

Kodeksu Etyki Zawodowej Regulamin dotyczący konfliktów interesów

ETHICS & LEGAL COMPLIANCE | ISSUED: November 1, 2016 – REVISED: April 14, 2025

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 (zwanym 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.
- Pojęcie „**podmiot powiązany**” oznacza osobę, z którą pracownik pozostaje w bliskich stosunkach osobistych, co może wpłynąć lub w sposób uzasadniony sprawiać wrażenie istnienia wpływu na jego ocenę biznesową. Przykłady obejmują członków rodziny, partnerów, 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, natychmiast wycofać się z sytuacji wywołującej konflikt i uzyskać uprzednią pisemną zgodę przed podjęciem dalszych działań. Proces ujawniania konfliktów i uzyskiwania zgody został omówiony w dokumencie **Procedura kontroli zgodności – Konflikty interesów („Procedura”)**, który jest dostępny w witrynie MagNET.

Zależnie od okoliczności Magna może zatwierdzić wystąpienie konfliktu. Zatwierdzenie może wymagać podjęcia odpowiednich kroków pod nadzorem pracowników niebędących w konflikcie, aby zapewnić, że takie działanie jest 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 powiązanym lub gdy podmiot powiązany zarządza pracownikiem (na przykład pracownik zarządza swoim współmałżonkiem). Pracownik zarządza inną osobą, jeśli bierze udział w jej zatrudnieniu lub nadzorowaniu bądź może wpływać na ocenę wyników, wynagrodzenie, świadczenia pracownicze lub awans tej osoby. Bezpośrednie zarządzanie podmiotem powiązanym lub relacja przełożony/podwładny są zabronione. Pracownik może pośrednio zarządzać podmiotem powiązanym (na przykład córka pracownika jest nadzorowana przez bezpośredniego podwładnego tego pracownika), 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.

Pracownikowi nie wolno zatwierdzać relacji biznesowej z osobami trzecimi ani zarządzać taką relacją z zamiarem uzyskania lub w zamian za uzyskanie osobistej korzyści dla podmiotu powiązanego (tj. 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.

Stanowiska poza firmą

Konflikt ma miejsce, jeśli pracownik zajmuje stanowisko poza firmą lub jest zaangażowany w jakiekolwiek przedsięwzięcie, w tym swoje własne przedsiębiorstwo, przez co nie poświęca całego swego czasu i uwagi swoim zadaniom w firmie Magna. Przykład: inżynier poświęca znaczną liczbę godzin pracy w firmie Magna na rozwijanie własnej firmy konsultingowej.

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. W przypadku zajmowania stanowiska poza firmą pracownik musi ujawnić ten fakt i uzyskać pisemną zgodę zgodnie z Procedurą.

Wykorzystywanie możliwości i zasobów firmy

Konflikt ma miejsce wtedy, gdy pracownik dla korzyści własnej lub podmiotów powiązanych wykorzystuje możliwości odkryte ze względu na swoje stanowisko w firmie Magna bądź przez wykorzystanie własności lub informacji firmy Magna (nie dotyczy to świadczeń dodatkowych dla pracownika ani prezentów i rozrywki objętych zakresem [Regulaminu dotyczącego prezentów i rozrywki](#) firmy Magna).

Przykład: pracownik wykorzystuje stołówkę 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

Firma 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 firmie Magna Kodeks Etyki Zawodowej lub niniejszy regulamin (na przykład wie, że ktoś nie ujawnił konfliktu interesów), powinien zgłosić swoje wątpliwości, informując (i) swojego przełożonego; (ii) prawnika na poziomie Grupy lub Regionu; (iii) regionalnego specjalistę ds. zgodności; (iv) wiceprezesa i dyrektora ds. etyki i zgodności Magna; lub (v) Linię Specjalną Magna.

Firma Magna dokłada starań, by wspierać kulturę, w której każdy pracownik może wyrazić wątpliwości dotyczące możliwych naruszeń, nie obawiając się działań odwetowych. Z tego powodu [Polityka zakazu działań odwetowych](#) firmy Magna zakazuje działań odwetowych przeciwko jakiegokolwiek osobie, która zgłosił problem uczciwie i w dobrej wierze.

POMOCNE WSKAZÓWKI

PRACOWNIK MUSI ZAWSZE:

- Zastanowić się, czy ma interes osobisty wpływający na decyzje biznesowe, które podejmuje lub rekomenduje w imieniu firmy Magna.
- 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.

- Ujawnić przy najbliższej możliwej okazji wszelkie konflikty interesów i uzyskać zgodę przed podjęciem dalszych działań.
- Zgłaszać wszelkie podejrzenia naruszenia Kodeksu Etyki Zawodowej lub niniejszego regulaminu.
- W przypadku jakichkolwiek wątpliwości skonsultować się ze swoim menadżerem, prawnikiem na poziomie Grupy, Regionu lub całej Firmy albo regionalnym specjalistą ds. zgodności.

PRACOWNIK NIE MOŻE NIGDY:

- 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.
- Zawierać ani wspierać relacji biznesowej między Magna a przedsiębiorstwem, w którym pracownik lub jego podmiot powiązany ma istotne udziały, bez ujawnienia tego konfliktu i uzyskania zgody.
- Zatrudniać ani przyczyniać się do zatrudnienia podmiotu powiązanego pracownika bez ujawnienia tego konfliktu i uzyskania zgody.
- Podejmować zewnętrznych zobowiązań, które będą wymagać poświęcenia znacznej ilości czasu w godzinach pracy w firmie Magna bez ujawnienia tego konfliktu i uzyskania zgody.
- Wykorzystywać dla korzyści własnej lub korzyści jakiegokolwiek 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.

Issued:	November 1, 2016
Revised:	April 14, 2025
Next Review:	Q1 2028
Issued By:	Ethics & Legal Compliance
Approved By:	Chief Compliance Officer, on behalf of Magna Compliance Council