is. Ezek az erőfeszítések azonban csak egy részét képezik Smithfield jótékonyági adakozási erőfeszítéseinek.

A vállalat és leányvállalatai számos egyéb jótékonyági programban vesznek részt, amelyekben önkéntesek és adományozók is részt vesznek, mint például a Helping Hungry Homes, a Smithfield Employee Matching Gifts programja és a Community Giving más helyi ügyek támogatására. A Smithfield vállalatokat arra ösztönözzük, hogy olvassák el a Smithfield Jótékonyági segédletét, és egyeztessék az összes ilyen hozzájárulást a Smithfield Vállalati ügyek és megfelelési részlegével.

## Erőforrások

Amint azt a **3. oldalon** említettük, a **BESZÉLJÜNK RÓLA!** kifejezést arra használjuk, hogy minden alkalmazott azon jogát és felelősségét meghatározzuk, hogyan tájékoztassa a vezetőséget minden olyan magatartásról, amely nem felel meg a Szabályzatban ismertetett követelményeknek, vagy hogy kérdéseket tegyen fel ezekkel a követelményekkel kapcsolatosan. Számos módja van annak, hogy **BESZÉLJÜNK RÓLA!**

1. Beszéljen felettesével vagy a helyi humánerőforrás-menedzserrel. A legtöbb esetben ez lesz a leggyorsabb módja problémája megoldásának. Amennyiben ez nem oszlatja el az Ön aggályait, vagy ha kényelmetlenül érezné magát egy probléma ilyen módon történő felvetése esetén, akkor tegyen meg egy vagy több lépést az alábbiakban említett lépések közül.
2. Beszéljen a helyi Smithfield Jogi osztály egyik tagjával:

<b>Egyesült Államok</b>	<b>Telefonszám: 1-757-365-3000</b>	<b>E-mail: law@smithfield.com</b>
<b>Lengyelország</b>	<b>Telefonszám: 22 2900033</b>	<b>E-mail: prawny@animex.pl</b>
<b>Románia</b>	<b>Telefonszám: 0-800-800-053</b>	<b>E-mail: office@smithfield.ro</b>

3. Ha az Ön problémája állatjóléti vagy környezetvédelmi/bánásmóddal kapcsolatos kérdéseket vet fel a **13. oldalon** ismertetettek szerint, forduljon üzleti szegmense környezetvédelmi koordinátorához vagy a Smithfield Etikai forródróthoz az **1-877-237-5270**-es telefonszámon.
4. Amennyiben sürgős problémája van, vagy névtelenül szeretné felvetni aggályát, hívja a Smithfield Etikai forróvonalát a következő számon: **1-877-237-5270**. A forródrótra beérkező hívások bizalmasak, és akár névtelenül is kezdeményezhetők, bár minél több információt ad meg a hívást fogadó operátornak, annál hatékonyabban tudjuk kezelni az Ön problémáját. A forródrótunkon keresztül beérkezett összes bejelentett szabálysértést vizsgáljuk.

## Emlékeztető:

Amennyiben kérdéseket vagy aggályokat vet fel ezen erőforrások bármelyikének felhasználásával kapcsolatosan, semmilyen retorziótól nem kell félnie. Ha úgy dönt, hogy aggályt vet fel, a Smithfield értékelni fogja a hajlandóságát: **BESZÉLJÜNK RÓLA!** Azzal, hogy segít nekünk azonnal felvetve az esetleges aggályokat, képesek leszünk elérni célunkat, az etikus üzleti környezet megvalósítását.

## Zárszó

Mindannyiunk közös felelőssége, hogy etikusan és a Szabályzatnak, illetve a vonatkozó törvénynek teljes mértékben megfelelően járjunk el. Mindenki, aki nem tesz eleget ennek a kötelezettségének, számíthat arra, hogy büntetésben részesül. Ez a büntetés magában foglalhatja a munkaviszony megszüntetését is.

A Szabályzat minden Smithfield részlegre, divízióra és külföldi vagy belföldi leányvállalatra, valamint olyan társulásokra és közös vállalatokra vonatkozik, amelyekben a Smithfield többségi érdekeltséggel rendelkezik és/vagy vezetői feladatokat tölt be.

Az üzleti magatartás és etikai szabályzat olyan formális követelményeket határoz meg, amelyek minden alkalmazottra vonatkoznak, mindaddig, amíg a Smithfield alkalmazásában állnak. Ezenkívül egyes rendelkezések (beleértve a vállalat bizalmas és védett információit védő rendelkezéseket is) továbbra is kötelezőek érvényűek a Smithfield munkaviszonyából kilépő személyekre, akár önként, akár akaratlanul. Ha kérdése vagy aggálya merülne fel azzal kapcsolatban, hogy hogyan feleljen meg a Szabályzatnak vagy mások magatartásával kapcsolatosan, haladéktalanul **BESZÉLJÜNK RÓLA!**

Ha egy törvény a Szabályzat által meghatározott irányelvbe vagy gyakorlatba ütközik, akkor a törvénynek, de ha egy helyi szokás vagy irányelv ütközik a Szabályzatba, akkor a Szabályzatot kell betartania.