

Kodeks etike i poslovnog ponašanja



PORUKA CHIEF EXECUTIVE OFFICER-A

Kodeks etike i poslovnog ponašanja kompanije Magna je deo naše kulture, te podržava svrhu i ključne vrednosti naše kompanije. Naš Kodeks oslikava posvećenost naše organizacije i naglašava ključne principe koji nas uvek navode da postupamo sa integritetom i da učinimo pravu stvar.

Da bismo zaštitili naš ugled i doprineli trenutnom uspehu kompanije Magna, važno je da svi odvojimo vreme da pročitamo naš Kodeks, da ga razumemo i da postupamo u skladu sa vrednostima našeg Kodeksa. Naš Kodeks predstavlja plan koji možemo da pratimo svakog dana i koji nam govori šta jeste, a šta nije prihvatljivo kada donosimo odluke koje utiču na kompaniju Magna.

Počevši od 2022. godine, institut Ethisphere je kompaniju Magna svrstao među najetičnije kompanije na svetu – World's Most Ethical Companies, što je čast rezervisana samo za mali broj organizacija sa izuzetnim programima i koje su posvećene unapređivanju integriteta poslovanja. Ponosan sam na naše posvećene radnike koji cene kompaniju Magna i koji u svom radu uvek primenjuju najviše etičke standarde. Naši zaposleni su ključ našeg uspeha.

Hvala vam što ste u svakom trenutku posvećeni kompaniji Magna i njenim etičkim vrednostima.

Svami Kotagiri (Swamy Kotagiri)
Glavni izvršni direktor

PORUKA

CHIEF COMPLIANCE OFFICER-A

Kodeks etike i poslovnog ponašanja kompanije Magna nam predstavlja putokaz koji osigurava da se svi ponašamo časno i sa integritetom tokom svih naših poslovnih poduhvata. Nedavno sam primila poruku e-pošte od dugogodišnjeg radnika u kompaniji Magna. Rekao mi je da je uvek bio ponosan što je zaposlen u kompaniji Magna, ali da oseća još veći ponos zbog toga što je kompanija za koju radi etiku i integritet postavila za svoje ključne prioritete.

Takođe sam veoma ponosna na trud koji naši zaposleni ulažu da bi poštovali Kodeks etike i poslovnog ponašanja i da bi dobili odgovore koji su im potrebni. Ponekad ti odgovori nisu očigledni ili se nalaze u „sivoj“ zoni. Primetili smo povećanje broja pitanja za naše Regional Compliance

Officer-e, kao i povećanu upotrebu naših interno dostupnih resursa u vezi sa zakonskom usklađenošću. Takođe smo primetili da sve više zaposlenih koristi sistem Disclose It! za prijavljivanje sukoba interesa i poklona za zvaničnike vlade, kao i sistem Integrity Check koji nam omogućava da potvrdite da treća lica koja predstavljaju kompaniju Magna imaju ugled za etično poslovanje. Zaposleni su prihvatili i ulogu „Magna Upstander“-a koja od svih nas traži da ne budemo posmatrači, već da se oglasimo ako smo svedoci neprikladnog ponašanja.

Bavimo se veoma komplikovanim poslom uz koji dolaze mnogi izazovni i suptilni problemu u vezi sa poštovanjem propisa. Hvala vam što svakog dana obavljate svoj deo posla, održavate integritet i oglašavate se o problemima. Vaša posvećenost predstavlja pogon našeg uspeha i pokreće nas u istom pravcu. Forward. For All.

Džoana Horibe (Joanne Horibe)
Vice President, Ethics i Chief Compliance Officer



Sadržaj

PORUKA CHIEF EXECUTIVE OFFICER-A	2
PORUKA CHIEF COMPLIANCE OFFICER-A	3
UVOD	5
Vizija Misija Vrednosti	7
ODGOVORNOSTI	8
NAŠI KUPCI/TRŽIŠTE	10
Poslovanje sa integritetom, pravičnošću i poštovanjem	10
Usklađenost sa zakonima za sprečavanje monopola i zakonima o zaštiti konkurencije	10
Usklađenost sa antikoruptivnim zakonima	10
Lobiranje i učešće političkih subjekata	11
NAŠI AKCIONARI / INVESTITORI	13
Finansijski izveštaji	13
Nevaljano trgovanje hartijama od vrednosti	13
Javno objavljivanje podataka	14
NAŠI ZAPOSLENI	15
Životna sredina i zdravlje i bezbednost na radnom mestu	15
Zaštita podataka o ličnosti	15
Poštovanje ljudskih prava	15
Različitost i inkluzija	16
Pažljiva komunikacija	17
Prijavljivanje kršenja	17
NAŠE POSLOVANJE	19
Upotreba poverljivih podataka	19
Investicije i korporativne prilike	19
Trgovanje za sopstveni račun i kontakt sa rodbinom ili prijateljima	20
Spoljna radna mesta	20
Pokloni i reprezentacija	20
DODATNI RESURSI	22
POJMOVNIK	23

UVOD

Važno je da svi razumemo da je naša obaveza da poslove obavljamo na način koji je etičan i usklađen sa našim korporativnim smernicama.

Danas, kada tržište mobilnosti postaje sve kompleksnije i pruža sve veće izazove, važno je da svi razumemo da je naša obaveza da poslove obavljamo na etičan način koji je istovremeno u skladu sa našim korporativnim smernicama. Ovaj Kodeks etike i poslovnog ponašanja („Kodeks”) ima funkciju vodiča koji nam pomaže da zadržimo svoje etičke standarde.

Očekujemo i zahtevamo od svakog zaposlenog da se ponaša u skladu sa primenljivim zakonima i našim ključnim vrednostima i poslovnim principima. Takođe očekujemo da naši dobavljači, konsultanti, nezavisni podizvođači, zastupnici i drugi predstavnici ispunjavaju ove standarde. Kršenje ovog Kodeksa imaće za posledicu pokretanje disciplinskog postupka za zaposlene, što može da podrazumeva i prekid radnog odnosa.

Ovaj standard se odnosi na:

- međusobne odnose na radnom mestu;
- upravljanje obavezama u zaštiti životne sredine;
- kontakt sa konkurencijom;
- kontakt sa zvaničnicima vlade; i
- zaštitu naših poverljivih podataka, kao i poverljivih podataka kupaca.

Svako od nas je odgovoran da postupa iskreno i sa integritetom, i u obavezi je da svaki put načini etičan izbor. To je ključni deo našeg posla. Naš tim za zakonsku usklađenost je posvećen pružanju neophodne obuke i podrške u svakom trenutku, što nam omogućava uspeh u ovoj oblasti.

Naš Kodeks se odnosi na komunikaciju u našem zajedničkom profesionalnom životu, što uključuje svakodnevne susrete u kancelariji, deljenim lokacijama na mreži, društvenim mrežama, konferencijama i drugim događajima na kojima predstavljamo kompaniju Magna.

Ovaj Kodeks je predviđen kao sredstvo koje će nam pomoći u predavljanju naših dužnosti kao zaposlenih u kompaniji Magna i u njemu su sadržane teme o obezbeđivanju usklađenosti sa lokalnim i međunarodnim zakonima.

P. Ja sam zaposleni u kompaniji Magna. Da li se ovaj Kodeks etike i poslovnog ponašanja odnosi i na mene?

O. Da. Kodeks važi za sve zaposlene u kompaniji Magna International Inc. (uključujući i stalno i privremeno zaposlene), kao i u njenim operativnim grupama, ograncima, kompanijama koje predstavljaju zajedničko ulaganje i drugim poslovnim jedinicama širom sveta. Odnosi se i na sve članove upravnog odbora i službenike.

P. Ja sam dobavljač kompanije Magna. Da li se ovaj Kodeks odnosi i na mene?

O. Svako ko nastupa u naše ime, kao što su dobavljači, konsultanti, nezavisni podizvođači, agenti i drugi predstavnici, mora da poštuje odredbe [Kodeksa etike i poslovnog ponašanja za dobavljače](#) koji određuje standarde slične onima koji se nalaze u ovom Kodeksu.

P. Koje su posledice ako prekršim ovaj Kodeks?

O. Veoma smo posvećeni vrednostima ovog Kodeksa i veoma ozbiljno shvatamo bilo kakvo kršenje ovih odredbi. Kršenje ovog Kodeksa će prouzrokovati pokretanje disciplinskog postupka. Tip disciplinske mere će zavisiti od ozbiljnosti prestupa i u ozbiljnim slučajevima može uključivati raskid radnog odnosa.

Posledice su iste za naše dobavljače, konsultante, nezavisne podizvođače, zastupnike i druge predstavnike koji ne ispune etičke standarde koji važe za naše zaposlene. Ako je prestup ozbiljan, može doći do prekida poslovnog odnosa sa trećim licem.

Pored toga treba imati u vidu da određeni odeljci ovog Kodeksa odražavaju primenljive pravne zahteve.

To u nekim slučajevima znači da postupak kojim se krši naš Kodeks predstavlja kršenje zakona.

U tim slučajevima, kazna može uključivati i plaćanje novčane kazne ili zatvorsku kaznu.

Imajte u vidu da su pitanja i primeri dati u ovom dokumentu isključivo ilustrativne prirode, ne opisuju stvarne događaje i nisu predviđeni da prikažu sve, pa čak ni najozbiljnije slučajeve na koje se naš Kodeks etike i poslovnog ponašanja odnosi.

Vizija | Misija | Vrednosti

Naša vizija

Unapređivanje mobilnosti za sve ljude i sve situacije.

Naša misija

Naša misija je da koristimo našu stručnost da napravimo bolji svet mobilnosti, na odgovoran način. To ćemo učiniti kroz razvoj tehnologija, sistema i koncepata koji vozila čine bezbednijim i čistijim za sve.

Ključne vrednosti

Zasnovane na našoj Povelji zaposlenih, naše ključne vrednosti oslikavaju ko smo mi kao pojedinci i kakva je naša kompanija.

Razmišljamo o velikim pitanjima

Podstičemo sve da pokažu samopouzdanje.

Preuzimamo odgovornost

Preuzimamo odgovornost za sebe i druge kroz naše postupke i posvećenost.

Nikada ne prihvatamo utešnu nagradu

Stalno unapređujemo i inoviramo, ali i postavljamo prava pitanja.

Sarađujemo

Najbolje rezultate postizemo kada radimo zajedno, uz poštovanje i skromnost.

ODGOVORNOSTI

Život je pun izbora, a mi ih pravimo u trenutku, svakodnevno.

Ali neki izbori su mnogo važniji od drugih. A izbori koje pravimo kao predstavnici kompanije Magna se odražavaju na celu kompaniju kao i na nas.

Ukratko, naši izbori utiču na integritet.

Imamo Kodeks etike i poslovnog ponašanja koji nam pomaže da napravimo najbolji izbor na radnom mestu. Ovaj kodeks se odnosi na SVE zaposlene u kompaniji Magna bilo gde u svetu, uključujući korporativne kancelarije i kancelarije grupa, proizvodne ogranke i kompanije koje predstavljaju zajednička ulaganja.

Od svih zaposlenih očekujemo da pročitaju naš Kodeks, da ga razumeju i da se uvek ponašaju na etičan i iskren način. Pravljenje pravih izbora i poštovanje zakona i propisa koji se odnose na naše poslovanje je od ključne važnosti za naš uspeh, kako sada tako i u budućnosti.

Šta možemo da učinimo?

Računamo na sve zaposlene da nam pomognu u sprovođenju integriteta u celoj organizaciji. Moramo da:

- poznajemo Kodeks i relevantne smernice u vezi sa zakonskom usklađenošću,
- se oglasimo ako smatramo da je došlo do kršenja Kodeksa ili, ako imamo pitanje o Kodeksu,
- da svakodnevno postupamo u skladu sa osnovnim principima na kojima se Kodeks zasniva.

To je ono na šta mislimo kada kažemo: Upoznajte ga. Govorite o njemu. Živite u skladu sa njim. Uspeh kompanije Magna zavisi od aktivnog učešća naših ljudi u obezbeđivanju da svi svoj posao obavljaju na etičan način.

Očekivanja od naših rukovodilaca

Od rukovodilaca, viših službenika i menadžera, kao od lidera naše kompanije, se očekuje da sami sebi postavljaju najviše etičke standarde, čime daju primer koji će njihovi timovi pratiti. Od rukovodstva naše kompanije se takođe očekuje da budu temeljni i obazrivi kako bi mogli da uoče bilo kakvo kršenje ovog Kodeksa i da takve slučajeve blagovremeno prijave. Naši rukovodioci takođe moraju održavati atmosferu u kojoj se zaposleni mogu osećati slobodnim da govore o problemima u vezi sa zakonskom usklađenošću. Ovo rukovođenje davanjem primera je ključno u uspostavljanju i održavanju standarda ponašanja opisanog u kodeksu u celoj kompaniji.

Rukovodioci takođe igraju ključnu ulogu u obezbeđivanju da ni jedan zaposleni (ili neka druga osoba) ne doživi odmazdu ako nešto prijavi pošteno i u dobroj nameri. Ovakva odmazda je izričito zabranjena u skladu sa našim **Smernicama protiv odmazde**.

Odmazda može imati više oblika i može da uključuje suptilne postupke. Može da uključuje smanjenje broja plaćenih radnih sati, otpuštanje, premeštanje na niže radno mesto, suspenziju, pretnje, maltretiranje,

zlostavljanje, izvirgavanje ruglu, ponižavanje ili uskraćivanje prilika (na primer za unapređenje, povećanje zarade ili prekovremeni rad). Više informacija potražite u našima **Smernicama protiv odmazde**.

P: Mislim da moj nadzornik krši naš Kodeks. Ako prijavim njegovo ponašanje, brine me da bi to moglo negativno da utiče na moje zaposlenje. Da li će me kompanija Magna zaštititi ako moj supervizor sazna da sam ga prijavio?

O: Da. Naše **Smernice protiv odmazde** nadzornicima zabranjuju da vrše odmazdu prema zaposlenima i štite zaposlene koji pošteno i sa dobrom namerom prijavljuju kršenje kodeksa.

P: Da li se Smernice protiv odmazde primenjuju ako sam otpušten nakon što sam sa dobrom namerom nešto prijavio?

O: Da, odmazda može da bude u obliku raskida radnog odnosa. Može i da ima druge (takođe suptilne) oblike. Više informacija potražite u našim **Smernicama protiv odmazde**.

NAŠI KUPCI/TRŽIŠTE

Poslovanje sa integritetom, pravičnošću i poštovanjem

Naša radna filozofija je da svi mi, zaposleni i rukovodstvo, delimo odgovornost za osiguravanje uspeha kompanije Magna.

Da bismo ispunili tu obavezu, svi se moramo ponašati u skladu sa integritetom. To znači da moramo poštovati slovo i duh zakona koji se na nas odnosi, poštovati kodeks i ispunjavati naša obećanja.

Takođe moramo biti pravični u poslovanju sa drugim zaposlenima, kupcima, dobavljačima i drugim učesnicima.

Od ključne važnosti je i da poštujemo one koji imaju različita mišljenja i stavove, da se ponašamo obzirno prema kulturama i običajima zemalja u kojima poslujemo, kao i da se trudimo da imamo u vidu naš uticaj na zajednice i životnu sredinu na mestima gde poslujemo.

Usklađenost sa zakonima za sprečavanje monopola i zakonima o zaštiti konkurencije

Mi smo jaka konkurencija ali poštujemo slobodno i pošteno nadmetanje. Stoga moramo poštovati sve primenljive zakone za sprečavanje monopola i zakone o konkurenciji. Nećemo izvršavati nikakve aktivnosti koje krše ove zakone, na primer udruživati se sa našim konkurentima radi nameštanja cena, popusta ili uslova prodaje, ograničavati proizvodnju, deliti tržišta, usklađivati aktivnosti pri nadmetanju, bojkotovati kupce ili dobavljače, nameštati uslove kompenzacije zaposlenih ili izbegavati angažovanje zaposlenih iz druge kompanije.

Naše **Smernice o konkurenciji i sprečavanju monopola** daju potpunije objašnjenje o načinu na koji ispunjavamo ovo obećanje.

P: Na sajmu automobila u Šangaju naišao sam na bivšeg kolegu iz odeljenja prodaje koji sada radi za konkurenta. Tokom ručka me je pitao da li bismo mogli da smislimo zajedničku strategiju kako bismo se pobrinuli za novog zahtevnog kupca. Rekao sam mu da ću mu se kasnije javiti u vezi sa tim. Šta je trebalo da uradim?

O: Iako ručak sa bivšim kolegom ne predstavlja problem, bilo kakav pokušaj usklađivanja strategije sa konkurentom u vezi sa kupcem je strogo zabranjen. U takvoj situaciji, razgovor o usklađivanju strategije odmah završite i recite bivšem kolegi da o tome nećete razgovarati. Zatim odmah o ovome obavestite odeljenje za pravne poslove ili odeljenje za zakonsku usklađenost.

Usklađenost sa antikoruptivnim zakonima

Mi ne nudimo niti primamo *mito* niti odobravamo *ugrađivanje*, direktno ili preko *trećih lica*. Prilikom davanja ili primanja *bilo kakvih predmeta od vrednosti* moramo razmišljati da li to može da utiče na poslovnu odluku i da li drugi mogu steći takav utisak. Takođe moramo obezbediti da evidencija svih isplata uvek bude precizna

i potpuna. Ove obaveze su uvek prisutne, ali je njihovo poštovanje posebno važno u slučajevima koji su povezani sa *zvaničnicima vlade*.

Naša posvećenost sprečavanju korupcije se bez izuzetka odnosi na sve naše aktivnosti, bez obzira na lokalne zakone ili običaje. Takođe očekujemo da treća lica koja zastupaju naše interese poštuju ovaj princip.

Da saznate više o našoj posvećenosti poslovanju bez korupcije pogledajte **Smernice o sprečavanju mita i nepravilnog plaćanja**.

P: U mojoj zemlji je uobičajeno da državnim službenicima date malu svotu novca (obično manje od 100 američkih dolara) da bi se dozvole brže izdale. Da li mi je prema našem kodeksu i smernicama dozvoljeno da to uradim?

O: Ne. Naš kodeks i **Smernice o sprečavanju mita i nepravilnog plaćanja** zabranjuju izvršavanje ovakvih isplata koje se često nazivaju „isplate za ubrzanje procedure” (ili „podmazivanje”). Iako su ovakve isplate legalne i uobičajene u nekim zemljama, u mnogim drugim zemljama su ilegalne.

P: Zvaničnik vlade koji nadgleda usklađenost sa zakonima o bezbednosti na radnom mestu mi je dao biografiju svog nećaka i pitao me da ga uzmem u obzir za bilo kakvo radno mesto koje je dostupno u mom odeljenju. Pregledao sam biografiju i on je veoma kvalifikovan. Šta treba da uradim?

O: O ovom zahtevu odmah obavestite nadzornika, odeljenje za pravne poslove ili odeljenje za zakonsku usklađenost. Prema toj osobi se, kao prema kvalifikovanom kandidatu, treba odnositi kao i prema svim ostalim kvalifikovanim kandidatima. Prema ovakvim zahtevima se treba odnositi pažljivo da bi se obezbedilo poštovanje zakona i naših vrednosti, a da se pri tom očuvaju poslovni odnosi.

Lobiranje i učešće političkih subjekata

Pošto zakoni koji se tiču lobiranja i političkih priloga mogu biti veoma složeni i mogu da se značajno razlikuju na različitim mestima na kojima poslujemo, lobiranju i učešću u političkom životu, uključujući finansiranje i podršku, moramo pristupiti sa velikom pažnjom.

Ne smemo započinjati lobiranje na bilo kom nivou vlasti ili davati priloge političkim organizacijama (uključujući novčane donacije, donacije u robi ili uslugama) u ime kompanije Magna bez pisanog odobrenja predstavnika korporacije koji je posebno ovlašćen za ovakva pitanja. Za više informacija obratite se članu tima za državne poslove (za više informacija posetite stranicu **Državni poslovi** na MagNET-u), odeljenju za pravne poslove ili odeljenju za zakonsku usklađenost.

P: Imamo poteškoća pri pribavljanju odobrenja grada za građevinski projekat našeg novog postrojenja. Ispostavilo se da poznajem jednu od članica gradskog veća i hteo bih da je pozovem na kafu da bih joj objasnio zašto bi trebalo da podrži projekat. Da li to smem da uradim?

O: Ne. Pošto bi ova vrsta sastanka sa izabranim zvaničnikom vlade imala svrhu uticaja na odluku o sprovođenju javne politike, to bi najverovatnije, prema lokalnom zakonu, predstavljalo lobiranje. Ne bi trebalo započinjati lobiranje bez pisanog odobrenja predstavnika korporacije koji je posebno ovlašćen za ovakva pitanja.

Naša radna filozofija je da svi mi, zaposleni i rukovodstvo, delimo odgovornost za osiguravanje uspeha kompanije Magna. Da bismo ispunili tu obavezu, svi se moramo ponašati u skladu sa integritetom. To znači da moramo poštovati slovo i duh zakona koji se na nas odnosi, poštovati kodeks i ispunjavati naša obećanja.

NAŠI AKCIONARI / INVESTITORI

Finansijski izveštaji

Kredibilitet kompanije Magna zavisi od preciznosti naših finansijskih izveštaja i mi moramo poštovati sve primenljive zakone u vezi sa finansijskim izveštajima. Takođe moramo voditi potpuno preciznu finansijsku evidenciju.

Mere kontrole naših finansija su osmišljene da bi se obezbedila preciznost i blagovremeno podnošenje izveštaja. Nećemo tolerisati postupke ili davanje naloga za izvršenje bilo kakvih postupaka koji bi zaobišli ove mere kontrole putem netačnih ili obmanjujućih izveštaja. To predstavlja ozbiljno kršenje našeg kodeksa, a može predstavljati i krivično delo.

P: Radim u računovodstvu i od dobavljača sam nedavno primio određeni broj faktura s visokim iznosima. Moja šefica me je zamolila da ih evidentiram u sledećem kvartalu. Rekla je da bi to poboljšalo naš finansijski rezultat i podiglo cenu naših akcija. Da li bi trebalo da postupim prema njenim uputstvima?

O: Ne. Navođenje netačnih datuma ili odlaganje izveštaja o troškovima dovodi do povećanja prijavljenih prihoda u tekućem kvartalu, što može imati uticaja na naš finansijski rezultat. Neprecizno evidentiranje finansijskih informacija, čak i ako se izvrši sa namerom da se pomogne kompaniji Magna, predstavlja kršenje ovog Kodeksa i opšteprihvaćenih principa računovodstva. Ako se od nas zatraži da ovo učinimo, treba da odbijemo. Ako se osećamo neprijatno ili se pritisak po ovom pitanju nastavi, to se mora odmah prijaviti. Prijava može da se obavi na više načina, na primer službeniku za finansije u kancelariji grupe ili korporacije, odeljenju za pravne poslove ili odeljenju za zakonsku usklađenost. Problem takođe može da se prijavi putem servisa Magna Hotline ili putem nekog drugog odgovarajućeg kanala (za dodatne pojedinosti pogledajte odeljak „Prijavljivanje kršenja“).

Nevaljano trgovanje hartijama od vrednosti

U nekom trenutku, tokom obavljanja svog posla, možemo doći u posed poverljivih informacija o kompaniji Magna, našim dobavljačima, konkurentima, kupcima ili poslovnim partnerima. Ove insajderske informacije, ukoliko ih iskoristimo radi investiranja, mogu da nam obezbede nepravičnu prednost u odnosu na druge investitore. Kupovina i prodaja hartija od vrednosti, kao što su akcije ili obveznice, na osnovu insajderskih informacija je ilegalna i kazne mogu biti oštre. Stoga, ako posedujemo insajderske informacije o kompaniji Magna ili nekoj drugoj kompaniji, zabranjeno nam je investiranje u tu kompaniju do trenutka kada te informacije postanu javne i drugi investitori budu imali mogućnost da ih procene.

Takođe nam nije dozvoljeno da podelimo insajderske informacije sa saradnicima ili osobama koje nisu zaposlene u kompaniji Magna, ako te osobe nisu ovlašćene da dobiju takve informacije. Ova zabrana važi i za deljenje informacija sa rodbinom ili prijateljima.

Za naše rukovodioce i službenike i druge određene osobe navedene u **Smernicama o insajderskom poslovanju i periodu zamrzavanja računa** postoje još stroži zahtevi. Ovim osobama je zabranjeno da kupuju ili prodaju hartije od vrednosti kompanije Magna tokom određenih vremenskih perioda.

U našim **Smernicama o insajderskom poslovanju i periodu zamrzavanja računa** navode se smernice o načinima za izbegavanje insajderskog trgovanja i nevaljanog objavljivanja informacija.

P: Na osnovu internih izveštaja saznao sam da se naša prodaja značajno povećala i da će naš profit u ovom kvartalu biti viši od procena tržišnih analitičara. Da li mogu da kažem sestri da kupi akcije kompanije Magna pre javne objave prihoda za ovaj kvartal?

O: Ne. Upotreba insajderskih informacija u sopstvenu korist i korist drugih lica, uključujući našu porodicu i prijatelje, u suprotnosti je sa našim kodeksom i nelegalna je.

Javno objavljivanje podataka

Kao javna kompanija imamo obavezu da u svojim javnim dokumentima navodimo potpune, precizne i blagovremeno objavljene informacije. Tu obavezu shvatamo veoma ozbiljno i trudimo se da poštujemo sve primenljive zakone koji se tiču objavljivanja podataka u vezi sa našim poslovanjem, aktivnostima i finansijskim stanjem. Da bismo ispunili ove složene pravne zahteve, osnovali smo Komisiju za objavljivanje korporativnih podataka koju sačinjava rukovodstvo korporacije.

Bilo koji zaposleni koji je ovlašćen da govori pred medijima ili akcionarima, ili da izvrši javnu objavu podataka bilo koje vrste, mora poštovati primenljive zakone koji se tiču trgovine hartijama od vrednosti i naše **Smernice o javnom objavljivanju korporativnih podataka**.

Više pojedinosti možete pronaći u **Smernicama za javno objavljivanje korporativnih podataka**.

NAŠI ZAPOSLENI

Različnost naših zaposlenih je izvor snage naše globalne kompanije. Stoga, mi cenimo i poštujemo ljude različitog porekla, sposobnosti i mišljenja.

Životna sredina i zdravlje i bezbednost na radnom mestu

Od ključne je važnosti da radimo u bezbednoj i čistoj okolini. Želimo da budemo vodeći u branši kada je u pitanju zdravlje i bezbednost na radnom mestu i odgovornost prema zaštiti životne sredine, u svim našim aktivnostima i u okviru našeg lanca snabdevanja.

Posvećeni smo poštovanju svih zakona i propisa iz oblasti bezbednosti, zaštite zdravlja i životne sredine koji se odnose na nas, kroz obezbeđivanje primene i neprekidnog praćenja sistematičnih programa kontrole svih aktivnosti, a staramo se o tome da tako postupaju i naši dobavljači.

Naša posvećenost zdravlju, bezbednosti i zaštiti životne sredine je objašnjena u našoj **Povelji zaposlenih** i našim **Radnim principima**, a detaljno je objašnjena u **Smernicama o zdravlju, bezbednosti i zaštiti životne sredine**.

Zaštita podataka o ličnosti

Mi poštujemo privatnost naših zaposlenih i posvećeni smo zaštiti njihovih podataka o ličnosti. Podatke o ličnosti obrađujemo na zakonit, transparentan i pošten način. Takođe ćemo preduzeti razumne korake za zaštitu integriteta i poverljivosti podataka o ličnosti.

P: Radim u odeljenju za ljudske resurse. Marketinška kompanija mi se nedavno obratila sa zahtevom za dostavljanje kućnih adresa svih naših zaposlenih kako bi mogla da im prosledi neke važne informacije o novoj medicinskoj ustanovi. Iako bi zaposleni najverovatnije imali koristi od tih informacija, odbila sam zahtev marketinške kompanije. Da li sam ispravno postupila?

O: Da. Naše kućne adrese predstavljaju podatke o ličnosti i smeju se otkrivati samo iz valjanih poslovnih razloga i iz razloga u vezi sa zaposlenjem, ili ako to zahteva zakon. U tom slučaju, reklamiranje usluga zaposlenima nije prihvatljiv razlog za otkrivanje podataka o ličnosti. To bi predstavljalo kršenje našeg Kodeksa, a može biti i nelegalno prema lokalnim zakonima o zaštiti privatnosti.

Poštovanje ljudskih prava

Poštovanje ljudskih prava zaposlenih i drugih učesnika je ključno za našu filozofiju pravičnog preduzeća. Posvećeni smo poštovanju svih zakona i propisa o zaštiti ljudskih prava koji se na nas odnose.

U skladu sa našom Poveljom zaposlenih, verujemo u pošten i pravičan tretman. Uspostavili smo smernice za slučajeve zlostavljanja i diskriminacije koje pomažu da se obezbedi radno okruženje u kome će se svi osećati poštovano, kao i postupci za pritužbe i istrage, koji će pomoći u korigovanju neprikladnog ponašanja. Naše lokalne smernice podstiču različitosti, promovišu toleranciju različitih načina ponašanja i verovanja, i pomažu onima

kojima je pomoć potrebna, po bilo kom osnovu zakonske zaštite. Takođe imamo smernice koje zabranjuju nasilje i zlostavljanje na radnom mestu.

Pružamo pravične radne uslove za naše zaposlene i u našoj organizaciji ili dobavljačkom lancu ne tolerišemo robovski i dečiji rad ili prinudni rad. Naši **Globalni standardi rada** su usklađeni sa Univerzalnom deklaracijom o ljudskim pravima UN, osam osnovnih konvencija Međunarodne organizacije rada (MOR) i Deklaracijom o osnovnim principima i pravima na radu MOR. Uz to, na osnovu zahtevâ nacionalnog zakonodavstva, prepoznavamo pravo zaposlenih na rad i slobodno udruživanje pod pravičnim uslovima u bezbednom i učtivom okruženju, pri čemu se trudimo da ispunimo ili prevaziđemo primenljive standarde za uslove zaposlenja.

U skladu sa našom Poveljom zaposlenih, takođe smo posvećeni praksi kompenzacije bez diskriminacije, po kojoj zaposleni primaju pravo na fer kompenzaciju u odnosu na objektivne kriterijume i principe interne pravičnosti, kao i eksterne konkurencije, bez obzira na lične osobine.

Očekujemo i da svi dobavljači i druge kompanije sa kojima poslujemo poštuju sve primenljive zakone.

P: Sumnjam da jedan od naših dobavljača koristi maloletnike kao radnu snagu. Šta treba da uradim?

O: To odmah prijavite nadzorniku, odeljenju za pravne poslove, odeljenju za zakonsku usklađenost ili odeljenju nabavki.

P: Razmatram da jednu osobu iz naše kancelarije u Troji u Mičigenu unapredim na položaj službenika za kontakt sa našim dobavljačima iz Severne Amerike. Iako ima sve neophodne kvalifikacije, zabrinut sam da bi nekima od naših dobavljača bilo neprijatno zbog njenog hendikepa. Da li je to valjan razlog da nekome drugom dam to unapređenje?

O: Ne. Mi se trudimo da svima pružimo iste prilike za napredovanje, bez diskriminacije zakonski zaštićenih grupa, kao što su osobe sa hendikepom. Ako ona ima odgovarajuće kvalifikacije za radno mesto i može da obavlja svoje osnovne dužnosti, ne smemo da im odbijemo unapređenje na osnovu hendikepa.

Različitost i inkluzija

Naši zaposleni su ključni učesnici u poslovanju naše globalne kompanije. Naš cilj je da privučemo, regrutujemo i zadržimo talentovane pojedince različitog porekla, sa različitim mišljenjima i sposobnostima. Sa čvrstom osnovom u Povelji zaposlenih, naš cilj je da stvorimo bezbedno, učtivo i inkluzivno radno okruženje u kome naši zaposleni mogu u potpunosti da se posvete poslu, da žive u skladu sa našim ključnim vrednostima, postignu održive rezultate i unaprede naš globalni brend.

Mi poštujuemo sve primenljive zakone o radu i zaposlenju, uključujući one koji zabranjuju diskriminaciju i zlostavljanje i one koji obezbeđuju razumna prilagođenja radnih uslova usled različitosti. Posvećeni smo pružanju jednakih prilika za zaposlenje i napredovanje svima, bez diskriminacije, ali i bez ograničenja na osnovu starosti, rase, religije, etničkog porekla, boje kože, fizičkih karakteristika, pola, seksualne orijentacije, polnog identiteta/izražavanja, jezičkih razlika, nacionalnosti ili nacionalnog porekla, porodice ili bračnog stanja, fizičkih, mentalnih i razvojnih sposobnosti, društveno-ekonomskog statusa ili bilo kakvih drugih ličnih karakteristika koje su zaštićene zakonom.

Pažljiva komunikacija

Moramo osigurati da ono što pišemo i govorimo kada smo na radnom mestu i van njega oslikava naš integritet i standarde čije se poštovanje od nas očekuje.

Da bismo zaštitili ugled kompanije Magna i sopstveni ugled, važno je da pažljivo pripremimo svu svoju pisanu komunikaciju i da imamo u vidu da će ti dokumenti možda jednog dana postati javni. Iako imamo slobodu govora i sva zakonska prava da komuniciramo, takođe moramo paziti da na društvenim mrežama ne objavljujemo ništa što bi moglo loše da utiče na ugled kompanije, omalovažava dobavljače ili kupce, otkriva poverljive informacije ili krši autorska ili patentna prava kompanije Magna.

Takođe, ako nas neko, na primer televizijski reporter, stručnjak iz branše ili akcionar, pita da razgovaramo ili da prokomentarišemo nešto u vezi sa kompanijom Magna, moramo se uzdržati od komentara i uputiti ih na ovlašćenog portparola kompanije Magna.

Naše **Smernice o pažljivoj komunikaciji**, naše **Smernice o globalnoj e-pošti, internetu i društvenim mrežama** i **Smernice o komunikaciji sa spoljnim medijima** kompanije Magna su korisna sredstva za dobijanje informacija o pitanjima u vezi sa komunikacijom.

P: Povremeno dajem oduška svojim frustracijama u vezi sa jednim našim dobavljačem na mojoj Facebook stranici, gde imam 250 prijatelja. Ovo radim u svoje slobodno vreme i podešavanja privatnosti na stranici su takva da samo moji prijatelji i rodbina mogu da vide te objave. Da li je to u redu?

O: Ne. Objave na društvenim mrežama ne ostaju uvek privatne. Moramo se uzdržati od omalovažavanja naših dobavljača na bilo kom javnom mestu. Ako se zabrinutost u vezi sa dobavljačem odnosi na kršenje ovog Kodeksa, to prijavite nadzorniku, odeljenju za pravne poslove, odeljenju za zakonsku usklađenost ili preko servisa Magna Hotline. Druga pitanja je najbolje izložiti kroz proceduru „Otvorena vrata“ kompanije Magna.

P: U novinskom članku koji je objavljen na internetu pronašao sam neke neprecizne informacije o našim skorašnjim finansijskim rezultatima. Na veb sajtu novina želim da ostavim komentar koji sadrži tačne informacije. Da li da to učinim?

O: Ne. O tim netačnim informacijama odmah obavestite nekoga iz korporativnog odeljenja za komunikacije ili odeljenja za odnose sa investitorima. Ako objavljujemo mišljenja o našem poslovanju, preuzimamo ulogu neovlašćenog portparola kompanije.

Prijavljivanje kršenja

Ako saznamo nešto o kršenju Kodeksa ili bilo koje od smernica koje su sa njim u vezi, ohrabreni smo da to prijavimo interno, bilo putem razgovora sa svojim nadzornikom, odeljenjem za pravne poslove ili odeljenjem za zakonsku usklađenost; ili prijavom incidenta na mreži putem servisa Magna Hotline na www.magnahotline.com. Ako biste radije da prijavu izvršite telefonom, na veb sajtu servisa Magna Hotline se mogu pronaći lokalni brojevi telefona za besplatno pozivanje za svaku od zemalja u kojima poslujemo. Ova usluga se pruža preko nezavisnog trećeg lica i dostupna je 24 časa dnevno, 365 dana godišnje. Prijave mogu da se podnesu anonimno (osim ako je to zabranjeno lokalnim zakonima). Priložite dovoljno pojedinosti da bi pitanje moglo biti istraženo na efikasan način. U određenim slučajevima može da bude dozvoljeno i eksterno prijavljivanje kršenja nekoj od regulatornih agencija. Ni jedan deo ovog Kodeksa vas ne sprečava da iskoristite mehanizme regulatornih agencija za prijavljivanje, u zemljama u kojima je to zakonski dozvoljeno.

P: Šta se dešava kada prijavim kršenje Kodeksa putem servisa Magna Hotline?

O: Sve prijave primljene putem servisa Magna Hotline prvo proveravaju naši Magna Hotline Administratori koji će razmotriti da li je neophodno pokrenuti istragu i ko bi trebalo da je vodi. Više informacija o našim praksama istraživanja potražite u našim Smernicama o istragama neetičkog ponašanja.

NAŠE POSLOVANJE

Upotreba poverljivih podataka

Kao i bilo koje drugo sredstvo, poverljive informacije koje obuhvataju poslovne tajne, vlasničke informacije i intelektualnu svojinu koja pripada našoj kompaniji, našim kupcima ili dobavljačima, predstavljaju deo našeg poslovanja i naša je obaveza da ih sačuvamo. Naše **Smernice o označavanju i rukovanju informacijama** određuju različite nivoe poverljivosti, pri čemu svaki od nivoa ima sopstvena pravila za skladištenje, kopiranje, deljenje, prenos i uništavanje informacija. Poverljive informacije ne treba deliti sa bilo kim van kompanije Magna, osim ako to zahteva zakon ili ako postoji ovlašćenje za upotrebu u poslovne svrhe i treba ih deliti samo interno, i to samo sa licima koja „treba da ih znaju”.

P: Šta mogu da učinim da bih zaštitio naše poverljive informacije?

O: Postoje brojni koraci koji se mogu preduzeti kako bi se zaštitile poverljive informacije. Sa poverljivom evidencijom i informacijama treba postupati veoma pažljivo, a elektronske uređaje ne treba ostavljati bez nadzora, posebno prilikom putovanja ili prisustva na nekom poslovnom događaju. Takođe treba izbegavati razgovore o poslovima kompanije Magna na javnim mestima, na primer, u punom liftu ili u avionu. Takođe moramo biti upoznati sa našim smernicama o upravljanju informacijama koje su dostupne na MagNET-u.

Investicije i korporativne prilike

Moramo izbegavati situacije u kojima naš lični interes dolazi u sukob sa interesima kompanije Magna ili situacije u kojima se takav utisak može steći. Na primer, ako se tokom obavljanja posla ili kroz upotrebu imovine ili informacija kompanije Magna otkriju poslovne prilike, ne smete ih iskoristiti za svoj račun. Takođe se moramo uzdržati od upotrebe sredstava kompanije Magna za ostvarivanje lične koristi. Pored toga, ne smemo biti umešani u bilo kakvu aktivnost koja nas stavlja u položaj konkurenta kompanije Magna.

P: Radim na inženjerskom položaju i tokom obavljanja svog posla projektovao sam novi sklop menjača za koji mislim da bi bio interesantan nekim od naših kupaca iz oblasti autoindustrije. Da li ja mogu direktno da im ponudim novi projekat, pošto sam ga ja izumeo?

O: Ne, to bi predstavljalo kršenje našeg Kodeksa. Bilo kakva intelektualna svojina koju stvorimo pri obavljanju svog posla pripada kompaniji Magna. Takođe, bilo kakav projekat razvijen tokom obavljanja posla u kompaniji Magna i upotrebom sredstava kompanije Magna, pruža joj vrednu poslovnu priliku. Ovakve situacije ne smemo iskoristiti za svoj račun bez dobijanja odobrenja od kompanije Magna.

P: Nadzirem otvaranje novog ogranka i treba da odaberem jednu od dve zemlje za njegovu lokaciju. Jedna od zemalja nudi umanjenje poreske stope za više rukovodstvo (uključujući i mene) ako kod njih otvorimo naš ogranak. Šta treba da uradim?

O: Mogućnost dobijanja niže poreske stope dovodi do stvaranja sukoba interesa. Za kompaniju Magna ne smemo da donosimo odluke koje mogu da nam donesu ličnu korist. Pre donošenja bilo kakvih odluka o lokaciji za otvaranje ogranka, obelodanite ovaj sukob interesa u skladu sa našim Smernicama o sukobu interesa i sačekajte dalja uputstva rukovodstva.

Trgovanje za sopstveni račun i kontakt sa rodbinom ili prijateljima

Naši lični interesi i odnosi ne bi trebalo da utiču na naše poslovne obaveze. Stoga, nije prikladno da bilo ko bude zadužen za direktni nadzor člana porodice ili bliskog prijatelja, da bude u položaju da mu bude direktni nadređeni rukovodilac ili da ima direktni uticaj na procenu njihovog radnog učinka ili naknade. Takođe nije prikladno da smo u poziciji da zapošljavamo, vršimo procenu, obezbeđujemo finansiranje ili sklapamo ugovore ili druge poslovne sporazume sa članom porodice, bliskim prijateljem odnosno kompanijom ili organizacijom u kojoj bilo vi, bilo član vaše porodice ili bliski prijatelj imaju značajan interes.

Stoga, ako položaj ili interes člana porodice ili bliskog prijatelja, ili značajan interes koji mi ili član naše porodice ili bliski prijatelj imamo u nekoj drugoj kompaniji ili organizaciji mogu uticati na naše poslovne odluke, ili stvarati privid uticaja na njih, to mora da se obelodani u skladu sa našim **Smernicama** o sukobu interesa. Zatim se moramo povinovati bilo kakvim merama koje su uspostavljene kako bi se obezbedilo da se sve takve aktivnosti i odluke donose na pravičnoj i transparentnoj osnovi.

P: Ja sam kupac u odeljenju nabavki. Moja supruga je nedavno zaposlena kao šef prodaje kod jednog od naših dobavljača. Da li to predstavlja sukob interesa?

*O: Da. Nova pozicija vaše supruge može da utiče na vaše poslovne odluke ili drugi mogu steći takav utisak. Ovaj sukob interesa treba da se obelodani u skladu sa našim **Smernicama** o sukobu interesa. Na taj način, rukovodstvo može da proceni situaciju i preduzme odgovarajuće korake za upravljanje tim sukobom interesa. To pomaže kompaniji Magna i štiti vas i vašu suprugu od optužbi za neprimereno ponašanje.*

Spoljna radna mesta

Da bismo pomogli kompaniji Magna da uspe, tokom radnog vremena moramo sve svoje vreme i pažnju posvetiti našem poslu. Stoga, ne smemo prihvatati obaveze van radnog mesta koje će umanjiti vreme i pažnju koju posvećujemo svom poslu u kompaniji Magna.

Zabranjeno je prihvatati plaćena ili neplaćena radna mesta koja mogu da predstavljaju sukob interesa sa kompanijom Magna ili daju utisak postojanja takvog sukoba, osim ako je to obelodanjeno u skladu sa našim **Smernicama o sukobu interesa** i ako su pribavljena odgovarajuća ovlašćenja,

Pokloni i reprezentacija

Naši odnosi sa svim našim poslovnim partnerima moraju biti zasnovani na integritetu i zdravom poslovnom rasuđivanju. Zbog toga, ako dajemo ili primamo poklone ili organizujemo reprezentaciju (što može da bude bilo šta što ima vrednost), moramo biti pažljivi da ne kompromitujemo, ili stvorimo utisak kompromitovanja naše posvećenosti pravičnom poslovanju i odlukama koje idu u korist kompaniji Magna.

U našim odnosima sa kupcima i dobavljačima, prihvatljivo je davati i primati poslovne poklone ili organizovati reprezentaciju samo ako su razumni, povremeni i skromne vrednosti. Pored toga, svaki dati poklon ili organizovana reprezentacija moraju biti precizno i transparentno evidentirani u našim izveštajima o troškovima i u knjigama i evidenciji kompanije Magna.

Zbog povećanog pravnog rizika, posebno moramo obratiti pažnju prilikom poslovanja sa *zvaničnicima vlade*. Za nuđenje poklona ili organizovanje reprezentacije zvaničnicima vlade potrebno je pisano odobrenje. Više informacija o neophodnim odobrenjima i dodatne informacije o poklonima i reprezentaciji možete pronaći u našim ***Smernicama o poklonima i reprezentaciji***.

P: Jedan od naših dobavljača mi je ponudio da plati let i boravak da bih otišao da gledam utakmicu svog omiljenog kluba u prvenstvu. Da li je to u redu?

O: Ne. Naše poslovne odluke uvek moraju biti motivisane samo interesima kompanije Magna. Prihvatanje ovog ekstravagantnog poklona moglo bi da stvori utisak da možemo dati prednost tom kupcu pri odlučivanju o nabavkama u budućnosti. Poslovne poklone i reprezentaciju možemo prihvatiti samo ako su razumni, povremeni i skromne vrednosti. Kada niste sigurni, raspitajte se kod odeljenja za pravne poslove ili odeljenja za zakonsku usklađenost.

P: Državni revizor, koji je tokom godina sprovodio reviziju stanja životne sredine u mom ogranku u nekoliko navrata, sledećeg meseca će dobiti bebu. Hteo bih da mu poklonim bocu viskija. Da li je to dozvoljeno?

*O: Davanje poklona ili organizovanje reprezentacije zvaničnicima vlade zahteva posebnu pažnju i prethodno odobrenje u skladu sa našim ***Smernicama o poklonima i reprezentaciji***. Za više informacija se obratite odeljenju za pravne poslove ili odeljenju za zakonsku usklađenost.*

DODATNI RESURSI

Ako imamo bilo kakva pitanja ili nam je potrebno više informacija u vezi sa Kodeksom etike i poslovnog ponašanja, možemo se obratiti odeljenju za pravne poslove ili nekom od članova tima za etiku i zakonsku usklađenost kompanije Magna. Spisak članova tima za zakonsku usklađenost se može pronaći na magna.com ili na strani ***Etika i zakonska usklađenost*** na MagNET-u.

POJMOVNIK

Bilo šta od vrednosti: Između ostalog može biti u obliku gotovine (ili ekvivalentnih predmeta kao što su poklon-kartice), poklona, dobrotvornih priloga, obroka, troškova za putovanja, ulaznica za događaje ili druge reprezentacije, troškova za obrazovanje, popusta, usluga, obećanja zaposlenja u budućnosti ili akcija kompanije.

Mito: Vrsta neprikladne isplate. Mito je bilo šta od vrednosti što se daje ili nudi, od čega neka osoba može imati koristi, a što se može razumeti kao pokušajem da se utiče na postupak ili donošenje (ili nedonošenje) odluke u ime organizacije koju predstavljaju, dobijanje ili zadržavanje posla ili pribavljanje bilo kakve prednosti za kompaniju Magna.

Zakonska usklađenost: Poštovanje slova i duha zakona, ovog Kodeksa i svih naših smernica.

Sukob interesa: U opštem slučaju, sukob interesa predstavlja svaku situaciju u kojoj smo u mogućnosti da donesemo poslovnu odluku ili da utičemo na poslovnu odluku za kompaniju Magna ako se naši lični interesi (ili interesi s nama povezanih lica ili lica sa kojima imamo lični odnos) razlikuju od interesâ kompanije Magna.

Isplate za ubrzanje procedure (ili „podmazivanje“): Vrsta mita koja se obično daje zvaničniku vlade na nižem položaju da bi se obezbedile rutinske usluge ili odluke na koje kompanija Magna inače ima pravo.

Sa dobrom namerom: Iskreno i sa istinitom željom da se pomogne.

Zvaničnik vlade: Službenik ili zaposleni u vladi, državnoj službi ili agenciji, bilo kojoj javnoj međunarodnoj agenciji ili osoba koja je zvanično ovlašćena da zastupa vladu, državnu ustanovu ili javnu međunarodnu agenciju, kao i bilo koja osoba koja je u našim procedurama označena kao zvaničnik vlade.

Insajderske informacije: Informacije koje nisu poznate investitorima ili javnosti, a koje bi u suprotnom značajno uticale na njihov stav u vezi sa vrednošću kompanije, njenih akcija ili obveznica. Primeri između ostalog uključuju značajna pripajanja ili spajanja kompanija, promene u višem rukovodstvu, značajne parnice ili radne sporove.

Ugrađivanje: Vrsta mita kod koga se suma novca koja je već isplaćena ili koja treba da bude isplaćena vraća kao lična nagrada za omogućavanje ili podršku poslovnom aranžmanu.

Libiranje: Komunikacija sa zvaničnicima vlade na bilo kom nivou, uključujući pojedince izabrane na javne funkcije, osoblje i zaposlene u državnim agencijama, u svrhu promovisanja, blokiranja ili vršenja bilo kakvog drugog uticaja na donošenje odluke.

Podaci o ličnosti: Informacije koje se odnose na identifikovanog pojedinca ili pojedinca koji se može identifikovati. Pojedinaac se može identifikovati ako se njegov identitet može neposredno ili posredno otkriti na osnovu (i) identifikujućih podataka kao što su ime, identifikacioni broj ili podaci o lokaciji ili (ii) činilaca koji upućuju na fizički, društveni ili finansijski identitet pojedinca.

Obrada podataka o ličnosti: Bilo kakav postupak ili postupci u vezi s podacima o ličnosti, uključujući prikupljanje, snimanje, organizovanje, strukturiranje, čuvanje, menjanje, upotrebu, obelodanjivanje, brisanje ili uništavanje podataka o ličnosti.

Rodbina ili bliski prijatelji: Uključuje bračnog druga, partnera u domaćinstvu, dete, roditelja, unuku ili unuka, brata ili sestru, tetku, ujaka, nećaku, nećaka, roditelje bračnog druga, osobe koje su u odnosu usvojitelj—usvojeni i staratelj—lice pod starateljstvom, osobu koja je sa nama u rodbinskoj vezi koja stanuje u našem domu i prijatelje sa kojim se družimo van radnog vremena.

Značajan interes: Osoba poseduje značajni interes u preduzeću ako (i) neposredno ili posredno kontroliše najmanje deset procenata (10%) akcija, sredstava ili drugih dobara preduzeća; (ii) je investirala najmanje deset procenata (10%) svoje ukupne imovine u preduzeće; (iii) ima rukovodstvenu ulogu u preduzeću; ili (iv) bi imala direktne koristi od poslovnog odnosa sa kompanijom Magna.

Treće lice: Osoba, organizacija ili kompanija koja posluje nezavisno od kompanije 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
Broj telefona: (905) 726-2462

POVEŽITE SE SA
KOMPANIJOM MAGNA



magna.com

