

**KODEKS ETYKI ZAWODOWEJ
REGULAMIN DOTYCZĄCY
KONFLIKTÓW INTERESÓW**

REGULAMIN DOTYCZĄCY KONFLIKTÓW INTERESÓW

Pracownicy firmy Magna muszą działać w jej najlepszym interesie. Interesy osobiste pracownika nie powinny wpływać ani sprawiać wrażenia, że wpływają na jego osąd w jakichkolwiek kwestiach biznesowych. Niniejszy regulamin ma zastosowanie do całego koncernu Magna International Inc. i wszystkich jego Grup operacyjnych, Oddziałów, spółek joint-venture i innych jednostek na świecie (zwanymi łącznie „Magna”). Zasady te dotyczą również wszystkich osób, które działają w imieniu koncernu Magna, w tym pracowników, członków zarządu, dyrektorów, konsultantów i przedstawicieli.

Definicje

W niniejszym regulaminie:

- Pojęcie „**konflikt interesów**” (lub „**konflikt**”) ma szeroki zakres znaczeniowy. Ogólnie rzecz biorąc, odnosi się do sytuacji, w której pracownik może podjąć lub wpłynąć na decyzję biznesową dla firmy Magna, podczas gdy jego interesy osobiste lub interesy podmiotów powiązanych mogą różnić się od interesów Magna.
- Pojęcia „**zarządzać**” i „**zarządzanie**” odnoszą się do zatrudniania, nadzorowania oraz bycia w relacji przełożony/podwładny z drugą osobą lub do posiadania możliwości materialnego wpływu na ocenę wynagrodzenia lub wyników pracy tej osoby.
- Pojęcie „**podmiot powiązany**” oznacza osobę, z którą pracownik jest spokrewniony lub z którą pozostaje w bliskich stosunkach osobistych, co może wpłynąć lub w sposób uzasadniony sprawiać wrażenie istnienia wpływu na jego ocenę biznesową. Przykłady obejmują członków rodziny, przyjaciół lub byłych współpracowników, znajomych ze szkoły i pracodawców.
- Osoba posiada „**istotny udział**” w przedsiębiorstwie jeśli taka osoba (i) bezpośrednio lub pośrednio kontroluje co najmniej dziesięć procent (10%) akcji, aktywów lub innych udziałów w danym przedsiębiorstwie; (ii) pełni rolę przewodnią w danym przedsiębiorstwie; lub (iii) zyskałaby bezpośrednio na relacji biznesowej między danym przedsiębiorstwem a firmą Magna.

Ujawnienie konfliktu

Jeżeli pracownik znajduje się w konflikcie interesów lub uważa, że wystąpienie konfliktu interesów jest prawdopodobne (lub inni mogą w taki sposób odebrać zaistniałą sytuację), musi go ujawnić przy najbliższej możliwej okazji i uzyskać uprzednią pisemną zgodę przed podjęciem dalszych działań. Proces ujawniania konfliktów i uzyskiwania zgody został omówiony w **Procedurze kontroli zgodności – Procedurze konfliktu interesów** („Procedura”), która jest dostępna w witrynie MagNET.

W zależności od okoliczności Magna może zdecydować się na zatwierdzenie zdarzenia będącego źródłem konfliktu, przedstawiając dodatkowe warunki lub nie, jeśli dojdzie do wniosku, że będzie to w najlepszym interesie firmy Magna. Warunkowe zatwierdzenie wymagałoby podjęcia odpowiednich kroków pod nadzorem pracowników niebędących w konflikcie, aby działać w najlepszym interesie firmy Magna.

Powszechne rodzaje konfliktów

Do konfliktów interesów najczęściej dochodzi w następujących sytuacjach:

Prywatne stosunki w pracy

Konflikt ma miejsce, gdy pracownik zarządza podmiotem powiązany lub gdy podmiot powiązany zarządza pracownikiem (na przykład pracownik zarządza swoim współmałżonkiem). Bezpośrednie zarządzanie podmiotem powiązany lub relacja przełożony/podwładny są zabronione. Pracownik może pośrednio zarządzać podmiotem powiązany, jeśli ujawnił łączące ich powiązania i uzyskał zgodę zgodnie z Procedurą.

Transakcje z samym sobą

Konflikt ma miejsce, gdy pracownik zatwierdza relację biznesową lub zarządza taką relacją pomiędzy Magna a przedsiębiorstwem, w którym ma istotne udziały. Przykład: Zastępca Dyrektora Generalnego przyznaje zlecenie dostawcy, którego jest współwłaścicielem.

Konflikt interesów ma również miejsce, gdy pracownik zatwierdza relację biznesową lub zarządza taką relacją z osobami trzecimi z zamiarem uzyskania lub w zamian za uzyskanie osobistej korzyści (np. nielegalnej prowizji). Zobacz [Regulamin dot. przekupstwa i niewłaściwych płatności](#) firmy Magna, aby dowiedzieć się więcej.

Transakcje z podmiotami powiązanymi

Konflikt ma miejsce, gdy stanowisko pracownika pozwala mu zatwierdzać relację biznesową lub zarządzać taką relacją między Magna a przedsiębiorstwem, w którym podmiot powiązany pracownika ma istotne udziały. Przykład: Dyrektor generalna zatwierdza relację biznesową między swoim oddziałem a firmą należącą do jej syna.

Do konfliktu dochodzi również wtedy, gdy pracownik zatwierdza relację biznesową lub zarządza taką relacją z osobami trzecimi z zamiarem uzyskania lub w zamian za uzyskanie osobistej korzyści dla podmiotu powiązanego. Przykład: kierownik ds. zakupów zatwierdzi transakcję zakupu od dostawcy, pod warunkiem że ten dostawca zatrudni jego siostrę.

Stanowiska poza firmą

Z wyjątkiem bardzo szczególnych okoliczności zatwierdzonych przez wiceprezesa i dyrektora ds. etyki i zgodności Magna, pracownik nie może zajmować żadnego płatnego lub bezpłatnego stanowiska u klientów, konkurencji lub dostawców Magna.

Jeżeli pracownik zamierza zająć stanowisko poza firmą lub jest zaangażowany w jakiekolwiek przedsięwzięcie, w tym swoje własne przedsiębiorstwo, przez co nie poświęca w godzinach pracy całego swego czasu i uwagi swoim zadaniom w firmie Magna, musi ujawnić ten fakt i uzyskać pisemną zgodę zgodnie z Procedurą. Przykład: inżynier poświęca znaczną liczbę godzin pracy w firmie Magna na rozwijanie własnej firmy konsultingowej.

Wykorzystywanie możliwości i zasobów firmy

Konflikt ma miejsce wtedy, gdy pracownik wykorzystuje, dla własnej korzyści lub dla korzyści podmiotów powiązanych, możliwości odkrytych przez wykorzystanie własności lub informacji firmy Magna lub ze względu na swoje stanowisko w firmie Magna. Konfliktem interesów jest również wykorzystanie przez pracownika własności firmy Magna, informacji lub jego stanowiska dla własnej korzyści lub dla korzyści podmiotu powiązanego (nie dotyczy to świadczeń dodatkowych dla pracownika ani prezentów i rozrywki objętych zakresem [Regulaminu dotyczącego prezentów i rozrywki](#)). W takim przypadku pracownik musi ujawnić konflikt i uzyskać pisemną zgodę zgodnie z Procedurą konfliktu interesów.

Przykład: pracownik wykorzystuje stołóvkę swego działu, aby zorganizować zjazd rodzinny. Ponadto konflikt interesów ma miejsce również wtedy, gdy pracownica udostępnia informacje o możliwościach biznesowych Magna, celem osiągnięcia korzyści przez firmę jej męża.

Naruszenia przepisów

Koncern Magna nie toleruje naruszania przepisów. Każde naruszenie będzie traktowane surowo i będzie powodować zastosowanie środków dyscyplinarnych, do rozwiązania umowy o pracę włącznie.

Jeśli pracownik wie lub podejrzewa, że ktoś narusza obowiązujący w koncernie Magna Kodeks Etyki Zawodowej lub niniejszy regulamin (na przykład wie, że doszło do konfliktu interesów, który nie został ujawniony), powinien zgłosić swoje wątpliwości, informując (i) swojego przełożonego; (ii) prawnika na poziomie Grupy, Regionu lub całej Firmy; (iii) regionalnego specjalistę ds. zgodności; (iv) wiceprezesa i dyrektora ds. etyki i zgodności Magna; lub (v) Linie Specjalną Magna.

Magna zapewnia, że pracownicy nie muszą obawiać się żadnych działań odwetowych za zgłoszenie w dobrej wierze jakiegokolwiek naruszenia Kodeksu Etyki Zawodowej Magna lub niniejszego regulaminu. Więcej informacji można znaleźć w **Polityce zakazu działań odwetowych**.

Pomocne wskazówki

ZAWSZE...

- ✓ Pracownik musi się zastanowić, czy ma interes osobisty wpływający na decyzje biznesowe, które podejmuje lub rekomenduje w imieniu firmy Magna.
- ✓ W przypadku jakichkolwiek wątpliwości należy skonsultować się ze swoim menadżerem, prawnikiem na poziomie Grupy, Regionu lub całej Firmy albo regionalnym specjalistą ds. zgodności.
- ✓ Pracownik powinien rozważyć, jak podejmowane przez niego w imieniu firmy Magna działania zostałyby odebrane, gdyby informacja o nich pojawiła się na pierwszej stronie gazety lub w mediach społecznościowych. Jeśli opinia publiczna uznałaby, że odniósł z nich korzyści osobiste, prawdopodobnie ma miejsce konflikt interesów.
- ✓ Pracownik musi ujawnić przy najbliższej możliwej okazji wszelkie konflikty interesów i uzyskać zgodę przed podjęciem dalszych działań.
- ✓ Pracownik musi zgłaszać wszelkie podejrzenia naruszenia Kodeksu Etyki Zawodowej lub niniejszego regulaminu.

NIGDY...

- * Nie podejmować drugiej pracy u dostawcy, klienta lub konkurenta Magna bez uprzedniej pisemnej zgody wiceprezesa i dyrektora ds. etyki i zgodności. Taka zgoda zostanie udzielona jedynie w wyjątkowych okolicznościach.
- * Nie zawierać ani nie wspierać relacji biznesowej między Magna a przedsiębiorstwem, w którym pracownik lub jego podmiot powiązany ma istotne udziały, bez ujawnienia tego konfliktu i uzyskania zgody.
- * Nie zatrudniać ani nie przyczyniać się do zatrudnienia podmiotu powiązanego pracownika bez ujawnienia tego konfliktu i uzyskania zgody.
- * Nie podejmować zewnętrznych zobowiązań, które będą wymagać poświęcenia znacznej ilości czasu w godzinach pracy w firmie Magna bez ujawnienia tego konfliktu i uzyskania zgody.
- * Nie wykorzystywać dla korzyści własnej lub swojego podmiotu powiązanego możliwości odkrytych przez wykorzystanie własności lub informacji firmy Magna lub ze względu na swoje stanowisko w firmie Magna bez ujawnienia tego konfliktu i uzyskania zgody.

ŹRÓDŁA DODATKOWYCH INFORMACJI:

Więcej informacji lub porad można uzyskać kontaktując się z radcą prawnym na szczeblu Grupy lub Regionu, regionalnym specjalistą ds. zgodności lub wiceprezesem i dyrektorem ds. etyki i zgodności z przepisami Magna.

Originally Enacted:	November 1, 2016
Current Version:	February 23, 2022
Next Review Date:	Q1 2025
Issued by:	Ethics & Legal Compliance
Approved by:	Chief Compliance Officer, on behalf of Magna Compliance Council



Driving Integrity

Know it.

Speak it.

Live it.