

# Etik ve Davranış Kuralları



# İCRA KURULU BAŞKANI BAŞKANININ MESAJI

Magna'nın Etik ve Davranış Kuralları, kültürümüzün ayrılmaz bir parçasıdır ve şirketimizin amacını ve temel değerlerini destekler. Kurallarımız, bir kuruluş olarak bağlılığımızı yansıtır ve her zaman dürüstlük içinde hareket etme ve doğru olanı yapma konusunda bize rehberlik eden temel ilkeleri vurgular.

İtibarımızı korumak ve Magna'nın devam eden başarısına katkıda bulunmak için hepimizin, Kurallarımızın değerlerini gözden geçirmeye, anlamaya ve yaşamaya zaman ayırması önemlidir. Kurallarımız, Magna'yı etkileyen kararlar alırken nelerin kabul edilebilir olup olmadığı konusunda bize rehberlik eden, her gün takip edebileceğimiz bir yol haritasıdır.

2022 yılından itibaren, Ethisphere, Magna'yı Dünyanın En Etik Şirketlerinden biri seçti; bu, istisnai programlara ve iş bütünlüğünü geliştirme taahhüdüne sahip belirli sayıda kuruluşa verilen bir onurdur. Magna'ya bağlılık gösteren ve yaptıkları her şeyde en yüksek etik standartları uygulayan özverili çalışanlarımızla gurur duyuyorum. Çalışanlarımız, başarımızın anahtarıdır.

Magna'ya olan bağlılığınız ve etik değerlerimizi koruma konusundaki kararlılığınız için teşekkür ederiz.

Swamy Kotagiri  
İcra Kurulu Başkanı

# BAŞ UYUMLULUK YETKİLİSİNİN MESAJI

Magna'nın Etik ve Davranış Kuralları, tüm iş ilişkilerimizde dürüstlük ve bütünlük içerisinde hareket edebilmemiz için bize doğru yolu göstermektedir. Kısa bir süre önce, uzun zamandır Magna'da çalışan birinden bir e-posta aldım. Kendisi bana, bir Magna çalışanı olmaktan daima gurur duyduğunu, ancak çalıştığı şirketin etik değerleri ve bütünlüğü temel bir öncelik haline getirmesinin onu daha da gururlandıracağını söyledi.

Çalışanlarımızın Etik ve Davranış Kurallarımıza uymak ve istedikleri cevapları almak için çok çalışmaları beni de çok gururlandırıyor. Bazen bu cevaplar çok bariz olmuyor veya "gri" bölgede kalıyor. Bölgesel Uyumluluk Yetkililerimize yöneltilen soru sayısında bir artış

ve kurum içinde bulunan uyumluluk kaynaklarımızın daha fazla kullanıldığını gördük. Ayrıca, çıkar çatışmalarını ve devlet memurlarına verilen hediyeleri ifşa etmek için Disclose It! sistemimizin ve Magna'yı temsil eden üçüncü tarafların etik iş uygulamalarına bağlı kaldıklarını doğrulamamızı sağlayan Integrity Check'in daha fazla çalışan tarafından kullanıldığını görüyoruz. Çalışanlar, uygunsuz bir davranışa şahit olduğunda olaya seyirci kalmak yerine sorunu dile getirmeyi ifade eden "Magna Gönüllüleri" olmaya çalıştılar.

Biz, zorlayıcı ve incelikli etik ve uyumluluk sorunlarını da beraberinde getiren son derece karmaşık bir sektörde çalışıyoruz. Bütünlüğü koruyarak hareket ederek ve sorunları dile getirerek her gün üzerinize düşeni yaptığınız için size teşekkür ederiz. Bağlılığınız, başarımızı sürdürmemizi sağlıyor ve bizi tek bir yöne taşıyor. Forward. For All.

Joanne Horibe

Başkan Yardımcısı, Etik ve Baş Uyumluluk Yetkilisi

# İçindekiler

İCRA KURULU BAŞKANI BAŞKANININ MESAJI.....	2
BAŞ UYUMLULUK YETKİLİSİNİN MESAJI.....	3
GİRİŞ.....	5
Vizyon   Misyon   Değerler .....	7
Sorumluluklar.....	8
MÜŞTERİLERİMİZ/PAZAR ALANI .....	10
Dürüstlük, Adalet ve Saygı Çerçevesinde İş Yapmak .....	10
Tekel Karşıtlığı ve Rekabet Yasalarıyla Uyumluluk.....	10
Rüşvetle Mücadele Yasalarıyla Uyumluluk.....	10
Lobicilik ve Politik Katılım.....	11
HİSSEDARLARIMIZ / YATIRIMCILARIMIZ.....	13
Finansal Raporlama .....	13
Uygunsuz Menkul Kıymet Ticareti .....	13
Kamuya Yapılan Açıklamalar .....	14
ÇALIŞANLARIMIZ .....	15
Çevre ve İş Sağlığı ve Güvenliği .....	15
Kişisel Bilgilerin Korunması.....	15
İnsan Haklarına Saygı .....	15
Çeşitlilik ve Kapsama .....	16
Dikkatli İletişim .....	17
İhlalleri Bildirme .....	17
İŞLETMEMİZ.....	19
Gizli Bilgilerin Kullanımı .....	19
Yatırımlar ve Kurumsal Fırsatlar .....	19
Akrabalar ve Arkadaşlarla Kendi Çıkarına İşlem ve Etkileşim .....	20
Şirket Dışı Pozisyonlar .....	20
Hediye ve Eğlence Etkinlikleri.....	20
EK KAYNAKLAR.....	22
SÖZLÜK.....	23

# GİRİŞ

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

Günümüzde, mobilite dünyası daha karmaşık ve zorlayıcı hale gelmeye devam ederken, hem etik hem de kurumsal ilkelerimizle tutarlı bir şekilde faaliyette bulunmak için hepimizin yükümlülüklerini anlaması önemlidir. Etik ve Davranış Kuralları ("Kurallar"), etik standartlarımızı korumamıza yardımcı olmak için bir kılavuz işlevi görmektedir.

Her çalışanın yürürlükteki yasalara ve temel değerlerimize ve iş ilkelerimize uygun hareket etmesini bekler ve zorunlu kılarız. Aynı zamanda tedarikçilerimiz, danışmanlarımız, bağımsız yüklenicilerimiz, araçlar ve diğer temsilcilerimizin de bu standartları karşılamasını bekleriz. Bu Kuralların ihlal edilmesi, çalışanlar için işten çıkarmaya kadar varan disiplin cezalarına yol açacaktır.

Bu standart;

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

Her birimiz dürüstlük ve bütünlük çerçevesinde davranmakla ve her zaman etik karar vermekle sorumluyuz. Bu, işimizin ana unsurudur. Etik ve Yasal Uyumluluk ekibimiz, bu alanda başarılı olmamızı sağlamak için gerekli eğitimi ve sürekli desteği sağlamaya kararlıdır.

Kurallarımız, günlük ofis karşılaşmaları, paylaşılan çevrimiçi alanlar, sosyal medya, konferanslar ve Magna'yı temsil ettiğimiz diğer etkinlikler de dahil olmak üzere, ortak profesyonel yaşamlarımızdaki etkileşimler için geçerlidir.

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

## **S: Ben bir Magna çalışanıyım. Bu Etik ve Davranış Kuralları benim için geçerli mi?**

*C: Evet. Kurallar, Magna International Inc.'in (tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışanlar dahil) tüm çalışanları ve dünya çapındaki faaliyet gösteren tüm grupları, bölümleri, ortak girişimleri ve diğer işletmeleri için geçerlidir. Aynı zamanda tüm yönetim kurulu üyelerimiz ve görevlilerimiz için de geçerlidir.*

## **S: Ben bir Magna tedarikçisiyim. Bu Kurallar benim için geçerli mi?**

*C: Tedarikçiler, danışmanlar, bağımsız yükleniciler, acenteler ve diğer temsilciler gibi bizim adımıza hareket eden herkesin, bu Kurallardakilere benzer standartları belirleyen [Tedarikçi Davranış Kuralları](#)'ndaki gereksinimleri karşılaması gerekir.*

**S: Bu Kuralları ihlal edersem sonuçları neler olacaktır?**

*C: Bu Kuralların değerlerine derinden bağlıyız ve bu taahhütlere uyulmamasını son derece ciddiye alıyoruz. Bu Kurallara uyulmaması, disiplin işlemi yapılmasına neden olacaktır. Uygulanacak disiplin türü, ihlalin ciddiyetine bağlı olacaktır ve ciddi durumlarda işten çıkarmaya kadar varabilir.*

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

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

*Bu belge boyunca sunulan soruların ve örneklerin sadece örnek teşkil ettiğini, gerçek olayları açıklamadığını ve Etik ve Davranış Kurallarımız altında doğabilecek olayların tümünü veya en ciddilerini dahi yansıtmadığını amaçlanmadığını lütfen unutmayın.*

# Vizyon | Misyon | Değerler

## Vizyonumuz

Mobilitiyi herkes ve her şey için ileri taşımak.

## Misyonumuz

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

## Temel Değerler

Çalışan İlkelerimizin yön verdiği temel değerlerimiz, bireyler ve bir şirket olarak kimliğimizin bir yansımasıdır.

## Büyük Düşünün

Birbirimizi güvenle hareket etmeye teşvik etmek.

## Sorumluluk Alın

Eylemlerimizde ve taahhütlerimizde kendimiz ve başkaları için sorumluluk almak.

## Azla Yetinmeyin

Daima inovasyon yapmak, gelişmek ve doğru soruları sormak.

## İş Birlikçi Olun

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

# Sorumluluklar

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.

İşyerimizde en iyi seçimleri yapmamıza yardımcı olmak için Etik ve Davranış Kurallarına sahibiz. Bu Kurallar, şirket ve grup ofisleri, üretim bölümleri ve ortak girişimler dahil olmak üzere dünya çapındaki TÜM Magna çalışanları için geçerlidir.

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

## Yapabileceklerimiz

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

- Kurallarımızı ve ilgili uyumluluk politikalarımızı öğrenmek
- Bu Kuralların olası bir ihlalinin meydana geldiğine inanıyorsak dile getirmek veya Kurallarımız hakkındaki soruları iletmek
- Kurallarımızı oluşturan temel ilkeleri her gün yaşamak

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

## Liderlerimizin Beklentileri

Şirketin liderleri olan icra kurulu üyeleri, kıdemli çalışanlar ve yöneticilerimizden, kendilerine en yüksek etik standardı belirlemeleri, dolayısıyla kendi ekiplerine yol gösterecek bir örnek teşkil etmeleri beklenmektedir. Liderlerimizin ayrıca bu Kuralların olası ihlallerine karşı dikkatli ve tetikte olmaları ve endişeleri zamanında bildirmeleri beklenir. Liderlerimiz ayrıca, çalışanların uyumluluk ile ilgili endişelerini dile getirme konusunda kendilerini rahat hissettikleri bir ortam sağlamalıdır. Bu örnek liderlik, bu Kurallarda belirtilen, şirket çapındaki davranış standartlarını oluşturma ve koruma konusunda son derece önemlidir.

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

Misilleme çok farklı şekillerde yapılabilir ve fark edilmesi zor olabilir. Bu, çalışma saatlerinin veya ücretlerin azaltılmasını, işten atılmayı, pozisyonun düşürülmesini, görevden uzaklaştırılmayı,



tehdit edilmeyi, taciz edilmeyi, istismara uğramayı, utandırılmayı, aşağılanmayı veya fırsatların reddedilmesini (terfi, maaş zammı veya fazla mesai gibi) içerebilir. Daha fazla bilgi için lütfen **Misilleme Karşıtlığı Politikamıza** bakın.

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

**C: Evet. Misilleme Karşıtlığı Politikamız, amirlerin çalışanlara karşı misillemede bulunmasını yasaklar ve endişelerini dürüstçe ve iyi niyetle bildiren çalışanları korur.**

**S: Bir endişemi iyi niyetle bildirdikten sonra işten çıkarılırsam, Misilleme Karşıtlığı Politikası geçerli olur mu?**

**C: Evet, misilleme amacıyla bir kişi işten çıkarılabilir. Ancak başka (fark edilmesi zor) şekillerde de gerçekleşebilir. Daha fazla bilgi için lütfen **Misilleme Karşıtlığı Politikamıza** bakın.**

# MÜŞTERİLERİMİZ/PAZAR ALANI

## Dürüstlük, Adalet ve Saygı Çerçevesinde İş Yapmak

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 ve diğer paydaşlarla ilişkilerimizde adil olmalıyız.

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

## Tekel Karşıtlığı ve Rekabet Yasalarıyla Uyumluluk

Aktif bir şekilde ancak serbest ve adil rekabete saygı duyarak rekabet ederiz. Bunun bir sonucu olarak, geçerli tüm tekel karşıtlığı ve rekabet yasalarına uymamız gerekir. Fiyatları, indirimleri, satış şartlarını belirlemek, üretimi sınırlamak, pazarları bölmek, teklif verme işlemlerini koordine etmek, müşterileri veya tedarikçileri boykot etmek, çalışan tazminatlarını belirlemek veya birbirinin çalışanlarını işe almaktan kaçınmak üzere rakiplerimizle anlaşmak gibi bu yasaları ihlal eden herhangi bir eylemde bulunmayacağız.

**Tekel Karşıtlığı ve Rekabet Politikamız** bu taahhüde nasıl uyacağımıza ilişkin daha kapsamlı bir açıklama sunar.

**S: Auto Shanghai'da, şu anda bir rakip şirket için çalışan eski bir satış meslektaşım rastladım. Öğle yemeğinde, zorlu bir yeni alıcıyla ilişki kurmak için ortak bir strateji geliştirme ihtimalini sordu. Ona geri dönüş yapacağımı söyledim. Ne yapmalıydım?**

**C: Eski bir iş arkadaşıyla öğle yemeği yemek sorun olmasa da, bir rakiple bir müşteri hakkında strateji geliştirme girişimi kesinlikle yasaktır. Bu durumda, strateji geliştirme konuşmasını derhal sonlandırın ve eski iş arkadaşınıza bu konu hakkında konuşmak istemediğinizi söyleyin. Ardından, derhal Hukuk veya Uyumluluk birimine haber verin.**

## Rüşvetle Mücadele Yasalarıyla Uyumluluk

Doğrudan veya dolaylı olarak *üçüncü taraflardan rüşvet veya pay* alınmasını teklif veya kabul etmiyoruz. *Değerli bir şey* verirken veya kabul ederken, bunun bir iş kararını etkileyip etkilemeyeceğini veya bunun başkaları tarafından bu şekilde algılanma ihtimalini düşünmemiz gerekir. Aynı zamanda, yaptığımız tüm

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

Yerel yasalar veya kültürel uygulamalar ne olursa olsun rüşvet karşıtlığı taahhüdümüz tüm iş süreçlerimiz için geçerlidir. Aynı zamanda, adımıza çalışan üçüncü taraflardan bu taahhüde bağlı kalmalarını bekleriz.

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

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

*C: Hayır. Kurallarımız ve Rüşvet ve Uygunsuz Ödemeler Politikamız uyarınca, genellikle "kolaylaştırma" (veya "iş hızlandırma") ödemeleri olarak adlandırılan bu ödemeler yasaktır. Bu ödemeler bazı ülkelerde yasal ya da yaygın olsa da diğer birçok yerde yasadışıdır.*

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

*C: Bu talebi derhal bir amire, Hukuk veya Uyumluluk birimine bildirin. 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 girmemiz veya politik katkılarda (para bağışları, mal veya hizmet dahil) bulunmamız kesinlikle yasaktır. Daha fazla bilgi için, bir Hükümet İlişkileri ekibi üyesi (daha fazla bilgi için MagNET'teki **Hükümet İlişkileri** sayfasını ziyaret edin), Hukuk veya Uyumluluk birimi ile iletişime geçin.

**S: Yeni tesisimizin bina tasarımı için belediyeden onay almakta zorlanıyoruz. Şehir meclisi üyelerinden biri iyi tanıdığım biri ve bu onayın verilmesine neden destek olması gerektiğini anlatmak için onu kahve içmeye davet etmek istiyorum. 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.*

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.

# HİSSEDARLARIMIZ / YATIRIMCILARIMIZ

## 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, Kurallarımız uyarınca ciddi bir ihlaldir ve aynı zamanda cezai 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, bu Kuralları ve genel olarak kabul edilmiş muhasebe ilkelerini ihlal eder. Bizden böyle bir şey talep edilmesi halinde, reddetmeliyiz. Bu durum içimize sinmiyorsa veya baskı görmeye devam ediyorsak, durumu derhal bildirmemiz gerekir. Bildirimde bulunmanın çeşitli yolları vardır, örneğin gruptaki veya kurumsal ofisteki bir finans görevlisine ya da bir Hukuk veya Uyumluluk yetkilisine bildirimde bulunabiliriz. Sorunu Magna Danışma Hattı'ni (Hotline) veya diğer uygun kanalları kullanarak da bildirebiliriz (ayrıntılı bilgi için bkz. aşağıdaki "İhlalleri Bildirme" bölümü).**

## Uygunsuz Menkul Kıymet Ticareti

Bazen çalışmalarımız sırasında Magna, tedarikçilerimiz, rakiplerimiz, müşterilerimiz veya iş ortaklarımız hakkında gizli bilgilere erişebiliriz. Bu şirket bilgileri, yatırım amaçlı kullanmamız halinde, bize diğer yatırımcılar karşısında 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 şirket bilgilerine sahipsek, bilgi kamusal hale gelene ve yatırımcılar değerlendirme şansına sahip olana kadar bu şirkete yatırım yapmamız yasaktır.

Ayrıca, şirket bilgilerini, bilgi edinme yetkileri yoksa, çalışma arkadaşları veya Magna dışındaki kişilerle paylaşmamız da yasaktır. Bu yasak, şirket bilgilerinin akrabalar veya arkadaşlarla paylaşılmasını da kapsar.

Yöneticilerimiz, yetkililerimiz ve **Bilgi Ticareti ve Yasak Politikası'nda listelenen diğer belirli kişilere yönelik gereksinimler daha katıdır.** Bu kişilerin bazı zaman dilimlerinde Magna menkul kıymetlerini alması ve satması yasaklanmıştır.

**Bilgi Ticareti ve Yasak Politikamız**, bilgi ticaretini ve uygunsuz ifşa durumlarının nasıl önleneceğine ilişkin rehberlik sunar.

**S: Dahili raporlara dayanarak, satışlarımızın belirgin düzeyde arttığını ve bu çeyrekteki kârımızın endüstri analiz uzmanlarının beklediğinden daha yüksek olacağını biliyorum. Üç aylık kazançlarımızı kamuya duyurmadan önce kız kardeşime Magna hisse senedi almasını söyleyebilir miyim?**

**C: Hayır. Şirket bilgilerini kendimiz veya ailemiz ve arkadaşlarımız da dahil olmak üzere başkalarının yararına kullanmak Kurallarımıza aykırıdır ve yasadışıdır.**

## **Kamuya Yapılan Açıklamalar**

Halka açık bir şirket olarak, halka açık belgelerimizde tam, doğru ve zamanında bilgilendirme yapma sorumluluğuna sahibiz. 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, üst düzey şirket yönetiminden oluşan bir Kurumsal Açıklama Komitesi kurduk.

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.

# ÇALIŞANLARIMIZ

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

Güvenli ve temiz ortamlarda çalışmamız son derece önemlidir. Tüm işletmelerimizde ve tedarik zincirimizde, iş sağlığı ve güvenliği ve de çevre sorumluluğu konusunda bir endüstri lideri olmayı amaçlıyoruz.

Her işletmede sistematik bir denetim programının uygulanmasını ve buna daima uyulmasını sağlayarak, bizim için geçerli olan tüm sağlık, güvenlik ve çevre yasa ve yönetmeliklerine uymayı ve tedarikçilerimizin de bunlara uymalarını sağlamayı taahhüt ediyoruz.

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 verilerini korumayı taahhüt ediyoruz. Kişisel verileri yasal, şeffaf ve adil bir şekilde işliyoruz. Kişisel verilerin doğruluğunu ve gizliliğini korumak için de makul tedbirler alacağız.

**S: İnsan Kaynakları departmanında çalışıyorum. Bir pazarlama şirketi, yeni bir tıbbi klinik hakkında bazı değerli bilgiler gönderebilmek için benden çalışanlarımızın tümünün ev adresleri istedi. Çalışanlar büyük olasılıkla bilgilerden yararlanacak olsalar da pazarlama şirketinin isteğini geri çevirdim. Doğru olanı mı yaptım?**

**C: Evet. Ev adreslerimiz kişisel verilerdir ve yalnızca yasal iş süreci ve işe alım nedeniyle veya yasal olarak gerekmesi halinde ifşa edilmelidir. Bu durumda çalışanlara bir hizmetin pazarlanması bu kişisel verilerin ortaya çıkarılması için kabul edilebilir bir gerekçe değildir. Bunu yapmak Kurallarımızı ihlal etmek olacaktır ve yerel gizlilik kanunları kapsamında yasadışı olabilir.**

## İnsan Haklarına Saygı

Çalışanların ve diğer paydaşların insan haklarına saygı, Adil Kuruluş felsefemiz açısından önemlidir. Bizim için geçerli tüm insan hakları yasaları ve yönetmeliklerine uymayı taahhüt ediyoruz.

Çalışan İlkelerimiz ile tutarlı olarak, herkese adil ve tarafsız davranılması gerektiğine inanıyoruz. Herkes için saygılı bir iş yeri ortamı sağlamaya yardımcı olan, detaylı şekilde hazırlanmış taciz ve ayrımcılık politikalarımız ve uygunsuz davranışları düzeltmeye yardımcı olacak şikayet ve soruşturma

prosedürlerimiz var. Kurumsal politikalarımız çeşitliliği takdir eder, bireysel uygulamalara ve inançlara saygıyı teşvik eder ve yasalarla korunan tüm gerekçelere dayanarak yardıma ihtiyacı olanları kapsar. İşyerinde şiddet ve zorbalığı yasaklayan politikalarımız da var.

Çalışanlarımız için adil çalışma koşulları sunuyoruz ve kuruluşumuz ve tedarik zincirimizde köleliğe, çocuk emeğinin kullanımına ve zorla çalıştırmaya tolerans göstermiyoruz. **Global Çalışma Standartlarımız**, BM İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'ni, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 8 Temel Sözleşmesini ve Çalışmanın Temel İlkeleri ve Haklarına ilişkin ILO Bildirgesini tanımaktadır. Ulusal yasal gereklilikler ile birlikte, çalışanlarımızın geçerli istihdam standartları gerekliliklerini karşılamaya veya aşmaya çalıştığımız, güvenli ve saygılı bir ortamda adil koşullar altında özgürce çalışma ve örgütlenme hakkını tanıyoruz.

Ayrıca, kişisel özellikleri ne olursa olsun, şirket içi eşitlik ve şirket dışında rekabet gücü ile ilgili objektif kriterler ve ilkelere göre çalışanları adil bir şekilde tazmin eden ayrımcı olmayan ücretlendirme uygulamalarına olan bağlılığımız da Çalışan İlkeleri ile tutarlıdır.

İşbirliği yaptığımız tüm tedarikçilerin veya diğer şirketlerin geçerli yasalara uymasını bekleriz.

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

*C: Bunu derhal bir amire, Hukuk, Uyumluluk veya Satın Alma birimine bildirin.*

**S: Troy, Michigan ofisimizdeki birini, Kuzey Amerikalı tedarikçilerimizle çalışacağı bir göreve terfi ettirmeyi düşünüyorum. Gerekli tüm niteliklere sahip olmasına rağmen, bazı tedarikçilerimizin onun engellilik durumunda rahatsızlık duyabileceğinden kaygılanıyorum. Bu, söz konusu terfiyi başka birine vermek için meşru bir sebep mi?**

*C: Hayır. Biz, engellilik durumu gibi yasal olarak korunan temellere ilişkin ayrımcılık olmaksızın herkes için eşit ilerleme fırsatı sunmaya çalışıyoruz. Bu kişi, söz konusu iş için doğru niteliklere sahipse ve temel iş görevlerini yerine getirebiliyorsa, sırf engelli diye onun bu terfiyi almasına engel olamayız.*

## Çeşitlilik ve Kapsama

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

Ayrımcılık ve tacizi yasaklayanlar ve farklılıkların makul şekilde uyumlulaştırılmasını sağlayanlar dahil olmak üzere geçerli tüm çalışma ve işe alım yasalarına riayet ediyoruz. Yaş, ırk, din, etnik köken, renk, fiziksel özellikler, cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği/ifadesi, dil farklılıkları, uyruk veya ulusal köken, aile veya medeni durum, fiziksel, zihinsel ve gelişimsel kapasite, sosyoekonomik statü veya yasalarla korunan diğer tüm kişisel özellikler de dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere, herhangi bir sebeple insanlara ayrımcılık yapmamayı ve herkese eşit istihdam ve kariyer fırsatları sağlamayı taahhüt ediyoruz.



## Dikkatli İletişim

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

Magna'nın ve kendimizin itibarını korumak için tüm yazılı iletişimimizi dikkatle ve bir gün kamusal hale gelebileceği anlayışıyla hazırlamamız önemlidir. İfade özgürlüğünden ve iletişim için tüm yasal haklardan yararlanırken, sosyal medyada şirketi karalayan, tedarikçileri veya müşterileri kötüleyen, gizli bilgileri ifşa eden veya Magna'nın telif hakkı ve patent haklarını ihlal eden hiçbir şey paylaşmamaya da dikkat etmeliyiz.

Ek olarak, medya haber muhabiri, endüstri uzmanı veya hissedar gibi birinin bizden Magna ile ilgili meselelerde konuşmamızı veya yorum yapmamızı istemesi halinde, herhangi bir yorum yapmaktan kaçınmalı ve bu kişiyi yetkili bir Magna sözcüsüne yönlendirmeliyiz.

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

**S: 250 arkadaşına 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. Tedarikçilerimizi herhangi bir kamusal forumda kötülemekten kaçınmamız gerekir. Tedarikçimiz konusundaki bu şikayetiniz bu Kurallar açısından bir ihlal teşkil ediyorsa, konuyu bir amire veya Hukuk, Uyumluluk birimine ya da **Magna Danışma Hattı (Hotline)** aracılığıyla bildirin. Diğer endişeleri dile getirmenin en iyi yolu, **Magna'nın Açık Kapı Süreci**'ni kullanmaktır.**

**S: İnternette yayınlanmış bir gazete haberinde, son mali sonuçlarımız hakkında bazı hatalı bilgiler buldum. Gazetenin web sitesine doğru bilgiler içeren bir yorum bırakmak istiyorum. Bunu yapmalı mıyım?**

**C: Hayır. Kurumsal İletişim veya Yatırımcı İlişkileri bölümünden birini hatalı bilgiler hakkında acilen bilgilendirin. İşletmemiz hakkında paylaşım yaparsak, yetkili olmayan bir şirket sözcüsü gibi hareket etmiş oluruz.**

## İhlalleri Bildirme

Bu Kuralların veya ilgili herhangi bir politikanın ihlal edildiğinin farkına varırsak durumu kurum içinde bildirmemiz teşvik edilir ve bunun için ya bir amirle, Hukuk veya Uyumluluk birimi ile görüşebilir ya da olayı [www.magnahotline.com](http://www.magnahotline.com) adresindeki çevrimiçi Magna Danışma Hattı (Hotline) aracılığıyla bildirebiliriz. Danışma Hattı (Hotline) üzerinden telefonla bildirimde bulunmayı tercih ediyorsanız Magna Danışma Hattı (Hotline) web sitesini kullanarak faaliyet gösterdiğimiz her ülkenin yerel, ücretsiz telefon hatlarını bulabilirsiniz. Bu hizmet, bağımsız bir üçüncü tarafça sunulur ve yılın 365 günü, günde 24 saat kullanılabilir. Raporlarımızı, (yerel yasalar uyarınca yasak olmadığı sürece) isimsiz olarak yapabiliriz. Endişenizin etkili bir şekilde araştırılabilmesi için lütfen gerekli detayları paylaşın. Belirli durumlarda, ihlali kurum dışında bir düzenleyici kuruluşa bildirme iznimiz de olabilir. Bu Kurallar içindeki hiçbir kısım sizi, bulunduğunuz ülkede yasaların izin verdiği durumlarda bir düzenleyici kuruluşun ihbar mekanizmasını kullanmaktan alıkoymaz.

**S: Magna Danışma Hattını (Hotline) kullanarak bir ihlali bildirdiğimde neler olur?**

*C: Magna Danışma Hattı (Hotline) aracılığıyla alınan tüm raporlar, ilk olarak, bir soruşturmanın gerekli olup olmadığını ve soruşturmayı kimin yürütmesi gerektiğini değerlendirecek olan Magna Danışma Hattı (Hotline) Yöneticilerimiz tarafından incelenir. Soruşturma uygulamalarımız hakkında daha fazla bilgi için lütfen Etik Soruşturma Politikamıza bakın.*

# İŞLETMEMİZ

## Gizli Bilgilerin Kullanımı

Diğer tüm varlıklar gibi; bize, müşterilerimize Veya tedarikçilerimize ait ticari sırları, özel bilgileri ve fikri mülkiyetleri içeren gizli bilgiler işletmemizin değerli bir parçasıdır ve bunu koruma yükümlülüğümüz vardır. **Bilgileri Sınıflandırma ve İşleme Politikamız**, farklı gizlilik düzeylerini belirler ve her biri, söz konusu bilginin gizlilik düzeyine göre nasıl depolanabileceği, kopyalanabileceği, dağıtılabileceği, iletileceği ve imha edilebileceğine ilişkin kendi kurallarına sahiptir. Gizli bilgiler, yasa tarafından gerekmedikçe veya yetkilendirilmiş bir ticari faaliyet amacıyla olmadıkça Magna dışında hiç kimseye paylaşılmamalı ve sadece kurum içinde, “bilmesi gereken” kişilerle paylaşılmalıdır.

### **S: Gizli bilgilerimiz korumak için ne yapabilirim?**

*C: Gizli bilgileri korumak için atabileceğimiz birçok adım vardır. Gizli kayıtlar ve bilgileri büyük dikkatle ele almamız ve özellikle seyahat veya iş etkinliklerinde olmak üzere, elektronik cihazlarımızı asla bırakıp gitmememiz gerekir. Ayrıca, kalabalık bir asansör veya uçak gibi kamuya açık alanlarda Magna'nın işleri hakkında konuşmaktan kaçınmamız gerekir. MagNET'te bulunan bilgi yönetimi politikalarımızı ve yönergelerimizi de öğrenmemiz gerekir*

## Yatırımlar ve Kurumsal Fırsatlar

Kişisel çıkarlarımızın Magna'nın çıkarlarıyla çatıştığı veya bu izlenimi veren durumlardan kaçınmamız gerekir. Örneğin, istihdamımız nedeniyle veya Magna'nın mülkiyetinin veya bilgilerinin kullanımı yoluyla iş fırsatları keşfedersek, bu fırsatlardan kişisel çıkar sağlamamız gerekir. Magna kaynaklarını kişisel çıkarımız için kullanmaktan da kaçınmalıyız. Ayrıca, bizi Magna ile rakip pozisyona sokacak herhangi bir faaliyete kesinlikle dahil olmamalıyız.

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

*C: Hayır, bunu yapmak Kurallarımızı ihlal etmek olacaktır. İşimizin bir parçası olarak ortaya çıkardığımız herhangi bir fikri mülkiyet Magna'ya aittir. Ayrıca, Magna'da çalıştığımız süre boyunca ve şirket kaynaklarını kullanarak geliştirdiğimiz her tasarım, Magna'ya değerli bir iş fırsatı sağlar. Magna'nın onayını almadan böyle durumlardan kişisel bir çıkar sağlamamalıyız.*

### **S: Yeni bir bölümün açılış sürecini ben yönetiyorum ve bu bölümün yeri için iki ülke arasında bir seçim yapıyorum. Bu ülkelerden biri, bölümümüzü orada açmamız durumunda kıdemli çalışanlara (ben de dahil) kişisel bir vergi indirimi sunacak. Ne yapmalıyım?**

*C: Böyle bir kişisel vergi indirimi teklifi, bir çıkar çatışmasına yol açar. Magna adına karar verirken kişisel çıkarlarımızı göz etmemiz yanlış olur. Bölümün nerede açılacağına ilişkin herhangi bir karar vermeden*

*Önce, bu çıkar çatışmasını Çıkar Çatışmaları Politikamız uyarınca açıklayın ve yönetimden bir talimat gelmeden karar vermeyin.*

## **Akrabalar ve Arkadaşlarla Kendi Çıkarına İşlem ve Etkileşim**

Kişisel çıkarlarımız ve ilişkilerimiz, iş sorumluluklarımızı etkilememelidir. Bu nedenle, herhangi bir kişinin akrabalarını veya yakın arkadaşlarını yönetmesi, onlarla arasında bir ast-üst ilişkisi olması veya onların performans değerlendirmelerini ya da tazminatını ciddi anlamda etkileyebilecek bir konumda olması uygun değildir. Ayrıca bir akraba veya yakın arkadaşla ya da kendimiz, akrabalarımız veya yakın arkadaşlarımızın önemli 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 bizim veya akrabalarımız ya da yakın arkadaşlarımızın başka bir işletme ya da kuruluştaki önemli bir çıkarı nedeniyle alacağımız iş kararları etkilenebilecekse veya etkilenecek gibi görünüyorsa bu durumları Çıkar Çatışmaları Politikamız uyarınca açıklamamız gerekir. Bu tür tüm anlaşmaların ve kararların adil ve şeffaf bir şekilde yapılmasını ve alınmasını sağlamak için hazırlanan tüm önlemlere de uymalıyız.

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

*C: Evet. Eşinizin yeni işi, sizin vereceğiniz iş kararını etkileyebilir veya başkalarına böyle bir izlenim verebilir. Bu çatışma, Çıkar Çatışmaları Politikamıza uygun olarak açıklanmalıdır. Bu sayede, yönetim söz konusu durumu değerlendirip uygun önlemleri alarak bu çatışmayı yönetebilir. Bunun yapılması Magna'ya yardımcı olur ve sizi ve eşinizi uygunsuz ithamlardan korur.*

## **Şirket Dışı Pozisyonlar**

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

**Çıkar Çatışmaları Politikamıza** uygun olarak açıklanmadığı ve gerekli izinler alınmadığı sürece, Magna ile aramızda bir çıkar çatışması oluşturabilecek veya böyle bir izlenim uyandırabilecek ücretli veya ücretsiz iş pozisyonlarını kabul etmemiz yasaktır.

## **Hediye ve Eğlence Etkinlikleri**

Tüm iş ortaklarımızla ilişkilerimiz dürüstlük ve yerinde iş kararları temelinde olmalıdır. Sonuç olarak hediyeler alıp vermemiz veya eğlence etkinlikleri düzenlememiz (maddi değeri ne olursa olsun) 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 edilebilirdir.

Verdiğimiz tüm hediyeler veya düzenlediğimiz eğlence etkinliklerinin masraf raporlarımıza ve Magna'nın defterleri ve kayıtlarına doğru ve şeffaf bir şekilde kaydedilmesi de gerekir.

Artan yasal riskler nedeniyle *kamu çalışanlarıyla* ilişki kurarken hepimiz özel dikkat göstermeliyiz. Kamu çalışanlarına sunulan hediyeler veya eğlence etkinlikleri için yazılı onay almak gerekir. Gerekli onaylar ve de hediyeler ve eğlence etkinlikleri hakkında daha fazla bilgiyi **Hediye ve Eğlence Etkinlikleri Politikamızda** bulabilirsiniz.

**S: Tedarikçilerimizden biri, tuttuğum takımımın turnuva maçını izlemek için bana uçak bileti ve konaklama masraflarını karşılamayı teklif etti. Bu uygun mudur?**

*C: Hayır. İşle ilgili kararlarımızı daima yalnızca Magna'nın çıkarlarını gözeterek vermemiz gerekir. Bu abartılı hediye, gelecekte bir işi bu tedarikçiye verdiğimizde bu seçimi yapmamızda etkili olmuş gibi bir izlenim verebilir. Aynı zamanda yalnızca makul, arada sırada ve mütevazı değerdeki iş hediyeleri ve eğlence etkinliklerini kabul edebiliriz. Şüphemiz varsa, Hukuk veya Uyumluluk birimine danışın.*

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

*C: Bir kamu çalışanına hediye verirken veya eğlence etkinliklerini teklif ederken ekstra dikkatli olmak ve **Hediye ve Eğlence Etkinlikleri Politikamız** uyarınca önceden onay almak gerekir. Daha fazla bilgi için Hukuk veya Uyumluluk birimine danışın.*

# EK KAYNAKLAR

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

# SÖZLÜK

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

**Rüşvet:** Bir uygunsuz ödeme türü. Rüşvet, bir kişiye, temsil ettiği kuruluş adına yapacağı bir işlemi veya alacağı bir kararı Magna'nın yararına olacak şekilde etkilemek (ya da aksini yapması) amacıyla, ona kişisel bir çıkar sağlayan veya böyle bir izlenim uyandıracak, değeri olan herhangi bir şey vermek veya teklif etmektir.

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

**Çıkar Çatışması:** Bir çıkar çatışması, genel olarak, Magna için işle ilgili bir karar verecek veya etkileyebilecek pozisyondayken, kişisel çıkarlarımızın (veya akrabamız ya da kişisel bir ilişkimizin olduğu bir kişinin çıkarlarının) Magna'nın çıkarlarından farklı olduğu durumları ifade eder.

**Kolaylaştırma (veya "İş Hızlandırma") Ödemeleri:** Bu da bir tür rüşvettir ve genellikle, Magna'nın normalde yasal olarak alabileceği rutin hizmetleri veya değerlendirmeleri elde etmek için alt pozisyonlardaki kamu çalışanlarına verilir.

**İyi niyet:** Dürüst ve samimi bir maksat ile hareket etmektir.

**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 prosedürlerimize göre kamu çalışanı olarak kabul edilen herhangi bir başka kişi.

**Şirket bilgileri:** Yatırımcılar veya halk tarafından bilinmeyen, bilinmesi halinde onların şirketin değeri ya da hisse senetleri ve tahvilleri hakkındaki görüşlerini önemli ölçüde değiştirecek bilgilerdir. Örnekler arasında önemli bir şirket alımı veya birleşmesi, üst düzey yönetimdeki değişiklikler, önemli hukuki ihtilaflar veya iş ihtilafları yer alır.

**Pay:** Önceden ödenmiş veya ödenecek bir para toplamının bir iş anlaşmasının yapılması veya 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.

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

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

**Akrabalar veya yakın arkadaşlar:** Eş, partner, çocuk, ebeveyn, büyükanne ve büyükbaba, torun, kardeş, teyze, amca, yeğen, eşin akrabaları, üvey/manevi/evlatlık ilişkileri, bizimle ilişkili, evimizde kalan bir kişi ve iş dışında sosyal ilişkimiz bulunan arkadaşları kapsar.

**Önemli çıkar:** Bir kişi (i) doğrudan veya dolaylı olarak hisse senedi, varlık ya da bir diğer iş çıkarlarının yüzde onluk (%10) oranın fazlasını kontrol ediyorsa; (ii) işletmeye net servetinin yüzde on (%10) veya daha fazlasını yatırım yapmışsa; (iii) işletmede bir liderlik rolüne sahipse; ya da (iv) Magna ile iş ilişkisinden doğrudan yararlanıyorsa önemli bir çıkara sahiptir demektir.

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

**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  
Telefon: (905) 726-2462

MAGNA'YA BAĞLANIN



[magna.com](http://magna.com)

