

Kódex správania a etiky



ODKAZ OD VÝKONNÉHO RIADITEĽA

Kódex správania a etiky spoločnosti Magna je zakotvený v našej kultúre a podporuje cieľ a základné hodnoty našej spoločnosti. Náš kódex odráža záväzok celej našej organizácie a zdôrazňuje kľúčové zásady, ktoré nás vedú k tomu, aby sme vždy konali bezúhonne a robili správne veci.

Aby sme chránili svoju povesť a prispievali k trvalému úspechu spoločnosti Magna, je dôležité, aby sme si všetci našli čas na preštudovanie a pochopenie hodnôt zakotvených v našom kódexe a dodržiavali ich. Náš kódex je plán, ktorým sa môžeme každý deň riadiť a ktorý nás usmerňuje pri rozlišovaní toho, čo je prijateľné a čo nie pri prijímaní rozhodnutí, ktoré ovplyvňujú spoločnosť Magna.

Od roku 2022 organizácia Ethisphere uznáva spoločnosť Magna za jednu z najetickejších spoločností na svete, čo je pocta vyhradená iba pre vybraný počet organizácií, ktoré majú zavedené výnimočné programy a zaviazali sa podporovať integritu podnikania. Som hrdý na našich oddaných zamestnancov, ktorí sú verní spoločnosti Magna a vo všetkom, čo robia, uplatňujú najvyššie etické štandardy. Naši zamestnanci sú kľúčom k nášmu úspechu.

Ďakujem vám za pretrvávajúcu oddanosť spoločnosti Magna a odhodlanie presadzovať naše etické hodnoty.

Swamy Kotagiri
Výkonný riaditeľ

ODKAZ OD RIADITEL'KY PRE SÚLAD S PREDPISMI

Kódex správania a etiky spoločnosti Magna je naším vodidlom, ktoré nás usmerňuje pri tom, aby sme svoju obchodnú činnosť vykonávali poctivo a s morálnou integritou. Nedávno som dostala e-mail od dlhoročného zamestnanca spoločnosti Magna. Napísal mi, že bol vždy hrdým zamestnancom spoločnosti Magna, jeho pocit hrdosti však ešte zosilnel, keď sa dozvedel, že spoločnosť, pre ktorú pracuje, stanovila etiku a morálnu integritu za svoju kľúčovú prioritu.

Som veľmi hrdá aj na skvelú prácu, ktorú naši zamestnanci odvedli v záujme dodržiavania nášho Kódexu správania a etiky a získavania potrebných odpovedí. Tieto odpovede nie sú vždy úplne jednoznačné, prípadne patria do „sivej“ zóny. Zaznamenali sme nárast v počte otázok smerovaných na našich pracovníkov na pozícii Regional Compliance

Officer a intenzívnejšie využívanie našich interne dostupných prostriedkov na dodržiavania súladu s predpismi. Zisťujeme aj to, že zamestnanci čoraz častejšie používajú náš systém Disclose It! na odhaľovanie konfliktov záujmov a poskytovania darov verejným činiteľom, ako aj nástroj Integrity Check, prostredníctvom ktorého si môžeme overiť, či tretie strany, ktoré zastupujú spoločnosť Magna, sú známe svojimi etickými obchodnými vzťahmi. Zamestnanci sa zaviazali k tomu, že sa z nich stanú „Zástancovia spoločnosti Magna“, v rámci čoho sa od každého z nás vyžaduje, aby sme sa v prípade, že sa staneme svedkami nevhodného správania, iba neprizerali a neváhali sa ozvať.

Pôsobíme v mimoriadne komplikovanej obchodnej oblasti, v ktorej čelíme náročným a odlišným otázkam etiky a súladu. Ďakujem vám za vaše každodenné úsilie, ktoré prejavujete tým, že konáte s morálnou integritou a neváhate sa ozvať. Vaša oddanosť je hnacou silou nášho pokračujúceho úspechu – a posúva nás jedným smerom. Forward. For All.

Joanne Horibeová
Vice President, Ethics and Chief Compliance Officer



Obsah

ODKAZ OD VÝKONNÉHO RIADITEĽA	2
ODKAZ OD RIADITEĽKY PRE SÚLAD S PREDPISMI	3
ÚVOD	5
Vízia Poslanie Hodnoty	7
POVINNOSTI.....	8
NAŠI ZÁKAZNÍCI/TRH	10
Podnikanie s integritou, spravodlivosťou a rešpektom	10
Súlad s protimonopolnými zákonmi a zákonmi o hospodárskej súťaži	10
Súlad s antikorupčnými zákonmi	10
Lobing a politická participácia.....	11
NAŠI AKCIONÁRI/INVESTORI.....	13
Finančné vykazovanie	13
Neprípustné obchodovanie s cennými papiermi.....	13
Zverejňovanie informácií.....	14
NAŠI ZAMESTNANCI	15
Životné prostredie, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	15
Ochrana osobných údajov	15
Rešpektovanie ľudských práv	15
Rôznorodosť a inklúzia	16
Obozretná komunikácia.....	17
Nahlasovanie porušovania predpisov.....	18
NAŠE PODNIKANIE	19
Využívanie dôverných informácií	19
Investície a obchodné príležitosti.....	19
Sebazvýhodňovanie a zaobchádzanie s rodinnými príslušníkmi a priateľmi.....	20
Externé pozície.....	20
Dary a ponuky reprezentačného charakteru.....	20
DODATOČNÉ ZDROJE	22
GLOSÁR	23

ÚVOD

Je dôležité, aby sme všetci chápali našu povinnosť vykonávať obchodnú činnosť spôsobom, ktorý je etický a zároveň v súlade s našimi firemnými politikami.

V dnešných časoch, keď situácia v oblasti mobility je čoraz zložitejšia a náročnejšia, je dôležité, aby sme všetci chápali svoju povinnosť podnikať spôsobom, ktorý je etický a zároveň v súlade s našimi podnikovými politikami. Naš Kódex správania a etiky (ďalej len „kódex“) slúži ako vodidlo, ktoré nám pomôže dodržiavať naše etické štandardy.

Od každého zamestnanca očakávame a vyžadujeme, aby konal v súlade s platným právom, ako aj našimi základnými hodnotami a obchodnými zásadami. Očakávame, že aj naši dodávatelia, konzultanti, nezávislí subdodávatelia, sprostredkovatelia a ďalší zástupcovia budú spĺňať tieto štandardy. Porušenie tohto kódexu povedie k disciplinárnemu opatreniu voči zamestnancom, prípadne až k rozviazaniu pracovného pomeru.

Tento štandard sa týka toho, ako:

- sa k sebe správame na pracovisku,
- dodržiavame záväzky voči životnému prostrediu,
- postupujeme vo vzťahu ku konkurencii,
- pristupujeme k spolupráci s verejnými činiteľmi a
- chránime dôverné informácie naše aj našich zákazníkov.

Každý z nás je zodpovedný za to, aby konal čestne a bezúhonne a aby sa vždy rozhodoval eticky. Je to kriticky dôležitá súčasť našej práce. Naš tím pre etiku a právny súlad sa zaviazal poskytovať nám potrebné školenia a priebežnú podporu, aby sme v tejto oblasti dokázali uspieť.

Naš kódex sa vzťahuje na interakcie v našom spoločnom profesijnom živote, a to vrátane každodenných stretnutí v kancelárii, spoločne používaných online priestoroch, na sociálnych sieťach, konferenciách a iných podujatiach, kde zastupujeme spoločnosť Magna.

Tento kódex predstavuje prostriedok, ktorý nám pomôže pri plnení našich povinností ako zamestnancov spoločnosti Magna a poskytuje témy na zabezpečenie súladu s miestnymi a medzinárodnými právnymi predpismi.

OT.: Som zamestnancom spoločnosti Magna. Týka sa tento Kódex správania a etiky aj mňa?

ODP.: Áno. Tento kódex sa vzťahuje na všetkých zamestnancov spoločnosti Magna International Inc. (vrátane zamestnancov na plný aj čiastočný úväzok) a všetky jej prevádzkové skupiny, divízie, spoločné podniky a iné prevádzky na celom svete. Vzťahuje sa aj na všetkých našich riaditeľov a vedúcich pracovníkov.

OT.: Som dodávateľom spoločnosti Magna. Týka sa tento kódex aj mňa?

ODP.: Od každého, kto koná v našom mene, ako sú dodávatelia, konzultanti, nezávislí subdodávatelia, sprostredkovatelia a iní zástupcovia, sa vyžaduje, aby spĺňali požiadavky uvedené v [Kódexe správania dodávateľov](#), ktorým sa stanovujú štandardy podobné štandardom v tomto kódexe.

OT. Čo sa stane, ak tento kódex poruším?

ODP.: Sme odhodlaní konať v úplnom súlade s hodnotami tohto kódexu a každý prípad nedodržania týchto záväzkov budeme brať vážne. Porušenie tohto kódexu povedie k disciplinárnemu opatreniu. Druh disciplinárneho opatrenia závisí od závažnosti porušenia a vo vážnych prípadoch môže zahŕňať aj rozviazanie pracovného pomeru.

Dôsledky sú rovnaké aj pre našich dodávateľov, konzultantov, nezávislých dodávateľov, sprostredkovateľov či iných zástupcov, ktorí nedodržia etické štandardy, ktoré očakávame od našich zamestnancov. V prípade závažného porušenia môžeme ukončiť vzťah s príslušnou treťou stranou.

Nesmieme zabúdať ani na to, že niektoré časti tohto kódexu odrážajú platné zákonné požiadavky. To znamená, že porušenie kódexu môže v niektorých prípadoch predstavovať aj porušenie zákona. V týchto prípadoch môže byť trestom aj pokuta či väzenie.

Upozorňujeme, že otázky a príklady uvedené v tomto dokumente sú iba ilustračné, neopisujú konkrétne udalosti a nekladú si za cieľ zachytiť všetky a dokonca ani tie najvážnejšie prípady, ktoré môžu nastať v zmysle nášho Kódexu správania a etiky.

Vízia | Poslanie | Hodnoty

Naša vízia

Podpora mobility pre všetkých a všetko.

Naše poslanie

Naším poslaním je využiť svoju odbornosť na vytvorenie lepšieho sveta mobility, zodpovedne. Robíme to tak, že vyvíjame technológie, systémy a koncepcie, vďaka ktorým sú vozidlá bezpečnejšie a čistejšie pre všetkých.

Základné hodnoty

Naše základné hodnoty, ktoré sa riadia našou Chartou zamestnancov, sú odrazom toho, kto sme ako jednotlivci aj ako spoločnosť.

Myslieť vo veľkom

Každého posilňovať, aby konal odvážne.

Prevziať zodpovednosť

Prevziať v rámci svojich činov a záväzkov zodpovednosť za seba a ostatných.

Nikdy sa neuspokojiť

Neustále inovovať, zlepšovať a klásť tie správne otázky.

Spolupracovať

Robíme maximum, keď to robíme spoločne, s rešpektom a pokorou.

POVINNOSTI

Život je plný rozhodnutí a mnohé z nich urobíme v krátkom okamihu, každý deň.

Niektoré rozhodnutia sú však dôležitejšie ako iné. A rozhodnutia, ktoré prijímame v mene spoločnosti Magna, sa dotýkajú celej spoločnosti i nás samotných.

Skrátka, naše rozhodnutia riadia integritu.

Máme Kódex správania a etiky, ktorý nám na pracovisku pomáha prijímať tie najlepšie rozhodnutia. Tento kódex sa týka VŠETKÝCH zamestnancov spoločnosti Magna na celom svete vrátane podnikových a skupinových ústredí, výrobných divízií a spoločných podnikov.

Očakávame, že všetci zamestnanci si náš kódex prečítajú, porozumejú mu a vždy budú konať eticky a čestne. Prijímanie správnych rozhodnutí a dodržiavanie zákonov a predpisov, ktoré sa vzťahujú na našu činnosť, je kriticky dôležité pre náš úspech, dnes i v budúcnosti.

Čo môžeme urobiť

Spoliehame sa na to, že nám všetci zamestnanci pomôžu udržať si integritu v rámci celej organizácie. Musíme:

- Oboznámiť sa s naším kódexom a so súvisiacimi politikami dodržiavania predpisov
- Ozvať sa, ak sa domnievame, že došlo k možnému porušeniu tohto kódexu, resp. ak máme otázku týkajúcu sa nášho kódexu
- Každý deň dodržiavať základné zásady, ktoré tvoria náš kódex

Toto máme na mysli, keď hovoríme: Know it. Speak it. Live it. Úspech spoločnosti Magna závisí aj od toho, či sa naši zamestnanci budú aktívne zaujímať o to, či sa všetky pracovné činnosti vykonávajú etickým spôsobom.

Očakávaní od našich vedúcich pracovníkov

Od našich výkonných riaditeľov, vedúcich a manažérov sa očakáva, že pôjdu príkladom a sami budú dodržiavať najvyššie etické štandardy. Od našich vedúcich pracovníkov sa tiež očakáva, že budú všímaví voči každému potenciálnemu porušeniu tohto kódexu a že prípadné obavy včas nahlásia. Zároveň musia naši vedúci pracovníci podporovať prostredie, v ktorom sa zamestnanci nebudú báť vyjadriť svoje obavy z porušenia predpisov. Vedenie príkladom má zásadný význam pre presadzovanie a dodržiavanie celopodnikových noriem správania uvedených v tomto kódexe.

Vedúci pracovníci zohrávajú kľúčovú úlohu aj pri zabezpečovaní toho, aby nedošlo k odvetným opatreniam voči zamestnancom (alebo iným ľuďom), ktorí nahlásia čestne a v dobrej viere svoje obavy. Tento druh odvetných opatrení výslovne zakazuje naša Politika v oblasti zamedzenia odvetným opatreniam.

Odvetné opatrenia môžu mať mnoho podôb a jednou z nich môže byť aj rafinované konanie. Môže ísť napríklad o skrátený pracovný čas alebo zníženie mzdy, prepustenie, preloženie na nižšiu pozíciu, suspendovanie, vyhrážanie sa, obťažovanie, zneužívanie, zahanbovanie, ponižovanie alebo odrieknutie príležitostí (ako napríklad povýšenie, zvýšenie mzdy alebo nadčasy). Ďalšie informácie nájdete v našej **Politike v oblasti zamedzenia odvetným opatreniam**.

OT.: Mám podozrenie, že môj nadriadený porušuje náš kódex, obávam sa však, že ak to nahlásim, bude to mať negatívny dosah na moje zamestnanie. Ochráni ma spoločnosť Magna, ak môj nadriadený zistí, že som ho nahlásil?

ODP.: Áno. Naša **Politika v oblasti zamedzenia odvetným opatreniam** zakazuje, aby nadriadení proti zamestnancom podnikli odvetné opatrenia, a chráni zamestnancov, ktorí v dobrej viere nahlásia problémy.

OT.: Platí Politika v oblasti zamedzenia odvetným opatreniam aj v prípade, ak ma prepustili zo zamestnania po tom, čo som v dobrej viere nahlásil problém?

ODP.: Áno, odvetné opatrenia môžu mať aj formu výpovede. Môžu však mať aj iné podoby (vrátane sofistikovanejších prejavov). Ďalšie informácie nájdete v našej **Politike v oblasti zamedzenia odvetným opatreniam**.

NAŠI ZÁKAZNÍCI/TRH

Podnikanie s integritou, spravodlivosťou a rešpektom

Pri našej činnosti sa riadime filozofiou, že všetci, zamestnanci i manažment, sa delíme o zodpovednosť za úspech spoločnosti Magna.

Aby sme si mohli túto zodpovednosť splniť, musíme všetci konať s morálnou integritou. To znamená, že musíme dodržiavať literu a ducha zákonov, ktoré sa nás dotýkajú, presadzovať tento kódex a dodržiavať svoje záväzky.

Zároveň musíme byť féroví vo vzťahu k zamestnancom, zákazníkom, dodávateľom a iným zainteresovaným skupinám.

Nevyhnutné je aj to, aby sme rešpektovali iné pohľady a názory, postupovali citlivo a ohľaduplne ku kultúram a zvykom krajín, v ktorých podnikáme, a brali ohľad na to, aký vplyv máme na miestne komunity a životné prostredie v mieste podnikania.

Súlad s protimonopolnými zákonmi a zákonmi o hospodárskej súťaži

Pre konkurentov sme ťažký súper, ale vždy pritom rešpektujeme zásady spravodlivej súťaže. Musíme preto dodržiavať všetky platné protimonopolné zákony a zákony o hospodárskej súťaži. Nebudeme sa podieľať na žiadnych činnostiach, ktoré sú v rozpore s týmito zákonmi, ako je napríklad dohoda s konkurentmi na stanovení cien, zliav či podmienok predaja, obmedzení výroby, rozdelení trhu, koordinácii ponúk alebo bojkote zákazníkov a dodávateľov, stanovení odmien zamestnancov alebo na tom, že navzájom nebudú prijímať svojich zamestnancov.

Naša **Politika v oblasti protimonopolných predpisov a hospodárskej súťaže** obsahuje komplexnejšie vysvetlenie, ako tento záväzok dodržiavame.

OT.: Na veľtrhu Auto Shanghai som stretol bývalého kolegu z oddelenia predaja, ktorý teraz pracuje pre konkurenciu. Pri obede sa ma spýtal, či by sme mohli vymyslieť spoločnú stratégiu postupu voči novému problematickému zákazníkovi. Povedal som mu, že sa mu ozvem. Čo som mal spraviť?

ODP.: Hoci obed s bývalým kolegom ešte nie je problém, akýkoľvek pokus o koordináciu stratégie s konkurenciou v súvislosti so zákazníkom je prísne zakázaný. V tejto situácii okamžite ukončíte rozhovor o koordinácii stratégie a povedzte bývalému kolegovi, aby túto tému neotváral. Potom o tejto skutočnosti okamžite informujte právne oddelenie alebo oddelenie pre dodržiavanie predpisov.

Súlad s antikorupčnými zákonmi

Neponúkame ani neprijímame *úplatky* ani *nezákonné provízie*, či už priamo alebo prostredníctvom *tretích strán*. Pri dávaní alebo prijímaní *čohokoľvek cenného* musíme myslieť na to, či to môže ovplyvniť obchodné rozhodnutie alebo či to môže vyvolať takýto dojem u iných osôb. Musíme zabezpečiť, aby

záznamy o vykonaných platbách boli vždy presné a úplné. Tieto povinnosti sa vzťahujú na všetky prípady, ale obzvlášť na *verejných činiteľov*.

Náš záväzok zamedziť korupcii sa vzťahuje na všetky naše prevádzky bez výnimky, bez ohľadu na miestne zákony či kultúrne praktiky. Aj od tretích strán, ktoré vystupujú v našom mene, očakávame dodržiavanie tohto záväzku.

Viac informácií o našom záväzku podnikat' bez úplatkov nájdete v našej **Politike v oblasti úplatkov a nenáležitých platieb**.

OT.: V mojej krajine sa štátnym úradníkom bežne dávajú malé platby (zvyčajne pod 100 \$), aby sa povolenia vystavovali rýchlejšie. Je takáto platba v súlade s naším kódexom a politikami?

ODP.: Nie. Naš kódex a **Politika v oblasti úplatkov a nenáležitých platieb** zakazujú takéto platby, ktoré sa často označujú ako platby za „uľahčenie“ (alebo „namazanie“). Aj keď sú tieto platby v niektorých krajinách úplne bežné a niekde aj legálne, v iných krajinách sú jednoznačne nelegálne.

OT.: Verejný činiteľ, ktorý kontroluje, či dodržiavame bezpečnostné predpisy, mi dal životopis svojho synovca s otázkou, či by sa pre neho na mojom oddelení nenašlo miesto. Prečítal som si jeho životopis a zdá sa, že má veľmi dobrú kvalifikáciu. Čo mám robiť?

ODP.: Okamžite informujte o tejto žiadosti nadriadeného, právne oddelenie alebo oddelenie pre dodržiavanie predpisov. S dotýčným uchádzačom by sa malo zaobchádzať ako s inými kvalifikovanými uchádzačmi na danú pozíciu. K podobným žiadostiam treba pristupovať opatrne, aby sme dokázali dodržať zákon i naše hodnoty a zároveň si udržať dobré vzťahy.

Lobing a politická participácia

Keďže zákony upravujúce lobing a politické príspevky môžu byť veľmi komplexné a v rôznych krajinách, v ktorých podnikáme, sa môžu výrazne líšiť, naše aktivity na poli lobingu a politickej participácie musia byť veľmi obozretné.

Nesmieme sa púšťať do lobovania na žiadnej úrovni štátnej správy ani nesmieme poskytovať politické príspevky (vrátane peňažných darov, tovaru a služieb) v mene spoločnosti Magna bez písomného povolenia od predstaviteľa ústredia spoločnosti, ktorý je výslovne oprávnený riešiť tieto otázky. Ďalšie informácie získate od člena tímu pre vládne záležitosti (viac sa dozviete na stránke **Government Affairs** na portáli MagNET), právneho oddelenia alebo oddelenia pre dodržiavanie predpisov.

OT.: Máme ťažkosti so získaním povolenia na výstavbu nášho nového závodu od vedenia mesta. Náhodou poznám jednu členku mestskej rady a rád by som ju pozval na kávu a vysvetlil jej, prečo by nás mala podporiť. Môžem to urobiť?

ODP.: Nie. Keďže účelom tohto stretnutia by bolo ovplyvňovanie verejného činiteľa pri rozhodovaní, podľa miestnych zákonov by pravdepodobne spadalo do kategórie lobingu. Bez písomného povolenia od predstaviteľa ústredia spoločnosti, ktorý je výslovne oprávnený riešiť tieto otázky, sa nesmieme púšťať do žiadneho druhu lobovania.

Pri našej činnosti sa riadime filozofiou, že všetci, zamestnanci i manažment, sa delíme o zodpovednosť za úspech spoločnosti Magna. Aby sme si mohli túto zodpovednosť splniť, musíme všetci konať s morálnou integritou. To znamená, že musíme dodržiavať literu a ducha platných zákonov, tento kódex i naše záväzky.

NAŠI AKCIONÁRI/INVESTORI

Finančné vykazovanie

Dôveryhodnosť spoločnosti Magna závisí od presnosti našich finančných výkazov, pričom musíme dodržiavať všetky príslušné zákony. Naše finančné záznamy musia byť úplne presné.

Naše finančné kontroly majú zaručiť presnosť a včasné vydanie finančných správ. Ak sa niekto pokúsi tieto kontroly obísť na základe falošných alebo zavádzajúcich záznamov, prípadne ak to prikáže niekomu inému, nebudeme to tolerovať. Takýto čin predstavuje vážne porušenie nášho kódexu a v niektorých prípadoch aj trestný čin.

OT.: Pracujem na účtovnom oddelení a nedávno prišlo niekoľko faktúr od veľkého dodávateľa. Moja šéfka ma požiadala, aby som ich zaznamenal do ďalšieho kvartálu. Vraj to zlepší naše finančné výsledky a pomôže to aj cene našich akcií. Mám ju poslúchnuť?

ODP.: Nie. Nepresné datovanie alebo oneskorené vykazovanie nákladov by viedlo k nadhodnoteným príjmom v tomto štvrtroku a mohlo by ovplyvniť naše finančné výsledky. Nepresné zaznamenanie akýchkoľvek finančných údajov, aj keď s úmyslom pomôcť spoločnosti Magna, je porušením tohto kódexu a všeobecne uznávaných účtovných zásad. Ak dostaneme takúto žiadosť, mali by sme ju odmietnuť. Ak sa cítime nepríjemne alebo ak na nás nadriadená nad'alej vyvíja tlak, ihneď musíme situáciu nahlásiť. Existuje viacero spôsobov nahlasovania, ako napríklad vedúcemu finančného oddelenia na ústredí skupiny, právneho oddelenia alebo oddelenia pre dodržiavanie predpisov. Problém môžeme nahlásiť aj prostredníctvom Horúcej linky spoločnosti Magna Hotline alebo iných vhodných kanálov (ďalšie podrobnosti nájdete v časti „Nahlasovanie porušovania predpisov“ nižšie).

Nepripustné obchodovanie s cennými papiermi

Niekedy v rámci pracovnej činnosti môžeme získať prístup k dôverným informáciám o spoločnosti Magna, našich dodávateľoch, konkurentoch, zákazníkoch či obchodných partneroch. Ak by sme použili tieto vnútorné informácie na investičné účely, mohli by sme tým získať nespravodlivú výhodu pred ostatnými investormi. Nákup a predaj cenných papierov, ako sú akcie a dlhopisy, na základe vnútorných informácií je nezákonný a sankcie môžu byť veľmi vážne. Preto platí, že ak máme vnútorné informácie o spoločnosti Magna alebo o inej spoločnosti, môžeme do tejto spoločnosti investovať až vtedy, keď sú dané informácie verejne dostupné a investori mali možnosť zhodnotiť ich.

Máme tiež zakázané poskytovať vnútorné informácie spolupracovníkom alebo ľuďom mimo spoločnosti Magna, ktorí na to nie sú oprávnení. Tento zákaz sa vzťahuje aj na poskytovanie informácií rodinným príslušníkom a priateľom.

Ešte prísnejšie požiadavky na našich riaditeľov a vedúcich pracovníkov a určité ďalšie osoby sú uvedené v **Politike v oblasti obchodovania s využitím vnútorných informácií a výpadkov**. Tieto osoby majú po určitý čas zakázané kupovať a predávať cenné papiere spoločnosti Magna.

Naša **Politika v oblasti obchodovania s využitím vnútorných informácií a výpadkov** poskytuje návod, ako sa vyhnúť zakázaným praktikám.

OT.: Na základe interných správ viem, že naše tržby výrazne stúpili a že náš zisk za tento kvartál bude vyšší, ako očakávajú analytici. Môžem poradiť svojej sestre, aby nakúpila akcie spoločnosti Magna skôr, ako zverejníme náš štvrtročný zisk?

ODP.: Nie. Využívanie vnútorných informácií vo vlastný prospech alebo v prospech iných osôb vrátane rodiny a priateľov je nezákonné a v rozpore s naším kódexom.

Zverejňovanie informácií

Ako verejne obchodovaná spoločnosť musíme poskytovať úplné, presné a včasné informácie v našich verejných dokumentoch. Túto povinnosť berieme veľmi vážne a snažíme sa dodržiavať všetky platné zákony týkajúce sa zverejňovania obchodných, prevádzkových a finančných informácií. S cieľom splniť tieto zložité právne požiadavky sme zriadili Výbor pre zverejňovanie podnikových informácií (Corporate Disclosure Committee), ktorý je zložený z členov vyššieho podnikového manažmentu.

Každý zamestnanec oprávnený komunikovať s médiami a akcionármi alebo zverejňovať akékoľvek informácie musí dodržiavať platné zákony týkajúce sa cenných papierov a našu **Politiku zverejňovania podnikových informácií**.

Viac podrobností nájdete v našej **Politike zverejňovania podnikových informácií**.

NAŠI ZAMESTNANCI

Rôznorodosť našich zamestnancov je zdrojom sily pre našu globálnu spoločnosť. Preto si vážime a rešpektujeme ľudí z rôznych prostredí, s rôznymi schopnosťami a názormi.

Životné prostredie, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Je nevyhnutné, aby sme pracovali v bezpečnom a čistom prostredí. Snažíme sa byť lídrom v ochrane zdravia, bezpečnosti a environmentálnej zodpovednosti vo všetkých našich činnostiach a v našom dodávateľskom reťazci.

Zaviazali sme sa dodržiavať – a zabezpečiť, aby aj naši dodávatelia dodržiavali – všetky zákony a predpisy týkajúce sa zdravia, bezpečnosti a životného prostredia, ktoré sa na nás vzťahujú, a to tak, že zabezpečíme, aby bol pri každej činnosti vždy implementovaný a monitorovaný program systematickej kontroly.

Náš záväzok v oblasti zdravia, bezpečnosti a životného prostredia je vysvetlený v **Charte zamestnancov** a v **Podnikových zásadách** a podrobnejšie opísaný v našej **Politike bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a ochrany životného prostredia**.

Ochrana osobných údajov

Rešpektujeme súkromie našich zamestnancov a zaväzujeme sa chrániť ich osobné údaje. Osobné údaje spracúvame zákonne, transparentne a spravodlivo. Vždy prijímame náležité opatrenia na ochranu integrity a dôvernosti osobných údajov.

OT.: Pracujem na personálnom oddelení. Jedna marketingová spoločnosť ma prednedávnom požiadala o súkromné adresy všetkých našich zamestnancov, aby im mohla poslať informácie o novej klinike. Aj keď zamestnancov by tieto informácie mohli zaujímať, odmietol som. Urobil som dobre?

ODP.: Áno. Naše adresy bydlísk sú súkromné a smú sa poskytovať len na legitímne účely a účely zamestnania alebo ak si to vyžaduje zákon. Marketingová ponuka služieb pre zamestnancov v tomto prípade nie je akceptovateľným dôvodom na poskytnutie týchto osobných údajov. Išlo by o porušenie nášho kódexu a možno aj nezákonný postup podľa miestnych zákonov.

Rešpektovanie ľudských práv

Rešpektovanie ľudských práv zamestnancov a iných zainteresovaných skupín je dôležité pre našu filozofiu správneho podnikania. Zaviazali sme sa dodržiavať všetky príslušné zákony a predpisy týkajúce sa ľudských práv.

V súlade s našou Chartou zamestnancov veríme v spravodlivé a rovné zaobchádzanie. Máme zavedené politiky na boj proti obťažovaniu a diskriminácii, ktoré pomáhajú vytvoriť úctivé prostredie na pracovisku pre všetkých, a tiež postupy podávania sťažností a vyšetrovania, ktoré pomáhajú napraviť nevhodné správanie. Naše miestne politiky oslavujú rozmanitosť, podporujú toleranciu individuálnych praktík a postojov a vychádzajú v ústrety tým, ktorí potrebujú pomoc, na základe všetkých zákonom chránených dôvodov. Máme aj politiky, ktoré zakazujú násilie a šikanovanie na pracovisku.

Naším zamestnancom poskytujeme spravodlivé pracovné podmienky a netolerujeme využívanie otrockej, detskej či nútenej práce v našej organizácii ani v našom dodávateľskom reťazci. Naše **Globálne pracovné normy** uznávajú Všeobecnú deklaráciu ľudských práv OSN, 8 základných dohovorov Medzinárodnej organizácie práce (ILO) a Deklaráciu ILO o základných zásadách a právach na prácu. Spolu s vnútroštátnymi legislatívnymi požiadavkami uznávame právo našich zamestnancov slobodne pracovať a združovať sa za spravodlivých podmienok v bezpečnom a úctivom prostredí, kde sa snažíme splňať alebo prekračovať platné požiadavky zamestnaneckých noriem.

V súlade s našou Chartou zamestnancov je aj náš záväzok k nediskriminačným praktikám pri odmeňovaní, ktoré spravodlivo odmeňujú zamestnancov s ohľadom na objektívne kritériá a zásady vnútornej rovnosti, ako aj vonkajšej konkurencieschopnosti, a to bez ohľadu na osobné charakteristiky. Očakávame, že každý dodávateľ alebo iná spoločnosť, s ktorou spolupracujeme, bude dodržiavať platné právne predpisy.

OT.: Mám podozrenie, že jeden z našich dodávateľov využíva nepľnoletých pracovníkov. Čo mám robiť?

ODP.: Okamžite túto skutočnosť nahláste nadriadenému, právnomu oddeleniu, oddeleniu pre právny súlad alebo nákupnému oddeleniu.

OT.: Zvažujem, že povýšim pracovníčku z našej kancelárie v Troy v štáte Michigan na pozíciu, kde bude v kontakte s našimi severoamerickými dodávateľmi. Hoci má potrebnú kvalifikáciu, obávam sa, že jej hendikep môže niektorých dodávateľov uviesť do rozpakov. Je to legitímny dôvod, aby som povýšil niekoho iného?

ODP.: Nie. Snažíme sa poskytovať rovnaké príležitosti na kariérny rast každému bez diskriminácie z nezákonných dôvodov, napríklad z dôvodu postihnutia. Ak má na pozíciu potrebnú kvalifikáciu a dokáže si plniť najdôležitejšie pracovné povinnosti, nesmiete jej odoprieť povýšenie z dôvodu jej postihnutia.

Rôznorodosť a inklúzia

Naši zamestnanci sú kľúčovými zainteresovanými skupinami v našej globálnej spoločnosti. Naším cieľom je prilákať, získavať a udržiavať talenty z rôznych prostredí, s rôznymi názormi a schopnosťami. Naším cieľom je vytvoriť bezpečné, úctivé a inkluzívne pracovisko, ktoré má hlboké základy v našej Charte zamestnancov, kde sa naši zamestnanci môžu naplno venovať práci, vyznávať naše základné hodnoty, dosahovať udržateľné výsledky a vylepšovať našu globálnu značku.

Dodržiavame všetky platné pracovnoprávne predpisy vrátane tých, ktoré zakazujú diskrimináciu a obťažovanie a prikazujú primerane sa prispôbiť odlišnostiam. Zaviazali sme sa poskytovať rovnaké možnosti zamestnania a kariérneho postupu každému a bez diskriminácie, a to okrem iného na základe veku, rasy, náboženstva, etnickej príslušnosti, farby pleti, fyzických čŕt, pohlavia, sexuálnej orientácie, rodovej identity/identifikácie, jazykových rozdielov, národnosti alebo národnostného pôvodu, rodinného alebo manželského stavu, fyzických, duševných alebo vývinových schopností, sociálno-ekonomického postavenia či inej zákonom chránenej osobnostnej črty.

Obozretná komunikácia

Musíme sa uistiť, že to, čo napíšeme a povieme v práci i mimo nej, je v súlade s integritou a štandardmi, ktoré sa od nás očakávajú.

Na ochranu našej vlastnej reputácie i reputácie spoločnosti Magna je dôležité, aby bola všetka naša písomná komunikácia pripravená dôkladne a so zreteľom na to, že raz by mohla byť zverejnená. Aj keď máme slobodu prejavu a všetky zákonné práva komunikovať, na sociálnych sieťach nikdy nesmieme zverejňovať materiál, ktorý znevažuje spoločnosť alebo zákazníkov, prezrádza dôverné informácie alebo porušuje autorské a patentové práva spoločnosti Magna.

Okrem toho, ak nás novinár, profesionál z nášho odvetvia, akcionár a pod. požiadajú o rozhovor alebo komentár k záležitosti týkajúcej sa spoločnosti Magna, treba ho bez komentára odkázať na oprávneného hovorca spoločnosti Magna.

Naša Politika dôslednej komunikácie, Globálna politika používania e-mailu, internetu a sociálnych médií a Politika komunikácie s externými médiami sú užitočnými zdrojmi odpovedí na otázky komunikácie.

OT.: Niekedy si ventilujem frustráciu z jedného z našich dodávateľov na Facebooku, kde mám 250 priateľov. Robím to vo voľnom čase a mám prísne nastavenia súkromia, takže tieto príspevky vidia len moji priatelia a rodinní príslušníci. Je to v poriadku?

ODP.: Nie. Príspevky na sociálnych sieťach nie vždy zostanú súkromné. Nikdy nesmieme znevažovať našich dodávateľov na žiadnom verejnom fóre. Ak sa táto obava týkajúca sa nášho dodávateľa vzťahuje na porušenie tohto kódexu, nahláste to nadriadenému, právnomu oddeleniu, oddeleniu pre právny súlad alebo prostredníctvom **Horúcej linky spoločnosti Magna Hotline. Iné problémy najlepšie vyriešite na základe **princípu otvorených dverí spoločnosti Magna**.**

OT.: V novinovom článku na internete som našiel nepresné informácie o našich nedávnych finančných výsledkoch. Rád by som k článku uviedol komentár so správnymi informáciami. Môžem to urobiť?

ODP.: Nie. Na nepresné informácie ihneď upozorníte oddelenie podnikovej komunikácie alebo vzťahov s investormi. Ak uverejňujeme informácie o našom podnikaní, vystupujeme ako neoprávnení hovorcovia spoločnosti.

Nahlasovanie porušovania predpisov

Ak sa dozvieme o porušení tohto kódexu alebo akýchkoľvek s ním súvisiacich politík, môžeme ich nahlásiť interne prostredníctvom rozhovoru s nadriadeným, právnym oddelením alebo oddelením pre právny súlad alebo môžeme incident nahlásiť aj cez Horúcu linku spoločnosti Magna Hotline online na adrese www.magnahotline.com. Ak radšej chcete podať telefonické hlásenie cez Horúcu linku, môžete pomocou webovej lokality Horúcej linky spoločnosti Magna vyhľadať miestne bezplatné telefónne čísla pre každú krajinu, v ktorej pôsobíme. Túto službu poskytuje nezávislá tretia strana a je k dispozícii 24 hodín denne, 365 dní v roku. Svoje hlásenia môžeme podávať anonymne (pokiaľ to nezakazujú miestne zákony). Uveďte dostatočne podrobné informácie, aby sa vec mohla účinne prešetriť. V niektorých prípadoch môžeme porušenia hlásiť regulačnému orgánu aj externe. Žiadny bod tohto Kódexu vám nezakazuje využívať mechanizmy nahlasovania regulačných orgánov, pokiaľ to povoľujú zákony vašej domovskej krajiny.

OT.: Čo sa stane, ak porušenie nahlásim prostredníctvom Horúcej linky spoločnosti Magna Hotline?

ODP.: Všetky hlásenia prijaté prostredníctvom Horúcej linky spoločnosti Magna Hotline na začiatku kontrolujú naši administrátori Horúcej linky spoločnosti Magna, ktorí zvažia, či je potrebné vyšetrenie a kto by ho mal viesť. Ďalšie informácie o našich praktikách vyšetrenia nájdete v našej Politike vyšetrenia hlásení v oblasti etiky

NAŠE PODNIKANIE

Využívanie dôverných informácií

Ako každé iné aktívum, dôverné informácie vrátane obchodných tajomstiev, informácií a duševného vlastníctva, ktoré patria nám, našim zákazníkom alebo dodávateľom, sú cennou súčasťou nášho podnikania a my ich musíme chrániť. Naša **Politika pre označovanie a zaobchádzanie s informáciami** stanovuje rôzne úrovne dôvernosti, pričom každá má svoje vlastné pravidlá pre to, ako môžu byť takéto rôzne úrovne informácií uchovávané, kopírované, šírené, prenášané a likvidované. Dôverné informácie by sa nemali poskytovať nikomu mimo spoločnosti Magna, ak to nie je na schválený obchodný účel alebo ak si to nevyžaduje zákon, pričom by sa mali poskytovať iba interne a „v potrebnej miere“.

OT.: Ako môžem chrániť naše dôverné informácie?

ODP.: Existuje veľa krokov, ktoré môžeme podniknúť na ochranu dôverných informácií. K dôverným záznamom a informáciám by sme mali pristupovať veľmi opatrne a svoje elektronické zariadenia by sme nemali nechávať bez dozoru, najmä na služobných cestách a obchodných podujatiach. Okrem toho by sme nemali hovoriť o záležitostiach týkajúcich sa spoločnosti Magna vo verejných priestoroch, napríklad v preplnenom výťahu či v lietadle. Musíme sa oboznámiť aj s našimi politikami správy informácií a usmerneniami dostupnými na portáli MagNET.

Investície a obchodné príležitosti

Musíme sa vyhýbať situáciám, kde by naše osobné záujmy boli v konflikte so záujmami spoločnosti Magna, a tiež situáciám, ktoré by tak mohli pôsobiť. Ak napríklad objavíme obchodné príležitosti vďaka svojmu zamestnaniu alebo vďaka využitiu prostriedkov či informácií spoločnosti Magna, nesmieme tieto príležitosti využiť vo svoj osobný prospech. Zdroje spoločnosti Magna nesmieme využívať na osobný prospech. Okrem toho sa nikdy nesmieme zapájať do aktivít, pri ktorých by sme konkurovali spoločnosti Magna.

OT.: Pracujem v strojárstve a stalo sa to počas výkonu práce. Vymyslel som nový dizajn prevodovky, ktorý by mohol zaujímať našich zákazníkov z automobilového priemyslu. Keďže dizajn som vymyslel ja, môžem ho predat' priamo im?

ODP.: Nie, išlo by o porušenie nášho kódexu. Akékoľvek duševné vlastníctvo vytvorené ako súčasť našej práce patrí spoločnosti Magna. Okrem toho každý dizajn, ktorý vznikne v rámci nášho zamestnania v spoločnosti Magna a s použitím jej zdrojov, predstavuje pre spoločnosť cennú obchodnú príležitosť. Bez súhlasu spoločnosti Magna nesmieme takéto situácie využiť vo svoj osobný prospech.

OT.: Dohliadam na otvorenie novej divízie a vyberám si medzi dvomi krajinami, kde by mohla sídliť. Jedna z krajín ponúka osobnú daňovú úľavu starším zamestnancom (vrátane mňa), ak tam otvoríme našu divíziu. Čo mám robiť?

ODP.: Tento nárok na osobnú daňovú úľavu vedie ku konfliktu záujmov. Za spoločnosť Magna by sme nemali prijímať rozhodnutia, ktoré by mohli viesť k osobnému prospechu. Skôr než rozhodnete o otvorení divízie, zverejnite tento konflikt v súlade s našou Politikou v oblasti konfliktu záujmov a počkajte na ďalšie pokyny od vedenia.

Sebazvýhodňovanie a zaobchádzanie s rodinnými príslušníkmi a priateľmi

Naše osobné záujmy a vzťahy by nemali zasahovať do našich pracovných povinností. Preto nie je vhodné, aby bol ktokoľvek priamym nadriadeným svojich rodinných príslušníkov a blízkych priateľov, aby s nimi bol v priamom hierarchickom vzťahu alebo aby materiálne ovplyvňoval hodnotenie ich výkonnosti alebo ich odmeňovanie. Tiež nie je vhodné, aby zamestnanec rozhodoval o prijatí do zamestnania, hodnotení, poskytnutí finančnej podpory alebo uzavretí zmluvného či iného obchodného vzťahu, ak ide o rodinného príslušníka alebo blízkeho priateľa či firmu alebo organizáciu, v ktorej má zamestnanec alebo jeho rodinní príslušníci či blízki priatelia významný podiel.

Konkrétne to znamená, že ak naše pracovné rozhodnutia môžu byť ovplyvnené pozíciou alebo záujmami príbuzného či blízkeho priateľa, prípadne akýmkoľvek významným podielom, ktorý my alebo naši príbuzní či blízki priatelia majú v inom podniku alebo organizácii, musíme o týchto situáciách informovať v súlade s našou Politikou v oblasti konfliktu záujmov. Taktiež musíme dodržať prípadné stanovené opatrenia, aby sa zaručilo, že všetky takéto rozhodnutia sa prijímajú spravodlivým a transparentným spôsobom.

OT.: Som nákupca na oddelení nákupu. Moju manželku nedávno prijali na miesto vedúcej predaja u jedného z našich dodávateľov. Ide o konflikt záujmov?

ODP.: Áno. Nová pozícia vašej manželky by mohla ovplyvniť váš obchodný úsudok alebo to tak môže navonok pôsobiť. Tento konflikt by sa mal oznámiť v súlade s našou Politikou v oblasti konfliktu záujmov. Vďaka tomu môže manažment posúdiť situáciu a prijať potrebné opatrenia na vyriešenie tohto konfliktu. Pomôže to spoločnosti Magna a vás a vašu manželku to ochráni pred prípadným podozrením z nenáležitého postupu.

Externé pozície

Aby sme spoločnosti Magna pomohli uspieť, svojej práci musíme v pracovnom čase venovať náležitú pozornosť. Preto nesmieme prijímať externé záväzky, ktoré by znížili čas a pozornosť venovanú našej práci v spoločnosti Magna.

Ak sme to neoznámili v súlade s našou **Politikou v oblasti konfliktu záujmov** a nezískali sme potrebné povolenia, máme zakázané prijímať platené alebo neplatené pozície, na ktorých by ste sa mohli dostať do konfliktu záujmov so spoločnosťou Magna, alebo ktoré by mohli vzbudiť dojem takéhoto konfliktu.

Dary a ponuky reprezentačného charakteru

Naše vzťahy so všetkými partnermi musia byť založené na integrite a zdravom obchodnom úsudku. To znamená, že pri dávaní a prijímaní darov či ponúk reprezentačného charakteru (za ktoré sa môže považovať čokoľvek cenné) musíme byť opatrní, aby sme tým nekompromitovali náš záväzok prijímať spravodlivé rozhodnutia v prospech spoločnosti Magna.

V rámci našich obchodných vzťahov so zákazníkmi alebo dodávateľmi je akceptovateľné príležitostne dávať a prijímať primerané dary či ponuky reprezentačného charakteru nevysoké hodnoty. Každý

poskytnutý dar či ponuku reprezentačného charakteru treba zároveň presne a transparentne zaznamenať do správ o výdavkoch a do účtovných kníh a záznamov spoločnosti Magna.

V prípade *verejných činiteľov* musíme byť obzvlášť opatrní, aby sme neporušili právne predpisy. Pred poskytnutím daru alebo ponuky reprezentačného charakteru verejným činiteľom treba najprv požiadať o písomné schválenie. Viac o potrebných povoleniach a bližšie informácie o daroch a ponukách reprezentačného charakteru nájdete v našej **Politike v oblasti darov a ponúk reprezentačného charakteru**.

OT.: Jeden z našich dodávateľov sa ponúkol, že mi zaplatí letenku a ubytovanie, aby som si mohol pozrieť zápas svojho obľúbeného tímu na majstrovstvách. Je to v poriadku?

ODP.: Nie. Naše obchodné rozhodnutia musia byť vždy motivované výlučne najlepšimi záujmami spoločnosti Magna. Prijatie takéhoto extravagantného daru by mohlo vyvolať dojem, že tohto dodávateľa uprednostníme pri budúcich rozhodnutiach o nákupe. Obchodné dary a ponuky reprezentačného charakteru môžeme prijímať len príležitostne za predpokladu, že budú primerané a nevysokej ceny. V prípade pochybností sa obráťte na právne oddelenie alebo oddelenie pre právny súlad.

OT.: Štátnemu kontrolórovi, ktorý v uplynulých rokoch realizoval niekoľko environmentálnych kontrol v mojej divízii, sa má budúci mesiac narodiť dieťa. Rád by som mu daroval fľašu whisky. Bolo by to v poriadku?

*ODP.: Poskytovanie darov a ponúk reprezentačného charakteru verejným činiteľom si vyžaduje mimoriadnu obozretnosť a predbežné povolenie v súlade s našou **Politikou v oblasti darov a ponúk reprezentačného charakteru**. Ďalšie informácie získate od právneho oddelenia alebo oddelenia pre právny súlad.*

DODATOČNÉ ZDROJE

Ak máte akékoľvek otázky alebo potrebujete viac informácií o našom Kódexe správania a etiky, môžete sa obrátiť na tím spoločnosti Magna pre etiku a právny súlad. Zoznam členov tímu pre právny súlad nájdete na adrese magna.com alebo na stránke ***Ethics & Legal Compliance*** na portáli MagNET.

GLOSÁR

Čokoľvek cenné: Okrem iného môže ísť o hotovosť (alebo ekvivalent hotovosti, napríklad darčkové poukážky), dary, príspevky na charitu, jedlo, výdavky na cestovanie, lístky na podujatia alebo iné zábavné akcie, výdavky na vzdelávanie, prísľub budúceho zamestnania a akcie spoločnosti.

Úplatok: Druh nevhodnej platby. Úplatok je poskytnutie alebo ponúknutie čohokoľvek s určitou hodnotou inej osobe pre osobný prospech, čo sa môže vnímať ako pokus o ovplyvnenie konania alebo rozhodnutia (napr. jeho prijatie alebo neprijatie) v mene organizácie, ktorú zastupuje, na vlastný ošoh alebo na poskytnutie výhody spoločnosti Magna.

Súlad: Dodržiavanie litery a ducha zákona, tohto kódexu a všetkých našich politík.

Konflikt záujmov: Konflikt záujmov všeobecne označuje situáciu, keď môžeme prijať alebo ovplyvniť obchodné rozhodnutie za spoločnosť Magna, pričom sa naše osobné záujmy (alebo záujmy našich príbuzných či blízkych osôb) odlišujú od záujmov spoločnosti Magna.

Platby za uľahčenie (alebo „namazanie“): Forma úplatku, zvyčajne poskytovaná nižším verejným činiteľom výmenou za bežné služby alebo rozhodnutia, na ktoré by mala spoločnosť Magna inak zákonný nárok.

V dobrej viere: S čestným a úprimným úmyslom.

Verejný činiteľ: Úradník alebo zamestnanec vlády, ministerstva alebo inštitúcie, akejkoľvek verejnej medzinárodnej agentúry alebo akákoľvek osoba konajúca z úradnej moci v mene vlády, ministerstva alebo verejnej medzinárodnej agentúry, ale aj akákoľvek iná osoba považovaná za verejného činiteľa podľa našich postupov.

Vnútorne informácie: Informácie, ktoré nie sú známe investorom ani verejnosti, a ktoré by, ak by boli známe, podstatne zmenili ich názor na hodnotu spoločnosti alebo jej akcie a dlhopisy. Ide napríklad o informácie o významných akvizíciách a fúziách, zmenách vo vyššom vedení a dôležitých súdnych a pracovnoprávných sporoch.

Nezákonná provízia: Forma úplatku, pri ktorej sa časť zaplatenej alebo splatnej sumy vráti ako osobná odmena za uzatvorenie alebo podporu obchodnej dohody.

Lobing: Komunikácia s verejnými činiteľmi na akejkoľvek úrovni štátnej správy vrátane osôb zvolených do úradu a zamestnancov štátnych inštitúcií s cieľom ovplyvniť rozhodovanie, či už pozitívne alebo negatívne.

Osobné údaje: Informácie súvisiace s jednou identifikovanou alebo identifikovateľnou fyzickou osobu. Fyzická osoba môže byť identifikovateľná, ak ju možno identifikovať priamo či nepriamo odkazom na (i) identifikátor, ako je jej meno, identifikačné číslo alebo údaje o polohe, alebo (ii) faktory, ktoré vyjadrujú fyzické, sociálne alebo finančné podrobnosti o nej.

Spracovanie osobných údajov: Akékoľvek operácie vykonávané s osobnými údajmi vrátane zhromažďovania, zaznamenávania, organizovania, štruktúrovania, ukladania, pozmeňovania, používania, zverejňovania, vymazávania alebo likvidácie osobných údajov.

Rodinní príslušníci alebo blízki priatelia: Zahŕňajú manžela/manželku, životného partnera, rodičov, starých rodičov, vnúčatá, súrodencov, tety, strýkov, netere, synovcov, príbuzných, ktorých sme nadobudli sobášom, nevlastných/adoptívnych/pestúnskych príbuzných, osoby, ktoré sú s nami späté a bývajú v našom byte/dome, a priateľov, s ktorými sa spoločensky stýkame mimo pracoviska.

Podstatný záujem: Osoba má podstatný záujem o obchodný subjekt, keď (i) priamo alebo nepriamo ovláda desať (10 %) a viac percent akciového kapitálu, pasív alebo majetkových podielov obchodného subjektu, (ii) investovala desať (10 %) alebo viac percent svojho vlastného kapitálu do obchodného subjektu, (iii) zastáva vedúcu úlohu v obchodnom subjekte alebo (iv) by mala prospech priamo z obchodného vzťahu so spoločnosťou Magna.

Tretia strana: Osoba, organizácia alebo firma pôsobiaca v externom vzťahu voči spoločnosti 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
Kanada L4G 7K1
Telefón: (905) 726-2462

SPOJTE SA SO SPOLOČNOSŤOU MAGNA



magna.com

