

LEAR CORPORATION

ÜZLETI MAGATARTÁSI ÉS ETIKAI KÓDEX

I. Bevezetés

A Lear Részvénytársaság (a továbbiakban, leányvállalataival együtt, “Lear”, vagy “a Társaság”) Igazgatósága (a továbbiakban: “Igazgatóság”) elfogadja ezt az Üzleti Magatartási és Etikai Kódexet (a továbbiakban: “Kódex”), amely az Igazgatóság elkötelezettségét tükrözi arra, hogy az Igazgatóság és a Lear felsőszintű vezetésének a figyelmét az etikai kockázatok területére összpontosítja. A Kódex útmutatást ad a alkalmazottaknak az etikai kérdések felismeréséhez és kezeléséhez, megfelelő mechanizmusokat teremt az etikátlan magatartási megnyilvánulások jelentéséhez, valamint segítséget nyújt a Társaságnak a feddhetetlenséggel, becsületességgel és beszámoltathatósággal jellemezhető munkahelyi kultúra fenntartásához.

Bár ez a Kódex az üzleti gyakorlati módszerek és eljárások széles körét fedi le, nem tér ki minden esetleg előforduló problémára. Inkább alapelveket rögzít, a Társaság valamennyi felső- és középszintű vezetőjének, tisztségviselőjének és munkavállalójának (a továbbiakban, egyenként: “a Munkavállaló”, együttesen a “Munkavállalók”) szóló útmutatásként. Egyes különleges tevékenységek, vagy helyzetek tekintetében a Társaság alkalmazhat sajátos, vagy korlátozóbb jellegű módszereket is. Minden Munkavállalónak e szabályok szerinti magatartást kell tanúsítaniuk és kerülniük kell a nem megfelelő magatartásnak még a látszatát is. Az e Kódexben foglaltakat a Társaság képviselőinek, ügynökeinek, tanácsadóinak és alkalmazottainak is be kell tartaniuk, úgy, mintha ezek a személyek is a Társaság – e Kódex értelmezése szerinti – munkavállalói lennének.

Sok esetben helyes magatartás a Munkavállaló részéről, ha megbeszél egy adott helyzetet a felettesével, vagy a helyi humán erőforrás gazdálkodási vezetővel. Amennyiben nem célszerű, hogy egy adott kérdést a felettesével, vagy a helyi humán erőforrás gazdálkodási vezetővel tárgyaljon meg, akkor a Munkavállaló felveheti a kapcsolatot a Jogi Főosztállyal, vagy az Igazgatósággal. A Jogi Főosztállyal, vagy az Igazgatósággal való kapcsolatfelvételhez az elérhetőségek e Kódex XIV. Fejezetében található. Mindenkinek, aki értesül e Kódexnek az e Kódexben foglaltakkal ellentétben történt esetleges megsértéséről, az e Kódexben foglaltaknak megfelelően kell cselekednie az ilyen helyzet tekintetében.

Az Igazgatóság úgy véli, hogy e Kódex a magatartási és etikai normák egy élő, állandó fejlődésben lévő gyűjteménye, amit a körülmények alakulása által indokoltan időközönként finomítani szükséges. Az e Kódexben foglalt szabályokat megsértő személyek akár elbocsátással is járó fegyelmi intézkedések hatálya alá vonhatók. Az e Kódexben foglaltak érvényesülése alóli felmentésnek az e Kódex XIII. Fejezetének megfelelően kell történnie. Ha egy Munkavállaló olyan helyzetbe kerül, melyről úgy véli, hogy az sérti az e Kódexben foglaltakat, vagy azok megsértéséhez vezethet, akkor a Munkavállalónak az e Kódex XV. Fejezetében meghatározott irányelvek szerint kell eljárnia.

II. A törvények, szabályok és rendelkezések betartása

A Társaság üzleti tevékenységeit a vonatkozó törvényekkel, szabályokkal és rendelkezésekkel összhangban és etikus módon kell végezni. A törvény szövegének és szellemének való engedelmesség adja azt az alapot, melyre a Társaság etikai normái épülnek. Minden Munkavállalónak tiszteletben kell tartania és engedelmességgel kell az azon városok, államok, vagy országok törvényeinek, melyekben a Társaság tevékenységeit kifejti. Bár nem minden Munkavállalótól elvárt, hogy részletesen ismerje a vonatkozó törvényeket, azonban fontos ezekből legalább annyit tudni, melynek alapján eldönthető, hogy

mikor kell egy feletteshez, a humán erőforrás vezetőhöz, vagy a Lear más illetékeséhez fordulni. Ezen túl, a Lear és bármelyik leányvállalata között, illetve a Lear leányvállalatai között lebonyolított minden ügyletnek meg kell felelnie az összes vonatkozó jogi követelménynek.

A Lear elkötelezett az összes vonatkozó környezetvédelmi jogi előírás betartása és a környezet minőségének védelme mellett. A munkavállalókkal szemben elvárás, hogy betartsák az összes vonatkozó környezetvédelmi jogi előírást és jelentsenek minden eseményt vagy körülményt, amely jogszabály vagy társasági politika megsértését eredményezheti. Emellett arra bátorítjuk a munkavállalókat, hogy munkahelyükön támogassanak környezetvédelmi programokat.

A Társaság politikai, vagy jótékonyági célú hozzájárulást valamennyi vonatkozó államszövetségi, állami, helyi és külföldi törvénnyel és rendelkezéssel összhangban és – jogi vonatkozásban – a helyi (külföldi) szokásoknak megfelelően tehet. Mindenfajta hozzájárulás, vagy adomány összegét/értékét olyan mértékre kell korlátozni, mely elegendő minden olyan benyomás kialakulásának megelőzéséhez, mely szerint a Társaság különleges elbírálást kívánna magának biztosítani. Az e területen adódó kérdéseket a Társaság Jogi Főosztályához kell irányítani, a XIV. Fejezetben ismertetett módon.

Ha a törvény az ebben a Kódexben foglalt politikával ellentétben áll, akkor a Munkavállalóknak a törvény rendelkezéseit kell betartaniuk; viszont, ha egy helyi szokás vagy gyakorlat ellentétben áll az e Kódexben foglaltakkal, a Munkavállalóknak az e Kódexben foglaltakat kell betartaniuk. Amennyiben a Munkavállalónak az esetleges összeütközésekkel kapcsolatban kérdése merül fel, a Munkavállalónak a feletteséhez vagy a Lear más illetékeséhez kell fordulnia az e Kódexben foglaltaknak megfelelően. Minden a vonatkozó jogszabályi követelményekkel kapcsolatban felmerült kérdést a Társaság Jogi Főosztályához kell irányítani, a XIV. Fejezetben ismertetett módon.

III. Összeférhetetlenség

A Lear minden Munkavállalójától elvárta, hogy kerülje az olyan tevékenységbe való bekapcsolódást, amely ellentétben áll a Társaság és részvényesei legjobb érdekeivel, vagy ilyen ellentétben állás látszatát kelti. Összeférhetetlenség helyzete foroghat fenn, ha egy Munkavállaló olyan intézkedéseket tesz, vagy olyan érdekeltséget szerez, amely megnehezíti azt, hogy a Munkavállaló objektív és hatékony módon végezhesse munkáját a Társaság érdekében. Összeférhetetlenségi helyzet keletkezhet akkor is, ha a Munkavállaló, vagy a Munkavállaló családtagja a Munkavállalónak a Társaságnál betöltött pozíciója eredményeként meg nem engedett előnyökhöz jut. A Társaság egy beszállítója, vagy ügyfele által a Munkavállalónak és/vagy családtagjaiknak nyújtott kölcsönök, vagy kötelezettségvállalási garanciák összeférhetetlenséget, vagy annak látszatát idézhetik elő és emiatt ezek elfogadása tilos.

A Társaság Munkavállalója számára összeférhetetlenségi helyzetet teremt, ha egyidejűleg dolgozik a Társaság és a Társaság egy versenytársának, ügyfelének, vagy beszállítójának az alkalmazottjaként. Ezen felül a Munkavállaló számára nem megengedett, hogy a Társaság versenytársa számára tanácsadóként, vagy igazgatósági tagként (vagy ezekkel egyenértékű pozícióban működve) munkát végezzen. A Lear bármelyik igazgatója végezhet szolgáltatást tanácsadóként, vagy igazgatósági tagként (vagy ezzel egyenértékű pozícióban) a Társaság ügyfele, vagy beszállítója számára, feltéve, hogy (i) az ilyen szolgáltatás nincs hatással a New York-i Értéktőzsde – esetenként módosított – jegyzési követelményeinek megfelelő „független” igazgatói státuszára, és (ii) az érintett igazgató az ilyen igazgatói tiszteréről tájékoztatja az Igazgatóságot. A Lear bármely tisztségviselője, vagy alkalmazottja (a vezérigazgatón kívül) igazgatósági tagságot (vagy ezzel egyenértékű pozíciót) tölthet be a Társaság ügyfelénél, vagy beszállítójánál, a Jelölő és Társasági Irányítási Bizottság előzetes jóváhagyásával. A vezérigazgató igazgatósági tagságot (vagy ezzel egyenértékű pozíciót) tölthet be a Társaság ügyfelénél,

vagy beszállítójánál, az Igazgatóság előzetes jóváhagyásával. A fentiek érvényének sérelme nélkül a legjobb megoldás kerülni bármely közvetlen, vagy közvetett személyes üzleti kapcsolat létesítését a Társaság jelentősebb ügyfeleivel, beszállítóival, vagy versenytársaival, kivéve, ha az a Társaság nevében történik.

A Munkavállaló nem vehet részt egy adott eladó, vagy beszállító kiválasztására vonatkozó döntéshozatalban, illetve nem próbálhat befolyást gyakorolni ilyen döntések hozatalára, ha a Munkavállaló (vagy bármelyik, vele egy háztartásban élő családtagja) bármilyen pénzügyi érdekeltséggel bír az ilyen eladónál, vagy beszállítónál, vagy ezeknél bármilyen befektetést eszközölt, eltekintve a bármilyen osztályú, nyilvánosan forgalmazott értékpapír-állomány 1%-nál kisebb hányadát jelentő befektetéstől, a vegyes befektetési alapokba eszközölt befektetésektől, vagy más, immateriális befektetésektől, vagy pénzügyi érdekeltségektől.

Minden, szakmai tisztségviselővel (a vezérigazgató kivételével) kapcsolatos összeférhetlenségi esetet az Igazgatóság Jelölő és Társasági Irányítási Bizottsága vizsgál meg. A vezérigazgatóval, vagy igazgatóval kapcsolatos összeférhetlenségi eset kivizsgálását közvetlenül az Igazgatóság végzi. A Társaság bármely más Munkavállalóját érintő összeférhetlenségi eseteket az adott Munkavállaló felettese, vagy a helyi humán erőforrás vezető és a Társaság Jogi Főosztálya vizsgálja ki, a Munkavállaló által teljes körűen feltárt adatok alapján.

Bizonyos, korlátozottan előforduló esetekben az összeférhetlenséget esetlegesen előidéző tevékenységektől el lehet tekinteni és azok végzését meg lehet engedni, ha bebizonyosodik, hogy azok nem okoznak kárt a Társaság számára. Ilyen döntést az Igazgatóság hozhat a vezérigazgató, vagy az igazgatók esetében; az Igazgatóság Jelölő és Társasági Irányítási Bizottsága a vezérigazgatón kívül minden más vezető tisztségviselő esetében, illetve minden más Munkavállaló esetében az érintett munkahelyi felettes, vagy a helyi humán erőforrás vezető és – valamennyi esetben – a Társaság Jogi Főosztálya.

A Munkavállalók nem fogadhatnak el ajándékokat, hiteleket, pénzüsségeket, szolgáltatásokat, túlzott mértékű reprezentációt, vagy bármely más, értéket képviselő dolgot a Társaság tényleges, vagy potenciális piaci versenytársaiktól, beszállítójától, vagy ügyfelétől, hacsak az ilyen ajándék nem a szokásos és az ügyek természetes rendje szerinti jellegű, vagy értékű. Megengedett, hogy egy beszállító, vagy ügyfél alkalmazottja fizesse ki a Társaság alkalmazottja helyett a számlát étteremben, vagy hasonló alkalmakkor, amennyiben a felek a Társaság üzleti ügyeiről a szokásos piaci feltételek melletti ügyleteknek megfelelő mértéktartással („arm's length”) tárgyaltak és nem hangzott el ajánlat tisztességtelen, vagy jogtalan befolyásolásról. Ha egy alkalmazottnak jelentős értékű ajándékot, vagy más szolgáltatást, vagy tárgyat kínálnak fel, akkor az alkalmazott köteles az ajánlatot haladéktalanul jelenteni a XIV. Fejezetben ismertetett módon az alkalmazott felettesének, vagy a Társaság Jogi Főosztályának, hogy a kellő választ meg lehessen adni az ajánlattevő részére.

Emlékeztetnénk azonban arra, hogy a helyi, állami és államszövetségi törvények, beleértve a Külföldi Korrupciós Módszerekről szóló törvényt, gyakran határoznak meg különleges szabályokat az állami ügyfelekkel és beszállítókkal folytatott, jellegükben a kereskedelmi kapcsolatoktól eltérő kapcsolatokra. Kormánytisztviselők költségeinek kifizetését a Társaság Jogi Főosztályának kell megvizsgálnia a kiadások vállalása és a kifizetés teljesítése előtt.

Az összeférhetlenség ténye nem mindig nyilvánvaló, ezért ha a Munkavállalónak ezzel kapcsolatos kérdése van, akkor arról a felettesével, vagy a helyi humán erőforrás vezetővel, vagy a Társaság Jogi Főosztályával kell konzultálnia, aki/ami segítséget nyújt annak eldöntésében, hogy az eset kimeríti-e az összeférhetlenség kritériumait és ha igen, hogyan lehet a helyzetet a Társaság érdekeinek sérelme nélkül megoldani. Mindig a helyzet azonnali és teljes körű feltárása az első helyes lépés bármely

lehetséges összeférhetlenségi helyzet, vagy probléma tényének megállapításában és orvoslásában. A fennálló, vagy lehetséges összeférhetlenségi helyzetről tudomást szerző Munkavállaló köteles arra felhívni felettese, a helyi humán erőforrás vezető, vagy a Társaság Jogi Főosztály figyelmét. Ha már fennálló, vagy lehetséges összeférhetlenségi helyzettel találja magát szemben, kérjük, hogy az e Kódex XV. Fejezetében leírt ügyrendi eljárás értelmében járjon el.

IV. Bennfentes kereskedés

A Lear minden Munkavállalójától elvárt, hogy az értékpapír-kereskedelemre vonatkozóan irányadó jogszabályokat betartsa. A törvény nem tudása nem mentesít a következmények alól. A „bennfentes kereskedés”, vagy „bennfentes üzletelés” kifejezés arra az esetre vonatkozik, amikor valaki személyesen adja és veszi olyan társaság értékpapírjait, amelyről lényeges és hivatalosan nem közölt információk vannak a birtokában. Tőzsdei tippek adása azt jelenti, ha valaki belső, bizalmas információkat hoz mások, például egy családtag, vagy barát tudomására, amivel lehetővé teszi, hogy az adott személy ilyen információk birtokában adjon el, vagy vásároljon az érintett társaság értékpapírjaiból. A bennfentes kereskedés, a bennfentes üzletelés, vagy a tőzsdei tippek adása bűncselekménynek minősül az Amerikai Egyesült Államokban és a legtöbb olyan országban, ahol a Lear üzleti tevékenységeket folytat. Ha egy Munkavállaló tudomására jut olyan fontos és lényeges információ a Lear-ről, vagy bármely más társaságról, amely két (2) teljes munkanapnál rövidebb ideje vált nyilvánossá, akkor a Munkavállaló számára mind a törvény, mind a Társaság üzletpolitikája tiltja, hogy a./ felhasználja az információt tőzsdei kereskedési célokra, vagy bármely más célra, kivéve ha azt a Lear üzleti tevékenységeinek szokásos menetében teszi, b./ közvetlenül, vagy közvetetten bárki más tudomására hozza az információt (ideértve a családtagokat és barátokat) olyan módon, melynek révén azok a kapott információt tőzsdei kereskedési célokra felhasználhatják, vagy; c./ ajánlja, vagy javasolja bárkinek, hogy az megvásárolja, eladja, vagy visszatartsa a Lear, vagy – a helyzettől függően – bármely más társaság értékpapírjait.

Nehéz minden részletet kimerítően leírni arról, hogy mi minősül „lényeges”, vagy „jelentős” információnak, azonban a Munkavállalónak feltételeznie kell, hogy bármely pozitív, vagy negatív jellegű információ, amely lényeges, vagy fontos lehet egy befektető számára annak eldöntéséhez, hogy adott pillanatban megvásároljon, eladjon, vagy visszatartsa egy értékpapírt, lényeges és fontos információnak tekintendő. Ebben az értelemben egy információ még akkor is jelentős, vagy lényeges lehet, ha önmagában nem elegendő egy befektetői döntés meghozatalához. A teljesség igénye nélkül, a példák között sorolható egy üzleti vállalkozás esetleges eladása, vagy megvétele, belső pénzügyi információk, fontos termékfejlesztési információk, egy nagyobb szerződés megszerzése, vagy elvesztése, vagy egy fontos pénzügyi tranzakció megtörténte. Hangsúlyozzuk, hogy e felsorolás pusztán a mondandó érzékeltetésére szolgál. Kérdéseikkel az alkalmazottak forduljanak a Társaság Jogi Főosztályához, a XIV. Fejezetben ismertetett módon.

V. A Társaság előtt álló lehetőségek

A Munkavállalók tartoznak a Társaságnak azzal, hogy adandó alkalommal előmozdítják a Társaság törvényes érdekeinek érvényesülését. Az Igazgatóság előzetes hozzájárulása nélkül a Munkavállalók számára tilos a Társaság eszközeinek, ingatlanainak, információinak, vagy helyzetének a használata révén felismert lehetőségek saját célra (ideértve családtagjaik, vagy barátaik javára) történő felhasználása. A Munkavállalók nem használhatják fel a Társaság eszközeit, ingatlanait, információit, vagy helyzetét jogosulatlan személyes előnyök (ideértve a családtagok, vagy barátok jogosulatlan hasznát) szerzésére és a Munkavállalók sem közvetlenül, sem közvetve nem támaszthatnak piaci versenyt a Társasággal szemben.

VI. Piaci verseny és tisztességes üzletvitel

Piaci versenytársaink teljesítményének tisztességes és becsületes eszközök használatával történő felülmúlására törekszünk. Versenyelőnyt soha sem etikátlan, vagy jogellenes módszerekkel, hanem kiemelkedő teljesítményünk révén igyekszünk szerezni. Tilos jogvédett információk ellopása, vagy jogellenes eltulajdonítása, jogellenesen megszerzett, kereskedelmi titkot képviselő információk birtoklása, vagy más társaságok korábbi, vagy jelenlegi alkalmazottainak rábírása ilyen információk nyilvánosságra hozatalára. Ha a munkavállaló versenytársaktól, beszállítóktól vagy más harmadik felektől helytelenül jut jogvédett információhoz, a munkavállaló azt köteles bizalmas információként kezelni és nem rendeltetésszerű üzleti célra azt nem használhatja fel. Emellett a munkavállaló köteles a helyzetről haladéktalanul beszámolni a társaság Jogi Főosztályának a XIV. Fejezetben ismertetett módon. Minden Munkavállalónak törekednie kell a Társaság ügyfelei, beszállítói, versenytársai és többi alkalmazottja jogainak a tiszteletben tartására.

A Társaság értéket képviselő jó hírnevének fenntartása érdekében alapvető fontosságú a minőségügyi folyamataink és üzembiztonsági követelményeink betartása. Az etika összefüggéseiben a minőség megköveteli, hogy termékeink és szolgáltatásaink megfelelő kialakítása és gyártása/teljesítése révén teljesítsük ügyfeleinkkel szembeni kötelezettségeinket. Valamennyi vizsgálati és tesztelési dokumentumot megfelelő titoktartási korlátozások alkalmazásával és a vonatkozó rendelkezésekkel és a vállalati ügyrenddel összhangban kell kezelni.

A Társaság képviselőinek és ügynökeinek fizetett, vagy kifizetésre elhatárolt összes jutalék és megbízási díj összegének – jogszerű kereskedelmi okokból – összhangban kell lennie a józan üzleti gyakorlattal, és ésszerű arányban kell állnia a teljesített szolgáltatások értékével. Ha okkal gyanítható, hogy a Társaság által kifizetett bármely jutalék, vagy megbízási díj összege részben, vagy egészben helytelen kifizetésekre használható fel, akkor az ilyen jutalék, vagy megbízási díj ügyintézéséért felelős Munkavállaló köteles az ügyet haladéktalanul jelenteni közvetlen felettesének, vagy a Társaság Jogi Főosztályának, a XIV. Fejezetben ismertetett módon.

A Társaság csak megfelelő kereskedelmi megfontolások alapján, jó nevű és minősített személyektől vagy cégektől szerezhet be termékeket. A munkavállaló továbbá nem kelthet olyan benyomást harmadik félben, mintha fel lenne jogosítva a Társaság nevében jogi kötelezettség vállalására, amennyiben ilyen felhatalmazással nem rendelkezik. A vevőkkel, beszállítókkal és egyéb harmadik felekkel kötött minden megállapodást írásban kell rögzíteni. Ha a munkavállaló munkavégzése szerinti országban a szóbeli megállapodás a szokásos, a munkavállalónak meg kell keresnie felettesét vagy a Jogi Főosztályt XIV. Fejezetben ismertetett módon a megfelelő eljárás meghatározása érdekében.

Megfelelő üzleti-kereskedelmi környezetben az üzleti célú reprezentáció nyújtásának és ajándékok adásának a célja a vállalati jó hírnév és józan alapokon álló munkakapcsolatok megeremtése, és nem az, hogy az ügyfeleknél, vagy beszállítóknál tisztességtelen előnyre tegyünk szert. A Társaság egyetlen Munkavállalója, vagy vele egy háztartásban élő családtagja, illetve a Társaság egyetlen ügynöke sem kínálhat fel, adhat, nyújthat, vagy fogadhat el semmilyen ajándékot, vagy reprezentációs szolgáltatást, hacsak: a./ az nem áll összhangban a szokásos üzleti gyakorlattal; b./ nem túlzottan nagy értékű; c./ nem tekinthető lefizetésnek, vagy megvesztegetésnek; és d./ az elfogadás nem jár törvény, vagy rendelkezések megsértésével. Tilos a készpénz formájában adott „ajándék” elfogadása. A Munkavállalónak konzultálnia kell közvetlen felettesével és a Társaság Jogi Főosztályával bármely adott, vagy felkínált ajándékról, ha nem biztos annak elfogadhatóságában.

A Lear versenytársaival megengedett ügyletekre nézve az Egyesült Államok, az Európai Unió, valamint más olyan országok versenytörvényei az irányadóak, ahol a Lear üzleti tevékenységet folytat. A Társaságra és a munkavállalókra súlyos büntetőjogi és polgári jogi szankciókat róhatnak ki, ha valamely

munkavállaló engedélyezi a vonatkozó versenytörvények megszegését vagy abban részt vesz. Ezért fontos az etikátlan és jogellenes versenyellenes gyakorlatra irányadó társasági politika megértése és szigorú betartása. Egyetlen munkavállaló sem köthet hivatalos vagy informális megállapodást vagy szerződést valamely versenytárral a verseny korlátozásáról az árszint megállapodása vagy értékesítési feltételek megállapítása, a termelés korlátozása vagy a terjesztéssel, értékesítési területekkel vagy ügyfelekkel kapcsolatos közös eljárások létrehozására vonatkozóan. A fent ismertetettek szerint egyetlen munkavállaló sem bízhatja meg versenytárs munkavállalóit bizalmas információk megszerzésével. Jogszabályt sérthetnek továbbá olyan intézkedések, amelyek exkluzív kereskedelemre, árukapcsolásra vagy a vevőkkel vagy szállítókkal létrejövő egyéb korlátozó megállapodásokra, illetve az árképzésre, termelésre, vevő információra, termékfejlesztésre, értékesítési célokra és bizonyos egyéb ügyekre vonatkozó, versenytársakkal folytatott bizonyos kommunikációval lehetnek összefüggésben. A vonatkozó versenytörvények jellegére vagy alkalmazására vonatkozó bármilyen kérdéseket vagy aggályokat a munkavállalók a XIV. Fejezetben ismertetett módon a Társaság Jogi Főosztályával egyeztessék.

VII. Diszkrimináció / munkahelyi zaklatás / megtorlás tilalma

A Társaság munkaerő-állományának sokfélesége óriási eszközt jelent. A Társaság célja olyan környezet kialakítása és fenntartása, amely ösztönzi az együttműködést, a kölcsönhatást, a toleranciát és a tiszteletet. Komolyan elköteleztünk vagyunk a foglalkoztatás körében az egyenlő esélyek minden szempontból történő biztosításának és nem tűrjük el a jogellenes megkülönböztetés, vagy a zaklatás bármely formájának megnyilvánulását. Az erre adható példák között említhető a másik fél faji, nemi, vagy etnikai hovatartozására vonatkozó becsmérlő, vagy elítélő megjegyzések tétele és a nem szívesen látott szexuális közeledés. A Társaság rendelkezik a munkavállalók faji, nemi, bőrszín, nemzetiségi származás, fogyatékoság vagy szexuális orientáció alapján történő zaklatását tiltó politikával. Az a munkavállaló, aki jóhiszeműen bejelentést tesz hátrányos megkülönböztetésről, zaklatásról vagy egyéb jogellenes bánásmódról, nem aggódhat a bejelentés miatt vele szemben induló eljárások miatt. A Társaság nem tűr semmiféle megtorló magatartást azokkal szemben, akik jóhiszemű bejelentést tesznek. A Munkavállalók a Lear diszkriminációval, szexuális zaklatással és a megtorlás tilalmával kapcsolatos politikájának egy példányát megtalálhatják a Lear Intranet hálózatán, vagy kaphatnak példányt a Társaság vállalati humán erőforrás illetve jogi főosztályától.

VIII. Munkavédelem és üzembiztonság / Munkavállalói kapcsolatok

A Társaság arra törekszik, hogy biztonságos és egészséges munkakörnyezetet biztosítson minden egyes Munkavállaló számára. Az üzembiztonsági és munkaegészségügyi szabályok és gyakorlati módszerek betartása, a balesetek, sérülések és a nem biztonságos berendezések, munkamódszerek, vagy feltételek jelentése révén minden Munkavállaló feladata a biztonságos és egészséges munkahelyi körülmények fenntartása, valamennyi Munkavállaló érdekében.

A munkahelyen semmilyen körülmények között sem megengedett az erőszak alkalmazása, vagy fenyegető magatartás tanúsítása. A Munkavállalóknak munkakörük ellátására alkalmas, alkohol, vagy drogok hatásától mentes állapotban kell a munkahelyükön megjelenniük. Az illegális drog-használat, illetve az alkohol, vagy jogszerűen felírt gyógyszerek nem előírászerű használata nem megengedett a munkahelyen.

Ezen túlmenően, a Munkavállalóknak be kell tartaniuk az összes többi egészségügyi és biztonsági politikában foglalt szabályokat, beleértve a fegyverek tartásának tilalmát a Társaság bármelyik telephelyén. A Munkavállalók a Lear üzembiztonsági és munkaegészségügyi politikájának egy példányát megtalálhatják a Lear Intranet hálózatán, vagy kaphatnak példányt a Társaság vállalati humán erőforrás főosztályától.

A Társaságnak Globális munkakörülményekre vonatkozó politikája van, ami tiltja a kényszermunka és gyermekmunka minden formáját és csalárd vagy korrupt üzleti módszerek alkalmazását. A Társaság továbbá Globális beszerzési feltételeket tett magáévá (továbbiakban: a „Feltételek”), amely a Társaság beszállítói és alvállalkozói számára is megtiltja a kényszermunka és a gyermekmunka minden formájának, és csalárd vagy korrupt üzleti módszereknek az alkalmazását. A társaság politikája, hogy nem avatkozik bele alkalmazottai szabad társulási jogaiba. Ezen kívül, a munkavállalói kapcsolatokat illetően, a Társaságnak az az álláspontja, hogy a munkavállalóknak jogában áll törvénytelen beavatkozások nélkül olyan szervezetek tagjává válni (vagy nem válni), amelyek törvényi szabályozás alapján állnak. Ha szakszervezetek alakulnak, a Társaságnak az a politikája, hogy ezeket méltányos elbánásban részesíti és tartalmaz, nem ellenséges hangvételű tárgyalásokat folytat velük. A Társaság figyelemmel kíséri és kikényszeríti a Kódex, a Feltételek és a munkahelyi emberi jogokat érintő más politikák rendelkezéseinek betartását, s teszi ezt egy olyan megfelelési program keretében, amelyet az Igazgatóság Audit Bizottsága felé beszámolási kötelezettséggel bíró Megfelelési Bizottság felügyel. A Társaság ezen kívül rendszeresen felméri megfelelési programjainak hatékonyságát. A Társaság időszakosan ellenőrzi az e politikáknak való megfelelést.

IX. Nyilvántartások vezetése

A Társaság összes, naprakészen és ésszerű részletességgel vezetett iratának, feljegyzésének, elszámolásának és pénzügyi kimutatásának pontosan és teljes körűen kell tükröznie a Társaság eszközeit, forrásait és tranzakcióit, betartva a vonatkozó jogi követelményeket és pénzügyi irányelveket, valamint a Társaság belső ellenőrzési rendszereiben meghatározott ügyrendet. Egyetlen ügyletet, vagy intézkedést sem szabad olyan módon végrehajtani, amivel az ügylet tartalmát elfednék, vagy szabályellenesen tartanák nyilván.

Sok Munkavállaló nyújt be rendszeresen hivatalos költségelszámolást, melyeket pontosan kell dokumentálni és nyilvántartani. Ha a Munkavállaló nem biztos egy adott kiadás jogszerűségében, akkor arról ki kell kérnie felettese, vagy a helyi pénzügyi ellenőr (kontroller) véleményét. A vonatkozó szabályok és irányelvek megkaphatók a Társaság helyi számviteli főosztályán.

Ha egy Munkavállalóban aggályok merülnek fel számviteli, vagy auditálási kérdéseket illetően, akkor azokat jelentenie kell felettesének, vagy a helyi humán erőforrás vezetőnek. Ha nem tűnik helyesnek az ügyet a közvetlen felettesel, vagy a helyi humán erőforrás vezetővel megtárgyalni, akkor a Munkavállaló a (248) 447-1500 számon kapcsolatba léphet a Társaság Jogi Főosztályával, további információkat kérve. Amennyiben a helyi felsőszintű vezetésnek, vagy a Társaság Jogi Főosztályának bejelentett ügy megoldatlan marad, vagy ha nem tűnik helyesnek az ügyet a helyi felsőszintű vezetésnek, vagy a Társaság Jogi Főosztályának bejelenteni, akkor a Munkavállalónak az ilyen ügyet az Audit Bizottság részére kell bejelentenie, az e Kódex XIV. Fejezetében meghatározott ügyrendi előírások betartásával.

Üzleti nyilvántartások és közlések gyakran válnak nyilvánossá és szeretnénk elkerülni azt, hogy emberek, események és gazdasági társaságok eltúlzott hírek, becsmérlő megjegyzések, találgatások, vagy nem megfelelő jellemzések alanyaivá váljanak. E tilalom egyformán vonatkozik e-mail üzenetekre, belső emlékeztető feljegyzésekre, hivatalos jelentésekre, valamint üzleti levelekre. A Társaság által biztosított e-mail és számítástechnikai rendszereket kizárólag a Társaság jogszerű üzleti ügyei sikerének előmozdítására szabad használni, bár eseti személyes célú felhasználás megengedhető. Az iratokat a Társaság iratkezelési szabályainak megfelelően kell megőrizni, vagy megsemmisíteni. Folyamatban lévő jogvitára, vagy kivizsgálásra vonatkozó iratokat semmiképp sem szabad megsemmisíteni, hacsak erre a Társaság Jogi Főosztálya nem ad utasítást. A Társaság iratkezelési politikájával kapcsolatos kérdéseikről a Munkavállalóknak ki kell kérniük a Társaság Jogi Főosztályának a véleményét.

X. Titoktartás

A Munkavállaló nem hozhatja nyilvánosságra a Társaság titkos/bizalmas információit, vagy olyan titkos/bizalmas információkat, melyeket a Társaság a Munkavállaló tudomására hoz, kivéve, ha a nyilvánosságra hozatalra felhatalmazást kap a Társaság Jogi Főosztályától, vagy ha ezt törvény, vagy más rendelkezés írja elő. A titkos/bizalmas információ körébe tartozik minden olyan nem-közcélú információ, ami hasznos lehet a piaci versenytársak számára, vagy – nyilvánosságra hozatala esetén – kárt okozhat a Társaságnak, vagy a Társaság ügyfeleinek, vagy beszállítóinak. A titkos/bizalmas információk között előfordulhatnak olyan információk is, melyeket egy beszállító, vagy ügyfél bízott a Társaságra. A Munkavállaló titoktartási kötelezettsége a Társaságnál betöltött munkaviszonyának megszűnését követően is fennmarad. A Társaság alkalmazottainak nem szabad belső vállalati ügyeket, vagy azok fejleményeit a Társaságon kívül bárki mással megvitatni, kivéve, ha erre a szokásos munkaköri feladatok ellátása körében és a vonatkozó jogszabályi előírásokkal összhangban kerül sor, vagy olyan titoktartási megállapodások alapján, melyekben a Társaság részes, vagy melyeknek más módon alanya.

Ez a tilalom kifejezetten (bár nem kizárólagosan) vonatkozik a médiák, befektetési elemzők, vagy mások által a Társasággal kapcsolatban tett érdeklődéseire. Fontos, hogy az összes ilyen jellegű közlést egy e célra kijelölt tisztségviselő tegye a Társaság nevében. Az itt ismertetett ügyrendi eljárások megszegése a mind az érintett alkalmazottra, mind a Társaságra kiszabott súlyos büntetést eredményezhet. Hacsak kifejezett felhatalmazással nem rendelkezik válaszok adására, vagy megjegyzések tételére, akkor a Munkavállaló, akihez ilyen jellegű érdeklődést intéztek, köteles megtagadni a válaszadást és a kérdezőt a Társaság Befektetői Kapcsolatok és Kommunikáció Főosztályához (Lear Corporation, 21557 Telegraph Road, Southfield, Michigan 48034) utasítani, vagy köteles megadni a (248) 447-1500 számot.

XI. A társasági vagyon megóvása és megfelelő használata

Minden Munkavállalónak törekednie kell a Társaság vagyontárgyainak megóvására és hatékony használatuk biztosítására. Továbbá, a Társaság eszközeit csak törvényes és jogszerű célokra szabad felhasználni, bár eseti személyes célú felhasználás megengedhető. Ezen felül, a Társaság eszközeinek használata megengedhető megfelelő felhatalmazással alátámasztott költségtérítési terv, vagy más megoldás értelmében, vagy olyan körülmények alapján, melyek keretében a Társaság visszatérítést kap. Fontos szem előtt tartani, hogy a Társaság eszközeinek ellopása, gondatlan használata, vagy tönkretétele közvetlen hatással van a Társaság pénzügyi eredményességére. Ennek megfelelően, bármely gyanított csalás, lopás, vagy nem rendeltetésszerű használat esetét haladéktalanul jelenteni kell a XIV. Fejezetben ismertetett módon, kivizsgálás végett.

A Munkavállalóknak a társasági eszközök védelmére vonatkozó kötelezettsége a Társaság szellemi tulajdont megtestesítő információira is vonatkozik. A szellemi tulajdont megtestesítő információk olyan szellemi tulajdont képező eszközöket foglalnak magukban, mint pl. a kereskedelmi titkok, szabadalmak, kereskedelmi védjegyek, szerzői jogok és know-how, valamint üzleti, értékesítési, marketing és szolgáltatási tervek, műszaki és gyártási ötletek és gyakorlati módszerek, formatervezési megoldások, adatbázisok, iratok, információk a bérezési és más juttatási/térítési rendszerekről, továbbá, bármely nem publikált pénzügyi adat és jelentés. A Társaság szellemi tulajdont megtestesítő információinak engedély nélküli felhasználása, vagy terjesztése tilos. A Társaság szellemi tulajdont megtestesítő információinak engedély nélküli felhasználása, vagy terjesztése egyben jogsértő is lehet és polgári peres, vagy büntető eljárás alapján büntetés kiszabását eredményezheti.

XII. Működés a nemzetközi közösségben

A Lear egy nemzetközi társaság, amely világszerte számos országban rendelkezik kapcsolatokkal. A Lear elkötelezett az üzleti magatartás magas színvonalának fenntartása mellett úgy az Egyesült Államokban, mint külföldön. Ha a munkavállaló az Egyesült Államokon kívül folytat üzleti tevékenységet, fontos, hogy általánosságban ismerje a Társaság nevében általa bonyolított üzleti tevékenység szempontjából relevánsnak bizonyuló jogszabályokat. E tekintetben mindenféle kérdést a Társaság Jogi Főosztályához kell intézni, a XIV. Fejezetben meghatározott módon.

Az USA Külföldi Korrupciós Módszerekről szóló törvénye értelmében tilos bármilyen értéket képviselő dolgot külföldi kormányok tisztviselőinek, vagy politikai tisztségre pályázó külföldi személyeknek közvetlenül, vagy közvetetten adni üzlet megszerzése vagy megtartása céljából. A Lear szigorúan megtiltja jogellenes kifizetések teljesítését bármely ország állami tisztviselői részére.

Ezen felül, az USA kormánya számos törvényben és rendelkezésben szabályozta az USA állami tisztviselői részére adható üzleti pénzadományok kérdését. Az USA állami szervek bármely tisztviselőjének e szabályok megsértésével ígért, felkínált, vagy átadott ajándék, szíveség, vagy más adomány nem csak a Társaság politikáját sérti, hanem bűncselekmény elkövetését is jelentheti. Az állami és helyi kormányzati szervek és a külföldi kormányok hasonló szabályokat alkalmazhatnak. Szükség esetén a Társaság Jogi Főosztálya tud útbaigazítást adni a Munkavállalónak e területet illetően.

Bármely tevékenységhez, amely áruk exportjával, műszaki adatok vagy szoftverek másik országba történő továbbításával függ össze, érvényes exportengedélyre lehet szükség. Az „export” meghatározása szerint termékek vagy adatok külföldi személyeknek vagy társaságoknak történő termék- vagy adatátadás lehet bármilyen módszerrel: szóban vagy írásban. Ideértve az értékesítést, a képzést és tanácsadást, valamint a termék promóciót, még akkor is, ha a tevékenységre az Egyesült Államokban kerül sor. Függetlenül attól, hogy a Munkavállaló melyik országban dolgozik, az Egyesült Államok export ellenőrzési szabályai vonatkoznak a következőkre:

- közvetlen export az Egyesült Államokból;
- bizonyos, az Egyesült Államokból származó áruk és műszaki adatok re-exportja az Egyesült Államokon kívüli országokból harmadik országokba;
- exportra vagy re-exportra készülő, nem amerikai végtermék gyártásában felhasznált, az Egyesült Államokból származó alkatrészek és tartozékok; és
- nem az Egyesült Államok által termelt közvetlen termékek, amelyek az Egyesült Államokból származó műszaki adatok eredményei.

Még akkor is szükség lehet érvényes engedélyre, ha valamely áru az Egyesült Államokban szabadon elérhető, vagy ha a műszaki adat vagy szoftver nem jogvédett.

Emellett a különböző embargó törvények és az Egyesült Államok Pénzügyminisztériumának szabályzatai korlátozást vezettek be a Burmával (Mianmar), Kubával, Észak-Koreával, Iránnal, Irakkal, Szudánnal, Szíriával és bizonyos egyéb országokkal folytatott kereskedelemre, valamint a Speciálisan Megjelölt Állampolgárok jegyzékében szereplő magánszemélyekre és szervezetekre vonatkozóan. Az Európai Unió is rendelkezik hasonló szabályozással. E szabályok és azok külföldi leányvállalatra való alkalmazása az érintett szervezettől és az ügylet típusától függően változhat. Alkalmazásuk nem korlátozódik a csúcstechnológiára, hanem a felsorolt országokkal, szervezetekkel és személyekkel folytatott mindenfajta tranzakcióra kiterjedhet.

Ha a munkavállaló a vonatkozó exportellenőrzési vagy embargó törvények lehetséges megszegéséről szerez tudomást vagy aggályai vannak valamely konkrét országgal, személlyel vagy szervezettel kapcsolatban, amellyel a Társaság üzleti tevékenységet folytat, a Jogi Főosztálytól kell tanácsot kérni, a XIV. Fejezetben ismertetett módon.

XIII. Felmentések az Üzleti Magatartási és Etikai Kódex alól

Az e Kódexben foglalt szabályok alól csak az Igazgatóság, vagy az Igazgatóság helyett és nevében eljáró Igazgatósági Bizottság adhat felmentést a felsőszintű vezetés tagjainak és a igazgatóknak, amit azonnal nyilvánosságra kell hozni, a vonatkozó törvény és a New Yorki Értéktőzsde jegyzési követelményei által előírt mértékben. Minden más Munkavállaló tekintetében az e Kódexben foglalt szabályok alól a Társaság Jogi Főosztálya adhat felmentést.

XIV. Jogellenes, vagy etikátlan magatartás, illetve számviteli, vagy auditálási aggályok jelentése

Arra bátorítunk minden Munkavállalót, hogy beszéljen felettesével, vezetőivel, vagy a Társaság más, megfelelő tisztségviselőivel az általa észlelt jogellenes, etikátlan, vagy nem megfelelő magatartásról, illetve a tapasztalt számviteli, vagy auditálási aggályokról, vagy ha kétsége merül fel az adott helyzetben teendő leghelyesebb intézkedéseket illetően. A Társaság elve, hogy nem enged retorziót alkalmazni olyan esetekben, amikor a Munkavállaló jóhiszeműen tesz jelentést mások helytelen magatartása, vagy a számvitel és auditálás terén tapasztalt aggályok esetén. A Munkavállalóktól elvárt az együttműködés a helytelen magatartásformák belső kivizsgálása során. Ha egy alkalmazott tudomására jut, vagy maga észlel olyasmit, amit jogellenes, etikátlan, vagy nem megfelelő magatartásnak vél, vagy ha a számvitel és auditálás terén tapasztalja aggályos módszerek használatát, akkor az ilyen magatartást jelentenie kell (1) közvetlen felettesének, vagy (2) a helyi humán erőforrás vezetőnek, vagy (3) ha a Munkavállaló úgy véli, hogy nem lenne célszerű az ügyet közvetlen felettesénél, vagy a helyi humán erőforrás vezetőnél felvetni, akkor az ügyet a Társaság Jogi Főosztályának kell jelentenie a következő módon: telefonon a (248) 447-1500 számon a jogtanácsost kérve; postai úton a c/o Lear Corporation, 21557 Telegraph Road, Southfield, Michigan 48034 címre, a jogtanácsos részére címezve; illetve a Jogi Főosztály <http://learn.lear.com/divisions/hq/legal> című webhelyén mindenkor megtalálható eljárásoknak megfelelően.

Ha a Munkavállaló úgy véli, hogy nem lenne célszerű az ügyet a Társaság Jogi Főosztályánál bejelenteni, vagy ha a Társaság Jogi Főosztályának bejelentett ügy elintézetlen, illetve megoldatlan marad, akkor az ilyen aggályokat közvetlenül az Audit Bizottságnak, vagy a Társaság Vállalatirányítási Irányelveinek megfelelően megválasztott testület elnöki tisztét betöltő, nem az ügyvezetéshez tartozó igazgatónak (a továbbiakban: "Elnöklő Igazgató") kell jelentenie. Az Audit Bizottság vagy az elnöklő Igazgatóhoz címzett beadványt bizalmasként kell megjelölni, és azt az Audit Bizottság elnökének vagy az elnöklő Igazgatónak kell címezni a következő címre. c/o Lear Corporation P.O.Box 604, Southfield, Michigan 48037.

XV. A szabályok betartásának ügyrendje

Mindannyiunknak úgy kell dolgoznunk, hogy az biztosítsa az e Kódexben foglaltak megsértése elleni azonnali és következetes fellépést. Egyes élethelyzetekben azonban nehéz eldönteni, hogy egy adott intézkedés eredményezi-e, vagy a jövőben fogja-e eredményezni e Kódex tartalmának a megsértését. Mivel nem láthatunk előre minden esetleg bekövetkező helyzetet, fontos, hogy legyen vezérfonalunk az e Kódexben foglaltak sajátos helyzetekben történő alkalmazhatóságát illetően. A Munkavállalóknak az alábbiakat kell szem előtt tartaniuk:

- Tegye fel magának a kérdést: mit is várnak el tőlem kifejezetten? Etikátlanak, vagy helytelennek

tűnik-e a helyzet? A válasz lehetővé teszi, hogy az Ön előtt álló specifikus kérdésre és a lehetséges alternatívákra összpontosítson. Támaszkodjon a józan észre és megítélésre. Ha valami etikátlanak, vagy helytelennek tűnik, akkor az valószínűleg az is.

- Tisztázza a saját felelősségét és szerepét. A legtöbb élethelyzetben a felelősség több ember között oszlik meg. Tájékozottak-e a munkatársai? A döntésben segíthet mások bevonása és a probléma, vagy adott helyzet megvitatása.
- Beszélje meg a problémát közvetlen felettesével, vagy a helyi humán erőforrás vezetővel. Ez az alapvető vezérelv minden helyzetben. Sok esetben felettese, vagy a helyi humán erőforrás vezető tájékozottabb a helyzetet, vagy annak körülményeit illetően. Tartsa emlékezetben, hogy felettese, vagy a helyi humán erőforrás vezető feladata segítséget nyújtani a problémák megoldásában.
- Mikor kell az ügyet a Társaság Jogi Főosztályának jelenteni? Amennyiben úgy tűnik, hogy az ügyet nem célszerű felettesével, vagy a helyi humán erőforrás vezetővel megbeszélni, vagy ha e Kódex a Társaság Jogi Főosztályának előzetes jóváhagyását követeli meg, akkor az ügyet/problémát a Társaság Jogi Főosztályának jelentheti. A Társaság Jogi Főosztályának szóló összes jelentést a Lear Rt. jogi főtanácsosához kell címezni, telefonszáma: (248) 447-1500.
- Kérjen segítséget a Társaság Audit Bizottságától, vagy az Elnöklő Igazgatótól. Abban az esetben, ha i./ az ügyet már jelentette felettesének, vagy a helyi humán erőforrás vezetőnek és a Társaság Jogi Főosztályának és az ügy elintézetlen/megoldatlan maradt, vagy ha ii./ nem tűnik célszerűnek, hogy az ügyet felettesénél, vagy a helyi humán erőforrás vezetőnél és a Társaság Jogi Főosztályánál jelentse be, vagy ha iii./ számviteli, vagy auditálási kérdésekben merültek fel aggályok, akkor ezeket az aggályokat bizalmas módon az Audit Bizottsággal, vagy az Elnöklő Igazgatóval (ha Elnöklő Igazgató megválasztására sor került) közölheti. Az Audit Bizottsághoz, vagy az Elnöklő Igazgatóhoz benyújtott iratokat „Bizalmas” jelöléssel kell ellátni és az Audit Bizottság elnökéhez, vagy az Elnöklő Igazgatóhoz kell címezni („a Lear Corporation leveleivel”, P.O.B. 604, Southfield, Michigan 48037). Ezen kívül, bizalmas közléseket más ügyrendi eljárásoknak megfelelően is be lehet terjeszteni, a Társaság web-oldalán alkalmanként frissített ügyrendi szabályok szerint. A jelentésbe be kell foglalni az ügy teljes és kimerítő leírását, az ügyben érintett személyek nevét, az eset megtörténtének dátumát, és ha az ügy még folyamatban van, az ügy kezdetének dátumát, vagy bármely más olyan információt, ami véleménye szerint az Audit Bizottság, vagy az Elnöklő Igazgató segítségére lehet az ügy kivizsgálásában.
- Az e Kódexben foglalt jogsértéseket, vagy a számviteli, vagy auditálási aggályokat a retorziótól való félelem nélkül jelentheti. A Társaság Jogi Főosztályához, az Audit Bizottsághoz, vagy az Elnöklő Igazgatóhoz beterjesztett jelentéseket felelősségteljes módon és a vonatkozó törvényi előírásokkal összhangban kezeljük. A Társaság nem engedi meg semmilyen retorzió alkalmazását az e Kódexben foglalt jogsértéseket, vagy a számviteli, vagy auditálási aggályokat jóhiszeműen bejelentő Munkavállalókkal szemben.
- Előbb kérdezzen, s azután cselekedjen. Ha nem biztos abban, hogy mi a teendő egy adott helyzetben, kérjen eligazítást, mielőtt cselekszik.

XVI. A vezető beosztásúakra vonatkozó különleges rendelkezések

Az Igazgatóság ebben a XVI. Fejezetben különleges rendelkezéseket (a továbbiakban: “Különleges Rendelkezések”) fogadott el a Társaság azon vezető beosztású tisztségviselőire nézve, akiket az Igazgatóság a többször módosított 1934. évi Értéktőzsde Törvény 16. cikkében foglaltak alapján nevez

ki (a továbbiakban egyenként: “a Tisztségviselő”, együttesen: “a Tisztségviselők”). A Különleges Rendelkezések megfogalmazásának célja a helytelen cselekedetektől való elrettentés és a következők elősegítése: i./ becsületes és etikus magatartás; ii./ A Társaság által az Értékpapír és Tőzsdei Bizottsághoz (a továbbiakban: “SEC”) benyújtott dokumentumok és a Társaság más közérdekű közléseinek a teljes körű, tisztességes, pontos, időszerű és közérthető nyilvánosságra hozatala; iii./ a vonatkozó állami törvények, szabályok és rendelkezések betartása; iv./ a Különleges Rendelkezéseket, vagy a Különleges Rendelkezések esetleges megsértéseit vizsgáló Igazgatóság, vagy Igazgatósági Bizottság részére tett haladéktalan belső jelentéstétel, és v./ a Különleges Rendelkezések betartásának számonkérhetősége.

Minden Tisztségviselőtől elvárt, hogy minden helyzetben rendíthetetlenül becsületesen és felelősen cselekedjen. A helyi szokásoktól függetlenül, minden Tisztségviselőnek ragaszkodnia kell a legszigorúbb etikai normák betartásához. A Tisztségviselőtől elvárt, hogy becsületesen és etikusan álljon hozzá a Társaság összes Munkavállalójához és a Társaság ügyfeleihez, beszállítóihoz és másokhoz, akikkel a Társaság üzleti tevékenységeket folytat. A Tisztségviselő cselekedeteinek menteseknek kell lenniük a jogellenes magatartástól. Minden egyes Tisztségviselőtől elvárt, hogy kerülje az olyan tevékenységeket, melyek ellentmondásban vannak, vagy ellentmondásban lévőeknek tűnhetnek a Társaság és részvényesei legjobb érdekeivel. A Tisztségviselő minden olyan személyes cselekedetét, vagy érdekét, amely kedvezőtlenül befolyásolhatja, vagy látszatra kedvezőtlenül befolyásolhatja a Tisztségviselő helyzetmegítélését, döntéseit, vagy intézkedéseit, az Igazgatóság, vagy az Igazgatósági Bizottság tudomására kell hozni, amely eldönti, hogy fennáll-e összeférhetlenség, és ha igen, akkor hogyan lehet a helyzetet a Társaság és részvényesei legjobb érdekeinek sérelme nélkül megoldani. A tények haladéktalan és teljes körű feltárása mindig az első helyes lépés az esetleges összeférhetlenségi helyzet fennállásának megállapításában és orvoslásában. A Tisztségviselővel kapcsolatos összeférhetlenséget az Igazgatóság, vagy az Igazgatósági Bizottság vizsgálja, azzal, hogy a vezérigazgatóval kapcsolatos összeférhetlenségi helyzetet pedig az Igazgatóság.

Minden Tisztségviselőnek törekednie kell a problémák teljes körű, tisztességes, pontos, időszerű és közérthető nyilvánosságra hozatalára a Társaság által az Értékpapír és Tőzsdei Bizottsághoz (SEC) benyújtott dokumentumokban és a Társaság más közérdekű közléseiben. Mindegyik Tisztségviselőnek át kell olvasnia minden egyes, a SEC-hez küldendő időszakos jelentést és fontosabb sajtóanyagot, még azelőtt, hogy sor kerülne ezek SEC-hez történő benyújtására, illetve kibocsátására, vagy nyilvánosságra hozatalára. Ha a SEC-hez beterjesztett anyagokban, vagy sajtóanyagban bármilyen lényegesebb pontatlanság, vagy téves állítás fordul elő, vagy ha elmulasztottak volna közölni lényeges információt, amellyel elkerülhető a nyilatkozatokban foglaltak által elkövetett félrevezetés, akkor ezt azonnal az Igazgatóság, vagy ha célszerű, a Társaság auditorainak és jogtanácsosainak a tudomására kell hozni.

Minden Tisztségviselőnek be kell tartania a vonatkozó állami törvényeket, szabályokat és rendelkezéseket.

Ha egy Tisztségviselő tudomására jut a Különleges Rendelkezések megsértése, akkor azt haladéktalanul jelentenie kell az Igazgatóságnak, vagy az Igazgatósági Bizottságnak. A Társaság politikája szerint nem megengedett retorzió alkalmazása akkor, ha a Társaság Munkavállalói jóhiszeműen tesznek jelentést állítólagos szabálysértésekről. A Tisztségviselőnek együtt kell működniük a Különleges Rendelkezésekben foglaltak megsértésével kapcsolatos állítások kivizsgálásában.

A Különleges Rendelkezések hatálya alól felmentést csak az Igazgatóság, vagy az Igazgatósági Bizottság adhat. Az Igazgatóság, vagy az Igazgatósági Bizottság haladéktalanul nyilvánosságra hozza a jelen Különleges Rendelkezések hatálya alól adott felmentések tényét, a vonatkozó törvényi előírások (ideértve a SEC által kihirdetett szabályokat és rendelkezéseket) által előírt mértékben.

A Különleges Rendelkezésekben foglaltakat megsértő Tisztségviselő akár elbocsátással is járó fegyelmi intézkedések hatálya alá vonható. Ha egy Tisztségviselő olyan helyzetbe kerül, amiről úgy véli, hogy az a Különleges Rendelkezéseket sérti, vagy az azokban foglalt szabályok megsértéséhez vezethet, akkor a Tisztségviselőnek a lehető legrövidebb időn belül fel kapcsolatba kell lépnie az Igazgatósággal, vagy

az Igazgatósági Bizottság egy tagjával.

* * * * *

Hatályos: 2007. február 8-tól