

Pravila o obnašanju in etika



SPOROČILO GLAVNEGA IZVRŠNEGA DIREKTORJA

Pravila o obnašanju in etika družbe Magna so vpeta v našo kulturo in podpirajo namen in temeljne vrednote našega podjetja. Naša pravila odražajo našo zavezanost kot organizacije in poudarjajo ključna načela, ki nas vodijo, da vedno delujemo z integriteto in delamo prave stvari.

Da bi ohranili svoj ugled in prispevali k nenehnemu uspehu družbe Magna, je pomembno, da si vsi vzamemo čas, da pregledamo, razumemo in živimo vrednote, zapisane v naših pravilih. Naša pravila so zemljevid, ki mu lahko sledimo vsak dan, ki nas pomaga voditi do tega, kaj je in kaj ni sprejemljivo pri sprejemanju odločitev, ki vplivajo na družbo Magna.

Že leta 2022 je Ethisphere prepoznal družbo Magna kot eno najbolj etičnih podjetij na svetu; to je čast, ki je namenjena le izbranemu številu organizacij z izjemnimi programi in zavezanostjo spodbujanju poslovne integritete. Ponosen sem na naše predane zaposlene, ki so zavezani družbi Magna in pri vsem, kar počnejo, uporabljajo najvišje etične standarde. Naši zaposleni so ključ do našega uspeha.

Hvala za vašo stalno predanost družbi Magna in vašo zavezanost ohranjanju naših etičnih vrednot.

Swamy Kotagiri
Glavni izvršni direktor

SPOROČILO GLAVNE DIREKTORICE ZA SKLADNOST

Pravila o obnašanju in etika družbe Magna so naše vodilo za zagotavljanje, da pri našem poslovanju vsi delujemo pošteno in z integriteto. Pred kratkim sem prejela elektronsko sporočilo dolgoletnega zaposlenega v družbi Magna. Povedal mi je, da je bil vedno ponosen zaposleni družbe Magna, zlasti pa je bil ponosen, ker je vedel, da sta v podjetju, v katerem je delal, etika in integriteta ključni prioriteti.

Tudi sama sem zelo ponosna na odlično delo, ki so ga opravili zaposleni, da bi zagotovili upoštevanje naših Pravil o obnašanju in etike družbe Magna ter pridobili odgovore, ki jih potrebujejo. Včasih ti odgovori niso očitni ali so v »sivem« območju. Opazili smo povečanje števila vprašanj za naše zaposlene, ki imajo vlogo Regional Compliance

Officer, in večjo uporabo naših internih virov za skladnost. Opažamo tudi, da več zaposlenih uporablja naš sistem Disclose It! za razkrivanje navzkrižij interesov in daril vladnim uradnikom ter Integrity Check, s katerim lahko potrdimo, da tretje osebe, ki zastopajo družbo Magna, etično poslujejo. Zaposleni so se zavezali, da bodo »Magna Upstanders«, kar pomeni, da nismo zgolj očitniki, temveč da spregovorimo, ko smo priča neprimernemu vedenju.

Smo v izredno zapletenem poslu, ki prihaja z zahtevnimi in niansiranimi vprašanji glede etike in skladnosti. Hvala, da vsak dan opravljate svoj del tako, da delate z integriteto in spregovorite, ko je potrebno. Vaša predanost je gonilo našega stalnega uspeha in nas vodi v eno smer. Forward. For all.

Joanne Horibe
Vice President, Ethics and Chief Compliance Officer



Kazalo

SPOROČILO GLAVNEGA IZVRŠNEGA DIREKTORJA.....	2
SPOROČILO GLAVNE DIREKTORICE ZA SKLADNOST.....	3
UVOD	5
Vizija I Poslanstvo I Vrednote	7
ODGOVORNOSTI.....	8
NAŠE STRANKE/TRŽIŠČE	10
Poslovanje z integriteto, pravičnostjo in spoštovanjem	10
Skladnost s protimonopolno in konkurenčno zakonodajo	10
Skladnost z zakoni proti podkupovanju.....	10
Lobiranje in politično sodelovanje	11
NAŠI DELNIČARJI/VLAGATELJI	13
Finančno poročanje	13
Neprimerno trgovanje z vrednostnimi papirji	13
Javna razkritja	14
NAŠI ZAPOSLENI.....	15
Okolje, zdravje in varnost pri delu.....	15
Varstvo osebnih podatkov	15
Spoštovanje človekovih pravic.....	15
Raznolikost in vključenost	16
Pazljiva komunikacija	17
Prijava kršitev.....	17
NAŠE POSLOVANJE	19
Uporaba zaupnih informacij.....	19
Naložbe in poslovne priložnosti	19
Delo v svojem interesu in sodelovanje s sorodniki ali prijatelji.....	20
Zunanji položaji	20
Darila in razvedrilo	20
DODATNI VIRI	22
SLOVAR.....	23

UVOD

Pomembno je, da vsi razumemo svojo obveznost poslovanja na način, ki je etičen in v skladu z našimi korporativnimi politikami.

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

Od vsakega zaposlenega pričakujemo in zahtevamo, da deluje v skladu z veljavno zakonodajo in v skladu z našimi temeljnimi vrednotami in poslovnimi načeli. Pričakujemo tudi, da bodo naši dobavitelji, svetovalci, neodvisni izvajalci, zastopniki in drugi predstavniki izpolnjevali te standarde. Kršitve tega pravilnika bodo privedle do disciplinskega ukrepa, vključno z odpustitvijo.

Ta standard velja za:

- medsebojne odnose na delovnem mestu,
- našo odgovornost do okolja,
- sodelovanje s konkurenco,
- komuniciranje z državnimi uradniki,
- zaščito naših zaupnih informacij in informacij naših strank.

Vsak od nas je odgovoren za to, da ukrepa pošteno in z integriteto ter se ves čas odloča etično.

To je ključni del naše službe. Naša ekipa za etiko in skladnost z zakonom se zavezuje, da bo zagotovila potrebno usposabljanje in stalno podporo, ki nam bo omogočila uspeh na tem področju.

Naša pravila se nanašajo na interakcije v našem skupnem poklicnem življenju, vključno z vsakodnevnimi srečanji v pisarni, skupnimi spletnimi prostori, družbenimi mediji, konferencami in drugimi dogodki, na katerih zastopamo družbo Magna.

Ta pravila so vir, ki vsem zaposlenim v družbi Magna pomaga pri opravljanju nalog in podaja teme za delovanje v skladu z lokalnimi in mednarodnimi zakoni.

V: Zaposlen sem v podjetju Magna. Ali se pravila o obnašanju in etika družbe Magna nanašajo name?

O: Da. Pravila se globalno nanašajo na vse zaposlene v družbi Magna International Inc. (vključno z zaposlenimi za polni delovni čas in za skrajšan delovni čas) in na vse njene operativne skupine, oddelke, skupna podjetja in druge dejavnosti. Velja tudi za vse naše direktorje in uradnike.

V: Sem dobavitelj družbe Magna. Ali se pravila nanašajo name?

O: Vsi, ki delujejo v našem imenu, kot so dobavitelji, svetovalci, neodvisni podizvajalci, zastopniki in drugi predstavniki, morajo izpolnjevati zahteve dokumenta [Pravila o obnašanju dobaviteljev](#), ki določa standarde, ki so podobni tistim, v teh pravilih.

V: Kakšne so posledice, če kršim ta pravila?

O: Zelo smo predani vrednotam teh pravil in bomo resno obravnavali vsako neupoštevanju teh zavez. Kršitve pravil bodo privedle do disciplinskega ukrepa. Vrsta disciplinskega ukrepa bo odvisna od resnosti kršitve in lahko v resnih primerih vključuje prekinitve delovnega razmerja.

Posledice so enake za naše dobavitelje, svetovalce, neodvisne izvajalce, zastopnike ali druge predstavnike, ki ne izpolnjujejo etičnih standardov, ki se pričakujejo od naših zaposlenih. Če je kršitev resna, lahko prekinemo naše razmerje s tretjo osebo.

Upoštevati moramo, da nekateri deli pravil preprosto odražajo veljavne zakonske zahteve. To pomeni, da lahko v nekaterih primerih ukrep, ki krši pravila, krši tudi zakon. V teh primerih lahko kazen vključuje denarne ali zaporne kazni.

Upoštevajte, da so vprašanja in primeri, navedeni v tem dokumentu, izključno ilustrativne narave, ne opisujejo dejanskih dogodkov in niso namenjeni temu, da bi zajeli vse ali celo najbolj resne primere, do katerih lahko pride v okviru naših pravil o obnašanju in etiki.

Vizija | Poslanstvo | Vrednote

Naša vizija

Razvijanje mobilnosti za vse in vsakogar.

Naše poslanstvo

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

Temeljne vrednote

Naše temeljne vrednote odražajo nas kot posameznike in podjetje, pri čemer nas vodi naš Statut zaposlenih.

Misli velikopotezno

Opolnomočenje drug drugega za samozavestno delovanje.

Prevzemi odgovornost

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

Nikoli ne počivaj na lovorikah

Stalne inovacije, izboljšave in postavljanje pravih vprašanj.

Bodi pripravljen na sodelovanje

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

ODGOVORNOSTI

Življenje je polno izbir in vsak dan sprejemamo odločitve.

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

Na kratko to pomeni, da naše odločitve spodbujajo integriteto.

Imamo pravila o obnašanju in etiko družbe Magna, ki nam pomagajo sprejemati najboljše odločitve na delovnem mestu. Ta pravila se globalno nanašajo na VSE zaposlene v družbi Magna, vključno s korporativnimi in skupinskimi podružnicami, proizvodnimi divizijami in skupnimi vlaganji.

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

Kaj lahko storimo

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

- poznati svoja pravila in z njimi povezane politike skladnosti;
- spregovoriti, če menimo, da je prišlo do morebitne kršitve teh pravil, ali če imamo vprašanje glede pravil;
- vsak dan živeti po osnovnih načelih pravil obnašanja in etike družbe Magna.

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

Pričakovanja do naših vodstvenih delavcev

Kot vodje podjetja morajo naši izvršni direktorji, uprava in vodstveni delavci postavljati najvišje etične standarde ter tako dajati zgled, ki mu bodo sledile njihove ekipe. Naši vodje morajo biti skrbni in pozorni na vse morebitne kršitve pravil ter pravočasno poročati o takšnih težavah. Naši vodje morajo hkrati vzdrževati okolje, v katerem lahko zaposleni brez težav izražajo pomisleke glede skladnosti. Vodstvo je, na primer, ključnega pomena za vzpostavitev in vzdrževanje standardov ravnanja podjetja, opisanih v teh pravilih.

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

Povračilni ukrepi lahko imajo veliko oblik in lahko vključujejo subtilno delovanje. Vključujejo lahko skrajšanje delovnega časa ali plače, prekinitev delovnega razmerja, premestitev, suspendiranje, grožnje, nadlegovanje, zlorabo, sramotenje, ponižanje ali odrekanje priložnosti (npr. napredovanje, zvišanje plače ali plačilo nadur). Za več informacij si oglejte našo politiko proti povračilnim ukrepom.

V: Menim, da moj nadzornik morda krši pravila, vendar me skrbi, da lahko prijava njegovega vedenja negativno vpliva na mojo zaposlitev. Ali me bo Magna zaščitila, če moj nadzornik ugotovi, da sem prijavil njegovo ravnanje?

O: Da. Naša **politika proti povračilnim ukrepom** prepoveduje nadzornikom, da proti zaposlenim izvajajo povračilne ukrepe in ščiti zaposlene, ki v dobri veri prijavijo pomisleke.

V: Ali politika proti povračilnim ukrepom velja, če sem odpuščen/-a, potem ko sem v dobri veri prijavil/-a pomislek?

O: Da, povračilni ukrep je lahko v obliki prekinitve delovnega razmerja. Lahko pa ima tudi druge oblike ukrepov (vključno s subtilnimi). Za več informacij si oglejte našo **politiko proti povračilnim ukrepom**.

NAŠE STRANKE/TRŽIŠČE

Poslovanje z integriteto, pravičnostjo in spoštovanjem

Naša poslovna filozofija je ta, da vsi, zaposleni in vodilni delavci, delimo odgovornost, da zagotovimo uspeh družbe Magna.

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

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

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

Skladnost s protimonopolno in konkurenčno zakonodajo

Na trgu nastopamo odločno in pošteno ter zmeraj podpiramo svobodno in pošteno konkurenčno okolje. Zato moramo biti zavezani k upoštevanju protimonopolne in konkurenčne zakonodaje. Izvajali ne bomo nobenih aktivnosti, ki kršijo te zakone, kot je dogovarjanje z našimi konkurenti glede določanja cen, popustov ali prodajnih pogojev, omejitve proizvodnje, razdelitve trgov, usklajenih ponudb ali bojkotiranja določenih strank ali dobaviteljev, določanje nadomestila za zaposlene ali dogovarjanje, da ne bomo zaposlovali zaposlenih drug drugega.

Celovitejše pojasnilo, kako podpiramo to obvezo, je v naši **politiki o protimonopolnih pravilih in konkurenci**.

V: V Auto Shanghai sem naletel/-a na nekdanjega prodajnega sodelavca, ki zdaj dela za konkurenčno podjetje. Pri kosilu me je vprašal, ali bi se lahko dogovorila o skupni strategiji za obravnavo težavnega novega kupca. Rekel/-la sem mu, da se bova še slišala o tem. Kaj bi bil moral/-a storiti?

O: Kosilo z nekdanjim prodajnim sodelavcem sicer ni težava, je pa vsak poskus usklajevanja strategije s konkurentom glede stranke strogo prepovedan. V takih okoliščinah morate nemudoma prekiniti pogovor o usklajevanju strategije in svojemu nekdanjemu sodelavcu povedati, da se ne boste pogovarjali o tej temi. Nato nemudoma obvestite pravni oddelek ali oddelek za nadzor skladnosti.

Skladnost z zakoni proti podkupovanju

Ponujanje ali sprejemanje *podkupnin* ali *nezakonitih provizij* ni sprejemljivo, pa naj neposredno ali od *tretjih oseb*. Pri dajanju ali sprejemu *vrednih stvari* moramo razmisliti, ali lahko takšno dejanje vpliva na poslovno odločitev ali ga lahko drugi razumejo kot poskus vplivanja. Prav tako moramo zagotoviti, da so evidence o vseh plačilih, ki jih izvedemo, vedno točne in popolne. Te obveznosti veljajo v vseh primerih, vendar so še posebej stroge v zadevah, ki vključujejo *državne uradnike*.

Naša zaveza k preprečevanju podkupovanja brez izjeme velja za vse naše operacije, ne glede na lokalne zakone ali kulturne prakse. Pričakujemo tudi, da bodo tretje osebe, ki delujejo v našem imenu, spoštovale to zavezo.

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

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

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

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

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

Lobiranje in politično sodelovanje

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

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

V: Imamo težave pri pridobivanju dovoljenja mestnega sveta za načrte stavbe novega obrata. Naključno poznam članico mestnega sveta, zato bi jo želel povabiti na kavo in ji razložiti, zakaj bi morala podpreti to dovoljenje. Ali lahko to storim?

O: Ne. Ker bi bil namen takšnega sestanka z izvoljenim državnim uradnikom vplivanje na odločanje javnosti, bi verjetno po lokalni zakonodaji predstavljal lobiranje. Na noben način ne smemo lobirati brez pisnega dovoljenja predstavnika podjetja, ki je posebej pooblaščen za obravnavanje teh vprašanj.

Naša poslovna filozofija je ta, da vsi, zaposleni in vodilni delavci, delimo odgovornost, da zagotovimo uspeh družbe Magna. Da bi izpolnili to odgovornost, moramo vsi delovati z integriteto. To pomeni, da moramo upoštevati zakone, ki veljajo za nas, podpirati ta pravila in spoštovati naše obveze.

NAŠI DELNIČARJI/VLAGATELJI

Finančno poročanje

Verodostojnost družbe Magna je odvisna od točnosti naših računovodskih poročil in upoštevati moramo vse veljavne zakone, povezane s finančnim poročanjem. Prav tako moramo biti popolnoma natančni pri naših finančnih vnosih.

Naš finančni nadzor je namenjen zagotavljanju točnosti in pravočasnosti naših poročil. Ne bomo tolerirali nikogar, ki se bo skušal izogniti temu nadzoru z napačnimi ali zavajajočimi vpisi ali to naročil komu drugemu. Takšno dejanje je resna kršitev naših pravil in bi lahko bilo tudi kaznivo dejanje.

V: Delam v računovodstvu in sem pred kratkim prejel vrsto velikih računov dobaviteljev. Nadrejena me je prosila, da jih evidentiram za naslednje četrletje. Rekla je, da bi to izboljšalo naše finančne rezultate in pomagalo tečaju naših delnic. Ali naj ravnam v skladu z njenimi navodili?

O: Ne. Nenatančno datiranje ali zapoznelo poročanje o izdatkih bi v tem četrletju povzročilo pretiran dobiček in bi lahko vplivalo na naše finančne rezultate. Nepravilno zapisovanje vseh finančnih podatkov, čeprav je to storjeno z namenom pomagati družbi Magna, je kršitev teh pravil in splošno sprejetih računovodskih načel. Če se od nas to zahteva, bi to morali zavriniti. Če se ne počutimo dobro in naš nadrejeni še vedno pritiska na nas, moramo to nemudoma prijaviti. Na voljo je več načinov prijave, na primer, finančnemu direktorju v skupini ali korporativni podružnici, pravnemu oddelku ali oddelku za nadzor skladnosti. Težavo lahko prijavimo tudi na dežurni telefon Magna Hotline ali prek drugih ustreznih kanalov (za več podrobnosti glejte razdelek »Prijava kršitev« v nadaljevanju).

Neprimerno trgovanje z vrednostnimi papirji

Včasih lahko pri delu pridobimo dostop do zaupnih informacij o družbi Magna, naših dobaviteljih, konkurentih, strankah ali poslovnih partnerjih. Te interne informacije bi nam dale nepošteno prednost pred drugimi vlagatelji, če jih uporabimo za naložbene namene. Nakup ali prodaja vrednostnih papirjev, kot so delnice in obveznice, na podlagi internih informacij je nezakonita in kazni so lahko hude. Če imate torej interne informacije o družbi Magna ali drugem podjetju, ni dovoljeno izvajati naložb v to podjetje, dokler ta informacija ne postane javna in jo imajo vlagatelji priložnost oceniti.

Prav tako nam ni dovoljeno deliti internih informacij s sodelavci ali ljudmi zunaj družbe Magna, če niso pooblaščen, da bi te informacije prejeli. Ta prepoved velja tudi za deljenje internih informacij s sorodniki ali prijatelji.

Še posebej pa veljajo zahteve za direktorje in vodstvene delavce družbe in druge imenovane posameznike, ki so navedeni v **politiki o trgovanju z internimi informacijami in prepovedi**. Tem posameznikom je prepovedano kupovati ali prodajati vrednostne papirje družbe Magna v določenih časovnih obdobjih.

Naša **politika o trgovanju z internimi informacijami in prepovedi** zagotavlja napotke o tem, kako se izogniti trgovanju z notranjimi informacijami in neprimernim razkritjem.

V: Na podlagi internih poročil vem, da se je naša prodaja občutno povečala in da bo naš dobiček v tem četrletju višji od dobička, ki ga pričakujejo analitiki v panogi. Ali lahko sestri povem, naj kupi delnice družbe Magna, preden javno objavimo četrletne dobičke?

O: Ne. Uporaba internih informacij v svojo korist ali v korist drugih, vključno s sorodniki in prijatelji, je v nasprotju z našimi pravili in nezakonita.

Javna razkritja

Kot javno podjetje smo odgovorni za zagotavljanje popolnih, točnih in pravočasnih informacij v svojih javnih dokumentih. To odgovornost jemljemo zelo resno in si prizadevamo upoštevati vse veljavne zakone, ki se nanašajo na razkritje našega poslovanja, operacij in finančnih pogojev. Za izpolnitev teh zapletenih zakonskih zahtev smo ustanovili odbor za razkritje informacij, ki ga sestavljajo višji vodstveni delavci.

Vsak zaposleni, ki je pooblaščen za pogovor z mediji ali delničarji ali za kakršno koli javno razkritje, mora delovati v skladu z veljavnimi zakoni o vrednostnih papirjih in našo **politiko o razkritju**.

Več podrobnosti lahko najdete v naši **politiki o razkritju**.

NAŠI ZAPOSLENI

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

Okolje, zdravje in varnost pri delu

Bistveno je, da delamo v varnem in čistem okolju. Pri vseh svojih postopkih in v dobavni verigi želimo biti vodilni v panogi na področjih zdravja in varnosti pri delu ter okoljske odgovornosti.

Zavezani smo k spoštovanju in zagotavljanju, da naši dobavitelji spoštujejo vse zdravstvene, varnostne in okoljske zakone in predpise, ki veljajo za nas, in sicer tako, da zagotavljamo, da se za vsak postopek stalno izvaja in spremlja program sistematičnega pregleda.

Naša zaveza za zdravje, varnost in okolje je opisana v **statutu zaposlenih** in **načelih poslovanja**. Podrobneje je pojasnjena v naši **politiki o zdravju, varnosti in okolju**.

Varstvo osebnih podatkov

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

V: Delam na oddelku kadrovske službe. Predstavnik tržnega podjetja me je nedavno prosil za domače naslove vseh zaposlenih, kamor bi lahko poslal določene zanimive informacije o novi zdravstveni kliniki. Kljub temu, da bi zaposleni verjetno imeli koristi od teh informacij, sem predstavnika trženjskega podjetja zavrnil. Ali sem ravnal pravilno?

O: Da. Naši domači naslovi so zasebni podatki in jih je dovoljeno razkriti le za zakonite poslovne in zaposlitvene namene ali če to zahteva zakon. V tem primeru trženje storitve zaposlenim ni sprejemljiv razlog za razkritje teh osebnih podatkov. S tem bi kršili naša pravila, lahko pa je tudi nezakonito na podlagi lokalnih zakonov o zasebnosti.

Spoštovanje človekovih pravic

Spoštovanje človekovih pravic naših zaposlenih in drugih deležnikov je pomembno za našo filozofijo poštenega podjetja. Zavezani smo k spoštovanju vseh zakonov in predpisov o človekovih pravicah, ki veljajo za nas.

V skladu s statutom zaposlenih verjamemo v pošteno in pravično obravnavo. Imamo dobro uveljavljene politike proti nadlegovanju in diskriminaciji, ki pomagajo zagotoviti spoštljivo delovno okolje za vse, ter pritožbene in preiskovalne postopke, ki pomagajo odpraviti nepravilno ravnanje. Naše lokalne politike temeljijo na raznolikosti, spodbujajo strpnost do individualnih praks in prepričanji ter se prilagajajo tistim,

ki potrebujejo pomoč, na podlagi vseh zakonsko zaščiteneh razlogov. Poleg tega imamo tudi politike, ki prepovedujejo nasilje in ustrahovanje na delovnem mestu.

Zagotavljamo poštene delovne pogoje za zaposlene in v naši družbi ter dobavni verigi ne dopuščamo suženjstva, otroškega ali prisilnega dela. Naši **Globalni delovni standardi** priznavajo Splošno deklaracijo ZN o človekovih pravicah, 8 temeljnih konvencij Mednarodne organizacije dela (ILO) in Deklaracijo ILO o temeljnih načelih in pravicah do dela. Poleg nacionalnih zakonodajnih zahtev svojim zaposlenim priznavamo pravico do svobodnega dela in združevanja pod pošteni pogoji v varnem in spoštljivem okolju, kjer si prizadevamo izpolnjevati ali presežati veljavne zahteve zaposlitvenih standardov.

Skladno s statutom zaposlenih smo zavezani nediskriminatornim praksam nagrajevanja, ki zaposlenim zagotavljajo pravično plačilo ob upoštevanju objektivnih meril in načel notranje pravičnosti ter zunanje konkurenčnosti ne glede na osebne lastnosti.

Pričakujemo tudi, da vsak dobavitelj ali drugo podjetje, s katerim sodelujemo, upošteva zakone.

V: Sumim, da eden od naših dobaviteljev uporablja mladoletne delavce. Kaj naj storim?

O: To nemudoma prijavite nadzorniku, pravnemu oddelku, oddelku za nadzor skladnosti ali oddelku za nabavo.

V: Razmišljam, da bi omogočil napredovanje nekomu v naši pisarni v Troyu v Michiganu, in sicer za delovno mesto za stik z našimi severnoameriškimi dobavitelji. Ta oseba ima vse zahtevane kvalifikacije, vendar me skrbi, da bi nekaterim našim dobaviteljem morda bilo neprijetno zaradi njene invalidnosti. Ali je to utemeljen razlog, da podelim napredovanje nekomu drugemu?

O: Ne. Prizadevamo si zagotoviti enake priložnosti za napredovanje vsakomur brez diskriminacije na podlagi zakonsko zaščiteneh razlogov, kot je invalidnost. Če ima zaposlena ustrezne kvalifikacije za delovno mesto in lahko opravlja osnovne delovne zadolžitve, ji ne smemo kratiti pravice do napredovanja na podlagi njene invalidnosti.

Raznolikost in vključenost

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

Upošteevamo vse veljavne zakone o delu in zaposlovanju, vključno s tistimi, ki prepovedujejo diskriminacijo in nadlegovanje, in tistimi, ki zagotavljajo razumno prilagoditev razlikam. Zavezani smo k zagotavljanju enakih možnosti zaposlovanja in poklicnega napredovanja vsem brez diskriminacije na podlagi starosti, rase, veroizpovedi, etnične pripadnosti, barve, telesnih značilnosti, spola, spolne usmerjenosti, spolne identitete/izražanja, jezikovnih razlik, narodnosti ali nacionalnega porekla, družinskega ali zakonskega stanja, telesne, duševne in razvojne sposobnosti, socialno-ekonomskega statusa ali katere koli druge osebne lastnosti, zaščitene z zakonom.

Pazljiva komunikacija

Zagotoviti moramo, da tisto, kar pišemo in govorimo med službo in zunaj nje, odraža integriteto in standarde, ki se pričakujejo od nas.

Za zaščito ugleda družbe Magna in lastnega ugleda je pomembno, da se vsa naša pisna komunikacija pripravi skrbno in z upoštevanjem, da lahko nekega dne postane javna. Uživamo sicer svobodo govora in vsa zakonske pravice do komuniciranja, vendar moramo biti pozorni tudi na to, da v družbenih medijih ne objavljamo česar koli, kar bi obrekovalo podjetje, kritiziralo dobavitelje ali stranke, razkrilo zaupne informacije ali kršilo avtorske in patentne pravice družbe Magna.

Poleg tega, če nas kdo, na primer novinar, strokovnjak iz panoge ali delničar, prosi za komentar tem, povezanih z družbo Magna, se moramo vzdržati komentiranja in ga napotiti k pooblaščenemu govorniku družbe Magna.

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

V: Občasno objavim svoje frustracije z enim od dobaviteljev na moji strani v Facebooku, kjer imam 250 prijateljev. To počnem v prostem času in moje nastavitve so zasebne, tako da lahko te objave vidijo samo moji prijatelji in sorodniki. Ali je to v redu?

O: Ne. Objave na družbenih omrežjih niso vedno zasebne. Vzdržati se moramo omalovaževanja svojih dobaviteljev na katerem koli javnem forumu. Če se vaša težava z dobaviteljem nanaša na kršitve naših pravil, morate to sporočiti svojemu nadzorniku, pravnemu oddelku, oddelku za nadzor skladnosti ali prek **dežurnega telefona Magna Hotline**. Druge težave je najbolje reševati s pomočjo **Magninega programa odprtih vrat**.

V: V časopisnem članku, objavljenem na spletu, sem našel nekaj napačnih informacij o naših nedavnih finančnih rezultatih. Na spletni strani časopisa želim pustiti komentar s pravimi informacijami. Ali naj to storim?

O: Ne. O napačni informaciji nemudoma obvestite nekoga iz oddelka za korporativno komuniciranje ali oddelka za odnose z vlagatelji. Če bi objavili podatke o svojem poslovanju, bi delovali kot nepooblaščen govornik podjetja.

Prijava kršitev

Če izvemo za kršitev teh pravil ali drugih povezanih politik, smo spodbujeni, da to prijavimo interno, tako da se bodisi pogovorimo z nadzornikom, pravnim oddelkom ali oddelkom za nadzor skladnosti, dogodek pa lahko prijavimo tudi prek spletne strani dežurnega telefona Magna na naslovu www.magnahotline.com. Če prijavo na dežurni telefon Magna raje opravite po telefonu, lahko spletno mesto dežurnega telefona Magna uporabite za iskanje lokalne brezplačne telefonske številke za vsako državo, v kateri delujemo. Ta storitev je zagotovljena prek neodvisne tretje osebe in je na voljo 24 ur na dan vse dni v letu. Poročila lahko pošiljamo anonimno (razen če to prepoveduje lokalna zakonodaja). Navedite dovolj podrobnosti, da se lahko vaše pomisleke učinkovito razišče. V določenih primerih lahko kršitev prijavimo tudi regulativni

agenciji. Nič v teh Pravilih vam ne preprečuje uporabe regulatorjevega mehanizma za prijavljanje nepravilnosti, kjer to dovoljuje zakonodaja v vaši domači državi.

V: Kaj se zgodi, ko prijavim kršitev prek dežurnega telefona Magna Hotline?

O: Vsa poročila, ki jih prejmemo prek dežurnega telefona Magna, najprej pregledajo naši skrbniki dežurnega telefona Magna, ki bodo preučili, ali je preiskava potrebna in kdo naj jo vodi. Za več informacij o preiskavah si oglejte našo politiko o etičnih preiskavah.

NAŠE POSLOVANJE

Uporaba zaupnih informacij

Kot vsa druga sredstva so zaupni podatki, ki vsebujejo poslovne skrivnosti, lastniške informacije in intelektualno lastnino, ki pripada nam, našim strankam in dobaviteljev, dragocen del našega poslovanja in smo jih dolžni varovati. Naša **politika o označevanju in ravnanju z informacijami** določa različne ravni zaupnosti, od katerih ima vsaka svoja pravila o tem, kako je dovoljeno takšne različne ravni informacij shraniti, kopirati, razširjati, prenašati in uničiti. Zaupnih informacij ni dovoljeno razkriti nikomur zunaj družbe Magna, razen če to zahteva zakon ali za pooblaščen poslovni namen in se jih lahko deli samo interno po potrebi.

V: Kaj lahko storim za varstvo naših zaupnih podatkov?

O: Za varstvo zaupnih informacij lahko naredimo veliko korakov. Zaupne zapise in informacije moramo obravnavati zelo skrbno in ne smemo puščati elektronskih naprav izven nadzora, zlasti med potovanji ali poslovnimi dogodki. Prav tako se ne bi smeli pogovarjati o poslovanju družbe Magna na javnih območjih, na primer v polnem dvigalu ali na letalu. Prav tako se moramo seznaniti s politikami in smernicami za upravljanje informacij, ki so na voljo na strani MagNET.

Naložbe in poslovne priložnosti

Moramo se izogibati okoliščinam, ker so naši osebni interesi v nasprotju z interesi družbe Magna, ali okoliščinam, ki dajejo tak vtis. Če na primer odkrijemo poslovne priložnosti zaradi svojega delovnega mesta ali prek uporabe lastnine ali informacij družbe Magna, ne smemo izkoristiti te priložnosti. Prav tako se vzdržite uporabe virov družbe Magna za osebno korist. Prav tako ne smemo biti vpleteni v nobeno dejavnost, zaradi katere bi konkurirali družbi Magna.

V: Delam v inženirstvu in med delom sem razvil/-a novo zasnovo menjalnika, ki bi lahko bila zanimiv za nekaj naših avtomobilskih strank. Glede na to, da sem ga zasnoval/-a jaz, ali ga lahko tržim neposredno tem strankam?

O: Ne, s tem bi kršili naša pravila. Vsa intelektualna lastnina, ki jo ustvarimo v okviru zaposlitve, pripada družbi Magna. Poleg tega zasnova, ki smo jo razvili med delovnim časom in z uporabo virov družbe Magna, zagotavlja družbi Magna dragoceno poslovno priložnost. Brez odobritve družbe Magna ne smemo izkoristiti takih okoliščin za osebno korist.

V: Nadziram odprtje novega oddelka in izbiram med dvema državama, kjer bo. Ena od držav bo starejšim zaposlenim (vključno z mano) ponudila osebno davčno olajšavo, če oddelek odpremo tam. Kaj naj storim?

O: Ta upravičenost do osebne davčne olajšave povzroča navzkrižje interesov. Za družbo Magna ne bi smeli sprejemati odločitev, ki bi lahko povzročile osebno korist. Preden sprejmete kakršno koli odločitev o tem, kje odpreti oddelek, razkrijte ta spor v skladu z našo politiko o navzkrižju interesov in počakajte na nadaljnja navodila vodstva.

Delo v svojem interesu in sodelovanje s sorodniki ali prijatelji

Naši osebni interesi in odnosi ne smejo motiti naših delovnih obveznosti. Zato je neprimerno, da bi kdorkoli od nas neposredno nadziral sorodnike ali tesne prijatelje, bil z njimi v neposredno nadrejenem ali podrejenem odnosu ali pomembno vplival na njihovo oceno uspešnosti ali nadomestilo. Prav tako ni primerno, da ste v položaju, kjer lahko najamete, ocenite ali financirate sorodnike ali bližnje prijatelje ali podjetja ali organizacijo, v katerem imate vi ali vaši sorodniki ali tesni prijatelji pomemben interes, oziroma sklenete pogodbe ali druge poslovne odnose z njimi.

Take okoliščine morate v skladu s politiko o navzkrižju interesov razkriti zlasti, če položaj ali interes sorodnika ali tesnega prijatelja ali močan interes, ki ga imate vi, vaš sorodnik ali tesen prijatelj v drugem podjetju ali organizaciji, vpliva ali se zdi da vpliva na naše službene odločitve. Ravnati morate tudi v skladu z vsemi ukrepi, ki se uvedejo zaradi zagotavljanja, da se vsi posli in odločitve sprejemajo pošteno in pregledno.

V: Sem kupec v nabavnem oddelku. Moja žena je bila nedavno zaposlena kot vodja prodaje za enega od naših dobaviteljev. Ali je to navzkrižje interesov?

O: Da. Vloga vaše žene bi lahko vplivala na vašo poslovno presojo ali pa bodo drugi imeli tak vtis. To navzkrižje je treba razkriti v skladu z našo politiko o navzkrižju interesov. Na ta način lahko vodstvo presodi okoliščine in sprejme ustrezne ukrepe za obvladovanje navzkrižja. S tem boste pomagali družbi Magna in zaščitili sebe in ženo pred morebitnimi domnevami o neprimernem ravnanju.

Zunanji položaji

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

Če tega nismo razkrili v skladu s **politiko o navzkrižju interesov** in nismo pridobili ustreznih dovoljenj, je prepovedano sprejemanje plačanih ali neplačanih položajev, ki bi lahko povzročili navzkrižje interesov z družbo Magna ali pa dali tak vtis.

Darila in razvedrilo

Naš odnos z vsemi našimi poslovnimi partnerji mora temeljiti na integriteti in dobrem poslovnem presojanju. Posledično, če podarjamo ali sprejemamo darila ali razvedrilo (kar lahko predstavlja karkoli vrednega), moramo biti previdni, da ne ogrozimo ali da na videz ne ogrozimo zaveze za pošteno poslovanje in sprejemanje odločitev, ki koristijo družbi Magna.

V naših poslovnih odnosih s strankami ali dobavitelji je sprejemljivo dati ali prejemati poslovna darila ali razvedrilo, pod pogojem, da so razumna, občasna in imajo skromno vrednost. Kakršno koli darilo ali razvedrilo, ki ga nudimo, je treba tudi natančno in pregledno zabeležiti v naših poročilih ter knjigovodskih evidencah in zapisih družbe Magna.

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

V: Eden od naših dobaviteljev je ponudil prevoz z letalom in nočitev za ogled moje najljubše ekipe, ki igra na prvenstvu. Ali je to v redu?

O: Ne. Naše poslovne odločitve mora vedno motivirati izključno to, kar je v najboljšem interesu družbe Magna. Sprejetje tega ekstravagantnega darila bi dalo vtis, da lahko v prihodnjih odločitvah dajemo prednost temu dobavitelju. Sprejmemo lahko samo poslovna darila in razvedrila, ki so razumna, občasna in imajo skromno vrednost. Če ste v dvomih, preverite pri pravnem oddelku ali oddelku za nadzor skladnosti.

V: Državni revizor, ki je več let izvajal okoljske revizije v mojem oddelku, naslednji mesec pričakuje otroka. Za darilo mu želim podariti steklenico viskija. Ali je to dovoljeno?

O: Dajanje darila ali razvedrila državnemu uradniku zahteva dodatno previdnost in predhodno odobritev v skladu z našo **politiko o darilih in razvedrilu**. Za več informacij se posvetujte s pravnim oddelkom ali oddelkom za nadzor skladnosti.

DODATNI VIRI

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

SLOVAR

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

Podkupnina: Vrsta neprimernega plačila. Podkupnina je vse, kar ima vrednost in kar se neki osebi ponudi za njen osebno korist in bi lahko bilo razumljeno kot poskus vpliva na dejanje ali odločitev, ki jo mora ta oseba sprejeti (ali je ne sme sprejeti) v imenu organizacije, ki jo oseba zastopa, za pridobitev kakršne koli koristi ali prednosti za družbo Magna.

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

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

Olajševalna plačila ali plačila za »podmazovanje«: Gre za obliko podkupnine, ki navadno vključujejo majhne zneske vladnim uradnikom na nižji ravni za pridobitev rednih storitev ali odločitev, do katerih bi družba Magna sicer bila zakonito upravičena.

Dobra vera: Z iskreno in pristno namero.

Vladni uradnik: Uradnik ali zaposleni v državni ustanovi, oddelku ali agenciji oziroma v kateri koli javni mednarodni agenciji ali katera koli oseba, ki deluje v kakršni koli uradni funkciji v imenu države, oddelka ali javne mednarodne agencije, pa tudi katera koli druga oseba, ki se po naših postopkih šteje za državnega uradnika.

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

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

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

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

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

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

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

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

Originally Enacted: May 1, 2016

Current Version: May 1, 2022

Next Review: Q2 2025

Issued by: Ethics and Legal Compliance

Approved by: Board of Directors



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

POVEŽITE SE Z DRUŽBO MAGNA



magna.com

