

Etik ve Davranış Kuralları



CEO'dan Mesaj

Magna'nın Etik ve Davranış Kuralları, bir şirket olarak ve tek tek bireyler olarak bizi tanımlayan değerleri yansıtır. Bu kurallar, dürüstlük, adalet ve saygı taahhüdümüzü destekler. Kurallarımız, sağlıklı kararlar almamıza, başkalarına saygılı davranmamıza ve müşterilerimiz, iş ortaklarımız ve topluluklarımızın bize duyduğu güveni her gün korumamıza yardımcı olur.

İtibarımızı korumak ve Magna'nın devam eden başarısına katkıda bulunmak için hepimizin, Kurallarımızın değerlerini gözden geçirmeye, anlamaya ve yaşamaya zaman ayırması önemlidir. Kurallarımız, her gün takip edebileceğimiz bir yol haritasıdır.

Etik davranışın takdir gördüğü ve teşvik edildiği bir ortam yarattığınız için siz de dahil olmak üzere olağanüstü çalışanlarımızla gurur duyuyorum. Magna'nın 2022'den bu yana Ethisphere tarafından World's Most Ethical Companies® (Dünyanın En Etik Şirketleri) arasında gösterilerek sıra dışı programlara ve işte dürüstlüğü geliştirme taahhüdüne sahip belirli sayıda kuruluşa verilen bu onura layık görülmesinin nedenlerinden biri de budur.

Magna'ya olan bağlılığınız ve etik değerlerimizi koruma konusundaki kararlılığınız için teşekkür ederiz. Hep birlikte, Magna'nın etik kültürünü ve küresel pazardaki pozisyonumuzu güçlendirmeye yardımcı oluyor, ayrıca eylemlerimizin, kimliğimizi tanımlayan ilkeleri yansıtmalarını sağlıyoruz.

Swamy Kotagiri
CEO



Baş Uyumluluk Yetkilisinden Mesaj

Magna'da dürüstlük sadece bir ilke değildir, aynı zamanda liderlik anlayışımızı ifade eder. Etik ve Davranış Kurallarımız, bir belgeden daha fazlasıdır; her bir kararı, etkileşimi ve iş ortaklığını biçimlendiren bir taahhüttür.

Faaliyet gösterdiğimiz dünya karmaşık bir yerdir ve yaptığımız tercihler önem taşır. İşte bu yüzden zorluklarla kendinize güvenerek baş etmenize yardımcı olmak amacıyla aşağıdaki araçları ve kaynakları oluşturduk:

- Doğru yanıtta emin olamadığınızda rehberlik alabilmeniz için Bölge Uyumluluk Görevlileri ve MagNET'te bulunan uyumluluk kaynakları
- Çıkar çatışmalarını ve kamu çalışanlarına verilen hediyeleri bildirmek için Disclose It! (İfşa Edin!) sistemi
- İş ortaklarımızın değerlerimizi ve etik iş uygulamalarımızı hayata geçirdiklerinden emin olmamızı sağlayan Dürüstlük Kontrolü

Bu kaynaklar tek bir amaçla oluşturulmuştur: sizi, doğru olanı yapabilmeniz için güçlendirmek. Doğru olanı yapmak, sorunları dile getirmek anlamına gelir. Sorunları dile getirdiğinizde kültürümüzü korumuş ve itibarımızı güçlendirmiş olursunuz.

Etik davranmak, isteğe bağlı bir seçim değildir. Etik; müşterilerimizle, topluluklarımızla ve birbirimizle olan güven ilişkimizin temelidir. Bu değerleri her gün hayata geçirdiğiniz için teşekkür ederiz. Hep birlikte, herkes için dürüstlük çerçevesinde ilerliyoruz.

Joanne Horibe

Başkan Yardımcısı,
Etik ve Baş Uyumluluk Yetkilisi

İçindekiler

Etik ve Davranış Kuralları	1
CEO'dan Mesaj	2
Baş Uyumluluk Yetkilisinden Mesaj	3
Vizyon Mision Temel Değerler.....	5
Sorumluluklarımız	6
Yapabileceklerimiz	7
Liderlerimizden Beklentilerimiz	8
Sorunları İfade Etme	9
Misillemeye Tolerans Göstermeyiz	10
Magna Hotline'ın Kullanımı	11
Etik Kontrol Listesi	11
Müşterilerimiz	12
Dürüstlük, Adalet ve Saygı Çerçevesinde İş Yapmak	12
Tekel Karşıtlığı ve Rekabet Yasalarıyla Uyumluluk	13
Rüşvetle Mücadele Yasalarıyla Uyumluluk	14
Hediye ve Eğlence Etkinlikleri.....	15
Ticari Uyumluluk	16
Lobicilik ve Politik Katılım	16

Hissedarlarımız/Yatırımcılarımız	17
Doğru Kayıt Tutma ve Finansal Raporlama	17
Kamuya Yapılan Açıklamalar	18
Sürdürülebilirlik	18
Çalışanlarımız	19
Çevre ve İş Sağlığı ile Güvenliği	19
Kişisel Verilerin Korunması	19
İş Yerinde Saygı	20
İnsan Haklarına Saygı	21
Çeşitlilik ve Kapsayıcılık	22
Dikkatli İletişim	22
İşletmemiz	23
Gizli Bilgilerin Kullanımı	23
Uygunsuz Menkul Kıymet Ticareti	24
Yatırımlar ve Kurumsal Fırsatlar	25
Kendi Çıkarına İşlem ve Akribalar veya Arkadaşlarla Etkileşim.....	26
Şirket Dışı Pozisyonlar.....	26
Ek Kaynaklar	27
Sözlük	28

Vizyon Misyon Temel Değerler

Vizyonumuz

Mobilitiyi herkes ve her şey için ileri taşımak.

Misyonumuz

Misyonumuz, daha iyi bir mobilite dünyasını sorumlu bir şekilde yaratmak için uzmanlığımızı kullanmaktır. Bunu, araçları herkes için daha güvenli ve temiz kılan teknolojiler, sistemler ve konseptler geliştirerek yapıyoruz.

Temel Değerler

Temel değerlerimiz, tek tek bireyler ve bir şirket olarak kimliğimizin bir yansımasıdır.

Büyük Düşünün

Birbirimizi güvenle hareket etmeye teşvik etmek.

Sorumluluk Alın

Eylemlerimizde ve taahhütlerimizde kendimiz ve başkaları için sorumluluk almak.

Azla Yetinmeyin

Daima inovasyon yapmak, gelişmek ve doğru soruları sormak.

İş Birlikçi Olun

Birlikte çalıştığımızda saygı ve tevazu ile elimizden gelenin en iyisini yaparız.



Sorumluluklarımız

Yaşam seçimlerle doludur ve biz, her gün, göz açıp kapayana kadar birçok seçim yaparız.

Ancak bazı seçimler diğerlerinden çok daha önemlidir. Magna'yı temsil ederken yaptığımız seçimler de hem bir bütün olarak şirket üzerinde hem de bizim üzerimizde etki yaratır.

Kısacası, dürüstlüğe yön veren, seçimlerimizdir.

Günümüzde, mobilite dünyası daha karmaşık ve zorlayıcı hale gelmeye devam ederken etik çerçevede, ayrıca kurumsal politikalarımız ve geçerli yasalarla tutarlı şekilde faaliyette bulunma yükümlülüğüne sahip olduğumuzu hepimizin anlaması önemlidir. Etik ve Davranış Kurallarımız ("Kurallar"), doğru seçimleri yapmamıza ve etik standartlarımızı korumamıza yardımcı olan bir kılavuz işlevi görmektedir.

Tüm çalışanlarımızın Kurallarımızı okuyup anlamalarını ve her zaman etik ve dürüst davranmalarını bekleriz. Doğru seçimlerin yapılması ve iş sürecimizi yöneten yasalar ve düzenlemelerin takip edilmesi, şimdi ve gelecekte, başarımız için kritik önemdedir.

Kurallar, Kurum ve Grup ofisleri, üretim bölümleri ve ortak girişimler dahil olmak üzere dünya çapındaki TÜM Magna çalışanları için geçerlidir. Ayrıca tedarikçiler, danışmanlar, bağımsız yükleniciler, acenteler ve Magna ile iş yapan diğer *üçüncü taraflar* dahil olmak üzere iş ortaklarımızdan beklentilerimizi belirleyen **Tedarikçi Etik ve Davranış Kurallarımız** mevcuttur.

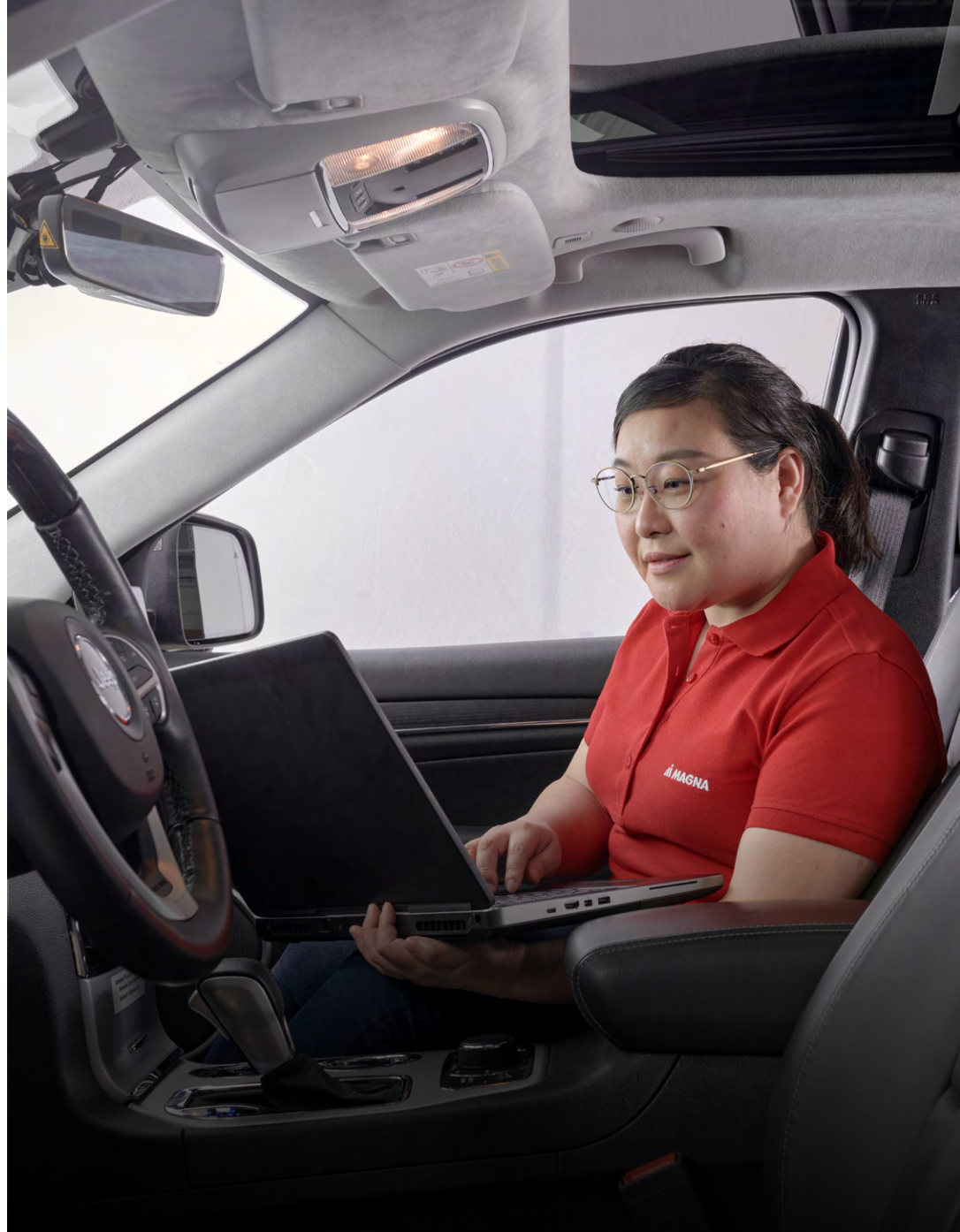
Kuralların ihlal edilmesi, çalışanlar için iş akdinin feshine kadar varan disiplin cezalarına yol açacaktır. Bu Kuralların belirli kısımları yasal gereklilikleri yansıtır ve dolayısıyla ihlaller; ceza, ceza davası ve hapis cezası gibi ek sonuçlar doğurabilir. Herkesten, Kurallarımızı destekleme ve dürüstlüğü teşvik etme bakımından üzerlerine düşen görevleri her gün yerine getirmelerini bekleriz.



Sorular ve Yanıtlar

- S** Ben bir Magna çalışanıyım.
Bu Kurallar benim için geçerli mi?
- Y** Evet. Kurallar, Magna International Inc. şirketinin (tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışanlar dahil) tüm çalışanları ve dünya çapındaki tüm faaliyet grupları, bölümleri, ortak girişimleri ve diğer faaliyetleri için geçerlidir. Aynı zamanda tüm yönetim kadromuz ve görevlilerimiz için de geçerlidir.
- S** Ben bir Magna tedarikçisiyim.
Bu Kurallar benim için geçerli mi?
- Y** Bizim adımıza hareket eden, tedarikçiler, danışmanlar, bağımsız yükleniciler, acenteler ve diğer temsilciler gibi herkesin, bu Kurallardakilere benzer standartlar belirleyen Magna **Tedarikçi Etik ve Davranış Kuralları** gerekliliklerini karşılaması gerekir.
- S** Bu Kuralları ihlal edersem sonuçları neler olur?
- Y** Bu Kuralların değerlerine derinden bağlıyız ve bu taahhütlere uyulmaması durumlarını son derece ciddiye alıyoruz. Bu Kurallara uyulmaması, disiplin işlemi yapılmasına neden olacaktır. Uygulanacak disiplin türü, ihlalin ciddiyetine bağlı olacaktır ve ciddi durumlarda işten çıkarmaya kadar varabilir.

Bu belge boyunca sunulan sorular ve örnekler sadece örnek teşkil etmektedir, gerçek olayları açıklamamaktadır ve bunların, Kurallarımız altında doğabilecek tüm olayları veya en ciddi olayları dahi yansıtmaması amaçlanmamıştır.



Yapabileceklerimiz

Kuruluş genelinde dürüstlüğü sağlayabilmemiz için tüm çalışanlarımızın yardımına ihtiyacımız var. Üzerimize düşenler:

- Kurallarımızı ve ilgili *uyumluluk* politikalarımızı öğrenmek
- Kuralların ihlal edilmiş olabileceğine inanıyorsak sorunu dile getirmek veya Kurallarımız hakkında bir sorumuz varsa iletmek
- Kurallarımızı oluşturan temel ilkeleri her gün hayata geçirmek

Burada asıl demek istediğimiz şey: Bilin. Konuşun. Yaşayın. Magna'nın başarısı, çalışanlarımızın etkin bir rol üstlenmesine ve herkesin işini etik bir şekilde yapmasını sağlamamıza bağlıdır.

Liderlerimizden Beklentilerimiz

Şirketin liderleri olan icra kurulu üyelerimiz, üst düzey çalışanlarımız ve yöneticilerimiz, kendileri için en yüksek etik standartları belirleme ve ekiplerine etik alanında rol model olma şeklinde özel bir sorumluluğa sahiptir. Liderler hep tetikte olmalı, bu Kurallarla tutarlılık göstermeyen her türlü faaliyeti fark etmeli ve endişelerini zamanında bildirmelidir.

Aynı zamanda liderlerimizden, etik sorunları ekipleriyle tartışmak ve ekip üyelerini sorunları ifade etmeye teşvik etmek de dahil olmak üzere, çalışanların endişelerini rahatça ifade edebildikleri bir ortam oluşturmalarını da bekleriz. Örnek olarak liderlik etmek, bu Kurallarda belirtilen, şirket çapındaki davranış standartlarını oluşturma ve koruma konusunda son derece önemlidir.

Liderler, endişelerini dürüstçe ve *iyi niyetle* bildiren herhangi bir çalışana (veya başka bir kişiye) karşı misilleme yapılmamasını sağlama konusunda da hayati bir rol oynarlar. Bu tür bir misilleme, **Misilleme Karşıtlığı Politikamızda** açıkça yasaklanmıştır.



Sorunları İfade Etme

Çalışanların misilleme korkusu yaşamadan endişelerini serbestçe ifade edebildikleri bir kültürü destekleriz.

Bir endişeniz varsa veya Kurallarımız, politikalarımız veya yasalarla tutarlılık sergilemeyen davranışlara şahit olursanız uygun eylemde bulunabilmemiz için sorunu ifade etmeniz gerekir.

Endişelerinizi birçok farklı yolla ifade edebilirsiniz:

- **Endişenizi yöneticinizle paylaşın.** Yöneticiniz çoğu durumda size rehberlik edip sorularınızı yanıtlayabilecektir.
- **Açık Kapı Sürecini kullanarak endişenizi başka bir şirket içi kaynağa bildirin.** Endişenizi yöneticinize ifade etme konusunda kendinizi rahat hissetmiyorsanız bir durumu tartışmak veya soru sormak için aşağıdaki kaynaklar dahil olmak üzere dilediğiniz lidere gidebilirsiniz:
 - Yerel Liderlik Ekibi
 - Grup/Kuruluş Liderlik Ekibi
 - İnsan Kaynakları
 - Çalışan Savunucusu/Adalet Komitesi/Sağlık ve Güvenlik Komitesi (geçerliyse)
 - Etik Değerlere ve Yasalara Uyumluluk
 - İç Denetim
 - Kurumsal Güvenlik

- **Magna Hotline ile iletişime geçin.** Magna Hotline, Kurallara, Magna **Tedarikçi Etik ve Davranış Kuralları**'na veya **Çalışan İlkeleri**'ne aykırı davranışları bildirmenize olanak tanıyan bir diğer kaynaktır. Tüm bildirimler gizli olarak değerlendirilir ve özenle ele alınır. Magna Hotline, bağımsız bir üçüncü tarafça yürütülür ve yılın 365 günü, günün 24 saati 20'den fazla dilde hizmet verir.

Bu Kurallar kapsamındaki hiçbir unsur, bulunduğunuz ülkede yasalarca izin verildiği sürece bir düzenleyicinin haber uçurma mekanizmasını kullanmanıza engel teşkil etmez.



Misillemeye Tolerans Göstermeyiz

Misilleme, bir kişiyi usulsüzlük bildiriminde bulunmaktan veya bir soruşturmaya katılmaktan vazgeçirmek amacıyla yapılan her türlü eylemdir. Misilleme, çalışma saatlerinin veya ücretlerin azaltılması, iş akdinin feshedilmesi, pozisyonun düşürülmesi, görevden uzaklaştırılma, tehdit edilme, taciz edilme, istismara uğrama, utandırılma, aşağılanma veya (terfi, maaş zammı veya fazla mesai gibi) fırsatlardan yoksun bırakılma dahil olmak üzere birçok farklı biçime bürünebilir. Endişelerini dürüstçe ve *iyi niyetle* bildiren çalışanlara veya başka kişilere karşı herhangi bir biçimde misilleme yapılmasına tolerans göstermeyiz. Daha fazla bilgi için lütfen **Misilleme Karşıtlığı Politikamıza** bakın.

Sorular ve Yanıtlar

- S** Yöneticimin Kurallarımızı ihlal ediyor olabileceğini düşünüyorum ancak onun bu davranışını bildirmenin işimi olumsuz etkileyebileceğinden endişe duyuyorum. Yöneticim onun davranışını bildirdiğimi öğrenirse Magna beni korur mu?
- Y** Evet. **Misilleme Karşıtlığı Politikamız**, liderlerin çalışanlara karşı misillemede bulunmasını yasaklar ve endişelerini dürüstçe ve *iyi niyetle* bildiren çalışanları korur.



Magna Hotline'ın Kullanımı

Bildirim Gönderme: Bildirimleri çevrimiçi olarak veya ülkenizdeki ücretsiz telefon numarasını arayarak gönderebilirsiniz. (Her iki yöntemin bilgileri magnahotline.com adresinde mevcuttur.) Bir bildirim gönderdikten sonra bildiriminizi takip edebilmeniz için size özel bir şifre verilecektir.

Anonimlik ve Gizlilik: Yerel yasaların izin verdiği durumlarda, bildiriminizi anonim olarak gönderebilirsiniz. Bununla birlikte, soruşturmacılarımızın takip için size ulaşabilmesi adına kimliğinizi paylaşmanızı tavsiye ederiz. Yasalarca izin verilen ölçüde, soruşturma süresince ve sonrasında kimliğinizi koruruz.

İnceleme ve Soruşturmalar: Bildiriminiz, vaka yönetim sistemine kaydedilecek ve içeriği, aciliyeti ve olası etkisine göre ele alınacaktır. Uygun görüldüğü durumlarda, bildiriminizi incelemek üzere Kurumsal İnsan Kaynakları, İç Denetim, Kurumsal Güvenlik veya Hukuk Departmanından deneyimli bir soruşturmacı görevlendirilecektir.

İlerleme Güncellemeleri: Bildiriminizin ilerleme durumunu, size verilen özel şifreyi kullanarak web sitesi üzerinden veya telefonla kontrol edebilirsiniz. Bildiriminizi soruşturan kişi, süreç boyunca size takip soruları yöneltebilir.

Zamanında Sonuçlandırma: Bildiriminiz, makul bir süre içinde sonuçlandırılacaktır. Soruşturma tamamlandıktan sonra üst düzey lider ekibi, soruşturma bulgularını gözden geçirir ve gerektiğinde disiplin işlemleri de dahil olmak üzere gerekli adımları atar.

Etik Kontrol Listesi

Kimi zaman, doğru seçimin kolayca bilinemeyebildiği zorlu durumlara karşı karşıya kalırız. Nasıl karar vereceğinizden emin olamazsanız destek olarak bu Etik Kontrol Listesini kullanın. Liste, seçimlerimizi Kurallar, politikalar ve yasaların yanı sıra Temel Değerlerimizle de uyumlu tutmamıza yardımcı olur.

Bir davranış biçiminin etik olup olmadığını belirlemek için bu altı soruya "Evet" cevabını verebilmelisiniz:

1. Yasal mı?
2. Bu Kurallarla, **Çalışan İlkeleri**'yle ve bağlantılı tüm politikalarla uyumlu mu?
3. Bunun çalışanlar, müşteriler ve hissedarlar üzerindeki etkisini değerlendirdim mi?
4. Bu yalnızca belirli bireylere değil, bir bütün olarak Magna'ya fayda sağlıyor mu?
5. Kararımı iş arkadaşlarıma, yöneticime ve aileme rahatça açıklayabilir miyim?
6. Gazetede veya sosyal medyada yayınlanırsa davranışlarımı savunabilir miyim?

Herhangi bir şüphemiz varsa davranışa devam etmemeli ve yöneticiniz, Grup veya Kurum Hukuk Müşaviri, Bölge Uyumluluk Görevlisi veya Magna Başkan Yardımcısı, Etik ve Baş Uyumluluk Yetkilisinden rehberlik istemelisiniz.



Müşterilerimiz

Dürüstlük, Adalet ve Saygı Çerçevesinde İş Yapmak

Magna'nın başarısını ileriye taşımak, hepimizin ortak sorumluluğudur.

Bu sorumluluğa uygun yaşamak için hepimizin dürüstlük ve bütünlük içerisinde davranmamız gerekir. Bu, bizim için geçerli yasaların lafzı ve ruhuna saygı göstermemiz, bu Kuralları uygulamamız ve taahhütlerimizi yerine getirmemiz gerektiği anlamına gelir.

Ayrıca diğer çalışanlar, müşteriler, tedarikçiler ve diğer paydaşlarla ilişkilerimizde adil olmalıyız.

Aynı zamanda farklı düşüncelere ve fikirlere sahip olabilecek diğerlerine karşı saygılı olmamız, faaliyet gösterdiğimiz ülkelerdeki kültürlere ve geleneklere duyarlılık ve ilgiyle yaklaşmamız ve iş sürecini yürüttüğümüz topluluklar ve çevreler üzerindeki etkimizi dikkate almak için çaba harcamamız gereklidir.



Tekel Karşıtlığı ve Rekabet Yasalarıyla Uyumluluk

Aktif bir şekilde ancak serbest ve adil rekabete saygı duyarak rekabet ederiz.

Birçok ülke, güçlü rekabeti teşvik etmek üzere hazırlanmış yasalara sahiptir ve bu sayede tüketiciler en iyi fiyatlarla en yüksek kalitedeki ürünlere ve hizmetlere erişebilmektedir. Bu yasaların ihlal edilmesi hem sizin için hem de Magna için ciddi sonuçlar doğurabilir.

Geçerli tüm tekel karşıtlığı ve rekabet yasalarına uymamız, ayrıca müşterilerimiz, rakiplerimiz ve *üçüncü taraflarla*

ilişkilerimizi etik çerçevede sürdürmemiz gerekir. Fiyatları, indirimleri, satış şartlarını belirlemek, üretimi sınırlamak, pazarları bölmek, teklif verme işlemlerini koordine etmek, müşterileri veya tedarikçileri boykot etmek, çalışan ücretlerini belirlemek veya birbirimizin çalışanlarını işe almamak üzere rakiplerimizle anlaşmak gibi, bu yasaları ihlal eden herhangi bir eylemde bulunmayacağız.

Daha kapsamlı rehberlik için **Tekel Karşıtlığı ve Rekabet Politikamızı** inceleyin.

Sorular ve Yanıtlar

- S** Auto Shanghai'da, şu anda bir rakip şirket için çalışan eski bir satış meslektaşına rastladım. Öğle yemeğinde zorlu bir yeni alıcıyla ilişki kurmak için ortak bir strateji düşünüp düşünemeyeceğimizi sordu. Ona geri döneceğimi söyledim. Ne yapmam gerekirdi?
- Y** Eski bir iş arkadaşıyla öğle yemeği yemek sorun olmasa da, bir rakiple bir müşteri hakkında strateji geliştirme girişimi kesinlikle yasaktır. Bu durumda, strateji geliştirme konuşmasını derhal sonlandırın ve eski iş arkadaşınıza bu konu hakkında konuşamayacağınızı söyleyin. Ardından, derhal Hukuk veya Uyumluluk birimine haber verin.



Rüşvetle Mücadele Yasalarıyla Uyumluluk

Etik bir şekilde iş kazanmaya, *rüşvet* veya yasa dışı faaliyetler yoluyla asla iş almamaya büyük önem veriyoruz.

Rüşvet, uygun olmayan şekilde bir iş kararını etkilemek veya ticari avantaj elde etmek amacıyla değerli bir şey alıp vermek ya da teklif etmektir. Doğrudan veya üçüncü taraflar aracılığıyla dolaylı olarak *rüşvet*, *gayriresmi pay* veya *kolaylaştırma* ödemeleri teklif etmiyor veya kabul etmiyoruz. *Değerli bir şey* verirken veya kabul ederken, bunun bir iş kararını etkileyip etkilemeyeceğini ya da etkiliyor gibi görünüp görünmeyeceğini

düşünmeliyiz. Aynı zamanda, yaptığımız tüm ödemelere ait kayıtların daima doğru ve eksiksiz olduğundan emin olmamız gerekir. Bu yükümlülükler tüm durumları kapsar ancak *kamu çalışanlarının* dahil olduğu durumlarda çok daha katıdır.

Yerel yasalar veya kültürel uygulamalar ne olursa olsun *rüşvet karşıtlığı* taahhüdümüz tüm iş süreçlerimiz için geçerlidir.

İş sürecini *rüşvetsiz* yürütme taahhüdümüz hakkında daha fazla bilgi edinmek için **Rüşvet ve Uygunsuz Ödemeler Politikası** belgemize bakın.

Sorular ve Yanıtlar

- S** Ülkemde, izinlerin daha hızlı çıkarılması için genellikle devlet çalışanlarına küçük bir pay (genelde 100 \$'ın altında) verilir. Kurallarımız ve Politikalarımız kapsamında bu ödemeleri yapmama izin veriliyor mu?
- Y** Hayır. **Kurallarımız ile Rüşvet ve Uygunsuz Ödemeler Politikamız** uyarınca, genellikle *kolaylaştırma* (veya "iş hızlandırma") ödemeleri olarak adlandırılan bu ödemeler yasaktır. Bu ödemeler bazı ülkelerde yasal ya da yaygın olsa da diğer birçok yerde yasa dışıdır.
- S** Güvenlik uyumluluğumuzu denetleyen bir *kamu çalışanı* bana yeğenin öz geçmişini verdi ve departmanında açık olabilecek herhangi bir pozisyona onu düşünüp düşünmeyeceğimi sordu. Öz geçmişi inceledim ve sağlam referansları olduğunu gördüm. Ne yapmalıyım?
- Y** Bu talebi derhal bir yöneticiye, Hukuk veya *Uyumluluk* birimine bildirin. Kalifiye bir başvuru sahibi olarak bu kişi, ilgili pozisyona başvuran diğer kalifiye adaylarla aynı muameleyi görmelidir. İlişkilerimizi korurken yasalar ve değerlerimize uygun şekilde hareket etmemizi sağlamak için buna benzer istekler dikkatle ele alınmalıdır.

Hediye ve Eğlence Etkinlikleri

Hediye ve eğlence etkinlikleri sunarken veya kabul ederken durumu dikkatle değerlendiririz.

İş ortaklarımızla ilişkilerimiz dürüstlük ve yerinde iş kararları temeline dayanmalıdır. İş kararlarımızı etkileyen veya etkiliyor gibi görünebilecek hediyeleri veya eğlence etkinliklerini asla sunmaz veya kabul etmeyiz.

Ancak makul, nadiren ve mütevazı değerlerde olmaları şartıyla iş hediyeleri veya eğlence etkinlikleri sunabilir ya da kabul edebiliriz. Verdiğimiz tüm hediyeler veya düzenlediğimiz eğlence etkinliklerinin masraf raporlarımıza ve Magna'nın defterleri ve kayıtlarına doğru ve şeffaf bir şekilde kaydedilmesi de gerekir.

Yasal risklerin daha yüksek olması nedeniyle *kamu çalışanlarıyla* ilişki kurarken hepimiz özel dikkat göstermeliyiz. *Kamu çalışanlarına* sunulan hediyeler veya eğlence etkinlikleri için yazılı onay almak gerekir. Gerekli onayların yanı sıra hediyeler ve eğlence etkinlikleri hakkında daha fazla bilgiyi **Hediye ve Eğlence Etkinlikleri ile İlgili İlkelerimizde** bulabilirsiniz.

Sorular ve Yanıtlar

- S** Tedarikçilerimizden biri, tuttuğum takımın turnuva maçına gidebilmem için uçak bileti ve konaklama masraflarını karşılamayı teklif etti. Bu uygun mudur?
- Y** Hayır. İşle ilgili kararlarımızı daima yalnızca Magna'nın çıkarlarını gözетerek vermemiz gerekir. Bu abartılı hediyeyi kabul etmemiz, ilerideki tedarik kararlarımızda bu tedarikçiye ayrıcalık tanıdığımız izlenimini verebilir. Yalnızca makul, nadiren ve mütevazı değerlerde olan iş hediyelerini ve eğlence etkinliklerini kabul edebiliriz. Şüphemiz varsa Hukuk veya *Uyumluluk* birimine danışın.
- S** Bölümümde yıllar içinde birkaç kez çevre denetimleri yürütmüş olan bir kamu müfettişinin önümüzdeki ay bir çocuğu olacak. Ona hediye olarak bir şişe viski hediye etmek istiyorum. Buna izin veriliyor mu?
- Y** Bir *kamu çalışanına* hediye verirken veya eğlence etkinliği teklif ederken ekstra dikkatli olmak ve **Hediye ve Eğlence Etkinlikleri ile İlgili İlkelerimiz** uyarınca önceden onay almak gerekir. Daha fazla bilgi için Hukuk veya *Uyumluluk* birimine danışın.



Ticari Uyumluluk

Küresel bir şirket olarak, çok sayıda ticari *uyumluluk* ve gümrük yasası ile düzenlemesine tabiyiz ve bu yasalar çerçevesindeki yükümlülüklerimizi yerine getiriyoruz.

Belirli ülkeler, hükümetler, şirketler ve bireyler ile ticaret yapmamızı yasaklayan uluslararası ticaret kontrollerine ve ticari

yaptırımlara uymamız gerekir. Ayrıca ürünlerimizin ve teknolojinin sınırlar arasında dağıtılma biçimini kısıtlayan tüm ihracat ve ticaret kontrollerine de uymalıyız.

Daha kapsamlı rehberlik için **Yaptırımlar ve Ticari Ambargolar Politikamızı** inceleyin.

Lobicilik ve Politik Katılım

Kamu çalışanlarıyla etkileşimlerimizde geçerli yasalara uyar, dürüst ve adil bir tutum benimseriz.

Lobicilik ve politik katılımları yöneten yasalar çok karmaşık olabileceğinden ve faaliyet yürüttüğümüz yerler arasında büyük oranda değişiklik gösterebileceğinden, fon ve destek dahil olmak üzere *lobicilik* ve politik katılım çalışmalarımıza büyük dikkatle yaklaşmamız gerekir.

Özel olarak bu sorunları ele almakla yetkili bir Kurumsal ofis temsilcisinin yazılı izni olmaksızın Magna adına devletin herhangi bir kademesiyle *lobicilik* faaliyetine girmemeli veya politik katkılarda (para, mal veya hizmet bağışları dahil) bulunmamalıyız. Daha fazla bilgi için, Hükümet ilişkileri (daha fazla bilgi için MagNET'teki **Hükümet ilişkileri** sayfasına gidin), Hukuk veya *Uyumluluk* ekiplerinin bir üyesi ile iletişime geçin.

Sorular ve Yanıtlar

- S** Yeni tesisimizin bina tasarımı için belediyeden onay almakta zorlanıyoruz. Belediye meclisi üyelerinden birini yakından tanıyorum ve bu onayın verilmesine neden destek olması gerektiğini anlatmak için onu kahve içmeye davet etmek istiyorum. Bunu yapabilir miyim?
- Y** Hayır. Seçilmiş bir kamu çalışanı ile bu şekilde bir görüşme kamu kararı alma sürecini etkileme amacı taşıyacağından yerel yasalar kapsamında bunun lobicilik faaliyeti teşkil etme ihtimali yüksektir. Özel olarak bu sorunları ele almakla yetkili bir Hükümet ilişkileri ekibi üyesinin yazılı izni olmaksızın herhangi bir lobicilik faaliyetine girmememiz gerekir.

Hissedarlarımız/ Yatırımcılarımız

Doğru Kayıt Tutma ve Finansal Raporlama

Finansal durumumuzu doğru şekilde yansıtan defterler ve kayıtlar tutarız.

Magna'nın güvenilirliği finansal raporların doğruluğuna bağlıdır, bu yüzden finansal raporlama ile ilgili tüm geçerli kanunlara uymamız gerekir. Hepimiz, finansal girişlerimizde kesinlikle yanlış yapmama sorumluluğuna sahibiz.

Finansal işlemlerin ve şirket bilgilerinin kayıtlarını doğru tutmazsak Magna ciddi sonuçlarla karşı karşıya kalabilir. İşlemleri doğru bir şekilde kayda geçirmeli ve her türlü belirsizliği veya olası uyuşmazlığı derhal bildirmeliyiz. Finansal denetimlerimiz, raporlarımızın doğru bir şekilde ve zamanında yapılmasını sağlamaya yardımcı olur. Düzmece veya yanıltıcı girişlerle bu denetimleri geçiştirmek için herhangi bir girişimde bulunulmasına tolerans göstermeyiz. Bunun yapılması, Kurallarımız uyarınca ciddi bir ihlaldir ve aynı zamanda cezai bir suç olabilir.

Sorular ve Yanıtlar

- S** Muhasebede çalışıyorum ve son zamanlarda birkaç büyük tedarikçi faturası aldım. Patronum onları bir sonraki üç aylık döneme kaydetmemi istedi. Bunu yapmanın mali sonuçlarımızı iyileştireceğini ve hisse fiyatlarımıza yardımcı olacağını söyledi. Patronumun talimatlarına uymalı mıyım?
- Y** Hayır. Masrafların hatalı tarihlendirilmesi veya geç raporlanması mali sonuçlarımızı etkileyebilir. Tüm mali bilgilerin doğru şekilde kaydedilmemesi, Magna'ya yardım etme amacıyla yapılsa bile, bu Kuralları ve genel olarak kabul gören muhasebe ilkelerini ihlal eder. Bizden böyle bir şey talep edilmesi halinde bunu reddetmeliyiz. Konuyla ilgili rahatsızlığımız sürüyorsa veya baskı görmeye devam ediyorsak durumu derhal bildirmemiz gerekir. Bildirim için çeşitli seçenekler mevcuttur; örneğin durum Gruptaki veya Kurumsal ofisteki bir finans görevlisine ya da bir Hukuk veya Uyumluluk yetkilisine bildirilebilir. Sorunu Magna Hotline'ı veya başka uygun kanalları (ek bilgi için bkz. yukarıdaki "Sorunları İfade Etme" bölümü) kullanarak da bildirebiliriz.





Kamuya Yapılan Açıklamalar

Halka açık bir şirket olarak, Magna halka açık belgelerimizde tam, doğru ve zamanında bilgi paylaşmalıdır. Bu yasal bir sorumluluktur ve iş sürecimizin, faaliyetlerimizin ve mali koşullarımızın açıklanmasıyla ilgili tüm yasalara uyarak bunu son derece ciddiye aldığımızı gösteririz.

Magna'nın bilgi açıklama sorumluluğu olsa da bunu yalnızca açıklama yetkisine sahip olan belirli kişiler aracılığıyla yapmalıdır. Halka açık olmayan Magna bilgilerini, **Kurumsal Açıklama Politikamız** çerçevesinde bu yönde yetkiniz yoksa, medya veya hissedarlar dahil kimseyle konuşmamalısınız. Daha kapsamlı rehberlik için **Kurumsal Açıklama Politikamıza** bakın.

Sürdürülebilirlik

Mevcut ekonomik, çevresel veya sosyal ihtiyaçları gelecekte faaliyet gösterme imkanımızı tehlikeye atmadan karşılama taahhüdü veriyoruz.

Magna; ürünlerimiz, süreçlerimiz ve çalışanlarımız aracılığıyla sürdürülebilirlik sağlama yönündeki, köklü bir geçmişe dayanan taahhüdümüzden gurur duymaktadır. Tüm paydaşlarımızla ortak çalışmalar yürüterek daha iyi bir gelecek için ürün çözümleri sunuyor, çevre üzerindeki etkimizi en aza indiriyor, ayrıca ekiplerimize ve topluluklarımıza fayda sağlıyoruz.

Çevre üzerindeki etkimizi azaltmak, sorumlu tedariki geliştirmek ve sosyal taahhütlerimizi güçlendirmek amacıyla iddialı hedefler belirledik.

Magna'nın sürdürülebilirlik stratejisi hakkında daha fazla bilgi için kamuya yaptığımız açıklamalara ve taahhütlerimize bakın.

Çalışanlarımız

Çalışanlarımızın çeşitliliği küresel şirketimizin bir güç kaynağıdır. Farklı farklı arka planlara, yeteneklere ve fikirlere sahip insanlara değer veriyor ve saygı duyuyoruz.

Çevre ve İş Sağlığı ile Güvenliği

İş yerlerini güvenli, çevreyi temiz tutmaya büyük önem veriyoruz. Tüm işletmelerimizde ve tedarik zincirimizde, iş sağlığı ve güvenliği ve de çevre sorumluluğu konusunda bir endüstri lideri olmayı amaçlıyoruz.

Yürüttüğümüz işler ve çalıştığımız yerler için geçerli olan tüm sağlık, güvenlik ve çevre düzenlemeleri, politikaları ve prosedürlerine uymamız gerekir. İş yerlerimizde çevresel tehlikelerin ve güvenlik tehlikelerinin olmamasını sağlamak, ayrıca her türlü olayı, yaralanmayı veya güvensiz koşulu derhal bildirmek, herkesin ortak sorumluluğudur.

Sağlık, güvenlik ve çevre konusundaki taahhüdümüz **Çalışan İlkelerimizde** ve **İşletme İlkelerimizde** açıklanmıştır. Daha kapsamlı rehberlik için lütfen **Sağlık, Güvenlik ve Çevre Politikamıza** da bakın.

Kişisel Verilerin Korunması

Çalışanlarımızın mahremiyetine saygı duyuyoruz ve onların *kişisel verilerini* korumayı taahhüt ediyoruz. Kişisel verileri yasal, şeffaf ve adil bir şekilde işliyoruz. *Kişisel verilerin* doğruluğunu ve gizliliğini korumak için de makul tedbirler alacağız.

Bir veri güvenliği olayını, siber saldırıyı ya da *kişisel verilerin* ihlali olasılığını fark eder veya bunlardan şüphelenirseniz Veri Gizliliği, Hukuk veya Bilgi Güvenliği, Risk ve *Uyumluluk* (ISRC) ekibini bilgilendirin ya da derhal Magna Hotline'a ulaşın. Daha kapsamlı rehberlik için **Veri Güvenliği Politikamıza** bakın.

Sorular ve Yanıtlar

- S** İnsan Kaynakları departmanında çalışıyorum. Bir pazarlama şirketi, yeni bir tıbbi klinik hakkında bazı değerli bilgiler gönderebilmek için benden çalışanlarımızın tümünün ev adresleri istedi. Çalışanlar büyük olasılıkla bilgilerden yararlanacak olsalar da pazarlama şirketinin isteğini geri çevirdim. Doğru olanı mı yaptım?
- Y** Evet. Ev adreslerimiz kişisel verilerdir ve yalnızca yasal iş süreci ve işe alım nedeniyle veya yasal olarak gerekmesi halinde açıklanmalıdır. Bu durumda çalışanlara bir hizmetin pazarlanması, bu kişisel verilerin açıklanması için kabul edilebilir bir gerekçe değildir. Bunu yapmak Kurallarımızı ihlal etmek olacaktır ve yerel gizlilik kanunları kapsamında yasa dışı olabilir.

İş Yerinde Saygı

Çalışan İlkelerimiz ile tutarlı olarak, adil ve tarafsız bir çalışma ortamı sağlamaya büyük önem veriyoruz. Bir kişinin itibarını zedeleyen veya göz korkutucu, düşmanca bir çalışma ortamı oluşturan davranışlara tolerans göstermiyoruz.

Her türlü şiddet, ayrımcılık, taciz veya zorbalığa sıfır tolerans gösteriyoruz ve herkes için saygılı bir iş yeri ortamı sağlamaya destek olan, detaylı şekilde hazırlanmış politikaların yanı sıra uygunsuz

davranışları düzeltmeye yardımcı olacak şikayet ve soruşturma prosedürlerine sahibiz. Kurumsal politikalarımız çeşitliliği takdir eder, bireysel uygulamalara ve inançlara saygıyı teşvik eder ve yasalarla korunan tüm gerekçelere dayanarak yardıma ihtiyacı olanları kapsar.

Bir iş arkadaşımız bizi veya başkalarını rahatsız edecek davranışlar sergiliyorsa bu sorunu ifade etmemiz, ayrıca ayrımcılık, taciz ve tehdit içeren davranışları derhal bildirmemiz gerekir.

Sorular ve Yanıtlar

- S** Yöneticim beni rahatsız eden yorumlar yapıyor. Geçtiğimiz hafta, sadece ikimizin olacağı bir akşam yemeğinde bana akıl hocalığı yapmayı teklif etti. Hayır dedim ama şimdi bana soğuk davranıyor. Ne yapmalıyım?
- Y** İstenmeyen ilgi, uygunsuz şakalar ve hoş karşılanmayan davranışlar asla kabul edilemez. Açık Kapı Sürecini veya Magna Hotline'ı kullanarak endişelerinizi başka bir yöneticiye bildirmelisiniz. Magna'nın Misilleme Karşıtı Politikası, sizi iyi niyetle endişenizi bildirmeniz karşılığında misillemeyle karşılaşmaktan korur.



İnsan Haklarına Saygı

Çalışanların ve diğer paydaşların insan haklarına saygı, Magna'nın kültürünün temelinde yer alıyor. Çalışanlarımız için adil çalışma koşulları sunuyoruz ve kuruluşumuz ve tedarik zincirimizde köleliğe, çocuk emeğinin kullanımına ve zorla çalıştırmaya tolerans göstermiyoruz.

Global Çalışma Standartlarımız,

BM İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'ni, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 8 Temel Sözleşmesini ve Çalışmanın Temel İlkeleri ve Haklarına ilişkin ILO Bildirgesini tanımaktadır.

Ulusal yasal gereklilikler ile birlikte, çalışanlarımızın geçerli istihdam standartları gerekliliklerini karşılamaya veya aşmaya çalıştığımız, güvenli ve saygılı bir ortamda adil koşullar altında özgürce çalışma ve örgütlenme hakkını tanıyoruz.

Ayrıca, kişisel özellikleri ne olursa olsun, şirket içi eşitlik ve şirket dışında rekabet gücü ile ilgili objektif kriterler ve ilkelere göre çalışanları adil bir şekilde tazmin eden, ayrımcı olmayan ücretlendirme uygulamalarına olan bağlılığımız da **Çalışan İlkeleri** ile tutarlıdır. İşbirliği yaptığımız tüm tedarikçilerin veya diğer şirketlerin geçerli yasalara uymasını bekleriz.

Sorular ve Yanıtlar

- S** Tedarikçilerimizden birinin yaşı tutmayan kişi çalıştırıyor olabileceğinden şüpheleniyorum. Ne yapmalıyım?
- Y** Bunu Magna Hotline aracılığıyla derhal bir yöneticiye, Hukuk, Uyumluluk veya Satın Alma birimine bildirin.
- S** Troy, Michigan ofisimizdeki birini, Kuzey Amerikalı tedarikçilerimizle çalışacağı bir göreve terfi ettirmeyi düşünüyorum. Gerekli tüm niteliklere sahip olmasına rağmen, bazı tedarikçilerimizin onun engellilik durumundan rahatsızlık duyabileceğinden kaygılanıyorum. Bu, terfiyi başka birine vermek için meşru bir neden mi?
- Y** Hayır. Biz, engellilik durumu gibi yasal olarak koruma altındaki durumlara ilişkin ayrımcılık olmaksızın, herkes için eşit ilerleme fırsatı sunmaya çalışıyoruz. Bu kişi, söz konusu iş için doğru niteliklere sahipse ve temel iş görevlerini yerine getirebiliyorsa sırf engelli diye onun bu terfiyi almasına engel olamayız.



Çeşitlilik ve Kapsayıcılık

Çalışanlarımız, küresel şirketimizin en önemli paydaşlardır. Farklı geçmişlere, bakış açılarına ve uzmanlık alanlarına sahip yetenekleri çekmeyi, işe almayı ve elde tutmayı amaçlıyoruz. **Çalışan İlkelerimizle** bire bir bağlantılı olarak, çalışanlarımızın kişiliklerini iş hayatlarına yansıtabilecekleri, temel değerlerimizi yaşayabilecekleri, sürdürülebilir sonuçlar elde edebilecekleri ve küresel markamızı geliştirebilecekleri güvenli, saygılı ve kapsayıcı bir iş yeri oluşturmayı amaçlıyoruz.

Dikkatli İletişim

İster işte ister iş dışında olsun, söylediğimiz ve yazdığımız her şey Magna'nın değerlerini ve standartlarını yansıtmalıdır.

Hem Magna'nın itibarını hem de kendi itibarımızı korumak amacıyla, yazdığımız her şeyin bir gün herkesin erişimine açılableceğini anlamalı ve bir şey yazarken dikkatli olmalıyız. Herkesin serbestçe iletişim kurma hakkına saygı duyuyoruz. Ancak Magna'nın itibarını zedeleyebilecek, tedarikçilere veya müşterilere yönelik hakaret teşkil edebilecek, gizli bilgileri ifşa edebilecek ya da Magna'nın telif ve patent haklarını ihlal edebilecek hiçbir şeyi çevrimiçi ortamda veya sosyal medyada paylaşmamalıyız.

Ayrımcılık ve tacizi yasaklayanlar ve farklılıkların makul şekilde uyumlulaştırılmasını sağlayanlar dahil olmak üzere geçerli tüm çalışma ve işe alım yasalarına riayet ediyoruz. Yasal olarak koruma altındaki durumlara ilişkin ayrımcılık olmaksızın, herkese eşit işe alım ve kariyerde ilerleme fırsatı sunmayı taahhüt ediyoruz.

Herhangi birisi, örneğin bir muhabir, endüstri uzmanı veya hissedar, bize Magna hakkında sorular sorarsa yorum yapmamalıyız. Bunun yerine, soru soran kişiyi yetkili bir Magna sözcüsüne yönlendirmemiz gerekir.

Dikkatli İletişim Politikamız, Küresel E-posta, İnternet ve Sosyal Medya Politikamız ile Harici Medya İletişimleri Politikamız gibi kaynaklar, iletişimle ilgili sorular açısından faydalıdır.

Sorular ve Yanıtlar

- S** 250 arkadaşla sahip olduğum Facebook sayfamda arada sırada tedarikçilerimizden biriyle yaşadığım gerilimleri anlatıyorum. Bunu kendime ait olan zamanda yapıyorum ve ayarlarım bu güncellemeleri yalnızca arkadaşlarım ve ailem görebilecek şekilde özel. Bu uygun mudur?
- Y** Hayır. Sosyal medyada yayınlananlar her zaman özel kalmaz. Herhangi bir kamusal forumda tedarikçilerimiz hakkında yorum yapmaktan kaçınmamız gerekir. Tedarikçimize dair endişe bu Kuralların ihlaliyle ilgiliyse konuyu Açık Kapı Süreciyle bir yöneticiye veya Hukuk, Uyumluluk birimine iletin ya da Magna Hotline aracılığıyla bildirin.
- S** İnternette yayınlanmış bir gazete haberinde, son mali sonuçlarımız hakkında bazı hatalı bilgiler buldum. Gazetenin web sitesine doğru bilgiler içeren bir yorum bırakmak istiyorum. Bunu yapmalı mıyım?
- Y** Hayır. Kurumsal İletişim veya Yatırımcı İlişkileri bölümünden birini hatalı bilgiler hakkında acilen bilgilendirin. İşletmemiz hakkında paylaşım yaparsak yetkili olmayan bir şirket sözcüsü gibi hareket etmiş oluruz.

İşletmemiz

Gizli Bilgilerin Kullanımı

Magna'nın gizli bilgilerini ve iş ortaklarımıza ait bilgileri korumamız gerekir.

Diğer tüm varlıklar gibi; bize, müşterilerimize veya tedarikçilerimize ait ticari sırları, özel bilgileri ve fikri mülkiyetleri içeren gizli bilgiler işletmemizin değerli bir parçasıdır ve bunları koruma yükümlülüğümüz vardır. Gizli bilgiler, yasa tarafından gerekmedikçe veya yetkilendirilmiş bir ticari faaliyet amacıyla olmadıkça Magna dışında hiç kimseye paylaşılmamalı ve sadece kurum içinde, "bilmesi gereken kişilerle bilinmesi gerektiği kadar" temelinde paylaşılmalıdır. Magna'nın gizli bilgilerini koruma sorumluluğumuz, hem istihdamımız sırasında ve sonrasında hem de şirketle olan her türlü ilişkimiz sona erdikten sonra geçerlidir.

Daha kapsamlı rehberlik için **Gizli Bilgi Politikamıza** bakın.

Sorular ve Yanıtlar

- S** Bir müşteriden, yeni bir programla ilgili bilgi içeren bir e-posta aldım. Bu bilgileri aynı müşterinin başka bir çalışanıyla paylaşabilir miyim?
- Y** Hayır. Gizli bilgileri yalnızca "bilmesi gereken kişilerle bilinmesi gerektiği kadar" temelinde paylaşmalısınız. Bilginin müşterinin kuruluşu içinden çıkmış olmasına dayanarak, müşteri temasınızın ilgili gizli bilgiye mutlaka sahip olduğunu hiçbir zaman varsaymayın.
- S** Gizli bilgilerimizi korumak için neler yapabilirim?
- Y** Gizli bilgileri korumak için atabileceğimiz birçok adım vardır. Gizli kayıtlar ile bilgileri büyük dikkatle ele almamız ve özellikle seyahat veya iş etkinliklerinde olmak üzere, elektronik cihazlarımızı denetimsiz bırakmamamız gerekir. Ayrıca, kalabalık bir asansör veya uçak gibi kamuya açık alanlarda Magna'nın işleri hakkında konuşmaktan kaçınmamız gerekir. MagNET'te bulunan bilgi yönetimi politikalarımızı ve yönergelerimizi de öğrenmemiz gereklidir.



Uygunsuz Menkul Kıymet Ticareti

Ticaret kısıtlamalarına saygı gösteriyoruz ve *içeriden bilgi* temelinde ticaret yapmıyoruz.

Magna olarak yürüttüğümüz çalışmalar sırasında Magna hakkında ve iş yaptığımız diğer şirketler hakkında, kamuya açık olmadığı için halk tarafından bilinmeyen, gizli bilgilere erişim elde edebiliriz. Yatırım amaçlarıyla, örneğin Magna hisselerini veya başka şirket hisselerini almak ya da satmak için bu *içeriden bilgileri* kullanmak yasalara aykırıdır. Magna veya başka bir şirket hakkında *içeriden bilgiye* sahipsek bu bilgi kamusal hale gelene kadar

bu şirkete yatırım yapmamız yasaktır. *İçeriden bilgileri* iş arkadaşlarınızla veya Magna dışından kişilerle (akrabalarınız ve arkadaşlarınız dahil) konuşmayın ya da paylaşmayın veya bilginin kendisini paylaşmamış olsanız dahi başka bir kişiye *içeriden bilgiler* temelinde ticari işlem yapmasını önermeyin.

Daha kapsamlı rehberlik için, *içeriden bilgi* ticaretinin ve uygunsuz ifşa durumlarının nasıl önleneceğini konu alan **İçeriden Bilgi Ticareti ve Yasak Politikamızı** inceleyin.

Sorular ve Yanıtlar

- S** Dahili raporlara dayanarak, satışlarımızın belirgin düzeyde arttığını ve bu çeyrekteki kârımızın endüstri analiz uzmanlarının beklediğinden daha yüksek olacağını biliyorum. Üç aylık kazançlarımızı kamuya duyurmadan önce kız kardeşime Magna hisse senedi almasını söyleyebilir miyim?
- Y** Hayır. İçeriden bilgileri kendi yararımıza veya akrabalarımız ve arkadaşlarımız da dahil olmak üzere başkalarının yararına kullanmak Kurallarımıza aykırıdır ve yasa dışıdır.

Yatırımlar ve Kurumsal Fırsatlar

Magna'nın çıkarları doğrultusunda hareket etmemiz ve kişisel çıkarlarımızın Magna'nın çıkarlarıyla gerçekten çatıştığı veya bu izlenimi verdiği durumlardan kaçınmamız gerekir.

Örneğin, istihdamımız nedeniyle veya Magna'nın mülkiyetinin veya bilgilerinin kullanımı yoluyla iş fırsatları keşfedersek, bu fırsatlardan kişisel çıkar sağlamamız gerekir. Magna kaynaklarını kişisel kazanç için kullanmamalı, bizi Magna ile rakip pozisyona sokacak herhangi bir faaliyete dahil olmamalıyız.

Sorular ve Yanıtlar

- S** Mühendislik departmanında çalışıyorum ve çalışma sürecimde otomotiv sektöründen birkaç müşterimizin çıkarına olabileceğini düşündüğüm yeni bir şanzıman tasarımı oluşturdum. Zaten ben oluşturduğum için, tasarımı bu müşterilere doğrudan pazarlayabilir miyim?
- Y** Hayır, bunu yapmak Kurallarımızı ihlal etmek olacaktır. İşimizin bir parçası olarak ortaya çıkardığımız her türlü fikri mülkiyet Magna'ya aittir. Ayrıca Magna'daki istihdamımız sırasında ve şirket kaynaklarını kullanarak geliştirdiğimiz her türlü tasarım, Magna'ya değerli bir iş fırsatı sağlar. Magna'nın onayını almadan böyle durumlardan kişisel bir çıkar sağlamamalıyız.



Kendi Çıkarına İşlem ve Akrabalar veya Arkadaşlarla Etkileşim

Kişisel çıkarlarımız ve ilişkilerimiz, iş sorumluluklarımızı etkilememelidir. Akrabalar veya yakın arkadaşların yöneticisi olmak, doğrudan onlara rapor veren konumda olmak ya da bu kişilerin ücretlerine yönelik değerlendirmeyi etkilemek uygun değildir. Benzer şekilde, *akrabalarımızı ya da yakın arkadaşlarımızı işe almamalı, değerlendirmemeli, onlara fon sağlamamalı veya akrabalarımız ya da yakın arkadaşlarımızla (ya da onların veya bizim önemli bir çıkara sahip olduğumuz kuruluşlarla) iş ilişkisine girmemeliyiz.*

İş kararlarımız kişisel ilişkilerimizden veya çıkarlarımızdan etkilenebilecekse (ya da etkilenmiş gibi görünebilecekse) bu durumları **Çıkar Çatışmaları Politikası** çerçevesinde açıklamalıyız. Bu tür tüm anlaşmaların ve kararların adil ve şeffaf bir şekilde yapılmasını ve alınmasını sağlamak için hazırlanan tüm önlemlere de uymalıyız.

Sorular ve Yanıtlar

- S** Satın alma departmanında çalışan bir alıcıyım. Eşim kısa süre önce tedarikçilerimizden biri için satış şefi olarak işe alındı. Bu bir *çıkar çatışması* mıdır?
- Y** Evet. Eşinizin yeni işi, sizin vereceğiniz iş kararını etkileyebilir veya başkalarına böyle bir izlenim verebilir. Bu çatışma, **Çıkar Çatışmaları Politikamıza** uygun şekilde açıklanmalıdır. Bu sayede, yönetim durumu değerlendirip uygun önlemleri alarak çatışmayı yönetebilir. Bunun yapılması Magna'ya yardımcı olur, ayrıca sizi ve eşinizi uygunsuz davranış ithamlarından korur.

Şirket Dışı Pozisyonlar

Magna'nın başarısına yardımcı olmak için çalışma saatlerinde tüm zamanımızı ve dikkatimizi işimize vakfetmeliyiz. Bu nedenle, Magna'da yaptığımız işimize ayırabileceğimiz zamanı ve göstereceğimiz özeni azaltacak şirket dışı iş sorumluluklarını üstlenemeyiz.

Çıkar Çatışmaları Politikasına uygun şekilde açıklanmadığı ve onaylanmadığı sürece, Magna ile aramızda *çıkar çatışması* oluşturabilecek veya oluşturuyor gibi görünebilecek ücretli veya ücretsiz iş pozisyonlarını kabul etmemiz yasaktır.



Ek Kaynaklar

Etik ve Davranış Kurallarımız hakkında herhangi bir sorumuz olduğunda veya daha fazla bilgiye ihtiyaç duyduğumuzda, Hukuk birimi veya Magna Etik Değerlere ve Yasalara *Uyumluluk* ekibinin bir üyesi ile iletişime geçebiliriz. *Uyumluluk* ekibi üyelerinin listesine magna.com adresinden veya MagNET'teki **Ethics & Legal Compliance** (Etik Değerlere ve Yasalara Uyumluluk) sayfasından ulaşabilirsiniz.



Sözlük

Akrabalar veya yakın arkadaşlar:

Eş, partner, çocuk, ebeveyn, büyükanne ve büyükbaba, torun, kardeş, teyze, hala, dayı, amca, yeğen, eşin akrabaları, üvey/manevi/evlatlık ilişkileri, bizimle bağı olan ve evimizde kalan bir kişi ve iş dışında sosyal ilişkimiz bulunan arkadaşları kapsar.

Çıkar Çatışması: Çıkar çatışması, genel olarak, siz Magna için işle ilgili bir karar verecek veya böyle bir kararı etkileyebilecek pozisyondayken, kişisel çıkarlarınızın (veya bir akrabanızın ya da kişisel ilişkiniz olan bir kişinin çıkarlarının) Magna'nın çıkarlarından farklı olduğu durumları ifade eder.

Değerli bir şey: Bu; para (veya hediye kartları gibi parasal değeri olan şeyler), hediyeler, hayır kuruluşlarına bağlı, yemekler, seyahat masrafları, etkinlik biletleri veya diğer eğlence etkinlikleri, eğitim masrafları, indirimler, iyilikler, gelecekte işe alma vaatleri veya şirket hissesi gibi pek çok şey olabilir.

Gayriresmi pay: Önceden ödenmiş veya ileride ödenecek bir para tutarının bir iş anlaşmasının yapılması veya teşviki karşılığında kişisel bir ödül olarak geri verildiği bir rüşvet biçimi.

İyi niyet: Dürüst ve samimi bir maksat ile.

İçeriden bilgi: Yatırımcılar veya halk tarafından bilinmeyen, eğer bilinirse onların şirketin değeri ya da hisse senetleri ve tahvilleri hakkındaki görüşlerini önemli oranda değiştirecek bilgiler. Örnekler arasında önemli bir edinim veya birleşme, üst düzey yönetimdeki değişiklikler, önemli hukuki ihtilaflar veya iş ihtilafları sayılabilir.

Kamu Çalışanı: (i) Hükümet, bakanlık veya devlet dairesi ya da uluslararası bir kamu kuruluşunda bir memur veya çalışan ya da hükümet, bakanlık veya uluslararası kamu kuruluşu adına herhangi bir resmi görevde çalışan bir kişi, buna ek olarak prosedürlerimize göre kamu çalışanı olarak kabul edilen herhangi bir başka kişi; (ii) (i) kısmında atıfta bulunulan bir memur veya çalışan olmaya aday kişi; (i) kısmında atıfta bulunulan bir memur veya çalışanın tercih edilmesini, aday gösterilmesini, atanmasını veya seçilmesini etkilemek için faaliyet gösteren bir kuruluşu (siyasi parti veya siyasi hareket grubu gibi) içerir.

Kişisel veriler: Kimliği belirlenmiş veya belirlenebilir bir kişiye ait bilgiler. Bir bireyin kimliğinin belirlenebilir olmasının koşulu; (i) adı, kimlik numarası veya adres bilgileri gibi bilgilerin ya da (ii) fiziksel, sosyal veya finansal bilgilerini ifade eden etkenlerin onun kimliğini doğrudan veya dolaylı olarak belirleyebiliyor olmasıdır.

Kişisel verilerin işlenmesi: Kişisel verilerin toplanması, kaydedilmesi, düzenlenmesi, yapılandırılması, saklanması, değiştirilmesi, kullanılması, ifşa edilmesi, silinmesi veya imha edilmesi de dahil olmak üzere, kişisel verilerle gerçekleştirilen her türlü işlemidir.

Kolaylaştırma (veya "İş Hızlandırma")

Ödemeleri: Bu da bir tür rüşvettir ve genellikle, Magna'nın normalde yasal olarak hak sahibi olacağı rutin devlet hizmetlerini veya eylemlerini hızlandırmak ya da garanti etmek için alt pozisyonlardaki kamu çalışanlarına verilen, gayriresmi bir ödemedir.

Lobicilik: Devlet dairesine seçilmiş kişiler, devlet dairesi personeli ve çalışanları dahil olmak üzere devletin herhangi bir kademesindeki kamu çalışanları ile destekleme, muhalefet etme veya karar almayı aksi yönde etkileme amaçlı ilişkiler.

Önemli çıkar: Bir kişi (i) bir işletmenin hisse senedi, varlık ya da diğer çıkarlarının yüzde onluk (%10) kısmını veya daha fazlasını doğrudan ya da dolaylı olarak kontrol ediyorsa; (ii) işletmeye net servetinin yüzde onluk (%10) kısmını veya daha fazlasını yatırmışsa; (iii) işletmede bir liderlik rolüne sahipse ya da (iv) Magna ile iş ilişkisinden doğrudan yarar görecektense işletmede önemli çıkara sahip demektir.

Rüşvet: Bir uygunsuz ödeme türü. Rüşvet; bir kişiye, kuruluşu adına yapacağı bir işlemi veya alacağı bir kararı Magna'nın yararı yönünde etkileme amacı taşıdığı düşünülebilecek şekilde, kişisel bir çıkar sağlayan veya böyle bir izlenim uyandıracak, değerli bir şey vermek veya teklif etmektir.

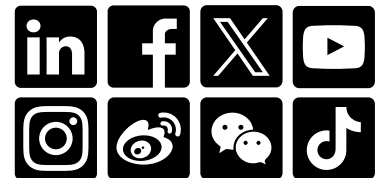
Uyumluluk: Yasalar, bu Kurallar ve tüm politikalarımızın lafzına ve ruhuna riayet etmektir.

Üçüncü Taraf: Magna dışında faaliyet yürüten bir kişi, kuruluş veya işletme.

İlk Yürürlüğe Girme Tarihi: 1 Mayıs 2016
Mevcut Versiyon: 1 Ocak 2026
Sonraki İnceleme: Ç1 2029
Yayınlayan: Etik Değerlere ve Yasalara Uyumluluk
Onaylayan: Yönetim Kadrosu

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

MAGNA'YA BAĞLANIN



magna.com