

# مدونة السلوك والأخلاقيات



# رسالة من CHIEF EXECUTIVE OFFICER

مدونة السلوك والأخلاقيات لشركة Magna هي جزء لا يتجزأ من ثقافتنا وتدعم هدف شركتنا وقيمها الأساسية. تعكس قواعد مدونتنا التزامنا كمنظمة وتؤكد على المبادئ الأساسية التي توجهنا للعمل دائماً بنزاهة والقيام بالشيء الصحيح.

للحفاظ على سمعتنا والمساهمة في نجاح Magna المستمر، من المهم بالنسبة لنا جميعاً أن نخصص الوقت لمراجعة وفهم والالتزام بقيم قواعد مدونتنا. قواعد مدونتنا عبارة عن خارطة طريق يمكننا اتباعها يومياً، وتساعد في إرشادنا إلى ما هو مقبول وما هو غير مقبول عند اتخاذ القرارات التي تؤثر على Magna.

اعتباراً من عام 2022، اعترفت Ethisphere بأن Magna واحدة من أكثر الشركات الأخلاقية في العالم، وهو تكريم مخصص لعدد مختار من المؤسسات ذات البرامج الاستثنائية والالتزام بتعزيز نزاهة الأعمال. أنا فخور بموظفينا المتفانين والملتزمين بـ Magna ويطبقون أعلى المعايير الأخلاقية في كل ما يفعلونه. إن موظفينا هم سر نجاحنا.

شكراً لكم على تفانيكم المستمر في Magna والتزامكم بدعم قيمنا الأخلاقية.

Swamy Kotagiri  
Chief Executive Officer

# رسالة من CHIEF COMPLIANCE OFFICER

تعتبر مدونة السلوك والأخلاق الخاصة بـ Magna بمثابة دليل إرشادي خاص بنا للتأكد من أننا جميعًا نتصرف بأمانة ونزاهة في جميع تعاملاتنا التجارية. تلقيت مؤخرًا رسالة بريد إلكتروني من موظف يعمل في شركة Magna منذ فترة طويلة. أخبرني أنه كان دائمًا موظفًا فخورًا بشركة Magna، لكن ما جعله أكثر فخرًا عندما علم أن الشركة التي عمل بها كانت تجعل الأخلاق والنزاهة من الأولويات الرئيسية.

كما أنني فخور جدًا بالعمل الرائع الذي قام به موظفونا للتأكد من أنهم يتبعون مدونة السلوك والأخلاق لدينا ويحصلون على الإجابات التي يحتاجون إليها. أحيانًا تكون هذه الإجابات غير واضحة أو تقع في منطقة "رمادية". لقد شهدنا زيادة في الأسئلة الموجهة إلى Regional Compliance Officers لدينا

واستخدامًا أكبر لموارد الامتثال المتوفرة داخليًا لدينا. كما نرى أيضًا المزيد من الموظفين الذين يستخدمون نظام Disclose It! للكشف عن تعارض المصالح والهدايا للمسؤولين الحكوميين و Integrity Check، الذي يمكننا من التأكد من الأطراف الخارجية التي تمثل Magna تتمتع بسمعة طيبة فيما يتعلق بالممارسات التجارية الأخلاقية. التزم الموظفون بأن يكونوا "Magna Upstanders" الذي يطالبنا ألا نكون متفرجين وذلك بالتحدث عندما نشهد سلوكًا غير لائق.

نحن في عمل معقد للغاية، والذي يأتي معه قضايا الأخلاق والامتثال الصعبة والدقيقة. شكرًا لك على القيام بدورك كل يوم من خلال التصرف بنزاهة والتعبير عن الرأي. التزامك يقود نجاحنا المستمر، ويدفعنا في اتجاه واحد. For All. Forward.

Joanne Horibe  
Vice President, Ethics and Chief Compliance Officer



## جدول المحتويات

2	رسالة من
2	CHIEF EXECUTIVE OFFICER
3	رسالة من
3	CHIEF COMPLIANCE OFFICER
5	مقدمة
7	الرؤية   المهمة   القيم
8	المسؤوليات
10	عملائنا/ السوق
10	ممارسة العمل بنزاهة وعدالة واحترام
10	الامتثال لقوانين ضمان المنافسة العادلة ومكافحة الاحتكار
10	الامتثال لقوانين مكافحة الرشوة
11	التأثير على صناعات القرار والمشاركة السياسية
13	مساهمينا / مستثمرينا
13	التقارير المالية
13	الممارسات غير السليمة في سوق الأوراق المالية
14	الإفصاحات العامة
15	موظفينا
15	البيئة والصحة المهنية والسلامة
15	حماية البيانات الشخصية
15	احترام حقوق الإنسان
16	التعددية واستيعاب الجميع
17	التواصل بحذر
17	الإبلاغ عن الانتهاكات
19	أعمالنا
19	استخدام المعلومات السرية
19	الاستثمارات وفرص الشركة
20	الاستغلال غير المشروع للمعلومات السرية والتعامل مع الأقارب أو الأصدقاء
20	المناصب الخارجية
20	الهدايا والخدمات الترفيهية
22	مصادر إضافية
23	مسرد المصطلحات

# مقدمة

من الضروري لنا جميعًا أن ندرك أهمية التزامنا بممارسة عملنا بطريقة أخلاقية تتسق مع سياسات شركتنا.

اليوم ومع زيادة صعوبات وتحديات أفق أنظمة الدفع والحركة، بات من الضروري لنا جميعًا أن ندرك أهمية التزامنا بممارسة عملنا بطريقة أخلاقية تتفق مع سياسات شركتنا. وتؤدي مدونة السلوك والأخلاقيات لدينا ("المدونة") دور الدليل الذي يساعدنا في المحافظة على معاييرنا الأخلاقية.

نتوقع ونطلب من كل موظف التصرف وفقًا للقانون المعمول به وبصورة تتفق مع قيمنا الأساسية ومبادئنا في العمل. كما أننا نتوقع من الموردين والمستشارين والمتعاقدين المستقلين والوكلاء والممثلين الآخرين الوفاء بهذه المعايير. ونؤكد على أن أي مخالفات لهذه المدونة ستؤدي إلى اتخاذ إجراءات عقابية على الموظفين قد تصل إلى حد الفصل من الوظيفة.

ينطبق هذا المعيار على الطريقة التي نتبعها في:

- معاملة بعضنا بعضًا في مكان العمل
- إدارة المسؤوليات البيئية
- التعامل مع المنافسين
- التواصل مع المسؤولين الحكوميين
- حماية المعلومات السرية لنا ولعملائنا

يقع على عاتق كل فرد منا مسؤولية التصرف بأمانة ونزاهة، واتباع السلوك الأخلاقي دائمًا. فهذا يشكل جانبًا مهمًا من عملنا. ويلتزم فريق الامتثال القانوني والأخلاقيات بتوفير التدريب اللازم والدعم المتواصل لتمكيننا من تحقيق النجاح في هذه المهمة.

تنطبق قواعد مدونتنا على التعاملات في حياتنا المهنية المشتركة، بما في ذلك اللقاءات المكتبية اليومية، والمساحات المشتركة عبر الإنترنت، ووسائل التواصل الاجتماعي، والمؤتمرات، وغيرها من الأحداث التي نمثل فيها Magna.

يتم توفير هذه المدونة لتكون موردًا هامًا ليرشدنا ويوجهنا بشأن واجباتنا كموظفين في شركة Magna، كما تطرح موضوعات مناسبة لضمان الامتثال للقوانين المحلية والدولية.

**س: أنا موظف في Magna. هل تنطبق مدونة السلوك والأخلاقيات عليّ؟**

ج. نعم. تنطبق قواعد المدونة على جميع موظفي شركة Magna International Inc. (بما في ذلك الموظفين بدوام كامل وبدوام جزئي) وجميع مجموعات العمل والأقسام والمشاريع المشتركة والعمليات الأخرى على مستوى العالم التابعة لها. كما تنطبق أيضًا على جميع أعضاء مجلس الإدارة والمسؤولين لدينا.

**س: أنا مورد لـ Magna. هل تنطبق قواعد المدونة عليّ؟**

ج. يُطلب من أي شخص يعمل نيابة عنا، مثل الموردين والاستشاريين والمقاولين المستقلين والوكلاء والممثلين الآخرين تلبية المتطلبات الواردة في مدونة سلوك الموردين، التي تحدد المعايير المشابهة لتلك الموجودة في هذه المدونة.

### س: ما العواقب المترتبة على انتهاكي لقواعد المدونة؟

ج. نحن ملتزمون إلى أبعد حد بقييم هذه المدونة وسنأخذ أي تهاون أو تقصير في الالتزام بها محمل الجد. ستؤدي مخالفات قواعد المدونة إلى اتخاذ إجراءات عقابية. لكن سيعتمد نوع العقاب على مدى فداحة المخالفة وقد تؤدي في النهاية إلى الفصل من الوظيفة في الحالات الفادحة.

وتسري نفس العواقب على الموردين والمستشارين والمتعاقدين المستقلين والوكلاء وغيرهم من الممثلين الذي يقصرون في اتباع المعايير الأخلاقية المتوقعة من موظفينا. وإذا كانت المخالفة فادحة، فقد نضطر إلى إنهاء علاقتنا التجارية مع تلك الجهة الخارجية.

يجب أن نضع في اعتبارنا أيضًا أن بعض أقسام هذه المدونة تعكس المتطلبات القانونية المعمول بها. وهذا يعني -في بعض الحالات- أن التصرف الذي يخالف المدونة لدينا قد ينتهك القانون المعمول به أيضًا. وفي هذه الحالات، يمكن أن يتضمن العقاب توقيع غرامات أو الزج بالشخص المتورط في المخالفة إلى السجن.

يرجى ملاحظة أن الأسئلة والأمثلة المقدمة في هذا المستند هي للتوضيح فقط، ولا تصف الأحداث الفعلية، وليس المقصود منها حصر جميع الحالات، أو حتى أخطرها، التي قد تنشأ بموجب مدونة قواعد السلوك والأخلاقيات لدينا.

# الرؤية | المهمة | القيم

## رؤيتنا

تعزير أنظمة الدفع والحركة لكل أحد ولكل شيء.

## مهمتنا

مهمتنا هي استخدام خبرتنا لخلق عالم أفضل من أنظمة الدفع والحركة بمسؤولية. نقوم بذلك من خلال تطوير التقنيات والأنظمة والمفاهيم التي تجعل المركبات أكثر أمانًا ونظافة للجميع.

## القيم الأساسية

استرشادًا بميثاق الموظف لدينا، فإن قيمنا الأساسية تمثل انعكاسًا لهويتنا كأفراد وكشركة.

## التفكير بطموح

تمكين كل فرد من التصرف بثقة.

## تحمل المسؤولية

تحمل المسؤولية عن أنفسنا والآخرين في أفعالنا والتزاماتنا.

## عدم الركون

الابتكار والتحسين وطرح الأسئلة الصحيحة باستمرار.

## التعاون

نحن نبذل قصارى جهدنا عندما نفعل ذلك معًا، باحترام وتواضع.

# المسؤوليات

الحياة مليئة بالاختيارات، ونحن غالبًا ما نستثمر هذه المنحة كل يوم دون أن نشعر.

لكن بعض هذه الخيارات أكثر أهمية من غيرها. ولا شك أن الاختيارات التي نتخذها بصفتنا ممثلين لشركة Magna تلقي بظلالها على الشركة ككل فضلاً عن أنفسنا.

باختصار، اختياراتنا تعزز مبادئ النزاهة.

لدينا مدونة السلوك والأخلاقيات للمساعدة في توجيهنا خلال عملية اتخاذ أفضل الاختيارات في مكان العمل. وتتنطبق هذه المدونة على جميع موظفي شركة Magna على مستوى العالم، ويشمل ذلك مكاتب الشركة والمجموعة وأقسام التصنيع والمشاريع المشتركة.

ونحث جميع الموظفين على قراءة المدونة واستيعابها جيداً، ونطالبهم بضرورة التصرف بطريقة أخلاقية مبنية على الأمانة والنزاهة دائماً. إن اتخاذ الخيارات السليمة واتباع القوانين واللوائح التي تحكم عملنا من العناصر المهمة للغاية التي تُسهم في مواصلة نجاحنا، سواء الآن أو في المستقبل.

## ما الذي يمكننا فعله

نحن نعتمد على جميع الموظفين لمساعدتنا على تعزيز مبادئ النزاهة في جميع أرجاء المؤسسة. يجب علينا:

- معرفة مدونتنا وسياسات الامتثال المرتبطة
- التحدث إذا كنا نعتقد أن انتهاكاً محتملاً لهذه المدونة قد حدث أو لدينا سؤال حول مدونتنا
- الالتزام بالمبادئ الأساسية التي تتألف منها مدونتنا في جميع تصرفاتنا وقراراتنا اليومية.

هذا ما نعنيه عندما نقول: تعرّف عليها. عبّر عنها. تحلّ بها. يعتمد نجاح شركة Magna على أن يمارس موظفونا دوراً فعالاً وأن نحرص جميعاً على القيام بالعمل بطريقة أخلاقية.

## التوقعات المنتظرة من قادتنا

يُنتظر من المسؤولين التنفيذيين وكبار الموظفين والمديرين، بصفتهم قيادات الشركة، أن يكونوا هم القدوة المثلى لاتباع أعلى المعايير الأخلاقية، وبالمثل عليهم أن يقدموا نموذجاً تحتذي به فرق العمل التي تتبعهم. كما يتعين على القيادات أن يكونوا يقظين ومنتبهين لأي مخالفات محتملة للمدونة وأن يبلغوا مخاوفهم في الوقت المناسب. يجب على قيادتنا أيضاً تأمين بيئة عمل تسهل على الموظفين التعبير عن مخاوفهم المتعلقة بالامتثال لقواعد المدونة. علاوة على ذلك، تُعد القيادة بتوفير القدوة التي يُحتذى بها من الأمور المهمة التي تساعد على ترسيخ معايير السلوك الموضحة في هذه المدونة وضمان استمرار العمل بها على مستوى الشركة بأكملها.

كما تلعب القيادات أيضاً دوراً مهماً في ضمان عدم وجود إجراء انتقامي من أي موظف (أو أي شخص آخر) يبلغ عن مخاوفه بصدق وحسن نية. هذا النوع من الإجراء الانتقامي محظور بشكل صريح بموجب سياسة مناهضة الانتقام لدينا.



يمكن أن يأخذ الانتقام عدة أشكال قد تشمل اتخاذ إجراء مكرر. يمكن أن يشمل ساعات أو رواتب مخفضة أو الفصل أو تخفيض الدرجة الوظيفية أو التوقيف عن العمل أو التهديد أو المضايقة أو الإساءة أو الإحراج أو الإذلال أو الحرمان من الفرص (مثل الترقية أو زيادة الأجور أو العمل الإضافي). يرجى الرجوع إلى سياسة مناهضة الانتقام لمزيد من المعلومات.

س: أعتقد أن مديري قد يكون متورطاً في مخالفة قواعد المدونة الخاصة بنا، لكنني قلق من أن الإبلاغ عن هذا التصرف قد يؤثر سلباً على استمراري في عملي. هل ستحميني شركة Magna إذا اكتشف مديري أنني أنا الذي أبلغت عن تصرفه؟

ج: نعم. تحظر سياسة مناهضة الانتقام لدينا على المديرين من اتخاذ أي إجراء عقابي ضد الموظفين وهي تحمي الموظفين أمثالك الذين يبلغون عن مخاوفهم بصدق وحسن نية.

س: هل تنطبق سياسة مناهضة الانتقام إذا تم فصلني من وظيفتي بعد الإبلاغ عن مشكلة بحسن نية؟

ج: نعم ، يمكن أن يأخذ الإجراء الانتقامي شكل الفصل. ولكن يمكن أيضاً أن تتخذ أشكالاً أخرى (بما في ذلك الماكرة) من الإجراءات. يرجى الرجوع إلى سياسة مناهضة الانتقام لمزيد من المعلومات.

# عملائنا/السوق

## ممارسة العمل بنزاهة وعدالة واحترام

تعتمد فلسفتنا في العمل على أن جميعنا، سواء موظفين أو مديرين، نتقاسم المسؤولية تجاه نجاح شركة Magna. للارتقاء إلى مستوى هذه المسؤولية، يجب أن نحكم النزاهة جميع تصرفاتنا. وهذا يعني أنه يتعين علينا الالتزام بنص وروح القوانين التي تسري علينا والامتثال لقواعد هذه المدونة والوفاء بالتزاماتنا.

كما يجب ألا تخرج تعاملاتنا مع الموظفين الآخرين أو العملاء أو الموردين أو غيرهم من أصحاب المصلحة، عن إطار العدالة. ومن الضروري أيضًا أن نحترم الآخرين الذين قد تكون لديهم أفكار وآراء مختلفة، وأن نتعامل مع ثقافات وعادات الدول التي ندير فيها أعمالنا بحساسية وحرص، وأن نكافح من أجل ترك أثر كبير في المجتمعات والبيئات التي نسير بها أعمالنا.

## الامتثال لقوانين ضمان المنافسة العادلة ومكافحة الاحتكار

نحن ننافس بقوة في السوق، لكننا نراعي مبادئ المنافسة الحرة الشريفة. ونتيجة لذلك، يجب علينا الامتثال لجميع قوانين ضمان المنافسة العادلة ومكافحة الاحتكار المعمول بها. ونؤكد على أننا لا نتورط في أي ممارسات تخالف هذه القوانين مثل الاتفاق مع منافسينا على وضع أسعار ثابتة أو خصومات معينة أو شروط بيع محددة أو الحد من الإنتاج أو تقسيم الأسواق أو التنسيق في المناقصات أو مقاطعة العملاء أو الموردين أو تحديد مبالغ ثابتة لمستحقات الموظفين أو الامتناع عن توظيف موظفي بعضنا البعض.

توفر سياسة المنافسة العادلة ومكافحة الاحتكار الخاصة بنا تفسيرًا أكثر شمولية حول الإجراءات التي نتخذها لضمان الالتزام بهذا التعهد.

*س: في معرض شغهي للسيارات، صادفت زميلًا سابقًا في قسم المبيعات لكنه يعمل الآن في شركة منافسة. وبينما نحن نتناول الغداء، سألتني عما إذا كان ممكنًا أن نحدد استراتيجية مشتركة للتعامل مع مشتري جديد صعب المراس. فأخبرته أنني سأجيبه على طلبه لاحقًا. ما الذي كان عليّ فعله في هذا الموقف؟*

*ج: على الرغم من أن تناول الغداء مع زميل قديم ليس به أي مشكلة، إلا أنه يُحظر تمامًا محاولة تنسيق أي استراتيجية مع شركة منافسة بشأن عميل. وفي مثل هذا الموقف، يجب عليك إنهاء الحديث عن تنسيق الاستراتيجية فورًا وإخبار زميلك السابق أنك لا ترغب في مناقشة هذا الموضوع إطلاقًا. ثم قم على الفور بإبلاغ الشؤون القانونية أو فريق الامتثال.*

## الامتثال لقوانين مكافحة الرشوة

نحن لا نقدم الرشوى أو العمولات الخفية ولا نقبلها، سواء بطريق مباشر أو من خلال جهات خارجية. وعند تقديم أي أشياء قيمة أو قبول أخذها، يجب أن نفكر جيدًا فيما إذا كان فعل ذلك يمكن أن يؤثر على قرار تجاري نتخذه أو حتى يتسبب في تصور الآخرين لمثل هذا التأثير. يجب أن نحرص أيضًا على أن تكون سجلات جميع المدفوعات التي نجريها دقيقة وكاملة. ويُرجى العلم بأن هذه الالتزامات تسري في جميع الحالات، لكنها تصل إلى حد الصرامة خاصة في الأمور التي تشمل المسؤولين الحكوميين.

يسري تعهدنا لمكافحة الرشوة، دون استثناء، على جميع عملياتنا بصرف النظر على القوانين أو الممارسات الثقافية المحلية. وندعو كذلك الجهات الخارجية التي تنوب عنا إلى التمسك بهذا الالتزام.

لمعرفة المزيد عن التزامنا بممارسة الأعمال دون تقديم رشاوى أو قبولها من الغير، يُرجى الاطلاع على **السياسة المتعلقة بالرشوة والمدفوعات غير المشروعة** لدينا.

**س: جرت العادة في بلدي أن نعطي الموظفين الحكوميين مبلغًا بسيطًا (أقل من 100 دولار في الغالب) حتى يتم إصدار التصاريح بشكل أسرع. هل مسموح لي بدفع هذه المبالغ وفقًا لقواعد المدونة والسياسات؟**

ج: لا. قواعد مدونتنا وسياستنا الخاصة بالرشوة والمدفوعات غير الملائمة تحظر هذه المدفوعات، والتي يشار إليها غالبًا باسم مدفوعات "التسهيل" (أو "التيسير"). على الرغم من أن هذه المدفوعات قانونية ومتعارف عليها في بعض الدول، إلا أنها غير مشروعة في دول أخرى كثيرة.

**س: أعطيتي مسؤولية حكومية -يتمثل دورها في مراقبة امتثال شركتنا لقواعد السلامة- السيرة الذاتية لابن أخيها وطلبت مني أن أرشحه لأي مناصب شاغرة في قسمي. وقد راجعت السيرة الذاتية ووجدت أن لديه مؤهلات قوية. ما الذي عليّ فعله في هذا الموقف؟**

ج: قم على الفور بإعلام المدير أو الشؤون القانونية أو فريق الامتثال بهذا الطلب. أما بوصفه متقدمًا مؤهلاً لشغل الوظيفة، فيجب أن يحظى بنفس المعاملة التي يحظى بها المتقدمون الآخرون المؤهلون لشغل المنصب. ومن الضروري أن تُعامل مثل هذه الطلبات بعناية لتأكيد احترامنا للقانون ولقيمنا دون أن نفسد علاقتنا بالآخرين.

## التأثير على صناعات القرار والمشاركة السياسية

بما أن القوانين المنظمة لإجراءات التأثير على صناعات القرار والمشاركات السياسية قد تكون معقدة جدًا وقد تتباين بشكل كبير في المواقع التي نمارس فيها أعمالنا، يجب علينا التعامل مع محاولات التأثير على صناعات القرار والمشاركة السياسية بعناية شديدة، ويشمل ذلك جمع التبرعات والدعم.

يُحظر التورط في أي أعمال للتأثير على صناعات القرار على أي مستوى حكومي أو الانخراط في أي مشاركات سياسية (مثل التبرعات المالية أو الأعمال الخيرية أو الخدمات) بالنيابة عن شركة Magna دون الحصول على إذن كتابي مسبق من ممثل مكتب الشركة المرخص له تحديدًا بمعالجة مثل هذه القضايا. لمزيد من المعلومات، اتصل بأحد أعضاء فريق الشؤون الحكومية (قم بزيارة صفحة **الشؤون الحكومية** على MagNET لمزيد من المعلومات) أو الشؤون القانونية أو فريق الامتثال.

**س: نواجه صعوبة في الحصول على موافقة مجلس المدينة على تصميم مبنى مصنعنا الجديد. وقد حدث أن تعرفت إلى أحد مستشاري مجلس المدينة وأود دعوتها لاحتساء كوب من القهوة لأشرح الأسباب المنطقية التي قد تقنعها بدعم تصميمنا. هل يمكنني فعل ذلك؟**

ج: لا، بما أن هذا النوع من الاجتماعات مع مسؤول حكومي منتخب سيكون لغرض التأثير على اتخاذ قرار عام، فمن المرجح أنه يقع تحت طائلة القانون المحلي الذي يحظر التأثير على صناعات القرار. يُحظر التورط في أي أعمال للتأثير على صناعات القرار دون الحصول على إذن كتابي مسبق من ممثل مكتب الشركة المرخص له تحديدًا بمعالجة مثل هذه القضايا.

تعتمد فلسفتنا في العمل على أن جميعنا، سواء موظفين أو مديرين، نتقاسم المسؤولية تجاه نجاح شركة Magna. للارتقاء إلى مستوى هذه المسؤولية، يجب أن تحكم النزاهة جميع تصرفاتنا. وهذا يعني أنه يتعين علينا الالتزام بنص وروح القوانين التي تسري علينا والامتثال لقواعد هذه المدونة والوفاء بالتزاماتنا.

# مساهميننا / مستثمرينا

## التقارير المالية

تقوم مصداقية شركة Magna على دقة تقاريرها المالية، لذا يجب علينا اتباع جميع القوانين السارية المتعلقة بالتقارير المالية. كما يجب علينا تحري الدقة الكاملة في قيودنا المالية.

لقد وضعنا ضوابط مالية صارمة لضمان دقة تقاريرنا وصدورها في الوقت المحدد. ولن نتهاون مع أي شخص يتخذ -أو يطلب من شخص آخر أن يتخذ- أي خطوة للتحايل على هذه الضوابط من خلال إدخال قيود خاطئة أو مضللة. فمثل هذا الفعل يُعد انتهاكًا صارخًا لقواعد مدونتنا وقد يرقى إلى أن يكون مخالفة جنائية.

**س: أعمل في قسم الحسابات، وتلقيت مؤخرًا عددًا من الفواتير الكبيرة للموردين. وطلبت مني مديرتي أن أسجلها في ربع السنة التالي. وبررت قولها بأن ذلك سيسهم في تحسين نتائجنا المالية ويرفع قيمة سهمنا في سوق الأوراق المالية. هل يجب عليّ اتباع تعليماتها؟**

**ج: لا، تسجيل البيانات المالية بتواريخ غير دقيقة أو تأخير تقارير النفقات يمكن أن يؤدي إلى تحقيق أرباح مبالغ فيها لربع السنة المشار إليه، ويمكن أن يؤثر على نتائجنا المالية. والتقصير في تسجيل جميع البيانات المالية بدقة، حتى وإن كان ذلك بنية مساعدة شركة Magna، يُعد مخالفة واضحة لقواعد هذه المدونة والمبادئ المحاسبية المقبولة عمومًا. إذا طلب منا القيام بذلك، فعلىنا الرفض. وإذا لم نشعر بالراحة أو ظللنا نتعرض للضغط، يجب علينا الإبلاغ فورًا. هناك عدة طرق للإبلاغ، على سبيل المثال، إلى أحد المسؤولين الماليين في المجموعة أو مكتب الشركة أو الشؤون القانونية أو فريق الامتثال. كما يمكننا أيضًا الإبلاغ عن هذه المشكلة من خلال Magna Hotline أو القنوات المناسبة الأخرى (انظر أدناه، تحت عنوان "الإبلاغ عن الانتهاكات"، للحصول على تفاصيل إضافية).**

## الممارسات غير السليمة في سوق الأوراق المالية

قد نحصل في بعض الأحيان على صلاحية الوصول إلى معلومات سرية عن شركة Magna أو الموردين أو المنافسين أو العملاء أو شركاء الأعمال بحكم عملنا. فإذا استخدمنا هذه المعلومات الداخلية في أي أغراض استثمارية، فمن الممكن أن تمنحنا ميزة تنافسية غير عادلة على المستثمرين الآخرين. كما أن شراء الأوراق المالية أو بيعها، مثل الأسهم والسندات، بناءً على المعلومات الداخلية يُعد عملاً غير مشروع ويمكن أن يعرّض فاعله لعقوبات صارمة. لذلك، إذا وقعت تحت أيدينا معلومات داخلية عن شركة Magna أو شركة أخرى، فيحظر علينا القيام بأي استثمارات في تلك الشركة حتى تصبح هذه المعلومات علنية ويحظى المستثمرون الآخرون بفرصة مماثلة لتقييمها.

كذلك لا يُسمح لنا بمشاركة المعلومات الداخلية مع زملاء العمل أو أشخاص خارج شركة Magna إذا لم يكن مصرحًا لهم بالاطلاع عليها. يشمل هذا الحظر مشاركة المعلومات الداخلية مع الأقارب أو الأصدقاء.

كما أن هناك متطلبات أشد صرامةً للمديرين والمسؤولين وأشخاص آخرين محددة صفاتهم في **السياسة المتعلقة باستغلال التقارير والمعلومات الداخلية في أغراض تجارية**. يُحظر على هؤلاء الأفراد شراء الأسهم المالية لشركة Magna أو بيعها أثناء فترات زمنية معينة.

توفر السياسة المتعلقة باستغلال التقارير والمعلومات الداخلية في أغراض تجارية توجيهات حول كيفية تجنب إجراء صفقات بناءً على معلومات داخلية أو إفشاء غير مشروع للمعلومات.

س: بناءً على التقارير الداخلية، أعلم أن مبيعاتنا ارتفعت بنسبة كبيرة وأن أرباحنا في ربع السنة هذا ستصبح أكبر مما توقعه المحللون المتخصصون في المجال. هل يمكنني إخبار أختي بشراء أسهم شركة Magna قبل الإعلان رسميًا عن أرباحنا ربع السنوية؟

ج: إن استخدام المعلومات الداخلية لتحقيق مصلحة لنفسنا أو للآخرين، بما في ذلك أفراد عائلتك أو أصدقائك، يخالف قواعد مدونتنا ويُعد تصرفًا غير مشروع.

## الإفصاحات العامة

بصفتنا شركة عامة، فتقع على عاتقنا مسؤولية تقديم معلومات كاملة ودقيقة وفي الوقت المحدد في مستنداتنا العلنية. ونحن نأخذ هذه المسؤولية محمل الجد ونحرص دائمًا على اتباع جميع القوانين السارية ذات الصلة بالإفصاح عن بيانات أعمالنا وعملياتنا ووضعنا المالية. وحتى تتمكن من الالتزام بهذه المتطلبات القانونية المعقدة، فقد أسسنا لجنة الإفصاح عن معلومات الشركة والتي تتألف من أفراد من الهيئة الإدارية العليا بالشركة.

يجب على أي موظف مصرّح له بالتحدث إلى وسائل الإعلام أو أصحاب المصلحة أو تقديم إفصاحات عامة أيًا كان نوعها، الالتزام بالقوانين السارية المتعلقة بالأسهم والسياسة المتعلقة بالإفصاح عن معلومات الشركة.

يمكن الاطلاع على مزيد من التفاصيل في سياسة الإفصاح عن معلومات الشركة.

# موظفينا

من المؤكد أن تنوع موظفينا يُعد مصدر قوة لشركتنا العالمية. لذا نحن نقدر جميع الأشخاص ونحترم اختلاف ثقافتهم وقدراتهم وآراءهم.

## البيئة والصحة المهنية والسلامة

من المهم للغاية أن نعمل في بيئة عمل آمنة ونظيفة. نحن نطمح إلى أن نتبوا مكانة رائدة في مجال الصحة المهنية والسلامة والمسؤولية البيئية وذلك في جميع عملياتنا وسلسلة التوريد الخاصة بنا.

نحن ملتزمون بالامتثال والتأكد من امتثال موردينا - لجميع قوانين ولوائح الصحة والسلامة والبيئة التي تنطبق علينا من خلال ضمان تنفيذ برنامج مراجعة منهجية ومراقبته في جميع الأوقات لكل عملية.

يمكن العثور على شرح موجز لالتزامنا تجاه الصحة والسلامة والبيئة في **ميثاق الموظف وفي المبادئ التشغيلية**، أما إذا أردت الاطلاع على شرح أكثر تفصيلاً فيمكنك العثور عليه في **سياسة الصحة والسلامة والبيئة**.

## حماية البيانات الشخصية

نحن نحترم خصوصية موظفينا وملتزمون بحماية بياناتهم الشخصية. نقوم بمعالجة البيانات الشخصية بشكل قانوني وشفاف وعادل. كما سنتخذ أيضاً خطوات معقولة لحماية سلامة البيانات الشخصية وسريتها.

**س: أنا أعمل في قسم الموارد البشرية. ومؤخرًا طلبت شركة تسويق مني عناوين منازل جميع موظفينا ليرسلوا إليهم بعض المعلومات القيمة عن عيادة طبية جديدة. وعلى الرغم من الاستفادة المحتملة للموظفين من هذه المعلومات، إلا أنني رفضت طلب شركة التسويق. هل ما فعلته كان صواباً؟**

**ج: نعم. إن عناوين منازلنا بيانات خاصة ويجب عدم إفشائها إلا لأغراض العمل المشروعة ولأسباب التوظيف أو حسب ما ينص عليه القانون. وفي حالتك هذه، لا يتضمن تسويق خدمة للموظفين على سبب مقبول يحتم الإفشاء عن بياناتهم الخاصة. ومثل هذا التصرف يخالف قواعد المدونة لدينا وربما يقع تحت طائلة قوانين الخصوصية المحلية.**

## احترام حقوق الإنسان

إننا ندرك تمامًا أن احترام حقوق الإنسان الخاصة بموظفينا وأصحاب المصلحة الآخرين أمرًا جوهريًا لفلسفة الشركة العادلة. ونحن ملتزمون بالامتثال لجميع قوانين ولوائح حقوق الإنسان التي تسري علينا.

تماشياً مع ميثاق الموظف الخاص بنا، نحن نؤمن بالمعاملة العادلة والمنصفة. لدينا سياسات راسخة للتحرش والتمييز تساعد على ضمان بيئة عمل محترمة للجميع، وإجراءات للشكاوى والتحقيق للمساعدة في معالجة السلوك غير اللائق. سياساتنا الداخلية تحتفي بالتنوع، وتعزز التسامح مع الممارسات والمعتقدات الفردية، وتستوعب أولئك الذين يحتاجون إلى المساعدة، على أساس جميع الأسس المحمية قانوناً. كما لدينا أيضاً سياسات تحظر العنف في مكان العمل والتمتر.

كما أننا نوفر ظروف عمل جيدة لموظفينا ولا نتهاون مطلقاً مع استخدام العبودية أو عمل الأطفال أو العمل القسري في شركتنا أو سلسلة التوريد الخاصة بنا. نعتزف معايير العمل العامة لدينا بإعلان الأمم المتحدة العالمي لحقوق الإنسان، والاتفاقيات الأساسية الثمانية لمنظمة العمل الدولية (ILO)، وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ الأساسية وحقوق العمل. جنباً إلى جنب مع المتطلبات التشريعية الوطنية، نحن نعتزف بحق موظفينا في العمل والانتساب بحرية في ظل ظروف عادلة في بيئة آمنة ومحترمة، حيث نسعى جاهدين لتلبية أو التفوق على متطلبات معايير التوظيف المعمول بها.

يتوافق أيضاً مع ميثاق الموظف لدينا هو التزامنا بممارسات مكافئات غير تمييزية التي تكافئ الموظفين بشكل عادل مع مراعاة المعايير الموضوعية ومبادئ العدالة الداخلية وكذلك القدرة التنافسية الخارجية، بغض النظر عن الخصائص الشخصية. ومنتظر من جميع موردينا أو أي شركة أخرى نعمل معها الالتزام بالقوانين المعمول بها.

س: أشك في أن أحد موردينا يستعين بعمال من القصر. ما الذي علي فعله في هذا الموقف؟

ج: أبلغ عن ذلك على الفور إلى مدير أو الشؤون القانونية أو فريق الامتثال أو المشتريات.

س: أفكر في ترقية موظفة لدينا في مكتبنا في مدينة تروي بولاية ميشيغان إلى دور يسمح لها بالتعامل المباشر مع موردينا في أمريكا الشمالية. وعلى الرغم من أنها تمتلك كل المؤهلات المطلوبة، إلا أنني قلق بخصوص أن يُرعى ذلك بعض الموردين بسبب إعاقته الجسدية. هل هذا مبرر مقبول لمنح الترقية لموظف آخر؟

ج: لا، نحن نبذل ما في وسعنا لتوفير فرص ترقية مكافئة لجميع الموظفين دون تمييز على أساس أسباب يكفلها القانون مثل الإعاقة. إذا كانت لديها المؤهلات المناسبة للوظيفة، ويمكنها أداء واجبات الوظيفة الأساسية، فيجب ألا نحرمها من الترقية بسبب إعاقته.

## التعددية واستيعاب الجميع

موظفونا هم أصحاب مصلحة مهمين في شركتنا العالمية. نهدف إلى جذب المواهب ذات الخلفيات ووجهات النظر والقدرات المتنوعة وتوظيفها والحفاظ عليها. متجذراً بعمق في ميثاق الموظفين لدينا، نهدف إلى إنشاء مكان عمل آمن ومحترم وشامل حيث يمكن لموظفينا تقديم أنفسهم بالكامل للعمل والالتزام بقيمنا الأساسية وتحقيق نتائج مستدامة وتحسين علامتنا التجارية العالمية.

نحن ملتزمون بجميع قوانين العمل والتوظيف السارية، وتشمل تلك القوانين التي تحظر التمييز أو التحرش والقوانين التي تكفل التفهم المعقول للفوارق. نحن ملتزمون بتوفير فرص عمل وترقي وظيفي متكافئة للجميع، دون تمييز على أساس، على سبيل المثال لا الحصر العمر أو العرق أو الدين أو الإثن أو اللون أو السمات الجسدية أو الجنس أو التوجه الجنسي أو الهوية/التعبير الجنسي أو الاختلافات اللغوية أو الجنسية أو الأصل القومي أو الأسرة أو الحالة الاجتماعية أو القدرات البدنية والعقلية والتطورية أو الحالة الاجتماعية والاقتصادية أو أي خصائص شخصية أخرى يحميها القانون.



## التواصل بحذر

يجب أن نحرص على أن تعكس جميع كتابتنا وأقوالنا -أثناء ممارسة وظيفتنا وخارج أوقات العمل- مستوى النزاهة والمعايير المتوقعة منا. لحماية سمعة شركة Magna وسمعتنا أيضًا، من المهم للغاية إعداد جميع مراسلاتك الكتابية بعناية كبيرة مع مراعاة أنها قد تصبح علنية في يوم من الأيام. على الرغم من أننا نملك الحق الكامل في حرية التعبير وجميع الاستحقاقات التي يكفلها القانون في التواصل، لكن يجب علينا أيضًا توخي الحذر عند نشر أي مواد على وسائل التواصل الاجتماعي يمكن أن تسيء إلى سمعة الشركة أو تنتقص من الموردين أو العملاء أو تكشف عن معلومات سرية أو تنتهك حقوق النشر الخاصة بشركة Magna وحقوق براءات الاختراع.

بالإضافة إلى ذلك، إذا طلب مننا شخص مثل مذيع إخباري أو متخصص في المجال أو أحد حملة الأسهم مناقشة أمور ذات صلة بشركة Magna أو التعليق عليها، يجب علينا الامتناع عن التعليق وإحالاته إلى المتحدث الرسمي لشركة Magna.

ومن الموارد المفيدة التي تتناول مشكلات التواصل: **سياسة التواصل بحذر مع الجميع، والسياسة العامة لاستخدام البريد الإلكتروني والإنترنت ووسائل التواصل الاجتماعي وسياسة التواصل مع وسائل الإعلام الخارجية.**

**س: أحيانًا أعبر عن غضبي الشديد من أحد موردينا على صفحتي الخاصة على Facebook، التي تضم 250 صديقًا. أنا أفعل ذلك ضمن وقتي الخاص، وإعدادات حسابي خاصة فلا يطلع أحد على تحديثات منشوراتي سوى أصدقائي وعائلتي. هل هذا مقبول؟**

**ج: لا، لا تظل المنشورات على وسائل التواصل الاجتماعية خاصة طوال الوقت. يجب عليك الإحجام عن الانتفاص من موردينا في أي منتدى عام. إذا كانت مشكلتك مع هذا المورد تتعلق بمخالفات لهذه المدونة، يجب عليك إبلاغها إلى مديرك أو الشؤون القانونية أو فريق الامتثال، أو استخدام **Magna Hotline**. أما المشاكل الأخرى فمن الأفضل معالجتها من خلال إجراءات التواصل الحر في شركة Magna.**

**س: وجدتُ بعض المعلومات غير الدقيقة عن النتائج المالية الأخيرة لنا في مقالة صحفية منشورة على الإنترنت. وأرغب في ترك تعليق على موقع الجريدة على الويب لتصحيح تلك المعلومات. هل يمكنني فعل ذلك؟**

**ج: لا، يجب عليك فورًا إبلاغ أحد المسؤولين في قسم الاتصالات المؤسسية أو علاقات المستثمرين عن هذه المعلومات غير الدقيقة. لكن إذا نشرنا تعليقًا عن أعمالنا، فإننا بذلك ننتحل شخصية المتحدث الرسمي للشركة.**

## الإبلاغ عن الانتهاكات

إذا نمت إلى علمنا أي مخالفة لقواعد هذه المدونة أو أي سياسات ذات صلة، نحن نشجع على الإبلاغ داخليًا إما عن طريق: التحدث إلى مدير أو الشؤون القانونية أو فريق الامتثال أو الإبلاغ عن الواقعة من خلال Magna Hotline عبر الإنترنت على [www.magnahotline.com](http://www.magnahotline.com)، إذا كنت تفضل تقديم بلاغ عبر الخط الساخن عبر الهاتف، فيمكنك استخدام موقع Magna Hotline للبحث عن أرقام الهواتف المحلية المجانية لكل بلد نعمل فيه. ويُرجى العلم بأن هذه الخدمة مقدمة عن طريق شركة مستقلة خارجية وهي متاحة على مدار الساعة طوال أيام العام. يمكننا أن نجعل بلاغاتنا مجهولة (ما لم يكن القانون المحلي يحظر ذلك). نرجو منك تقديم تفاصيل كافية حتى يتمكن القسم المختص من التحقيق في المشكلة بكفاءة وفعالية. وفي بعض الحالات، قد يُسمح لنا أيضًا بالإبلاغ عن الانتهاك إلى جهة تنظيمية خارجية. لا يوجد في هذه المدونة ما يمنعك من استخدام آلية الإبلاغ عن المخالفات لدى الجهات التنظيمية حيثما يسمح القانون بذلك في بلدك.

**س: ماذا يحدث عندما أبلغ عن مخالفة باستخدام Magna Hotline؟**

ج: تتم مراجعة جميع البلاغات الواردة من خلال Magna Hotline في البداية من قبل مسؤولي Magna Hotline لدينا، والذين سينظرون فيما إذا كان هناك حاجة إلى تحقيق ومن يجب أن يتأسسه. لمزيد من المعلومات حول ممارسات التحقيق لدينا، يرجى الرجوع إلى سياستنا الخاصة بالتحقيقات في الأخلاقيات.

# أعمالنا

## استخدام المعلومات السرية

تُعد المعلومات السرية جزءًا لا يتجزأ من عملنا ونحن ملتزمون بحمايتها وفق أعلى المعايير، مثلها في ذلك مثل أي أصل آخر من أصول شركتنا، وتشمل تلك المعلومات الأسرار التجارية والمعلومات الخاصة والملكية الفكرية الخاصة بنا وبمورديننا. تحدد سياسة تمييز المعلومات ومعالجتها مستويات مختلفة من السرية، ولكل منها قواعدها الخاصة حول كيفية تخزين هذه المستويات المختلفة من المعلومات ونسخها وتعميمها ونقلها وإتلافها. ولا ينبغي مشاركة المعلومات السرية مع أي شخص خارج Magna ما لم يكن ذلك مطلوبًا بموجب القانون أو لغرض تجاري مصرح به ويجب مشاركتها داخليًا فقط على أساس "الحاجة إلى المعرفة".

س: ما الذي يمكنني فعله لحماية المعلومات السرية لنا؟

ج: هناك عدة خطوات يمكننا اتخاذها لحماية المعلومات السرية. يجب علينا التعامل مع السجلات والمعلومات السرية بعناية فائقة وعدم ترك الأجهزة الإلكترونية دون مراقبة لفترات طويلة، خاصةً أثناء السفر أو حضور فعاليات خاصة بالعمل. كما يتعين علينا أيضًا تجنب مناقشة أعمال شركة Magna في الأماكن العامة، على سبيل المثال في مصعد مزدحم بالأشخاص أو على متن طائرة. يجب علينا أيضًا أن نتعرف على سياسات وإرشادات إدارة المعلومات لدينا المتوفرة على MagNET

## الاستثمارات وفرص الشركة

يجب علينا تحاشي المواقف التي تتعارض فيها مصالحنا الشخصية مع مصالح شركة Magna، أو المواقف التي يمكن أن نتترك مثل هذا الانطباع. على سبيل المثال، إذا اكتشفنا فرص أعمال تجارية بفضل وظيفتنا أو من خلال استخدام ممتلكات أو معلومات خاصة بشركة Magna، يحظر علينا استعمالها في تحقيق مصلحة شخصية. كما يجب عليك الامتناع عن استخدام موارد شركة Magna لمنفعتنا الشخصية. ويحظر علينا مطلقًا الانخراط في أي نشاط يمكن أن يجعلنا في منافسة مع شركة Magna.

س: أنا أعمل في مجال الهندسة، وأثناء ممارسة عملي. قمت بتطوير تصميم ناقل حركة جديد أعتقد أنه يمكن أن يفيد عددًا من عملائنا في قطاع السيارات. فيما أنني الشخص الذي طوّر هذا التصميم، فهل يمكنني تسويقه مباشرة لهم؟

ج: لا، مثل هذا التصرف يخالف قواعد المدونة لدينا. فأني ملكية فكرية نصل إليها أثناء عملنا في وظيفتنا تكون حقوقها لصالح شركة Magna. بالإضافة إلى ذلك، أي تصميم تم تطويره أثناء قيامنا بمهام وظيفتنا في Magna وباستخدام موارد الشركة، لا شك أنه سيتم منح Magna فرصة تجارية عظيمة. ولا يجوز أن نحقق منفعة شخصية من هذه المواقف دون الحصول على موافقة شركة Magna.

س: أنا أشرف على افتتاح قسم جديد وأختار بين دولتين حيث سيكون مقره. ستقدم إحدى الدول إعفاءات ضريبية شخصية لكبار الموظفين (بمن فيهم أنا) إذا فتحنا قسمنا هناك. ما الذي عليّ فعله في هذا الموقف؟

ج: تؤدي هذه الأهلية للحصول على إعفاء ضريبي شخصي إلى تعارض في المصالح. يجب ألا نتخذ قرارات لشركة Magna يمكن أن ينتج عنها منفعة شخصية. قبل اتخاذ أي قرار بشأن مكان فتح القسم، افصح عن هذا التعارض وفقًا لسياستنا بشأن تعارض المصالح، وانتظر المزيد من التوجيهات من الإدارة.

## الاستغلال غير المشروع للمعلومات السرية والتعامل مع الأقارب أو الأصدقاء

يجب ألا تتعارض مصالحنا وعلاقاتنا الشخصية أن مع مسؤوليات عملنا. لذلك، من غير اللائق لأي فرد منا أن يتقلد دورًا يشرف من خلاله على أقاربه أو أصدقائه المقربين أو أن يترأس أحدًا منهم بشكل مباشر أو التأثير ماديًا على تقييم أدائهم أو مكافأتهم. وليس من اللائق أيضًا أن تشغل منصبًا يتيح لك توظيف أحد أقاربك أو أصدقائك المقربين أو تقييمه أو تقديم أموال له أو إبرام عقود أو أي علاقات تجارية أخرى معه أو مع شركة أو مؤسسة تكون لأحد أقاربك أو أصدقائك المقربين مصلحة كبيرة فيها.

على وجه الخصوص، إذا تأثرت قراراتنا في العمل أو بدا أنها ستتأثر بسبب منصب أو مصالح أحد أقاربنا أو أصدقائنا المقربين، أو بسبب أي مصلحة كبيرة لنا أو لأحد أقاربنا أو أصدقائنا المقربين في شركة أو مؤسسة أخرى، يجب علينا الكشف عن هذه المواقف وفقًا لسياستنا الخاصة بتعارض المصالح. كذلك، يتعين علينا الالتزام بأية تدابير يتم تطبيقها لضمان تنفيذ كل هذه التعاملات والقرارات على أساس من الشفافية والنزاهة.

**س: أنا أعمل في قسم المشتريات، وتقلدت زوجتي مؤخرًا منصب رئيس قسم المبيعات لدى أحد موردينا. هل يمثل ذلك تعارض مصالح؟**

ج: نعم. يمكن أن يؤثر منصب زوجتك الجديد على قراراتك في عملك أو يعطي الآخرين هذا الانطباع. يجب الكشف عن هذا التعارض وفقًا لسياستنا الخاصة بتعارض المصالح. وبهذه الطريقة، تقيم الإدارة الموقف وتتخذ التدابير المناسبة لإدارة التعارض. ويجب أن تعلم أن تصرفك هذا سيساعد شركة Magna ويحميك ويحمي زوجتك من أي ادعاء بسوء التصرف.

## المناصب الخارجية

لمساعدة شركة Magna على مواصلة النجاح، يجب أن نكرس كل وقتنا وتركيزنا لوظائفنا خلال ساعات العمل. ومن هذا المنطلق، لا يجوز لك قبول أي التزامات خارجية يمكن أن تقلل الوقت أو التركيز الذي يجب أن تخصصه لإتمام مهام وظيفتك في Magna. يحظر علينا قبول أي مناصب سواء بأجر أو بدون أجر يمكن أن تشكل تعارض مصالح مع شركة Magna أو تترك مثل هذا الانطباع، ما لم يتم الإفصاح عنه وفقًا لسياستنا بشأن تعارض المصالح وقبل الحصول على التصاريح الضرورية.

## الهدايا والخدمات الترفيهية

يجب أن تستند علاقاتنا بجميع شركاء الأعمال على النزاهة والرأي المهني الصائب. ونتيجة لذلك، إذا قدّمنا أو أخذنا هدايا أو خدمات ترفيهية (الذي يمكن أن يكون أي شيء ذي قيمة)، يجب أن نكون حريصين على ألا نخل بالتزامنا أو نظهر بأننا نخل بالتزامنا بالمعاملة النزيهة واتخاذ القرارات التي تصب في مصلحة شركة Magna.

أما في علاقات عملنا مع عملائنا أو موردينا، فلا بأس من قبول أو تقديم هدايا أو خدمات ترفيهية طالما أنها معقولة وعرضية وبسيطة القيمة. كذلك يجب تسجيل أي هدية أو خدمة ترفيهية نقدمها لأي طرف بدقة وشفافية في تقارير النفقات وفي سجلات ودفاتر شركة Magna.

وبسبب المخاطر القانونية المتزايدة، يجب علينا جميعًا اتخاذ أقصى درجات الحيطة عند التعامل مع المسؤولين الحكوميين. وتذكر جيدًا أن عرض تقديم هدايا أو خدمات ترفيهية على مسؤولين حكوميين يتطلب موافقة كتابية. يمكن العثور على مزيد من المعلومات عن الموافقات المطلوبة بالإضافة إلى معلومات أخرى عن الهدايا والخدمات الترفيهية في سياسة الهدايا والخدمات الترفيهية الخاصة بنا.

س: عرض عليّ أحد موردينا أن يقدم لي تذاكر الطيران والإقامة للسفر لمشاهدة مباراة فريقنا المفضل في البطولة. هل هذا مقبول؟

ج: لا، يجب أن تركز قراراتنا في العمل دائمًا على تحقيق أفضل مصلحة لشركة Magna فقط. وقبول مثل هذه الهدية الباهظة قد يترك انطباعًا بأنك قد تمنح هذا المورد أفضلية في قرارات الإمداد المستقبلية. واعلم أنه لا يجوز لنا قبول إلا الهدايا أو الخدمات الترفيهية المتعلقة بالعمل والتي تكون معقولة وعرضية وبسيطة القيمة. في حالة الشك، راجع الشؤون القانونية أو فريق الامتثال.

س: سيرزق مراجع حكومي كان قد أجرى عدة مراجعات ببنية في قسمي على مدار سنوات بمولود خلال الشهر القادم. وأود أن أقدم له زجاجة مشروب كهدية. هل هذا مسموح؟

ج: يتطلب تقديم هدية أو خدمة ترفيهية لمسؤول حكومي توشي المزيد من الحيطة ويجب الحصول موافقة مسبقة وفق سياسة الهدايا والخدمات الترفيهية لدينا. لمزيد من المعلومات، استشر الشؤون القانونية أو فريق الامتثال.

## مصادر إضافية

إذا كانت لدينا أي أسئلة أو كنا بحاجة إلى مزيد من المعلومات عن مدونة السلوك والأخلاقيات، يمكننا التواصل مع الشؤون القانونية أو أحد أفراد فريق الأخلاقيات والامتثال القانوني في Magna. يمكن العثور على قائمة بأعضاء فريق الامتثال على [magna.com](http://magna.com) أو في صفحة [الأخلاقيات والامتثال القانوني](#) على MagNET.

# مسرد المصطلحات

**أي شيء له قيمة:** يمكن أن يأخذ عدة أشكال منها المال (أو ما يعادل المال، مثل بطاقات الهدايا) أو الهدايا أو التبرعات للأعمال الخيرية أو الوجبات أو نفقات السفر أو تذاكر الأحداث أو غيرها من وسائل الترفيه أو النفقات التعليمية أو الخصومات أو الخدمات أو وعود بالتوظيف في المستقبل أو الحصول على أسهم في شركة.

**الرشوة:** نوع من المدفوعات غير المشروعة. الرشوة هي أي شيء ذا قيمة تُعطى أو تُعرض على شخص ما لمصلحته الشخصية والتي يمكن اعتبارها محاولة للتأثير على إجراء أو قرار يتم اتخاذه (أو عدم اتخاذه) نيابة عن المنظمة التي يمثلونها، لفائدة أو منحا مميزة لـ **Magna**.

**الامتثال:** اتباع نص وروح القانون وقواعد هذه المدونة وجميع سياساتنا.

**تعارض المصالح:** بشكل عام، يشير تعارض المصالح إلى الموقف الذي يمكننا فيه اتخاذ قرار عمل لشركة **Magna** أو التأثير فيه بينما تختلف مصالحنا الشخصية (أو مصالح شخص تربطك به قرابة أو تربطك به علاقة شخصية) عن تلك الخاصة بـ **Magna**.

**مدفوعات "التسهيل" (أو "التيسير"):** شكل من أشكال الرشوة، تُدفع عادةً لصغار المسؤولين الحكوميين للحصول على خدمات روتينية تحق لشركة **Magna** في حالات أخرى بصورة قانونية.

**حسن النية:** إبرام النية الصادقة على التصرف والتعامل بصدق وأمانة وإخلاص.

**المسؤول الحكومي:** أي مسؤول أو موظف في حكومة أو وزارة أو مصلحة إدارية أو هيئة دولية عامة أو أي شخص يتصرف بصفة رسمية بالنيابة عن الحكومة أو الوزارة أو الهيئة الدولية العامة، فضلاً عن أي شخص يُعتقد أنه مسؤول حكومي وفقاً لإجراءاتنا.

**معلومات داخلية:** معلومات لم يعلمها المستثمرون أو العامة وإذا عُرفت يمكن أن تؤدي إلى تغيير وجهة النظر في قيمة شركة أو أسهمها أو سنداتنا. ومن أمثلة المعلومات الداخلية قرارات الاستحواذ أو الدمج، أو حدوث تغييرات كبيرة في الإدارة العليا، أو وجود دعاوى قضائية كبيرة أو نزاعات عمالية.

**عمولة خفية:** شكل من أشكال الرشوة يتم فيه إرجاع مبلغ من المال تم دفعه بالفعل أو من المقرر دفعه كمكافأة شخصية لإجراء أو تعزيز ترتيب تجاري.

**التأثير على صنع القرار:** التواصل مع المسؤولين الحكوميين من أي مستوى، ويشمل ذلك الأفراد المنتخبين لمناصب عامة وموظفي الهيئات الحكومية، بنية التشجيع على اتخاذ قرار معين أو معارضة صدور هذا القرار أو التأثير على آلية صنع القرار بأي صورة أخرى.

**البيانات الشخصية:** المعلومات المتعلقة بفرد محدد أو قابل للتحديد. قد يكون الفرد قابلاً للتحديد إذا كان من الممكن تحديده، بشكل مباشر أو غير مباشر، بالرجوع إلى (1) معرف مثل الاسم أو رقم الهوية أو بيانات الموقع أو (2) العوامل التي تفصح عن التفاصيل المادية أو الاجتماعية أو المالية عنهم.

**معالجة البيانات الشخصية:** أي عملية (عمليات) يتم إجراؤها باستخدام البيانات الشخصية، بما في ذلك جمع البيانات الشخصية أو تسجيلها أو تنظيمها أو هيكلتها أو تخزينها أو تعديلها أو استخدامها أو الكشف عنها أو محوها أو إتلافها.

**الأقارب أو الأصدقاء المقربون:** يشمل الزوج أو الزوجة وشريك المنزل والأطفال والوالد والجد والحفيد والأخ والعمة والعم وابنة الأخت وابن الأخ وقريب الزوج والأشخاص الذين تربطك بهم علاقات ناشئة عن زواج سابق أو حضانة أو التبني، والفرد المرتبط بنا ويقوم في منازلنا والأصدقاء الذين تتواصل معهم خارج العمل.

**المصلحة المؤثرة:** يمتلك الشخص مصلحة مؤثرة في شركة إذا كان (1) يسيطر بشكل مباشر أو غير مباشر على نسبة عشرة في المائة (10%) أو أكثر من الأسهم أو الأصول أو المصالح الأخرى للشركة؛ أو (2) استثمر عشرة بالمائة (10%) أو أكثر من ثروته الصافية في الشركة؛ أو (3) يشغل دورًا قياديًا في العمل؛ أو (4) سيستفيد مباشرة من علاقة العمل مع شركة Magna.

**جهة خارجية:** أي شخص أو مؤسسة أو شركة تعمل خارج سلطة شركة 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**  
Forward. For all.

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

التواصل مع شركة MAGNA



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