

مدونة السلوك والأخلاقيات



رسالة من المدير التنفيذي

أنا فخور بموظفينا الاستثنائيين، أمثالكم، لإنشائهم بيئة تُقدّر السلوك الأخلاقي وتشجعه. وهذا هو أحد أسباب اعتراف مؤسسة Ethisphere بـ Magna كواحدة من أكثر الشركات أخلاقية في العالم® منذ 2022، وهو تكريم مخصص لعدد مختار من المؤسسات ذات البرامج الاستثنائية والملتزمة بتعزيز نزاهة الأعمال.

شكراً لكم على تفانيكم المستمر في Magna والتزامكم بدعم قيمنا الأخلاقية. معاً، نساعد على تعزيز ثقافة الأخلاقيات في Magna، ودعم مركزنا في السوق العالمي، والتأكد من أن أفعالنا تعكس المبادئ التي تعبّر عنها.

سوامي كوتاجيري

Chief Executive Officer

تعكس مدونة السلوك والأخلاقيات في Magna القيم التي تعبّر عنها كشركة وأفراد. فهي تدعم التزامنا بالنزاهة والعدالة والاحترام. تساعدنا مدونتنا على اتخاذ قرارات صائبة، ومعاملة الآخرين على أساس من الاحترام والحفاظ على ثقة عملائنا، وشركائنا، ومجتمعاتنا على الدوام.

للحفاظ على سمعتنا والمساهمة في نجاح Magna المستمر، من المهم بالنسبة لنا جميعاً أن نخصص الوقت لمراجعة وفهم والالتزام بقيم قواعد مدونتنا. مدونتنا هي خارطة الطريق التي يمكننا اتباعها بشكل يومي.

رسالة من مدير الامتثال



لهذه الموارد هدف واحد فقط هو تمكينك من اتخاذ القرار الصائب. واتخاذ القرار الصائب يعني الإفصاح بحرية. عندما تُفصح عن مخاوفك، تحمي ثقافتنا وتعزز سمعتنا.

الأخلاقيات ليست اختيارية. بل هي أساس الثقة بيننا وبين عملائنا ومجتمعاتنا وبعضنا البعض. نشكركم على تبنيتكم هذه القيم على الدوام. معًا، نتقدم بنزاهة، للجميع.

جوان هوربي

Vice President, Ethics and Chief
Compliance Officer

في Magna، النزاهة ليست مجرد مبدأ، بل هي مفتاح ريادةتنا. مدونة السلوك والأخلاقيات الخاصة بنا هي أكثر من مجرد وثيقة، إنها التزام يُشكّل كل قراراتنا، وكل تفاعلاتنا، وكل شراكاتنا.

مجال عملنا معقد، والاختيارات التي نتخذها تشكّل فارقًا. لهذا بنينا أدوات وموارد لمساعدتك على تجاوز التحديات بثقة:

- مسؤولو امتثال إقليميون وموارد امتثال متوفرة في MagNET لتوفير الإرشاد إذا لم يبدُ التصرف الصحيح واضحًا
- نظام Disclose It! للإبلاغ بتضارب المصالح وتقديم الهدايا إلى المسؤولين في الحكومة
- فحص النزاهة للتأكد من تمسك شركائنا بقيمنا وممارسات العمل الأخلاقية

المحتويات

18..... الإفصاحات العامة	1..... مدونة السلوك والأخلاقيات
18..... الاستدامة	2..... رسالة من المدير التنفيذي
19..... موظفونا	3..... رسالة من مدير الامتثال
19..... البيئة والصحة المهنية والسلامة	5..... الرؤية المهمة القيم الأساسية
19..... حماية البيانات الشخصية	6..... مسؤولياتنا
20..... الاحترام في مكان العمل	7..... ما يمكننا فعله
21..... احترام حقوق الإنسان	8..... التوقعات المنتظرة من قادتنا
22..... التنوع واستيعاب الجميع	9..... كيفية الإفصاح بحرية
22..... التواصل بحذر	10..... نحن لا نتهاون مع السلوك الانتقامي
23..... أعمالنا	11..... استخدام الخط الساخن Magna Hotline
23..... استخدام المعلومات السرية	11..... قائمة التحقق الأخلاقية
24..... الممارسات غير السليمة في سوق الأوراق المالية	12..... عملاؤنا
25..... الاستثمارات وفرص الشركة	12..... ممارسة العمل بنزاهة وعدالة واحترام
الاستغلال غير المشروع للمعلومات السرية والتعامل مع الأقارب	13..... الامتثال لقوانين ضمان المنافسة العادلة ومكافحة الاحتكار
26..... أو الأصدقاء	14..... الامتثال لقوانين مكافحة الرشوة
26..... المناصب الخارجية	15..... الهدايا والخدمات الترفيحية
27..... الموارد الإضافية	16..... الامتثال التجاري
28..... مسرد المصطلحات	16..... التأثير في صناعات القرار والمشاركة السياسية
	17..... المساهمون/المستثمرون
	17..... الاحتفاظ بسجلات دقيقة وإعداد تقارير مالية دقيقة

الرؤية المهمة القيم الأساسية

رؤيتنا

تعزيز أنظمة الدفع والحركة لكل أحد ولكل شيء.

مهمتنا

مهمتنا هي استخدام خبرتنا لخلق عالم أفضل من أنظمة الدفع والحركة بمسؤولية. نقوم بذلك من خلال تطوير التقنيات والأنظمة والمفاهيم التي تجعل المركبات أكثر أماناً ونظافة للجميع.

القيم الأساسية

قيمتنا الأساسية هي مراة هويتنا كأفراد وكشركة.

التفكير بطموح

تمكين كل فرد من التصرف بثقة.

تحمل المسؤولية

تحمل المسؤولية عن أنفسنا والآخرين في أفعالنا والتزاماتنا.

عدم الركون

الابتكار والتحسين وطرح الأسئلة الصحيحة باستمرار.

التعاون

نحن نبذل قصارى جهدنا عندما نفعل ذلك معاً، باحترام وتواضع.



مسؤولياتنا

الحياة مليئة بالخيارات، ونحدد العديد منها في غمضة عين كل يوم.

لكن بعض هذه الخيارات أكثر أهمية من غيرها. والخيارات التي نتخذها كممثلين لـ Magna، تعبر عن الشركة بأكملها، كما تعبر عنا.

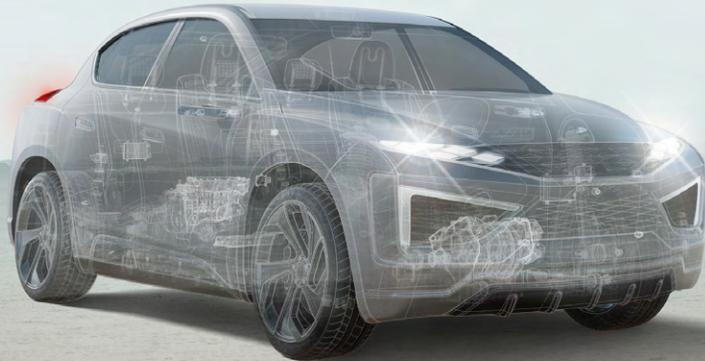
باختصار، اختياراتنا تعزز مبادئ النزاهة.

اليوم ومع زيادة صعوبات مجال أنظمة الدفع والحركة وتحدياته، بات من الضروري لنا جميعًا أن ندرك أهمية التزامنا بممارسة عملنا بطريقة أخلاقية تتفق مع سياسات شركتنا والقوانين المنطبقة. وتعمل مدونة السلوك والأخلاقيات لدينا ("المدونة") كدليل يساعدنا على اتخاذ الخيارات الصحيحة والمحافظة على معاييرنا الأخلاقية.

ونحث جميع الموظفين على قراءة المدونة واستيعابها جيدًا، ونطالبهم بضرورة التصرف بطريقة أخلاقية مبنية على الأمانة والنزاهة دائمًا. إن اتخاذ الخيارات السليمة واتباع القوانين واللوائح التي تحكم عملنا من العناصر المهمة للغاية التي تُساهم في مواصلة نجاحنا، سواء الآن أو في المستقبل.

تنطبق هذه المدونة على جميع موظفي شركة Magna على مستوى العالم، بما في ذلك مكاتب الشركة والمجموعة وأقسام التصنيع والمشاريع المشتركة. كما لدينا **مدونة سلوك وأخلاقيات للموردين** تضع توقعات لشركائنا في العمل، ويشمل ذلك الموردين، والمستشارين، والمتعاقدين المستقلين، والوكلاء، والجهات الخارجية الأخرى التي تربطها أعمال بـ Magna.

وستؤدي مخالفة المدونة إلى اتخاذ إجراءات عقابية ضد الموظفين قد تصل إلى حد الفصل من الوظيفة. توضح بعض الأقسام في هذه المدونة متطلبات قانونية، ما يعني أن مخالفتها قد تجلب عواقب إضافية، كالغرامة والمحاكمة الجنائية والحبس. وتتوقع من الجميع أن يقوموا بدورهم في التمسك بمدونتنا وتعزيز مبدأ النزاهة في جميع تصرفاتهم اليومية.



أسئلة وأجوبة

س أنا موظف في Magna. هل تنطبق هذه المدونة علي؟
ج نعم. تنطبق المدونة على جميع موظفي شركة Magna International Inc. (بما في ذلك الموظفون بدوام كامل وبدوام جزئي) وجميع مجموعات العمل والأقسام والمشاريع المشتركة والعمليات الأخرى التابعة لها على مستوى العالم. كما تنطبق أيضًا على جميع أعضاء مجلس الإدارة والمسؤولين لدينا.

س أنا مورّد لـ Magna. هل تنطبق هذه المدونة علي؟
ج يُطلب من أي شخص ينوب عنّا، كالموردين والمستشارين والمتعاقدين المستقلين والوكلاء والممثلين الآخرين تلبية المتطلبات الواردة في **مدونة السلوك والأخلاقيات للموردين** الخاصة بـ Magna، التي تحدد معايير مشابهة لتلك الموجودة في هذه المدونة.

س ما العواقب المترتبة إذا خالفت هذه المدونة؟
ج نحن ملتزمون إلى أبعد حد بقيم هذه المدونة وسنأخذ أي تقصير في الالتزام بها على محمل الجد. ستؤدي مخالفة هذه المدونة إلى اتخاذ إجراءات عقابية. لكن سيعتمد نوع العقاب على مدى فداحة الانتهاك وقد تؤدي في النهاية إلى الفصل من الوظيفة في حالات الانتهاكات الفادحة.

يُرجى ملاحظة أن الأسئلة والأمثلة المذكورة خلال هذا المستند مخصصة للتوضيح فقط، ولا تصف أحداثًا فعلية ولا يُقصد منها شمول جميع الحالات، ولا حتى الحالات الأكثر فداحة التي قد تقع ضمن إطار مدونة السلوك والأخلاقيات لدينا.

ما يمكننا فعله

نحن نعتمد على جميع الموظفين لمساعدتنا على تعزيز مبادئ النزاهة في جميع أرجاء المؤسسة. يجب علينا:

- معرفة مدونتنا وسياسات الامتثال المرتبطة
- الإفصاح عن مخاوفنا إذا اعتقدنا أن هناك انتهاكًا محتملاً لمدونتنا أو كان لدينا سؤال بخصوصها.
- الالتزام بالمبادئ الأساسية التي تتألف منها مدونتنا في جميع تصرفاتنا اليومية

هذا ما نعيه عندما نقول: تعرّف عليها. عبّر عنها. تحلّ بها. يعتمد نجاح شركة Magna على أن يمارس موظفونا دورًا فعالاً وأن نحرص جميعًا على القيام بالعمل بطريقة أخلاقية.

التوقعات المنتظرة من قادتنا

كما نتوقع من قادتنا إنشاء بيئة يشعر فيها الموظفون بالراحة حيال التعبير عن مخاوفهم، ويشمل ذلك مناقشة المشكلات الأخلاقية مع فرقتهم وتشجيعهم على الإفصاح بحرية. والقيادة بالقدوة عامل ضروري في المساعدة على ترسيخ معايير السلوك الموضحة في هذه المدونة وضمان استمرار العمل بها على مستوى الشركة بأكملها.

كما تلعب القيادات أيضًا دورًا أساسيًا في ضمان عدم اتخاذ إجراء انتقامي ضد أي موظف (أو شخص آخر) يبلغ عن مخاوفه بصدق وحسن نية. فهذا النوع من الإجراء الانتقامي محظور بشكل صريح بموجب سياسة مناهضة الانتقام لدينا.

يتقيد المسؤولون التنفيذيون وكبار الموظفين والمديرون، بصفتهم قيادات الشركة، بمسؤولية خاصة وهي أن يكونوا قدوة مثلى لاتباع أعلى المعايير الأخلاقية، وتقديم نموذج تحتذي به فرق العمل التي تتبعهم. على القادة أن يظلوا متيقظين، وأن يلاحظوا أي نشاط لا يتسق مع هذه المدونة، ويبلغوا بشكوكهم في الوقت المناسب.



كيفية الإفصاح بحرية

نحن نتبنى ثقافة تتيح للموظفين التعبير عن مخاوفهم بحرية دون الخوف من الإجراءات الانتقامية.

إذا ساورتك مخاوف أو رأيت سلوكًا غير متسق مع مدونتنا، أو سياستنا أو القانون، فعليك الإفصاح عن تلك المخاوف حتى تتمكن من اتخاذ الإجراء المناسب.

يمكنك التعبير عن مخاوفك بطرق عديدة:

- **الاتصال بالخط الساخن Magna Hotline.** الخط الساخن Magna Hotline هو أحد الموارد التي يمكنك الإبلاغ من خلالها بالسلوك المخالف للمدونة، **مدونة السلوك والأخلاقيات للموردين** في Magna، أو **ميثاق الموظفين**. تتم معالجة جميع البلاغات بسرية والتعامل معها بعناية. يُدار الخط الساخن Magna Hotline من قِبَل جهة خارجية مستقلة وهو متاح بأكثر من 20 لغة، على مدار 24 ساعة يوميًا، و365 يومًا في السنة.

لا يوجد في هذه المدونة ما يمنعك من استخدام آلية الإبلاغ بالمخالفات الخاصة بالجهات الرقابية في حال كان ذلك مسموحًا به من الناحية القانونية في بلدك الأم.

- **مشاركة مخاوفك مع مديرك.** غالبًا، سيتمكن من إرشادك والإجابة عن أسئلتك.
- **إبلاغ مورد داخلي آخر بمخاوفك من خلال عملية الباب المفتوح.** إذا لم تكن تشعر بالارتياح حيال إبلاغ مديرك بمخاوفك، فيمكنك اللجوء إلى أي من القادة لمناقشة موقف ما أو طرح الأسئلة، ويشمل ذلك الموارد الآتية:
 - القيادة المحلية
 - قيادة الشركة/المجموعة
 - الموارد البشرية
 - مسؤول الدفاع عن حقوق العاملين/لجنة العدالة/لجنة الصحة والسلامة (حسب الاقتضاء)
 - قسم الأخلاقيات والامتثال القانوني
 - المراجعة الداخلية
 - أمن الشركات



نحن لا نتهاون مع السلوك الانتقامي

السلوك الانتقامي هو أي إجراء يهدف إلى أن يُثني شخصًا عن الإبلاغ بسوء السلوك أو المشاركة في تحقيق. وللسلوك الانتقامي عدة أشكال، منها تقليل عدد الساعات أو خفض الرواتب أو الفصل أو تخفيض الدرجة الوظيفية أو الإيقاف عن العمل أو التهديد أو المضايقة أو الإساءة أو الإحراج أو الإهانة أو الحرمان من الفرص (مثل الترقية أو زيادة الأجور أو العمل الإضافي). نحن لن نتهاون مع أي سلوك انتقامي من أي نوع ضد أي موظف أو شخص آخر يبلغ بمخاوفه بصدق وحسن نية. لمزيد من المعلومات، يرجى الرجوع إلى سياسة مناهضة الانتقام.

أسئلة وأجوبة

- س** أعتقد أن مديرتي قد تكون متورطة في مخالفة للمدونة الخاصة بنا، لكنني قلق من أن يؤثر الإبلاغ بسلوكها سلبيًا في استمرارتي في الوظيفة. هل ستحميني شركة Magna إذا اكتشفت مديرتي أنني أنا الذي أبلغت بسلوكها؟
- ج** نعم. تمنع سياسة مناهضة الانتقام الخاصة بنا المديرين من اتخاذ أي إجراء انتقامي ضد الموظفين، كما تحمي الموظفين أمثالك الذين يبلغون بمخاوفهم بصدق وحسن نية.



قائمة التحقق الأخلاقية

تتعامل أحياناً مع مواقف عصبية يصعب فيها تحديد الخيار الصائب. إذا كنت غير واثق من قرار معين، فاستخدم قائمة التحقق الأخلاقية هذه لمساعدتك، حيث يساعد ذلك على أن تكون قراراتنا متسقة مع المدونة، والسياسات، والقانون، وكذلك قيمنا الأساسية.

لكي تحدد ما إذا كان تصرف معين أخلاقياً أم لا، يجب أن تكون قادرًا على الإجابة بـ "نعم" على هذه الأسئلة الستة.

1. هل هو قانوني؟
2. هل يمثل لهذه المدونة، و**ميثاق الموظفين**، وجميع السياسات ذات الصلة؟
3. هل وضعت في الاعتبار الأثر على الموظفين والعملاء والمساهمين؟
4. هل هو مفيد لشركة Magna ككل وليس أفرادًا معينين فقط؟
5. هل سأشعر بالراحة وأنا أشرح قراري لزملائي ومديري وعائلي؟
6. هل يمكنني الدفاع عن أفعالي إذا ظهرت في الصحيفة أو في وسائل التواصل الاجتماعي؟

إذا كانت لديك أي شكوك، فيجب أن تتوقف وتطلب إرشاد مديرك، أو المستشار القانوني للشركة أو المجموعة، أو مدير الامتثال الإقليمي، أو نائب رئيس Magna، ومدير الأخلاقيات والامتثال.

استخدام الخط الساخن Magna Hotline

تقديم بلاغ: يمكنك تقديم بلاغ عبر الإنترنت أو بالاتصال بالرقم المجاني في بلدك (كلا الخيارين متاحان على magnahotline.com). بعد إرسال البلاغ، ستتلقى كلمة مرور فريدة لتتبع البلاغ.

إخفاء الهوية والسرية: يجوز لك تقديم بلاغ مجهول الهوية، في حال كان القانون المحلي يسمح بذلك. ولكننا نشجعك على الإفصاح عن هويتك، إذ سيساعد ذلك محققينا على التواصل معك للمتابعة. سنضمن حماية هويتك أثناء التحقيق وبعده إلى الحد الذي يسمح به القانون.

المراجعة والتحقيقات: سيتم تسجيل بلاغك في نظام إدارة البلاغات وسيتم التعامل معه حسب طبيعته ومدى أهميته وتأثيره المحتمل. سيتم تعيين محقق ذي خبرة من قسم الموارد البشرية للشركة، أو قسم الرقابة الداخلية، أو قسم أمن الشركة، أو فريق الشؤون القانونية للتحقيق في بلاغك، متى كان ذلك مناسبًا.

تحديثات التقدم: يمكنك متابعة تقدم بلاغك عبر الموقع الإلكتروني أو الهاتف، باستخدام كلمة السر الفريدة. قد يطرح عليك الشخص المكلف بالتحقيق في بلاغك أسئلة للمتابعة أثناء سير التحقيق.

توقيت الإغلاق: سيتم إغلاق بلاغك خلال إطار زمني معقول. بعد إغلاق التحقيق، يُراجع كبار القادة نتائج التحقيق ويتخذون الخطوات اللازمة، بما يشمل فرض العقوبات (عند الاقتضاء).



عملاؤنا

ممارسة العمل بنزاهة وعدالة واحترام

ومن الضروري أيضًا أن نحترم الآخرين الذين قد تكون لديهم أفكار وآراء مختلفة، وأن نتعامل مع ثقافات وعادات الدول التي ندير فيها أعمالنا بحساسية وحرص، وأن نكافح من أجل ترك أثر كبير في المجتمعات والبيئات التي نسير بها أعمالنا.

تربط بيننا جميعًا مسؤولية مشتركة لدعم نجاح Magna.

للارتقاء إلى مستوى هذه المسؤولية، يجب أن تحكم النزاهة جميع تصرفاتنا. وهذا يعني أنه يتعين علينا الالتزام بنص وروح القوانين التي تسري علينا والامتثال لقواعد هذه المدونة والوفاء بالتزاماتنا.

كما يجب ألا تخرج تعاملاتنا مع الموظفين الآخرين أو العملاء أو الموردين أو غيرهم من أصحاب المصلحة، عن إطار العدالة.



الامتثال لقوانين ضمان المنافسة العادلة ومكافحة الاحتكار

أسئلة وأجوبة

س في معرض شنغهاي للسيارات، صادفت زميلاً سابقاً في قسم المبيعات لكنه يعمل الآن في شركة منافسة. وبينما نحن نتناول الغداء، سألتني عما إذا كان ممكناً أن نحدد استراتيجية مشتركة للتعامل مع مشترٍ جديد صعب المراس. فأخبرته أنني سأجيبه على طلبه لاحقاً. ماذا كان يجب أن أفعل؟

ج على الرغم من أن تناول الغداء مع زميل قديم ليس به أي مشكلة، فإنه يُحظر تمامًا محاولة تنسيق أي استراتيجية مع شركة منافسة بشأن عميل. وفي مثل هذا الموقف، يجب عليك إنهاء الحديث عن تنسيق الإستراتيجية فوراً وإخبار زميلك السابق بأنه لا يمكنك مناقشة هذا الموضوع. ثم أبلغ الشؤون القانونية أو فريق الامتثال على الفور.

ومنافسينا والجهات الخارجية. ونؤكد على أننا لا نتورط في أي ممارسات تخالف هذه القوانين مثل الاتفاق مع منافسينا على وضع أسعار ثابتة أو خصومات معينة أو شروط بيع محددة أو الحد من الإنتاج أو تقسيم الأسواق أو التنسيق في المناقصات أو مقاطعة العملاء أو الموردّين أو تحديد مبالغ ثابتة لمستحقات الموظفين أو الاتفاق على عدم توظيف موظفي بعضنا البعض.

لمزيد من الإرشادات، يُرجى مراجعة **سياسة ضمان المنافسة العادلة ومكافحة الاحتكار**.

نحن ننافس بقوة في السوق، لكننا نراعي مبادئ المنافسة الحرة الشريفة.

لدى كثير من الدول قوانين تشجع على المنافسة القوية، ليتمكن العملاء من الوصول إلى منتجات وخدمات بأعلى جودة وأفضل سعر. ومخالفة تلك القوانين، قد تُسفر عن عواقب وخيمة عليك وعلى Magna.

وعلى الامتثال لجميع قوانين ضمان المنافسة العادلة ومكافحة الاحتكار المعمول بها والحفاظ على الإطار الأخلاقي في علاقاتنا مع عملائنا



الامتثال لقوانين مكافحة الرشوة

نحن ملتزمون باكتساب الأعمال بطريقة أخلاقية، وعدم اللجوء إلى الرشوة أو الأنشطة غير القانونية بشكلٍ قطعي.

تنطوي الرشوة على عرض شيء ذي قيمة أو مبادلتته للتأثير في قرار عمل بوسيلة غير أخلاقية أو اكتساب ميزة تجارية. نحن لا نعرض ولا نقبل الرشاوى ولا العمولات، ولا مدفوعات التسهيل، لا بشكلٍ مباشر ولا غير مباشر عن طريق أطراف خارجية. عند تقديم أي شيء ذي قيمة أو قبوله، يجب أن نفكر في ما إذا كان ذلك قد يؤثر في قرار العمل. يجب أن نحرص أيضًا على أن تكون سجلات جميع المدفوعات التي نجرها دقيقة

أسئلة وأجوبة

س جرت العادة في بلدي أن نعطي الموظفين الحكوميين مبلغًا بسيطًا (أقل من 100 دولار في الغالب) حتى يتم إصدار التصاريح بشكلٍ أسرع. هل مسموح لي بدفع هذه المبالغ وفق المدونة والسياسات؟

ج لا. فقواعد **مدونتنا وسياستنا الخاصة بالرشوة والمدفوعات غير المشروعة** تحظر هذه المدفوعات، التي يشار إليها غالبًا باسم مدفوعات التسهيل (أو "التيسير"). على الرغم من أن هذه المدفوعات قانونية ومتعارف عليها في بعض الدول، فإنها غير مشروعة في دول أخرى كثيرة.

س أعطتني مسؤولة حكومية تُشرف على امتثال شركتنا لقواعد السلامة، السيرة الذاتية لابن أخيها وطلبت مني أن أنظر في ترشيحه لأي مناصب شاغرة في قسمي. وقد راجعت السيرة الذاتية ووجدت أن لديه مؤهلات قوية. ما الذي عليّ فعله في هذا الموقف؟

ج أبلغ المدير، أو الشؤون القانونية، أو فريق الامتثال بهذا الطلب على الفور. أما بوصفه متقدمًا مؤهلاً لشغل الوظيفة، فيجب أن يحظى بنفس المعاملة التي يحظى بها المتقدمون الآخرون المؤهلون لشغل المنصب. يجب التعامل مع مثل هذه الطلبات بحرص لضمان احترامنا للقانون ولقيمنا مع الحفاظ على علاقاتنا.

وكاملة. وتسري هذه الالتزامات في جميع الحالات، لكنها تصل إلى حد الصرامة خاصة في الأمور التي تشمل المسؤولين الحكوميين.

يسري تعهدنا لمكافحة الرشوة، دون استثناء، على جميع عملياتنا بصرف النظر على القوانين أو الممارسات الثقافية المحلية.

لمعرفة المزيد حول التزامنا بممارسة الأعمال دون تقديم رشاوى أو قبولها من الغير، يُرجى الاطلاع على **سياستنا المتعلقة بالرشوة والمدفوعات غير المشروعة**.



أسئلة وأجوبة

س عرض عليّ أحد موردينا أن يقدم إليّ تذاكر الطيران والإقامة للسفر لمشاهدة مباراة فريقنا المفضل في البطولة. هل هذا مقبول؟

ج لا، يجب أن يكون الدافع الوحيد لقراراتنا في العمل دائمًا هو تحقيق مصلحة شركة Magna فقط. وقبول مثل هذه الهدية الباهظة قد يترك انطباعًا بأننا نمنح هذا المورد أفضلية في قرارات الإمداد المستقبلية. فلا يجوز لنا قبول أي هدايا أو خدمات ترفيهية متعلقة بالعمل ما لم تكن معقولة وعرضية وبسيطة القيمة. وفي حالة الشك، راجع الشؤون القانونية أو فريق الامتثال.

س سيرزق مراجع حكومي كان قد أجرى عدة مراجعات بيئية في قسمي على مدار سنوات بمولود خلال الشهر القادم. وأود أن أقدم له هدية معقولة. هل هذا مقبول؟

ج يجب توخي المزيد من الحذر عند تقديم هدية أو خدمة ترفيهية إلى مسؤول حكومي ويجب الحصول على موافقة مسبقة وفق **سياسة الهدايا والخدمات الترفيهية** لدينا. لمزيد من المعلومات، استشر الشؤون القانونية أو فريق الامتثال.

الهدايا والخدمات الترفيهية

نحن نتوخى الحرص عند تقديم هدايا أو خدمات ترفيهية أو قبولها من الغير.

يجب أن تستند علاقتنا بشركائنا في الأعمال على النزاهة والحكم السليم في الأعمال. نحن لا نقدم ولا نقبل هدايا أو خدمات ترفيهية قد تؤثر في قراراتنا في الأعمال.

ولا بأس في قبول أو تقديم هدايا أو خدمات ترفيهية ما دام أنها معقولة وعرضية وبسيطة القيمة. كذلك يجب تسجيل أي هدية أو خدمة ترفيهية نقدمها لأي طرف بدقة وشفافية في تقارير النفقات وفي سجلات ودفاتر شركة Magna.

وبسبب المخاطر القانونية المتزايدة، علينا جميعًا اتخاذ أقصى درجات الحيطة عند التعامل مع المسؤولين الحكوميين. وتذكر جيدًا أن عرض تقديم هدايا أو خدمات ترفيهية على مسؤولين حكوميين يتطلب موافقة كتابية. ويمكن العثور على مزيد من المعلومات حول الموافقات المطلوبة بالإضافة إلى معلومات أخرى عن الهدايا والخدمات الترفيهية في **سياسة الهدايا والخدمات الترفيهية** الخاصة بنا.

الامتثال التجاري

بصفتنا شركة عالمية، نخضع للعديد من اللوائح والقوانين الخاصة بالامتثال التجاري والجمارك، ونقدّس الالتزامات المطلوبة منّا بموجب هذه القوانين.

علينا الامتثال للضوابط التجارية الدولية والعقوبات الاقتصادية التي تمنعنا من ممارسة

الأعمال مع بلاد وحكومات وشركات وأفراد محددين. كما يجب أن نمتثل أيضًا لجميع ضوابط التجارة والتصدير التي تضع ضوابط على كيفية توزيع منتجاتنا وتقنيتنا عبر الحدود الجغرافية.

لمزيد من الإرشادات، يُرجى مراجعة **سياسة العقوبات والحصار التجاري**.

التأثير في صنع القرار والمشاركة السياسية

نحن نلتزم بالقوانين المنطبقة ونحرص على التعامل مع المسؤولين الحكوميين في إطار من الصراحة والعدالة.

بما أن القوانين المنظمة لإجراءات التأثير على صنع القرار والمشاركات السياسية قد تكون معقدة جدًا وقد تتباين بشكل كبير في المواقع التي نمارس فيها أعمالنا، يجب علينا التعامل مع محاولات التأثير على صنع القرار والمشاركة السياسية بعناية شديدة، ويشمل ذلك جمع التبرعات والدعم.

يجب ألا نتورط في أي أعمال للتأثير في صنع القرار على أي مستوى حكومي أو الانخراط في أي مشاركات سياسية (مثل التبرعات المالية أو الأعمال الخيرية أو الخدمات) بالنيابة عن شركة Magna دون الحصول على إذن كتابي مسبق من ممثل مكتب الشركة المخوّل لمعالجة مثل هذه القضايا تحديدًا. لمزيد من المعلومات، اتصل بأحد أعضاء فريق الشؤون الحكومية (تفضل بزيارة صفحة **الشؤون الحكومية** على MagNET لمزيد من المعلومات) أو الشؤون القانونية أو فريق الامتثال.

أسئلة وأجوبة

س نواجه صعوبة في الحصول على موافقة مجلس المدينة على تصميم مبنى مصنعنا الجديد. وقد حدث أن تعرفت على أحد مستشاري مجلس المدينة وأود دعوتها لاحتساء كوب من القهوة لأشرح الأسباب المنطقية التي قد تقنعها بدعم تصميمنا. هل يمكنني فعل ذلك؟

ج لا، بما أن هذا النوع من الاجتماعات مع مسؤول حكومي منتخب سيكون لغرض التأثير في اتخاذ قرار عام، من المرجح أنه يقع تحت بند التأثير في صنع القرار وفق القانون المحلي. يُحظر علينا التورط في أي أعمال للتأثير في صنع القرار دون الحصول على إذن كتابي مسبق من أحد أعضاء فريق الشؤون الحكومية المخوّل بمعالجة مثل هذه القضايا تحديدًا.

المساهمون/ المستثمرون

الاحتفاظ بسجلات دقيقة وإعداد تقارير مالية دقيقة

أسئلة وأجوبة

نحن نحتفظ بالسجلات والدفاتر التي تعبّر عن موقفنا المالي بشكلٍ دقيق.

تقوم مصداقية شركة Magna على دقة تقاريرها المالية، لذا يجب علينا اتباع جميع القوانين السارية المتعلقة بالتقارير المالية. وجميعنا مسؤولون عن تحري الدقة الكاملة في قيودنا المالية.

قد تواجه Magna عواقب وخيمة ما لم نحتفظ بسجلات دقيقة بالمعاملات المالية والمعلومات الخاصة بالشركة. يجب علينا تسجيل المعاملات بدقة والإبلاغ بأي شكوك أو تناقضات محتملة على الفور وتساعد ضوابطنا المالية على ضمان دقة تقاريرنا والتزامها بعنصر الوقت. ولن نتهاون مع أي محاولة للتحايل على هذه الضوابط من خلال إدخال قيود خاطئة أو مضللة. فمثل هذا الفعل يُعد انتهاكاً صارخاً لقواعد مدونتنا وقد يرقى إلى أن يكون مخالفة جنائية.

س أعمل في قسم الحسابات، وتلقيت مؤخرًا عددًا من فواتير الموردّين بمبالغ كبيرة. وطلبت مني مديرتي أن أسجلها في ربع السنة التالي. وبررت قولها بأن ذلك سيسهم في تحسين نتائجنا المالية ويرفع قيمة سهمنا في سوق الأوراق المالية. هل يجب عليّ اتباع تعليماتها؟

ج لا. تسجيل البيانات المالية بتاريخ غير دقيقة أو تأخير تقارير النفقات يمكن أن يؤثر في نتائجنا المالية. والتقصير في تسجيل جميع البيانات المالية بدقة، حتى وإن كان ذلك بنية مساعدة شركة Magna، يُعد مخالفة واضحة لهذه المدونة والمبادئ المحاسبية المقبولة عمومًا. إذا طُلب منا فعل ذلك، فعلينا الرفض. وإذا لم نشعر بالراحة أو تعرضنا لضغط متواصل، فعلينا الإبلاغ بالموقف على الفور. وهناك طرق عديدة للإبلاغ، على سبيل المثال، إبلاغ أحد المسؤولين الماليين في مكتب الشركة أو المجموعة، أو الشؤون القانونية، أو فريق الامتثال. كما يمكننا أيضًا الإبلاغ بهذه المشكلة باستخدام الخط الساخن Magna Hotline، أو القنوات المناسبة الأخرى (راجع أعلاه، تحت عنوان "كيفية الإفصاح بحرية"، للحصول على تفاصيل إضافية).





الاستدامة

نحن نلتزم باستيفاء المتطلبات الاقتصادية والبيئية والاجتماعية الحديثة دون المساس بقدرتنا على العمل في المستقبل.

وتفتخر Magna بالتزامنا المستمر لتحقيق الاستدامة من خلال منتجاتنا، وعملياتنا، وأفرادنا. وبالعامل مع جميع أصحاب المصلحة، نقدم حلول منتجات لمستقبل أفضل، عاملين على تقليل تأثيرنا في البيئة، وإفادة فرقنا ومجتمعاتنا.

لقد وضعنا أهدافًا طموحة لتقليل تأثيرنا في البيئة ودعم التوريد المسؤول وتعزيز التزاماتنا الاجتماعية.

للمزيد من المعلومات حول إستراتيجية Magna للاستدامة، يُرجى مراجعة التزاماتنا وإفصاحاتنا العامة.

الإفصاحات العامة

على Magna، بصفتها شركة عامة، مشاركة معلومات مستنداتنا العلنية بشكل كامل ودقيق وفي الوقت المحدد. إنها مسؤولية قانونية، ونحن نأخذها على محمل الجد ونحرص دائمًا على اتباع جميع القوانين المتعلقة بالإفصاح عن بيانات أعمالنا وعملياتنا ووضعنا المالي.

ورغم مسؤولية Magna عن الإفصاح عن المعلومات، فإنه يُشترط أن يتم ذلك عبر الأشخاص المعيّنين المخوّل لهم ذلك. يجب ألا تشارك معلومات Magna غير العلنية مع أي شخص، بما فيهم وسائل الإعلام أو المساهمون، ما لم يكن مصرحًا لك بذلك بموجب سياسة الإفصاح عن معلومات الشركة لدينا. للحصول على مزيد من الإرشادات، يُرجى مراجعة سياسة الإفصاح عن معلومات الشركة.

موظفونا

من المؤكد أن تنوع موظفينا يُعد مصدر قوة لشركتنا العالمية. نحن نقدر الأفراد ونحترمهم بمختلف خلفياتهم، وقدراتهم، وآرائهم.

البيئة والصحة المهنية والسلامة

نلتزم بالحفاظ على سلامة مكان العمل ونظافة البيئات. نحن نطمح إلى أن نتبوأ مكانة رائدة في مجال الصحة المهنية والسلامة والمسؤولية البيئية وذلك في جميع عملياتنا وسلسلة التوريد الخاصة بنا.

وعلىنا اتباع جميع اللوائح والسياسات والإجراءات المتعلقة بالصحة والسلامة والبيئة، التي تنطبق على وظائفنا وأماكن عملنا. فنحن نشترك جميعاً في مسؤولية المساعدة على التأكد من خلو أماكن عملنا من المخاطر البيئية ومخاطر السلامة، والإبلاغ بأي حوادث، أو إصابات، أو أوضاع غير آمنة على الفور.

يمكن العثور على شرح لالتزامنا تجاه الصحة والسلامة والبيئة في **ميثاق الموظفين** لدينا والمبادئ التشغيلية الخاصة بنا. للحصول على مزيد من الإرشادات، يُرجى أيضاً مراجعة **سياسة الصحة والسلامة والبيئة** الخاصة بنا.

حماية البيانات الشخصية

نحن نحترم خصوصية موظفينا وملتزمون بحماية بياناتهم الشخصية. كما نعالج البيانات الشخصية بطريقة قانونية وعادلة تتسم بالشفافية. كما سنتخذ أيضاً خطوات معقولة لحماية سلامة البيانات الشخصية وسريتها.

إذا اكتشفت أو اشتبهت في حدوث واقعة تتعلق بأمن المعلومات، أو الهجمات الإلكترونية، أو أي انتهاك محتمل للبيانات الشخصية، فعليك إبلاغ قسم خصوصية البيانات، أو الشؤون القانونية، أو فريق أمن المعلومات والمخاطر والامتثال (ISRC)، أو تواصل مع الخط الساخن Magna Hotline على الفور. للحصول على مزيد من الإرشادات، يُرجى مراجعة **سياسة خصوصية البيانات**.

أسئلة وأجوبة

س أعمل في قسم الموارد البشرية. ومؤخراً طلبت شركة تسويق مني عناوين منازل جميع موظفينا ليرسلوا إليهم بعض المعلومات القيمة عن عيادة طبية جديدة. وعلى الرغم من الاستفادة المحتملة للموظفين من هذه المعلومات، إلا أنني رفضت طلب شركة التسويق. هل اتخذت القرار الصائب؟

ج نعم. إن عناوين منازلنا بيانات خاصة ويجب عدم الإفصاح عنها إلا لأغراض العمل وأسباب التوظيف المشروعة أو بموجب التزام قانوني. وفي هذه الحالة، لا يعد تسويق خدمة للموظفين سبباً مقبولاً للإفصاح عن هذه البيانات الشخصية. ومثل هذا التصرف يخالف المدونة لدينا وربما يقع تحت طائلة قوانين الخصوصية المحلية.



الاحترام في مكان العمل

تماشيًا مع **ميثاق الموظفين** الخاص بنا، نلتزم بتوفير بيئة عمل عادلة ومنصفة. ولا تتسامح مع أي تصرف يمس بكرامة أي شخص، أو يُسفر عن بيئة عمل عدائية ومخيفة.

نحن لا نتهاون على الإطلاق مع أي عنف، أو تمييز، أو مضايقات، أو تنمر، ولدينا سياسات راسخة تساعد على ضمان بيئة عمل محترمة للجميع، بالإضافة إلى إجراءات للشكاوى والتحقيق للمساعدة في معالجة السلوك غير

أسئلة وأجوبة

س يُبدي مديري تعليقات منذ فترة تُشعرني بعدم الارتياح. الأسبوع الماضي، عرض عليّ أن يدريني في دعوة على العشاء - كلانا فقط. رفضتُ، لكنه الآن يتصرف ببرود تجاهي. ما الذي عليّ فعله؟

ج الاهتمام غير المرغوب فيه، والنكات غير اللائقة، والسلوك غير المرحب به أمور غير مقبولة على الإطلاق. عليك إبلاغ مدير آخر بمخاوفك من خلال عملية الباب المفتوح، أو باستخدام الخط الساخن Magna Hotline. وسياسة مناهضة الانتقام لدى Magna تحميك من التعرض للانتقام بسبب إبلاغك بمخاوفك بنية سليمة.

اللائق. سياساتنا الداخلية تحتفي بالتنوع، وتعزز التسامح مع الممارسات والمعتقدات الفردية، وتستوعب أولئك الذين يحتاجون إلى المساعدة، على أساس جميع الأسس المحمية قانونًا.

يجب أن نُفصح عن الأمر في حال كانت تصرفات أحد الزملاء تُسبب لنا شعورًا بعدم الارتياح، ويجب الإبلاغ عن السلوك التهديدي والمضايقات والتمييز دون تردد.



احترام حقوق الإنسان

نحن نعي أن احترام حقوق الإنسان الخاصة بموظفينا وأصحاب المصلحة الآخرين أمر جوهري في ثقافة Magna. كما أننا نوفر ظروف عمل جيدة لموظفينا ولا نتهاون مطلقاً مع استخدام العبودية أو عمل الأطفال أو العمل القسري في شركتنا أو سلسلة التوريد الخاصة بنا. تُقر معايير العمل العامة لدينا بإعلان الأمم المتحدة العالمي لحقوق الإنسان، والاتفاقيات الأساسية الـ 8 لمنظمة العمل الدولية (ILO)، وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ الأساسية وحقوق العمل.

أسئلة وأجوبة

س أشك في أن أحد موردينا يستعين بعمال تحت السن القانوني. ما الذي عليّ فعله في هذا الموقف؟

ج عليك إبلاغ أحد المديرين أو الشؤون القانونية أو فريق الامتثال أو قسم المشتريات على الفور، أو عبر الخط الساخن Magna Hotline.

س أفكر في ترقية موظفة في مكتبنا في مدينة تروي بولاية ميشيغان إلى دور يسمح لها بالتعامل المباشر مع موردينا في أمريكا الشمالية. وعلى الرغم من أنها تمتلك كل المؤهلات المطلوبة، إلا أنني قلق بخصوص أن يُزعج ذلك بعض الموردين بسبب إعاقته الجسدية. هل هذا مبرر مقبول لمنح الترقية لموظف آخر؟

ج. لا. نحن نسعى لتوفير فرص ترقية متكافئة لجميع الموظفين دون تمييز على أساس أسباب يكفلها القانون مثل الإعاقة. إذا كانت تمتلك المؤهلات المناسبة للوظيفة، ويمكنها أداء واجبات الوظيفة الأساسية، فيجب ألا نحرمها من الترقية بسبب إعاقته.

جنبًا إلى جنب مع المتطلبات التشريعية الوطنية، نحن نعترف بحق موظفينا في العمل والانتساب بحرية في ظل ظروف عادلة في بيئة آمنة ومحترمة، حيث نسعى جاهدين لتلبية أو التفوق على متطلبات معايير التوظيف المعمول بها.

وبالاتساق مع ميثاق الموظفين لدينا، نلتزم بممارسات غير تمييزية في ما يخص المكافآت حيث يكافأ الموظفون بشكل عادل مع مراعاة المعايير الموضوعية ومبادئ العدالة الداخلية وكذلك القدرة التنافسية الخارجية، بغض النظر عن السمات الشخصية. ومنتظر من جميع موردينا أو أي شركة أخرى نعمل معها الالتزام بالقوانين المعمول بها.



التنوع واستيعاب الجميع

موظفونا هم أصحاب مصلحة مهمين في شركتنا العالمية. نهدف إلى جذب المواهب ذات الخلفيات ووجهات النظر والقدرات المتنوعة وتوظيفها والحفاظ عليها. والتزامًا بالجوهر المتأصل في **ميثاق الموظفين** لدينا، نهدف إلى إنشاء مكان عمل آمن ومحترم وشامل حيث يمكن لموظفينا تقديم كل ما لديهم للعمل والالتزام بقيمنا الأساسية وتحقيق نتائج مستدامة وتحسين علامتنا التجارية العالمية.

التواصل بحذر

يجب أن يعبر محتوانا المكتوب والمنطوق، داخل العمل أو خارجه، عن قيم Magna ومبادئها.

ولحماية سمعة Magna وسمعتنا الشخصية، يجب أن نتوخى الحذر في محتوانا المكتوب، إدراكًا منّا أن أي شيء نكتبه، قد يصبح علنيًا في يوم من الأيام. نحن نحترم حق الجميع في التواصل بحرية. لكن علينا أيضًا أن نمتنع عن نشر أي مواد على الإنترنت أو وسائل التواصل الاجتماعي يمكن أن تسيء إلى سمعة Magna أو تنتقص من الموردّين أو العملاء أو تكشف عن معلومات سرية أو تنتهك حقوق النشر الخاصة بشركة Magna وحقوق براءات الاختراع.

أسئلة وأجوبة

س أحيانًا أعبر عن غضبي الشديد من أحد مورّدينا على صفحتي الخاصة على Facebook، التي تضم 250 صديقًا. أنا أفعل ذلك ضمن وقتي الخاص، وإعدادات حسابي خاصة فلا يطلع أحد على تحديثات منشوراتي سوى أصدقائي وعائلتي. هل هذا مقبول؟

ج لا. لا تطل المنشورات على وسائل التواصل الاجتماعي خاصة دائمًا. علينا أن نمتنع عن التعليق على مورّدينا في أي منتدى عام. إذا كانت مشكلتك مع هذا الموردّ تتعلق بمخالفات لهذه المدونة، فعليك إبلاغ أحد المديرين من خلال عملية الباب المفتوح أو الشؤون القانونية أو فريق الامتثال بها، أو الخط الساخن Magna Hotline.

س وجدتُ بعض المعلومات غير الدقيقة حول نتائجنا المالية الأخيرة في مقالة صحفية منشورة على الإنترنت. وأرغب في ترك تعليق على موقع الجريدة على الويب لتصحيح تلك المعلومات. هل أفعل ذلك؟

ج لا. يجب عليك إبلاغ أحد المسؤولين في قسم الاتصالات المؤسسية أو علاقات المستثمرين فورًا عن هذه المعلومات غير الدقيقة. لكن إذا نشرنا تعليقًا عن أعمالنا، فستتحول إلى متحدثين غير مخوّلين باسم الشركة.

نحن ملتزمون بجميع قوانين العمل والتوظيف السارية، وتشمل تلك القوانين التي تحظر التمييز أو التحرش والقوانين التي تكفل التفهم المعقول للفوارق. كما نلتزم بتوفير فرص توظيف وترقية متكافئة للجميع، دون تمييز مبني على أساس أسباب يكفلها القانون.

وإذا طلب منّا أي شخص، كأحد الصحفيين، أو خبراء المجال، أو المساهمون، أن نتحدث عن Magna، فيجب ألا نُبدي أي تعليق. وأن نُحيلهم بدلاً من ذلك إلى المتحدث المخوّل له الحديث عن Magna.

ومن الموارد المفيدة التي تتناول مشكلات التواصل: **سياسة التواصل الحذر، والسياسة العامة لاستخدام البريد الإلكتروني والإنترنت ووسائل التواصل الاجتماعي وسياسة التواصل مع وسائل الإعلام الخارجية.**

أعمالنا

استخدام المعلومات السرية

من واجبنا حماية معلومات Magna السرية ومعلومات شركائنا في العمل.

تُعد المعلومات السرية جزءًا لا يتجزأ من عملنا ونحن ملتزمون بحمايتها وفق أعلى المعايير، مثلها في ذلك مثل أي أصل آخر من أصول شركتنا، وتشمل تلك المعلومات الأسرار التجارية والمعلومات الخاصة والملكية الفكرية الخاصة بنا وبعملائنا وبموردنا. ولا ينبغي مشاركة المعلومات السرية مع أي شخص خارج Magna ما لم يكن ذلك مطلوبًا بموجب القانون أو لغرض تجاري مصرح به ويجب مشاركتها داخليًا فقط على أساس "الحاجة إلى المعرفة". وتنطبق مسؤوليتنا عن حماية معلومات Magna السرية طوال مدة توظيفنا أو العلاقة الأخرى التي تربطنا بالشركة وكذلك بعد انتهاء تلك العلاقة.

للحصول على مزيد من الإرشادات، يُرجى مراجعة سياسة المعلومات السرية الخاصة بنا.

أسئلة وأجوبة

س تلقيتُ مؤخرًا رسالة بريد إلكتروني من عميل تنطوي على معلومات حول برنامج جديد. هل يمكنني مشاركة هذه المعلومات مع موظف آخر يعمل لدى العميل نفسه؟
ج لا. يجب عدم مشاركة المعلومات السرية إلا على أساس "الحاجة إلى المعرفة". لا تفترض أبدًا أن جهة اتصال العميل لديها معرفة بالمعلومات السرية لمجرد أن تلك المعلومات نشأت في مكان ما داخل مؤسسة العميل.

س ما الذي يمكنني فعله لحماية معلوماتنا السرية؟
ج هناك عدة خطوات يمكننا اتخاذها لحماية المعلومات السرية. علينا التعامل مع السجلات والمعلومات السرية بعناية فائقة وعدم ترك الأجهزة الإلكترونية دون مراقبة، خاصةً أثناء السفر أو حضور فعاليات خاصة بالعمل. كما يتعين علينا أيضًا تجنب مناقشة أعمال شركة Magna في الأماكن العامة، على سبيل المثال في مصعد مزدحم بالأشخاص أو على متن طائرة. يجب علينا أيضًا أن نتعرف على سياسات وإرشادات إدارة المعلومات الخاصة بنا المتوفرة على MagNET.





أسئلة وأجوبة

س بناءً على التقارير الداخلية، أعلم أن مبيعاتنا ارتفعت بنسبة كبيرة وأن أرباحنا في هذا الربع من السنة ستصبح أكبر مما توقعه المحللون المتخصصون في المجال. هل يمكنني أن أنصح أختي بشراء أسهم في شركة Magna قبل الإعلان رسميًا عن أرباحنا ربع السنوية؟

ج لا. إن استخدام المعلومات الداخلية لتحقيق مصلحة لنفسنا أو للآخرين، بما في ذلك أقاربنا أو أصدقائنا، تصرف غير قانوني يخالف مدونتنا.

الممارسات غير السليمة في سوق الأوراق المالية

مناقشة المعلومات الداخلية أو مشاركتها مع الزملاء أو الأشخاص خارج Magna (بما في ذلك الأقارب والأصدقاء)، أو الاقتراح على شخص آخر التداول وفق المعلومات الداخلية، حتى لو لم تشارك المعلومة نفسها.

لمزيد من الإرشادات، يُرجى مراجعة **السياسة المتعلقة باستغلال التقارير والمعلومات الداخلية في أغراض تجارية** التي توضح كيفية تجنب إجراء صفقات بناءً على معلومات داخلية أو إفصاح غير مشروع عن معلومات.

نحن نحترم ضوابط التداول ولا نتداول على أساس معلومات داخلية.

خلال عملنا في Magna، يمكن أن تُتاح لنا إمكانية الوصول إلى معلومات سرية غير علنية عن Magna وشركات أخرى نشاركها الأعمال، وهي معلومات غير معروفة للعامة. واستخدام هذه المعلومات لأغراض استثمارية، كبيع وشراء أسهم في Magna أو في شركات أخرى على أساس معلومات داخلية، أمر محظور قانونًا. لذلك، إذا وقعت تحت أيدينا معلومات داخلية عن شركة Magna أو شركة أخرى، فيُحظر علينا الاستثمار في تلك الشركة حتى تصبح هذه المعلومات علنية. كما أنه عليك الامتناع عن

الاستثمارات وفرص الشركة

علينا وضع مصلحة Magna نصب أعيننا، وتجنب المواقف التي تتعارض فيها مصالحنا الشخصية مع مصالح شركة Magna، أو المواقف التي يمكن أن تترك مثل هذا الانطباع.

على سبيل المثال، إذا اكتشفنا فرص أعمال تجارية بفضل وظيفتنا أو من خلال استخدام ممتلكات أو معلومات خاصة بشركة Magna، يحظر علينا استعمالها في تحقيق مصلحة شخصية. ويحظر علينا استخدام موارد Magna لتحقيق مكاسب شخصية، أو الانخراط في أي نشاط من شأنه وضعنا في منافسة مع شركة Magna.

أسئلة وأجوبة

س أعمل في مجال الهندسة، وأثناء ممارسة عملي طورت تصميم نقل جديدًا أعتقد أنه يمكن أن يفيد عددًا من عملائنا في قطاع السيارات. فيما أنتي الشخص الذي طوّر هذا التصميم، فهل يمكنني تسويقه مباشرة لهم؟

ج لا. هذا تصرف مخالف لمدونتنا. فأني ملكية فكرية نصل إليها أثناء عملنا في وظيفتنا تكون حقوقها لصالح شركة Magna. بالإضافة إلى ذلك، أي تصميم تم تطويره أثناء ممارستنا العمل في Magna وباستخدام موارد الشركة، يمنح Magna فرصة تجارية عظيمة. ولا يجوز أن نحقق منفعة شخصية من هذه المواقف دون الحصول على موافقة شركة Magna.



الاستغلال غير المشروع للمعلومات السرية والتعامل مع الأقارب أو الأصدقاء

أسئلة وأجوبة

س أعمل في قسم المشتريات. وتقلدت زوجتي مؤخرًا منصب رئيس المبيعات لدى أحد موردينا. هل هذا تعارض مصالح؟

ج نعم. يمكن أن يؤثر منصب زوجتك الجديد في قرارك في عملك أو يعطي الآخرين هذا الانطباع. يجب الكشف عن هذا التعارض وفق **سياسة تعارض المصالح** الخاصة بنا. وبهذه الطريقة، تقيّم الإدارة الموقف وتتخذ التدابير المناسبة لإدارة التعارض. فهذا من شأنه مساعدة Magna وحمايتك أنت وزوجتك من أي ادعاء بسوء التصرف.

إذا بدا أن هناك احتمال في أن تتأثر قرارات العمل التي تتخذها بعلاقتنا الشخصية أو مصالحنا، فيجب الإفصاح عن هذه المواقف بموجب **سياسة تعارض المصالح**. كذلك، يتعين علينا الالتزام بأية تدابير يتم تطبيقها لضمان تنفيذ كل هذه التعاملات والقرارات على أساس من الشفافية والنزاهة.

يجب ألا تتعارض مصالحنا وعلاقتنا الشخصية أن مع مسؤوليات عملنا. لا يجوز الإشراف على الأقارب والأصدقاء المقربين أو العمل تحت قيادتهم أو التأثير على تقييم مكافآتهم بشكل مباشر. وبالمثل، يجب عدم توظيف الأقارب أو الأصدقاء المقربين أو تقييمهم أو تمويلهم أو الدخول في علاقة عمل معهم أو مع المؤسسات التي لهم أو لنا مصالح فيها.

المناصب الخارجية

لمساعدة شركة Magna على مواصلة النجاح، يجب أن نكرس كل وقتنا وتركيزنا لوظائفنا خلال ساعات العمل. ومن هذا المنطلق، لا يجوز لك قبول أي التزامات خارجية يمكن أن تقلل الوقت أو التركيز الذي يجب أن تخصصه لإتمام مهام وظيفتك في Magna.

يحظر علينا قبول أي مناصب سواء بأجر أو من دون أجر يمكن أن تشكل تعارض مصالح مع شركة Magna أو تترك مثل هذا الانطباع، ما لم يتم الإفصاح عن الموقف والموافقة عليه وفق **سياسة تعارض المصالح** لدينا.



الموارد الإضافية

إذا كانت لدينا أي أسئلة أو كنا بحاجة إلى مزيد من المعلومات عن مدونة السلوك والأخلاقيات، يمكننا التواصل مع الشؤون القانونية أو أحد أفراد فريق الأخلاقيات والامتثال القانوني في Magna. يمكنك العثور على قائمة بأعضاء فريق الامتثال على الموقع الإلكتروني magna.com أو في صفحة **الأخلاقيات والامتثال القانوني** على MagNET.



مسرد المصطلحات

أي شيء ذي قيمة: يمكن أن يأخذ عدة أشكال منها على سبيل المثال لا الحصر المال (أو ما يعادل المال، مثل بطاقات الهدايا) أو الهدايا أو التبرعات للأعمال الخيرية أو الوجبات أو نفقات السفر أو تذاكر الفعاليات أو غيرها من وسائل الترفيه أو النفقات التعليمية أو الخصومات أو الخدمات أو وعود لتوظيف في المستقبل أو الحصول على أسهم في شركة.

الرشوة: نوع من المدفوعات غير المشروعة. الرشوة هي أي شيء ذي قيمة يُعطى أو يُعرض على شخص ما لمصلحته الشخصية ويمكن تفسيره كمحاولة للتأثير في إجراء أو قرار يتخذه ذلك الشخص نيابة عن المؤسسة التي يمثلها، لمصلحة Magna أو لمنحها أفضلية.

الامتثال: اتباع القانون وقواعد هذه المدونة وجميع سياساتنا نصاً وروحاً.

تعارض المصالح: بشكل عام، يشير تعارض المصالح إلى الموقف الذي يمكننا فيه اتخاذ قرار عمل عن شركة Magna أو التأثير في هذا القرار بينما تتعارض مصالحنا الشخصية (أو مصالح شخص تربطنا به قرابة أو علاقة شخصية) مع مصالح شركة Magna.

مدفوعات التسهيل (أو "التيسير"): شكل من أشكال الرشوة، وعادة ما تكون مدفوعات غير رسمية تُدفع لصغار المسؤولين الحكوميين لتسريع أو ضمان خدمات أو إجراءات حكومية روتينية تحق لشركة Magna بموجب القانون من دون دفع هذه المدفوعات.

حسن النية: إبرام النية الصادقة على التصرف والتعامل بصدق وأمانة وإخلاص.

المسؤول الحكومي: يشمل المصطلح (1) أي مسؤول أو موظف في حكومة أو وزارة أو مصلحة إدارية أو هيئة دولية عامة أو أي شخص يتصرف بصفة رسمية بالنيابة عن الحكومة أو الوزارة أو الهيئة الدولية العامة، فضلاً عن أي شخص يُعتقد أنه مسؤول حكومي وفق إجراء اتنا؛ (2) المرشح لشغل منصب المسؤول أو الموظف المذكور في البند (1)؛ أو المؤسسة التي تدير الاختيار، أو الترشيح، أو التعيين، أو الانتخاب للمسؤول أو الموظف المذكور في البند (1) (كالحزب السياسي أو لجنة العمل السياسي).

المعلومات الداخلية: معلومات لم يعلمها المستثمرون أو العامة وإذا عُرفت يمكن أن تؤدي إلى تغيير وجهة النظر في قيمة شركة أو أسهمها أو سنداتنا. ومن أمثلة المعلومات الداخلية قرارات الاستحواذ أو الدمج، أو حدوث تغييرات كبيرة في الإدارة العليا، أو وجود دعاوى قضائية كبيرة أو نزاعات عمالية.

العمولة: شكل من أشكال الرشوة يتم فيه إرجاع مبلغ من المال تم دفعه بالفعل أو سيُسْتَحَق دفعه في صورة مكافأة شخصية لإجراء ترتيب تجاري معين أو دعمه.

التأثير في صناع القرار: التواصل مع المسؤولين الحكوميين من أي مستوى، ويشمل ذلك الأفراد المنتخبين لمناصب عامة وموظفي الهيئات الحكومية، بنية التشجيع على اتخاذ قرار معين أو معارضة صدور هذا القرار أو التأثير على آلية صنع القرار بأي صورة أخرى.

البيانات الشخصية: المعلومات المتعلقة بفرد محدد الهوية أو يمكن تحديده هويته. قد تكون هوية الفرد قابلة للتحديد إذا كان يمكن تحديده هويته، بشكل مباشر أو غير مباشر، بالرجوع إلى (1) معرّف كالاسم أو رقم الهوية أو بيانات الموقع أو (2) العوامل التي تفصح عن تفاصيل مادية أو اجتماعية أو مالية عنهم.

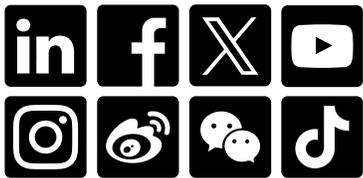
معالجة البيانات الشخصية: أي عملية (عمليات) يتم إجراؤها باستخدام البيانات الشخصية، بما في ذلك جمع البيانات الشخصية أو تسجيلها أو تنظيمها أو هيكلتها أو تخزينها أو تعديلها أو استخدامها أو الإفصاح عنها أو محوها أو تدميرها.

الأقارب أو الأصدقاء المقربون: يشمل ذلك المصطلح الزوج أو الزوجة وشريك المنزل والأطفال والآباء والجدد والحفيد والأخ والعممة وابنة الأخت وابن الأخ وقريب الزوج والأشخاص الذين تربطك بهم علاقات ناشئة عن زواج الأب أو الأم أو الحضنة أو التبني، والفرد الذي تربطك به علاقة ويقوم في منازلك والأصدقاء الذين تتواصل معهم خارج العمل.

المصلحة المؤثرة: يمتلك الشخص مصلحة مؤثرة في شركة إذا كان (1) يسيطر بشكل مباشر أو غير مباشر على نسبة عشرة في المائة (10%) أو أكثر من الأسهم أو الأصول أو المصالح الأخرى للشركة؛ أو (2) كان قد استثمر عشرة بالمائة (10%) أو أكثر من ثروته الصافية في الشركة؛ أو (3) كان يشغل منصباً قيادياً في العمل؛ أو (4) كان يستفيد مباشرة من علاقة العمل مع شركة Magna.

الجهة الخارجية: شخص أو مؤسسة أو شركة تعمل خارج سلطة شركة Magna.

التواصل مع شركة MAGNA



magna.com

Magna International Inc
Magna Drive 337
Aurora, Ontario
Canada L4G 7K1
هاتف: 905 726 2462