

Pravila o obnašanju in etika družbe Magna



Sporočilo

glavnega izvršnega direktorja

Pravila o obnašanju in etika družbe Magna odražajo vrednote, ki nas opredeljujejo kot podjetje in kot posameznike. To krepi našo zavezanost integriteti, pravičnosti in spoštovanju. Naš kodeks nam pomaga pri vsakodnevem sprejemanju premišljenih odločitev, spoštljivem ravnanju z drugimi ter ohranjanju zaupanja naših strank, partnerjev in skupnosti.

Da bi ohranili svoj ugled in prispevali k nenehnemu uspehu družbe Magna, je pomembno, da si vsi vzamemo čas, da pregledamo, razumemo in živimo vrednote, zapisane v naših pravilih. Naša pravila so zemljevid, ki mu lahko sledimo vsak dan.

Ponosni sem na naše izjemne zaposlene, kot ste vi, ker ustvarjate okolje, kjer se etično vedenje priznava in spodbuja. To je eden od razlogov, zakaj je podjetje Magna od leta 2022 s strani Ethisphere prepoznano kot World's Most Ethical Companies®, kar je čast, namenjena za izbrano število organizacij z izjemnimi programi in zavezanostjo k spodbujanju poslovne integritete.

Hvala za vašo stalno predanost družbi Magna in vašo zavezanost ohranjanju naših etičnih vrednot. Skupaj pomagamo krepiti kulturo etike v podjetju Magna, naš položaj na svetovnem trgu in zagotavljamo, da naša dejanja odražajo načela, ki opredeljujejo, kdo smo.

Swamy Kotagiri

Glavni izvršni direktor



Sporočilo

glavnega vodje za skladnost

Pri podjetju Magna integriteta ni le načelo, ampak način, kako vodimo. Naša pravila o obnašanju in etika so več kot le dokument; so zaveza, ki oblikujejo vsako odločitev, vsako interakcijo in vsako partnerstvo.

Svet, v katerem delujemo, je kompleksen in odločitve, ki jih sprejemamo, so pomembne. Zato smo ustvarili orodja in sredstva, ki vam bodo pomagali samozavestno premagovati izzive:

- Regionalni uradniki za skladnost in sredstva za skladnost na MagNET za smernice, kadar pravi odgovor ni jasen
- Razkrij! za prijavo navzkrižij interesov in daril vladnim uradnikom
- Preverjanje integritete za zagotovitev, da naši partnerji spoštujejo naše vrednote in etične poslovne prakse

Ta sredstva obstajajo iz enega razloga: da vam omogočijo, da delate tisto, kar je prav. In delati, kar je prav, pomeni spregovoriti. Ko spregovorite, zaščitite našo kulturo in okrepite naš ugled.

Etika ni izbirna. Je temelj zaupanja naših strank, skupnosti in drug drugega. Hvala, ker te vrednote živite vsak dan. Skupaj gremo naprej z integriteto, za vse.

Joanne Horibe

podpredsednik, etika in glavni vodja za skladnost

Contents

Pravila o obnašanju in etika družbe Magna	1	Naši delničarji/vlagatelji	17
Sporočilo glavnega izvršnega direktorja	2	Natančno vodenje evidenc in finančno poročanje	17
Sporočilo glavnega vodje za skladnost	3	Javna razkritja	18
Vizija, poslanstvo, temeljne vrednote	5	Trajnost	18
Naše odgovornosti	6	Naši zaposleni	19
Kaj lahko storimo	7	Okolje, zdravje in varnost pri delu	19
Pričakovanja do naših vodstvenih delavcev	8	Varstvo osebnih podatkov	19
Kako spregovoriti	9	Spoštovanje na delovnem mestu	20
Ne toleriramo povračilnih ukrepov	10	Spoštovanje človekovih pravic	21
Uporaba dežurnega telefona Magna Hotline	11	Raznolikost in vključenost	22
Etični kontrolni seznam	11	Pazljiva komunikacija	22
Naše stranke	12	Naše poslovanje	23
Poslovanje z integriteto, pravičnostjo in spoštovanjem	12	Uporaba zaupnih informacij	23
Skladnost s protimonopolno in konkurenčno zakonodajo ..	13	Neprimerno trgovanje z vrednostnimi papirji	24
Skladnost z zakoni proti podkupovanju	14	Naložbe in poslovne priložnosti	25
Darila in razvedrilo	15	Delo v svojem interesu in sodelovanje	
Skladnost s trgovinskimi predpisi	16	s sorodniki ali prijatelji	26
Lobiranje in politično sodelovanje	16	Zunanji položaji	26
		Dodatni viri	27
		Slovar	28

Vizija, poslanstvo, temeljne vrednote

Naša vizija

Razvijanje mobilnosti za vse in vsakogar.

Naše poslanstvo

Naše poslanstvo je uporabljati svoje strokovno znanje za odgovorno oblikovanje boljšega sveta mobilnosti. To počnemo z razvojem tehnologij, sistemov in konceptov, zaradi katerih so vozila varnejša in čistejša za vse.

Temeljne vrednote

Naše temeljne vrednote so odraz nas kot posameznikov in podjetja.

Misli velikopotezno

Opolnomočenje drug drugega za samozavestno delovanje.

Prevzemi odgovornost

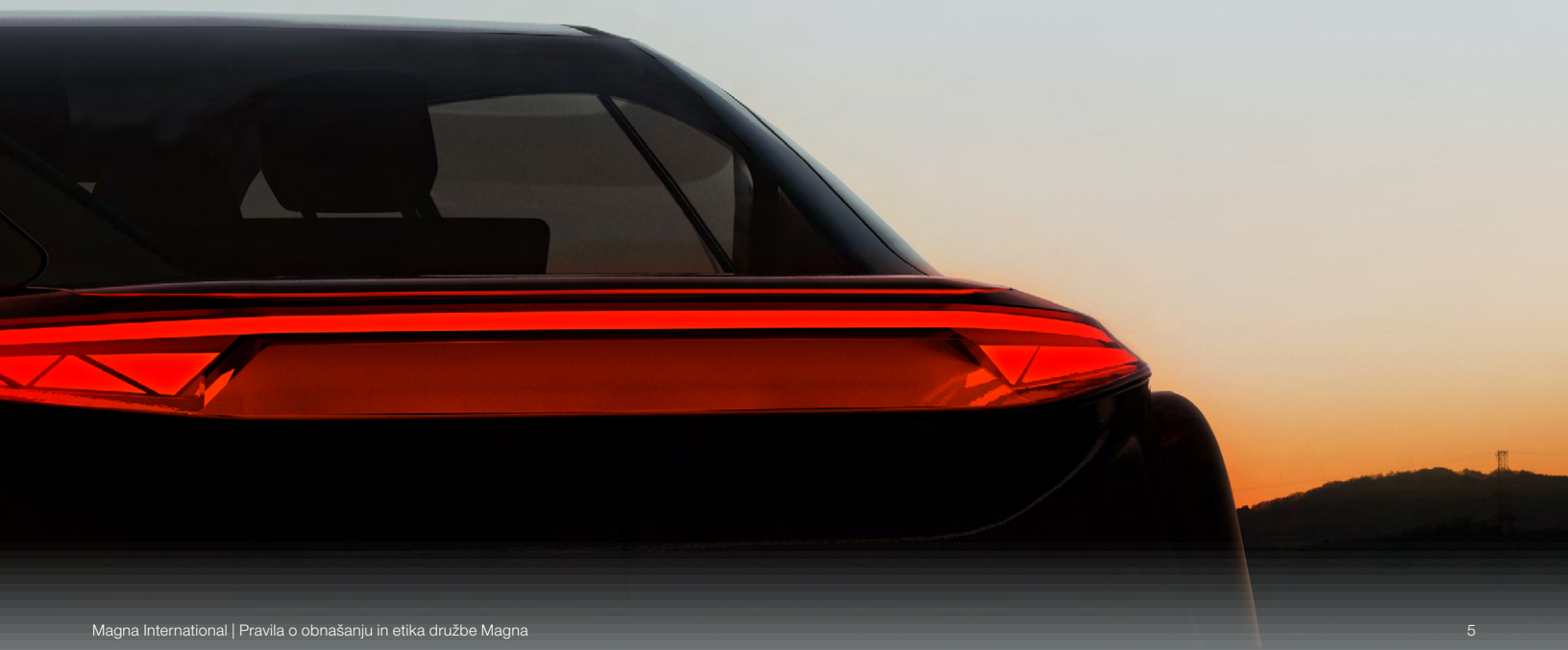
Sprejemanje odgovornosti zase in za druge pri svojih dejanjih in zavezah.

Nikoli ne počivaj na lovorikah

Stalne inovacije, izboljšave in postavljanje pravih vprašanj.

Bodi pripravljen na sodelovanje

Najboljše rezultate dosegamo, ko delujemo skupaj, in sicer spoštljivo in ponižno.



Naše odgovornosti

Življenje je polno izbir in vsak dan sprejemamo odločitve.

Toda nekatere odločitve so veliko bolj pomembne od drugih. Odločitve, ki jih sprejmemo, ko predstavljamo družbo Magna, se odražajo na podjetju in tudi na nas samih.

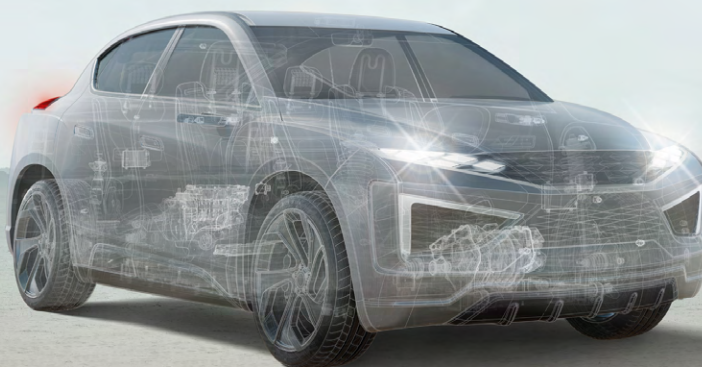
Na kratko to pomeni, da naše odločitve spodbujajo integriteto.

Danes, ko mobilnost postaja vedno bolj kompleksna in zahtevna, je pomembno, da vsi razumemo svojo obveznost poslovanja na način, ki je etičen in v skladu z našimi korporativnimi politikami ter veljavnimi zakoni. Pravila o obnašanju in etika družbe Magna (v nadaljevanju »pravila«) služijo kot vodilo pri sprejemanju pravih odločitev in vzdrževanju etičnih standardov.

Pričakujemo, da vsi zaposleni preberejo in razumejo naša pravila ter da vedno ukrepajo etično in pošteno. Pravilne odločitve in upoštevanje zakonov in predpisov, ki urejajo naše poslovanje so ključnega pomena za naš uspeh, zdaj in v prihodnosti.

Pravila se globalno nanašajo na VSE zaposlene v družbi Magna, vključno s korporativnimi in skupinskimi podružnicami, proizvodnimi divizijami in skupnimi vlaganji. Prav tako vzdržujemo **pravila o obnašanju in etiko dobaviteljev**, ki določa pričakovanja do naših poslovnih partnerjev, vključno z dobavitelji, svetovalci, neodvisnimi izvajalci, zastopniki in drugimi *tretjimi strankami*, ki poslujejo s podjetjem Magna.

Kršitve pravil bodo privedle do disciplinskega ukrepa za zaposlene, vključno z odpustitvijo. Določeni členi teh pravil odražajo zakonske zahteve, kar pomeni, da imajo lahko kršitve dodatne posledice, kot so globe, kazenski pregon in zaporna kazen. Pričakujemo, da bodo vsi vsak dan prispevali svoj delež k spoštovanju naših pravil in spodbujanju integritete.



Vprašanja in odgovori

- V** Zaposlen sem v podjetju Magna.
Ali se pravila nanašajo name?
- O** Da. Pravila se globalno nanašajo na vse zaposlene v družbi Magna International Inc. (vključno z zaposlenimi za polni delovni čas in za skrajšan delovni čas) in na vse njene operativne skupine, oddelke, skupna podjetja in druge dejavnosti. Velja tudi za vse naše direktorje in uradnike.
- V** Sem dobavitelj družbe Magna.
Ali se pravila nanašajo name?
- O** Vsi, ki delujejo v našem imenu, kot so dobavitelji, svetovalci, neodvisni podizvajalci, zastopniki in drugi predstavniki, morajo izpolnjevati zahteve dokumenta **Pravila o obnašanju in etika dobaviteljev** podjetja Magna, ki določa standarde, ki so podobni tistim, v teh pravilih.
- V** Kakšne so posledice, če kršim ta pravila?
- O** Zelo smo predani vrednotam teh pravil in bomo resno obravnavali vsako neupoštevanje teh zavez. Kršitve pravil bodo privedle do disciplinskega ukrepa. Vrsta disciplinskega ukrepa bo odvisna od resnosti kršitve in lahko v resnih primerih vključuje prekinitev delovnega razmerja.

Upoštevajte, da so vprašanja in primeri, navedeni v tem dokumentu, samo za ponazoritev, ne opisujejo dejanskih dogodkov in niso namenjeni zajemanju vseh ali celo najresnejših primerov, ki se lahko pojavijo v okviru naših pravil.



Kaj lahko storimo

Zanašamo se na vse zaposlene, da boste spodbujali integriteto v organizaciji. Zato moramo:

- Poznati svoja pravila in z njimi povezane politike *skladnosti*.
- Spregovoriti, če menimo, da je prišlo do morebitne kršitve pravil, ali če imate vprašanje o naših pravilih.
- Vsak dan živeti po osnovnih načelih pravil obnašanja in etike družbe Magna.

To imamo v mislih, ko govorimo: Poznajte jih. Govorite o njih. Živite v skladu z njimi. Uspeh družbe Magna temelji na tem, da naši zaposleni prevzamejo aktivno vlogo in zagotovijo, da poslujemo etično.

Pričakovanja do naših vodstvenih delavcev

Kot vodje podjetja imajo naši direktorji, višji direktorji in menedžerji posebno odgovornost, da si postavijo najvišje etične standarde in so etični vzorniki svojim ekipam. Vodje morajo ostati pozorni, prepoznati vsako dejavnost, ki ni v skladu s temi pravili, in pravočasno poročati o svojih pomislekih.

Prav tako pričakujemo, da bodo naši vodje ustvarili okolje, v katerem se bodo zaposleni počutili udobno pri izražanju pomislekov, vključno z razpravo o etičnih vprašanjih s svojimi ekipami in spodbujanjem teh, da spregovorijo. Vzorno vodenje je ključnega pomena za vzpostavitev in vzdrževanje standardov ravnanja podjetja, opisanih v teh pravilih.

Vodje hkrati igrajo ključno vlogo pri zagotavljanju, da ne pride do povračilnih ukrepov zoper zaposlene (ali druge osebe), ki pomisleke prijavijo pošteno in v *dobri veri*. Takšne povračilne ukrepe izrecno prepoveduje naša **politika proti povračilnim ukrepom**.



Kako spregovoriti

Spodbujamo kulturo, v kateri zaposleni svobodno izražajo pomisleke, ne da bi se bali povračilnih ukrepov.

Če imate pomisleke ali ste priča vedenju, ki ni v skladu z našimi pravili, politikami ali zakonom, morate o tem spregovoriti, da lahko ustrezno ukrepamo.

Svoje pomisleke lahko izrazite na več načinov:

- **Delite svoj pomislek s svojim vodjo.** Pogosto bo lahko ponudil/-a smernice in odgovoril/-a na vprašanja.
- **Svojo skrb prijavite drugemu internemu sredstvu prek programa odprtih vrat.** Če se ne počutite udobno, da bi svojemu vodji sporočili svoj pomislek, se lahko obrnete na katerega koli vodjo, da se pogovorite o situaciji ali postavite vprašanja, vključno z naslednjimi:
 - Lokalno vodstvo
 - Vodstvo skupine/korporacije
 - Kadrovska služba
 - Zastopnik zaposlenih/odbor za pravičnost/odbor za zdravje in varnost (kot je primerno)
 - Oddelek za etiko in skladnost z zakonodajo
 - Oddelek za notranjo revizijo
 - Oddelek za varnost v podjetju
- **Pokličite dežurni telefon Magna Hotline.** Dežurni telefon Magna Hotline je še eno sredstvo, prek katerega lahko prijavite vedenje, ki je v nasprotju s pravili o obnašanju in etiko, **pravili o obnašanju in etiko dobaviteljev** ali **statutom zaposlenih** podjetja Magna. Vsa poročila se obravnavajo zaupno in skrbno. Dežurni telefon Magna Hotline upravlja neodvisna *tretja stranka* in je na voljo v 20 jezikih, in sicer 24 ur na dan 365 dni v letu.

Nič v teh pravilih vam ne preprečuje uporabe mehanizma regulatorja za prijavo nepravilnosti, kadar to dovoljuje zakonodaja v vaši matični državi.



Ne toleriramo povračilnih ukrepov

Povračilni ukrepi so vsako dejanje, katerega namen je odvrniti nekoga od prijave kršitve ali sodelovanja v preiskavi. Maščevanje se lahko kaže v različnih oblikah, vključno s skrajšanjem delovnega časa ali zmanjšanjem plače, odpustitvijo, premestitvijo, suspendiranjem, grožnjami, nadlegovanjem, zlorabo, sramotenjem, ponižanjem ali odrekanjem priložnosti (npr. napredovanje, zvišanje plače ali plačilo nadur). Ne bomo tolerirali nobenih povračilnih ukrepov proti zaposlenim ali drugim osebam, ki pošteno in v *dobri veri* prijavijo pomisleke. Za več informacij si oglejte našo **politiko proti povračilnim ukrepom**.

Vprašanja in odgovori

- V** Menim, da moja vodja morda krši pravila, vendar me skrbi, da lahko prijava njenega vedenja negativno vpliva na mojo zaposlitev. Ali me bo Magna zaščitila, če moja vodja ugotovi, da sem prijavil njeno ravnanje?
- O** Da. Naša **politika proti povračilnim ukrepom** prepoveduje vodjem, da proti zaposlenim izvajajo povračilne ukrepe in ščiti zaposlene, ki pošteno in v *dobri veri* prijavijo pomisleke.



Uporaba dežurnega telefona Magna Hotline

Oddajanje prijave: Prijavo lahko oddate prek spleta ali tako, da pokličete brezplačno številko v svoji državi (oboje je na voljo na spletni strani magnahotline.com). Po oddaji prijave boste prejeli edinstveno geslo za sledenje prijavi.

Anonimnost in zaupnost: Prijava je anonimna, če to dovoljujejo lokalni zakoni. Vendar vas spodbujamo, da razkrijete svojo identiteto, saj bo to našim preiskovalcem pomagalo pri nadaljnjih preverjanjih. Vašo identiteto bomo med preiskavo in po njej varovali v obsegu, ki ga dovoljuje zakonodaja.

Pregled in preiskave: Vaše poročilo bo zabeleženo v sistemu za upravljanje primerov in obravnavano glede na njegovo naravo, nujnost in morebitni vpliv. Po potrebi bo za preiskavo vaše prijave dodeljen izkušeni preiskovalec iz kadrovske službe, notranje revizije, varnosti ali pravne službe.

Poročila o napredku: Napredek vašega poročila lahko preverite prek spletne strani ali po telefonu z uporabo edinstvenega gesla. Oseba, ki preiskuje vašo prijavo, vam lahko med preiskavo postavi tudi dodatna vprašanja.

Pravočasna zaključitev: Vaše poročilo bo zaključeno v razumnem roku. Po zaključku preiskave višje vodstvo pregleda ugotovitve preiskave in sprejme potrebne ukrepe, vključno z določitvijo disciplinskih ukrepov (kjer je to primerno).

Etični kontrolni seznam

Včasih se soočamo z zahtevnimi situacijami, ko je težko vedeti, katera je prava izbira. Če ste kdaj negotovi glede odločitve, si pomagajte s tem etičnim kontrolnim seznamom. Pomaga nam uskladiti naše odločitve s pravili, politikami in zakonodajo, pa tudi z našimi temeljnimi vrednotami.

Pri ugotavljanju, ali je neko dejanje etično, morate odgovoriti z »da« na vseh teh šest vprašanj.

1. Ali je zakonito?
2. Ali je v skladu s temi pravili, **statutom zaposlenih** in vsemi povezanimi politikami?
3. Ali sem upošteval/-a vpliv na zaposlene, stranke in delničarje?
4. Ali koristi družbi Magna kot celoti in ne samo določenim posameznikom?
5. Ali bom svojo odločitev z mirno vestjo pojasnil/-a svojim sodelavcem, vodji in družini?
6. Ali lahko zagovarjam svoja dejanja, če bi se pojavila v časopisu ali družbenih medijih?

Če imate kakršne koli dvome, se morate obrniti na svojega vodjo, pravnega svetovalca skupine ali podjetja, regionalnega referenta za *skladnost* ali podpredsednika za etiko in glavnega vodjo za *skladnost* v podjetju Magna.



Naše stranke

Poslovanje z integriteto, pravičnostjo in spoštovanjem

Vsi imamo skupno odgovornost za napredek podjetja Magna.

Da bi izpolnili to odgovornost, moramo vsi delovati z integriteto. To pomeni, da moramo upoštevati zakone, ki veljajo za nas, podpirati ta pravila in spoštovati naše obveze.

Pri odnosih z drugimi zaposlenimi, strankami, dobavitelji in drugimi deležniki moramo biti pošteni.

Pomembno je tudi, da spoštujemo druge, ki lahko imajo različna mišljenja in mnenja, delujemo z občutljivostjo in skrbnostjo do kultur in običajev držav, v katerih poslujemo, in si prizadevamo razmisliti o vplivu na skupnosti in okolje, kjer poslujemo.



Skladnost s protimonopolno in konkurenčno zakonodajo

Na trgu nastopamo odločno in pošteno ter zmeraj podpiramo svobodno in pošteno konkurenčno okolje.

Številne države imajo zakone, namenjene spodbujanju močne konkurence, tako da imajo potrošniki dostop do najkakovostnejših izdelkov in storitev po najboljših cenah. Kršitve teh zakonov imajo lahko resne posledice za vas in za podjetje Magna.

Upoštevati moramo vse veljavne protimonopolne in konkurenčne zakone ter vzdrževati etične odnose z našimi

strankami, konkurenti in *tretjimi strankami*. Izvajali ne bomo nobenih aktivnosti, ki kršijo te zakone, kot je dogovarjanje z našimi konkurenti glede določanja cen, popustov ali prodajnih pogojev, omejitve proizvodnje, razdelitve trgov, usklajenih ponudb ali bojkotiranja določenih strank ali dobaviteljev, določanje nadomestila za zaposlene ali dogovarjanje, da ne bomo zaposlovali zaposlenih drug drugega.

Za več smernic si preberite našo **politiko o protimonopolnem pravu in konkurenci**.

Vprašanja in odgovori

- V** V Auto Shanghai sem naletel na nekdanjega prodajnega sodelavca, ki zdaj dela za konkurenčno podjetje. Pri kosilu me je vprašal, če bi se lahko dogovorila o skupni strategiji za obravnavo težavnega novega kupca. Rekel sem mu, da se bova še slišala o tem. Kaj bi bil moral storiti?
- O** Kosilo z nekdanjim prodajnim sodelavcem sicer ni težava, je pa vsak poskus usklajevanja strategije s konkurentom glede stranke strogo prepovedan. V takih okoliščinah morate nemudoma prekiniti pogovor o usklajevanju strategije in svojemu nekdanjemu sodelavcu povedati, da se ne morete pogovarjati o tej temi. Nato nemudoma obvestite pravni oddelek ali oddelek za nadzor skladnosti.



Skladnost z zakoni proti podkupovanju

Zavezani smo k etični pridobitvi poslov in nikoli zaradi *podkupovanja* ali nezakonitih dejavnosti.

Podkupovanje vključuje izmenjavo ali ponujanje nečesa vrednega z namenom neprimernega vplivanja na poslovno odločitev ali pridobitve poslovne prednosti. Ponujanje ali sprejemanje *podkupnin*, nezakonitih *provizij* ali *olajševalnih* plačil ni sprejemljivo, pa naj je neposredno ali od *tretjih strank*. Pri dajanju ali sprejemu *karkoli vrednega* moramo razmisliti, ali lahko takšno dejanje vpliva ali daje vtis vpliva na poslovno odločitev. Prav tako moramo zagotoviti, da so evidence o vseh

plačilih, ki jih izvedemo, vedno točne in popolne. Te obveznosti veljajo v vseh primerih, vendar so še posebej stroge v zadevah, ki vključujejo *vladne uradnike*.

Naša zaveza k *preprečevanju podkupovanja* brez izjeme velja za vse naše operacije, ne glede na lokalne zakone ali kulturne prakse.

Če želite izvedeti več o naši zavezanosti k poslovanju brez *podkupovanja*, si oglejte našo **politiko podkupovanja in neprimernih plačilih**.

Vprašanja in odgovori

V V moji državi je običajno, da se državnim delavcem da majhno plačilo (običajno pod 100 dolarjev), tako da se pospeši izdaja dovoljenj. Ali naša pravila in politike dovolijo taka plačila?

O Ne. Naša **pravila in politika o podkupninah in neprimernih plačilih** prepovedujeta takšna plačila, ki jih pogosto imenujemo *olajševalna* plačila ali plačila za »*podmazovanje*«. Čeprav so ta plačila zakonita in pogosta v nekaterih državah, so v mnogih drugih državah nezakonita.

V *Vladna uradnica*, ki nadzoruje našo *skladnost* z varnostjo, mi je dala nečakov življenjepis in me prosila, naj razmislim, ali je v mojem oddelku odprto morebitno delovno mesto zanj. Ogledal sem si njegov življenjepis, ki je bil resnično dober. Kaj naj naredim?

O O tej prošnji nemudoma obvestite vodjo, pravni oddelek ali oddelek za nadzor *skladnosti*. Za odprto delovno mesto, bi ga bilo treba obravnavati, kot vse druge prosilce. Takšne zahteve je treba obravnavati skrbno, s čimer se zagotovi, da spoštujemo zakon in vrednote, ter hkrati ohranimo razmerje.

Darila in razvedrilo

Pri dajanju ali prejemanju daril in razvedrila presojava previdno.

Naši odnosi z našimi poslovnimi partnerji morajo temeljiti na integriteti in dobrem poslovnem presojanju. Nikoli ne dajemo ali sprejemamo daril ali razvedrila, ki vplivajo na naše poslovne odločitve ali bi lahko dajale takšen vtis.

Poslovna darila ali razvedrilo smemo dajati ali prejemati le, če so razumna, občasna in imajo skromno vrednost. Kakršno koli darilo ali razvedrilo, ki ga nudimo, je treba tudi natančno in pregledno zabeležiti v naših poročilih ter knjigovodskih evidencah in zapisih družbe Magna.

Zaradi večjih pravnih tveganj moramo še posebej skrbno ravnati pri delu z *vladnimi uradniki*. Za ponujanje daril ali razvedrila *vladnim uradnikom* je potrebno pisno dovoljenje. Več informacij o potrebnih odobritvah ter darilih in razvedrilu je v naši **politiki o darilih in razvedrilu**.

Vprašanja in odgovori

- V** Eden od naših dobaviteljev je ponudil prevoz z letalom in nočitev za ogled moje najljubše ekipe, ki igra na prvenstvu. Ali je to v redu?
- O** Ne. Naše poslovne odločitve mora vedno motivirati izključno to, kar je v najboljšem interesu družbe Magna. Sprejetje tega ekstravagantnega darila bi dalo vtis, da lahko v prihodnjih odločitvah dajemo prednost temu dobavitelju. Sprejememo lahko samo poslovna darila in razvedrila, ki so razumna, občasna in imajo skromno vrednost. Če ste v dvomih, preverite pri pravnem oddelku ali oddelku za *nadzor skladnosti*.
- V** Državni revizor, ki je več let izvajal okoljske revizije v mojem oddelku, naslednji mesec pričakuje otroka. Za darilo mu želim podariti steklenico viskija. Ali je to dovoljeno?
- O** Dajanje darila ali razvedrila *vladnemu uradniku* zahteva dodatno previdnost in predhodno odobritev v skladu z našo **politiko o darilih in razvedrilu**. Za več informacij se posvetujte s pravnim oddelkom ali oddelkom za *nadzor skladnosti*.



Skladnost s trgovinskimi predpisi

Kot globalno podjetje smo zavezani številnim zakonom in predpisom o *skladnosti* s trgovinskimi predpisi in carini ter spoštujemo svoje obveznosti v skladu s temi zakoni.

Upoštevat moramo mednarodne trgovinske omejitve in gospodarske sankcije, ki nam prepovedujejo poslovanje z določenimi

državami, vladami, podjetji in posamezniki. Prav tako moramo upoštevati vse izvozne in trgovinske kontrole, ki omejujejo način distribucije naših izdelkov in tehnologije prek meja.

Za več smernic si preberite našo **politiko o sankcijah in trgovinskem embargu**.

Lobiranje in politično sodelovanje

Upošteujemo veljavno zakonodajo in z *vladnimi uradniki* sodelujemo pošteno in pravično.

Ker so zakoni, ki urejajo *lobiranje* in politične prispevke, lahko zelo zapleteni in se zelo razlikujejo glede na lokacijo poslovanja, se moramo z veliko pozornostjo posvetiti prizadevanjem za *lobiranje* in politično sodelovanje, vključno s financiranjem in podporo.

Brez pisnega dovoljenja predstavnika podjetja, ki je posebej pooblaščen za obravnavanje tovrstnih vprašanj, ne smemo *lobirati* na nobeni ravni oblasti in ne smemo dajati političnih prispevkov (vključno z denarnimi donacijami, blagom ali storitvami) v imenu družbe Magna. Za več informacij se obrnite na člana ekipe za državne zadeve (obiščite spletno stran **Državne zadeve** na portalu MagNET), pravni oddelek ali oddelek za *nadzor skladnosti*.

Vprašanja in odgovori

- V** Imamo težave pri pridobivanju dovoljenja mestnega sveta za načrte stavbe našega novega obrata. Naključno poznam članico mestnega sveta, zato bi jo želel povabiti na kavo in ji razložiti, zakaj bi morala podpreti to dovoljenje. Ali lahko to storim?
- O** Ne. Ker bi bil namen takšnega sestanka z izvoljenim vladnim uradnikom vplivanje na odločanje javnosti, bi verjetno po lokalni zakonodaji predstavljal lobiranje. Na noben način ne smemo lobirati brez pisnega dovoljenja člana ekipe za državne zadeve, ki je posebej pooblaščen za obravnavanje teh vprašanj.

Naši delničarji/ vlagatelji

Natančno vodenje evidenc in finančno poročanje

Vodimo knjige in evidence, ki natančno odražajo naše finančno stanje.

Verodostojnost družbe Magna je odvisna od točnosti naših računovodskih poročil in upoštevati moramo vse veljavne zakone, povezane s finančnim poročanjem. Vsi imamo odgovornost, da smo pri svojih finančnih vnosih popolnoma natančni.

Magna se lahko sooči z resnimi posledicami, če ne vodi natančnih evidenc finančnih transakcij in podatkov o podjetju. Transakcije moramo natančno beležiti in takoj poročati o vseh negotovostih ali morebitnih neskladjih. Naše finančne kontrole pomagajo zagotoviti, da so naša poročila točna in pravočasna. Ne bomo tolerirali nobenega poskusa obhoda teh kontrol z lažnimi ali zavajajočimi vnosi. Takšno dejanje je resna kršitev naših pravil in bi lahko bilo tudi kaznivo dejanje.

Vprašanja in odgovori

- V** Delam v računovodstvu in sem pred kratkim prejel vrsto velikih računov dobaviteljev. Moja nadrejena je prosila, da jih vnesem za naslednje četrtoletje. Rekla je, da bi to izboljšalo naše finančne rezultate in pomagalo naši ceni delnic. Ali naj ravnam v skladu z njenimi navodili?
- O** Ne. Nenatančno datiranje ali pozno poročanje o izdatkih bi lahko vplivalo na naše finančne rezultate. Nepravilno zapisovanje vseh finančnih podatkov, čeprav je to storjeno z namenom pomagati družbi Magna, je kršitev teh pravil in splošno sprejetih računovodskih načel. Če se od nas to zahteva, bi to morali zavrniti. Če se ne počutimo dobro in naš nadrejeni še vedno pritiska na nas, moramo to nemudoma prijaviti. Obstaja več načinov za poročanje, na primer finančnemu direktorju v pisarni skupine ali korporacije, pravni službi ali oddelku za skladnost. Težavo lahko prijavimo tudi po dežurnem telefonu Magna Hotline ali drugih ustreznih kanalih (za dodatne podrobnosti glejte zgoraj v razdelku »Kako spregovoriti«).





Javna razkritja

Kot javno podjetje mora Magna v svojih javnih dokumentih deliti popolne, točne in pravočasne informacije. To je pravna odgovornost in jo jemljemo zelo resno, tako da upoštevamo vse zakone, povezane z razkritjem našega poslovanja, operacij in finančnega stanja.

Čeprav je Magna dolžna razkriti informacije, sme to storiti le prek določenih posameznikov, ki so bili za to pooblaščen. O nejavnih informacijah družbe Magna ne smete razpravljati z nikomer, vključno z mediji ali delničarji, razen če ste za to pooblaščen v skladu z našo **politiko o razkritju**. Za dodatna navodila glejte našo **politiko o razkritju**.

Trajnost

Zavezani smo k izpolnjevanju trenutnih gospodarskih, okoljskih in socialnih potreb, ne da bi pri tem ogrozili sposobnost poslovanja v prihodnosti.

Magna je ponosna na svojo dolgoletno zavezanost doseganju trajnosti z našimi izdelki, procesi in ljudmi. S sodelovanjem z vsemi našimi deležniki zagotavljamo rešitve za boljši jutri, zmanjšujemo naš vpliv na okolje in ustvarjamo korist za naše ekipe ter skupnosti.

Zastavili smo si ambiciozne cilje za zmanjšanje našega vpliva na okolje, izboljšanje odgovornega pridobivanja virov in okrepitev naših družbenih zavez.

Za več informacij o strategiji trajnostnega razvoja družbe Magna si oglejte naša javna razkritja in zaveze.

Naši zaposleni

Raznolikost naših zaposlenih je vir moči za naše globalno podjetje. Cenimo in spoštujemo ljudi različnih porekel, sposobnosti in mnenj.

Okolje, zdravje in varnost pri delu

Zavezani smo k ohranjanju varnih delovnih mest in čistega okolja. Pri vseh svojih operacijah in v dobavni verigi želimo biti vodilni v panogi na področjih zdravja in varnosti pri delu ter okoljske odgovornosti.

Upoštevati moramo vse zdravstvene, varnostne in okoljske predpise, politike in postopke, ki veljajo za naša delovna mesta in lokacije. Vsi smo soodgovorni za zagotavljanje, da so naša delovna mesta brez okoljskih in varnostnih nevarnosti, ter za takojšnje poročanje o vseh incidentih, poškodbah ali nevarnih razmerah.

Naša zaveza za zdravje, varnost in okolje je opisana v **statutu zaposlenih** in **načelih poslovanja**. Za dodatna navodila si preberite tudi našo **politiko o zdravju, varnosti in okolju**.

Varstvo osebnih podatkov

Spoštujemo zasebnost svojih zaposlenih in se zavzemamo za varstvo njihovih *osebnih podatkov*. *Osebnne podatke* obdelujemo zakonito, pregledno in pošteno. Prav tako sprejemamo razumne ukrepe za zaščito integritete in zaupnosti *osebnih podatkov*.

Če odkrijete ali sumite, da se je zgodil incident z varnostjo podatkov, kibernetiski napad ali kakršno koli morebitno kršitev *osebnih podatkov*, o tem nemudoma obvestite oddelek za varstvo podatkov, pravni oddelek ali ekipo za informacijsko varnost, tveganje in *skladnost* (ISRC) ali pa se obrnite na dežurni telefon Magna Hotline. Za več smernic si preberite našo **politiko o varovanju zasebnosti**.

Vprašanja in odgovori

- V** Delam na oddelku kadrovske službe. Predstavnik tržnega podjetja me je nedavno vprašal za domače naslove vseh zaposlenih, kamor bi lahko poslal določene dragocene informacije o novi medicinski kliniki. Kljub temu, da bi zaposleni verjetno imeli koristi od teh informacij, sem predstavnika tržnega podjetja zavrnil. Ali sem ravnal pravilno?
- O** Da. Naši domači naslovi so zasebni podatki in jih je dovoljeno razkriti le za zakonite poslovne in zaposlitvene namene ali če to zahteva zakon. V tem primeru trženje storitve zaposlenim ni sprejemljiv razlog za razkritje teh osebnih podatkov. S tem bi kršili naša pravila, lahko pa je tudi nezakonito na podlagi lokalnih zakonov o zasebnosti.

Spoštovanje na delovnem mestu

V skladu s **statutom zaposlenih** smo zavezani k zagotavljanju poštenega in enakopravnega delovnega okolja. Ne toleriramo vedenja, ki zmanjšuje človekovo dostojanstvo ali ustvarja sovražno, zastrašujoče delovno okolje.

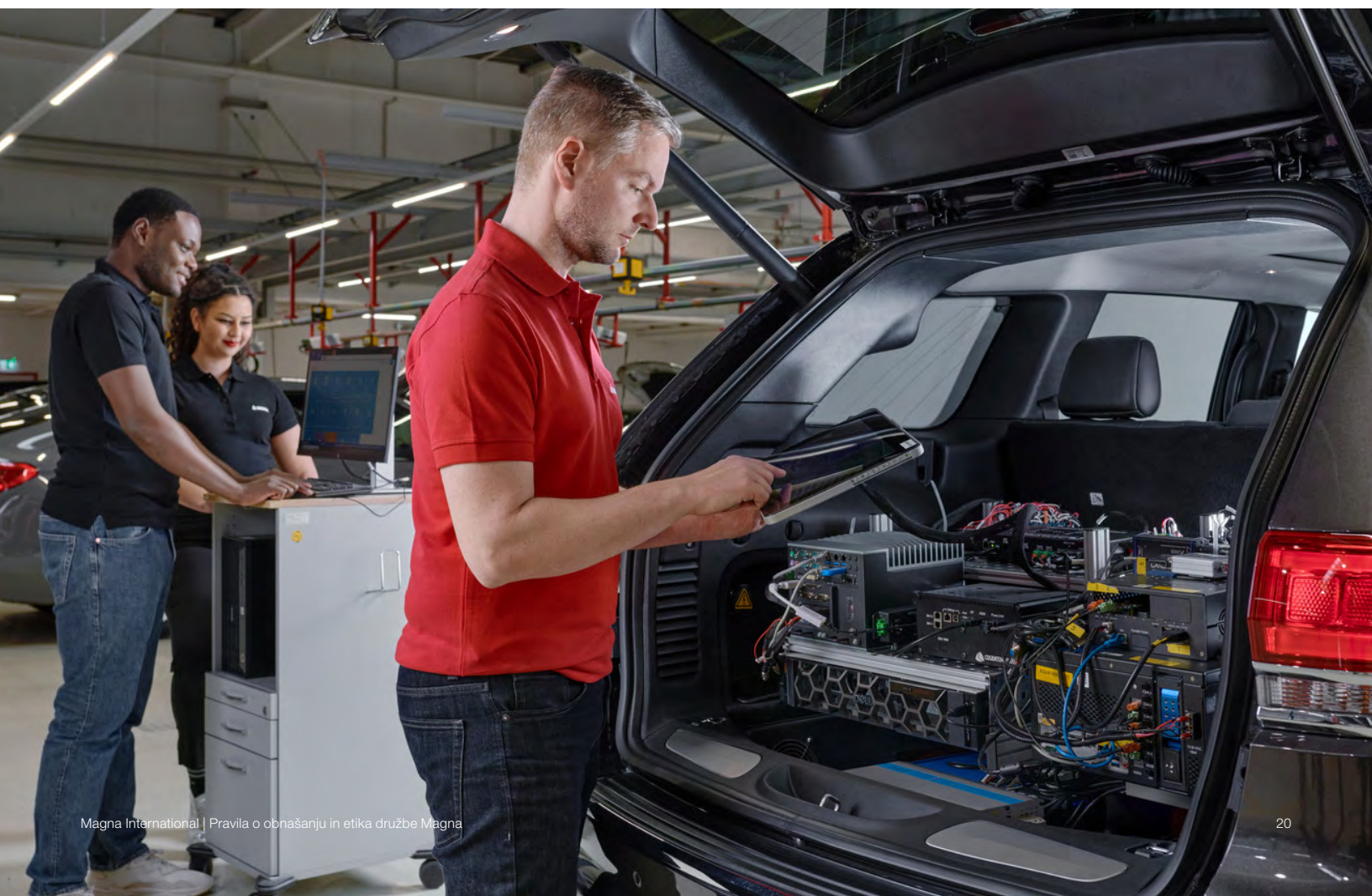
Imamo ničelno toleranco do kakršnega koli nasilja, diskriminacije, nadlegovanja ali ustrahovanja in dobro uveljavljene politike, ki pomagajo zagotavljati spoštljivo delovno okolje za vse, ter pritožbene in preiskovalne postopke,

ki pomagajo odpraviti nepravilno ravnanje. Naše lokalne politike temeljijo na raznolikosti, spodbujajo strpnost do individualnih praks in prepričanj ter se prilagajajo tistim, ki potrebujejo pomoč, na podlagi vseh zakonsko zaščitene razlogov.

Če se sodelavec obnaša na način, zaradi katerega se mi ali drugi počutijo neprijetno, bi morali o tem spregovoriti, diskriminacijo, nadlegovanje in grozeče vedenje pa takoj prijaviti.

Vprašanja in odgovori

- V** Moj vodja ima nenehno opombe, zaradi katerih mi je neprijetno. Prejšnji teden mi je ponudil »mentorstvo« ob večerji – samo midva. Zavrnila sem ga, zdaj pa se do mene obnaša hladno. Kaj naj naredim?
- O** Neželena pozornost, neprimerne šale in neželjeno vedenje niso nikoli sprejemljivi. Svoje pomisleke sporočite drugemu vodji prek programa odprtih vrat ali po dežurnem telefonu Magna Hotline. Politika proti povračilnim ukrepom podjetja Magna vas ščiti pred povračilnimi ukrepi, če svojo skrb prijavite v dobri veri.



Spoštovanje človekovih pravic

Spoštovanje človekovih pravic naših zaposlenih in drugih deležnikov je pomembno za kulturo podjetja Magna. Zagotavljamo poštene delovne pogoje za zaposlene in v naši družbi ter dobavni verigi ne dopuščamo suženjstva, otroškega ali prisilnega dela. Naši **Globalni delovni standardi** priznavajo Splošno deklaracijo ZN o človekovih pravicah, 8 temeljnih konvencij Mednarodne organizacije dela (ILO) in Deklaracijo ILO o temeljnih načelih in pravicah do dela.

Poleg nacionalnih zakonodajnih zahtev svojim zaposlenim priznavamo pravico do svobodnega dela in združevanja pod poštenimi pogoji v varnem in spoštljivem okolju, kjer si prizadevamo izpolnjevati ali presegati veljavne zahteve zaposlitvenih standardov.

Skladno s **statutom zaposlenih** smo zavezani nediskriminatornim praksam nagrajevanja, ki zaposlenim zagotavljajo pravično plačilo ob upoštevanju objektivnih meril in načel notranje pravičnosti ter zunanje konkurenčnosti ne glede na osebne lastnosti. Pričakujemo tudi, da vsak dobavitelj ali drugo podjetje, s katerim sodelujemo, upošteva zakone.

Vprašanja in odgovori

- V** Sumim, da eden od naših dobaviteljev uporablja mladoletne delavce. Kaj naj naredim?
- O** To nemudoma prijavite vodji, pravni službi, oddelku za nadzor skladnosti ali oddelku za nabavo ali po dežurnem telefonu Magna Hotline.
- V** Razmišljam, da bi omogočil napredovanje nekomu v naši pisarni v Troyu v Michiganu, in sicer za delovno mesto za stik z našimi severnoameriškimi dobavitelji. Ta oseba ima vse zahtevane kvalifikacije, vendar me skrbi, da bi nekaterim našim dobaviteljem morda bilo neprijetno zaradi njene invalidnosti. Ali je to legitimen razlog, da dam napredovanje nekomu drugemu?
- O** Ne. Prizadevamo si zagotoviti enake priložnosti za napredovanje vsakomur brez diskriminacije na podlagi zakonsko zaščitene invalidnosti. Če ima zaposlena ustrezne kvalifikacije za delovno mesto in lahko opravlja osnovne delovne zadolžitve, ji ne smemo kratiti pravice do napredovanja na podlagi njene invalidnosti.



Raznolikost in vključenost

Naši zaposleni so ključni deležniki v našem globalnem podjetju. Naš cilj je pritegniti, zaposliti in zadržati nadarjene osebe z različnimi ozadji, perspektivami in zmožnostmi. Globoko smo zavezani svojemu **statutu zaposlenih**, s katerim želimo ustvariti varno, spoštljivo in vključujoče delovno okolje, kjer se lahko zaposleni v celoti posvetijo delu, živijo naše temeljne vrednote, dosegajo trajnostne rezultate in izboljšajo našo globalno blagovno znamko.

Upošteujemo vse veljavne zakone o delu in zaposlovanju, vključno s tistimi, ki prepovedujejo diskriminacijo in nadlegovanje, in tistimi, ki zagotavljajo razumno prilagoditev razlikam. Zavezani smo k zagotavljanju enakih možnosti zaposlovanja in poklicnega napredovanja vsem, brez diskriminacije na z zakonom zaščiteni podlagi.

Pazljiva komunikacija

Kar govorimo in pišemo, tako v službi kot zunaj nje, mora odražati vrednote in standarde podjetja Magna.

Da bi zaščitili svoj ugled in ugled podjetja Magna, moramo pisati previdno in se zavedati, da lahko vse, kar napišemo, nekega dne postane javno. Spoštujemo pravico vsakogar do svobodnega komuniciranja. Vendar na spletu ali družbenih omrežjih ne smemo objavljati ničesar, kar bi lahko škodovalo ugledu podjetja Magna, žalilo dobavitelje ali stranke, razkrilo zaupne informacije ali kršilo avtorske in patentne pravice podjetja Magna.

Če nas kdo, na primer novinar, strokovnjak iz panoge ali delničar, prosi, da spregovorimo o podjetju Magna, ne smemo nič komentirati. Namesto tega jih moramo napotiti k pooblaščenemu predstavniku podjetja Magna.

Naša **politika o pazljivi komunikaciji**, naša **globalna politika o e-pošti, internetu in družbenih omrežjih** ter naša **politika o komunikaciji z zunanjimi mediji** so koristni viri za vprašanja v zvezi s komunikacijo.

Vprašanja in odgovori

- V** Občasno objavim svoje frustracije z enim od dobaviteljev na moji strani v Facebooku, kjer imam 250 prijateljev. To počnem v prostem času in moje nastavitve so zasebne, tako da lahko samo moji prijatelji in družina vidijo te posodobitve. Ali je to v redu?
- O** Ne. Objave na družbenih omrežjih niso vedno zasebne. Vzdržati se moramo komentiranja svojih dobaviteljev na katerem koli javnem forumu. Če se težava z dobaviteljem nanaša na kršitve teh pravil, morate to sporočiti vodji prek programa odprtih vrat, pravnega oddelka, oddelka za nadzor skladnosti ali prek dežurnega telefona Magna Hotline.
- V** V časopisnem članku, objavljenem na spletu, sem našel nekaj napačnih informacij o naših nedavnih finančnih rezultatih. Želim pustiti komentar na spletni strani časopisa s pravimi informacijami. Ali naj to storim?
- O** Ne. O napačni informaciji nemudoma obvestite nekoga iz oddelka za korporativno komuniciranje ali oddelka za odnose z vlagatelji. Če bi objavili podatke o svojem poslovanju, bi delovali kot nepooblaščen govornik podjetja.

Naše poslovanje

Uporaba zaupnih informacij

Varovati moramo zaupne podatke podjetja Magna in podatke naših poslovnih partnerjev.

Kot vsa druga sredstva so zaupni podatki, ki vsebujejo poslovne skrivnosti, lastniške informacije in intelektualno lastnino, ki pripada nam, našim strankam in dobaviteljem, dragocen del našega poslovanja in smo jih dolžni varovati. Zaupnih informacij ni dovoljeno razkriti nikomur zunaj družbe Magna, razen če to zahteva zakon ali za pooblaščen poslovni namen in se jih lahko deli samo na podlagi »treba je vedeti« po potrebi. Naša odgovornost za varovanje zaupnih podatkov podjetja Magna velja tako med zaposlitvijo ali drugim delovnim razmerjem s podjetjem kot tudi po njem.

Za dodatna navodila si preberite našo **politiko o zaupnih informacijah**.

Vprašanja in odgovori

- V** Prejel sem e-poštno sporočilo stranke z informacijami o novem programu. Ali lahko te podatke delim z drugim zaposlenim pri isti stranki?
 - O** Ne. Zaupne informacije smete deliti le na podlagi »treba je vedeti«. Nikoli ne domnevajte, da je vaša stranka seznanjena z zaupnimi informacijami samo zato, ker te informacije izvirajo od nekod v organizaciji stranke.
- V** Kaj lahko storim za varstvo naših zaupnih podatkov?
 - O** Za varstvo zaupnih informacij lahko naredimo veliko korakov. Zaupne zapise in informacije moramo obravnavati zelo skrbno in ne smemo puščati elektronskih naprav izven nadzora, zlasti med potovanji ali poslovnimi dogodki. Prav tako se ne bi smeli pogovarjati o poslovanju družbe Magna na javnih območjih, na primer v polnem dvigalu ali na letalu. Prav tako se moramo seznaniti s politikami in smernicami za upravljanje informacij, ki so na voljo na strani MagNET.





Neprimerno trgovanje z vrednostnimi papirji

Spoštujemo trgovalne omejitve in ne trgujemo na podlagi *notranjih informacij*.

Z našim delom pri podjetju Magna lahko pridobimo dostop do nejavnih, zaupnih informacij o podjetju Magna in drugih podjetjih, s katerimi poslujemo, ki niso znane javnosti. Uporaba teh *notranjih informacij* za naložbene namene, kot je nakup ali prodaja delnic podjetja Magna ali delnic drugih podjetij na podlagi *notranjih informacij*, je nezakonita. Če imate torej *notranje informacije* o družbi Magna ali drugem podjetju,

ni dovoljeno izvajati naložb v to podjetje, dokler ta informacija ne postane javna. Ne razpravljajte o *notranjih informacijah* in jih ne delite s sodelavci ali osebami zunaj podjetja Magna (vključno s sorodniki in prijatelji) in ne predlagajte, da bi kdo drug trgoval z *notranjimi informacijami*, tudi če teh informacij ne delite sami.

Za več navodil si oglejte našo **politiko o trgovanju z internimi informacijami in prepovedi**, ki nudi napotke o tem, kako se izogniti trgovanju z internimi informacijami in neprimernim razkritjem.

Vprašanja in odgovori

- V** Na podlagi internih poročil vem, da se je naša prodaja občutno povečala in da bo naš dobiček v tem četrtletju višji od dobička, ki ga pričakujejo analitiki v panogi. Ali lahko sestri povem, naj kupi delnice družbe Magna, preden javno objavimo četrtletne dobičke?
- O** Ne. Uporaba notranjih informacij v svojo korist ali v korist drugih, vključno s sorodniki in prijatelji, je v nasprotju z našimi pravili in nezakonita.

Naložbe in poslovne priložnosti

Moramo delovati v najboljšem interesu podjetja Magna in se izogibati okoliščinam, kjer so naši osebni interesi v navzkrižju z interesi družbe Magna, ali okoliščinam, ki dajejo tak vtis.

Če na primer odkrijemo poslovne priložnosti zaradi svojega delovnega mesta ali prek uporabe lastnine ali informacij družbe Magna, ne smemo izkoristiti te priložnosti. Sredstev podjetja Magna ne smemo uporabljati za osebno korist ali se ukvarjati s kakršno koli dejavnostjo, zaradi katere bi konkurirali podjetju Magna.

Vprašanja in odgovori

- V** Delam v inženiringu in med svojim delom sem izdelal novi dizajn menjalnika, ki bi lahko bil zanimiv za nekaj naših avtomobilskih strank. Glede na to, da sem dizajn naredil jaz, ga lahko tržim neposredno tem strankam?
- O** Ne, s tem bi kršili naša pravila. Vsa intelektualna lastnina, ki jo ustvarimo v okviru zaposlitve, pripada družbi Magna. Poleg tega zasnova, ki smo jo razvili med delovnim časom in z uporabo virov podjetja Magna, zagotavlja podjetju Magna dragoceno poslovno priložnost. Brez odobritve družbe Magna ne smemo izkoristiti takih okoliščin za osebno korist.



Delo v svojem interesu in sodelovanje s sorodniki ali prijatelji

Naši osebni interesi in odnosi ne smejo motiti naših delovnih obveznosti. Ni primerno nadzorovati, neposredno poročati ali vplivati na oceno nadomestila *sorodnikov* ali *bližnjih prijateljev*. Prav tako ne smemo zaposlovati, ocenjevati, financirati ali sklepati poslovnih odnosov s *sorodniki* ali *bližnjimi prijatelji* ali z organizacijami, v katerih imamo oni ali mi *močan interes*.

Če bi na naše delovne odločitve lahko vplivali – ali bi se zdelo, da bi vplivali – naši osebni odnosi ali interesi, moramo te situacije razkriti v skladu s **politiko o navzkrižju interesov**. Ravnati morate tudi v skladu z vsemi ukrepi, ki se uvedejo zaradi zagotavljanja, da se vsi posli in odločitve sprejemajo pošteno in pregledno.

Vprašanja in odgovori

- V** Sem kupec v nabavnem oddelku. Moja žena je bila nedavno najeta kot vodja prodaje za enega od naših dobaviteljev. Ali je to *navzkrižje interesov*?
- O** Da. Vloga vaše žene bi lahko vplivala na vašo poslovno presojo ali pa bodo drugi imeli tak vtis. To navzkrižje je treba razkriti v skladu z našo **politiko o navzkrižju interesov**. Na ta način lahko vodstvo presodi okoliščine in sprejme ustrezne ukrepe za obvladovanje navzkrižja. S tem boste pomagali družbi Magna in zaščitili sebe in ženo pred morebitnimi domnevami o neprimernem ravnanju.

Zunanji položaji

Da bi družbi Magna pomagali uspeti, moramo v delovnem času posvetiti ves čas in pozornost posvetiti našemu delu. Zato ne smemo sprejemati zunanjih obveznosti, ki bi zmanjšale čas in pozornost, ki jo lahko namenimo svojemu delu za družbo Magna.

Prepovedano je sprejemanje kakršnih koli plačanih ali neplačanih položajev, ki bi lahko ustvarilo ali dalo vtis, da ustvarja *navzkrižje interesov* s podjetjem Magna, razen če je bila situacija razkrita in odobrena v skladu s **politiko o navzkrižju interesov**.



Dodatni viri

Če imamo kakršna koli vprašanja ali potrebujemo več informacij o pravilih o obnašanju in etiki družbe Magna, se lahko obrnemo na strokovnjake za etiko in *skladnost* z zakonom v družbi Magna. Seznam strokovnjakov za *skladnost* je na spletni strani magna.com ali na strani **Etika in skladnost z zakonom** na portalu MagNET.



Slovar

Karkoli vrednega: Med drugim gre lahko za denar (ali denarju enakovredna darila, kot so darilne kartice), darila, donacije v dobrodelne namene, kosila, potne stroške, vstopnice za dogodke ali drugo razvedrilo, stroške izobraževanja, popuste, usluge, obljube o prihodnji zaposlitvi ali delnice podjetja.

Podkupnina: Vrsta neprimerne plačila. Podkupnina je vse, kar je karkoli vrednega in kar se neki osebi ponudi za njeno osebno korist in bi lahko bilo razumljeno kot poskus vpliva na dejanje ali odločitev v imenu organizacije za pridobitev kakršne koli koristi ali prednosti za družbo Magna.

Skladnost: Upoštevanje zakonodaje, teh pravil in vseh naših politik.

Navzkrižja interesov: Na splošno se navzkrižje interesov nanaša na okoliščine, v katerih lahko vplivate na poslovno odločitev v imenu družbe Magna, medtem ko se vaši osebni interesi (ali interesi vaših sorodnikov ali oseb, s katerimi ste v osebnem odnosu) razlikujejo od tistih, ki jih ima družba Magna.

Olajševalna plačila ali plačila za »podmazovanje«: Gre za obliko podkupnine, običajno neuradno plačilo nižjim vladnim uradnikom za pospešitev ali zagotovitev rutinskih vladnih storitev ali dejanj, do katerih bi bilo podjetje Magna sicer zakonito upravičeno.

Dobra vera: Z iskreno in pristno namero.

Vladni uradnik: Vključuje (i) uradnika ali zaposlenega v vladni ustanovi, oddelku ali agenciji oziroma v kateri koli javni mednarodni agenciji ali katero koli osebo, ki deluje v kakršni koli uradni funkciji v imenu države, oddelka ali javne mednarodne agencije, pa tudi katero koli drugo osebo, ki se po naših postopkih šteje za vladnega uradnika; (ii) kandidata za uradnika ali zaposlenega iz odstavka (i); organizacijo, ki deluje z namenom vplivanja na izbiro, nominacijo, imenovanje ali izvolitev uradnika ali zaposlenega iz odstavka (i) (na primer politična stranka ali delovna skupina).

Notranje informacije: Informacije, ki jih vlagatelji ali javnost ne poznajo, ki bi bistveno spremenile njihov pogled glede vrednosti podjetja, njegovih delnic in obveznic, če bi bile znane. Primeri vključujejo znatno pridobitev ali združitve, spremembe v višjem vodstvu, pomembne sodne postopke ali delovne spore.

Nezakonita provizija: Oblika podkupnine, v kateri se znesek denarja, ki je že plačan, ali mora biti plačan, vrne kot osebna nagrada za vzpostavitev ali pospeševanje poslovnega dogovora.

Lobiranje: Komuniciranje z vladnimi uradniki na kateri koli ravni države, vključujoč posameznike, izvoljene na položaj v državni upravi, osebje in zaposlene v vladnih agencijah, katerega namen je spodbujati, nasprotovati ali kako drugače vplivati na odločanje.

Osebni podatki: Podatki, ki se nanašajo na določeno ali določljivo osebo. Posameznik je lahko določljiv, če ga je mogoče neposredno ali posredno identificirati s sklicevanjem na (i) identifikatorje, kot so njegovo ime, identifikacijska številka ali podatki o lokaciji, ali (ii) dejavnike, ki izražajo fizične, družbene ali finančne podrobnosti o njem.

Obdelava osebnih podatkov: Vsi postopki, ki se izvajajo z osebnimi podatki, vključno z zbiranjem, beleženjem, organiziranjem, strukturiranjem, shranjevanjem, spreminjanjem, uporabo, razkritjem, brisanjem ali uničenjem osebnih podatkov.

Sorodniki ali bližnji prijatelji: Vključuje zakonca, družinskega partnerja, otroka, starša, starega starša, vnuka, brata, sestro, teto, strica, nečaka, nečakinjo, zakonske sorodnike, odnose, ki nastanejo pri posvojitvi, posameznike, ki so z nami v sorodu in živijo v našem domu, in prijatelje, s katerim se družimo v prostem času.

Močan interes: Oseba ima močan interes v podjetju, če (i) neposredno ali posredno nadzira deset odstotkov (10 %) ali več delnic, sredstev ali drugih interesov podjetja; (ii) je vložila deset odstotkov (10 %) ali več svoje neto vrednosti v podjetje; (iii) če ima vodilno vlogo v podjetju; ali (iv) neposredno koristi od poslovnega odnosa z družbo Magna.

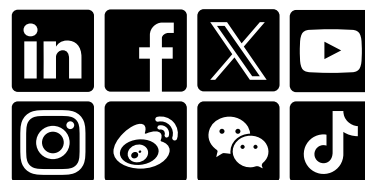
Tretja stranka: Oseba, organizacija ali podjetje, ki deluje izven družbe Magna.

Datum prvotnega sprejetja: 1. maj 2016
Trenutna različica: 1. januar 2026
Naslednji pregled: 1. ČETRTLETJE 2029
Izdano s strani: Oddelek za etiko
in skladnost z zakonom
Odobreno s strani: Upravnega odbora



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

POVEŽITE SE Z DRUŽBO MAGNA



magna.com