



Etik ve Davranış Kuralları

Dürüstlüğü ve Bütünlüğü Sağlama
Bilin. Konuşun. Yaşayın.

Magna International



CEO'nun Mesajı



Hepimiz tüm iş ilişkilerimizde dürüstlük ve bütünlük içerisinde hareket edebilmemiz için Etik ve Davranış Kurallarını incelemek ve anlamak gibi bir sorumluluğa sahibiz

Bu büyük şirketin CEO'su olarak elde ettiğimiz başarı, inşa ettiğimiz itibar ve sağladığımız güvenilirlik ile son derece gurur duyuyorum. Bu yüzden bugüne kadar başardıklarımızı korumak için herkesin Etik ve Davranış Kurallarımıza uymasını sağlayarak hepimizin üzerine düşen görevi yapması son derece önemlidir.

Dünya genelinde resmi kurumlar yasal uyumlulukla ilgili dikkatlerini arttırdılar ve bu kurumların Magna'nın önceden beri dışında olmadığı bu soruşturmaları özellikle otomotiv sektörüne odaklanıyor.

Etik olmayan bir davranış söz konusu olduğunda sıfır toleransa sahibiz. Aynı zamanda iyi niyet çerçevesinde bir sorunu bildiren herhangi bir çalışana misillemede bulunan kişilere karşı da sıfır toleransa sahibiz.

Çalışanlar olarak hepimiz, tüm iş ilişkilerimizde dürüstlük ve bütünlük içerisinde hareket edebilmemiz için Etik ve Davranış Kurallarını incelemek ve anlamak gibi bir sorumluluğa sahibiz

Herkesin üzerine düşen görevi (dürüstlük içerisinde hareket etmek ve bu şekilde davranmayan diğerlerini gördüğümüzde çekinmeden konuşmak) yerine getirmesi bir fırsattır. Dürüstlüğü sağlamaya ve Magna'nın başarısının devam etmesine katkıda bulunduğunuz için teşekkür ederiz.

Saygılarımla,

Donald J. Walker

İcra Kurulu Başkanı (CEO)





İçindekiler

CEO'nun Mesajı	
Etik ve Davranış Kurallarına Giriş	2
Çalışanlar İçin Neden Önemli?	5

İş İlişkilerinde Dürüstlüğü ve Bütünlüğü Sağlama

Dürüstlük, Adalet ve Saygı Çerçevesinde İş Sürecinin Yürütülmesi	7
Tekel Karşısı Yasalar ve Rekabet Yasalarıyla Uyumluluk	7
Rüşvetle Mücadele Yasalarıyla Uyumluluk	8
Lobicilik / Politik Katılım	9

Şeffaf Raporlama ile Dürüstlüğü ve Bütünlüğü Sağlama

Finansal Raporlama	12
Uyumsuz Menkul Kıymet Ticareti	13
Kamuya Yapılan Açıklamalar	13

İşyerimiz Dahilinde Dürüstlüğü ve Bütünlüğü Sağlama

Çevre ve İş Sağlığı ve Güvenliği	15
Kişisel Bilgilerin Korunması	15
İnsan Haklarına Saygı	16
Çeşitlilik ve Kapsama	16

Eylemlerimizle Dürüstlüğü ve Bütünlüğü Sağlama

Gizli Bilgilerin Kullanımı	19
Yatırımlar ve Kurumsal Fırsatlar	19
Akrabalar ve Arkadaşlarla Özel İlgilenme ve Etkileşim	20
Dış Pozisyonlar	21
Hediyeler, Yemekler ve Eğlence Etkinlikleri	21

İyi İletişim ile Dürüstlüğü ve Bütünlüğü Sağlama

Dikkatli İletişim	23
İyi İş Hattı	24
Yasal Uyumluluk Uzmanlarından Destek	25
Sözlük	26
<i>Renkli ve italik görünen terimler Sözlükte tanımlanmıştır.</i>	

Giriş

Hepimizin hem etik hem de kurumsal ilkelerimizle tutarlı bir şekilde faaliyet yürütmek için yükümlülüklerimizi anlamamız önemlidir.

Otomotiv endüstrisi daha karmaşık ve zorlayıcı hale gelmeye devam ettiği bugün hepimizin hem etik hem de kurumsal ilkelerimizle tutarlı bir şekilde faaliyet yürütmek için yükümlülüklerimizi anlamamız önemlidir.

Magna'nın Adil Kuruluş kültürünün temel değerleri ve iş ilkeleri Çalışan İlkelerimizde ve İşletme İlkelerimizde yer almakta ve Etik ve Davranış Kurallarımız ile takviye edilmektedir. Bu Kurallar etik standartlarımızı devam ettirmemize yardımcı olmak için bir kılavuz işlevi görmektedir.

Magna, her Magna çalışanından geçerli yasalar doğrultusunda ve temel değerlerimiz ve iş ilkelerimizle tutarlı davranmasını beklemekte ve istemektedir.

Aynı zamanda tedarikçilerimiz, danışmanlarımız, bağımsız yüklenicilerimiz, araçlar ve diğer temsilcilerimizin de bu standartları karşılamasını bekliyoruz.

Bu Kuralların ihlali çalışanlar için işten çıkarma da dahil olmak üzere derecesine göre disiplin işlemlerinin yapılmasına neden olacaktır ve bu ihlaller üçüncü taraflarla ilişkilerimizin sonlandırılmasına neden olabilir.

Bu standart;

- işyerinde birbirimize nasıl davrandığımıza,
- çevresel sorumluluklarımızı nasıl yönettiğimize,
- rakiplerle ilişkilerimize,
- Kamu çalışanlarıyla etkileşimimize ve
- Magna'nın ve bunun yanı sıra müşterilerimizin gizli bilgilerini nasıl koruduğumuza ilişkindir.

Her birimiz dürüstlük ve bütünlük çerçevesinde davranmakla ve her zaman etik seçimi yapmakla sorumluyuz. Bu, işimizin ana unsurudur. Magna'nın uyumluluk ekibi bu alanda başarılı olmamızı sağlamak için sürekli desteklerini ve gerekli eğitimi sunmaya özel önem vermektedir.

Bu belge Magna çalışanları olarak görevlerimiz esnasında bizi yönlendirmeye yardımcı olacak bir kaynak olarak sunulmuştur ve yerel ve uluslararası yasalarla uyumluluk sağlamaya yönelik konular içerir.

Etik ve Davranış Kuralları benim için geçerli mi?

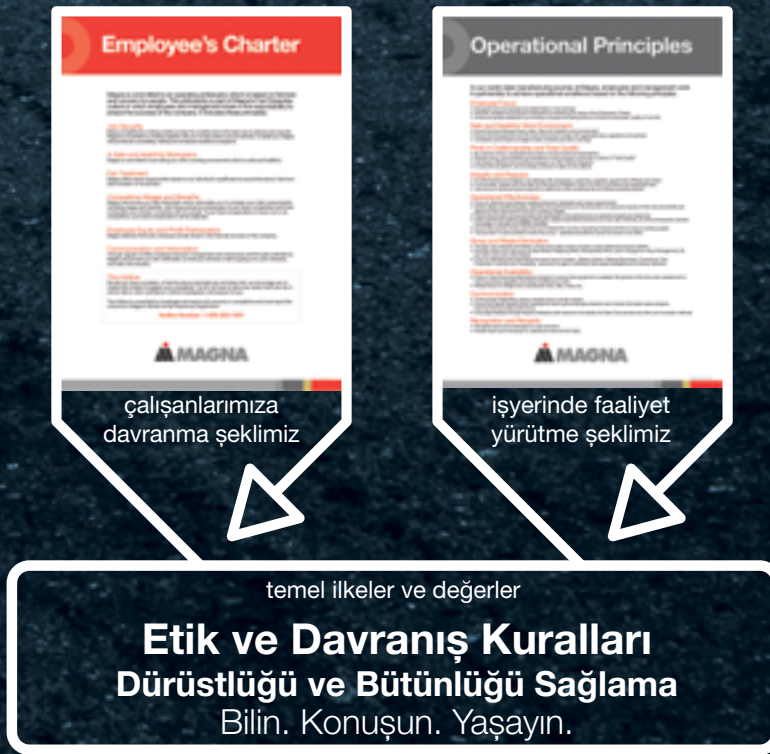
Evet. Etik ve Davranış Kuralları, Magna International Inc.'nin tüm çalışanları ve Magna ile faaliyet gösteren grup, bölüm, ortak girişimler ve diğer küresel işletmelerin çalışanları için geçerlidir. Aynı zamanda tüm yöneticilerimiz, çalışanlarımız ve danışmanlar, bağımsız yükleniciler, araçlar ve diğer temsilciler dahil olmak üzere Magna adına hareket eden tüm kişiler için geçerlidir.

Kuralları ihlal edersem sonuçları neler olacaktır?

Etik ve Davranış Kurallarının değerlerine derinden bağlıyız ve bu taahhütlere uyulmamasını son derece ciddiye alıyoruz. Kurallara uyulmaması disiplin işlemi yapılmasına neden olacaktır. Uygulanacak disiplin işlemi, ihlalin ciddiyetine bağlı olacaktır ve ciddi durumlarda geçerli bir nedenle işten çıkarmayı içerebilir.

Sonuçlar, çalışanlarımızdan beklenen etik standartları karşılamayan tedarikçilerimiz, danışmanlarımız, bağımsız yüklenicilerimiz, araçlar veya diğer temsilcilerimiz için de aynıdır. İhlal son derece ciddiye üçüncü tarafla ilişkilerimizi sonlandırabiliriz.

Ayrıca Kuralların bazı bölümlerinin sadece geçerli yasal gereklilikleri yansıttığını unutmamalısınız. Bu, bazı durumlarda Kuralları ihlal eden bir eylemin aynı zamanda yasayı da ihlal edebileceği anlamına gelir. Bu durumlarda cezalandırma para cezaları veya tutuklanmayı içerebilir.



Bu belge boyunca sunulan sorular ve örnekler sadece örnek teşkil etmektedir, gerçek olayları açıklamamaktadır ve Etik ve Davranış Kuralları altında doğabilecek tüm veya hatta en ciddi olayları yansıtmaması tasarlanmamıştır.

Driving Integrity

Know it. Speak it. Live it.



Çalışanlar İçin Neden Önemli?

Dürüstlüğü ve Bütünlüğü Sağlayan Seçimlerimiz

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

Ancak bazı seçimler diğerlerinden çok daha önemlidir. Ve Magna'yı temsil ederken yaptığımız seçimler kendimizin yanı sıra bir bütün olarak şirkete yansır.

Kısaca seçimlerimiz dürüstlüğü ve bütünlüğü sağlar.

Magna, işyerimizde en iyi seçimleri yapmamıza yardımcı olmak için Etik ve Davranış Kurallarına sahiptir. Bu Kurallar, şirket/grup çalışanları, üretim bölümleri ve ortak girişimler dahil olmak üzere küresel olarak TÜM Magna çalışanları için geçerlidir.

Magna tüm çalışanlardan Etik ve Davranış Kurallarını okumasını ve anlamasını ve her zaman etik ve dürüst şekilde davranmasını beklemektedir. Doğru seçimlerin yapılması ve iş sürecimizi yöneten yasalar ve düzenlemelerin takip edilmesi, şimdi ve gelecekte, başarımız için kritik önemdedir.

Yapabilecekleriniz

Magna, kuruluş genelinde dürüstlüğü ve bütünlüğü sağlamamıza yardımcı olacağınıza inanmaktadır. Sizden

- Etik ve Davranış Kurallarını ve ilgili politikaları bilmenizi
- Olası bir Etik ve Davranış Kuralları ihlali gerçekleştiğine inanırsanız veya Kurallar hakkında bir sorunuz varsa bunları bize bildirmenizi
- Etik ve Davranış Kurallarını oluşturan temel ilkeleri günlük olarak uygulayarak yaşamınızı istiyoruz.

Burada asıl demek istediğimiz şey: **Bilin. Konuşun. Yaşayın.** Magna'nın başarısı çalışanlarımızın etkin bir rol almasına ve hepimizin iş sürecini etik bir şekilde yürütmemizi sağlamasına bağlıdır.

İcra Kurulu Üyeleri / Kıdemli Çalışanlar / Yöneticilerden Beklentiler

Şirketin liderleri olarak Magna icra kurulu üyeleri, kıdemli çalışanları ve yöneticilerinden kendileri için en yüksek etik standardı göstermeleri, dolayısıyla kendi ekipleri için takip edilecek bir örnek teşkil etmeleri beklenmektedir. Magna'nın liderlerinden ayrıca herhangi bir olası Kural ihlaline karşı özenli ve dikkatli olmaları ve sorunları zamanında bildirmeleri beklenmektedir. Ayrıca çalışanların uyumluluk sorunlarını rahatça dile getirebilecekleri bir ortam sağlamalıdır. Bu örnek liderlik, bu Kurallarda belirtilen, şirket çapındaki davranış standartlarını oluşturma ve koruma konusunda son derece önemlidir.



İş İlişkilerinde Dürüstlüğü ve Bütünlüğü Sağlama

Dürüstlük, Adalet ve Saygı Çerçevesinde
İş Sürecinin Yürütülmesi

7

Tekel Karşıtı Yasalar ve Rekabet Yasalarıyla Uyumluluk

7

Rüşvetle Mücadele Yasalarıyla Uyumluluk

8

Lobicilik / Politik Katılım

9

Dürüstlük, Adalet ve Saygı Çerçevesinde İş Sürecinin Yürütülmesi

İşletme felsefemiz, çalışanlar ve yönetim olarak hepimizin Magna'nın başarısını sağlama sorumluluğunu paylaşıyor olmamızdır.

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 veya 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 Karşısı Yasalar ve Rekabet Yasalarıyla Uyumluluk

Aktif bir şekilde ancak serbest ve adil rekabete saygı duyarak rekabet ederiz. Sonuç olarak Magna çalışanları, geçerli tüm tekel karşıtı yasalar ve rekabet yasalarına uymayı taahhüt etmektedir. Fiyatları, indirimleri, satış şartlarını belirlemek, üretimi sınırlamak, pazarları bölmek, teklif verme işlemlerini koordine etmek veya müşterileri veya tedarikçileri boykot etmek için rakiplerimizle anlaşmak gibi bu yasaları ihlal eden herhangi bir etkinlikte bulunmayacağız.

Tekel Karşısı ve Rekabet İlkelerimiz bu taahhüde nasıl uyacağımıza ilişkin daha eksiksiz bir açıklama sunar.



Driving Integrity
Know it. Speak it. Live it.

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 yapmalıyım?

C: Eski bir meslektaşla normal bir öğle yemeği yenmesinin sorun olması gerekmezken bir rakip ile herhangi bir strateji koordine etme girişimi kesinlikle yasaktır. Bu gibi bir durumda strateji koordinasyonu hakkındaki konuşmayı derhal sonlandırmalı ve öğle yemeğinize eşlik eden arkadaşınıza konuyu tartışmak istemediğinizi söylemelisiniz. Ardından derhal yöneticinize veya Yasal Uyumluluk uzmanına bildirmeniz gerekir.

Rüşvetle Mücadele Yasalarıyla Uyumluluk

Doğrudan veya dolaylı olarak **üçüncü taraflardan rüşvet** veya **pay** alınmasını teklif veya kabul etmiyoruz. **Değerli şeylerin** verilmesi veya kabul edilmesi durumunda, bunu yapmanın bir iş kararını etkileyip etkilemeyeceğini veya başkalarına bu izlenimi verip vermeyeceğini düşünmeliyiz. Aynı zamanda her zaman yaptığımız tüm ödemelere ait kayıtların doğru ve eksiksiz olduğundan emin olmamız gerekir. Bu yükümlülükler tüm durumları kapsar ancak özellikle **kamu çalışanlarını** ilgilendiren durumlarda sıklıkla.

Yerel yasalar veya kültürel uygulamalar ne olursa olsun rüşvet karşıtlığı taahhüdümüz tüm iş süreçlerimiz için geçerlidir. Aynı zamanda adımıza çalışan üçüncü taraflardan bu ilkeye uymalarını bekliyoruz.

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



S: Ülkemde işlerin daha hızlı yapılması için genellikle devlet çalışanlarına küçük bir pay (genelde 100 \$'ın altında) verilir. Kurallarımız ve İlkelerimiz kapsamında bu ödemeleri yapmama izin veriliyor mu?

C: Hayır. Kurallarımız ve **Rüşvet ve Uygunsuz Ödemeler ile ilgili İlkelerimiz** bu ödemelerin yapılmasını yasaklar. Tarif ettiğiniz ödeme tipi genelde “kolaylaştırma ödemesi” veya “rüşvet ödemesi” olarak adlandırılmaktadır. Bu ödemeler bazı ülkelerde yasal ya da yaygın olsa da diğer birçok yerde yasadışıdır.

S: Güvenlik uyumluluğumuzu denetleyen bir kamu çalışanı bana yeğenin özgeçmişini verdi ve departmanımda açık olabilecek herhangi bir pozisyona onu düşünüp düşünmeyeceğimi sordu. Özgeçmişini inceledim ve güçlü referansları olduğunu gördüm. Ne yapmalıyım?

C: Derhal yöneticiniz veya bir Yasal Uyumluluk uzmanına bu istekten bahsetmeniz gerekir. Kalifiye bir başvuru sahibi olarak, pozisyon için diğer kalifiye başvuru sahipleriyle aynı muameleyi görmelidir. İlişkilerimizi korurken yasalar ve değerlerimize uygun şekilde hareket etmemizi sağlamak için buna benzer istekler dikkatle ele alınmalıdır.



Lobicilik ve Politik Katılım

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 girmeyin veya politik katkılarda (para bağışları, mal veya hizmet dahil) bulunmayın. Daha fazla bilgi için Yasal Uyumluluk uzmanı veya Kamu Kurumlarıyla İlişkiler ekibinin bir üyesi ile konuşun ya da MagNET üzerinden **Government Affairs** (Kamu Kurumlarıyla İlişkiler) sayfasına gidin.

S: Magna yeni tesisinin bina tasarımı için şehir meclisi onayı almakta bazı zorluklar yaşıyor. Şehir meclisi üyelerinden biri iyi tanıdığım biri ve ona neden desteklemesi gerektiğini açıklamak için onu kahve içmeye davet ediyorum. Bunu yapabilir miyim?

C: Hayır. Seçilmiş bir kamu çalışanı ile bu şekilde bir görüşme kamu kararı alma sürecini etkileme amaçlı olacağından yerel kanun kapsamında bunun lobicilik faaliyeti teşkil etmesi mümkündür. Özel olarak bu sorunları ele almakla yetkili bir kurumsal ofis temsilcisinin yazılı izni olmaksızın herhangi bir lobicilik faaliyetine girmememiz gerekir.



Driving Integrity
Know it.
Speak it.
Live it.

İşletme felsefemiz, çalışanlar ve yönetim olarak hepimizin Magna'nın başarısını sağlama sorumluluğunu paylaşıyor olmamızdır. 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.





Şeffaf Raporlama ile Dürüstlüğü ve Bütünlüğü Sağlama

Finansal Raporlama	12
Uygunsuz Menkul Kıymet Ticareti	13
Kamuya Yapılan Açıklamalar	13

Finansal Raporlama



Magna'nın güvenilirliği finansal raporların doğruluğuna bağlıdır, bu yüzden finansal raporlama ile ilgili tüm geçerli kanunlara uymamız gerekir. Aynı zamanda finansal girişlerimizde kesinlikle yanlış yapmamalıyız.

Finansal denetimlerimiz raporların doğruluğunu ve zamanında ulaştırılmasını sağlamak üzere tasarlanmıştır. Birinin düzmece ve yanıltıcı girişlerle bu denetimleri geçiştirmek için herhangi girişimde bulunmasına veya bir başkasına bunu yapması için emir vermesine hoşgörü gösterilmeyecektir. Bunun yapılması ciddi bir Kural ihlalidir ve aynı zamanda cezayı gerektiren bir suç olabilir.

S: Muhasebede çalışıyorum ve son zamanlarda birkaç büyük tedarikçi faturası aldım. Patronum onları bir sonraki üç aylık döneme kaydetmemi istedi. Bunu yapmanın mali sonuçlarımızı iyileştireceği ve hisse fiyatlarımıza yardımcı olacağını söyledi. Talimatlarına uymalı mıyım?

C: Hayır. Masrafların hatalı tarihlendirilmesi veya geç raporlanması bu çeyrekte abartılı kazançlara neden olacak ve mali sonuçlarımızı etkileyebilecektir. Tüm mali bilgilerin doğru şekilde kaydedilmemesi, Magna'ya yardım etme amacıyla yapılsa bile Kuralların ve genel olarak kabul edilmiş muhasebe ilkelerinin ihlalidir. Patronunuz bunu yapmanızı istiyorsa reddetmelisiniz. Rahat hissetmiyorsanız veya patronunuz tarafından baskı görmeye devam ediyorsanız, gruptaki veya kurumsal ofisteki bir finans görevlisine ya da bir Yasal Uyumluluk uzmanına derhal rapor etmeniz gerekir. Sorunu aynı zamanda **İyi İş Hattını** kullanarak bildirebilirsiniz.



Uygunsuz Menkul Kıymet Ticareti

Çalışanlarımız bazen çalışmalarını sırasında Magna, tedarikçilerimiz, rakiplerimiz, müşterilerimiz veya iş ortaklarımız hakkında gizli bilgilere erişebilirler. Bu **iç bilgi**, bir çalışan tarafından yatırım amaçlı olarak kullanılırsa, bu çalışana diğer yatırımcılara göre adil olmayan bir avantaj sağlayabilir. İç bilgiye dayanarak hisse senetleri ve tahviller gibi menkul kıymetlerin alınması veya satılması yasadışıdır ve cezalar ciddi olabilir. Bu nedenle Magna veya başka bir şirket hakkında iç bilgiye sahipseniz bilgi kamusal hale gelene kadar ve yatırımcılar değerlendirme şansına sahip olana kadar bu şirkete yatırım yapmanız yasaktır.

Çalışanların ayrıca iç bilgileri, bilgi edinme yetkileri yoksa, çalışma arkadaşları veya Magna dışındaki kişilerle paylaşmalarına izin verilmez. Bu yasak ayrıca iç bilgilerin **akrabalar veya yakın arkadaşlarla** paylaşılmasını da kapsar.

Magna'nın yöneticileri ve çalışanları ile diğer tayin edilmiş kişiler için **İçeriden Bilgilendirme ve Raporlama Politikasında** belirtilen daha dikkat gerektiren gereklilikler de vardır. Bu kişilerin bazı zaman dilimlerinde Magna menkul kıymetlerini alması ve satması yasaklanmıştır.

İçeriden Bilgilendirme ve Raporlama Politikası içeriden bilgilendirme ve uygunsuz ifşa durumlarının nasıl önleneceğine ilişkin rehberlik sunar.



Driving Integrity
Know it.
Speak it.
Live it.

S: Dahili raporlara dayanarak Magna'nın satışlarının belirgin düzeyde arttığını ve bu çeyrekteki kârımızın endüstri analizcileri tarafından beklenenden daha yüksek olacağını biliyorum. Üç aylık kazançlarımızı kamuya duyurmadan önce kız kardeşime Magna hisse senedi almasını söyleyebilir miyim?

C: Hayır. İç bilgileri kendinizin veya aileniz ve arkadaşlarınız dahil olmak üzere başkalarının yararına kullanmak Kurallarımıza aykırıdır ve yasadışıdır.

Kamuya Yapılan Açıklamalar

Halka açık bir şirket olarak Magna, halka açık belgelerinde tam, doğru ve zamanında bilgilendirme sunma sorumluluğuna sahiptir. Bu sorumluluğu son derece ciddiye alıyor ve iş sürecimizin, faaliyetlerimizin ve mali koşullarımızın açıklanmasıyla ilgili tüm geçerli yasaları takip etmeye çalışıyoruz. Bu karmaşık yasal gerekliliklere uymak için Magna, üst düzey şirket yönetiminden oluşan bir Kurumsal Açıklama Komitesi belirlemiştir.

Medyaya veya hissedarlara açıklama yapmak ya da kamuya yönelik herhangi bir türden açıklama yapmak için yetkilendirilmiş bir çalışan, geçerli menkul kıymetler yasasına ve **Kurumsal Açıklama Politikamıza** uymalıdır.

Kurumsal Açıklama Politikamızda daha fazla ayrıntılı bilgi bulabilirsiniz.



İşyerimiz Dahilinde Dürüstlüğü ve Bütünlüğü Sağlama

Çevre ve İş Sağlığı ve Güvenliği **15**

Kişisel Bilgilerin Korunması **15**

İnsan Haklarına Saygı **16**

Çeşitlilik ve Kapsama **16**

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

Çevre ve İş Sağlığı ve Güvenliği

Magna çalışanlarının güvenli ve temiz ortamlarda çalışması son derece önemlidir. Tüm faaliyetlerimizde iş sağlığı ve güvenliğinde ve çevre sorumluluğunda bir endüstri lideri olmayı amaçlıyoruz.

Bizim için geçerli tüm sağlık, güvenlik ve çevre kanunları ve yönetmeliklerini karşılamayı veya aşmayı taahhüt ediyoruz ve sürekli gelişim hedefiyle her bir faaliyeti denetlemeyi ve incelemeyi amaçlıyoruz.

Sağlık, güvenlik ve çevre konusundaki taahhüdümüz **Çalışan İlkelerimizde** ve **İşletme İlkelerimizde** açıklanmakta ve **Sağlık, Güvenlik ve Çevre Politikamızda ve daha ayrıntılı bir şekilde verilmektedir.**

Kişisel Bilgilerin Korunması

Çalışanlarımızın mahremiyetine saygı duyuyoruz ve onların kişisel bilgilerini korumayı taahhüt ediyoruz. Kişisel bilgileri yalnızca yasal iş süreci ve işe alım amacıyla veya yasal olarak gerekmesi halinde toplayacak, kullanacak ve açıklayacağız. Topladığımız kişisel bilgilerin gizliliğini korumak için makul tedbirler alacağız.



Driving Integrity
Know it.
Speak it.
Live it.

S: Bir bölümde 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?

C: Evet, doğru olanı yaptınız. Çalışanlarımızın ev adresleri özel bilgilerdir ve yasal iş süreci ve işe alım nedeniyle veya yasal olarak gerekmesi halinde ifşa edilmelidir. Bu durumda çalışanlara bir hizmetin pazarlanması bu kişisel bilgilerin ortaya çıkarılması için kabul edilebilir bir gerekçe değildir. Bunu yapmak Kuralları ihlal etmek olacaktır ve yerel gizlilik kanunları kapsamında yasadışı olabilir.

İnsan Haklarına Saygı

Çalışanlarımızın ve diğer paydaşların insan haklarına saygı işletmemiz açısından önemlidir. Bizim için geçerli tüm insan hakları yasaları ve yönetmeliklerine uymaya kararlıyız.

Çalışanlarımız için adil çalışma koşulları sunuyoruz ve tedarik zincirimizde çocuk emeğinin kullanımı ve zorla çalıştırmaya karşı hoşgörü gösterilmemektedir. Aynı zamanda birlikte çalıştığımız tedarikçiler veya diğer şirketlerden etik davranmalarını ve yasalara uymalarını bekliyoruz.

S: Tedarikçilerimizden birinin yaşı tutmayan çalışan kullanıyor olabileceğinden şüpheleniyorum. Ne yapmalıyım?

C: Tedarikçilerimizden birinin çocuk emeği kullandığından şüpheleniyorsanız acilen yöneticinize veya bir Yasal Uyumluluk uzmanına bildirmeniz gerekir.

S: Troy, Michigan ofisimizdeki birini Kuzey Amerikalı tedarikçilerimizle ilişkileneceği bir göreve terfi ettirmeyi düşünüyorum. Gerekli tüm niteliklere sahip olmasına rağmen, bazı tedarikçilerimizin onun fiziksel engelinden rahatsızlık duyabileceğinden kaygılanıyorum. Bu başka birine terfi vermek için meşru bir neden mi?

C: Hayır. Fiziksel engellilik gibi yasal olarak korunan temellere ilişkin ayrımcılık olmaksızın herkes için eşit ilerleme fırsatı sunmaya çalışıyoruz. Çalışan, iş için doğru niteliklere sahipse fiziksel engeline dayanarak terfisini geri çevirmemelisiniz.



Driving Integrity
Know it. Speak it. Live it.

Çeşitlilik ve Kapsama

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

Ayrımcılık ve tacizi yasaklayanlar ve farklılıkların makul şekilde uyumlulaştırılmasını sağlayanlar dahil olmak üzere geçerli tüm çalışma ve işe alım yasalarına riayet ediyoruz. Cinsiyet, ırk, etnik arka plan, din, engellilik veya yasayla korunan herhangi bir başka kişisel özelliğe dayanarak ayrımcılık olmaksızın herkese eşit işe alım ve kariyer ilerleme fırsatı sunmayı taahhüt ediyoruz.





Eylemlerimizle Dürüstlüğü ve Bütünlüğü Sağlama

Gizli Bilgilerin Kullanımı	19
Yatırımlar ve Kurumsal Fırsatlar	19
Akrabalar ve Arkadaşlarla Özel İlgilenme ve Etkileşim	20
Dış Pozisyonlar	21
Hediyeler, Yemekler ve Eğlence Etkinlikleri	21

Gizli Bilgilerin Kullanımı

Diğer tüm varlıklar gibi bize, müşterilerimize ve tedarikçilerimize ilişkin özel bilgiler ve ticari sırları içeren gizli bilgiler işletmemizin değerli bir parçasıdır ve bunu koruma yükümlülüğümüz vardır. Bu gibi bilgiler yasa tarafından gerekmedikçe veya yetkilendirilmiş bir faaliyet amacıyla olmadıkça Magna dışında hiç kimseyle paylaşılmayacaktır.

S: Magna'nın gizli bilgilerini korumak için ne yapabilirim?

C: Magna'nın gizli bilgilerini korumasına yardımcı olmak için alabileceğiniz birçok önlem bulunmaktadır.

Gizli kayıtlar ve bilgileri büyük dikkatle ele almanız ve özellikle seyahat veya iş etkinliklerinde olmak üzere elektronik cihazlarınızı uzun süreyle denetimsiz bırakmamanız gerekir. Ayrıca Magna'nın işini örneğin kalabalık bir asansör veya uçak gibi kamuya açık alanlarda tartışmaktan kaçınmanız gerekir.

Yatırımlar ve Kurumsal Fırsatlar

Magna çalışanları olarak kişisel çıkarlarımızın Magna'nın çıkarlarıyla çatıştığı veya bu izlenimi veren durumlardan kaçınmamız gerekir.

Örneğin pozisyonunuz nedeniyle ya da Magna'nın mülkiyeti veya bilgilerinin kullanımı ile bir iş fırsatı keşfettiyseniz, bu durumdan faydalanmamalısınız. Magna kaynaklarını kişisel çıkarınız için kullanmaktan da kaçınmalısınız. Ayrıca sizi Magna ile rakip pozisyona sokacak herhangi bir faaliyete kesinlikle dahil olmamalısınız.

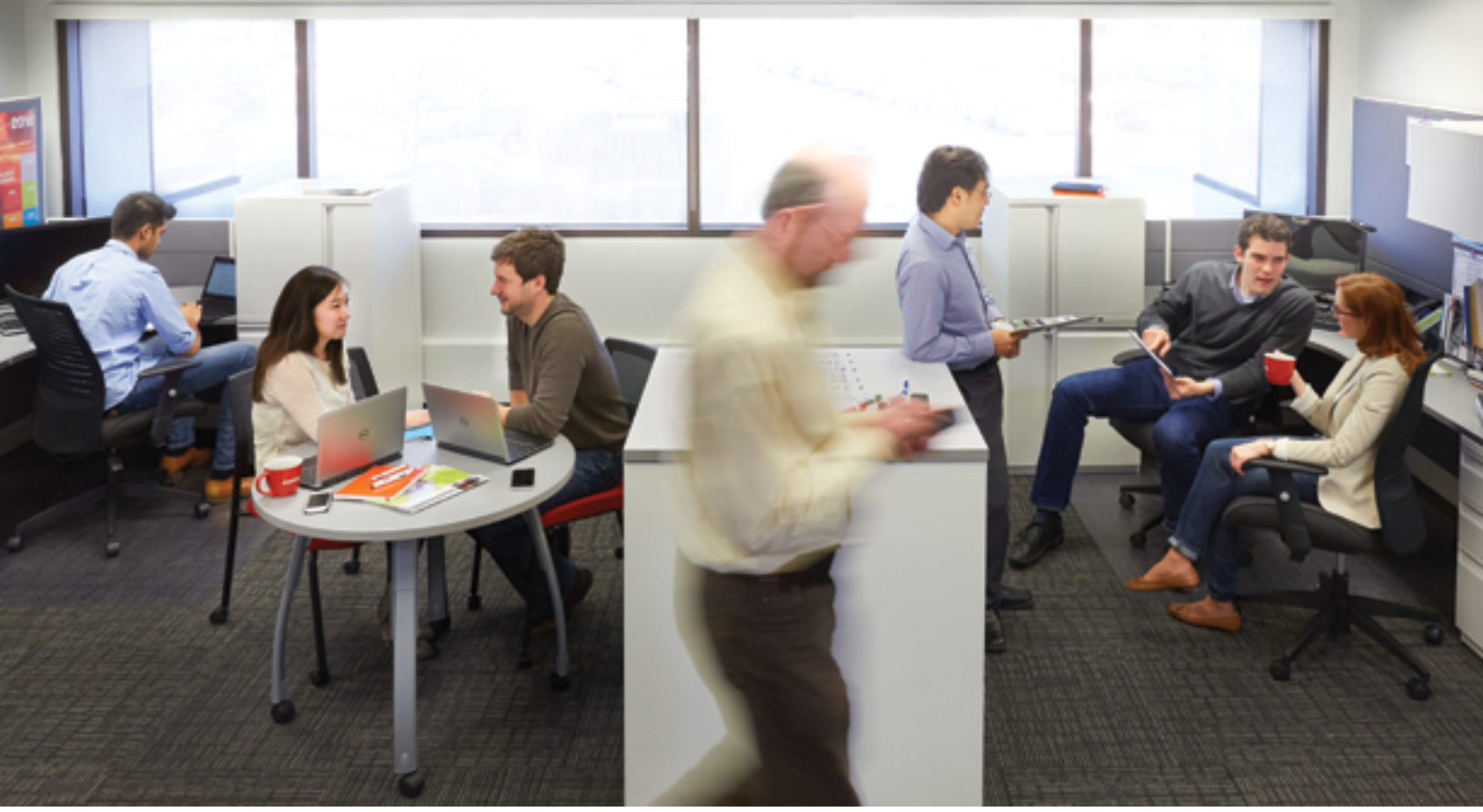


Driving Integrity
Know it. Speak it. Live it.

S: Mühendislik departmanında çalışıyorum ve çalışmalarım esnasında, birkaç otomotiv müşterimizin menfaatine olabileceğini düşündüğüm yeni bir şanzıman tasarımı keşfettim. Tasarımı ben bulduğum için, onlara doğrudan pazarlayabilir miyim?

C: Hayır, bunu yapmak Kuralları ihlal etmek olacaktır. İşinizin bir parçası olarak ortaya çıkardığınız herhangi bir fikri mülkiyet Magna'ya aittir. Ayrıca, çalıştığınız süre boyunca ve Magna kaynaklarını kullanarak geliştirdiğiniz tasarımı, Magna'ya değerli bir iş fırsatı sağlar. Magna'nın onayını almadan bundan şahsi olarak faydalanamazsınız.

Gizli bilgiler işletmemizin değerli bir parçasıdır ve bunu koruma yükümlülüğümüz vardır.



Akrabalar ve Arkadaşlarla Özel İlgilenme ve Etkileşim

Kişisel çıkarlarımız ve ilişkilerimizin, iş sorumluluklarımızı etkilemesine izin vermemeliyiz. Bu nedenle, **akrabalar veya yakın arkadaşları** doğrudan yönetmek veya onlarla doğrudan rapor verme ilişkisi içinde olmak hiçbirimiz için uygun değildir. Ayrıca bir akraba veya yakın arkadaşla ya da kendimiz, akrabalarımız veya yakın arkadaşlarımızın ciddi bir çıkarı olduğu bir şirket veya kuruluşla işe alma, değerlendirme, fon sağlama veya sözleşme yapma ya da diğer iş ilişkileri kuracak bir pozisyonda olmak da uygun değildir.

Özellikle eğer bir akraba ya da yakın arkadaşın pozisyonu veya çıkarları nedeniyle ya da sizin veya akrabalarınız ya da yakın arkadaşlarınızın başka bir işletme ya da kuruluştaki ciddi bir çıkarı nedeniyle çalışma kararlarınız etkilenebilecekse veya etkilenecek gibi görünüyorsa bir amiri bilgilendirmeniz gerekir. Bu durumda tüm iş ilişkilerinin ve kararların adil ve şeffaf bir temel üzerine oturmasını sağlamak için yerine getirilebilecek tüm süreçlere uymanız gerekir.

S: Satın alma departmanında çalışan bir alıcıyım. Eşim kısa süre önce tedarikçilerimizden biri için satış şefi olarak işe alındı. Bu bir çatışma mıdır?

C: Evet. Eşinizin yeni görevi sizin iş kararlarınızı etkileyecek ya da başkalarına bu izlenimi verecek gibi görünüyor. Bu nedenle amirinize bu bilgiyle yaklaşmanız gerekir. Bu şekilde yönetim durumu değerlendirebilir ve uygun tedbirler alabilir. Bunun yapılması Magna'ya yardımcı olur ve sizi ve eşinizi uygunsuz ithamlardan korur.



Driving Integrity
Know it. Speak it. Live it.

Dış Pozisyonlar

Magna'nın başarısına yardımcı olmak için çalışma saatlerinde tüm zamanımızı ve dikkatimizi işimize vakfetmeliyiz. Bu nedenle işinize ayıracağınız zamanı ve dikkati azaltacak dış taahhütleri kabul edemezsiniz.

Bir amire danışılmaksızın ve gerekli yetkiler alınmaksızın Magna ile bir çıkar çatışması taşıyabilecek veya bu izlenimi verebilecek ücretli ya da ücretsiz pozisyonları kabul etmeniz yasaktır.

Hediyeler, Yemekler ve Eğlence Etkinlikleri

Tüm iş ortaklarımızla ilişkilerimiz dürüstlük ve yerinde iş kararları temelinde olmalıdır. Sonuç olarak hediyeler alıp vermemiz veya eğlence etkinlikleri düzenlememiz ya da bu etkinliklere katılmamız durumunda adil iş ilişkileri veya Magna yararına kararlar alma taahhüdümüzü bozmamaya veya bozar görünmemeye dikkat etmeliyiz.

Müşteriler veya tedarikçilerle iş ilişkilerimizde makul, arada sırada ve mütevazı değere sahip olduğu sürece iş hediyeleri verilmesi veya alınması ya da eğlence etkinlikleri düzenlenmesi kabul edilebilir. Verdiğimiz tüm hediyeler veya düzenlediğimiz eğlence etkinliklerinin masraf raporlarımıza ve Magna'nın defterleri ve kayıtlarına doğru ve şeffaf bir şekilde kaydedilmesi gerekir.

Artan yasal riskler nedeniyle **kamu çalışanlarıyla** ilişki kurarken hepimiz özel dikkat göstermeliyiz. Kamu çalışanlarına sunulan hediyeler veya eğlence etkinlikleri Magna'da bazı yetkili kişilerden yazılı onay gerektirir. **Hediye ve Eğlence Etkinlikleri ile ilgili İlkelerimizde** gerekli onaya ilişkin bir tartışmanın yanı sıra hediyeler ve eğlence etkinliklerine ilişkin ek bilgi bulabilirsiniz.



S: Tedarikçilerimizden biri tuttuğum takımın oyununu görmek için beraber uçakla şampiyonaya gitmeyi teklif etti. Bu uygun mudur?

C: Hayır. İş kararlarımız her zaman yalnızca Magna'nın çıkarına en iyi hizmet edecek şekilde gerekçelendirilmelidir. Bu abartılı hediye bu tedarikçiden gelecekte kaynak bulma kararlarında yararlanacağınız izlenimi vermektedir. Aynı zamanda yalnızca makul, arada sırada ve mütevazı değerdeki iş hediyeleri ve eğlence etkinliklerini kabul edebilirsiniz. Yine de şüpheye düşerseniz Genel Müdürünüze veya bir Yasal Uyumluluk uzmanına danışın.

S: Bölümümde yıl boyunca birkaç kez çevre denetimleri yürüten bir kamu denetçisinin önümüzdeki yıl bir çocuğu olacak. Ona hediye olarak bir şişe viski hediye etmek istiyorum. Buna izin verilir mi?

C: Bir kamu çalışanına sunulan bir hediye veya eğlence etkinliği ekstra dikkat ve yetkili bir kişiden onay gerektirir. Genel Müdürünüz veya bir Yasal Uyumluluk uzmanı ile konuşmanız gerekir.



İyi İletişim ile Dürüstlüğü ve Bütünlüğü Sağlama

Dikkatli İletişim **23**

İyi İş Hattı **24**

Dikkatli İletişim

İşteyken ve iş dışındayken yazdığımız ve söylediğimiz şeylerin dürüstlüğü ve bizden beklenen standartları yansıttığından emin olmalıyız.

Magna'nın ve kendinizin itibarını korumak için tüm yazılı iletişimlerinizi dikkatle ve bir gün kamusal hale gelebileceği anlayışıyla hazırlamanız önemlidir. Kendi kişisel bilgisayar sistemlerinizi kullanarak çalışma saatleri dışında İnternet üzerinde iletişimde bulunmak için ifade özgürlüğü ve tüm yasal yetkilere sahip olmanızla beraber, sosyal medyada şirketi karalayan, tedarikçileri veya müşterileri kötüleyen, ticari sırları ortaya koyan veya Magna'nın telif hakkı ve patent haklarını ihlal eden paylaşımda bulunmamaya dikkat etmeniz gerekir.

Ek olarak medya haber muhabiri, endüstri uzmanı veya hissedar gibi birinin Magna'yla ilgili meselelerde yorumda bulunmanızı veya tartışmanızı istemesi halinde yorum sunmaksızın onları yetkili bir Magna sözcüsüne yönlendirmeniz gerekir.

Magna'nın **Dikkatli İletişim Politikası**, **Küresel E-posta**, **İnternet ve Sosyal Medya Politikamız** ve **Harici Medya İletişimleri Politikamız** olmak üzere tümü iletişimle ilgili hususlarda kullanışlı kaynaklardır.



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?

C: Hayır. Sosyal medyada yayınlananlar her zaman özel kalmaz. Magna'nın tedarikçilerini herhangi bir kamusal forumda kötülemekten kaçınmanız gerekir. Tedarikçimizin Kuralları ihlal ettiğine ilişkin şüphemiz varsa bunu bir amire veya Yasal Uyumluluk uzmanına bildirmeniz ya da **İyi İş Hattını** kullanmanız gerekir. Diğer kaygılar en iyi

Magna'nın Açık Kapı Süreci kullanılarak dile getirilir.

S: İnternette yayınlanmış bir gazete makalesinde Magna'nın son mali sonuçları hakkında bazı hatalı bilgiler buldum. Gazetenin web sitesine doğru bilgiler içeren bir yorum bırakmak istiyorum. Bunu yapmalı mıyım?

C: Hayır. Kurumsal İletişim veya Yatırımcı İlişkileri bölümünden birini hatalı bilgiler hakkında acilen bilgilendirmeniz gerekir. Magna'nın işi hakkında paylaşımda bulunursanız şirket için yetkisiz bir sözcü olarak davranmış olursunuz.

İşteyken ve iş dışındayken yazdığımız ve söylediğimiz şeylerin dürüstlüğü ve bizden beklenen standartları yansıttığından emin olmalıyız.

İyi İş Hattı

Bu Kuralların veya herhangi bir ilgili politikanın ihlali durumundan haberdar iseniz her zaman amiriniz veya bir Yasal Uyumluluk uzmanı ile konuşabilirsiniz.

Aynı zamanda Magna'nın **İyi İş Hattı** ile iletişim kurabilirsiniz. www.magnagbl.com adresinden çevrimiçi bir rapor gönderebilirsiniz ya da ülkeniz için yerel, ücretsiz telefon numarasını arayabilirsiniz. Bu hizmet şirket dışından bağımsız olarak sunulur ve yılın 365 günü günde 24 saat kullanılabilir. Aksi kanun tarafından yasaklanmadıkça (raporunuzu hazırlamadan önce bilgilendirileceğiniz durumlarda) sorunlarınızı isimsiz olarak bildirebilirsiniz. Ancak sorununuzun etkili bir şekilde araştırılabilmesi için lütfen yeterli ayrıntı sunun.

Etik ve Davranış Kuralları ihlalleri hakkında bir endişenize ilişkin bir **iyi niyet** raporu hazırlamaktan hiçbir zaman tereddüt etmemelisiniz. Gerçek endişelerini iyi niyet çerçevesinde bildiren bir çalışana karşı misilleme yapılması yasaklanmıştır. Misilleme birçok biçimde olabilir ve cezalandırma, işten çıkarma, rütbesini indirme, görevden alma, tehdit etme veya tacizi kapsar. Bir Etik ve Davranış Kuralları ihlali hakkında gerçek bir endişesini bildiren bir kişiye karşı hiçbir misilleme eylemine hoşgörü gösterilmeyecektir.

Misilleme Karşıtı Politikamız bu hususta daha fazla bilgi sunmaktadır.



Driving Integrity
Know it.
Speak it.
Live it.

S: Amirimin Kuralları ihlal ediyor olabileceğini düşünüyorum ancak onun bu davranışını rapor etmenin işimi negatif olarak etkileyebileceğinden endişe duyuyorum. Amirim onun davranışını rapor ettiğimi öğrenirse Magna beni koruyacak mı?

C: Evet. **Misilleme Karşıtı Politikamız** amirinizin size karşı misilleme eylemi yapmasını yasaklar ve sizin gibi Kural ihlallerine ilişkin iyi niyet bildirimleri yapan kişileri korur.

S: **İyi İş Hattı** kullanarak bir ihlali bildirdiğimde neler olur?

C: **İyi İş Hattından** bir rapor aldığımızda, Kuralların ihlal edilip edilmediği belirlemek için ayrıntılı bir soruşturma gerçekleştiririz. Soruşturmayı hassas bir şekilde yürütmeye dikkat ediyoruz ve uygun durumlarda uzmanlardan yardım alıyoruz. Bir Kural ihlali raporu ilk olarak **İyi İş Hattı** Yöneticileri (Magna'nın Uyumluluk Kurulu Başkanı, Kurumsal Risk Yönetimi Başkan Yardımcısı ve Kurumsal Hukuk departmanının en az bir üyesinden oluşur) tarafından incelenir. Yöneticiler bir soruşturma gerekip gerekmediğine ve sorunun kurumsal ofis mi yoksa grup düzeyinde mi ele alınması gerektiğine karar verir. Bir soruşturma gerekiyorsa tayin edilmiş bir soruşturma ekibi tarafından yürütülür. Soruşturmanın sonuçları düzeltici işlem ve disiplin işlemi önerileriyle birlikte İyi İş Hattı Yöneticilerine bildirilir.

Yasal Uyumluluk Uzmanlarından Destek

Herhangi bir sorunuz varsa veya Etik ve Davranış Kuralları hakkında daha fazla bilgiye ihtiyaç duyarsanız Magna'nın Yasal Uyumluluk uzmanlarıyla iletişim kurabilirsiniz. Bu uzmanların bir listesine **magna.com** adresinden veya MagNET üzerinden **Ethics & Legal Compliance** (Etik ve Yasal Uyumluluk) sayfasından ulaşılabilir.

Sözlük

Rüşvet: İş avantajı veya başka bir avantaj elde etmek amacıyla kendi kişisel menfaati için birisine değeri bir vermek ya da vermeyi teklif etmek. Bu, düşük seviyeli kamu çalışanlarına kişinin aksi durumda hakkı olan rutin hizmetleri elde etmek amacıyla yapılan, bazen “kolaylaştırma ödemeleri” veya “rüşvet ödemeleri” olarak adlandırılan küçük miktarlarda ödemeyi kapsar.

Uyumluluk: Yasalar, bu Kurallar ve tüm Magna ilkelerinin lafzına ve ruhuna riayet etmek.

İyi niyet: Dürüst ve samimi bir maksat ile.

Kamu çalışanı: 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 Magna prosedürlerine göre kamu çalışanı olarak kabul edilen herhangi bir başka kişi.

İç 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.

Pay: Önceden ödenmiş veya ödenecek bir para toplamının bir iş anlaşmasının teşviki için kişisel bir ödüle çevrildiği bir rüşvet biçimi.

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.

Akrabalar ve yakın arkadaşlar: Eş, partner, çocuk, ebeveyn, büyükanne ve büyükbaba, torun, kardeş, teyze, amca, yeğen, eş akrabaları, üvey/manevi/ evlatlık ilişkileri, sizinle ilişkili, evinizde kalan bir kişi ve iş dışında dışarıda sosyal ilişkiniz bulunan bir arkadaşı kapsar.

Değerli şey: Diğer bir çok şeyin yanı sıra, para, hediyeler, hayır kuruluşlarına bağış, fahiş seyahat ve eğlence etkinliği masrafları, eğitim masrafları, gelecekte işe alım vaatleri veya bir şirketin hisseleri biçiminde olabilir.

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

Geçerlilik Tarihi: 1 Mayıs 2016
Son İnceleme Tarihi: 1 Mayıs 2016
Bir Sonraki İnceleme Tarihi: 1 Mayıs 2019
Yayınlayan: Etik Değerlere ve Yasalara Uyumluluk
Onaylayan: Yönetim Kadrosu

magna.com



Driving Integrity
Know it.
Speak it.
Live it.