



Kodeks Etyki Zawodowej

Wspieranie uczciwych zachowań
Bądźmy świadomi oczekiwań. Sygnalizujmy nieprawidłowości.
Stosujmy się do zasad.

Magna International



Wiadomość od Dyrektora Zarządzającego



Wszyscy jesteśmy zobowiązani do zapoznania się z Kodeksem Etyki Zawodowej i zrozumienia zawartych w nim zapisów, aby uczciwie i rzetelnie postępować we wszystkich sytuacjach biznesowych.

Jako Dyrektor Zarządzający tej wspaniałej firmy jestem dumny z naszych osiągnięć oraz wypracowanej przez nas reputacji i wiarygodności. Dlatego tak ważne jest, abyśmy wszyscy chronili nasze dotychczasowe dokonania, dbając o przestrzeganie Kodeksu Etyki Zawodowej przez każdego pracownika naszej firmy.

Agencje rządowe z całego świata przykładają większą wagę do przestrzegania prawa, a ich śledztwa nierzadko skupiają się na przemyśle motoryzacyjnym. Nie omijają one również firmy Magna.

W odniesieniu do nieetycznego postępowania stosujemy zasadę „zero tolerancji”. Nie tolerujemy też nikogo, kto podejmuje działania odwetowe wobec pracowników, którzy w dobrej wierze ujawniają problemy.

Jako pracownicy wszyscy jesteśmy zobowiązani do zapoznania się z Kodeksem Etyki Zawodowej i zrozumienia zawartych w nim zapisów, aby uczciwie i rzetelnie postępować we wszystkich sytuacjach biznesowych.

Jest to jednocześnie szansa dla każdego z nas, aby działać uczciwie i sygnalizować przypadki łamania zasad. Dziękujemy za wspieranie uczciwych zachowań i ciągłą pracę na rzecz sukcesu firmy Magna.

Z poważaniem

Donald J. Walker

Dyrektor Zarządzający





Spis treści

Wiadomość od Dyrektora Zarządzającego	
Wprowadzenie do Kodeksu Etyki Zawodowej	2
Dlaczego Kodeks jest tak ważny dla pracowników?	5

Wspieranie uczciwych zachowań w działalności biznesowej

Prowadzenie biznesu w sposób rzetelny, uczciwy i oparty na szacunku	7
Zgodność z przepisami antymonopolowymi i dotyczącymi ochrony konkurencji	7
Zgodność z przepisami antykorupcyjnymi	8
Lobbing / zaangażowanie polityczne	9

Wspieranie uczciwych zachowań przez składanie przejrzystych raportów

Raporty finansowe	12
Niewłaściwy obrót papierami wartościowymi	13
Publiczne ujawnianie informacji	13

Wspieranie uczciwych zachowań w miejscu pracy

Środowisko i BHP	15
Ochrona danych osobowych	15
Poszanowanie praw człowieka	16
Różnorodność i akceptacja	16

Wspieranie uczciwych zachowań przez nasze działania

Wykorzystywanie informacji poufnych	19
Inwestycje i szanse otwierające się przed przedsiębiorstwem	19
Transakcje z samym sobą i interakcje z krewnymi i znajomymi	20
Stanowiska poza firmą	21
Upominki, poczęstunek i rozrywka	21

Wspieranie uczciwych zachowań przez dobrą komunikację

Staranna komunikacja	23
Good Business Line	24
Wsparcie ekspertów ds. przestrzegania prawa	25
Słowniczek	26
<i>Terminy zapisane kolorową kursywą zdefiniowano w Słowniczku.</i>	

Wstęp

Wszyscy musimy zdawać sobie sprawę z faktu, jak ważne jest prowadzenie działalności biznesowej w sposób etyczny i zgodny z polityką naszego przedsiębiorstwa.

Funkcjonowanie w branży motoryzacyjnej staje się dziś coraz bardziej złożone i trudne, dlatego wszyscy musimy zdawać sobie sprawę z faktu, jak ważne jest prowadzenie działalności biznesowej w sposób etyczny i zgodny z polityką naszego przedsiębiorstwa.

Podstawowe wartości i zasady biznesowe Kultury Sprawiedliwego Przedsiębiorstwa (Fair Enterprise) firmy Magna zostały zawarte w Karcie Pracownika i Zasadach operacyjnych oraz podkreślone w naszym Kodeksie Etyki Zawodowej. Kodeks ten pełni funkcję przewodnika, który ma nam pomagać w przestrzeganiu przyjętych standardów etycznych.

Od każdego pracownika Magna oczekuje i wymaga postępowania zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa oraz z naszymi podstawowymi wartościami i zasadami biznesowymi. Przestrzegania tych standardów oczekujemy również od naszych dostawców, konsultantów, niezależnych wykonawców, agentów i innych przedstawicieli. Naruszenia niniejszego Kodeksu będą prowadzić do działań dyscyplinarnych, do których należy m.in. możliwość zwolnienia pracownika. Mogą też skutkować zakończeniem naszych relacji z osobami trzecimi.

Przedstawione standardy obejmują sposób, w jaki:

- traktujemy się nawzajem w miejscu pracy,
- podchodzimy do naszych obowiązków wobec środowiska,
- kształtujemy nasze relacje z konkurencją,
- kontaktujemy się z urzędnikami państwowymi,
- chronimy informacje poufne firmy Magna i naszych klientów.

Każdy z nas odpowiada za uczciwe, rzetelne postępowanie i podejmowanie etycznych decyzji. To kluczowa część naszej pracy. Zespół firmy Magna ds. zgodności z przepisami dba o niezbędne szkolenia i bieżące wsparcie, ułatwiając nam odniesienie sukcesu w tej dziedzinie.

Niniejszy dokument ma być przewodnikiem po naszych obowiązkach jako pracowników firmy Magna i zawiera zagadnienia pomagające zapewnić zgodność z przepisami lokalnymi i międzynarodowymi.

Czy Kodeks Etyki Zawodowej odnosi się do mnie?

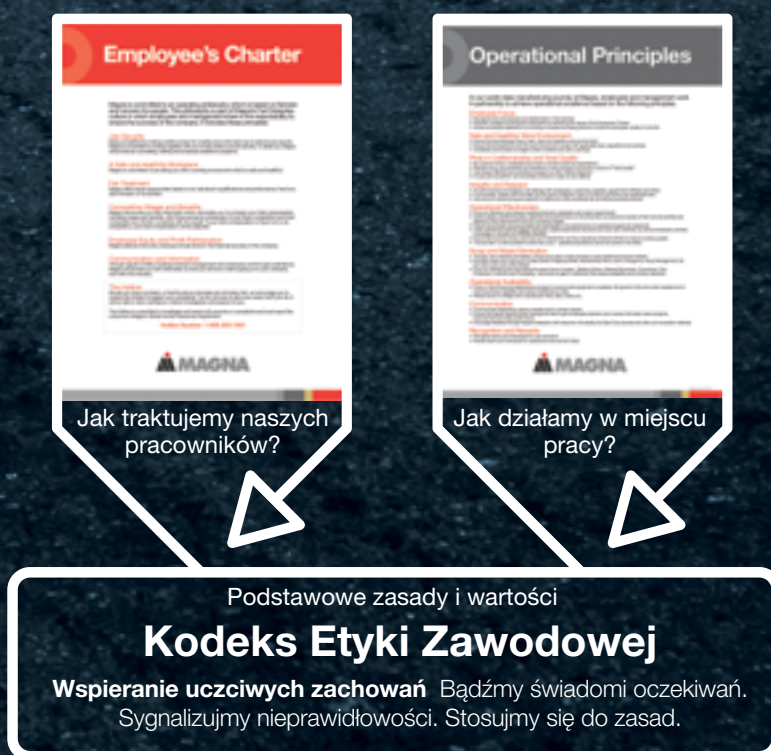
Tak. Kodeks Etyki Zawodowej firmy Magna obowiązuje wszystkich pracowników przedsiębiorstwa Magna International Inc. i wszystkich jego grup operacyjnych, oddziałów, spółek joint-venture i innych jednostek na całym świecie. Obejmuje on również wszystkich naszych dyrektorów i kierowników oraz wszystkie osoby działające w imieniu firmy Magna, takie jak konsultanci, niezależni wykonawcy, agenci i inni przedstawiciele.

Jakie są konsekwencje naruszenia Kodeksu?

Kładziemy duży nacisk na wartości zawarte w Kodeksie Etyki Zawodowej i poważnie podchodzimy do wszelkich przypadków nieprzestrzegania tych zobowiązań. Naruszenia Kodeksu będą za sobą pociągać kroki dyscyplinarne. Typ działania dyscyplinarnego będzie uzależniony od wagi naruszenia; w poważnych przypadkach może to być wypowiedzenie z ważnego powodu.

Z takimi samymi konsekwencjami muszą liczyć się nasi dostawcy, konsultanci, niezależni wykonawcy, agenci i inni przedstawiciele, którzy nie spełnią standardów etycznych wymaganych od naszych pracowników. W przypadku bardzo poważnego naruszenia możemy rozwiązać relację z taką osobą trzecią.

Należy również pamiętać, że pewne części Kodeksu odzwierciedlają po prostu stosowne wymogi prawa. W niektórych przypadkach naruszenie Kodeksu może być więc również naruszeniem przepisów. W takich sytuacjach karą mogą być grzywna lub pozbawienie wolności.



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

Driving Integrity

Know it. Speak it. Live it.



Dlaczego Kodeks jest tak ważny dla pracowników?

Nasze wybory wspierają uczciwe zachowania

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

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

Mówiąc wprost – nasze wybory są dowodem naszej uczciwości.

Kodeks Etyki Zawodowej firmy Magna ma nam pomóc w dokonywaniu najlepszych wyborów w miejscu pracy. Kodeks ma zastosowanie do WSZYSTKICH pracowników firmy Magna na całym świecie, w tym również pracowników poszczególnych przedsiębiorstw i grupy, oddziałów produkcyjnych oraz spółek joint-venture.

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

Co może zrobić każdy z nas?

Magna liczy na pomoc wszystkich pracowników we wspieraniu uczciwych zachowań w całym przedsiębiorstwie. Dlatego prosimy o:

- zapoznanie się z Kodeksem Etyki Zawodowej i powiązаныmi politykami,
- sygnalizowanie przypadków możliwego złamania Kodeksu Etyki Zawodowej i kontakt w przypadku pytań w związku z nim,
- codzienne postępowanie zgodnie z podstawowymi zasadami przedstawionymi w Kodeksie Etyki Zawodowej.

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

Oczekiwania wobec kadry zarządzającej / kierownictwa wyższego szczebla / menedżerów

Od kadry zarządzającej, kierownictwa wyższego szczebla i menedżerów firmy Magna – jako liderów przedsiębiorstwa – oczekujemy, że będą oni wyznaczać najwyższe standardy etyczne dla samych siebie i stanowić wzór do naśladowania dla swoich zespołów. Liderzy firmy Magna powinni być również skrupulatni i wyczuleni na wszelkie ewentualne naruszenia Kodeksu oraz w terminie zgłaszać swoje wątpliwości. Muszą też dbać o środowisko, w którym pracownicy zgłaszający zastrzeżenia związane ze zgodnością z przepisami mogą czuć się bezpiecznie. Taki „przykład z góry” jest kluczowy dla stworzenia i utrzymania standardów postępowania zarysowanych w Kodeksie w całym przedsiębiorstwie.





Wspieranie uczciwych zachowań w działalności biznesowej

Prowadzenie biznesu w sposób rzetelny, uczciwy i oparty na szacunku	7
Zgodność z przepisami antymonopolowymi i dotyczącymi ochrony konkurencji	7
Zgodność z przepisami antykorupcyjnymi	8
Lobbing i zaangażowanie polityczne	9

Prowadzenie biznesu w sposób rzetelny, uczciwy i oparty na szacunku

Nasza filozofia operacyjna opiera się na założeniu, że za sukces firmy Magna odpowiadamy my wszyscy – zarówno pracownicy, jak i kierownictwo.

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

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

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

Zgodność z przepisami antymonopolowymi i dotyczącymi ochrony konkurencji

Z zaangażowaniem rywalizujemy z naszymi konkurentami, szanujemy jednak zasady wolnej i uczciwej konkurencji. Dlatego pracownicy firmy Magna są zobowiązani do przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów antymonopolowych i dotyczących ochrony konkurencji. Nie uczestniczymy w żadnych działaniach naruszających przepisy tego typu, takich jak uzgadnianie stałych cen, upustów czy warunków sprzedaży z naszymi rywalami, wspólne ograniczanie produkcji, podział rynków, koordynowanie składanych ofert czy bojkotowanie klientów lub dostawców.

W dokumencie pt. **Regulamin postępowania antymonopolowego i ochrona konkurencji** dokładniej wyjaśniono, w jaki sposób przestrzegamy tego zobowiązania.



Driving Integrity
Know it. Speak it. Live it.

P: Na targach Auto Shanghai wpadł na mnie dawny kolega z działu sprzedaży, który pracuje obecnie dla konkurencji. Podczas lunchu zapytał mnie, czy nie moglibyśmy opracować wspólnej strategii postępowania z pewnym nowym, trudnym klientem. Uzgodniliśmy, że skontaktuję się z nim w tej sprawie. Co należało zrobić?

O: Nieoficjalny lunch z dawnym kolegą może nie stanowić problemu, lecz próby koordynowania jakiegokolwiek strategii z konkurentem są bezwzględnie zabronione. W takiej sytuacji należy natychmiast zakończyć rozmowę na temat koordynowania strategii i poinformować rozmówcę, że nie chcesz rozmawiać na ten temat. Niezwłocznie należy też poinformować o całej sytuacji swojego przełożonego lub eksperta ds. przestrzegania prawa.

Zgodność z przepisami antykorupcyjnymi

Nie oferujemy i nie przyjmujemy **łapówek** i **działek** – ani bezpośrednio, ani za pośrednictwem **osób trzecich**. Ofiarowując lub przyjmując **przedmioty wartościowe**, musimy się zastanowić, czy takie postępowanie może wpłynąć na jakąś decyzję biznesową lub zrobić takie wrażenie na innych. Zawsze należy się również upewnić co do precyzyjności i kompletności wszelkich rejestrów związanych ze wszystkimi dokonywanymi przez nas płatnościami. Zasady te obowiązują we wszystkich przypadkach, w szczególności jednak bezwzględnie w sprawach z udziałem **urzędników państwowych**.

Nasze zobowiązanie do przeciwdziałania korupcji obejmuje wszystkie nasze działania (bez wyjątku), niezależnie od lokalnych przepisów czy praktyk stosowanych w danej kulturze. Przestrzegania tej zasady oczekujemy również od wszelkich osób trzecich działających w naszym imieniu.

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



- P: W moim kraju powszechne jest wręczanie urzędnikom niewielkich płatności (zwykle poniżej 100 USD) w celu przyspieszenia prac. Czy nasz Kodeks, regulaminy i polityki zezwalają na takie płatności?
- O: Nie. Nasz Kodeks i **Regulamin dot. przekupstwa i niewłaściwych płatności** zabraniają dokonywania takich płatności. Opisane płatności bywają nazywane „płatnościami ułatwiającymi” lub „popychającymi tok sprawy do przodu”. Choć są legalne i powszechne w niektórych krajach, w wielu innych są nielegalne.
- P: Urzędniczka państwowa, która nadzoruje naszą zgodność z przepisami, przekazała mi CV swojego bratanka i poprosiła o wzięcie go pod uwagę wśród kandydatów przy rekrutacji na wszelkie wolne stanowiska w moim dziale. Po przejrzeniu CV muszę przyznać, że robi wrażenie. Co mam zrobić?
- O: Należy natychmiast poinformować o takiej prośbie przełożonego lub eksperta ds. przestrzegania prawa. Jako zakwalifikowany kandydat bratankę urzędniczki powinien być traktowany tak samo jak pozostali kandydaci na to stanowisko. Do tego typu próśb należy podchodzić ostrożnie, aby mieć pewność, że przestrzegamy przepisów i trzymamy się naszych wartości, a zarazem dbamy o podtrzymanie dobrych relacji.



Lobbing i zaangażowanie polityczne

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

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

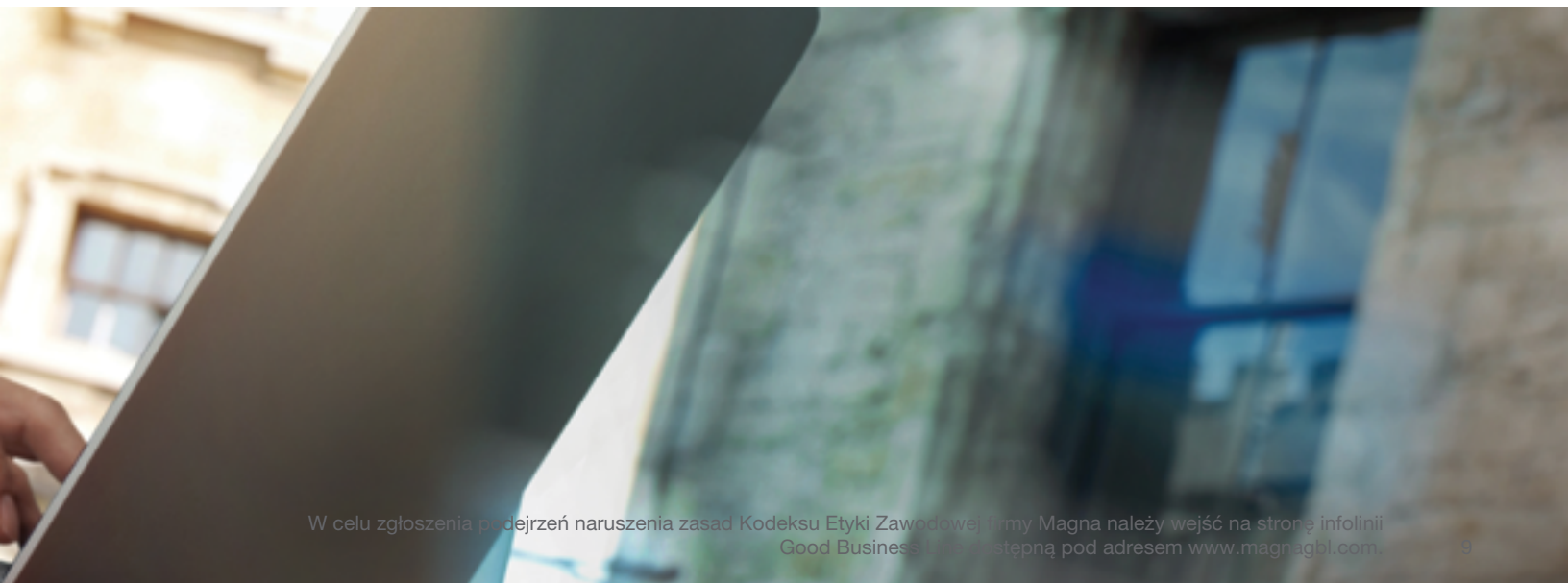
P: Magna ma pewne trudności z uzyskaniem zgody rady miasta na projekt budynku swojego nowego zakładu. Tak się składa, że dobrze znam jedną z radnych. Chcę zaprosić ją na kawę, aby wyjaśnić jej, dlaczego powinna poprzeć nasz projekt. Czy mogę to zrobić?

O: Nie. Tego typu spotkanie z wybieranym urzędnikiem państwowym miałoby na celu wywarcie wpływu na decyzje publiczne, dlatego w świetle przepisów lokalnych stanowiłoby prawdopodobnie lobbing. Nie należy angażować się w żadne działania lobbingowe bez pisemnej zgody przedstawiciela przedsiębiorstwa, który jest konkretnie upoważniony do zajmowania się tymi sprawami.



Driving Integrity
Know it.
Speak it.
Live it.

Nasza filozofia operacyjna opiera się na założeniu, że za sukces firmy Magna odpowiadamy my wszyscy – zarówno pracownicy, jak i kierownictwo. Aby sprostać tej odpowiedzialności, każdy z nas powinien postępować uczciwie. Musimy więc przestrzegać ducha i litery obowiązującego nas prawa, trzymać się niniejszego Kodeksu i dotrzymywać naszych zobowiązań.







Wspieranie uczciwych zachowań przez składanie przejrzystych raportów

Raporty finansowe	12
Niewłaściwy obrót papierami wartościowymi	13
Publiczne ujawnianie informacji	13

Raporty finansowe



Wiarygodność firmy Magna jest uzależniona od precyzyjności naszych raportów finansowych, dlatego musimy przestrzegać wszelkich obowiązujących przepisów w zakresie sprawozdawczości finansowej. Musimy też dbać o pełną precyzję podawanych przez nas danych finansowych.

Stosowane w naszej firmie mechanizmy kontroli finansowej mają zapewnić dokładność i terminowość naszych raportów. Nie będziemy tolerować podejmowania – ani skłaniania innych do podejmowania – jakichkolwiek działań mających na celu obejście tych mechanizmów kontrolnych za pomocą fałszywych lub wprowadzających w błąd danych. Takie postępowanie stanowi poważne naruszenie Kodeksu i może być jednocześnie przestępstwem.

P: Pracuję w dziale księgowości. Niedawno trafiło do mnie sporo dużych faktur od dostawców. Szefowa poprosiła mnie o zaksięgowanie ich w następnym kwartale. Powiedziała, że poprawi to nasze wyniki finansowe i korzystnie wpłynie na nasz kurs akcji. Czy mam postąpić zgodnie z tymi instrukcjami?

O: Nie. Nieprecyzyjne datowanie lub opóźnione księgowanie wydatków prowadzi do zawyżonych zysków w danym kwartale i może wpłynąć na wyniki finansowe. Rezygnacja z właściwego księgowania wszelkich informacji finansowych stanowi naruszenie Kodeksu i powszechnie przyjętych zasad księgowości, nawet jeśli celem takiego działania jest pomoc firmie Magna. Jeśli prosi o to szef, należy odmówić. Jeśli nie czujesz się komfortowo lub masz do czynienia z dalszą presją ze strony szefa, niezwłocznie zgłoś tę sprawę do dyrektora finansowego grupy lub przedsiębiorstwa albo do eksperta ds. przestrzegania prawa. Możesz też zgłosić problem za pomocą infolinii **Good Business Line**.



Niewłaściwy obrót papierami wartościowymi

Czasem pracownicy uzyskują w ramach swojej pracy dostęp do poufnych informacji na temat firmy Magna, naszych dostawców, konkurentów, klientów lub partnerów biznesowych. Jeśli takie **informacje wewnętrzne** zostaną wykorzystane przez pracownika do celów inwestycyjnych, mogą zapewnić mu nieuczciwą przewagę nad innymi inwestorami. Kupowanie lub sprzedawanie papierów wartościowych, takich jak akcje czy obligacje, w oparciu o informacje wewnętrzne jest nielegalne, a kary mogą być dotkliwe. Jeśli więc dysponujesz informacjami wewnętrznymi na temat firmy Magna lub innego przedsiębiorstwa, nie możesz inwestować w daną spółkę do chwili upublicznienia takich informacji, tak aby pozostali inwestorzy mieli szansę wziąć je pod uwagę.

Pracownikom nie wolno również udostępniać informacji wewnętrznych innym pracownikom ani osobom spoza firmy Magna, jeśli nie są one upoważnione do otrzymywania takich informacji. Zakaz ten obejmuje również udostępnianie informacji wewnętrznych **krewnym lub bliskim znajomym**.

Jeszcze surowsze wymagania obowiązują dyrektorów i kierowników z firmy Magna oraz inne osoby wyszczególnione w **Polityce dotyczącej insider tradingu i raportowania (Policy on Insider Trading and Reporting)**. Osobom takim nie wolno nabywać ani sprzedawać papierów wartościowych firmy Magna w wyznaczonych okresach.

Nasza **Polityka dotycząca insider tradingu i raportowania (Policy on Insider Trading and Reporting)** zawiera wskazówki pozwalające uniknąć insider tradingu i niewłaściwego ujawniania informacji.



Driving Integrity
Know it.
Speak it.
Live it.

P: Z raportów wewnętrznych wiem, że sprzedaż firmy Magna znacznie wzrosła, a nasze zyski w tym kwartale będą wyższe od poziomów przewidywanych przez analityków branżowych. Czy mogę powiedzieć siostrze, żeby kupiła akcje firmy Magna, zanim publicznie ogłosimy nasze zyski kwartalne?

O: Nie. Używanie informacji wewnętrznych z korzyścią dla siebie lub innych, w tym dla rodziny i znajomych, jest sprzeczne z naszym Kodeksem i nielegalne.

Publiczne ujawnianie informacji

Jako spółka publiczna Magna ma obowiązek podawania w swoich dokumentach publicznych pełnych, precyzyjnych i aktualnych informacji. Bardzo poważnie podchodzimy do tego obowiązku i dążymy do przestrzegania wszelkich obowiązujących przepisów w zakresie ujawniania warunków biznesowych, operacyjnych i finansowych związanych z naszą działalnością. Aby zapewnić zgodność ze złożonymi wymogami prawnymi w tym zakresie, firma Magna utworzyła Komitet ds. ujawniania informacji dotyczących przedsiębiorstwa, w którego skład wchodzi przedstawiciele wyższej kadry kierowniczej.

Każdy pracownik, który jest upoważniony do wypowiadania się w mediach, prowadzenia rozmów z akcjonariuszami lub do publicznego ujawniania jakichkolwiek informacji, musi przestrzegać odpowiednich przepisów dotyczących papierów wartościowych i naszej **Polityki dotyczącej ujawniania informacji o przedsiębiorstwie (Policy on Corporate Disclosure)**.

Więcej szczegółów można znaleźć w naszej **Polityce dotyczącej ujawniania informacji o przedsiębiorstwie (Policy on Corporate Disclosure)**.



Wspieranie uczciwych zachowań w miejscu pracy

Środowisko i BHP	15
Ochrona danych osobowych	15
Poszanowanie praw człowieka	16
Różnorodność i akceptacja	16

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

Środowisko i BHP

Pracownicy firmy Magna muszą pracować w bezpiecznym i czystym środowisku. Zależy nam na pozycji lidera branży w obszarze BHP i ochrony środowiska w całej naszej działalności.

Kładziemy nacisk na przestrzeganie wszelkich obowiązujących przepisów i regulacji dotyczących BHP i ochrony środowiska, nierzadko stosując zasady bardziej rygorystyczne od tych określonych w przepisach. Staramy się monitorować i analizować każdą operację pod kątem ciągłego doskonalenia.

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

Ochrona danych osobowych

Szanujemy prywatność naszych pracowników i dbamy o ochronę ich danych osobowych. W związku z tym gromadzimy, wykorzystujemy i ujawniamy dane osobowe wyłącznie do zgodnych z prawem celów biznesowych, celów związanych z zatrudnieniem lub w przypadkach wymaganych przez przepisy prawa. Będziemy też czynić stosowane kroki w celu ochrony poufności zgromadzonych przez nas danych osobowych.



Driving Integrity
Know it.
Speak it.
Live it.

P: Pracuję w dziale personalnym w jednym z oddziałów.

Pewna firma marketingowa poprosiła mnie niedawno o adresy domowe wszystkich naszych pracowników, aby przesłać im ważne informacje na temat nowej kliniki. Pracownicy zapewne skorzystaliby z tych informacji, uważam jednak, że należy odmówić przekazania danych pracowników. Czy to słuszna decyzja?

O: Tak. Adresy domowe naszych pracowników to informacje prywatne, które powinny być ujawniane wyłącznie do zgodnych z prawem celów biznesowych, celów związanych z zatrudnieniem bądź w przypadkach wymaganych przez prawo. W tej sytuacji chodzi o reklamę usługi, co nie stanowi dopuszczalnego celu ujawnienia danych osobowych. Ujawnienie tych danych stanowiłoby naruszenie Kodeksu i mogłoby być nielegalne w świetle lokalnych przepisów o ochronie danych osobowych.

Poszanowanie praw człowieka

Poszanowanie praw człowieka naszych pracowników i innych interesariuszy jest ważne dla naszego przedsiębiorstwa. Dążymy do przestrzegania wszelkich przepisów i regulacji dotyczących praw człowieka, które się do nas odnoszą.

Zapewniamy naszym pracownikom uczciwe warunki pracy i nie tolerujemy pracy dzieci ani pracy przymusowej w naszym łańcuchu dostaw. Etycznego postępowania i przestrzegania prawa oczekujemy też od wszystkich dostawców i innych firm, z którymi współpracujemy.

P: Podejrzewam, że jeden z naszych dostawców może zatrudniać osoby nieletnie. Co mam zrobić?

O: Jeśli podejrzewasz, że jeden z naszych dostawców korzysta z pracy dzieci, niezwłocznie poinformuj o tym swojego przełożonego lub eksperta ds. przestrzegania prawa.

P: Zastanawiam się nad awansowaniem pewnej pracownicy w naszym biurze w miejscowości Troy w stanie Michigan na stanowisko obejmujące kontakt z naszymi dostawcami w Ameryce Północnej. Pracownica ta ma wszelkie wymagane kwalifikacje, obawiam się jednak, że w relacjach z nią część dostawców może czuć się niekomfortowo, ponieważ jest osobą niepełnosprawną fizycznie. Czy to zgodny z prawem powód, aby dać awans komuś innemu?

O: Nie. Dążymy do zapewnienia każdemu pracownikowi równych szans rozwoju kariery bez dyskryminacji z powodów chronionych prawnie, takich jak niepełnosprawność fizyczna. Jeśli dana pracownica dysponuje odpowiednimi kwalifikacjami na dane stanowisko, nie można odmówić jej awansu z powodu niepełnosprawności fizycznej.



Driving Integrity
Know it. Speak it. Live it.

Różnorodność i akceptacja

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

Przestrzegamy wszelkich obowiązujących przepisów dotyczących pracy i zatrudnienia, w tym przepisów zakazujących dyskryminacji i nękania oraz wymagających odpowiedniego uwzględniania różnic. Zależy nam na zapewnieniu jednakowych szans na zatrudnienie i rozwój kariery dla każdego, bez dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, religię, niepełnosprawność lub jakiegokolwiek inne cechy osobowe chronione przez przepisy prawa.





Wspieranie uczciwych zachowań przez nasze działania

Wykorzystywanie informacji poufnych	19
Inwestycje i szanse otwierające się przed przedsiębiorstwem	19
Transakcje z samym sobą i interakcje z krewnymi i znajomymi	20
Stanowiska poza firmą	21
Upominki, poczęstunek i rozrywka	21

Wykorzystywanie informacji poufnych

Informacje poufne, do których należą tajemnice handlowe i informacje zastrzeżone odnoszące się do nas, naszych klientów i dostawców, są tak jak inne zasoby cenną częścią naszej działalności, a my jesteśmy zobowiązani do ich ochrony. Informacje takie nie powinny być udostępniane nikomu poza firmą Magna, chyba że jest to wymagane przez przepisy prawa lub odbywa się w autoryzowanych celach biznesowych.

P: Co mogę zrobić, aby chronić informacje poufne firmy Magna?

O: Istnieje wiele działań pomagających firmie Magna chronić jej informacje poufne. Rejestry i informacje poufne należy traktować z dużą ostrożnością. Nie należy zostawiać swoich urządzeń elektronicznych bez nadzoru przez dłuższy czas, zwłaszcza w trakcie podróży lub imprez biznesowych. Należy również unikać omawiania spraw firmy Magna w miejscach publicznych, np. w zatłoczonej windzie lub w samolocie.

Inwestycje i szanse otwierające się przed przedsiębiorstwem



Driving Integrity
Know it. Speak it. Live it.

Jako pracownicy firmy Magna musimy unikać sytuacji, w których nasze interesy osobiste wejdą w konflikt z interesami firmy Magna. Należy też unikać sytuacji sprawiających takie wrażenie.

Jeśli np. ze względu na swoje stanowisko lub przez wykorzystanie własności lub informacji firmy Magna natkniesz się na jakąś szansę biznesową, nie możesz wykorzystać tej szansy dla korzyści osobistych. Nie należy również korzystać z zasobów firmy Magna do uzyskiwania korzyści osobistych. Poza tym pracownikom nie wolno uczestniczyć w żadnych działaniach, które mają charakter konkurencyjny względem firmy Magna.

Informacje poufne są cenną częścią naszej działalności, a my jesteśmy zobowiązani do ich ochrony.

P: Pracuję w dziale inżynierii.

W trakcie mojej pracy udało mi się stworzyć nowy projekt skrzyni biegów, który mógłby zainteresować kilku naszych klientów z branży motoryzacyjnej. Projekt jest mojego autorstwa, czy mogę go więc sprzedać im bezpośrednio?

O: Nie, takie postępowanie stanowiłoby naruszenie Kodeksu. Wszelka własność intelektualna, którą stworzysz w ramach swojej pracy, należy do firmy Magna. Ponadto projekt opracowany przez pracownika w trakcie pracy i przy użyciu zasobów firmy Magna otwiera przed nią cenne możliwości biznesowe. Nie wolno Ci go więc wykorzystać dla korzyści osobistych bez uzyskania zgody firmy Magna.



Transakcje z samym sobą i interakcje z krewnymi i znajomymi

Nie wolno nam dopuścić do konfliktu interesów i relacji osobistych z naszymi obowiązkami służbowymi. Dlatego niewłaściwe jest bezpośrednie nadzorowanie pracy *krewnych lub bliskich znajomych* oraz bezpośrednie odpowiadanie przed nimi. Nie jest też dobrze, gdy stanowisko danego pracownika pozwala mu zatrudniać, oceniać, przyznawać finansowanie, zawierać umowy lub nawiązywać inne relacje biznesowe z krewnymi lub bliskimi znajomymi bądź z przedsiębiorstwami lub organizacjami, w których pracownik ten lub jego krewni bądź bliscy znajomi mają istotne udziały.

W szczególności pamiętaj o poinformowaniu przełożonego, jeśli na Twoje decyzje służbowe mogą wpłynąć pozycja lub interesy Twojego krewnego lub bliskiego znajomego bądź jakiegokolwiek istotne udziały, który Ty lub Twoi krewni bądź bliscy znajomi mają w innym przedsiębiorstwie lub organizacji. O takiej sytuacji należy poinformować przełożonego również wtedy, gdy może powstać choćby wrażenie takiego wpływu. W takim przypadku należy postępować zgodnie z przyjętą procedurą, aby mieć pewność, że wszystkie transakcje i decyzje zostaną podjęte w sposób uczciwy i przejrzysty.

P: Jestem kupcem w dziale zakupów. Moja żona została niedawno szefową działu sprzedaży u jednego z naszych dostawców. Czy taka sytuacja stwarza jakiś konflikt?

O: Tak. Nowa posada Twojej żony prawdopodobnie wpłynie na Twoją ocenę sytuacji biznesowej lub może zrobić takie wrażenie na innych. Dlatego poinformuj o tej sytuacji swojego przełożonego. Dzięki temu kierownictwo będzie mogło ocenić sytuację i poczynić stosowne kroki. Takie postępowanie pomoże firmie Magna oraz ochroni Ciebie i Twoją żonę przed wszelkimi oskarżeniami o nieprawidłowe zachowanie.



Driving Integrity
Know it. Speak it. Live it.

Stanowiska poza firmą

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

Pracownikom nie wolno przyjmować wynagradzanych i niewynagradzanych stanowisk, które mogą generować konflikty interesów z firmą Magna lub sprawiać takie wrażenie, jeśli nie zostało to omówione z przełożonym, a pracownik nie uzyskał wymaganych zgód.

Upominki, poczęstunek i rozrywka

Nasze relacje ze wszystkimi partnerami muszą opierać się na rzetelności i racjonalnej ocenie biznesowej. Jeśli więc wręczamy lub przyjmujemy upominki bądź jakiegokolwiek formy rozrywki, musimy zwrócić uwagę na to, aby nie narazić na szwank naszego zaangażowania w uczciwe relacje biznesowe i podejmowanie decyzji korzystnych dla firmy Magna ani nie stworzyć takiego wrażenia.

W ramach naszych relacji biznesowych z klientami lub dostawcami wolno nam wręczać lub przyjmować upominki biznesowe lub formy rozrywki, o ile mieszczą się one w granicach rozsądku, są sporadyczne i mają skromną wartość. Wszelkie ofiarowywane przez nas upominki lub formy rozrywki muszą zostać precyzyjnie i w przejrzysty sposób udokumentowane w naszych raportach wydatków oraz w księgach i rejestrach firmy Magna.

Z uwagi na większe ryzyko prawne szczególnej ostrożności należy dochować w kontaktach z *urzędnikami państwowymi*. Oferowanie upominków lub rozrywki urzędnikom państwowym wymaga uzyskania pisemnej zgody od określonych upoważnionych osób w firmie Magna. Omówienie niezbędnej zgody oraz dodatkowe informacje na temat upominków i rozrywki można znaleźć w naszym **Regulaminie dotyczącym prezentów i rozrywki**.



- P: Jeden z naszych dostawców zaoferował, że jego firma zapewni mi przelot na mecz mojej ulubionej drużyny na mistrzostwach. Czy to w porządku?
- O: Nie. Nasze decyzje biznesowe muszą być zawsze motywowane wyłącznie najlepszym interesem firmy Magna. Przyjęcie tego kosztownego prezentu mogłoby stworzyć wrażenie, że będziesz faworyzować tego dostawcę w swoich przyszłych decyzjach zaopatrzeniowych. Pracownikom wolno przyjmować wyłącznie takie prezenty biznesowe i formy rozrywki, które mieszczą się w granicach rozsądku, są ofiarowywane sporadycznie i mają skromną wartość. W przypadku jakichkolwiek wątpliwości należy skonsultować się z Dyrektorem generalnym firmy lub z ekspertem ds. przestrzegania prawa.
- P: Audytorowi państwowemu, który kilkakrotnie w tym roku przeprowadzał audyt środowiskowy w moim oddziale, za miesiąc urodzi się dziecko. Chcę podarować mu w prezencie butelkę whisky. Czy to dopuszczalne?
- O: Ofiarowywanie upominków lub rozrywki urzędnikom państwowym wymaga uzyskania pisemnej zgody od upoważnionej osoby. Należy skonsultować się z Dyrektorem generalnym firmy lub z ekspertem ds. przestrzegania prawa.



Wspieranie uczciwych zachowań przez dobrą komunikację

Staranna komunikacja **23**

Good Business Line **24**

Staranna komunikacja

Musimy dbać o to, aby wszystko, co piszemy i mówimy w trakcie pracy i poza nią, odzwierciedlało naszą rzetelność i obowiązujące nas standardy.

Aby chronić reputację firmy Magna i naszą własną, powinniśmy starannie przygotowywać wszelką naszą komunikację pisemną, pamiętając przy tym, że pewnego dnia może ona zostać opublikowana. Poza godzinami pracy każdy pracownik może oczywiście korzystać ze swobody wypowiedzi i wszelkich swoich praw do komunikowania się przez Internet za pomocą własnych systemów komputerowych. Musimy też jednak pamiętać, że nie należy zamieszczać w mediach społecznościowych materiałów, które zniesławiają przedsiębiorstwo, dyskredytują jego dostawców lub klientów, ujawniają tajemnice handlowe lub naruszają prawa autorskie i patentowe firmy Magna.

Jeśli ktoś, np. reporter wiadomości, specjalista branżowy lub akcjonariusz, poprosi pracownika o omówienie lub skomentowanie spraw odnoszących się do firmy Magna, należy skierować go do upoważnionego rzecznika firmy Magna i nie udzielać żadnych komentarzy.

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



P: Sporadycznie daję upust mojej frustracji wynikającej z zachowania jednego z naszych dostawców w moim profilu w serwisie Facebook, w którym mam 250 znajomych. Robię to w moim czasie wolnym, a moje ustawienia zakładają ochronę prywatności, zamieszczane przeze mnie wpisy są więc widoczne tylko dla moich znajomych i rodziny. Czy to w porządku?

O: Nie. Wpisy zamieszczane w mediach społecznościowych nie zawsze pozostają prywatne. Należy powstrzymać się od dyskredytowania dostawców firmy Magna na wszelkich forach publicznych. Jeśli zastrzeżenia dotyczące naszego dostawcy odnoszą się do naruszeń Kodeksu, należy zgłosić je przełożonemu lub ekspertowi ds. przestrzegania prawa bądź skorzystać z infolinii

Good Business Line. Inne zastrzeżenia najlepiej jest rozwiązywać za pomocą **Zasady Otwartych Drzwi firmy Magna**.

P: W przeczytanym przeze mnie artykule prasowym online znalazły pewne nieścisłości w ostatnich wynikach finansowych firmy Magna. Chcę zamieścić komentarz z prawidłowymi informacjami na stronie internetowej gazety. Czy mogę to zrobić?

O: Nie. Należy niezwłocznie powiadomić o nieścisłościach jednego z pracowników działu komunikacji korporacyjnej lub relacji inwestorskich. Jeśli zamieścisz wpis dotyczący działalności firmy Magna, wystąpisz jako nieautoryzowany rzecznik przedsiębiorstwa.

Musimy dbać o to, aby wszystko, co piszemy i mówimy w trakcie pracy i poza nią, odzwierciedlało naszą rzetelność i obowiązujące nas standardy.

Good Business Line

Jeśli zauważysz naruszenie niniejszego Kodeksu lub jakichkolwiek powiązanych z nim polityk bądź regulaminów, zawsze możesz porozmawiać o tym ze swoim przełożonym lub ekspertem ds. przestrzegania prawa.

Możesz też skontaktować się z udostępnianą przez firmę Magna infolinią **Good Business Line**. Raport można przesłać online na stronie www.magnagbl.com, możesz też skorzystać z lokalnego, bezpłatnego numeru telefonu dla swojego kraju. Usługa jest świadczona przez niezależną firmę zewnętrzną i dostępna przez 24 godziny na dobę i 365 dni w roku. Jeśli nie jest to zabronione przez przepisy prawa (o czym otrzymasz informację przed złożeniem raportu), możesz zgłosić swoje zastrzeżenia anonimowo. Zawsze należy jednak przedstawić sprawę na tyle szczegółowo, aby można było skutecznie ją zbadać.

Nie wahaj się zgłaszać **w dobrej wierze** obaw o jakiekolwiek naruszenia Kodeksu Etyki Zawodowej. Zabramy wszelkich działań odwetowych względem pracownika, który w dobrej wierze zgłosi realne zastrzeżenia. Odwet może przyjmować wiele form i obejmuje kary, zwolnienie, degradację, zawieszenie, groźby lub nękanie. Nie będziemy tolerować żadnych takich działań odwetowych podejmowanych względem osoby, która zgłosiła realne obawy o naruszenie Kodeksu Etyki Zawodowej.

Więcej informacji na ten temat zawiera nasza **Polityka zakazu działań odwetowych**.



Driving Integrity
Know it.
Speak it.
Live it.

P: Wydaje mi się, że mój przełożony może naruszać Kodeks, obawiam się jednak, że zgłoszenie jego postępowania negatywnie wpłynie na moją sytuację jako pracownika. Czy firma Magna mnie ochroni, jeśli przełożony dowie się o zgłoszonych przeze mnie zastrzeżeniach?

O: Tak. Nasza **Polityka zakazu działań odwetowych** zakazuje przełożonym podejmowania działań odwetowych wobec pracowników, którzy w dobrej wierze zgłaszają naruszenia Kodeksu. Pracownicy są więc chronieni.

P: Co się stanie, gdy zgłoszę naruszenie za pośrednictwem infolinii **Good Business Line**?

O: Po otrzymaniu zgłoszenia za pośrednictwem infolinii **Good Business Line** przeprowadzamy dokładne badanie, aby stwierdzić, czy rzeczywiście doszło do naruszenia Kodeksu. Dbamy o to, aby badanie było przeprowadzane w sposób odpowiedzialny. W stosownych przypadkach korzystamy z pomocy ekspertów. Każde zgłoszenie naruszenia Kodeksu jest wstępnie analizowane przez administratorów infolinii **Good Business Line** (do których należy dyrektor ds. zgodności z przepisami, wiceprezes ds. zarządzania ryzykiem w przedsiębiorstwie i co najmniej jeden z członków korporacyjnego działu prawnego firmy Magna). Administratorzy określają, czy niezbędne jest badanie i czy powinno ono zostać przeprowadzone na poziomie danego przedsiębiorstwa, czy na poziomie grupy. Jeśli konieczne jest badanie, jego przeprowadzeniem zajmuje się specjalny zespół. Rezultaty badania są przekazywane administratorom infolinii Good Business Line wraz z zaleceniami co do działań naprawczych i dyscyplinarnych.

Wsparcie ekspertów ds. przestrzegania prawa

Jeśli masz jakiegokolwiek pytania lub potrzebujesz dodatkowych informacji na temat naszego Kodeksu Etyki Zawodowej, możesz skontaktować się z ekspertami ds. przestrzegania prawa firmy Magna. Listę takich ekspertów można znaleźć na stronie **magna.com** lub na stronie poświęconej etyce i przestrzeganiu prawa (**Ethics & Legal Compliance**) w serwisie MagNET.

Słowniczek

Łapówka: wręczenie lub oferowanie czegoś wartościowego innej osobie dla jej osobistej korzyści w celu uzyskania korzyści biznesowej lub korzyści innego typu. Do łapówek należą też płatności niewielkich kwot – nazywane czasem „płatnościami ułatwiającymi” lub „popychającymi tok sprawy do przodu” – dla urzędników państwowych niskiego szczebla, przekazywane w celu załatwienia rutynowych spraw, które zgodnie z prawem i tak musiałyby zostać zrealizowane.

Zgodność z przepisami: przestrzeganie ducha i litery prawa, niniejszego Kodeksu oraz wszelkich polityk i regulaminów firmy Magna.

W dobrej wierze: z uczciwymi i szczerymi zamiarami.

Urzędnik państwowy: przedstawiciel lub pracownik rządu, wydziału jakiejś instytucji lub agencji bądź publicznej agencji międzynarodowej albo jakakolwiek osoba działająca w charakterze oficjalnym w imieniu rządu, wydziału jakiejś instytucji lub publicznej agencji międzynarodowej, a także każda inna osoba uznawana za urzędnika państwowego przez procedury firmy Magna.

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

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

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

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

Przedmiot wartościowy: może mieć m.in. postać pieniędzy, upominków, datków na cele charytatywne, nadmiernych wydatków na podróże i rozrywkę, wydatków edukacyjnych, obietnicy zatrudnienia w przyszłości lub akcji przedsiębiorstwa.

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



Data wejścia w życie: 1 maja 2016 r.
Data ostatniego przeglądu: 1 maja 2016 r.
Data kolejnego przeglądu: 1 maja 2019 r.
Wydawca dokumentu: Dział etyki i zgodności z przepisami
Dokument zatwierdzony przez: Zarząd

magna.com



Driving Integrity
Know it.
Speak it.
Live it.