

Magatartási és Étikai Kódex



ÜZENET A VEZÉRIGAZGATÓTÓL

A Magna Magatartási és Etikai Kódexe a kultúránk szerves része és vállalatunk céljait és alapértékeit támasztja alá. A Kódex tükrözi szervezeti elkötelezettségünket, és kihangsúlyozza azokat az alapelveket, amelyek abban segítenek, hogy minden esetben tisztességgel járjunk el és helyesen cselekedjünk.

Hírnevünk megőrzése érdekében, és azért, hogy a Magna további sikereihez hozzájáruljunk, mindannyiunk számára fontos időt szakítani arra, hogy megvizsgáljuk, megértsük és beépítsük mindennapi életünkbe a Kódexben kifejezett értékeket. A Kódex egy útiter, amelyet minden egyes nap követünk, és amely segít eldönteni, hogy mi az, ami elfogadható, és mi az, ami nem elfogadható a Magnát érintő döntések meghozatalakor.

2022-től kezdve az Ethisphere a Magnát a Világ Legetikusabb Vállalatai egyikének ismerte el, ez egy olyan megtiszteltetés, amely csak néhány, az üzleti élet tisztességének elősegítését támogató kivételes programokkal és elköteleződéssel bíró szervezet mondhat magáénak. Büszke vagyok az elhivatott munkavállalóinkra, akik elkötelezettek a Magna mellett és a legmagasabb szintű etikai standardok alapján járnak el, bármihez is fognak. A munkavállalóink jelentik a sikereink kulcsát.

Köszönöm, hogy továbbra is elkötelezettek a Magna és az etikai értékeink fenntartása mellett.

Swamy Kotagiri
Vezérigazgató

ÜZENET A MEGFELELŐSÉGI IGAZGATÓTÓL

A Magna Magatartási és Etikai Kódexe útmutatóként szolgál annak biztosítására, hogy üzleti tevékenységünket annak szellemében, becsületesen és tisztességesen folytassuk. Nemrég kaptam egy e-mailt egy Magna egyik régóta velünk tartó alkalmazottjától. Megosztotta velem, hogy mindig is büszke volt arra, hogy a Magna alkalmazottja, de még büszkébbé tette, hogy tudta, hogy a vállalat, amelynek régóta dolgozik, az etikát és a tisztességes munkavégzést kulcsfontosságú prioritásnak tekinti.

Nagyon büszke vagyok a remek erőfeszítésekre, amelyet alkalmazottaink tettek annak érdekében, hogy betartsák Magatartási és Etikai Kódexünket – a dokumentum gyakran biztosított választ a feltett kérdéseikre. Néha ezek a válaszok nem egyértelműek, vagy „szürke” zónát képviselnek. Megnövekedett a Regional Compliance Officer munkatársakhoz intézett kérdések száma, és a belső szinten elérhető megfeleléségi erőforrásainkat gyakrabban használták. Azt is látjuk, hogy több alkalmazott használja a Disclose It! rendszert az összeférhetlenség és a kormányzati tisztviselők ajándékainak bejelentésére, valamint az Integrity Check rendszert, melynek segítségével megerősíthetjük, hogy a Magna vállalatot képviselő harmadik felek elismerten etikus üzleti gyakorlatokat alkalmaznak. Az alkalmazottak elkötelezték magukat amellet, hogy „Gerinces Magna Személyekké” váljanak, hogy ne nézzünk félre, hanem szólalunk fel, amikor nem megfelelő magatartás szemtanúi vagyunk.

Rendkívül bonyolult üzleti tevékenységet folytatunk, amely kihívást jelentő és árnyalt etikai és megfeleléségi kérdésekkel jár. Köszönjük, hogy nap mint nap erre törekszik azáltal, hogy tisztességesen végzi munkáját, és szükség esetén felszólal. Folyamatos sikerünk az Önök elkötelezettségének az eredménye – ez visz minket ugyanabba az irányba. Előre. Mindenkiért.

Joanne Horibe

Alelnök, Etikai és Megfeleléségi Igazgató



Tartalomjegyzék

ÜZENET A VEZÉRIGAZGATÓTÓL	2
ÜZENET A MEGFELELŐSÉGI IGAZGATÓTÓL	3
BEVEZETÉS	5
Jövőképünk Küldetésünk Értékeink	7
FELELŐSSÉG	8
ÜGYFELEINK/PIAC	10
Tisztességes, becsületes és tiszteletteljes üzleti tevékenység	10
Trösztellenes és versenyjogi törvényeknek való megfelelés	10
Vesztegetés elleni törvényeknek való megfelelés	10
Lobbizás és politikai szerepvállalás	11
RÉSZVÉNYESEINK / BEFEKTETŐINK	13
Pénzügyi beszámolók	13
Tisztességtelen értékpapír-kereskedelem	13
Közzétételek	14
ALKALMAZOTTAINK	15
Környezetvédelem, foglalkozás-egészségügy és munkabiztonság	15
Személyes adatok védelme	15
Emberi jogok tiszteletben tartása	15
Különbözőség és befogadás	16
Körütekintő kommunikáció	17
A szabálysértések bejelentése	17
ÜZLETI TEVÉKENYSÉGÜNK	19
A bizalmas információk kezelése	19
Befektetések és vállalati lehetőségek	19
Saját érdekek előtérbe helyezése, kapcsolattartás a rokonokkal és barátokkal	20
Külső pozíciók	20
Ajándékok és reprezentáció	20
TOVÁBBI FORRÁSOK	22
FOGALMAK	23

BEVEZETÉS

Fontos, hogy mindannyian megértsük: kötelesek vagyunk üzleti tevékenységünket etikus módon és a vállalat irányelveivel összhangban, annak megfelelően végezni.

Napjainkban, amikor a mobilitás területe egyre összetettebb, és egyre több kihívást tartogat, fontos, hogy mindannyian megértsük: kötelesek vagyunk üzleti tevékenységünket etikus módon és a vállalat irányelveivel összhangban, annak megfelelően végezni. A Magatartási és Etikai Kódex (a „Kódex”) segítséget nyújt etikai szabályaink betartásához.

Minden egyes munkavállalótól elvárjuk és megköveteljük, hogy a hatályos törvényeknek, alapvető értékeinknek és üzleti alapelveinknek megfelelő módon járjon el. Ugyanígy elvárjuk, hogy beszállítóink, tanácsadók, független szerződéses partnereink, ügynökeink és más képviselőink is betartsák ezeket a szabályokat. A Kódex megsértése az alkalmazottakkal szembeni fegyelmi eljárás megindításához, és akár elbocsátáshoz is vezethet.

Ezek a szabályok kiterjednek:

- az egymással szembeni viselkedésre a munkahelyen;
- a környezetvédelmi felelősségre;
- a versenytársainkkal való kapcsolatokra;
- a kormányzati tisztviselőkkel szembeni viselkedésre, valamint
- a saját és ügyfeleink bizalmas adatai védelmére.

Mindannyian felelősek vagyunk azért, hogy becsületesen és tisztességesen viselkedjünk, és mindig etikus döntéseket hozunk. Ez a munkánk kulcsfontosságú része. Az Etikai és jogi megfelelési osztályunk elkötelezett az iránt, hogy az e területen végzett sikeres munkához megfelelő képzést és folyamatos támogatást nyújtson.

A Kódexünk a közös szakmai életünkben folytatott interakcióinkra vonatkozik, beleértve ebbe a napi irodai találkozásokat, a közös online tereket, a közösségi médiát, konferenciákat és minden egyéb eseményt, ahol a Magnát képviseljük.

A Kódex forrásanyagként irányt mutat Magna alkalmazottként elvégzendő feladatainkhoz, továbbá számos témát érint a helyi és nemzetközi jogszabályoknak való megfelelés biztosítása érdekében.

KÉRDÉS: Magna alkalmazott vagyok. Rám is vonatkozik ez a Magatartási és Etikai Kódex?

VÁLASZ: Igen. A Kódex a Magna International Inc., és minden termelő csoportja, osztálya, közös üzleti vállalkozása, és más tevékenységet végző alkalmazottjára (beleértve a teljes munkaidős és részmunkaidős dolgozókat is) vonatkozik. Emellett valamennyi igazgatónkra és tisztviselőnkre is vonatkozik.

KÉRDÉS: A Magna beszállítója vagyok. Rám is vonatkozik ez a Kódex?

VÁLASZ: Bárki, aki a nevünkben jár el, például a beszállítók, tanácsadók, független szerződéses partnerek, ügynökök és más képviselők, köteles betartani a [Beszállítói Magatartási Kódexben](#) foglalt követelményeket, amelyek a jelen Kódexben megfogalmazottakhoz hasonló szabályokat írnak elő.

KÉRDÉS: Milyen következményekkel jár, ha megsértem a Kódex előírásait?

VÁLASZ: Mélyen elköteleztük magunkat a Kódex értékei iránt, és komolyan vesszük, ha ennek az elkötelezettségnek valaki önhibájából nem tesz eleget. A Kódexben leírtak megsértése fegyelmi eljárást von maga után. A fegyelmi eljárás eredménye az előírások megszegésének súlyosságától függ, de súlyos esetekben akár a munkaviszony megszűnését is eredményezheti.

Ugyanezzel a következményekkel jár, ha beszállítóink, tanácsadóink, független szerződéses partnereink, ügynökeink vagy más képviselőink nem tartják be az alkalmazottainktól elvárt etikai szabályokat. Ha a harmadik fél ezeket az előírásokat súlyosan megszegi, akár a kapcsolatunkat is megszüntethetjük vele.

Nem szabad elfelednünk azt sem, hogy a Kódex egyes részei a vonatkozó jogi előírásokat tükrözik. Ez azt jelenti, hogy bizonyos esetekben a Kódexünk megsértése egyben jogsértésnek is minősül. Ebben az esetekben a büntetés pénzbírság, vagy szabadságvesztés is lehet.

Kérjük, vegye figyelembe, hogy a dokumentumban szereplő kérdések és példák kizárólag szemléltetésül szolgálnak, nem valós eseményeket írnak le, és nem céljuk, hogy minden, a Magatartási és Etikai Kódex értelmében esetlegesen előforduló helyzetet vagy akár csak a legkomolyabb helyzeteket leírják.

Jövőképünk | Küldetésünk | Értékeink

Víziónk

A mobilitás előmozdítása mindenkiért és mindenért.

Küldetésünk

Küldetésünk, hogy szakértelmünk révén felelősségteljesen teremtsük meg a mobilitás egy jobb világát. Ezt olyan technológiák, rendszerek és koncepciók fejlesztésével tesszük, amelyek biztonságosabbá és tisztábbá teszik a járműveket mindenki számára.

Alapértékeink

A Munkavállalói Alapszabályunk által vezérelt alapértékeink tükrözik azt, hogy kik vagyunk egyéneként és vállalként.

Gondolkodjunk nagyban

Tegyük egymást erőssé, hogy magabiztosan tudjunk fellépni.

Vállaljunk felelősséget

Vállaljunk felelősséget önmagunkért és másokért a tetteinkkel és kötelezettségvállalásunkkal.

Soha ne érzük be kevesebbel

Folyamatosan újítsunk, fejlesszünk és tegyük fel a helyes kérdéseket.

Legyünk együttműködők

A legjobb teljesítményt akkor nyújtjuk, ha együtt, tisztelettel és alázattal cselekszünk.

FELELŐSSÉG

Az élet nap mint nap tele van döntésekkel, melyek többségét egy-egy pillanat alatt hozzuk meg.

De néhány döntés sokkal fontosabb a többinél. A Magna képviselőjében hozott döntéseink nem csak minket, hanem az egész vállalatot minősítik.

Összefoglalva: a döntéseink alapozzák meg a tisztességes munkavégzést.

Megalkottunk egy Magatartási és Etikai Kódexet, hogy segítsen munkahelyünkön helyes döntést hozni. Ez a kódex a Magna ÖSSZES alkalmazottjára vonatkozik, beleértve a vállalati és csoportirodákat, a gyártórészlegeket és a közös vállalatokat szerte a világon.

Minden alkalmazottjától elvárjuk, hogy elolvassa és megértse a Kódexben leírtakat, továbbá mindig etikus és tisztességes magatartást tanúsítson. A helyes döntések meghozatala és a tevékenységünket irányító törvények és szabályok betartása elengedhetetlenül fontos jelenlegi és jövőbeli sikerünk szempontjából.

Mit tehetünk mi?

Valamennyi alkalmazottra számítunk, hogy az egész szervezeten belül segíti a tisztességes munkavégzést. Amit meg kell tennünk:

- Ismernünk kell a Kódexet és a kapcsolódó megfeleléségi irányelveket
- Fel kell szólalnunk, ha azt gyanítjuk, hogy a Kódexet megsértették vagy kérdésünk van a Kódex-szel kapcsolatban
- Ahhoz, hogy minden nap a Kódexet alkotó alapelvek szerint éljen

Ezt értjük az alatt, amikor azt mondjuk: Ismerje meg! Szóljon fel! Élje meg! A Magna sikere az itt dolgozó, aktív szerepet vállaló embereken múlik, akik biztosítják, hogy üzleti tevékenységünk etikus legyen.

Elvárások a vezetőink irányában

A vállalat vezetőiként az ügyvezetőinktől, fő tisztviselőinktől és vezetőinktől elvárjuk, hogy saját magukkal szemben is a legmagasabb etikai követelményeket támasszák, és ezzel követendő példát mutassanak beosztottjaiknak. A Magna vezetőitől is elvárjuk, hogy legyenek éberek és figyelmesek a Kódex bármely esetleges megsértése tekintetében, és időben jelentsék aggályaikat. A vezetőinknek emellett olyan munkakörnyezetet kell fenntartaniuk, ahol az alkalmazottak nyugodtan közölhetik a megfelelést érintő aggályaikat. Ez a példamutató vezetés fontos feltétele annak, hogy a Kódexben megfogalmazott magatartási szabályokat az egész vállalatnál bevezessék, és betartsák.

A vezetőinknek is fontos szerepet jut abban, hogy az aggályait őszintén és jóhiszeműen bejelentő alkalmazottakat (és más személyeket) ne érje retorzió. Az ilyen retorziót kifejezetten tiltja a **Retorzióellenes irányelv**.

A retorzió sok formában történhet, és árnyalt módokon is megvalósulhat. Történhet az óraszám vagy a fizetés csökkentése, felmondás, lefokozás, felfüggesztés, fenyegetés, zaklatás, visszaélés, kínos helyzetbe hozás, megszégyenítés formájában, vagy a lehetőségek (például előléptetés, fizetésemelés vagy túlóra) megtagadásával. További információért tekintse meg a **Retorzióellenes irányelvünket**.

KÉRDÉS: *Úgy gondolom, hogy a felettesem megsérti a Kódexünket, de félek, hogy ha jelentem a viselkedését, az negatív hatással lehet a munkaviszonyomra. Megvéd engem a Magna, ha a felettesem megtudja, hogy én jelentettem?*

VÁLASZ: *Igen. A Retorzióellenes irányelvünk tiltja, hogy a felettesek bármilyen megtorló intézkedést alkalmazzanak az alkalmazottak ellen, és megvédi az aggályaikat őszintén és jóhiszeműen bejelentő alkalmazottakat.*

KÉRDÉS: *Vonatozik rám a Retorzióellenes irányelv, ha a jóhiszemű bejelentést követően megszüntetik a munkaviszonyomat?*

VÁLASZ: *Igen, a retorzió lehet felmondás is. De egyéb (árnyaltabb) formái is lehetnek. További információért tekintse meg a Retorzióellenes irányelvünket.*

ÜGYFELEINK/PIAC

Tisztességes, becsületes és tiszteletteljes üzleti tevékenység

Vállaltunk vezérelve, hogy mindannyian, az alkalmazottak és a vezetők együtt felelősek a Magna sikeréért.

Annak érdekében, hogy méltóak legyünk ehhez a felelősséghez, mindnyájunknak tisztességesen kell viselkednie. Ez azt jelenti, hogy mindannyiunknak be kell tartania a ránk vonatkozó jogszabályok betűjét és szellemét, a Magatartási Kódexben leírtakat, és tiszteletben kell tartanunk kötelezettségeinket.

Tisztességesen kell bánnunk a többi alkalmazottal, ügyfeleinkkel, beszállítóinkkal és a többi érintett partnerünkkel.

Kulcsfontosságú továbbá, hogy tiszteletben tartsuk azokat, akik másképp gondolkodnak és más a véleményük; legyünk befogadók és vegyük figyelembe azoknak az országoknak a kultúráját és szokásait, ahol vállalatunk működik; tudatosítsuk magunkban, milyen hatással vagyunk azokra a közösségekre és környezetre, ahol tevékenységünket folytatjuk.

Trösztellenes és versenyjogi törvényeknek való megfelelés

Keményen versenyzünk a piacon, de tiszteletben tartjuk a szabad és tisztességes versenyt. Ennek eredményeként be kell tartanunk minden vonatkozó trösztellenes és versenyjogi törvényt. Nem teszünk semmi olyat, amely megsérti ezeket a törvényeket – például nem állapodunk meg versenytársainkkal rögzített árakban, kedvezményekben vagy eladási feltételekben, nem korlátozzuk a termelést, nem osztjuk fel a piacokat, nem koordinálunk pályázatokat és nem bojkottálunk ügyfeleket vagy beszállítókat, illetve nem rögzítjük az alkalmazottak javadalmazását és nem kötünk olyan megállapodást, amely tiltja egymás alkalmazottainak az alkalmazását.

Kartell- és versenyjogi szabályzatunk további részletes magyarázattal szolgál arról, hogyan tartjuk be ezt a kötelezettséget.

KÉRDÉS: *Az Auto Shanghai-nál összefutottam egy korábbi értékesítési munkatársammal, aki most egy versenytársunknál dolgozik. Ebéd közben megkérdezte, hogy nem tudnánk-e valamilyen közös stratégiát kitalálni arra, hogyan kezeljünk egy nehéz természetű új vásárlót. Azt mondtam neki, majd később visszatérünk a témára. Mit kellett volna tennem?*

VÁLASZ: *Egy korábbi munkatárssal együtt elköltött ebéd még önmagában nem gond, de a versenytársakkal való közös stratégia kidolgozása egy ügyféllel kapcsolatosan szigorúan tilos. Ilyen esetben azonnal le kell zárnia a közös stratégia kialakításáról folyó beszélgetést, és meg kell mondania korábbi kollégájának, hogy nem folytathatja a téma megvitatását. Ezt követően a lehető leghamarabb tájékoztatnia kell a jogi vagy a megfelelési osztályt.*

Vesztegetés elleni törvényeknek való megfelelés

Nem ajánlunk fel és nem fogadunk el *kenőpénzt* vagy *jutalékot*, sem közvetlenül, sem *harmadik félen* keresztül. *Értékes tárgyak* vagy *szolgáltatások* adásakor vagy elfogadásakor mérlegelnünk kell, hogy ez a gesztus befolyásolhat-e egy adott üzleti döntést, vagy mások ilyen hatást tulajdoníthatnak-e ennek a gesztusnak.

Minden kifizetést minden esetben pontosan és hiánytalanul fel kell jegyeznünk. Ez a kötelezettség minden esetben érvényes, de különösen szigorúan kell venni ezt a *kormányzati tisztviselőket* érintő ügyekben.

A megvesztegetés-ellenes üzletvitel melletti elkötelezettségünk kivétel nélkül minden üzletágunkra vonatkozik, a helyi jogszabályoktól és kulturális szokásoktól függetlenül. A nevünkben eljáró harmadik felektől is elvárjuk, hogy teljesítsék ezt a kötelezettséget.

A megvesztegetésektől mentes üzletvitel iránti elkötelezettségünkről további információkat a **Vesztegetés- és tisztességtelen pénzfizetés tilalmi szabályzatban** olvashat.

KÉRDÉS: Az én hazámban megszokott dolog, hogy a kormány alkalmazásában dolgozóknak kifizetünk egy kis (általában 100\$ alatti) összeget, hogy az adott engedélyt gyorsabban kiadják. A Kódex és a vállalati irányelvek értelmében kifizethetek egy ilyen összeget?

VÁLASZ: Nem. A Kódexünk és a **Vesztegetés- és tisztességtelen pénzfizetés tilalmi szabályzat** tiltja az ilyen kifizetéseket, amelyeket gyakran „ügymenet könnyítő” (vagy „megolajozó”) kifizetéseknak is neveznek. Bár az ilyen kifizetések egyes országokban törvényesek és megszokottak, sok más országban nem azok.

KÉRDÉS: Egy kormányzati tisztviselő, aki vállalatunk biztonsági szabályoknak való megfelelését felügyeli, ideadta nekem az unokaöccse önéletrajzát, és arra kért, fontoljam meg a felvételét a részlegemen található üres beosztások egyikére. Megnéztem az önéletrajzot, és úgy láttam, hogy elég meggyőző bizonyítványai és ajánlói vannak. Mi kell tennem?

VÁLASZ: Haladéktalanul tudassa ezt a kérést egy felettessel, a jogi vagy a megfelelési osztályról. Mint megfelelően képzett jelentkezőt, ugyanúgy kell őt is kezelni, mint az állásra jelentkező többi képzett személyt. Az ilyen jellegű kéréseket óvatosan kell kezelni, hogy tiszteletben tartsuk a jogszabályokat és vállalatunk értékeit, ugyanakkor védenünk kell kapcsolatainkat is.

Lobbizás és politikai szerepvállalás

A lobbizást és a politikai közreműködést szabályozó törvény nagyon bonyolult és eltérő lehet azokon a különböző helyeken, ahol tevékenykedünk; ezért különösen óvatosan kell megközelítenünk a lobbizás és a politikai szerepvállalás témáját, beleértve a befektetéseket és támogatásokat is.

A Magna nevében nem lobbizhatunk semmilyen kormányzati szinten, illetve nem nyújthatunk politikai hozzájárulást (beleértve a pénzzadományt, árut vagy szolgáltatást is) anélkül, hogy erre írásbeli engedélyt kapnánk a vállalat erre kifejezetten felhatalmazott tisztviselőjétől. További információért forduljon a Kormányzati ügyek osztály (látogasson el a MagNET **Kormányzati ügyek** oldalára), a jogi vagy a megfelelési osztály egyik tagjához.

KÉRDÉS: Új üzemünk építési terveinek a város által történő engedélyezésével kapcsolatban nehézségekbe ütköztünk. Véletlenül jól ismerem a városi önkormányzat egyik tagját, ezért meg szeretném hívni egy kávéra, hogy elmagyarázzam neki, miért támogassák a projektet. Megtehetem ezt?

VÁLASZ: Nem. Mivel a megválasztott kormányzati tisztviselővel való találkozó célja az lenne, hogy befolyásoljon egy közigazgatási döntéshozatalt, a helyi jogszabályok értelmében valószínűleg lobbizásnak minősülne. Ne lobbizzon anélkül, hogy erre írásbeli engedélyt kapna a vállalat erre illetékes tisztviselőjétől.

Vállaltunk vezérelve, hogy mindannyian, az alkalmazottak és a vezetők együtt felelősek a Magna sikeréért. Annak érdekében, hogy méltóak legyünk ehhez a felelősséghez, mindnyájunknak tisztességesen kell viselkednie. Ez azt jelenti, hogy mindannyiunknak be kell tartania a ránk vonatkozó jogszabályok betűjét és szellemét, a Magatartási Kódexben leírtakat, és tiszteletben kell tartanunk elkötelezettségünket.

RÉSZVÉNYESEINK / BEFEKTETŐINK

Pénzügyi beszámolók

A Magna hitelessége pénzügyi beszámolóink pontosságától is függ, ezért be kell tartanunk a pénzügyi beszámolókra vonatkozó összes jogszabályt. Ugyncsak pontosan kell vezetni pénzügyi elszámolásainkat.

Pénzügyi ellenőrzési rendszerünket úgy alakítottuk ki, hogy biztosítsuk jelentéseink pontosságát és időszerűségét. Nem nézzük el, ha bárki olyat tesz, vagy arra utasít valakit, hogy hamis vagy félrevezető elszámolással megkerülje az ellenőrzést. Ez a cselekedet a Kódex súlyos megsértése, és akár bűncselekménynek is minősülhet.

KÉRDÉS: A könyvelésen dolgozom, és nemrég nagyszámú beszállítói számlát kaptam. A felettesem arra kért, hogy ezeket a következő negyedévben könyveljem le. Azt mondta, ez azért jó, mert így javulnak a pénzügyi eredményeink és nő a részvényeink ára is. Követnem kell az utasításait?

VÁLASZ: Nem. A kiadások pontatlan dátummal vagy késve történő lekönyvelése és bejelentése ebben a negyedévben túlzott mértékű nyereséghez vezetne, és befolyásolná pénzügyi eredményeinket. A pénzügyi adatok pontos feljegyzésének elmulasztása – még ha az a Magna segítségének céljából történik is – a Kódex és az általánosan elfogadott számviteli elvek megsértésének minősül. Amennyiben ezt kéri Öntől, nem szabad engedelmessé válnia. Ha emiatt kényelmetlenül érzi magát, vagy felettese további nyomás alatt tartja, az esetet azonnal jelentenie kell a csoport vagy a vállalat pénzügyi vezetőjének, illetve a jogi vagy a megfelelőségi osztálynak – a jelentéstétel több módon történhet. A problémát a **Magna Forródróton** vagy más megfelelő csatornán is jelentheti (további részletekért lásd alább „A szabálysértések bejelentése” című pontot).

Tisztességtelen értékpapír-kereskedelem

A munkánk közben néha hozzáférhetünk a Magnáról, beszállítóinkról, versenytársainkról, ügyfeleinkről és üzleti partnereinkről szóló bizalmas adatokhoz. Ha ezeket a bennfentes információkat befektetési célból használjuk fel, akkor az tisztességtelen előnyhöz juttathat minket a többi befektetővel szemben. A bennfentes információk alapján történő értékpapír-vásárlás vagy eladás (pl. részvények és kötvények kereskedelme) törvénytelen, és súlyos büntetéssel járhat. Ezért, ha bennfentes információkkal rendelkezünk a Magnáról vagy egy másik vállalatról, tilos befektetést eszközölni az adott vállalatba egészen addig, amíg az információ nyilvánossá nem válik és azt a többi befektető figyelembe nem veheti.

Tilos továbbá a bennfentes információkat olyan munkatársainkkal vagy a Magnán kívüli személyekkel megosztanunk, akik nem jogosultak az információk ismeretére. Ez a tilalom a bennfentes információk rokonoknak vagy barátoknak történő átadására is kiterjed.

Még szigorúbb előírások vonatkoznak az igazgatóinkra és tisztviselőinkre, valamint a **Bennfentes kereskedelemre és tilalmi időszakra vonatkozó irányelvben** felsorolt más személyekre. Ezeknek a személyeknek bizonyos időszakokban tilos Magna értékpapírokat vásárolniuk vagy eladniuk.

A **Bennfentes kereskedelemre és tilalmi időszakra vonatkozó irányelv** tájékoztatást ad arra vonatkozóan, hogyan kerülhetjük el a bennfentes kereskedelmet és az információk helytelen közzétételét.

KÉRDÉS: A belső jelentésekből tudom, hogy az értékesítés jelentősen nőtt, és ebben a negyedévben nagyobb lesz a nyereségünk, mint az ipari elemzők által előre jelzett érték. Megmondhatom a nővéremnek, hogy vegyen Magna részvényeket, mielőtt még a negyedéves bevételeinket nyilvánosságra hoznánk?

VÁLASZ: Nem. A bennfentes információk saját vagy mások – beleértve a családtagjaink és barátaink – hasznára történő felhasználása ellentétes a Kódexünkben leírtakkal, és törvénytelen is.

Közzétételek

Bejegyzett részvénytársaságként felelősek vagyunk azért, hogy nyilvános dokumentumainkban teljes, pontos és időszerű adatokat adjunk meg. Ezt a felelősséget nagyon komolyan vesszük, és arra törekszünk, hogy a vállalkozásunkkal, tevékenységeinkkel és pénzügyi helyzetünkkel kapcsolatos adatok közzétételével kapcsolatos összes vonatkozó jogszabályt betartsuk. Annak érdekében, hogy megfeleljünk ezeknek az összetett jogi követelményeknek, felállítottunk egy Vállalati Közzétételi Bizottságot, amely a vállalat rangidős felső vezetőiből áll.

Azoknak az alkalmazottaknak, akik jogosultak a médiának vagy a részvényeseknek nyilatkozni, vagy bármilyen nyilvános bejelentést tenni, meg kell felelniük a hatályos biztonság előírásoknak és a **Vállalati közzétételről szóló irányelvünknek**.

Erről további részleteket a **Vállalati közzétételről szóló irányelvünkben** talál.

ALKALMAZOTTAINK

Globális vállalatunk ereje alkalmazottaink különbözőségében rejlik. Ezért értékeljük és tiszteljük a különböző háttérrel, készségekkel és véleménnyel rendelkező embereket.

Környezetvédelem, foglalkozás-egészségügy és munkabiztonság

Nagyon fontos, hogy biztonságos és tiszta környezetben dolgozzunk. Arra törekszünk, hogy ágazatvezetők legyünk a környezetvédelem, valamint foglalkozás-egészségügy és munkabiztonság terén minden üzletágunkban és ellátási láncban.

Elköteleztük magunkat amellyel, hogy megfeleljünk az összes ránk vonatkozó foglalkozás-egészségügyi, munkabiztonsági és környezetvédelmi törvénynek és előírásnak, és gondoskodunk arról, hogy a beszállítóink is betartsák ezeket, oly módon, hogy egy szisztematikus felülvizsgálati program kerül bevezetésre minden egyes tevékenységre vonatkozóan, amelyet folytonosan figyelemmel kísérünk.

A környezetvédelem, foglalkozás-egészségügy és munkabiztonság iránti elkötelezettségünket részletesen ismertetjük a **Munkavállalói Alapszabályban** és a **Működési elveinkben**, valamint még mélyebb részleteiben érintjük a témát **Környezetvédelmi, munkaegészségügyi és munkabiztonsági Irányelveinkben**.

Személyes adatok védelme

Tiszteljük alkalmazottaink bizalmas adatait, és elköteleztük magunkat személyes adataik védelme mellett. A személyes adatokat törvényes, átlátható és tisztességes módon kezeljük. Észszerű lépéseket teszünk annak érdekében, hogy a személyes adatok sértetlenségét és bizalmas jellegét megvédjük.

KÉRDÉS: A humán erőforrás osztályon dolgozom. Egy marketingvállalat nemrég elkérte tőlem az összes alkalmazottunk lakcímét, hogy értékes információkat küldjenek nekik egy új orvosi klinikáról. Lehet, hogy az alkalmazottak számára hasznos lett volna az információ, de elutasítottam a marketingvállalat kérését. Helyesen döntöttem?

VÁLASZ: Igen. Az alkalmazottaink lakcíme személyes adat, és ezt kizárólag törvényes üzleti vagy foglalkoztatási céllal szabad közreadni, vagy ha azt a törvény írja elő. Ebben az esetben az alkalmazottakat megcélzó szolgáltatás reklámozása nem elfogadható ok arra, hogy ezt a személyes adatot felfedjük. Ha így teszünk, azzal megsértjük a Kódexet, és a helyi adatvédelmi törvények értelmében akár még törvénytelen is lehet.

Emberi jogok tiszteletben tartása

Alkalmazottaink és más érintett partnereink emberi jogainak tiszteletben tartása a tisztességes vállalati filozófiánk központi eleme. Elköteleztük magunkat amellyel, hogy megfeleljünk az összes ránk vonatkozó emberi jogi törvénynek és előírásnak.

A Munkavállalói Alapszabályban megfogalmazottakkal összhangban hiszünk a tisztességes és egyenlő bánásmódban. Zaklatás és hátrányos megkülönböztetés elleni irányelveket vezettünk be, amelyek segítségével mindenki számára tiszteletteljes munkahelyi környezetet biztosíthatunk, valamint panaszkezelési és -vizsgálati

eljárásokat, amelyek segítségével a kifogásolható magatartás korrigálható. A helyi irányelveink elismerik a sokszínűséget, támogatják az egyéni gyakorlatok és hiedelmek toleranciáját, és támogatják azokat, akiknek segítségre van szükségük, valamennyi törvényes módon. Irányelveink a munkahelyi erőszakot és megfélemlítést is tiltják.

Alkalmazottaink számára tisztességes munkafeltételeket biztosítunk, és nem tűrjük a rabszolgaság, a gyermekmunka vagy a kényszermunka alkalmazását a szervezetünkben vagy az ellátási láncban. A **Globális munkaügyi alapelveink** elismerik az ENSZ Emberi jogok egyetemes nyilatkozatát, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 8 alapvető egyezményét, és az ILO az alapvető munkahelyi alapelvekről és jogokról szóló nyilatkozatát. A nemzeti jogszabályi követelményekkel együtt elismerjük alkalmazottaink tisztességes körülmények között, biztonságos és tiszteletteljes környezetben történő munkavégzéshez, illetve szabad társuláshoz való jogát, és törekszünk arra, hogy a foglalkoztatásra vonatkozó szabályokat betartsuk és azokat meghaladjuk.

Szintén a Munkavállalói Alapszabályban foglaltaknak megfelelően, elköteleztük magunkat a diszkriminációtól mentes javadalmazás mellett, amelynek révén alkalmazottaink tisztességesen javadalmazást kapnak a belső tőkére, valamint a külső versenyképességre vonatkozó objektív alapelvekre és követelményekre tekintettel, a személyes jellemzőktől függetlenül.

Elvárjuk minden beszállítónktól és a többi vállalatától, akikkel együtt dolgozunk, hogy a törvényeknek megfelelően működjenek.

KÉRDÉS: Azt gyanítom, hogy az egyik beszállítónk kiskorúakat alkalmaz. Mi kell tennem?

VÁLASZ: A lehető leghamarabb jelentse az esetet a közvetlen felettesének a jogi, a megfelelőségi, vagy a beszerzési osztályn.

KÉRDÉS: Azt fontolgatom, hogy a michigani Troy-ban levő irodánkban előléptetem az egyik kolleganőt egy olyan pozícióba, ahol az észak-amerikai beszállítóinkkal kell kapcsolatot tartani. Az adott személy rendelkezik a pozícióhoz szükséges minden képesítéssel, de mégis aggódom, hogy néhány beszállítónkat kellemetlenül érintheti a hölgy fogyatékosága. Ez törvényes ok arra, hogy valaki mást léptessek elő?

VÁLASZ: Nem. Arra törekszünk, hogy a törvényben előírtak szerint mindenkinek, például a fogyatékkal élőknek, hátrányos megkülönböztetés nélküli egyenlő előmeneteli lehetőséget biztosítsunk. Ha megvan a munkakörhöz szükséges megfelelő képesítése, és el tudja látni a munkakörrel járó kötelezettségeket, akkor a fogyatékoságra hivatkozva nem tagadhatjuk meg tőle az előléptetést.

Különbözőség és befogadás

Az alkalmazottaink a globális társaságunkban kritikus fontosságú érdekelt feleknek számítanak. Célunk, hogy a sokszínű háttérrel, perspektívákkal és képességekkel rendelkező tehetségek számára vonzó legyünk, őket alkalmazzuk és megtartsuk. A Munkavállalói Alapszabályban mélyen gyökerezik az a célunk, hogy biztonságos, tiszteletteljes és befogadó munkahelyet hozzunk létre, ahol az alkalmazottaink teljes valójukat a munkának szentelhetik, megélhetik alapértékeinket, fenntartható eredményeket érhetnek el és fejleszthetik globális márkánkat.

Minden vonatkozó munka- és foglalkoztatási törvénynek megfelelően, beleértve a hátrányos megkülönböztetés és a zaklatás tilalmáról szóló, valamint a különbségek ésszerű kiigazítására irányuló jogszabályokat. Elköteleztük magunkat amellyel, hogy mindenkinek egyenlő foglalkoztatási és karrier-előmeneteli lehetőségeket kínáljunk, korra, fajra, vallásra, etnikai hovatartozásra, bőrszínre, fizikai jellemzőkre, nemre, nemi orientációra, nemi identitásra/önkifejezésre, nyelvi különbségekre, nemzetiségre vagy nemzeti hovatartozásra, családra vagy családi állapotra, fizikai, mentális és fejlődési képességekre, társadalmi-gazdasági státuszra, vagy egyéb, a törvény által védett személyes jellemzőre vonatkozó hátrányos megkülönböztetés nélkül.

Körültekintő kommunikáció

Biztosítanunk kell, hogy minden, amit tevékenységünkről a munkahelyünkön kívül leírnak és mondunk, a tőlünk elvárt tisztességes magatartást tükrözze.

A Magna és a saját jó hírnevünk megóvása érdekében fontos, hogy mindent, amit leírnak, abban a tudatban tegyünk, hogy az egy napon akár nyilvánosságra is kerülhet. Élvezhetjük a szólásszabadságot, jogunk van véleményünket másokkal megosztani. Ugyanakkor óvatosan kell eljárunk, hogy ne tegyünk közzé a közösségi oldalakon semmilyen olyan anyagot, amelyek megsértik a vállalat jó hírnevét, rossz hírbe hozzák beszállítóinkat vagy ügyfeleinket, bizalmas információkat fednek fel, vagy sértik a Magna szerzői és szabadalmi jogait.

Továbbá ha valaki, például egy hírműsor riportere, egy ipari szakértő vagy egy részvényes arra kéri, hogy a Magnával kapcsolatos ügyeket vitasson meg vagy véleményezzen, tartózkodjon a véleménynyilvánítástól és küldje az illetőt a Magna illetékes szóvivőjéhez.

Az Óvatos kapcsolattartásról szóló irányelvünk, Az e-mail, internet és közösségi média használatára vonatkozó globális irányelvünk és a Külső médiaképviselőkkel való kapcsolattartásról szóló irányelvünk hasznos források a kapcsolattartást érintő témákhoz.

KÉRDÉS: Alkalmanként leírom az egyik beszállítómmal kapcsolatos feszült gondolataimat a Facebook oldalamra, ahol 250 ismerősöm van. Ezt munkaidőn kívül és privát beállítással teszem, így ezeket a bejegyzéseket csak a barátaim és a családtagjaim láthatják. Ez elfogadható eljárás?

VÁLASZ: Nem. A közösségi médiába írt bejegyzések nem mindig maradnak magántermészetűek. Kerülnünk kell, hogy a beszállítóinkat bármilyen nyilvános fórumon rossz hírbe hozzuk. Ha a beszállítóval kapcsolatos aggályai a Kódex megsértésére vonatkoznak, akkor azt jelentenie kell azt a felettesének, a jogi vagy a megfelelőségi osztálynak vagy a Magna Forródróton keresztül. A legcélszerűbb, ha aggályait a **Magna Nyitott Ajtók** irányelvében leírt módon jelenti.

KÉRDÉS: Egy online megjelent újságcikkben pontatlan adatokat találtam az aktuális pénzügyi eredményeinkről. Szeretnék a cikkhez hozzászólni, és a helyes adatokat az újság weboldalán közzé tenni. Megtehetem ezt?

VÁLASZ: Nem. Haladéktalanul értesítenie kell valakit a vállalati kommunikációs vagy a befektetői kapcsolatok osztályon a pontatlan adatok közléséről. Ha az üzleti tevékenységünkről teszünk közzé valamit, akkor a vállalat jogosulatlan szóvivőjeként járunk el.

A szabálysértések bejelentése

Ha azt tapasztalja, hogy valaki megsérti ezt a Kódexet vagy a kapcsolódó irányelvek bármelyikét, arra bátorítjuk, hogy a szabálysértést jelentse a vállalaton belül: forduljon a feletteséhez vagy a jogi vagy a megfelelőségi osztályhoz, vagy jelentse az incidenst a Magna Forródróton keresztül a www.magnahotline.com oldalon. Ha a Forródróton keresztüli bejelentést inkább telefonon tenné meg, a Magna Forródrót honlapon találhatóak meg azon országok helyi, díjmentes telefonszámai, ahol cégünk tevékenységet végez. Ezt a szolgáltatást egy független külső cég üzemelteti, és az napi 24 órában, az év 365 napján elérhető. A bejelentéseket anonim módon tehetjük meg (kivéve, ha ezt a helyi törvények tiltják). Arra kérjük, kellő részletességgel jelezze a problémát, hogy azt hatékonyan ki lehessen vizsgálni. Egyes esetekben engedélyt kaphatunk arra, hogy a szabálysértést egy külsős szabályozó hatóságnak jelentsük. A jelen Kódex egy pontja sem állítja meg Önt abban, hogy a hatóság bejelentési csatornáját használja, amennyiben az adott ország törvényei ezt engedélyezik.

KÉRDÉS: Mi történik, ha egy szabálysértést a Magna Forródróton jelentek be?

VÁLASZ: A Magna Forródróton keresztül beérkező valamennyi bejelentést elsőként a Magna Forródrót adminisztrátorai vizsgálják át, akik mérlegelik, hogy szükséges-e vizsgálat, és amennyiben igen, azt ki vezesse. A vizsgálati gyakorlatunkra vonatkozó további információt az Etikai vizsgálatok irányelvünkben talál.

ÜZLETI TEVÉKENYSÉGÜNK

A bizalmas információk kezelése

Csakúgy mint bármely más eszköz, a bizalmas adatok is – beleértve a kereskedelmi titkokat, valamint a hozzánk, ügyfeleinkhez és beszállítóinkhoz tartozó védett adatokat és szellemi tulajdont – tevékenységünk értékes részének minősülnek, ezért kötelességünk védeni azokat. **Információmegjelölési és -kezelési irányelvünk** különböző titoktartási szinteket határoz meg, amelyek mindegyike saját szabályokat ír elő az adott szinthez tartozó információ tárolására, másolására, terjesztésére, továbbítására és megsemmisítésére. A bizalmas adatokat tilos a Magnán kívüli bármely személlyel megosztani, kivéve, ha azt törvény írja elő, vagy ha erre egy jogos üzleti célból van szükség, és ezeket a vállalaton belül csak azok számára szabad felfedni, akiknek ezek ismeretére szükségük van.

KÉRDÉS: Mit tehetek, hogy megvédjem a bizalmas adatainkat?

VÁLASZ: Számos lépést tehetünk, hogy megvédjük a bizalmas adatokat. A bizalmas feljegyzéseket és információkat különösen nagy gondossággal kell kezelünk. Ne hagyjunk elektronikus készülékeket felügyelet nélkül, különösen utazás, vagy üzleti események során. Ne beszéljünk a Magna üzleti ügyeiről nyilvános helyeken, például zsúfolt liftben vagy repülőn. Emellett meg kell ismernünk a MagNET-en elérhető információkezelési irányelveinket és iránymutatásainkat

Befektetések és vállalati lehetőségek

El kell kerülnünk az olyan helyzeteket, amikor a személyes érdekeink ellentmondanak a Magna érdekeinek, illetve kerülnünk kell az olyan szituációkat, amelyek ezt a benyomást kelthetik. Például, ha a munkaviszonyunkból adódóan, vagy a Magna tulajdonának vagy információinak felhasználásával egy üzleti lehetőséget fedezünk fel, abból nem szerezhethünk személyes előnyt. Továbbá tartózkodnunk kell attól, hogy a Magna forrásait személyes hasznosítására használjuk fel. Soha ne vegyünk részt olyan tevékenységben, amelyekben a Magna versenytársaként jelenük meg.

KÉRDÉS: A fejlesztésen dolgozom, és a munkám során egy új erőátviteli megoldást dolgoztam ki, amelyről úgy gondolom, hogy érdekelné néhány autóipari ügyfelünket. Mivel ezt én dolgoztam ki, eladhatom azt közvetlenül nekik?

VÁLASZ: Nem. Ha így tesz, azzal megsérti a Kódexet. A munkánk részeként alkotott bármely szellemi termék a Magna tulajdona. Továbbá, amíg a Magnával munkaviszonyban állunk, és a társaság erőforrásait használjuk a formaterv kifejlesztéséhez, az a Magna számára jelent értékes üzleti lehetőséget. A Magna engedélye nélkül ebből nem tehetünk szert személyes haszonra ezekben a helyzetekben.

KÉRDÉS: Egy új részleg megnyitását felügyelem, és az elhelyezkedése szempontjából két ország között kell döntenem. Az egyik országban, ha ott nyílik meg a részleg, a magasabb beosztású alkalmazottak személyi jövedelemadó-kedvezményt kapnának (beleértve magamat is). Mi kell tennem?

VÁLASZ: A személyi jövedelemadó-kedvezményre való jogosultság érdekütközést okoz. Nem hozhatunk olyan döntéseket a Magnát érintően, amely személyes haszonnal járhat. Mielőtt eldöntené, hogy hol nyíljon meg a részleg,

hozza nyilvánosságra ezt az érdekütközést az Érdekütközéssel kapcsolatos irányelvünkben foglaltak szerint, és várja a vezetőség további utasítását.

Saját érdekek előtérbe helyezése, kapcsolattartás a rokonokkal és barátokkal

A személyes érdekeink és kapcsolataink nem befolyásolhatják szakmai felelősségünket. Ezért nem helyes, ha rokonaink vagy közeli barátaink a felügyeletünk alatt vannak, vagy ha közvetlen függőségi viszonyban vagyunk egymással, vagy lényeges befolyást gyakorolhatunk teljesítményértékelésükre vagy javadalmazásukra. Továbbá nem etikus, ha a beosztásunkat kihasználva rokonunkat vagy közeli barátunkat alkalmazzuk, előléptetjük, finanszírozzuk, velük szerződést kötünk vagy más formában üzleti kapcsolatba lépünk, vagy olyan vállalkozással, melyben mi, rokonaink vagy közeli barátaink jelentős érdekeltséggel rendelkeznek.

Azokat az eseteket, ahol üzleti döntéseinket ténylegesen vagy látszólag befolyásolhatja rokonaink, vagy közeli barátaink beosztása vagy érdeke, vagy az általunk, rokonaink vagy közeli barátaink egy másik vállalatban vagy szervezetben meglévő jelentős érdekeltsége, nyilvánosságra kell hoznunk az Érdekütközéssel kapcsolatos irányelv szerint. Emellett minden olyan rendelkezést be kell tartanunk, amely biztosítja, hogy minden üzleti kapcsolat és döntés tisztességes és átlátható legyen.

KÉRDÉS: *Beszerzőként dolgozom a beszerzési osztályon. A feleségemet nemrég felvették az egyik beszállítónk értékesítési vezetőjének. Ez érdekütközést jelent?*

VÁLASZ: *Igen. Felesége új munkaköre befolyásolhatja az Ön üzleti döntéseit, vagy ezt a benyomást keltheti másokban. Erről az érdekütközésről az Érdekütközéssel kapcsolatos irányelvnek megfelelően tájékoztatást kell adni. Így a vezetőség megvizsgálhatja a helyzetet és megteheti a megfelelő intézkedéseket az érdekütközés kezelésére. Ez segíti a Magnát, továbbá megvédi Önt és feleségét a visszaéléssel való gyanúsítgatástól.*

Külső pozíciók

A Magna sikerének elősegítése érdekében munkaidőben minden időnket és figyelmünket munkánkra kell irányítanunk. Ezért olyan vállalaton kívüli kötelezettségeket nem vállalhatunk el, amelyek a Magnánál a munkára szentelt időnket és figyelmünket csökkentenék.

Hacsak az **Érdekütközéssel kapcsolatos irányelvnek** megfelelően arról a felettesünkkel nem egyeztettünk és a szükséges engedélyeket nem kaptuk meg, nem vállalhatunk el olyan fizetett, vagy fizetés nélküli állást, amely összeférhetetlen a Magna érdekeivel, vagy ezt a benyomást kelti.

Ajándékok és reprezentáció

Üzleti partnereinkkel ápolott kapcsolatainknak a tisztességen, és tisztán üzleti megítélésen kell alapulniuk. Ezért ha megajándékozunk vagy meghívunk valakit, vagy mi fogadjuk el ezeket (legyen az bármi, ami értékes), óvatosnak kell lennünk, hogy se ténylegesen, se látszólag ne sértsük meg a tisztességes üzleti kapcsolatok és a Magna előnyére szóló döntések iránti elköteleződésünket.

Ügyfeleinkkel és beszállítóinkkal fenntartott üzleti kapcsolatainkban elfogadható az üzleti ajándék és meghívás, amennyiben az ajándék észszerű, eseti jellegű és szerény értékű. Az általunk adott ajándékot és szórakoztatást emellett pontosan és átlátható módon fel kell jegyeznünk a költségeinkről szóló jelentésben, valamint a Magna könyvelésében és feljegyzéseiben.

A fokozott jogi kockázat miatt különösen gondosan kell eljárunk, ha *kormányzati tisztviselőkről* van szó. Ahhoz, hogy kormányzati tisztviselőknek kínáljunk ajándékot vagy szórakoztatást, előzetesen engedélyt kell kérnünk. A szükséges engedélyekről, valamint az ajándékokról és reprezentációról szóló további információt az **Ajándékozási és reprezentációs irányelvekben** talál.

KÉRDÉS: Az egyik beszállítónk felajánlotta, hogy fizeti a repülőjegyet és a szállást, hogy láthassam a kedvenc csapatom meccsét a bajnokságon. Ez elfogadható eljárás?

VÁLASZ: Nem. Üzleti döntéseinket mindig kizárólag a Magna legjobb érdekeinek megfelelően kell meghoznunk. Egy ilyen drága ajándék elfogadása azt a benyomást keltené, hogy a jövőbeli beszerzési döntéseinknél ezt a beszállítót fogjuk előnyben részesíteni. Kizárólag észszerű, eseti jellegű és szerény értékű üzleti ajándékot és szórakoztatást fogadhatunk el. Kétség esetén egyeztetni kell a jogi vagy a megfelelőségi osztállyal.

KÉRDÉS: A kormányzati ellenőrnek, aki az elmúlt években a részlegemen a környezetvédelmi ellenőrzést végezte, a jövő hónapban születik meg a gyermeke. Ajándékként szeretnék neki egy üveg whiskyt küldeni. Megtehetem?

VÁLASZ: A kormányzati tisztviselőknek adott ajándék és reprezentáció esetén különösen gondosan kell eljárunk, és előzetesen engedélyt kell kérnünk az **Ajándékozási és reprezentációs szabályzatban** foglaltak szerint. További információért forduljon a jogi vagy a megfelelőségi osztályhoz.

TOVÁBBI FORRÁSOK

Ha kérdése van, vagy további tájékoztatásra van szüksége a Magatartási és Etikai Kódexünkkel kapcsolatban, forduljon a jogi osztályhoz, vagy a Magna etikai és jogi megfelelési csoportjának egy tagjához. A megfelelési csoport tagjainak felsorolását a **magna.com** weboldalon, vagy a MagNET ***Etikai és jogi megfeleléség*** oldalon találja meg.

FOGALMAK

Bármí, ami értékes: Ez többek között lehet pénz (vagy készpénzhelyettesítő eszköz, például ajándékkártya), ajándék, jótékonyági adomány, étkezés, utazási költségtérítés, rendezvényekre szóló belépők vagy egyéb reprezentáció, oktatási költségtérítés, kedvezmények, szívdesszék, jövőbeli foglalkoztatás ígérete vagy a vállalatban való részesedés.

Megvesztegetés: A tisztességtelen pénzfizetés egy formája. A megvesztegetés valamilyen értékes dolog átadása vagy felajánlása valakinek személyes előnyszerzés céljára, ami kívülről az általuk képviselt szervezet egy cselekedetének megtételével (vagy meg nem tételével), vagy egy döntésének meghozatalával (vagy meg nem hozatalával) kapcsolatos befolyásolási kísérletnek tűnhet, amelynek révén Magna haszonra vagy előnyre tenne szert.

Megfelelőség: A jogszabályok, a Kódex és az összes irányelvünk betűjének és szellemének betartása.

Érdekütközés: Az érdekütközés általában olyan helyzetekre vonatkozik, amelyben képesek vagyunk a Magna érdekében üzleti döntést hozni vagy a döntést befolyásolni annak ellenére, hogy a személyes érdekeink (vagy a velünk rokon vagy egyéb kapcsolatban álló felek érdekei) eltérnek a Magna üzleti érdekeitől.

Ügymenet könnyítő (vagy „megolajozó”) kifizetések: A megvesztegetés egy formája, amely általában alacsonyabb szintű kormányzati tisztviselők irányában történik, olyan rutinjellegű szolgáltatások vagy döntések megszerzése érdekében, amelyekre a Magna amúgy törvényileg jogosult.

Jóhiszeműen: Becsületos és őszinte szándékkal.

Kormányzati tisztviselő: A kormány, valamelyik minisztérium vagy hivatal, vagy bármilyen nemzetközi intézmény tisztviselője vagy alkalmazottja, vagy kormány, valamelyik minisztérium, vagy hivatal nevében hivatalos minőségben eljáró személy, valamint bármely más személy, aki az eljárási rendjeink szerint kormányzati tisztviselőnek minősül.

Bennfentes információ: A befektetők és a nyilvánosság előtt nem ismert olyan adat, melynek ismeretében azok jelentősen megváltoztatnák a vállalat értékéről, részvényeiről vagy kötvényeiről alkotott véleményüket. Ilyen adat például a jelentős felvásárlás vagy egyesülés, a felső vezetésben történt változás, jelentős jog-, vagy munkaügyi vita.

Jutalék: A megvesztegetés olyan formája, amikor egy már kifizetett vagy később kifizetendő pénzüsszeget személyes jutalom formájában visszaadnak az üzletkötés létrehozásáért vagy elősegítéséért cserébe.

Lobbizás: Kapcsolattartás egy bármilyen kormányzati szinten dolgozó kormányzati tisztviselővel – beleértve a megválasztott köztisztviselőket, valamint a kormányhivatalok munkatársait és alkalmazottait – abból a célból, hogy a döntéshozatalt elősegítsék, hátráltassák, vagy más módon befolyásolják.

Személyes adatok: Egy azonosított vagy azonosítható természetes személyre vonatkozó információk. Egy személy akkor tekinthető azonosíthatónak, ha (i) valamely azonosítójukra, például a nevükre, személyazonosító számukra, földrajzi elhelyezkedési adataikra, vagy (ii) a személyükkel kapcsolatos fizikai, társadalmi vagy pénzügyi adatokra történő hivatkozással ők közvetve vagy közvetlenül azonosíthatók.

Személyes adatok kezelése: A személyes adatokon végrehajtott bármilyen művelet, beleértve a személyes adatok gyűjtését, rögzítését, rendszerezését, tagolását, tárolását, megváltoztatását, felhasználását, hozzáférhetővé tételét, törlését, illetve megsemmisítését.

Rokonok vagy közeli barátok: Ide tartozik a házastárs, élettárs, gyerek, szülő, nagyszülő, unoka, testvér, nagynéni, nagybácsi, unokahúg, unokaöcs, a házastárs rokonai, a mostoha/örökbefogadott/fogadott gyermek és szülő, az otthonunkban lakó velünk rokon személy és az olyan barát, akivel munkaidőn kívül közösségi életünket töltjük.

Jelentős érdekelttség: Egy adott személy jelentős érdekelttséggel bír egy vállalatban, (i) ha közvetlenül vagy közvetetten a vállalat részvényeinek, tőkéjének vagy egyéb részesedésének legalább tíz százalékával (10%) rendelkezik; (ii) ha saját nettó vagyonának legalább tíz százalékát (10%) a vállalatba fekteti; (iii) ha vezető pozícióban van a vállalatnál; vagy (iv) ha a Magnával fenntartott üzleti kapcsolatból közvetlen előnye származna.

Harmadik fél: A Magnán kívül álló személy, szervezet vagy vállalkozás.

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
Telefon: (905) 726-2462

VEGYE FEL A
KAPCSOLATOT
A MAGNA VÁLLALATTAL



magna.com

