

Kodeks Etyki Zawodowej



Wiadomość od **dyrektora zarządzającego**

Kodeks Etyki Zawodowej Magna odzwierciedla wartości, które definiują nas jako firmę i jako osoby. Podkreśla on nasze zaangażowanie na rzecz rzetelności, uczciwości i szacunku. Nasz Kodeks pomaga nam podejmować trafne decyzje, traktować innych z szacunkiem i codziennie zasługiwać na zaufanie naszych klientów, partnerów i społeczności.

Aby chronić naszą reputację i przyczyniać się do ciągłego sukcesu firmy Magna, ważne jest, abyśmy wszyscy znaleźli czas na zapoznanie się z wartościami naszego Kodeksu, zrozumienie ich i postępowanie zgodnie z nimi. Nasz Kodeks to plan, którym możemy się codziennie kierować.

Jestem dumny z naszych wyjątkowych pracowników, takich jak wy, którzy tworzą środowisko, w którym etyczne zachowanie jest doceniane i promowane. To jeden z powodów, dla których firma Magna od 2022 roku jest uznawana przez Ethisphere za jedną z najbardziej etycznych firm świata (World's Most Ethical Companies®), co jest zaszczytem zarezerwowanym dla wybranej liczby organizacji z wyjątkowymi programami i zaangażowaniem w rozwój uczciwości biznesowej.

Dziękujemy za nieustanne zaangażowanie w działalność firmy Magna i przestrzeganie naszych wartości etycznych. Wspólnie pomagamy umacniać kulturę etyczną Magna, naszą pozycję na globalnym rynku i zapewniamy, że nasze działania odzwierciedlają zasady, które określają naszą tożsamość.

Swamy Kotagiri
Dyrektor Zarządzający



Wiadomość od

dyrektora ds. zgodności z przepisami

Uczciwość w firmie Magna nie jest tylko zasadą – to nasz sposób zarządzania. Nasz Kodeks Etyki Zawodowej to coś więcej niż tylko dokument; to zobowiązanie, które kształtuje każdą decyzję, każdą interakcję i każde partnerstwo.

Świat, w którym działamy, jest złożony, a dokonywane przez nas wybory są niezwykle ważne. Dlatego stworzyliśmy narzędzia i zasoby, które pomogą wam pewnie poruszać się pośród wyzwań:

- regionalni specjaliści ds. zgodności z przepisami i materiały dotyczące zgodności w serwisie MagNET: służą pomocą w sytuacjach, gdy nie ma jednoznacznej odpowiedzi;
- Disclose It! do zgłaszania konfliktów interesów i prezentów wręczanych urzędnikom państwowym;
- narzędzie Integrity Check w celu zapewnienia, że nasi partnerzy przestrzegają naszych wartości i etycznych praktyk biznesowych.

Zasoby te istnieją z jednego powodu: aby umożliwić podejmowanie właściwych decyzji, a właściwe postępowanie to zgłaszanie nieprawidłowości. Reagując, chronimy naszą kulturę i umacniamy reputację.

Etyczne zachowania nie są opcjonalne. Stanowią one podstawę zaufania naszych klientów, społeczności i nas samych. Dziękuję za to, że codziennie postępujecie zgodnie z tymi wartościami. Razem podążamy do przodu z uczciwością, dla wszystkich.

Joanne Horibe

Vice President,
Ethics and Chief Compliance Officer

Treść

Kodeks Etyki Zawodowej	1	Nasi akcjonariusze/inwestorzy	17
Wiadomość od dyrektora zarządzającego	2	Dokładne prowadzenie dokumentacji i sprawozdawczości finansowej	17
Wiadomość od dyrektora ds. zgodności z przepisami	3	Publiczne ujawnianie informacji	18
Wizja Misja Podstawowe wartości	5	Zrównoważony rozwój	18
Nasze obowiązki	6	Nasi pracownicy	19
Co możemy zrobić?	7	Środowisko i BHP	19
Oczekiwania naszych liderów	8	Ochrona danych osobowych	19
Jak zgłaszać nieprawidłowości	9	Szacunek w miejscu pracy	20
Nie tolerujemy działań odwetowych	10	Poszanowanie praw człowieka	21
Korzystanie z linii specjalnej Magna Hotline	11	Różnorodność i integracja	22
Lista kontrolna dotycząca etyki	11	Staranna komunikacja	22
Nasi klienci	12	Nasza działalność	23
Prowadzenie biznesu w sposób rzetelny, uczciwy i oparty na szacunku	12	Wykorzystywanie informacji poufnych	23
Zgodność z przepisami antymonopolowymi i dotyczącymi ochrony konkurencji	13	Niewłaściwy obrót papierami wartościowymi	24
Zgodność z przepisami antykorupcyjnymi	14	Inwestycje i szanse otwierające się przed przedsiębiorstwem	25
Prezenty i rozrywka	15	Wykorzystywanie stanowiska do własnych celów oraz interakcje z krewnymi i znajomymi	26
Zgodność z przepisami handlowymi	16	Stanowiska poza firmą	26
Lobbing i zaangażowanie polityczne	16	Materiały dodatkowe	27
		Słowniczek	28

Wizja Misja Podstawowe wartości

Nasza wizja

Poprawa mobilności dla wszystkich i wszystkiego.

Nasza misja

Naszą misją jest wykorzystanie wiedzy fachowej do odpowiedzialnego tworzenia lepszego świata mobilności. Realizujemy ją, rozwijając technologie, systemy i koncepcje, dzięki którym pojazdy stają się bezpieczniejsze i bardziej ekologiczne dla wszystkich.

Podstawowe wartości

Nasze podstawowe wartości odzwierciedlają to, kim jesteśmy jako jednostki i jako firma.

Mierzymy wysoko

Umożliwiamy wszystkim działanie z pewnością siebie.

Bierzemy odpowiedzialność

W naszych działaniach i zobowiązaniach jesteśmy odpowiedzialni za siebie i innych.

Nie ustajemy w działaniach

Ciągle tworzymy innowacje, doskonalimy się i zadajemy właściwe pytania.

Współpracujemy

Osiągamy najlepsze rezultaty, gdy robimy wszystko wspólnie, z szacunkiem i pokorą.



Nasze obowiązki

Życie jest pełne wyborów – każdego dnia podejmujemy je w mgnieniu oka.

Trzeba jednak pamiętać, że wybór wyborowi nierówny – niektóre są ważniejsze niż inne. Wybory biznesowe, których dokonujemy w imieniu firmy Magna, są odzwierciedleniem firmy i nas samych.

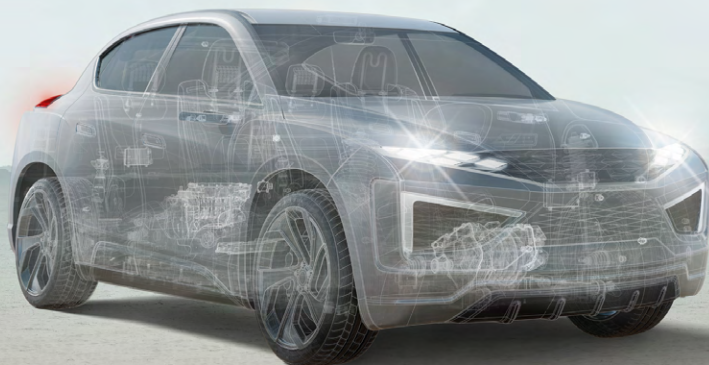
Mówiąc wprost – nasze wybory są dowodem naszej uczciwości.

Funkcjonowanie w świecie mobilności staje się dziś coraz bardziej złożone i trudne, dlatego wszyscy musimy zdawać sobie sprawę z tego, jak ważne jest prowadzenie działalności biznesowej w sposób etyczny i zgodny z polityką naszego przedsiębiorstwa i obowiązującymi przepisami. Nasz Kodeks Etyki Zawodowej („Kodeks”) pełni funkcję przewodnika, który ma nam pomagać w dokonywaniu właściwych wyborów i przestrzeganiu naszych standardów etycznych.

Oczekujemy, że każdy pracownik dokładnie zapozna się z Kodeksem i będzie zawsze postępować w etyczny i uczciwy sposób. Dokonywanie właściwych wyborów i stosowanie się do przepisów oraz zasad prowadzenia naszej działalności biznesowej ma – teraz i w przyszłości – najwyższe znaczenie dla naszego sukcesu.

Kodeks Etyki Zawodowej ma zastosowanie do WSZYSTKICH pracowników firmy Magna na całym świecie, w tym również pracowników poszczególnych przedsiębiorstw i grupy, oddziałów produkcyjnych oraz spółek joint-venture. Utrzymujemy także **Kodeks Etyki Zawodowej dla dostawców** który określa oczekiwania wobec naszych partnerów biznesowych, w tym dostawców, konsultantów, niezależnych wykonawców, agentów i innych stron podmiotów zewnętrznych zawierających transakcje z firmą Magna.

Naruszenia Kodeksu Etyki Zawodowej będą prowadzić do działań dyscyplinarnych, do których należy m.in. możliwość wypowiedzenia umowy, w tym umowy o pracę. Niektóre sekcje niniejszego Kodeksu odzwierciedlają wymagania prawne, co oznacza, że ich naruszenie może pociągać za sobą dodatkowe konsekwencje, takie jak grzywny, postępowanie karne i kara pozbawienia wolności. Oczekujemy, że każdy będzie codziennie wypełniał swoje obowiązki związane z przestrzeganiem naszego Kodeksu i promowaniem uczciwości.



Pytania i odpowiedzi

- P** Jestem pracownikiem Magna.
Czy ten Kodeks odnosi się do mnie?
- O** Tak. Kodeks Etyki Zawodowej obowiązuje wszystkich pracowników przedsiębiorstwa Magna International Inc. (w tym zarówno pracowników pracujących na cały, jak i na część etatu) oraz wszystkich jego grup operacyjnych, oddziałów, spółek joint-venture i innych jednostek na całym świecie. Obejmuje on również wszystkich naszych dyrektorów i kierowników.
- P** Jestem dostawcą Magna.
Czy ten Kodeks odnosi się do mnie?
- O** Wszystkie osoby działające w naszym imieniu, takie jak dostawcy, konsultanci, niezależni wykonawcy, agenci i inni przedstawiciele muszą spełniać wymagania zawarte w **Kodeksie Etyki Zawodowej dla dostawców** Magna, który określa standardy podobne do tych zawartych w niniejszym Kodeksie.
- P** Jakie są konsekwencje naruszenia niniejszego Kodeksu?
- O** Kładziemy duży nacisk na wartości zawarte w niniejszym Kodeksie i poważnie podchodzimy do wszelkich przypadków nieprzestrzegania tych zobowiązań. Naruszenia niniejszego Kodeksu będą za sobą pociągać kroki dyscyplinarne. Rodzaj działania dyscyplinarnego będzie uzależniony od wagi naruszenia; w poważnych przypadkach może to być wypowiedzenie umowy o pracę.

Należy pamiętać, że pytania i przykłady zamieszczone w niniejszym dokumencie mają jedynie obrazować określone przypadki, nie opisują rzeczywistych zdarzeń i nie mają przedstawiać wszystkich – ani nawet najpoważniejszych – problemów, które mogą pojawić się w związku z naszym Kodeksem.



Co możemy zrobić?

Liczymy na pomoc wszystkich pracowników we wspieraniu uczciwych zachowań w całym przedsiębiorstwie. Musimy:

- poznać Kodeks i związane z nim zasady dotyczące zgodności z przepisami;
- sygnalizować przypadki możliwego naruszenia Kodeksu Etyki Zawodowej lub zadawać pytania dotyczące Kodeksu;
- codziennie postępować zgodnie z podstawowymi zasadami przedstawionymi w Kodeksie.

Właśnie to mamy na myśli, przywołując trzy hasła: Bądźmy świadomi oczekiwań. Sygnalizujmy nieprawidłowości. Stosujmy się do zasad. Sukces firmy Magna zależy od aktywnego działania naszych pracowników i etycznego prowadzenia działań biznesowych przez nas wszystkich.

Oczekiwania naszych liderów

Na naszych dyrektorach, kierownictwie wyższego szczebla i menedżerach ciąży szczególna odpowiedzialność – jako na liderach firmy – za ustanowienie najwyższych standardów etycznych dla siebie samych i stanowienie etycznych wzorów do naśladowania dla swoich zespołów. Liderzy muszą zachować czujność, identyfikować wszelkie działania niezgodne z niniejszym Kodeksem i bezzwłocznie zgłaszać swoje obawy.

Oczekujemy również, że nasi liderzy stworzą środowisko, w którym pracownicy będą czuć się swobodnie, zgłaszając swoje obawy, w tym omawiając kwestie etyczne ze swoimi zespołami i zachęcając ich do zabierania głosu. „Przykład z góry” jest kluczowy dla stworzenia i utrzymania standardów postępowania zarysowanych w Kodeksie w całym przedsiębiorstwie.

Liderzy odgrywają również kluczową rolę w zagwarantowaniu niepodjęmowania działań odwetowych wobec pracowników (lub innych osób), które uczciwie i w dobrej wierze zgłaszają wątpliwości. Taki rodzaj działań odwetowych jest wyraźnie zabroniony w naszej **Polityce zakazu działań odwetowych**.



Jak zgłaszać nieprawidłowości

Promujemy kulturę, w której pracownicy mogą swobodnie zgłaszać swoje obawy bez obawy przed działaniami odwetowymi.

Jeśli masz jakieś obawy lub jesteś świadkiem zachowania niezgodnego z naszym Kodeksem, polityką lub przepisami prawa, musisz zgłosić nieprawidłowość, abyśmy mogli podjąć odpowiednie działania.

Obawy można zgłaszać na wiele sposobów:

- **Zgłoś obawę przełożonym.** Często mogą oni udzielić wskazówek i odpowiedzieć na pytania.
- **Zgłoś obawę innemu pracownikowi wewnętrznemu w ramach zasady otwartych drzwi.** Jeśli nie czujesz się komfortowo, zgłaszając swoje obawy przełożonemu, możesz zwrócić się do dowolnego z liderów, aby omówić sytuację lub zadać pytania, w tym do następujących osób:
 - Kierownictwo lokalne
 - Kierownictwo grupy/przedsiębiorstwa
 - Dział zasobów ludzkich
 - Rzecznik pracowników / Komitet Sprawiedliwości / Komisja ds. BHP (w stosownych przypadkach)
 - Dział etyki i zgodności z przepisami
 - Dział audytu wewnętrznego
 - Dział bezpieczeństwa korporacyjnego
- **Skontaktuj się z linią specjalną firmy Magna Hotline.** Linia specjalna Magna Hotline to kolejny z zasobów umożliwiających zgłoszenie zachowania, które jest niezgodne z **Kodeksem Etyki Zawodowej dla dostawców** firmy Magna lub **Kartą Pracownika**. Wszystkie zgłoszenia są obsługiwane z zachowaniem poufności i z należytą starannością. Linia specjalna Magna Hotline jest obsługiwana przez niezależną firmę zewnętrzną i dostępna w ponad 20 językach, przez 24 godziny na dobę i 365 dni w roku.

Żadne z postanowień niniejszego Kodeksu nie uniemożliwia skorzystania z mechanizmu zgłaszania nieprawidłowości za pośrednictwem organu regulacyjnego, jeśli jest to dozwolone przez prawo obowiązujące w Twoim kraju zamieszkania.



Nie tolerujemy działań odwetowych

Odwet to każde działanie mające na celu zniechęcenie kogoś do zgłoszenia nieprawidłowości lub udziału w czynnościach wyjaśniających. Może przybierać różne formy, jak skrócenie godzin pracy lub zmniejszenie wynagrodzenia, zwolnienie, degradacja, zawieszenie, groźby, nękanie, maltretowanie, zawstydzanie, poniżanie lub odmawianie możliwości (np. awansu, podwyżki wynagrodzenia lub nadgodzin). Nie będziemy tolerować żadnych działań odwetowych wobec pracowników lub innych osób, które uczciwie i w dobrej wierze zgłaszają wątpliwości. Więcej informacji można znaleźć w **Polityce zakazu działań odwetowych**.

Pytania i odpowiedzi

- P** Wydaje mi się, że moja przełożona może naruszać Kodeks, obawiam się jednak, że zgłoszenie jej postępowania negatywnie wpłynie na moją sytuację jako pracownika. Czy firma Magna mnie ochroni, jeśli przełożona dowie się o zgłoszonych przeze mnie zastrzeżeniach?
- O** Tak. Nasza **Polityka zakazu działań odwetowych** zakazuje liderom podejmowania działań odwetowych wobec pracowników, którzy uczciwie i w dobrej wierze zgłaszają wątpliwości.



Korzystanie z linii specjalnej Magna Hotline

Przekazanie zgłoszenia: Zgłoszenie można przekazać przez Internet lub kontakt telefoniczny z numerem w Twoim kraju (obydwa kanały zgłoszeń są dostępne na magnahotline.com). Po przekazaniu zgłoszenia otrzymasz unikalne hasło do jego śledzenia.

Anonimowość i poufność: Możesz przekazać zgłoszenie anonimowo, jeśli jest to dopuszczalne na mocy miejscowych przepisów prawa. Zachęcamy Cię jednak do ujawnienia swojej tożsamości, gdyż pomoże to pracownikom prowadzącym czynności wyjaśniające w skontaktowaniu się z Tobą w celu uzyskania dalszych informacji. Zapewnimy ochronę Twojej tożsamości podczas całej procedury wyjaśniającej i po jej zakończeniu, w zakresie, w jakim dopuszczają to przepisy prawa.

Weryfikacja i czynności wyjaśniające: Twoje zgłoszenie zostanie zapisane w systemie zarządzania sprawami i rozpatrzone w oparciu o jego charakter, pilność i potencjalny wpływ. Zależnie od okoliczności Twoje zgłoszenie zostanie powierzone doświadczonej osobie prowadzącej czynności wyjaśniające, także z działu zasobów ludzkich, audytu wewnętrznego, bezpieczeństwa przedsiębiorstwa lub działu prawnego.

Aktualne informacje o postępach: Możesz sprawdzić postępy w rozpatrywaniu zgłoszenia na stronie internetowej lub telefonicznie, przy użyciu unikalnego hasła. Osoba badająca Twoje zgłoszenie może także zadać Ci dodatkowe pytania podczas prowadzenia czynności wyjaśniających.

Terminowe zamknięcie sprawy: Twoje zgłoszenie zostanie rozpatrzone w racjonalnie uzasadnionym terminie. Po zakończeniu czynności wyjaśniających, osoba z kierownictwa wyższego szczebla analizuje wyniki czynności wyjaśniających i podejmuje niezbędne kroki, m.in. (ewentualnie) stosuje środki dyscyplinarne.

Lista kontrolna dotycząca etyki

Czasami stajemy w obliczu trudnych sytuacji, w których trudno jest podjąć właściwą decyzję. Jeśli kiedykolwiek nie będziesz mieć pewności co do podjętej decyzji, skorzystaj z poniższej listy kontrolnej dotyczącej etyki, która Ci pomoże. Pomaga nam to dostosować nasze wybory do Kodeksu, polityk i przepisów prawa, a także do naszych podstawowych wartości.

Aby stwierdzić, czy dany sposób postępowania jest etyczny, należy odpowiedzieć twierdząco na sześć pytań:

1. Czy jest to zgodne z przepisami prawa?
2. Czy jest to zgodne z postanowieniami tego Kodeksu, **Karty Pracownika** i wszystkimi powiązаныmi z nimi politykami?
3. Czy uwzględniłem/uwzględniłam, jaki będzie to miało wpływ na pracowników, klientów i akcjonariuszy?
4. Czy przynosi to korzyści firmie Magna jako całości, a nie tylko pojedynczym osobom?
5. Czy czułbym/czułabym się komfortowo, jeśli miałbym/miałabym wyjaśnić powody mojej decyzji swoim współpracownikom, kierownikowi i rodzinie?
6. Czy byłbym/byłabym w stanie obronić swoją decyzję, jeśli moje działania zostałyby opisane w gazecie lub w mediach społecznościowych?

W razie jakichkolwiek wątpliwości należy przerwać działanie i zwrócić się o poradę do przełożonego, radcy prawnego grupy lub korporacji, regionalnego specjalisty ds. zgodności lub wiceprezesa ds. etyki i dyrektora ds. zgodności w firmie Magna.

Nasi klienci

Prowadzenie biznesu w sposób rzetelny, uczciwy i oparty na szacunku

Wszyscy ponosimy wspólną odpowiedzialność za postępy na drodze do sukcesu firmy Magna.

Aby sprostać tej odpowiedzialności, każdy z nas powinien postępować uczciwie. Musimy więc przestrzegać ducha i litery obowiązującego nas prawa, trzymać się niniejszego Kodeksu i dotrzymywać naszych zobowiązań.

Jesteśmy też zobowiązani do uczciwego postępowania w relacjach z innymi pracownikami, klientami, dostawcami i innymi interesariuszami.

Musimy również szanować innych ludzi, nawet jeśli ich poglądy i opinie różnią się od naszych, dbać o wrażliwość i delikatność w kontaktach z innymi kulturami i klientami w różnych krajach objętych naszą działalnością oraz starać się brać pod uwagę nasz wpływ na społeczność i środowiska, w których funkcjonujemy.



Zgodność z przepisami antymonopolowymi i dotyczącymi ochrony konkurencji

Z zaangażowaniem rywalizujemy z naszymi konkurentami, szanujemy jednak zasady wolnej i uczciwej konkurencji.

W wielu krajach obowiązują przepisy prawne mające na celu promowanie silnej konkurencji, dzięki czemu konsumenci mają dostęp do produktów i usług najwyższej jakości w najlepszych cenach. Naruszenie tych przepisów może mieć poważne konsekwencje dla Ciebie oraz dla firmy Magna.

Musimy przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów antymonopolowych i dotyczących ochrony konkurencji oraz utrzymywać etyczne relacje z naszymi klientami, konkurentami i podmiotami

zewnętrznymi. Nie uczestniczymy w żadnych działaniach naruszających przepisy tego typu, takich jak uzgadnianie cen, upustów czy warunków sprzedaży z naszymi rywalami, wspólne ograniczanie produkcji, podział rynków, koordynowanie składanych ofert czy bojkotowanie klientów lub dostawców, zmowy dotyczące wynagrodzeń pracowników czy porozumienia o wzajemnym niezatrudnianiu pracowników firm konkurencyjnych.

Więcej informacji na ten temat znajdziesz w naszej **Polityce postępowania antymonopolowego i ochrony konkurencji**.

Pytania i odpowiedzi

- P** Na targach Auto Shanghai wpadł na mnie dawny kolega z działu sprzedaży, który pracuje obecnie dla konkurencji. Podczas lunchu zapytał mnie, czy nie moglibyśmy opracować wspólnej strategii postępowania z pewnym nowym, trudnym klientem. Uzgodniliśmy, że skontaktuję się z nim w tej sprawie. Co należało zrobić?
- O** Lunch z dawnym kolegą nie stanowi problemu, lecz próby koordynowania jakiegokolwiek strategii dotyczącej klienta z konkurentem są bezwzględnie zabronione. W takiej sytuacji należy natychmiast zakończyć rozmowę na temat koordynowania strategii i powiedzieć dawnemu współpracownikowi, że nie wolno Ci rozmawiać na ten temat. Następnie niezwłocznie zgłosić ten incydent do działu prawnego lub działu ds. zgodności z przepisami.



Zgodność z przepisami antykorupcyjnymi

Zobowiązujemy się do pozyskiwania klientów w sposób etyczny, nigdy z użyciem przekupstwa czy w sposób nielegalny.

Przekupstwo polega na przekazaniu lub zaoferowaniu czegoś wartościowego w celu wywarcia niewłaściwego wpływu na decyzję biznesową lub uzyskania korzyści biznesowej. Nie oferujemy i nie przyjmujemy łapówek, działek ani płatności ułatwiających, ani bezpośrednio, ani za pośrednictwem podmiotów zewnętrznych. Ofiarowując lub przyjmując korzyść majątkową, musimy się zastanowić, czy takie postępowanie może wpłynąć

na jakąś decyzję biznesową lub sprawić, że inni dopatrzą się takiego wpływu. Zawsze należy się również upewnić co do precyzyjności i kompletności wszelkich rejestrów związanych ze wszystkimi dokonywanymi przez nas płatnościami. Zasady te obowiązują we wszystkich przypadkach, w szczególności jednak bezwzględnie w sprawach z udziałem urzędników państwowych.

Nasze zobowiązanie do przeciwdziałania korupcji obejmuje wszystkie nasze działania (bez wyjątku), niezależnie od lokalnych przepisów czy praktyk stosowanych w danej kulturze.

Więcej informacji o naszym zobowiązaniu do bezkorupcyjnego prowadzenia działalności można znaleźć w **Polityce dotyczącej przekupstwa i niewłaściwych płatności**.

Pytania i odpowiedzi

- P** W moim kraju powszechne jest wręczanie urzędnikom niewielkich płatności (zwykle poniżej 100 USD) w celu przyspieszenia wydawania pozwoleń. Czy Kodeks i polityki zezwalają na takie płatności?
- O** Nie. **Kodeks Etyki Zawodowej i Polityka dotycząca przekupstwa i niewłaściwych płatności** zabraniają dokonywania takich płatności, które są często określane jako „płatności przyspieszające tok sprawy” (lub „smarowanie”). Choć są legalne i powszechne w niektórych krajach, w wielu innych są nielegalne.
- P** Urzędniczka państwowa, która nadzoruje u nas zgodność z przepisami dotyczącymi bezpieczeństwa, przekazała mi CV swojego bratanek i poprosiła o wzięcie go pod uwagę wśród kandydatów przy rekrutacji na wszelkie wolne stanowiska w moim dziale. Po przejrzaniu CV muszę przyznać, że robi wrażenie. Co mam zrobić?
- O** Natychmiast powiadom o tej prośbie przełożonego, działu prawnego i działu ds. zgodności z przepisami. Jako wykwalifikowany kandydat bratanek urzędniczeki powinien być traktowany tak samo jak pozostali kandydaci na to stanowisko. Do tego typu próśb należy podchodzić ostrożnie, aby mieć pewność, że przestrzegamy przepisów i trzymamy się naszych wartości, a zarazem dbamy o podtrzymanie dobrych relacji.

Prezenty i rozrywka

Używamy starannej oceny, wręczając lub przyjmując upominki lub korzystając z zaproszeń.

Nasze relacje ze wszystkimi partnerami biznesowymi muszą opierać się na rzetelności i racjonalnej ocenie biznesowej. Nigdy nie wręczamy ani nie przyjmujemy prezentów ani zaproszeń, które mają wpływ na nasze decyzje biznesowe lub mogą stwarzać pozory takiego wpływu.

Wolno nam wręczać lub przyjmować upominki biznesowe lub zaproszenia na formy rozrywki, o ile mieszczą się one w granicach rozsądku, są sporadyczne i mają niewielką wartość. Wszelkie ofiarowywane przez nas upominki lub formy rozrywki muszą również zostać precyzyjnie i w przejrzysty sposób udokumentowane w naszych raportach wydatków oraz w księgach i rejestrach firmy Magna.

Z uwagi na większe ryzyko prawne należy dochować szczególnej ostrożności w kontaktach z urzędnikami państwowymi. Oferowanie upominków lub rozrywki urzędnikom państwowym wymaga uzyskania pisemnej zgody. Więcej informacji na temat wymaganych zgód oraz upominków i rozrywki można znaleźć w naszej **Polityce dotyczącej prezentów i rozrywki**.

Pytania i odpowiedzi

- P** Jeden z naszych dostawców zaoferował mi bilety lotnicze na mecz mojej ulubionej drużyny na mistrzostwach oraz nocleg. Czy jest to dopuszczalne?
- O** Nie. Nasze decyzje biznesowe muszą być zawsze motywowane wyłącznie najlepszym interesem firmy Magna. Przyjęcie tego kosztownego prezentu mogłoby stworzyć wrażenie, że będziesz faworyzować tego dostawcę w swoich przyszłych decyzjach zaopatrzeniowych. Pracownikom wolno przyjmować wyłącznie takie prezenty biznesowe i formy rozrywki, które mieszczą się w granicach rozsądku, są ofiarowywane sporadycznie i mają niewielką wartość. W razie wątpliwości należy skonsultować się z działem prawnym lub działem ds. zgodności z przepisami.
- P** Audytorowi państwowemu, który kilkakrotnie w tym roku przeprowadzał audyt środowiskowy w moim oddziale, za miesiąc urodzi się dziecko. Chcę podarować mu w prezencie butelkę whisky. Czy to dopuszczalne?
- O** Ofiarowywanie upominków lub rozrywki urzędnikom państwowym wymaga zachowania szczególnej ostrożności i uzyskania wcześniejszej zgody zgodnie z naszą **Polityką dotyczącą prezentów i rozrywki**. Aby dowiedzieć się więcej, skonsultuj się z działem prawnym lub działem ds. zgodności z przepisami.



Zgodność z przepisami handlowymi

Jako firma globalna podlegamy licznym przepisom i regulacjom dotyczącym zgodności z przepisami handlowymi i celnymi oraz wywiązujemy się z naszych zobowiązań wynikających z tych przepisów.

Musimy przestrzegać międzynarodowych środków kontroli handlu i sankcji gospodarczych, które zabraniają nam zawierania

transakcji z niektórymi krajami, rządami, firmami i osobami fizycznymi. Musimy również przestrzegać wszystkich przepisów dotyczących kontroli eksportu i handlu, które ograniczają dystrybucję naszych produktów i technologii poza granicami kraju.

Więcej informacji w **Polityce dotyczącej sankcji i embarga na handel**.

Lobbing i zaangażowanie polityczne

Przestrzegamy obowiązujących przepisów prawa i postępujemy uczciwie i rzetelnie w kontaktach z urzędnikami państwowymi.

Przepisy regulujące kwestię lobbingu i zaangażowania politycznego bywają bardzo złożone i mogą w dużej mierze różnić się w poszczególnych krajach, w których prowadzimy działalność. Dlatego musimy bardzo ostrożnie realizować wszelkie działania w tym zakresie, takie jak finansowanie i wsparcie.

Nie możemy angażować się w lobbing na żadnym szczeblu administracji państwowej ani wspierać polityków (w tym przez darowizny pieniężne, towary czy usługi) w imieniu firmy Magna bez pisemnej zgody przedstawiciela przedsiębiorstwa, który jest konkretnie upoważniony do zajmowania się tymi sprawami. Więcej informacji można uzyskać od członka zespołu ds. administracji publicznej (na stronie poświęconej sprawom administracji publicznej **Government Affairs** w serwisie MagNET), z działu prawnego lub działu ds. zgodności z przepisami.

Pytania i odpowiedzi

- P** Mamy trudności z uzyskaniem zgody miasta na projekt budynku naszego nowego zakładu. Tak się składa, że dobrze znam jedną z radnych. Chcę zaprosić ją na kawę, aby wyjaśnić, dlaczego powinna poprzeć nasz projekt. Czy mogę to zrobić?
- O** Nie. Tego typu spotkanie z wybranym urzędnikiem państwowym miałoby na celu wywarcie wpływu na decyzje publiczne, dlatego w świetle przepisów lokalnych stanowiłoby prawdopodobnie lobbing w świetle lokalnych przepisów. Nie należy angażować się w żadne działania lobbingowe bez pisemnej zgody członka zespołu Government Affairs, który jest szczególnie upoważniony do zajmowania się tymi sprawami.

Nasi akcjonariusze/ inwestorzy

Dokładne prowadzenie dokumentacji i sprawozdawczości finansowej

Prowadzimy księgi i zapisy, które dokładnie odzwierciedlają naszą sytuację finansową.

Wiarygodność firmy Magna jest uzależniona od precyzyjności naszych raportów finansowych, dlatego musimy przestrzegać wszelkich obowiązujących przepisów w zakresie sprawozdawczości finansowej. Na wszystkich z nas ciąży obowiązek zapewnienia pełnej dokładności naszej dokumentacji finansowej.

Firmę Magna mogą czekać poważne konsekwencje, jeśli nie będziemy prowadzić dokładnej dokumentacji transakcji finansowych i informacji o firmie. Musimy dokładnie rejestrować transakcje i bezzwłocznie zgłaszać wszelkie niejasności lub potencjalne rozbieżności. Nasze mechanizmy kontroli finansowej pomagają zapewnić dokładność i terminowość raportów. Nie będziemy tolerować podejmowania prób obejścia tych mechanizmów kontrolnych za pomocą fałszywych lub wprowadzających w błąd zapisów. Takie postępowanie stanowi poważne naruszenie Kodeksu i może być jednocześnie przestępstwem.

Pytania i odpowiedzi

- P** Pracuję w dziale księgowości. Niedawno trafiło do mnie sporo dużych faktur od dostawców. Szefowa poprosiła mnie o zaksięgowanie ich w następnym kwartale. Powiedziała, że poprawi to nasze wyniki finansowe i korzystnie wpłynie na nasz kurs akcji. Czy mam postąpić zgodnie z tymi instrukcjami?
- O** Nie. Nieprecyzyjne datowanie lub opóźnione księgowanie wydatków prowadzi do zawyżonych zysków w danym kwartale i może wpłynąć na wyniki finansowe. Rezygnacja z właściwego księgowania wszelkich informacji finansowych stanowi naruszenie niniejszego Kodeksu i powszechnie przyjętych zasad księgowości, nawet jeśli celem takiego działania jest pomoc firmie Magna. Jeśli otrzymasz taką prośbę, należy odmówić. Jeśli nie czujesz się komfortowo lub masz do czynienia z dalszą presją, niezwłocznie zgłoś tę sytuację. Istnieje kilka sposobów zgłaszania, na przykład dyrektorowi finansowemu grupy lub przedsiębiorstwa albo działowi prawnemu lub działowi ds. zgodności z przepisami. Możemy również zgłosić problem za pośrednictwem linii specjalnej Magna Hotline lub innych odpowiednich kanałów (więcej szczegółów znajduje się powyżej, w części „Jak zgłaszać nieprawidłowości”).





Publiczne ujawnianie informacji

Zrównoważony rozwój

Jako spółka publiczna firma Magna ma obowiązek podawania w swoich dokumentach publicznych pełnych, precyzyjnych i aktualnych informacji. To nasz obowiązek prawny i podchodzimy do niego z powagą, dążąc do przestrzegania wszelkich obowiązujących przepisów w zakresie ujawniania warunków biznesowych, operacyjnych i finansowych.

Choć firma Magna ma obowiązek ujawniania informacji, może to robić wyłącznie za pośrednictwem określonych osób, które zostały do tego upoważnione. Nie należy omawiać niepublicznych informacji dotyczących firmy Magna z nikim, w tym z mediami lub akcjonariuszami, chyba że jest się do tego upoważnionym zgodnie z naszą **Polityką dotyczącą ujawniania informacji o przedsiębiorstwie**. Dodatkowe informacje można znaleźć w naszej **Polityce dotyczącej ujawniania informacji o przedsiębiorstwie**.

Zobowiązujemy się do zaspokajania bieżących potrzeb gospodarczych, środowiskowych i społecznych bez ograniczania możliwości działania w przyszłości.

Firma Magna jest dumna ze swojego wieloletniego zaangażowania w osiąganie zrównoważonego rozwoju poprzez nasze produkty, procesy i pracowników. Współpracując ze wszystkimi naszymi interesariuszami, oferujemy rozwiązania w zakresie produktów zapewniające lepszą przyszłość, minimalizując nasz wpływ na środowisko i przynosząc korzyści naszemu zespołowi i społecznościom.

Wyznaczamy sobie ambitne cele dotyczące zmniejszenia naszego wpływu na środowisko, zwiększenia odpowiedzialności za pozyskiwanie surowców oraz podkreślania naszego zaangażowania społecznego.

Więcej informacji na temat strategii zrównoważonego rozwoju firmy Magna można znaleźć w naszych komunikatach i zobowiązaniach publicznych.

Nasi pracownicy

Różnorodność pracowników jest źródłem siły naszego globalnego przedsiębiorstwa. Ceny i szanujemy ludzi o różnym pochodzeniu, zróżnicowanych umiejętnościach i odmiennych poglądach.

Środowisko i BHP

Podejmujemy zobowiązania dotyczące utrzymywania bezpiecznych miejsc pracy i czystego środowiska. Zależy nam na pozycji lidera branży w obszarze BHP i ochrony środowiska w całej naszej działalności i całym łańcuchu dostaw.

Musimy przestrzegać wszystkich przepisów, polityk i procedur dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz środowiska, które mają zastosowanie do naszych stanowisk pracy i miejsc pracy. Wszyscy ponoszą wspólną odpowiedzialność za zapewnienie, aby nasze miejsca pracy były wolne od zagrożeń dla środowiska i bezpieczeństwa oraz za natychmiastowe zgłaszanie wszelkich incydentów, obrażeń lub niebezpiecznych warunków.

Nasze zaangażowanie w BHP i ochronę środowiska zostało omówione w **Karcie Pracownika** i w **Zasadach operacyjnych**. Bardziej szczegółowo wyjaśniono je w naszej **Polityce dotyczącej bezpieczeństwa, higieny pracy i ochrony środowiska**.

Ochrona danych osobowych

Szanujemy prywatność naszych pracowników i dbamy o ochronę ich danych osobowych. Przetwarzamy dane osobowe zgodnie z prawem, w sposób przejrzysty i uczciwy. Będziemy również podejmować uzasadnione kroki w celu ochrony integralności i poufności danych osobowych.

Jeśli odkryjesz lub podejrzewasz incydent związany z bezpieczeństwem danych, cyberatak lub jakiegokolwiek możliwe naruszenie danych osobowych, powiadom o tym dział ochrony danych osobowych, dział prawny lub zespół ds. bezpieczeństwa informacji, ryzyka i zgodności z przepisami (ISRC) lub natychmiast skontaktuj się z linią specjalną Magna Hotline. Więcej informacji można znaleźć w naszej **Polityce prywatności danych**.

Pytania i odpowiedzi

- P** Pracuję w dziale zasobów ludzkich. Pewna firma marketingowa poprosiła mnie niedawno o adresy domowe wszystkich naszych pracowników, aby przesłać im ważne informacje na temat nowej kliniki. Pracownicy zapewne skorzystaliby z tych informacji, uważam jednak, że należy odmówić przekazania danych pracowników. Czy to słuszna decyzja?
- O** Tak. Adresy domowe to informacje prywatne, które powinny być ujawniane wyłącznie do uzasadnionych celów biznesowych, celów związanych z zatrudnieniem bądź w przypadkach wymaganych przez prawo. W tej sytuacji chodzi o reklamowanie pracownikom usługi, co nie stanowi dopuszczalnego celu ujawnienia danych osobowych. Ujawnienie tych danych stanowiłoby naruszenie Kodeksu i mogłoby być nielegalne w świetle lokalnych przepisów o ochronie danych osobowych.



Szacunek w miejscu pracy

Zgodnie z zapisami naszej **Karty Pracownika** zobowiązujemy się do zapewnienia sprawiedliwego i opartego na równości środowiska pracy. Nie tolerujemy zachowań, które godzą w godność osoby lub skutkują powstaniem wrogiego, zastraszającego środowiska pracy.

Nie tolerujemy przemocy, dyskryminacji, molestowania ani nękania i mamy dobrze ugruntowane polityki, które pomagają nam zapewnić wszystkim pracownikom godne środowisko pracy, jak również procedury składania skarg i prowadzenia dochodzeń, dzięki którym możemy

łatwiej mierzyć się z nieprawidłowymi zachowaniami. W naszych lokalnych politykach zawarte są zapisy o szacunku dla różnorodności, promowaniu tolerancji dla indywidualnych praktyk i wierzeń oraz wsparciu osób, które tego potrzebują ze wszelkich powodów chronionych prawnie.

Powinniśmy reagować, jeśli zachowanie naszego współpracownika powoduje dyskomfort u nas lub u kogoś innego, i natychmiast zgłaszać przypadki dyskryminacji, molestowania i zagrażających komukolwiek zachowań.

Pytania i odpowiedzi

- P** Kierownik wygłasza uwagi, które sprawiają, że czuję się nieswojo. W zeszłym tygodniu zaproponował, że da mi nieco wskazówek podczas kolacji tylko we dwoje. Odmówiłam, ale on teraz zachowuje się wobec mnie oschle. Co mam zrobić?
- O** Niepożądane zainteresowanie, niestosowne żarty i nieodpowiednie zachowanie są zawsze niedopuszczalne. Należy zgłosić obawę innemu kierownikowi w ramach zasady otwartych drzwi lub przy użyciu linii specjalnej Magna Hotline. Polityka firmy Magna dotycząca zakazu działań odwetowych chroni Cię przed działaniami odwetowymi związanymi ze zgłoszeniem obaw w dobrej wierze.



Poszanowanie praw człowieka

Poszanowanie praw człowieka naszych pracowników i innych interesariuszy jest kluczowym elementem kultury firmy Magna. Zapewniamy naszym pracownikom uczciwe warunki pracy i nie tolerujemy wykorzystywania pracy niewolniczej, pracy dzieci ani pracy przymusowej w naszej organizacji ani w łańcuchu dostaw. Nasze **Globalne standardy pracy** są zgodne z Powszechną Deklaracją Praw Człowieka ONZ, ośmioma Podstawowymi Konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz Deklaracją Dotyczącą Podstawowych Zasad i Praw w Pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Uwzględniając krajowe wymogi prawne, respektujemy prawo naszych pracowników do pracy i swobodnego zrzeszania się, uczciwych warunków pracy oraz bezpiecznego środowiska pracy opartego na szacunku – dążymy do spełniania lub przekraczania obowiązujących wymogów z zakresu standardów zatrudnienia.

Również zgodnie z **Kartą Pracownika** zobowiązujemy się do wynagradzania pracowników bez dyskryminacji, w sposób uczciwy, oparty na obiektywnych kryteriach i zasadach sprawiedliwego wynagradzania oraz konkurencyjności, a także bez względu na cechy osobiste pracowników. Od wszystkich dostawców i innych współpracujących z nami firm wymagamy, by przestrzegali oni obowiązujących przepisów prawa.

Pytania i odpowiedzi

- P** Podejrzewam, że jeden z naszych dostawców może zatrudniać osoby nieletnie. Co mam zrobić?
- O** Jak najszybciej zgłoś to swojemu przełożonemu lub przedstawicielowi działu prawnego, działu zgodności z przepisami lub działu zaopatrzenia, lub za pośrednictwem linii specjalnej Magna Hotline.
- P** Zastanawiam się nad awansowaniem pewnej pracownicy w naszym biurze w Troy w stanie Michigan na stanowisko obejmujące kontakt z naszymi dostawcami w Ameryce Północnej. Pracownica ta ma wszelkie wymagane kwalifikacje, obawiam się jednak, że w relacjach z nią część dostawców może czuć się niekomfortowo, ponieważ jest osobą z niepełnosprawnością. Czy to zgodny z prawem powód, aby dać awans komuś innemu?
- O** Nie. Dążymy do zapewnienia każdemu pracownikowi równych szans rozwoju kariery bez dyskryminacji z powodów chronionych prawnie, takich jak niepełnosprawność. Jeśli ta osoba ma odpowiednie kwalifikacje na dane stanowisko i może wykonywać związane z nim obowiązki, nie można odmówić jej awansu z powodu niepełnosprawności.



Różnorodność i integracja

Pracownicy są w naszej firmie ważnymi interesariuszami. Naszym celem jest przyciąganie, zatrudnianie i zatrzymywanie osób pochodzących z różnych środowisk, prezentujących zróżnicowane perspektywy i umiejętności. Działając zgodnie z zapisami naszej **Karty Pracownika**, dążymy do tworzenia bezpiecznego, pełnego szacunku i integracyjnego środowiska pracy, w którym pracownicy mogą być sobą, działać zgodnie z naszymi podstawowymi wartościami, osiągać trwałe rezultaty oraz doskonalić globalny wizerunek naszej marki.

Przestrzegamy wszelkich obowiązujących przepisów dotyczących pracy i zatrudnienia, w tym przepisów zakazujących dyskryminacji i nękania oraz wymagających odpowiedniego uwzględniania różnic. Zależy nam na zapewnieniu jednakowych szans na zatrudnienie i rozwój kariery dla każdego, bez dyskryminacji ze względu na jakiekolwiek cechy chronione przez przepisy prawa.

Staranna komunikacja

To, co mówimy i piszemy, zarówno w pracy, jak i poza nią, powinno odzwierciedlać wartości i standardy firmy Magna.

Aby chronić reputację firmy Magna i naszą własną, musimy zachować ostrożność podczas pisania – ze świadomością, że wszystko, co napiszemy, może pewnego dnia stać się publiczne. Szanujemy prawo każdego do swobody wypowiedzi. Nie wolno nam jednak publikować w Internecie ani w mediach społecznościowych żadnych treści, które mogłyby zaszkodzić reputacji firmy Magna, obrażać dostawców ani klientów, ujawniać poufnych informacji ani naruszać praw autorskich i patentowych firmy Magna.

Jeśli ktokolwiek, np. dziennikarz, ekspert branżowy lub akcjonariusz, poprosi nas o wypowiedź na temat firmy Magna, nie powinniśmy udzielać żadnych komentarzy. Zamiast tego musimy skierować ich do autoryzowanego rzecznika firmy Magna.

Przydatne informacje na temat kwestii związanych z komunikacją można znaleźć w **Polityce starannej komunikacji, Globalnej polityce dotyczącej poczty elektronicznej, Internetu i mediów społecznościowych i Polityce zewnętrznej komunikacji z mediami**.

Pytania i odpowiedzi

- P** Sporadycznie daję upust mojej frustracji wynikającej z zachowania jednego z naszych dostawców w moim profilu w serwisie Facebook, w którym mam 250 znajomych. Robię to w moim czasie wolnym, a moje ustawienia zakładają ochronę prywatności, zamieszczane przeze mnie wpisy są więc widoczne tylko dla moich znajomych i rodziny. Czy jest to dopuszczalne?
- O** Nie. Wpisy zamieszczane w mediach społecznościowych nie zawsze pozostają prywatne. Należy powstrzymać się od komentarzy na temat naszych dostawców na wszelkich forach publicznych. Jeśli zastrzeżenia dotyczące naszego dostawcy odnoszą się do naruszeń niniejszego Kodeksu, należy zgłosić je przełożonemu zgodnie z zasadą otwartych drzwi albo przedstawicielowi działu prawnego lub działu ds. zgodności z przepisami bądź skorzystać z linii specjalnej Magna Hotline.
- P** W przeczytanym przeze mnie artykule prasowym online znalazły się pewne nieścisłości dotyczące ostatnich wyników finansowych naszej firmy. Chcę zamieścić komentarz z prawidłowymi informacjami na stronie internetowej gazety. Czy mogę to zrobić?
- O** Nie. Musisz niezwłocznie powiadomić o nieścisłościach jednego z pracowników działu komunikacji korporacyjnej lub działu relacji z inwestorami. Jeśli zamieścisz wpis dotyczący działalności naszej firmy, wystąpisz jako nieupoważniony rzecznik przedsiębiorstwa.

Nasza działalność

Wykorzystywanie informacji poufnych

Musimy chronić poufne informacje firmy Magna oraz informacje naszych partnerów biznesowych.

Informacje poufne, w tym tajemnice handlowe, informacje zastrzeżone i własność intelektualna, które należą do nas, naszych klientów lub dostawców, są tak jak inne zasoby cenną częścią naszej działalności, a my jesteśmy zobowiązani do ich ochrony. Informacje poufne nie powinny być udostępniane nikomu poza firmą Magna, chyba że jest to wymagane przez przepisy prawa lub odbywa się w autoryzowanych celach biznesowych. Wewnętrznie w firmie informacje powinno się udostępniać wyłącznie w razie potrzeby. Nasza odpowiedzialność za ochronę poufnych informacji firmy Magna obowiązuje zarówno w trakcie zatrudnienia, jak i po jego ustaniu lub zakończeniu innych relacji z firmą.

Dodatkowe informacje można znaleźć w **Polityce dotyczącej informacji poufnych**.

Pytania i odpowiedzi

- P** Otrzymałem wiadomość e-mail od klienta zawierającą informacje o nowym programie. Czy mogę udostępnić te informacje innemu pracownikowi obsługującemu tego samego klienta?
- O** Nie. Informacje poufne należy udostępniać tylko w razie konieczności. Nie wolno zakładać, że osoba kontaktowa ze strony klienta zna informacje poufne tylko dlatego, że pochodzą one z organizacji klienta.
- P** Co mogę zrobić, aby chronić firmowe informacje poufne?
- O** Można podjąć wiele działań pomagających firmie chronić jej informacje poufne. Dokumenty i informacje poufne należy traktować z dużą ostrożnością. Nie wolno zostawiać swoich urządzeń elektronicznych bez nadzoru, zwłaszcza w trakcie podróży lub imprez biznesowych. Należy również unikać omawiania spraw firmy Magna w miejscach publicznych, np. w zatłoczonej windzie lub w samolocie. Obowiązkowo trzeba zapoznać się z naszymi politykami i wytycznymi dotyczącymi zarządzania informacjami, które są dostępne w MagNET.





Niewłaściwy obrót papierami wartościowymi

Przestrzegamy ograniczeń handlowych i nie dokonujemy transakcji w oparciu o informacje poufne.

W ramach naszej pracy w firmie Magna możemy uzyskać dostęp do niepublicznych, poufnych informacji dotyczących firmy Magna i innych firm, z którymi współpracujemy, informacji, które nie są publicznie znane. Wykorzystywanie tych informacji poufnych do celów inwestycyjnych, takich jak kupno lub sprzedaż akcji spółki Magna lub akcji innych spółek, jest niezgodne z prawem. Jeśli dysponujemy informacjami wewnętrznymi na temat firmy Magna lub innego przedsiębiorstwa,

nie możemy inwestować w daną spółkę do chwili upublicznienia takich informacji. Nie należy omawiać ani udostępniać informacji poufnych współpracownikom ani osobom spoza firmy Magna (w tym krewnym i znajomym), ani sugerować innym osobom dokonywania transakcji na podstawie informacji poufnych, nawet jeśli nie udostępnia się samych informacji.

Więcej informacji na temat sposobów uniknięcia insider tradingu i niewłaściwego ujawniania informacji zawiera **Polityka dotycząca obrotu papierami wartościowymi na podstawie informacji poufnych**.

Pytania i odpowiedzi

- P** Z raportów wewnętrznych wiem, że nasza sprzedaż znacznie wzrosła, a nasze zyski w tym kwartale będą wyższe od poziomów przewidywanych przez analityków branżowych. Czy mogę powiedzieć siostrze, żeby kupiła akcje firmy Magna, zanim publicznie ogłosimy nasze zyski kwartalne?
- O** Nie. Wykorzystywanie informacji wewnętrznych z korzyścią dla siebie lub innych, w tym dla rodziny i znajomych, jest sprzeczne z Kodeksem i nielegalne.

Inwestycje i szanse otwierające się przed przedsiębiorstwem

Musimy działać w najlepszym interesie Magna i unikać sytuacji, w których nasze osobiste interesy kolidują z interesami firmy Magna. Należy też unikać sytuacji stwarzających takie wrażenie.

Jeśli na przykład pracownik ze względu na swoje stanowisko lub poprzez wykorzystanie własności albo informacji firmy Magna napotka jakąś okazję biznesową, nie może wykorzystać jej w celu uzyskania korzyści osobistych. Nie wolno nam wykorzystywać zasobów firmowych do osiągnięcia osobistych korzyści ani angażować się w żadną działalność, wskutek której stalibyśmy się konkurentami firmy Magna.

Pytania i odpowiedzi

- P** Pracuję w dziale inżynierii. W trakcie mojej pracy udało mi się stworzyć nowy projekt skrzyni biegów, który mógłby zainteresować kilku naszych klientów z branży motoryzacyjnej. Projekt jest mojego autorstwa, czy mogę go więc sprzedać im bezpośrednio?
- O** Nie, takie postępowanie stanowiłoby naruszenie Kodeksu. Wszelka własność intelektualna, którą tworzymy w ramach swojej pracy, należy do firmy Magna. Ponadto każdy projekt opracowany przez pracownika w trakcie pracy w firmie Magna i przy użyciu jej zasobów otwiera przed nią cenne możliwości biznesowe. Nie wolno więc wykorzystywać takich sytuacji dla korzyści osobistych bez uzyskania zgody firmy Magna.



Wykorzystywanie stanowiska do własnych celów oraz interakcje z krewnymi i znajomymi

Nasze osobiste interesy i relacje nie powinny wpływać na wykonywanie przez nas obowiązków służbowych. Nie jest stosowna sytuacja, w której nadzorowalibyśmy, bezpośrednio podlegali ani wpływali na ocenę wynagrodzenia krewnych lub bliskich przyjaciół. I analogicznie, nie powinniśmy zatrudniać, oceniać, finansować ani nawiązywać relacji biznesowych z krewnymi lub bliskimi przyjaciółmi, ani z organizacjami, w których mają oni znaczące udziały (lub dotyczy to nas).

Jeśli nasze decyzje zawodowe mogą być – lub mogą wydawać się być – podejmowane pod wpływem naszych osobistych relacji lub interesów, musimy ujawnić te sytuacje zgodnie z **Polityką dotyczącą konfliktów interesów**. W takim przypadku należy postępować zgodnie ze wszelkimi procedurami, aby mieć pewność, że wszystkie transakcje i decyzje zostaną podjęte w sposób uczciwy i przejrzysty.

Pytania i odpowiedzi

- P** Jestem zaopatrzeniowcem w dziale zakupów. Moja żona została niedawno szefową działu sprzedaży u jednego z naszych dostawców. Czy taka sytuacja stwarza konflikt interesów?
- O** Tak. Nowa posada Twojej żony może wpłynąć na Twoją ocenę sytuacji biznesowej lub inni mogą odnieść takie wrażenie. Taki konflikt interesów należy zgłosić zgodnie z **Polityką dotyczącą konfliktu interesów**. Dzięki temu kierownictwo będzie mogło ocenić sytuację i poczynić stosowne kroki w celu rozwiązania konfliktu. Takie postępowanie pomoże firmie Magna oraz ochroni Ciebie i Twoją żonę przed wszelkimi oskarżeniami o nieprawidłowe zachowanie.

Stanowiska poza firmą

Aby pomóc firmie Magna w odniesieniu sukcesu, w godzinach pracy musimy poświęcać cały nasz czas i uwagę naszym zadaniom. Dlatego nie należy przyjmować zobowiązań z zewnątrz, które ograniczyłyby czas i uwagę poświęcaną pracy w firmie Magna.

Pracownikom nie wolno przyjmować wynagradzanych i niewynagradzanych stanowisk, które mogą generować konflikty interesów z firmą Magna lub sprawiać takie wrażenie, jeśli nie zostało to ujawnione zgodnie z **Polityką dotyczącą konfliktu interesów**.



Materiały dodatkowe

W przypadku jakichkolwiek pytań lub potrzeby uzyskania dodatkowych informacji na temat Kodeksu Etyki Zawodowej można skontaktować się działem prawnym lub pracownikiem działu ds. etyki i zgodności z przepisami firmy Magna. Listę pracowników działu ds. zgodności z przepisami można znaleźć na stronie **magna.com** lub na stronie poświęconej etyce i przestrzeganiu prawa (**Ethics & Legal Compliance**) w serwisie MagNET.



Słowniczek

Korzyść majątkowa: Może mieć m.in. postać pieniędzy (lub ekwiwalentów pieniędzy, na przykład kart podarunkowych), upominków, datków na cele charytatywne, posiłków, wydatków na podróże, biletów na wydarzenia lub innych form rozrywki, wydatków edukacyjnych, zniżek, przysług, obietnic zatrudnienia w przyszłości lub akcji przedsiębiorstwa.

Łapówka: Rodzaj niedozwolonej płatności. Łapówka to korzyść majątkowa przekazana lub oferowana innej osobie dla jej osobistych korzyści, co może być postrzegane jako próba wpłynięcia na podjęcie decyzji lub działania w imieniu jej organizacji, w celu uzyskania korzyści dla firmy Magna.

Zgodność z przepisami: Przestrzeganie ducha i litery prawa, niniejszego Kodeksu oraz wszystkich naszych polityk.

Konflikt interesów: Ogólnie rzecz biorąc, konflikt interesów odnosi się do sytuacji, w której możesz podjąć decyzję biznesową w imieniu firmy Magna lub na nią wpłynąć, podczas gdy Twoje interesy osobiste (lub interesy jego krewnych albo osób, z którymi utrzymuje relacje osobiste) nie są zgodne z interesami firmy Magna.

Płatności przyspieszające (ułatwiające): Rodzaj łapówki, zazwyczaj nieoficjalna płatność przekazywana urzędnikom państwowym niskiego szczebla w celu przyspieszenia lub zapewnienia rutynowych usług lub działań rządowych na rzecz firmy Magna, które zgodnie z prawem i tak musiałyby zostać zrealizowane.

W dobrej wierze: Z uczciwymi i szczerymi zamiarami.

Urzędnik państwowy: Obejmuje (i) urzędnika lub pracownika rządu, wydziału lub agencji, dowolnej publicznej międzynarodowej agencji lub dowolną osobę pełniącą oficjalną funkcję w imieniu rządu, wydziału lub publicznej międzynarodowej agencji, a także każdą inną osobę uznaną za urzędnika państwowego zgodnie z naszymi procedurami; (ii) kandydata na stanowisko urzędnika lub pracownika, o którym mowa w pkt (i); organizację, która działa w celu wywarcia wpływu na wybór, nominację, mianowanie lub wybór urzędnika lub pracownika, o którym mowa w pkt (i) (np. partię polityczną lub komitet polityczny).

Informacje wewnętrzne: Informacje nieznanne inwestorom lub opinii publicznej, które – gdyby stały się im znane – znacznie zmieniłyby ich poglądy na temat wartości przedsiębiorstwa, jego akcji lub obligacji. Wśród przykładów można wymienić ważne przejęcie lub fuzję, zmiany wśród kierownictwa wyższego szczebla, istotny spór sądowy lub spory pracownicze.

Działka: Rodzaj łapówki, w przypadku której pewna kwota z zapłaconych już lub należnych pieniędzy jest zwracana określonej osobie jako osobiste wynagrodzenie za przeprowadzenie lub wsparcie danego działania biznesowego.

Lobbing: Komunikacja z urzędnikami państwowymi na dowolnym szczeblu administracji, w tym z urzędnikami wybranymi na urząd publiczny, personelem i pracownikami agencji rządowych, w celu promowania, hamowania lub innego wywierania wpływu na podejmowane decyzje.

Dane osobowe: Informacje dotyczące zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osoby fizycznej. Osoba fizyczna jest możliwa do zidentyfikowania, jeśli można ją bezpośrednio lub pośrednio zidentyfikować na podstawie (i) identyfikatora takiego jak imię i nazwisko, numer identyfikacyjny czy dane o lokalizacji lub (ii) czynników określających szczegółowe informacje na temat fizycznych, społecznych lub finansowych aspektów dotyczących tej osoby.

Przetwarzanie danych osobowych: Każde działanie wykonywane w odniesieniu do danych osobowych, w tym gromadzenie, zapisywanie, organizowanie, strukturyzowanie, przechowywanie, modyfikowanie, wykorzystywanie, ujawnianie, usuwanie oraz niszczenie.

Krewni lub bliscy znajomi: Obejmują małżonków, partnerów życiowych, dzieci, rodziców, dziadków, wnuki, rodzeństwo, ciotki, wujów, dzieci rodzeństwa, teściów i powinowatych, rodziców i rodzeństwo przyrodnie i przybrane, osoby spokrewnione z daną osobą i mieszkające w jej domu oraz znajomych, z którymi dana osoba utrzymuje kontakty towarzyskie poza pracą.

Istotny udział: Osoba posiada istotny udział w przedsiębiorstwie, jeśli (i) bezpośrednio lub pośrednio kontroluje co najmniej dziesięć procent (10%) akcji, aktywów lub innych udziałów w danym przedsiębiorstwie; (ii) zainwestowała co najmniej dziesięć procent (10%) swej wartości netto w danym przedsiębiorstwie; (iii) pełni rolę przewodnią w danym przedsiębiorstwie; lub (iv) zyskałaby bezpośrednio na relacji biznesowej z firmą Magna.

Osoba trzecia: Osoba, organizacja lub przedsiębiorstwo zewnętrzne względem firmy Magna.

Data wprowadzenia pierwotnej wersji: 1 Maja 2016 r.

Aktualna wersja: 1 stycznia 2026 r.

Kolejna aktualizacja: I kwartał 2029 r.

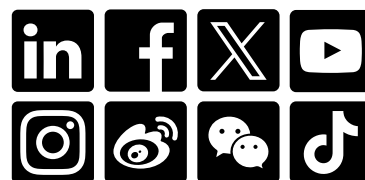
Wydane przez: Ethics & Legal Compliance

Zatwierdzone przez: Zarząd



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

POŁĄCZ SIĘ Z FIRMĄ MAGNA



magna.com