

Magatartási és Etikai Kódex



Vezérigazgatónk üzenete

A Magna Magatartási és Etikai Kódexe azon értékeket tükrözi, amelyek vállalatként és egyénenként is meghatároznak minket. Megerősíti az integritás, a tisztesség és a tisztelet iránti elkötelezettségünket. Kódexünk segít a mindennapokban megalapozott döntéseket hozni, tisztelettel kezelni másokat és fenntartani ügyfeleink, partnereink és közösségeink bizalmát.

Hírnevünk megőrzése érdekében, és azért, hogy a Magna további sikereihez hozzájáruljunk, mindannyiunk számára fontos időt szakítani arra, hogy megvizsgáljuk, megértsük és beépítsük mindennapi életünkbe a Kódexben kifejezett értékeket. Kódexünk az a térkép, amelyet minden nap követhetünk.

Büszke vagyok kivételes alkalmazottainkra, mint Ön is, amiért olyan környezetet teremtenek, ahol elismerik és támogatják az etikus viselkedést. Ez az egyik oka annak, hogy 2022 óta a Magna megkapta az Ethisphere által a világ leetikusabb vállalatainak adományozott World's Most Ethical Companies® díjat. Ezt a megtiszteltetést csak néhány, az üzleti élet tisztességének elősegítését támogató kivételes programokkal és elköteleződéssel bíró szervezet mondhatja magáénak.

Köszönöm, hogy továbbra is elköteleztetek a Magna és az etikai értékeink fenntartása mellett. Közös erősebbé tesszük a Magna etikus kultúráját, a világpiacon betöltött pozíciókat, és biztosak lehetünk abban, hogy tetteink tükrözik a minket meghatározó elveket.

Swamy Kotagiri
Vezérigazgató



A Megfelelőségi Igazgató

üzenete

A Magnánál a tisztesség nem csupán elvben létezik - mi így irányítunk. Magatartási és Etikai Kódexünk több egy egyszerű dokumentumnál. Elkötelezettség, amely minden döntésünket, interakciónkat és partnerségünket formálja.

Mi egy igazán összetett világban tevékenykedünk, és minden döntésünk számít. Ezért határoztunk meg az eszközöket és forrásokat, amelyek segítenek magabiztosan navigálni a kihívások között.

- A regionális megfelelőségi tisztviselők és a MagNET-en lévő megfelelőségi források irányt mutatnak, amikor nem egyértelmű a helyes válasz.
- „Jelentsd be!” az összeférhetlenségek és a kormányzati tisztviselők számára adott ajándékok bejelentéséhez

- Tisztességi ellenőrzés annak biztosításához, hogy partnereink támogatják értékeinket és etikus üzleti gyakorlatainkat

Ezen források egyetlen céllal léteznek: hogy segítsenek helyesen cselekedni. És a helyes döntések közé tartozik a felszólalás is. Amikor felszólal, azzal megvédi a kultúránkat és erősíti jó hírnevünket.

Az etikus hozzáállás nem egy választható lehetőség. Ez képezi az ügyfeleink, a közösségeinek és egymás iránti tisztelet alapját. Köszönjük, hogy ezen értékek mentén él! Közösén, mindannyiunkért, tisztességgel haladunk előre.

Joanne Horibe

Alelnök, Etikai és Megfelelőségi Igazgató

Tartalom

Magatartási és Etikai Kódex	1	Részvényeseink/befektetőink	17
Vezérigazgatónk üzenete	2	Pontos könyvelések és pénzügyi beszámolók	17
A Megfelelőségi Igazgató üzenete	3	Közzétételek	18
Jövőkép, Küldetés, Alapértékek	5	Fenntarthatóság	18
Felelősségünk	6	Alkalmazottaink	19
Mit tehetünk mi?	7	Környezetvédelem, foglalkozás-egészségügy és munkabiztonság	19
Vezetőink iránt támasztott elvárások	8	Személyes adatok védelme	19
Hogyan kell felszólalni?	9	Tisztelet a munkahelyen	20
Zéró tolerancia a retorzió iránt	10	Emberi jogok tiszteletben tartása	21
A Magna Hotline használata	11	Különbözőség és befogadás	22
Az etikai ellenőrzőlista	11	Körültekintő kommunikáció	22
Ügyfeleink	12	Üzleti tevékenységünk	23
Tisztességes, becsületes és tiszteletteljes üzleti tevékenység	12	A bizalmas információk kezelése	23
Trösztellenes és versenyjogi törvényeknek való megfelelés	13	Tisztességtelen értékpapír-kereskedelem	24
Vesztegetés elleni törvényeknek való megfelelés	14	Befektetések és vállalati lehetőségek	25
Ajándékok és reprezentáció	15	Saját érdekek előtérbe helyezése, kapcsolattartás a rokonokkal és barátokkal	26
Kereskedelmi megfelelés	16	Külső pozíciók	26
Lobbizás és politikai szerepvállalás	16	További források	27
		Fogalmak	28

Jövőkép, Küldetés, Alapértékek

Víziónk

A mobilitás előmozdítása mindenkiért és mindenért.

Küldetésünk

Küldetésünk, hogy szakértelmünk révén felelősségteljesen teremtsük meg a mobilitás egy jobb világát. Ezt olyan technológiák, rendszerek és koncepciók fejlesztésével tesszük, amelyek biztonságosabbá és tisztábbá teszik a járműveket mindenki számára.

Alapértékek

Alapértékeink tükrözik, hogy kik vagyunk egyénenként és vállalatként.

Gondolkodjunk nagyban

Tegyük egymást erőssé, hogy magabiztosan tudjunk fellépni.

Vállaljunk felelősséget

Vállalunk felelősséget önmagunkért és másokért a tetteinkkel és kötelezettségvállalásunkkal.

Soha ne érjük be kevesebbel

Folyamatosan újítsunk, fejlesszünk és tegyük fel a helyes kérdéseket.

Legyünk együttműködőek

A legjobb teljesítményt akkor nyújtjuk, ha együtt, tisztelettel és alázattal cselekszünk.



Felelősségünk

**Az élet nap mint nap tele van döntésekkel,
melyek többségét egy-egy pillanat alatt hozzuk meg.**

De néhány döntés sokkal fontosabb a többinél. A Magnát képviselve meghozott döntéseink nem csak minket, hanem az egész vállalatot minősítik.

Összefoglalva: a döntéseink alapozzák meg a tisztességes munkavégzést.

Napjainkban, amikor a mobilitás területe egyre összetettebb, és egyre több kihívást tartogat, fontos, hogy mindannyian megértsük: kötelesek vagyunk üzleti tevékenységünket etikus módon és a vállalat irányelveivel és a vonatkozó törvényekkel összhangban, azoknak megfelelően végezni. A Magatartási és Etikai Kódex (a „Kódex”) segítséget nyújt a helyes döntések meghozatalához és az etikai szabályaink betartásához.

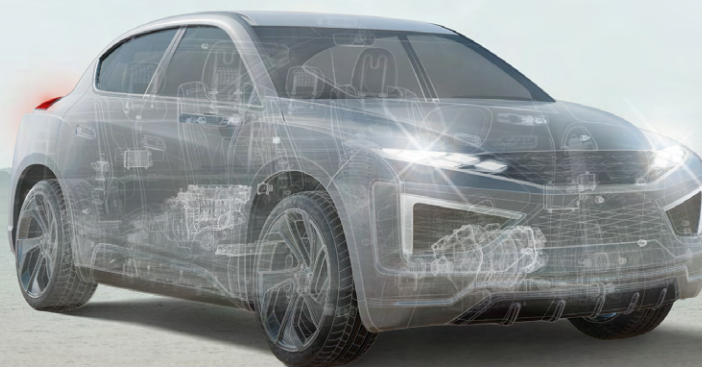
Minden alkalmazottjától elvárjuk, hogy elolvassa és megértse a Kódexben leírtakat, továbbá mindig etikus és tisztességes magatartást tanúsítson.

A helyes döntések meghozatala és a tevékenységünket irányító törvények és szabályok betartása elengedhetetlenül fontos jelenlegi és jövőbeli sikerünk szempontjából.

Ez a Kódex a Magna ÖSSZES alkalmazottjára vonatkozik, beleértve a Vállalati- és Csoportirodákat, a gyártórészlegeket és a közös vállalatokat szerte a világon. Az érvényben lévő **Beszállítói Magatartási és Etikai Kódexünk** meghatározza az üzleti partnereink, azaz a beszállítók, tanácsadók, független

szerződéses partnerek, ügynökök és egyéb harmadik felek iránt támasztott követelményeket, akikkel a Magna üzleti kapcsolatban áll.

A Kódex megsértése az alkalmazottakkal szembeni fegyelmi eljárás megindításához, és akár elbocsátáshoz is vezethet. A Kódex bizonyos részei jogi követelményeket tükröznek, ami azt jelenti, hogy a Kódex megsértése további következményekkel is járhat, mint pénzbüntetés, büntetőeljárás vagy börtönbüntetés. Mindenkitől elvárjuk, hogy minden nap betartsa a Kódex előírásait és elősegítse a tisztességes munkát.



Kérdések és válaszok

Kérdés: Magna alkalmazott vagyok.
Rám is vonatkozik ez a Kódex?

Válasz: Igen. A Kódex a Magna International Inc., és minden termelő csoportja, osztálya, közös üzleti vállalkozása, és más tevékenységet végző alkalmazottjára (beleértve a teljes munkaidős és részmunkaidős dolgozókat is) vonatkozik. Emellett valamennyi igazgatónkra és tisztviselőnkre is vonatkozik.

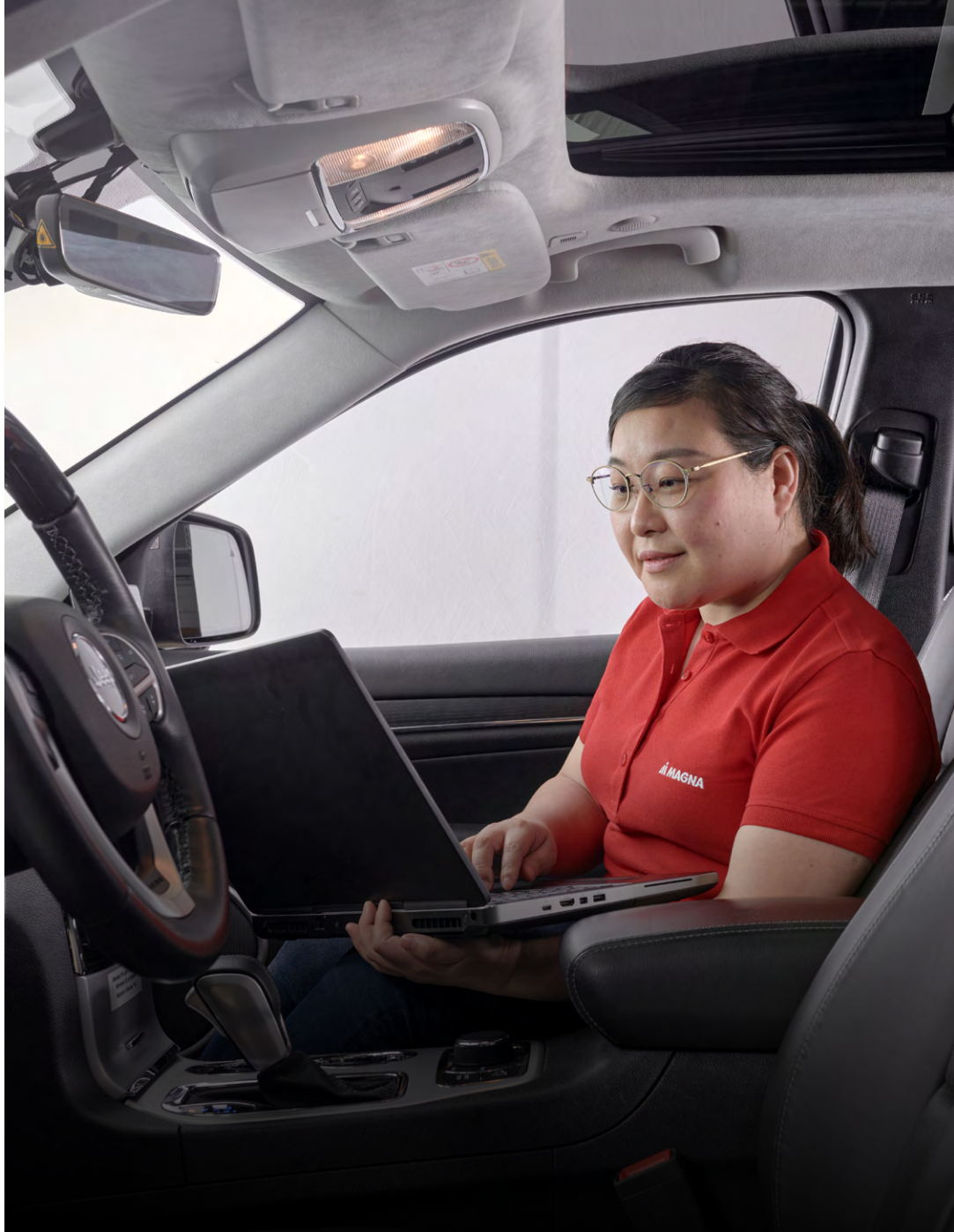
Kérdés: A Magna beszállítója vagyok.
Rám is vonatkozik ez a Kódex?

Válasz: Bárki, aki a nevünkben jár el, például a beszállítók, tanácsadók, független szerződéses partnerek, ügynökök és más képviselők, köteles betartani a Magna **Beszállítói Magatartási és Etikai Kódexében** foglalt követelményeket, amelyek a jelen Kódexben megfogalmazottakhoz hasonló szabályokat írnak elő.

Kérdés: Milyen következményekkel jár, ha megsértem a Kódex előírásait?

Válasz: Mélyen elköteleztük magunkat a Kódex értékei iránt, és komolyan vesszük, ha ennek az elkötelezettségnek valaki önhibájából nem tesz eleget. A Kódexben leírtak megsértése fegyelmi eljárást von maga után. A fegyelmi eljárás eredménye az előírások megszegésének súlyosságától függ, de súlyos esetekben akár a munkaviszony megszűnését is eredményezheti.

Felhívjuk figyelmét, hogy a jelen dokumentumban megfogalmazott kérdések és válaszok kizárólag példák, nem valós helyzeteket írnak le, és nem céljuk, hogy a Kódexünk értelmezésével kapcsolatban előforduló összes, vagy a legsúlyosabb eseteket összefoglalják.



Mit tehetünk mi?

Valamennyi alkalmazottra számítunk, hogy az egész szervezetben belül segíti a tisztességes munkavégzést. Amit meg kell tennünk:

- Ismernünk kell a Kódexet és a kapcsolódó megfelelőségi irányelveket
- Szóljunk fel, ha úgy véljük, valaki megsértette a Kódexet, vagy kérdésünk merül fel a Kódexszel kapcsolatban
- Élünk minden nap a Kódexet alkotó alapelvek szerint

Ezt értjük az alatt, amikor azt mondjuk: Ismerje meg! Szóljon fel! Élje meg! A Magna sikere az itt dolgozó, aktív szerepet vállaló embereken múlik, akik biztosítják, hogy üzleti tevékenységünk etikus legyen.

Vezetőink iránt támasztott elvárások

A vállalat vezetőiként az ügyvezetőink, vezető tisztviselőink és vezetőink különleges felelősséggel tartoznak az iránt, hogy saját magukkal szemben is a legmagasabb etikai követelményeket támasszák, és ezzel etikus példát mutassanak beosztottjaiknak.

A vezetőknek mindig ébernek kell lenniük, fel kell ismerniük a Kódexnek ellentmondó tevékenységeket, és időben be kell jelenteniük aggályait.

Továbbá elvárjuk vezetőinktől, hogy olyan környezetet hozzanak létre, ahol az alkalmazottak bizalommal megoszthatják aggályait, ideértve az etikai problémák megbeszélését a csapatukkal és kollégáik támogatását a felszólaláshoz. Ez a példamutató vezetés fontos feltétele annak, hogy a Kódexben megfogalmazott magatartási szabályokat az egész vállalatnál bevezessék, és betartsák.

A vezetőknek is fontos szerepet jut abban, hogy az aggályait őszintén és jóhiszeműen bejelentő alkalmazottakat (és másokat) sem érjen retorzió. Az ilyen retorziót kifejezetten tiltja a **Retorzióellenes irányelvünk**.



Hogyan kell felszólalni?

Olyan kultúrát támogatunk, ahol az alkalmazottak bizalommal elmondhatják aggályaikat anélkül, hogy tartaniuk kellene a retorziótól.

Ha aggályai vannak, vagy a Kódexszel, irányelveinkkel vagy a vonatkozó törvényekkel ellentétes viselkedésnek volt tanúja, szólaljon fel, hogy megtehessek a megfelelő lépéseket.

Több módon is megoszthatja aggályait:

- **Ossza meg aggályaid felettesével.** Általában közvetlen felettese is tud segítséget nyújtani vagy választ ad kérdéseire.
- **Jelentse be aggályait egy belső forrásnak a Nyitott ajtók irányelvén keresztül.** Ha nem érzi megfelelőnek a felettesével megosztani aggályait, bármely vezetőhöz fordulhat egy helyzet megbeszéléséhez vagy kérdései feltevéséhez, ideértve a következő forrásokat:
 - Helyi vezetés
 - Csoport/Vállalati vezetőség
 - Emberi Erőforrások
 - Alkalmazotti jogi képviselő/Tisztességes bánásmódot felelős bizottság/Egészségvédelmi és munkabiztonsági bizottság (a megfelelőt kiválasztva)
 - Etikai és jogi megfelelőségi osztály
 - Belső auditálási osztály
 - Vállalati biztonságigazgató
- **Vegye fel a kapcsolatot a Magna Hotline-nal.** A Magna Hotline egy további forrás, amelyen keresztül bejelentheti a Kódexszel, a Magna **Beszállítói magatartási és etikai kódexével** vagy a **Munkavállalói alapszabályával** ellentétes magatartást. Minden bejelentést bizalmasan és körültekintően kezelünk. A Magna Hotline-t egy független külső cég üzemelteti, és több mint 20 nyelven, napi 24 órában, az év 365 napján elérhető.

A Kódexben semmi se akadályozza meg egy szabályozó visszaélés-bejelentési mechanizmusának használatát, ahol azt a helyi ország törvényei megengedik.



Zéró tolerancia a retorzió iránt

Megtorlásnak minősül minden olyan intézkedés, amelynek célja, hogy eltántorítson valakit a kötelességszegés bejelentésétől vagy a vizsgálatban való részvételtől. A megtorlás többféle formában történhet, mint az óraszám vagy a fizetés csökkentése, a munkaviszony megszüntetése, lefokozás, felfüggesztés, fenyegetés, zaklatás, visszaélés, kínos helyzetbe hozás, megszégyenítés formájában, vagy a lehetőségek (például előléptetés, fizetésemelés vagy túlóra) megtagadásával. Az aggályait őszintén és jóhiszeműen bejelentő alkalmazottak (és mások) ellen irányuló retorzió semmilyen formáját sem támogatjuk. További információért tekintse meg a **Retorzióellenes irányelvünket**.



Kérdések és válaszok

Kérdés: Úgy gondolom, hogy a felettesem megsérti a Kódexünket, de félek, hogy ha jelentem a viselkedését, az negatív hatással lehet a munkaviszonyomra. Megvéd engem a Magna, ha a felettesem megtudja, hogy én jelentettem?

Válasz: Igen. A **Retorzióellenes irányelvünk** tiltja, hogy a vezetők bármilyen megtorló intézkedést alkalmazzanak az alkalmazottak ellen, és megvédi az aggályaikat őszintén és jóhiszeműen bejelentő alkalmazottakat.

A Magna Hotline használata

Bejelentés beküldése: Bejelentését az interneten keresztül vagy országa ingyenes telefonszámának hívásával egyaránt megteheti (mindkettő elérhető a magnahotline.com címen). A bejelentés beküldését követően egy egyedi jelszót kap a bejelentés nyomon követéséhez.

Névtelenség és titoktartás: Amennyiben a helyi jogszabályok ezt lehetővé teszik, bejelentését névtelenül is beküldheti. Ennek ellenére arra bátorítjuk Önt, hogy fedje fel személyazonosságát, mivel ez segíti nyomozóinkat a vizsgálat során. A törvény által megengedett módon biztosítjuk személyazonossága védelmét a vizsgálat során és azt követően is.

Értékelés és vizsgálatok: Jelentését egy esetkezelő rendszerben rögzítjük, és annak jellege, sürgőssége és potenciális hatása alapján kezeljük. Adott esetben a vállalat Emberi Erőforrások, belső ellenőrzési, vállalat-biztonsági vagy jogi osztályának tapasztalt nyomozóját bízunk meg a bejelentés kivizsgálásával.

Helyzetjelentések: A bejelentés kivizsgálásának előrehaladását a weboldalon keresztül vagy telefonon, az egyedi jelszó használatával ellenőrizheti. Az Ön bejelentését vizsgáló személy a vizsgálat során további kérdéseket is feltehet Önnek.

Időben történő lezárás: Az Ön bejelentését ésszerű időn belül lezárjuk. A vizsgálat lezárását követően a felső vezetés felülvizsgálja a vizsgálat megállapításait, és megteszi a szükséges lépéseket, beleértve (adott esetben) a fegyelmi büntetés kiszabását is.

Az etikai ellenőrzőlista

Időnként kemény helyzetekkel állunk szemben, ahol nehéz lehet tudni a helyes választ. Ha bármikor bizonytalan egy döntést illetően, használja ezt az Etikai ellenőrzőlistát. Ez segít abban, hogy döntésünk összhangban legyen a Kódexszel, az irányelvekkel, a törvénnyel, valamint Alapértékeinkkel.

Ahhoz, hogy eldönthesse, a kérdéses cselekedet etikus-e, az alábbi hat kérdésre „Igen” választ kell tudnia adni.

1. Legális?
2. Megfelel a jelen Kódex, a **Munkavállalói Alapszabály**, és a vonatkozó irányelvek rendelkezéseinek?
3. Figyelembe vettem a munkavállalókra, ügyfelekre és részvényesekre jelentett hatásokat?
4. Előnyös a Magna, mint vállalat számára, és nem csupán egyes személyek számára?
5. Nyugodt szívvel meg tudnám magyarázni döntésem a kollégáimnak, menedzseremnek és családomnak?
6. Meg tudnám védeni döntéseimet, ha azok megjelennének a hírekben vagy a közösségi médiában?

Ha bármilyen kétsége merül fel, akkor álljon meg és kérje felettese, a Csoport vagy a Vállalat jogi tanácsadója, a regionális megfelelőségi igazgató, a Magna alelnöke, vagy az etikai és megfelelőségi igazgató segítségét.



Ügyfeleink

Tisztességes, becsületes és tiszteletteljes üzleti tevékenység

Mindannyiunk közös felelőssége a Magna sikerének elősegítése.

Annak érdekében, hogy méltóak legyünk ehhez a felelősséghez, mindnyájunknak tisztességesen kell viselkednie. Ez azt jelenti, hogy mindannyiunknak be kell tartania a ránk vonatkozó jogszabályok betűjét és szellemét, a Magatartási Kódexben leírtakat, és tiszteletben kell tartanunk kötelezettségeinket.

Tisztességesen kell bánnunk a többi alkalmazottal, ügyfeleinkkel, beszállítóinkkal és a többi érintett partnerünkkel.

Kulcsfontosságú továbbá, hogy tiszteletben tartsuk azokat, akik másképp gondolkodnak és más a véleményük; legyünk befogadók és vegyük figyelembe azoknak az országoknak a kultúráját és szokásait, ahol vállalatunk működik; tudatosítsuk magunkban, milyen hatással vagyunk azokra a közösségekre és környezetekre, ahol tevékenységünket folytatjuk.



Trösztellenes és versenyjogi törvényeknek való megfelelés

Keményen versenyzünk a piacon, de tiszteletben tartjuk a szabad és tisztességes versenyt.

Számos ország törvényeit az erős verseny támogatásához tervezték, hogy a fogyasztók a lehető legjobb áron érhessek el a legjobb minőségű termékeket. E törvények megsértése súlyos következményekkel járhat az Ön és a Magna számára is.

Be kell tartanunk minden vonatkozó trösztellenes és versenyjogi törvényt, továbbá etikus kapcsolatot kell fenntartanunk ügyfeleinkkel, versenytársainkkal és a harmadik felekkel. Nem teszünk semmi olyat,

amely megsérti ezeket a törvényeket – például nem állapodunk meg versenytársainkkal rögzített árakban, kedvezményekben vagy eladási feltételekben, nem korlátozzuk a termelést, nem osztjuk fel a piacokat, nem koordinálunk pályázatokat és nem bojkottálunk ügyfeleket vagy beszállítókat, illetve nem rögzítjük az alkalmazottak javadalmazását és nem kötünk olyan megállapodást, amely tiltja egymás alkalmazottainak az alkalmazását.

További útmutatásért olvassa el a **Kartell- és versenyjogi szabályzatot**.

Kérdések és válaszok

Kérdés: Az Auto Shanghainál összefutottam egy korábbi értékesítési munkatársammal, aki most egy versenytársunknál dolgozik. Ebéd közben megkérdezte, hogy nem tudnánk-e valamilyen közös stratégiát kitalálni arra, hogyan kezeljünk egy nehéz természetű új vásárlót. Azt mondtam neki, majd később visszatérünk a témára. Mit kellett volna tennem?

Válasz: Egy korábbi munkatárssal együtt elköltött ebéd még önmagában nem gond, de a versenytársakkal való közös stratégia kidolgozása egy ügyféllel kapcsolatosan szigorúan tilos. Ilyen esetben azonnal le kell zárnia a közös stratégia kialakításáról folyó beszélgetést, és meg kell mondania korábbi kollégájának, hogy nem folytathatja a téma megvitatását. Ezt követően a lehető leghamarabb tájékoztatnia kell a jogi vagy a megfelelőségi osztályt.



Vesztegetés elleni törvényeknek való megfelelés

Elköteleztük magunkat, hogy etikusan végezzük üzleti tevékenységünket, és soha ne a vesztegetést vagy illegális tevékenységet válasszuk.

A vesztegetés során valamilyen értékes dolgot cserélünk el vagy ajánlunk fel egy üzleti döntés helytelen befolyásolása vagy egy üzleti előny megszerzése érdekében. Nem ajánlunk fel és nem fogadunk el *kenőpénzt*, jutalékot vagy ügymenetkönnyítőt juttatást, sem közvetlenül, sem harmadik félen keresztül. Értékes tárgy vagy szolgáltatások adásakor vagy elfogadásakor mérlegelnünk kell, hogy ez a gesztus befolyásolhat-e egy adott üzleti döntést, vagy úgy tűnhet, hogy

befolyásolja azt. Minden kifizetést minden esetben pontosan és hiánytalanul fel kell jegyeznünk. Ez a kötelezettség minden esetben érvényes, de különösen szigorúan kell venni ezt a kormányzati tisztviselőket érintő ügyekben.

A megvesztegetés-ellenes üzletvitel melletti elkötelezettségünk kivétel nélkül minden üzletágunkra vonatkozik, a helyi jogszabályoktól és kulturális szokásoktól függetlenül.

A megvesztegetésektől mentes üzletvitel iránti elkötelezettségünkről további információkat a **Vesztegetés- és tisztességtelen pénzfizetés tilalmi szabályzatban** olvashat.

Kérdések és válaszok

Kérdés: Az én hazámban megszokott dolog, hogy a kormány alkalmazásában dolgozóknak kifizetünk egy kis (általában 100 USD alatti) összeget, hogy az adott engedélyt gyorsabban kiadják. A Kódex és a vállalati irányelvek értelmében kifizethetők egy ilyen összeget?

Válasz: Nem. A **Kódexünk és a Vesztegetés- és tisztességtelen pénzfizetés tilalmi szabályzat** tiltja az ilyen kifizetéseket, amelyeket gyakran ügymenetkönnyítő (vagy juttatás) kifizetéseknek is neveznek. Bár az ilyen kifizetések egyes országokban törvényesek és megszokottak, sok más országban nem azok.

Kérdés: Egy kormányzati tisztviselő, aki vállalatunk biztonsági szabályoknak való megfelelését felügyeli, ideadta nekem az önéletrajzát, és arra kért, fontoljam meg a felvételét a részlegemen található üres beosztások egyikére. Megnéztem az önéletrajzot, és úgy láttam, hogy elég meggyőző bizonyítványai és ajánlói vannak. Mi kell tennem?

Válasz: Haladéktalanul tudassa ezt a kérést egy feletttel, a jogi vagy a megfelelési osztállyal. Mint megfelelően képzett jelentkezőt, ugyanúgy kell őt is kezelni, mint az állásra jelentkező többi képzett személyt. Az ilyen jellegű kéréseket óvatosan kell kezelni, hogy tiszteletben tartsuk a jogszabályokat és vállalatunk értékeit, ugyanakkor védenünk kell kapcsolatainkat is.

Ajándékok és reprezentáció

Támaszkodjon ítéletképességére, amikor ajándékot vagy meghívást ad vagy kap.

Üzleti partnereinkkel ápolta kapcsolatainknak a tisztességen, és józan üzleti megítélésen kell alapulniuk. Soha nem fogadunk el és nem adunk olyan ajándékokat vagy meghívásokat, amelyek befolyásolják üzleti döntéseinket, vagy úgy tűnhet, hogy befolyásolják azokat.

Csak akkor adhatunk és fogadhatunk el üzleti ajándékokat és meghívásokat, amennyiben az adott ajándék észszerű, eseti jellegű és szerény értékű. Az általunk adott ajándékot és szórakoztatást emellett pontosan és átlátható módon fel kell jegyeznünk a költségeinkről szóló jelentésben, valamint a Magna könyvelésében és feljegyzéseiben.

A fokozott jogi kockázat miatt különösen gondosan kell eljárunk, ha kormányzati tisztviselőkről van szó. Ahhoz, hogy kormányzati tisztviselőknek kínáljunk ajándékot vagy szórakoztatást, előzetesen engedélyt kell kérnünk. A szükséges engedélyekről, valamint az ajándékokról és reprezentációról szóló további információt az **Ajándékozási és reprezentációs irányelvekben** talál.

Kérdések és válaszok

Kérdés: Az egyik beszállítónk felajánlotta, hogy fizeti a repülőjegyet és a szállást, hogy láthassam a kedvenc csapatom meccsét a bajnokságon. Ez elfogadható eljárás?

Válasz: Nem. Üzleti döntéseinket mindig kizárólag a Magna legjobb érdekeinek megfelelően kell meghoznunk. Egy ilyen drága ajándék elfogadása azt a benyomást keltené, hogy a jövőbeli beszerzési döntéseinknél ezt a beszállítót fogjuk előnyben részesíteni. Kizárólag észszerű, eseti jellegű és szerény értékű üzleti ajándékot és szórakoztatást fogadhatunk el. Kétség esetén egyeztetni kell a jogi vagy a megfelelőségi osztállyal.

Kérdés: A kormányzati ellenőrnek, aki az elmúlt években a részlegemen a környezetvédelmi ellenőrzést végezte, a jövő hónapban születik meg a gyermeke. Ajándékként szeretnék neki egy üveg whiskit küldeni. Megtehetem?

Válasz: A kormányzati tisztviselőknek adott ajándék és reprezentáció esetén különösen gondosan kell eljárunk, és előzetesen engedélyt kell kérnünk az **Ajándékozási és reprezentációs szabályzatban** foglaltak szerint. További információért forduljon a jogi vagy a megfelelőségi osztályhoz.



Kereskedelmi megfelelőség

Globális vállalatként számos kereskedelmi megfelelőségi- és vámtörvénynek, illetve szabályozásnak meg kell felelnünk, és eleget teszünk az e törvények által előírt kötelezettségeinknek.

Be kell tartanunk a nemzetközi kereskedelmi szabályozásokat és gazdasági szankciókat, amelyek megtiltják nekünk a bizonyos országokkal, kormányzatokkal, vállalatokkal

és egyénnel folytatott üzleti tevékenységet. Továbbá be kell tartanunk az összes exportálási és kereskedelmi szabályozásokat, amelyek korlátozzák termékeink és technológiáink az országhatárokon túli forgalmazását.

További információért olvassa el a **Szankciókkal és kereskedelmi embargókkal kapcsolatos irányelvet**.

Lobbizás és politikai szerepvállalás

Betartjuk a vonatkozó törvényeket, őszintén és tisztességesen viselkedünk a kormányzati tisztviselőkkel.

A lobbizást és a politikai közreműködést szabályozó törvény nagyon bonyolult és eltérő lehet azokon a különböző helyeken, ahol tevékenykedünk; ezért különösen óvatosan kell megközelítenünk a lobbizás és a politikai szerepvállalás témáját, beleértve a befektetéseket és támogatásokat is.

A Magna nevében nem lobbizhatunk semmilyen kormányzati szinten, illetve nem nyújthatunk politikai hozzájárulást (beleértve a pénzadományt, árut vagy szolgáltatást is) anélkül, hogy erre írásbeli engedélyt kapnánk a Vállalat erre kifejezetten felhatalmazott tisztviselőjétől. További információért forduljon a Kormányzati ügyek osztály (látogasson el a MagNET **Kormányzati ügyek** oldalára), a jogi vagy a megfelelőségi osztály egyik tagjához.

Kérdések és válaszok

Kérdés: Új üzemünk építési terveinek a város által történő engedélyezésével kapcsolatban nehézségekbe ütköztünk. Véletlenül jól ismerem a városi önkormányzat egyik tagját, ezért meg szeretném hívni egy kávéra, hogy elmagyarázzam neki, miért támogatassák a projektet. Megtehetem ezt?

Válasz: Nem. Mivel a megválasztott kormányzati tisztviselővel való találkozó célja az lenne, hogy befolyásoljon egy közigazgatási döntéshozatalt, a helyi jogszabályok értelmében valószínűleg lobbizásnak minősülne. Ne lobbizzon anélkül, hogy erre írásbeli engedélyt kapna a Kormányzati ügyek osztály erre illetékes tisztviselőjétől.

Részvényeseink/ befektetőink

Pontos könyvelések és pénzügyi beszámolók

Könyvelésünk és nyilvántartásaink pontosan tükrözik pénzügyi helyzetünket.

A Magna hitelessége pénzügyi beszámolóink pontosságától is függ, ezért be kell tartanunk a pénzügyi beszámolókra vonatkozó összes jogszabályt. Mindannyian felelősök vagyunk a pénzügyi nyilvántartások kiemelkedően pontos vezetéséért.

A Magna súlyos következményekkel nézhet szembe, ha nem vezetjük pontosan a pénzügyi tranzakciókat és vállalati információkat tartalmazó nyilvántartásokat. Pontosán nyilván kell tartanunk a tranzakciókat, és haladéktalanul jelentenünk kell a bizonytalanságokat vagy potenciális eltéréseket. Pénzügyi szabályozásaink segítenek biztosítani azt, hogy jelentéseink pontosan és időben elkészüljenek. Nem nézzük el azt, ha valaki megpróbálja hamis vagy félrevezető elszámolással megkerülni az ellenőrzést. Ez a cselekedet a Kódex súlyos megsértése, és akár bűncselekménynek is minősülhet.

Kérdések és válaszok

Kérdés: A könyvelésen dolgozom, és nemrég nagyszámú beszállítói számlát kaptam. A felettesem arra kért, hogy ezeket a következő negyedévben könyveljem le. Azt mondta, ez azért jó, mert így javulnak a pénzügyi eredményeink és nő részvényeink ára is. Követnem kell az utasításait?

Válasz: Nem. A kiadások pontatlan dátummal vagy késve történő lekönyvelése és bejelentése befolyásolná pénzügyi eredményeinket. A pénzügyi adatok pontos feljegyzésének elmulasztása – még ha az a Magna segítségének céljából történik is – a Kódex és az általánosan elfogadott számviteli elvek megsértésének minősül. Amennyiben ezt kéri Öntől, nem szabad engedelmesskednie. Ha emiatt kényelmetlenül érzi magát, vagy felettese további nyomás alatt tartja, akkor azonnal jelentenie kell az esetet. Többféle módon is tehet bejelentést, például a Csoport vagy a Vállalat pénzügyi vezetőjének, illetve a jogi vagy a megfelelőségi osztálynak. A problémát a Magna Hotline-on vagy más, megfelelő csatornán is jelentheti (további információk a fenti „Hogyan kell felszólalni?” pontban találhatóak).





Közzétételek

Bejegyzett részvénytársaságként a Magna köteles a nyilvános dokumentumaiban teljes, pontos és időszerű adatokat megadni. Ez a törvényi kötelezettségünk, amelyet nagyon komolyan veszünk, ezért betartjuk a vállalkozásunkkal, tevékenységeinkkel és pénzügyi helyzetünkkel kapcsolatos adatok közzétételére vonatkozó, összes jogszabályt.

Míg a Magna felelősséggel tartozik információi közzétételéért, azt kizárólag bizonyos személyeken keresztül teszi, akik jogosultak e feladat elvégzésére. Soha ne ossza meg a Magna nem nyilvános információit senkivel, ideértve a médiát vagy a részvényeseket is, hacsak a **Vállalati nyilvánosságra hozatali irányelv** értelmében erre felhatalmazást nem kap. További útmutatásért olvassa el a **Vállalati nyilvánosságra hozatali irányelvünket**.

Fenntarthatóság

Elköteleztünk vagyunk az aktuális gazdasági, környezetvédelmi és társadalmi igények teljesítése mellett anélkül, hogy feláldoznánk a jövőbeli működésüket.

A Magna büszke a fenntarthatóság iránti, régóta fennálló elkötelezettségére a termékein, folyamatain és munkatársain keresztül. Az összes érintett féllel együttműködve a jobb jövőt támogató termékmegoldásokon dolgozunk, minimalizáljuk környezeti hatásainkat, támogatjuk csapatainkat és közösségeinket.

Ambiciózus célokat tűztünk ki a környezeti hatásaink csökkentése, a felelős beszerzés fokozása és a társadalmi kötelezettségvállalásaink megerősítése érdekében.

A Magna fenntarthatósági stratégiájára vonatkozó további információért lásd a nyilvános közzétételeinket és kötelezettségvállalásainkat.

Alkalmazottaink

Globális vállalatunk ereje alkalmazottaink különbözőségében rejlik. Értékeljük és tiszteljük a különböző háttérrel, készségekkel és véleménnyel rendelkező embereket.

Környezetvédelem, foglalkozás-egészségügy és munkabiztonság

Elköteleztük magunkat a biztonságos munkahelyek és a tiszta környezetek mellett. Arra törekszünk, hogy ágazatvezetők legyünk a környezetvédelem, valamint foglalkozás-egészségügy és munkabiztonság terén minden üzletágunkban és ellátási láncban.

Betartjuk az egészségvédelmi, biztonsági és környezetvédelmi rendelkezéseket, irányelveket és eljárásokat, amelyek munkánkra és munkahelyeinkre vonatkoznak. Mindannyiunk közös felelőssége annak biztosítása, hogy munkahelyeinken ne legyenek környezetvédelmi és biztonsági veszélyek, illetve hogy haladéktalanul bejelentsünk minden balesetet, sérülést és veszélyes körülményt.

A környezetvédelem, foglalkozás-egészségügy és munkabiztonság iránti elkötelezettségünket részletesen ismertetjük a **Munkavállalói Alapszabályban** és a **Működési elveinkben**. További útmutatásért olvassa el a **Környezetvédelmi, munkaegészségügyi és munkabiztonsági irányelvet**.

Személyes adatok védelme

Tiszteljük alkalmazottaink bizalmas adatait, és elköteleztük magunkat személyes adataik védelme mellett. A személyes adatokat törvényes, átlátható és tisztességes módon kezeljük. Észszerű lépéseket teszünk annak érdekében, hogy a személyes adatok sértetlenségét és bizalmas jellegét megvédjük.

Ha adatbiztonsági incidenst, kibertámadást vagy a személyes adatok bármilyen lehetséges megsértését tapasztalja vagy gyanítja, haladéktalanul értesítse az adatvédelmi, a jogi, vagy az információbiztonsági, kockázati és megfelelőségi (ISRC) csapatot, vagy tegyen bejelentést a Magna Hotline-on keresztül. További útmutatást az **Adatvédelmi szabályzatban** talál.

Kérdések és válaszok

Kérdés: A humánerőforrás osztályon dolgozom. Egy marketingvállalat nemrég elkérte tőlem az összes alkalmazottunk lakcímét, hogy értékes információkat küldjenek nekik egy új orvosi klinikáról. Lehet, hogy az alkalmazottak számára hasznos lett volna az információ, de elutasítottam a marketingvállalat kérését. Helyesen döntöttem?

Válasz: Igen. Az alkalmazottaink lakcíme személyes adat, és ezt kizárólag törvényes üzleti vagy foglalkoztatási céllal szabad közreadni, vagy ha azt a törvény írja elő. Ebben az esetben az alkalmazottakat megcélzó szolgáltatás reklámozása nem elfogadható ok arra, hogy ezt a személyes adatot felfedjük. Ha így teszünk, azzal megsértjük a Kódexet, és a helyi adatvédelmi törvények értelmében akár még törvénytelen is lehet.

Tisztelet a munkahelyen

A **Munkavállalói Alapszabályban** megfogalmazottakkal összhangban hiszünk a tisztességes és méltányos munkakörnyezet biztosításában. Nem toleráljuk az olyan viselkedést, amely csorbítja az emberek méltóságát, vagy ellenséges, megfélemlítő munkakörnyezetet teremt.

Zéró toleranciával kezeljük az erőszakot, a hátrányos megkülönböztetést, a zaklatást és a megfélemlítést, ezért megfelelő irányelveket vezetünk be, amelyek segítségével mindenki számára tiszteletteljes munkahelyi környezetet biztosíthatunk, valamint panaszkezelési

és -vizsgálati eljárások segítségével igyekszünk korrigálni a kifogásolható magatartást. A helyi irányelveink elismerik a sokszínűséget, támogatják az egyéni gyakorlatok és hiedelmek toleranciáját, és támogatják azokat, akiknek segítségre van szükségük, valamennyi törvényes módon.

Fel kell szólalnunk, ha egy kollégánk számunkra vagy mások számára kellemetlen módon viselkedik, és haladéktalanul be kell jelentenünk a hátrányos megkülönböztetést, a zaklatást és a fenyegető viselkedést.

Kérdések és válaszok

Kérdés: Menedzserem olyan megjegyzéseket tett, amelyek kényelmetlenséget okoznak számomra. A múlt héten felajánlotta, hogy „mentorálási célból” menjünk vacsorázni – csak mi ketten. Nemet mondtam, de most ridegen viselkedik velem. Mit tegyek?

Válasz: A nem kívánt figyelem, a durva viccek és a nem szívesen fogadott viselkedés soha nem elfogadható. Jelentse be aggályait egy másik felettesnek a Nyitott ajtók irányelvén keresztül, vagy használja a Magna Hotline-t. A Magna Retorzióellenes irányelve megvédi Önt a retorziótól, amikor jóhiszeműen jelenti be aggályait.



Emberi jogok tiszteletben tartása

Alkalmazottaink és más érintett partnereink emberi jogainak tiszteletben tartása a Magna kultúrájának központi eleme. Alkalmazottaink számára tisztességes munkafeltételeket biztosítunk, és nem tűrjük a rabszolgaság, a gyermekmunka vagy a kényszmunka alkalmazását a szervezetünkben vagy az ellátási láncban. A **Globális munkaügyi alapelveink** elismerik az ENSZ Emberi jogok egyetemes nyilatkozatát, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 8 alapvető egyezményét, és az ILO az alapvető munkahelyi alapelvekről és jogokról szóló nyilatkozatát.

A nemzeti jogszabályi követelményekkel együtt elismerjük alkalmazottaink tisztességes körülmények között, biztonságos és tiszteletteljes környezetben történő munkavégzéshez, illetve szabad társuláshoz való jogát, és törekszünk arra, hogy a foglalkoztatásra vonatkozó szabályokat betartsuk és azokat meghaladjuk.

Szintén a **Munkavállalói Alapszabályban** foglaltaknak megfelelően, elköteleztük magunkat a diszkriminációtól mentes javadalmazás mellett, amelynek révén alkalmazottaink tisztességesen javadalmazást kapnak a belső tőkére, valamint a külső versenyképességre vonatkozó objektív alapelvekre és követelményekre tekintettel, a személyes jellemzőktől függetlenül. Elvárjuk minden beszállítónktól és a többi vállalattól, akikkel együtt dolgozunk, hogy a törvényeknek megfelelően működjenek.

Kérdések és válaszok

Kérdés: Azt gyanítom, hogy az egyik beszállítónk kiskorúakat alkalmaz. Mi kell tennem?

Válasz: A lehető leghamarabb jelentse az esetet a közvetlen felettesének a jogi, a megfelelőségi, vagy a beszerzési osztályon, vagy a Magna Hotline-on keresztül.

Kérdés: Azt fontolgatom, hogy a michigani Troy-ban levő irodánkban előléptetem az egyik kolleganőt egy olyan pozícióba, ahol az észak-amerikai beszállítóinkkal kell kapcsolatot tartani. Az adott személy rendelkezik a pozícióhoz szükséges minden képesítéssel, de mégis aggódom, hogy néhány beszállítónkat kellemetlenül érintheti a hölgy fogyatékosága. Ez törvényes ok arra, hogy valaki mást léptessen elő?

Válasz: Nem. Arra törekszünk, hogy a törvényben előírtak szerint mindenkinek, például a fogyatékkal élőknek, hátrányos megkülönböztetés nélküli egyenlő előmeneteli lehetőséget biztosítsunk. Ha megvan a munkakörhöz szükséges megfelelő képesítése, és el tudja látni a munkakörrel járó kötelezettségeket, akkor a fogyatékoságra hivatkozva nem tagadhatjuk meg tőle az előléptetést.



Különbözőség és befogadás

Az alkalmazottaink a globális társaságunkban kritikus fontosságú érdekelt feleknek számítanak.

Célunk, hogy a sokszínű háttérrel, perspektívákkal és képességekkel rendelkező tehetségek számára vonzók legyünk, őket alkalmazzuk és megtartsuk. A **Munkavállalói Alapszabályban** mélyen gyökerezik az a célunk, hogy biztonságos, tiszteletteljes és befogadó munkahelyet hozunk létre, ahol az alkalmazottaink teljes valójukat a munkának szentelhetik, megélhetik alapértékeinket, fenntartható eredményeket érhetnek el és fejleszthetik globális márkánkat.

Minden vonatkozó munka- és foglalkoztatási törvénynek megfelelünk, beleértve a hátrányos megkülönböztetés és a zaklatás tilalmáról szóló, valamint a különbségek ésszerű kiigazítására irányuló jogszabályokat. Elköteleztük magunkat amellett, hogy mindenkinek egyenlő foglalkoztatási és karrier-előmeneteli lehetőségeket kínáljunk a törvény által védett személyes jellemzőire vonatkozó hátrányos megkülönböztetés nélkül.

Körültekintő kommunikáció

Mindennek, amit mondunk és leírunk, a munkahelyen vagy máshol, tükröznie kell a Magna értékeit és szemléletmódját.

A Magna és saját jó hírnevünk védelme érdekében óvatosan kell fogalmaznunk, és meg kell értenünk, hogy bármi, amit leírunk, egy napon nyilvánosságra kerülhet. Tiszteletben tartjuk mindenki jogát ahhoz, hogy szabadon kommunikáljon. Ugyanakkor nem szabad közzétenni online felületeken vagy a közösségi oldalakon semmilyen olyan anyagot, amelyek megsértik a Magna jó hírnevét, rossz hírbe hozzák beszállítóinkat vagy ügyfeleinket, bizalmas információkat fednek fel, vagy sértik a Magna szerzői és szabadalmi jogait.

Ha valaki, például egy riporter, iparági szakértő vagy részvényes arra kér, hogy beszéljünk a Magnáról, akkor nem szabad felelnünk erre. Ehelyett irányítsuk a kérdezőt a Magna felhatalmazással rendelkező szóvivőjéhez.

Az **Óvatos kapcsolattartásról szóló irányelvünk**, **Az e-mail, internet és közösségi média használatára vonatkozó globális irányelvünk** és **a Külső médiaképviselőkkel való kapcsolattartásról szóló irányelvünk** hasznos források a kapcsolattartást érintő témákhoz.

Kérdések és válaszok

Kérdés: Alkalmanként leírom az egyik beszállítómmal kapcsolatos feszült gondolataimat a Facebook oldalamra, ahol 250 ismerősöm van. Ezt munkaidőn kívül és privát beállítással teszem, így ezeket a bejegyzéseket csak a barátaim és a családtagjaim láthatják. Ez elfogadható eljárás?

Válasz: Nem. A közösségi médiába írt bejegyzések nem mindig maradnak magántermészetűek. Kerülnünk kell, hogy a beszállítóinkról bármilyen nyilvános fórumon véleményt írjunk. Ha a beszállítóval kapcsolatos aggályai a Kódex megsértésére vonatkoznak, akkor azt jeltenie kell azt a felettesének a Nyitott ajtók irányelvén keresztül, a jogi vagy a megfelelőségi osztálynak vagy a Magna Hotline-on keresztül.

Kérdés: Egy online megjelent újságcikkben pontatlan adatokat találtam az aktuális pénzügyi eredményeinkről. Szeretnék a cikkhez hozzászólni, és a helyes adatokat az újság weboldalán közölni. Megtehetem ezt?

Válasz: Nem. Haladéktalanul értesítenie kell valakit a vállalati kommunikációs vagy a befektetői kapcsolatokat osztályon a pontatlan adatok közléséről. Ha az üzleti tevékenységünkről teszünk közzé valamit, akkor a vállalat jogosulatlan szóvivőjeként járunk el.

Üzleti tevékenységünk

A bizalmas információk kezelése

Meg kell védenünk a Magna bizalmas információit, illetve üzleti partnereink bizalmas adatait.

Csakúgy mint bármely más eszköz, a bizalmas adatok is – beleértve a kereskedelmi titkokat, valamint a hozzánk, ügyfeleinkhez és beszállítóinkhoz tartozó védett adatokat és szellemi tulajdont – tevékenységünk értékes részének minősülnek, ezért kötelességünk védeni azokat. A bizalmas adatokat tilos a Magnán kívüli bármely személlyel megosztani, kivéve, ha azt törvény írja elő, vagy ha erre egy jogos üzleti célból van szükség, és ezeket a vállalaton belül csak azok számára szabad felfedni, akiknek ezek ismeretére szükségük van. A mi felelősségünk megvédeni a Magna bizalmas információit, amíg a vállalatnál dolgozunk, és azt követően is, illetve ha bármilyen más kapcsolat véget ér a vállalattal.

További információk a **Bizalmas információkra vonatkozó irányelvben** találhatóak.

Kérdések és válaszok

Kérdés: Nemrég kaptam egy e-mailt egy ügyféltől egy új programra vonatkozóan. Megoszthatom ezt az információt ugyanezen ügyfél egy másik alkalmazottjával?

Válasz: Nem. A „szükséges ismeret” elve alapján biztosítson hozzáférést a bizalmas adatokhoz. Soha ne feltételezze, hogy ügyfele kapcsolattartójának tudomása van a bizalmas információról pusztán azért, mert az információ valahonnan az ügyfél szervezetén belülről származik.

Kérdés: Mit tehetek, hogy megvédjem a bizalmas adatainkat?

Válasz: Számos dolgot tehetünk, hogy megvédjük a bizalmas adatokat. A bizalmas feljegyzéseket és információkat különösen nagy gondossággal kell kezelnünk. Ne hagyjunk elektronikus készülékeket felügyelet nélkül, különösen utazás, vagy üzleti események során. Ne beszéljünk a Magna üzleti ügyeiről nyilvános helyeken, például zsúfolt liftben vagy repülőn. Emellett meg kell ismernünk a MagNET-en elérhető információkezelési irányelveinket és iránymutatásainkat.





Tisztességtelen értékpapír-kereskedelem

Tiszteletben tartjuk a kereskedelmi korlátozásokat és nem kereskedünk bennfentes információkkal.

A Magnánál végzett munkánk során hozzáférhetünk a Magnára és más vállalatokra vonatkozó, nem nyilvános, bizalmas információkhoz, amelyek a nyilvánosság számára nem érhetőek el. E bennfentes információk befektetési célra történő felhasználása, mint a Magna vagy más vállalatok részvényeinek a bennfentes információk alapján történő felvásárlása vagy eladása törvénytelen. Ha bennfentes információkkal rendelkezünk a Magnáról vagy egy másik vállalatról, tilos befektetést eszközölni

az adott vállalatba egészen addig, amíg az információ nyilvánossá nem válik. Ne ossza meg és ne beszélje meg a bennfentes információkat kollégáival és a Magnán kívüli emberekkel (ideértve rokonait és barátait is), és ne javasolja másoknak a bennfentes információkon alapuló kereskedést, még akkor sem, ha magát az információt nem osztja meg másokkal.

További információért olvassa el a **Bennfentes kereskedelemre és tilalmi időszakra vonatkozó irányelvet** ad arra vonatkozóan, hogyan kerülhetjük el a bennfentes kereskedelmet és az információk helytelen közzétételét.

Kérdések és válaszok

Kérdés: A belső jelentésekből tudom, hogy az értékesítés jelentősen nőtt, és ebben a negyedévben nagyobb lesz a nyereségünk, mint az ipari elemzők által előre jelzett érték. Megmondhatom a nővéremnek, hogy vegyen Magna részvényeket, mielőtt még a negyedéves bevételeinket nyilvánosságra hoznánk?

Válasz: Nem. A bennfentes információk saját vagy mások – beleértve a családtagjaink és barátaink – hasznára történő felhasználása ellentétes a Kódexünkben leírtakkal, és törvénytelen is.

Befektetések és vállalati lehetőségek

A Magna érdekeinek megfelelően kell cselekednünk, és el kell kerülnünk az olyan helyzeteket, amikor a személyes érdekeink ellentmondanak a Magna érdekeinek, illetve kerülnünk kell az olyan szituációkat, amelyek ezt a benyomást kelthetik.

Például, ha a munkaviszonyunkból adódóan, vagy a Magna tulajdonának vagy információinak felhasználásával egy üzleti lehetőséget fedezünk fel, abból nem szerezhethünk személyes előnyt. Nem használhatjuk a Magna forrásait személyes haszonszerzés céljából, és nem vehetünk részt olyan tevékenységben, amelyekben a Magna versenytársaként jelenük meg.

Kérdések és válaszok

Kérdés: A fejlesztésen dolgozom, és a munkám során egy új erőátviteli megoldást dolgoztam ki, amelyről úgy gondolom, hogy érdekelné néhány autóipari ügyfelünket. Mivel ezt én dolgoztam ki, eladhatom azt közvetlenül nekik?

Válasz: Nem. Ha így tesz, azzal megsérti a Kódexet. A munkánk részeként alkotott bármely szellemi termék a Magna tulajdona. Továbbá, amíg a Magnával munkaviszonyban állunk, és a társaság erőforrásait használjuk a formaterv kifejlesztéséhez, az a Magna számára jelent értékes üzleti lehetőséget. A Magna engedélye nélkül ebből nem tehetünk szert személyes haszonra ezekben a helyzetekben.



Saját érdekek előtérbe helyezése, kapcsolattartás a rokonokkal és barátokkal

A személyes érdekeink és kapcsolataink nem befolyásolhatják szakmai felelősségünket. Nem helyénvaló rokonaink vagy közeli barátaink felettéseként dolgozni, közvetlenül jelentést tenni nekik, illetve befolyásolni a javadalmazásuk értékelését. Hasonlóképpen, nem szabad felvenni, értékelni vagy finanszírozni rokonainkat vagy közeli barátainkat, illetve üzleti kapcsolatba lépni velük, vagy olyan szervezetekkel sem, ahol ők vagy mi jelentős érdekeltséggel rendelkezünk.

Ha munkahelyi döntéseinket személyes kapcsolataink vagy érdekeltségeink befolyásolhatják - vagy úgy tűnhet, hogy befolyásolják azokat,- akkor az **Érdeklődéssel kapcsolatos irányelvnek** megfelelően be kell jelentenünk ezeket a helyzeteket. Emellett minden olyan rendelkezést be kell tartanunk, amely biztosítja, hogy minden üzleti kapcsolat és döntés tisztességes és átlátható legyen.

Kérdések és válaszok

Kérdés: Beszerzőként dolgozom a beszerzési osztályon. A feleségemet nemrég felvették az egyik beszállítónk értékesítési vezetőjének. Ez érdeklődésként jelent?

Válasz: Igen. Felesége új munkaköre befolyásolhatja az Ön üzleti döntéseit, vagy ezt a benyomást keltheti másokban. Erről az érdeklődésről az **Érdeklődéssel kapcsolatos irányelvnek** megfelelően tájékoztatást kell adni. Így a vezetőség megvizsgálhatja a helyzetet és megteheti a megfelelő intézkedéseket az érdeklődés kezelésére. Ez segíti a Magnát, továbbá megvédi Önt és feleségét a visszaéléssel való gyanúsítgatástól.

Külső pozíciók

A Magna sikerének elősegítése érdekében munkaidőben minden időnket és figyelmünket munkánkra kell irányítanunk. Ezért olyan vállalatoktól kívüli kötelezettségeket nem vállalhatunk el, amelyek a Magnánál a munkára szentelt időnket és figyelmünket csökkentenék.

Tilos elfogadni bármilyen fizetett vagy fizetetlen állást, amely érdeklődésként teremthet - vagy úgy tűnhet, hogy érdeklődésként teremthet,- a Magnával, kivéve ha az adott helyzetet az **Érdeklődéssel kapcsolatos irányelvnek** megfelelően tudatják a vállalattal és jóváhagyják azt.



További források

Ha kérdése van, vagy további tájékoztatásra van szüksége a Magatartási és Etikai Kódexünkkel kapcsolatban, forduljon a jogi osztályhoz, vagy a Magna etikai és jogi megfelelőségi csoportjának egy tagjához. A megfelelőségi csoport tagjainak felsorolását a **magna.com** weboldalon, vagy a MagNET **Etikai és jogi megfelelőség** oldalán találja meg.



Fogalmak

Bármí, ami értékes: Ez többek között lehet pénz (vagy készpénzhelyettesítő eszköz, például ajándékkártya), ajándék, jótékonyági adomány, étkezés, utazási költség térítés, rendezvényekre szóló belépők vagy egyéb reprezentáció, oktatási költség térítés, kedvezmények, szívességek, jövőbeli foglalkoztatás ígérete vagy a vállalatban való részesedés.

Bennfentes információ: A befektetők és a nyilvánosság előtt nem ismert olyan adat, melynek ismeretében azok jelentősen megváltoztatnák a vállalat értékéről, részvényeiről vagy kötvényeiről alkotott véleményüket. Ilyen adat például a jelentős felvásárlás vagy egyesülés, a felső vezetésben történt változás, jelentős jog-, vagy munkaügyi vita.

Érdekközlés: Az érdekközlés általában olyan helyzetekre vonatkozik, amelyben Ön képes a Magna érdekében üzleti döntést hozni vagy a döntést befolyásolni annak ellenére, hogy a személyes érdekei (vagy a velünk rokoni, illetve egyéb kapcsolatban álló felek érdekei) eltérnek a Magna üzleti érdekeitől.

Harmadik fél: A Magnán kívül álló személy, szervezet vagy vállalkozás.

Jelentős érdekelttség: Egy adott személy jelentős érdekelttséggel bír egy vállalatban, (i) ha közvetlenül vagy közvetetten a vállalat részvényeinek, tőkéjének vagy egyéb részesedésének legalább tíz százalékával (10%) rendelkezik; (ii) ha saját nettó vagyonának legalább tíz százalékát (10%) a vállalatba fekteti; (iii) ha vezető pozícióban van a vállalatnál; vagy (iv) ha a Magnával fenntartott üzleti kapcsolatból közvetlen előnye származna.

Jóhiszeműen: Becsületes és őszinte szándékkal.

Jutalék: A megvesztegetés olyan formája, amikor egy már kifizetett vagy később kifizetendő pénzösszeget személyes jutalom formájában visszaadnak az üzletkötés létrehozásáért vagy elősegítéséért cserébe.

Kormányzati tisztviselő: Ide tartozik: (i) a kormány, valamelyik minisztérium vagy hivatal, vagy bármilyen nemzetközi intézmény tisztviselője vagy alkalmazottja, vagy kormány, valamelyik minisztérium, vagy hivatal nevében hivatalos minőségben eljáró személy, valamint bármely más személy, aki az eljárási rendjeink szerint kormányzati tisztviselőnek minősül; (ii) egy jelölt, aki tisztviselővé vagy alkalmazottá válni (i) egy olyan szervezetben, amely befolyásolja a egy tisztviselő vagy alkalmazott kiválasztásának, jelölésének, kijelölésének vagy megválasztásának folyamatát (i) (például egy politikai párt vagy politikai akcióbizottság tagja).

Lobbizás: Kapcsolattartás egy bármilyen kormányzati szinten dolgozó kormányzati tisztviselővel – beleértve a megválasztott köztisztviselőket, valamint a kormányhivatalok munkatársait és alkalmazottait – abból a célból, hogy a döntéshozatalt elősegítsék, hátráltassák, vagy más módon befolyásolják.

Megfelelőség: A jogszabályok, a Kódex és az összes irányelvünk betűjének és szellemének betartása.

Megvesztegetés: A tisztességtelen pénzfizetés egy formája. A megvesztegetés valamilyen értékes dolog átadása vagy felajánlása valakinek személyes előnyszerzés céljára, ami kívülről az általuk képviselt szervezet egy cselekedetének megtételével vagy egy döntésének meghozatalával

kapcsolatos befolyásolási kísérletnek tűnhet, amelynek révén Magna haszonra vagy előnyre tenne szert.

Rokonok vagy közeli barátok: Ide tartozik a házastárs, élettárs, gyerek, szülő, nagyszülő, unoka, testvér, nagynéni, nagybácsi, unokahúg, unokaöcs, a házastárs rokonai, a mostoha/ örökbefogadott/fogadott gyermek és szülő, az otthonunkban lakó velünk rokon személy és az olyan barát, akivel munkaidőn kívül közösségi életünket töltjük.

Személyes adatok kezelése: A személyes adatokon végrehajtott bármilyen művelet, beleértve a személyes adatok gyűjtését, rögzítését, rendszerezését, tagolását, tárolását, megváltoztatását, felhasználását, hozzáférhetővé tételét, törlését, illetve megsemmisítését.

Személyes adatok: Egy azonosított vagy azonosítható természetes személyre vonatkozó információk. Egy személy akkor tekinthető azonosíthatónak, ha (i) valamely azonosítójukra, például a nevükre, személyazonosító számukra, földrajzi elhelyezkedési adataikra, vagy (ii) a személyükkel kapcsolatos fizikai, társadalmi vagy pénzügyi adatokra történő hivatkozással ők közvetve vagy közvetlenül azonosíthatók.

Ügymenetkönnyítő (vagy „megolajozó”) kifizetések:

A megvesztegetés egy formája, amely általában alacsonyabb szintű kormányzati tisztviselők számára történő, nem hivatalos kifizetés, olyan rutinjellegű kormányzati szolgáltatások vagy döntések felgyorsítása vagy biztosítása érdekében, amelyekre a Magna egyébként törvényileg jogosult.

Hatályba lépés eredeti dátuma: 2016. Május 1.
Jelenlegi változat: 2026. január 1.
Legközelebbi felülvizsgálat: 2029. 1. negyedév
Kiadta: Etikai és Jogi Megfelelőség
Jóváhagyta: Igazgatótanács

Magna International Inc.
337 Magna Drive
Aurora, Ontario
Kanada L4G 7K1
Telefon: 905 726 2462

VEGYE FEL A KAPCSOLATOT
A MAGNA VÁLLALATTAL



magna.com