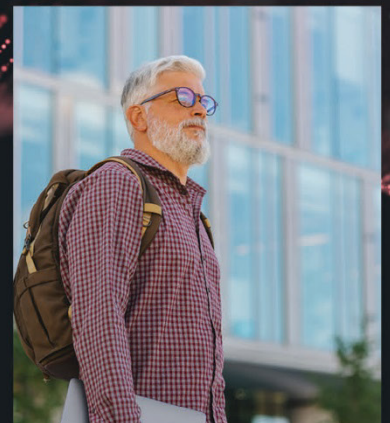


# Kodex profesionálního chování a etiky



# Autor: Chief Executive Officer

Kodex profesionálního chování a etiky společnosti Magna je zakotven v naší kultuře a podporuje účel a základní hodnoty naší společnosti. Náš Kodex odráží náš závazek jako organizace a zdůrazňuje klíčové zásady, které nás vedou k tomu, abychom vždy jednali čestně a poctivě a dělali ty správné věci.

Abychom ochránili naši reputaci a přispěli k trvalému úspěchu společnosti Magna, je důležité, abychom si všichni našli čas na přečtení, pochopení a naplnění hodnot našeho Kodexu. Náš Kodex je plán, kterým se můžeme řídit každý den a který nám pomáhá při rozhodování o tom, co je a co není přijatelné, když děláme rozhodnutí, která ovlivňují společnost Magna.

V 2022 organizace Ethisphere uznala společnost Magna za jednu z nejetichtějších společností na světě, což je pocta vyhrazená vybranému počtu organizací s výjimečnými programy a odhodláním rozvíjet obchodní integritu. Jsem hrdý na naše odhodlané zaměstnance, kteří jsou oddaní společnosti Magna a uplatňují nejvyšší etické normy ve všem, co dělají. Naši zaměstnanci jsou klíčem k našemu úspěchu.

Děkujeme vám za vaši trvalou oddanost společnosti Magna a váš závazek prosazovat naše etické hodnoty.

Swamy Kotagiri  
Chief Executive Officer

# Autorka: Chief Compliance Officer

Kodex profesijního chování a etiky společnosti Magna nám slouží jako vodítko k tomu, abychom si v obchodních záležitostech počínali s poctivostí a integritou. Nedávno mi napsal dlouholetý zaměstnanec společnosti Magna. Řekl mi, že byl na příslušnost k ní vždy pyšný, ale jeho hrdost na to, že je zaměstnancem Magna se znásobuje díky tomu, že etika a integrita jsou našimi prioritami.

Také já jsem velice pyšná na úsilí našich zaměstnanců o dodržování Kodexu profesijního chování a etiky a na to, že se v případě pochybností ptají. Odpovědi někdy nejsou zjevné, případně se nacházejí v šedé zóně. Zaznamenali jsme růst počtu otázek pro pracovníky na pozici Regional Compliance

Officer a častější využívání disponibilních zdrojů v oblasti Compliance. Rovněž vidíme, že více zaměstnanců využívá systém Disclose It! pro oznamování střetů zájmů a darů veřejným činitelům a také systém Integrity Check, kde lze ověřit, zda třetí strany, které jednají za společnost Magna, mají reputaci eticky si počínajících subjektů. Zaměstnanci společnosti Magna se zavázali, že budou ‚Magna Upstanders‘, tedy že se ozvou a nebudou jen přihlížet, pokud budou svědky nepatřičného chování.

Působíme ve velice složitém průmyslu což s sebou přináší výzvy a komplikované otázky týkající se etiky a dodržování předpisů. Děkujeme, že k tomu dennodenně přispíváte tím, že jednáte bezúhonně a že se nebojíte ozvat. Váš závazek je zdrojem našeho setrvalého úspěchu – a zárukou toho, že táhneme za jeden provaz. Forward. For All.

Joanne Horibe

Viceprezidentka, Ethics and Chief Compliance Officer



# Obsah

<b>Autor: Chief Executive Officer</b> .....	<b>2</b>
<b>Autorka: Chief Compliance Officer</b> .....	<b>3</b>
<b>ÚVOD</b> .....	<b>5</b>
<b>Vize   Poslání   Hodnoty</b> .....	<b>7</b>
<b>ODPOVĚDNOST</b> .....	<b>8</b>
<b>NAŠI ZÁKAZNÍCI/TRH</b> .....	<b>10</b>
<b>Integrita, férovost a úcta při obchodních jednáních</b> .....	<b>10</b>
<b>Dodržování protimonopolních zákonů a práva upravujícího hospodářskou soutěž</b> .....	<b>10</b>
<b>Dodržování protikorupčních zákonů</b> .....	<b>10</b>
<b>Lobbyování a politická činnost</b> .....	<b>11</b>
<b>NAŠI AKCIONÁŘI/INVESTOŘI</b> .....	<b>13</b>
<b>Finanční výkaznictví</b> .....	<b>13</b>
<b>Nekalé obchodování s cennými papíry</b> .....	<b>13</b>
<b>Zveřejňování informací</b> .....	<b>14</b>
<b>NAŠI ZAMĚSTNANCI</b> .....	<b>15</b>
<b>Životní prostředí a bezpečnost a ochrana zdraví při práci</b> .....	<b>15</b>
<b>Ochrana osobních údajů</b> .....	<b>15</b>
<b>Rozmanitost a začlenění</b> .....	<b>16</b>
<b>Obezřetná komunikace</b> .....	<b>17</b>
<b>Magna Hotline</b> .....	<b>18</b>
<b>Využívání důvěrných informací</b> .....	<b>19</b>
<b>Investice a příležitosti společnosti</b> .....	<b>19</b>
<b>Sebevýhodňování a spolupráce s příbuznými a přáteli</b> .....	<b>20</b>
<b>Práce mimo společnost</b> .....	<b>20</b>
<b>Dary a pohoštění</b> .....	<b>21</b>
<b>DALŠÍ ZDROJE</b> .....	<b>22</b>
<b>GLOSÁŘ</b> .....	<b>23</b>

# ÚVOD

Všichni si musíme uvědomit, že jsme povinni pracovat v souladu s etickými normami a také politikami naší společnosti.

Situace v oblasti mobility je stále složitější a náročnější. Proto je důležité, abychom si všichni uvědomili, že jsme povinni provádět obchodní činnost v souladu s etickými normami a také politikami naší společnosti. Náš Kodex profesijního chování a etiky slouží jako vodítko, které nám usnadní dodržování našich etických norem.

Společnost Magna od všech svých zaměstnanců očekává a vyžaduje, aby jednali podle platných zákonů a ctili její základní hodnoty a obchodní zásady. Respektování těchto norem očekává také od dodavatelů, konzultantů, nezávislých smluvních dodavatelů, zprostředkovatelů a dalších zástupců, s nimiž spolupracuje. Zaměstnanci, kteří tento Kodex poruší, budou potrestáni disciplinárním postihem, jímž může být i propuštění.

Tato pravidla určují, jakým způsobem máme:

- jednat s ostatními na pracovišti;
- plnit své povinnosti týkající se ochrany životního prostředí;
- jednat s konkurenty;
- jednat s veřejnými činiteli a
- chránit důvěrné informace společnosti Magna a jejích zákazníků.

Každý z nás je povinen jednat čestně, dbát na integritu a v každé situaci se řídit etickými zásadami. Etické chování je nedílnou součástí naší práce. Náš tým Ethics & Legal Compliance neúnavně připravuje potřebná školení a zajišťuje podporu, abychom v rámci plnění těchto svých povinností měli co nejlepší podmínky.

Náš Kodex se vztahuje na interakce v našem sdíleném profesním životě, včetně každodenních setkání v kanceláři, sdílených online prostorů, sociálních sítí, konferencí a dalších akcí, kde zastupujeme společnost Magna.

Tento Kodex funguje jako užitečný zdroj shrnující povinnosti, které jako zaměstnanci společnosti Magna máme. Věnuje se klíčovým tématům, jako je zajištění souladu s místními a mezinárodními zákony.

**OTÁZKA: Jsem zaměstnanec společnosti Magna. Platí tento Kodex profesionálního chování a etiky také pro mne?**

*ODPOVĚĎ: Ano. Kodex profesionálního chování a etiky platí pro všechny zaměstnance společnosti Magna International Inc. (včetně zaměstnanců na plný úvazek a zaměstnanců s částečným úvazkem) a všech jejích provozních skupin, divizí, společných podniků a dalších provozů po celém světě. Platí také pro všechny naše členy představenstva a vedoucí.*

**OTÁZKA: Jsem dodavatelem společnosti Magna. Platí tento Kodex také pro mne?**

*ODPOVĚĎ: Každý, kdo jedná naším jménem, jako jsou dodavatelé, konzultanti, nezávislí smluvní dodavatelé, zástupci a další zástupci, musí splňovat požadavky uvedené v [Kodexu profesionálního chování a etiky pro dodavatele](#), který stanoví normy podobné těm v tomto Kodexu.*

**OTÁZKA: Co mi hrozí, pokud Kodex poruším?**

*ODPOVĚĎ: Hodnoty popsané v tomto Kodexu jsou naší prioritou a jakékoli jejich nerespektování přísně posoudíme. Porušení Kodexu se trestá disciplinárním postihem. Konkrétní typ postihu se volí podle závažnosti přestupku. Ve vážných případech se může přikročit i k ukončení pracovního poměru.*

Stejně důsledky hrozí i dodavatelům, konzultantům, nezávislým smluvním dodavatelům, zprostředkovatelům a dalším zástupcům společnosti, kteří poruší etické normy, jež jsou závazné pro naše zaměstnance. Vážné přestupky třetích stran mohou být důvodem k ukončení spolupráce.

Nesmíme také zapomínat, že některé části Kodexu odrážejí požadavky platných zákonů. Porušení našeho Kodexu tedy může být v některých případech zároveň porušením zákona. A za to můžete být potrestáni pokutou nebo trestem odnětí svobody.

Otázky a příklady uváděné v tomto dokumentu slouží pouze pro ilustraci. Nepopisují skutečné události a jejich účelem není obsáhnout všechny případy, dokonce ani nejzávažnější případy, které mohou v souvislosti s naším Kodexem profesionálního chování a etiky nastat.

# Vize | Poslání | Hodnoty

## **Naše vize**

Rozvíjíme mobilitu pro všechny a pro všechno.

## **Naše poslání**

Naším posláním je odpovědně využívat naše odborné znalosti k vytváření lepšího světa mobility. Toho dosahujeme vývojem technologií, systémů a koncepcí, díky nimž jsou vozidla bezpečnější a ekologičtější pro všechny.

## **Základní hodnoty**

Naše základní hodnoty v duchu naší Zaměstnanecké charty vyjadřují, kým jsme jako jednotlivci i jako společnost.

## **Uvažujeme ambiciózně**

Vytváříme každému podmínky pro sebevědomé jednání.

## **Přebíráme odpovědnost**

Pocitujeme odpovědnost za své činy i závazky.

## **Neusínáme na vavřínech**

Neustále inovujeme, zlepšujeme se a klademe ty správné otázky.

## **Spolupracujeme**

Nejlépe se nám daří, když s respektem a pokorou táhneme za jeden provaz.

# ODPOVĚDNOST

Život je plný rozhodnutí, přičemž mnoho z nich učiníme během vteřiny každý den.

Některá rozhodnutí jsou ale důležitější než jiná. A rozhodnutí, která děláme při své práci pro společnost Magna, mají dopad jak na společnost, tak na nás samotné.

V krátkosti řečeno – integrita závisí na našich rozhodnutích.

Společnost Magna má Kodex profesionálního chování a etiky, o který se při rozhodování můžeme opřít, abychom na pracovišti vždy mohli zvolit optimální postup. Kodex je závazný pro VŠECHNY zaměstnance společnosti Magna po celém světě, včetně zaměstnanců celopodnikového vedení a vedení skupin a zaměstnanců výrobních divizí a společných podniků.

Společnost Magna od všech zaměstnanců požaduje, aby si Kodex přečetli, aby mu porozuměli a aby za všech okolností jednali eticky a čestně. Správné rozhodování a dodržování zákonů a nařízení, jež se na naši činnost vztahují, je nezbytným předpokladem našeho úspěchu v současnosti i v budoucnu.

## Co můžete udělat vy

Společnost Magna spoléhá na to, že jívšichni zaměstnanci pomohou prosazovat integritu. Žádá vás proto, abyste:

- se seznámili s Kodexem profesionálního chování a etiky a souvisejícími compliance politikami
- se ozvali, pokud budete mít podezření na porušení tohoto Kodexu nebo máte otázku ohledně našeho Kodexu
- v každodenní praxi uplatňovali hlavní zásady, které Kodex definuje

Právě to totiž máme na mysli, když říkáme: Know it. Znalosti. Speak it. Komunikace. Live it. Činy. Úspěch společnosti Magna závisí na aktivním přístupu a etickém provádění obchodní činnosti všech jejích zaměstnanců.

## Očekávání od našich lídrů

Od členů nejvyššího vedení, top manažerů a vedoucích pracovníků společnosti se jako od nejvyšších představitelů očekává, že si nastaví nejvyšší etické normy pro sebe a půjdou svým týmům příkladem. Dále se od nich očekává, že budou pečliví a bdělí, že si budou všimnout možných přestupků proti Kodexu a všechna svá podezření včas ohlásí. Musí také vytvářet prostředí, v němž se zaměstnanci nebudou obávat upozornit na možné porušení předpisů. Jít příkladem je z hlediska nastolení a důsledného uplatňování standardů chování popsanych v tomto Kodexu naprosto klíčové.

Lídři také hrají klíčovou roli při zajišťování toho, že nedojde k žádnému odvetnému opatření vůči žádnému zaměstnanci, který nahlásí obavy čestně a v dobré víře. Tento druh odvetných opatření je výslovně zakázán naší **Politikou vztahující se k odvetným opatřením**.



Odvetné opatření může mít mnoho podob a může zahrnovat subtilnou akci. Může zahrnovat zkrácení pracovní doby nebo mzdy, propuštění, přeřazení na nižší pozici, suspendování, vyhrožování, obtěžování, zneužívání, ztrapňování, ponižování nebo odepření příležitostí (jako je povýšení, zvýšení mzdy nebo přesčasy). Další informace naleznete v dokumentu **Politika vztahující se k odvetným opatřením**.

**OTÁZKA:** *Myslím si, že můj vedoucí možná porušuje náš Kodex. Bojím se ale, že když to ohlásím, ohrozím tím svoji pozici ve společnosti. Poskytne mi společnost Magna ochranu, když můj vedoucí zjistí, že jsem jeho chování ohlásil?*

**ODPOVĚĎ:** *Ano. Naše **Politika vztahující se k odvetným opatřením** zakazuje vedoucím pracovníkům podnikat odvetné kroky proti zaměstnancům a chrání zaměstnance, kteří nahlásí obavy čestně a v dobré víře.*

**OTÁZKA:** *Uplatní se **Politika vztahující se k odvetným opatřením**, pokud jsem propuštěn ze zaměstnání poté, co jsem v dobré víře ohlásil podezření?*

**ODPOVĚĎ:** *Ano, odvetné opatření může mít formu propuštění. Může však mít i jiné formy jednání, včetně subtilních. Další informace naleznete v dokumentu **Politika vztahující se k odvetným opatřením**.*

# NAŠI ZÁKAZNÍCI/TRH

## Integrita, férovost a úcta při obchodních jednáních

Při své práci vycházíme z filozofie, že odpovědnost za úspěch společnosti Magna nesou všichni – řadoví zaměstnanci stejně jako vedoucí pracovníci.

Chceme-li, aby se společnosti opravdu dařilo, musíme všichni dbát na integritu. Jinými slovy, musíme ctít literu i ducha zákonů, které se na naši práci vztahují, řídit se tímto Kodexem a plnit své závazky.

S ostatními zaměstnanci, zákazníky, dodavateli a dalšími zainteresovanými skupinami musíme jednat čestně a férově.

Dále je nesmírně důležité, abychom respektovali všechny, kdo mají jiný názor a pohled na věc, přistupovali citlivě a s úctou ke kulturám a zvykům zemí, v nichž působíme, a snažili se zvážit náš vliv na komunity a prostředí, kde provádíme obchodní činnost.

## Dodržování protimonopolních zákonů a práva upravujícího hospodářskou soutěž

S konkurenty soupeříme aktivně a s odhodláním, vždy však ctíme pravidla volné a spravedlivé soutěže. Musíme proto dodržovat všechny platné protimonopolní zákony a právo hospodářské soutěže. Je naprosto vyloučené, abychom se účastnili jakýchkoli aktivit, které by s těmito zákony byly v rozporu, například dohod s konkurenty o cenách, slevách či podmínkách prodeje, omezování výroby, rozdělení trhů, koordinování aktivit v oblasti nabídek do soutěží nebo bojkotování konkrétních zákazníků či dodavatelů, ujednání o odměnách zaměstnancům či dohod, že si navzájem nebudeme zaměstnávat své zaměstnance.

Podrobnější informace o plnění tohoto závazku jsou k dispozici v Antimonopolní a konkurenční politice.

**OTÁZKA: Na šanghajském autosalonu jsem náhodou potkal bývalého kolegu z oddělení prodeje, který teď pracuje pro konkurenční firmu. Při obědě se mě zeptal, jestli bychom nemohli vymyslet společnou strategii pro jednání s jedním náročným novým zákazníkem. Řekl jsem mu, že mu dám vědět. Co jsem měl udělat?**

**ODPOVĚĎ:** *Oběd s bývalým kolegou není problém, ale jakékoli pokusy o domlouvání společné strategie ohledně zákazníka s konkurentem jsou přísně zakázány. V této situaci konverzaci o koordinaci strategie okamžitě ukončete a řekněte bývalému kolegovi, aby toto téma neprobíral. Poté neprodleně informujte právní oddělení nebo oddělení pro dodržování předpisů.*

## Dodržování protikorupčních zákonů

Nikdy nenabízíme ani nepřijímáme *úplatky* ani *nezákonné provize*, a to přímo ani prostřednictvím *třetích stran*. Pokud uvažujeme o poskytnutí nebo přijetí *čehokoli hodnotného*, vždy se musíme zamyslet nad tím, jestli by takový krok mohl mít vliv na obchodní rozhodnutí nebo vyvolat u druhých dojem, že takový vliv má. Dále musíme dbát na to, aby se pořizovaly přesné a úplné záznamy

o veškerých platbách. Tato pravidla platí vždy, ale jsou obzvlášť přísná v případech, které se týkají *veřejných činitelů*.

Závazek naší společnosti dodržovat protikorupční zákony se vztahuje na všechny naše provozy bez výjimky – bez ohledu na místní kulturní zvyklosti a na to, co říkají místní zákony. Dodržování tohoto závazku vyžadujeme také od třetích stran, které jednají naším jménem.

Bližší informace o našem závazku podnikat bez uplácení najdete v **Politice pro záležitosti úplatků a nenáležitých plateb**.

**OTÁZKA: V mé zemi je běžné, že se státním úředníkům platí menší částka (obvykle do 100 dolarů), aby povolení vystavili rychleji. Dovolují Kodex a další politiky takové platby?**

**ODPOVĚĎ:** *Ne. Náš Kodex i Politika boje proti úplatkům a nepatřičným platbám tyto platby, které se často označují jako „platby za urychlení“ (nebo „všimné“), zakazují. V některých zemích jsou legální a běžné, ale v mnoha jiných zemích jsou nezákonné.*

**OTÁZKA: Veřejná činitelka, která má na starosti kontrolu dodržování bezpečnostních předpisů, mi předala životopis svého synovce a požádala mě, jestli bych mu ve svém oddělení nenabídl pracovní pozici, pokud je nějaká volná. Životopis jsem si prošel a mladík má opravdu vynikající praxi a doporučení. Co mám dělat?**

**ODPOVĚĎ:** *Okamžitě informujte o této žádosti vedoucího pracovníka, právní oddělení nebo oddělení pro dodržování předpisů. Je-li synovec veřejné činitelky vhodným kandidátem na volnou pracovní pozici, je nutné s ním jednat stejně jako s ostatními vhodnými kandidáty. V případě žádostí, jako je tato, je třeba postupovat maximálně opatrně, abychom se neprohřešili proti zákonu ani našim hodnotám a abychom zároveň nepřišli o dobré vztahy s partnery.*

## Lobbování a politická činnost

Zákony týkající se lobbování a politické činnosti jsou často velmi složité a v jednotlivých místech, kde naše společnost působí, se mnohdy výrazně liší. V souvislosti s lobbováním a politickou činností, včetně podpory a financování činnosti různých subjektů, proto vždy musíme postupovat velmi obezřetně.

Nikdy jménem společnosti Magna nesmíme lobbovat u pracovníků na jakékoli úrovni státní správy ani přispívat na politickou činnost (finančními dary, zbožím ani službami), pokud k tomu nemáte písemné svolení zástupce hlavní kanceláře, který je oficiálně pověřen řešením těchto záležitostí. Podrobnější informace získáte od poradce pro dodržování právních předpisů nebo členů týmu pro jednání se státní správou (další informace najdete na stránce věnované **jednání se státní správou** na portálu MagNET), právního oddělení nebo oddělení pro dodržování předpisů.

**OTÁZKA: Město otálí se schválením projektu na výstavbu našeho nového závodu. Náhodou dobře znám jednu členku rady a ráda bych ji pozvala na kávu a vysvětlila jí, proč by náš projekt měla podpořit. Mohu to udělat?**

**ODPOVĚĎ:** *Ne. Šlo by o schůzku s voleným veřejným činitelem za účelem ovlivnění rozhodování ve veřejné záležitosti, kterou by místní zákony s největší pravděpodobností hodnotily jako lobbování. A k tomu nikdy nesmíme přistoupit, pokud k tomu nemáme písemné svolení zástupce hlavní kanceláře, který je oficiálně pověřen řešením těchto záležitostí.*

Při své práci vycházíme z filozofie, že odpovědnost za úspěch společnosti Magna nesou všichni – řadoví zaměstnanci stejně jako vedoucí pracovníci. Chceme-li, aby se společnosti opravdu dařilo, musíme všichni dbát na integritu. Jinými slovy, musíme ctít literu i ducha zákonů, které se na naši práci vztahují, řídit se tímto Kodexem a plnit své závazky.

# NAŠI AKCIONÁŘI/INVESTOŘI

## Finanční výkaznictví

Pověst společnosti Magna jako spolehlivého partnera do značné míry závisí na přesnosti našich finančních výkazů. Proto musíme respektovat všechny platné zákony, jež se k finančnímu výkaznictví vztahují. Naše finanční záznamy musí být naprosto přesné.

Kontrolní mechanismy máme nastaveny tak, aby pomáhaly zaručit přesnost a včasné zpracování výkazů. Společnost nebude tolerovat žádné kroky, jimiž by se někdo tyto kontrolní mechanismy pokusil obejít ve snaze pořídit falešné nebo zavádějící záznamy, ať už sám, nebo prostřednictvím někoho dalšího. Takové jednání by bylo závažným porušením našeho Kodexu a také by mohlo být hodnoceno jako trestný čin.

**OTÁZKA: Pracuji v účetním oddělení a nedávno se ke mně dostal větší počet faktur od dodavatelů. Nadřízená mne požádala, abych je zaevidoval až v příštím čtvrtletí. Prý díky tomu budeme mít lepší finanční výsledky a cenu akcií. Mám ji poslechnout?**

**ODPOVĚĎ: Ne.** Nepřesné datování nebo opožděné vykazování nákladů by znamenalo nadhodnocení výnosů za aktuální čtvrtletí a mohlo by ovlivnit naše finanční výsledky. Kdybyste všechny finanční údaje nezapsal přesně, i kdyby ve snaze pomoci společnosti Magna, porušil byste náš Kodex a všeobecně uznávané účetní principy. Pokud jsme o to požádáni, měli bychom to odmítnout. Pokud vás celá záležitost znepokojila nebo by na vás i nadále byl vyvíjen nátlak musíte vše okamžitě ohlásit pracovníkovi finančního oddělení z kanceláře skupiny či hlavní kanceláře, právnímu oddělení nebo oddělení pro dodržování předpisů. Příklad můžeme ohlásit také prostřednictvím **Magna Hotline**.

## Nekalé obchodování s cennými papíry

V souvislosti s prací můžeme čas od času získat přístup k důvěrným informacím o společnosti Magna a jejích dodavatelích, konkurentech, zákaznících či obchodních partnerech. Pokud bychom tyto interní informace využili při investování, mohlo by nám to dát nečestnou výhodu oproti ostatním investorům. Nakupování a prodávání cenných papírů, například akcií či dluhopisů, na základě interních informací je nelegální a postihy za něj mohou být velmi přísné. Pokud proto máme k dispozici interní informace o společnosti Magna, případně jiné společnosti, nesmíme do této společnosti investovat, dokud dané informace nebudou zveřejněny a investoři nebudou mít možnost je vyhodnotit.

Interní informace také nesmíme sdílet se spolupracovníky ani s lidmi mimo společnost Magna, kteří k těmto informacím nemají oprávnění. Tento zákaz se vztahuje také na sdílení interních informací s příbuznými a přáteli.

Ještě přísnější pravidla platí pro ředitele a vedoucí pracovníky a další osoby, jejichž seznam je uveden v **Politice o obchodování zasvěcených osob a zneužívání důvěrných informací v obchodním styku**. Tyto osoby mají v některých obdobích zcela zakázáno nakupovat a prodávat cenné papíry společnosti Magna.

Podrobné pokyny, jak se nedopustit obchodování zasvěcených osob a nedovoleného zveřejňování informací, uvádí **Politika o obchodování zasvěcených osob a zneužívání důvěrných informací v obchodním styku**.

**OTÁZKA: Z interních výkazů vím, že nám výrazně stoupl obrat a že v tomto čtvrtletí dosáhneme vyššího zisku, než jaký předpokládali obchodní analytici. Mohu své sestře poradit, aby si koupila akcie společnosti Magna, ještě než zveřejníme čtvrtletní výnosy?**

**ODPOVĚĎ: Ne.** Využívání interních informací pro vlastní obohacení nebo obohacení jiných osob, včetně rodinných příslušníků a přátel, je v rozporu s naším Kodexem i se zákonem.

## Zveřejňování informací

Jako veřejná akciová společnost máme povinnost ve svých veřejných dokumentech uvádět kompletní, přesné a aktuální informace. K plnění této své povinnosti přistupuje velmi odpovědně a snaží se plnit požadavky všech platných zákonů, jež se týkají veřejného informování o obchodní, provozní a finanční situaci. Požadavky platných zákonů jsou složité, a proto jsme zřídili komisi pro zveřejňování informací, v níž zasedá vyšší vedení.

Všichni zaměstnanci, kteří jsou oprávněni komunikovat s médii či investory nebo zveřejňovat jakékoli informace, musí jednat v souladu s relevantními zákony o cenných papírech a naší **Politikou o zveřejňování informací**.

Bližší podrobnosti najdete v **Politice o zveřejňování informací**.

# NAŠI ZAMĚSTNANCI

Různorodost našich zaměstnanců je zdrojem síly naší nadnárodní společnosti. Proto si vážíme a ceníme všech lidí, kteří k nám přicházejí z různých prostředí a přinášejí různé dovednosti a možnosti.

## Životní prostředí a bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Je zásadní, abychom pracovali v čistém a bezpečném prostředí. Usilujeme o to, aby všechny naše provozy a náš dodavatelský řetězec co do bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti a udržitelnosti životního prostředí patřily k nejlepším v oboru.

Jsme odhodláni dodržovat – a zajistit, aby naši dodavatelé dodržovali – všechny zákony a předpisy týkající se ochrany zdraví, bezpečnosti a životního prostředí, které se na nás vztahují, tím, že zajistíme, aby byl pro každý provoz za všech okolností implementován a sledován program systematických kontrol.

Náš závazek pečovat o zdraví a bezpečnost na pracovišti a životní prostředí definují **Zaměstnanecká charta** a **Pracovní zásady**. Podrobněji jej vysvětluje **Politika bezpečnosti a ochrany zdraví a životního prostředí**.

## Ochrana osobních údajů

Ctíme soukromí našich zaměstnanců a děláme vše pro to, abychom ochránili jejich osobní údaje. Osobní údaje zpracováváme v souladu se zákonem, transparentně a spravedlivě. Uplatníme také přiměřená opatření, abychom ochránili integritu a důvěrnost osobních údajů.

**OTÁZKA: Pracuji v oddělení lidských zdrojů jedné z divizí. Nedávno mě jistá marketingová společnost požádala o osobní adresy všech našich zaměstnanců s tím, že jim chce rozeslat důležité informace o nové lékařské klinice. Pro naše zaměstnance by takové informace nejspíš byly užitečné, ale já jsem společnosti adresy neposkytl. Udělala jsem dobře?**

**ODPOVĚĎ:** Ano. Osobní adresy jsou osobní údaje, které se smí sdělovat pouze pro legální obchodní účely či účely spojené se zaměstnáním nebo pokud to vyžaduje zákon. Propagace služby, o kterou v tomto případě jde, zaměstnancům není legitimním důvodem k prozrazení osobních údajů. Pokud byste informace zaměstnanců prozradila, porušila byste náš Kodex a možná také místní zákony o ochraně osobních údajů.

## Respektování lidských práv

Ústředním bodem naší filosofie spravedlivého podnikání je úcta k lidským právům zaměstnanců a dalších zainteresovaných skupin. Jsme odhodláni dodržovat všechny zákony a předpisy o ochraně lidských práv, které se na nás vztahují.

V souladu s naší zaměstnaneckou chartou věříme ve spravedlivé a rovné zacházení. Máme dobře zavedené politiky proti obtěžování a diskriminaci, které pomáhají zajistit respektující pracovní prostředí pro všechny, a postupy pro podávání stížností a vyšetřování, které pomáhají napravit nepatřičné jednání. Naše místní politiky oslavují rozmanitost, podporují toleranci individuálních praktik a přesvědčení a vycházejí vstříc těm, kteří potřebují pomoc na základě všech právně chráněných důvodů. Uplatňujeme politiky a zásady, které zakazují násilí a šikanu na pracovišti.

Svým zaměstnancům nabízíme férové pracovní podmínky a v naší organizaci ani dodavatelském řetězci netolerujeme využívání otrocké, dětské ani nucené práce. Naše **Globální standardy práce** uznávají Všeobecnou deklaraci lidských práv OSN, 8 základních úmluv Mezinárodní organizace práce (MOP) a Deklaraci MOP o základních principech a právech v práci. Spolu s národními legislativními požadavky uznáváme právo našich zaměstnanců svobodně pracovat a sdružovat se za spravedlivých podmínek v bezpečném a respektujícím prostředí, v němž se snažíme splnit nebo překročit platné požadavky zaměstnaneckých norem.

V souladu s naší zaměstnaneckou chartou je také náš závazek k nediskriminačním praktikám odměňování, které spravedlivě odměňují zaměstnance s ohledem na objektivní kritéria a zásady vnitřní spravedlnosti i vnější konkurenceschopnosti, bez ohledu na osobní charakteristiky. Očekáváme, že každý dodavatel nebo jiná společnost, se kterou spolupracujeme, bude dodržovat platné zákony.

**OTÁZKA: *Mám podezření, že jeden z našich dodavatelů zaměstnává nezletilé pracovníky. Co mám dělat?***

**ODPOVĚĎ: *Okamžitě to nahláste vedoucímu pracovníkovi, právnímu oddělení, oddělení dodržování právních předpisů nebo nákupnímu oddělení.***

**OTÁZKA: *Zvažuji, že bych jednu ze zaměstnankyň naší kanceláře ve městě Troy v Michiganu povýšil a pověřil jednáním s našimi severoamerickými dodavateli. Pro tu pozici má všechny požadované předpoklady, ale nevím, jestli by dodavatele neznepokojovalo její postižení. Byl by to legitimní důvod pro to, abych místo ní povýšil někoho jiného?***

**ODPOVĚĎ: *Ne. Naše společnost se snaží všem zaměstnancům nabízet stejné možnosti kariérního postupu a nikoho nediskriminuje na základě zákonem chráněných charakteristik, jako je postižení. Pokud má pro danou pozici předpoklady a může vykonávat základní pracovní povinnosti, povýšení jí kvůli postižení upřít nesmíte.***

## **Rozmanitost a začlenění**

Klíčovými zainteresovanými skupinami v naší globální společnosti jsou naši zaměstnanci. Naším cílem je zaujmout, získávat a udržet talenty s různým zázemím, perspektivami a schopnostmi. Hluboce zakořeněné v naší zaměstnanecké chartě je úsilí vytvořit bezpečné, respektující a inkluzivní pracoviště, kde se naši zaměstnanci mohou naplno věnovat práci, žít naše základní hodnoty, dosahovat udržitelných výsledků a zlepšovat naši globální značku.



Řídíme se veškerými platnými zákony práce a zaměstnanosti, tedy i těmi, které zakazují diskriminaci a obtěžování a nařizují přiměřené přizpůsobení podmínek zvláštním potřebám zaměstnanců. Zavázali jsme se poskytovat rovné příležitosti k zaměstnání a kariéernímu postupu všem, bez diskriminace na základě mimo jiné věku, rasy, náboženství, etnického původu, barvy pleti, fyzických rysů, pohlaví, sexuální orientace, genderové identity/vyjádření, jazykových rozdílů, státní příslušnosti nebo národnostního původu, rodinného nebo manželského stavu, fyzických a duševních schopností či schopností rozvoje, socioekonomického postavení nebo jakékoli jiné zákonem chráněné osobnostní charakteristiky.

## Obezřetná komunikace

Naše písemná a ústní vyjádření v zaměstnání i mimo něj musí být v souladu s naším závazkem dbát na integritu a s normami, jejichž dodržování se od nás očekává.

Abychom nepoškodili reputaci společnosti Magna ani svoji vlastní, je důležité věnovat přípravě písemných vyjádření náležitou pozornost a mít na paměti, že jednoho dne mohou být zveřejněna. I když máme svobodu slova a veškeré zákonem stanovené nároky na komunikaci, musíme být opatrní a nikdy na sociálních sítích nezveřejňovat materiály, které by jakkoli očeřovaly naši společnost, znevažovaly její dodavatele či zákazníky, prozrazovaly důvěrné informace nebo porušovaly autorská práva či práva k patentům společnosti Magna.

Dále si pamatujte, že pokud vás někdo, například reportér zpravodajského média, odborník či investor, požádá o rozhovor nebo vyjádření k záležitosti, jež souvisí se společností Magna, musíme se zdržet jakéhokoli komentáře a odkázat ho na pověřeného mluvčího společnosti.

Užitečné informace ke komunikaci v rámci naší společnosti najdete v **politice Korektní a správné komunikace**, naší **Globální politice o využívání e-mailu, internetu a sociálních médií** a **Politice o komunikaci prostřednictvím externích médií**.

**OTÁZKA: Jednou za čas ventiluji frustraci z jednání s jedním naším dodavatelem na Facebooku, kde mám 250 přátel. Dělán to ve svém volném čase a profil mám nastavený jako soukromý, takže moje názory na dodavatele vidí pouze moji přátelé a příbuzní. Je to v pořádku?**

**ODPOVĚĎ: Ne. Nelze zaručit, že příspěvky zveřejněné na sociálních sítích zůstanou soukromé. Naše dodavatele rozhodně nesmíme kritizovat v žádném veřejném fóru. Pokud vám na dodavateli vadí něco, co je v rozporu s tímto Kodexem, nahláste to někomu z vedoucích pracovníků, právnímu oddělení, oddělení dodržování právních předpisů nebo prostřednictvím Magna Hotline. Při řešení jiných potíží je nejvhodnější využít princip otevřených dveří společnosti Magna.**

**OTÁZKA: V článku v jednom online deníku jsem si všimla nepřesných informací o našich nejnovějších finančních výsledcích. Ráda bych na webovou stránku deníku napsala komentář, ve kterém bych věci uvedla na pravou míru. Mám to udělat?**

**ODPOVĚĎ: Ne. O nepřesnosti ale co nejdříve informujte někoho z oddělení podnikové komunikace nebo vztahů s investory. Pokud zveřejníme vyjádření o naší obchodní činnosti, vystupujeme jako samozvaní mluvčí společnosti.**

## Magna Hotline

Pokud se dozvíme o porušení tohoto Kodexu nebo jakýchkoli souvisejících politik, můžeme si promluvit s vedoucím pracovníkem, právním oddělením nebo oddělením pro dodržování předpisů. Incident můžeme také nahlásit online prostřednictvím Magna Hotline na adrese [www.magnahotline.com](http://www.magnahotline.com) nebo můžeme tento web použít k vyhledání místních bezplatných telefonních čísel pro každou zemi, ve které působíme. Služba je zajišťována nezávislou třetí stranou a k dispozici je 24 hodin denně, 365 dní v roce. Hlášení můžeme podávat anonymně (pokud to nezakazují místní zákony). Uvádějte prosím co nejvíce podrobností, abychom záležitost mohli opravdu důkladně prošetřit.

### ***OTÁZKA: Co následuje, když ohlásím porušení prostřednictvím Magna Hotline?***

*ODPOVĚĎ: Všechna hlášení přijatá prostřednictvím Magna Hotline jsou nejprve zkontrolována našimi správci Magna Hotline, kteří zvažují, zda je potřeba vyšetřování a kdo by ho měl vést. Další informace naleznete v dokumentu Politika etického vyšetřování.*

# NAŠE OBCHODNÍ ČINNOST

## Využívání důvěrných informací

Důvěrné informace, k nimž patří mimo jiné obchodní tajemství, chráněné informace a duševní vlastnictví patřící nám, našim zákazníkům a dodavatelům, jsou stejně jako ostatní majetek důležitým vlastnictvím naší společnosti a my jsme povinni je chránit. Naše **politika Označování a nakládání s informacemi** stanoví různé úrovně důvěrnosti, z nichž každá má svá vlastní pravidla, jak lze tyto různé úrovně informací ukládat, kopírovat, rozšiřovat, přenášet a likvidovat. Pokud to nevyžaduje zákon nebo nejde o schválený obchodní účel, nesmíme je sdělit nikomu mimo společnost Magna a měly by být poskytovány pouze interně osobám, které je potřebují znát.

### **OTÁZKA: Jak mohu naše důvěrné informace pomoci chránit?**

*ODPOVĚĎ: Existuje mnoho kroků, které můžeme podniknout k ochraně důvěrných informací. Při práci s důvěrnými záznamy a informacemi bychom měli být velmi opatrní. Nikdy nesmíme nechávat bez dozoru svá elektronická zařízení, zejména na cestách nebo na obchodních akcích. Dále bychom se měli vyvarovat hovorů o obchodních záležitostech společnosti Magna na veřejných místech, například v plných výtazích nebo v letadlech. Musíme se také seznámit s našimi politikami správy informací a pokyny dostupnými v síti MagNET*

## Investice a příležitosti společnosti

Musíme se vyhýbat situacím, kdy by se naše osobní zájmy mohly dostat do střetu se zájmy společnosti Magna, a také situacím, které by mohly vyvolat dojem takového střetu zájmů. Jestliže se například díky svému zaměstnání ve společnosti Magna nebo díky majetku či informacím společnosti dozvíme o slibné obchodní příležitosti, nesmíme ji využít pro svůj osobní prospěch. Pro svůj osobní zisk nesmíme využívat ani žádné zdroje společnosti Magna. Kromě toho se nesmíme podílet na žádných aktivitách, kterými bychom společnosti Magna mohli nějak konkurovat.

### **OTÁZKA: Pracuji jako vývojář a v rámci své práce jsem navrhl novou konstrukci převodovky, která by podle všeho mohla zajímat některé naše zákazníky z automobilového průmyslu. Konstrukci jsem vymyslel sám, takže ji zákazníkům mohu přímo nabídnout, že?**

*ODPOVĚĎ: Ne, tím byste porušil náš Kodex. Veškeré duševní vlastnictví, které vytvoříme v rámci zaměstnání, patří společnosti Magna. Jakákoli konstrukce vyvinutá v průběhu práce pro společnost Magna a s použitím jejích zdrojů této společnosti navíc přináší cennou obchodní příležitost. Těchto situací nesmíme využívat pro svůj osobní prospěch, aniž bychom si k tomu vyžádali schválení společnosti Magna.*

**OTÁZKA: Dohlížím na otevření nové divize a vybírám si mezi dvěma zeměmi, kde bude sídlit. Jedna ze zemí nabídne starším zaměstnancům (včetně mě) osobní daňovou úlevu, pokud tam otevřeme naši divizi. Co mám dělat?**

**ODPOVĚĎ:** Tento nárok na osobní daňovou úlevu vede ke střetu zájmů. Neměli bychom za společnost Magna činit rozhodnutí, která by mohla vést k osobnímu prospěchu. Než učiníte jakékoli rozhodnutí o tom, kde otevřít divizi, informujte o tomto konfliktu v souladu s naší politikou vztahující se ke střetům zájmů a počkejte na další pokyny od vedení.

## **Sebezvýhodňování a spolupráce s příbuznými a přáteli**

Naše osobní zájmy a vztahy by neměly ovlivňovat naše pracovní povinnosti. Proto není vhodné, aby kdokoli pracoval jako vedoucí svých příbuzných a blízkých přátel nebo aby byl jejich přímým nadřízeným či podřízeným, případně aby podstatně ovlivňoval jejich hodnocení výkonu nebo odměňování. Dále není vhodné, abychom své příbuzné či blízké přátele přijímali do zaměstnání a hodnotili, přidělovali jim finanční prostředky, ani abychom s příbuznými a blízkými přáteli nebo se společnostmi či organizacemi, v nichž mají oni nebo my sami významný zájem, sjednávali zakázky nebo navazovali jiné obchodní vztahy.

V praxi to znamená, že pokud hrozí, že by pozice nebo zájmy našeho příbuzného nebo blízkého přítele, případně významný zájem, který máme my sami nebo naši příbuzní a blízcí přátelé v jiné společnosti nebo organizaci, mohly ovlivnit naše rozhodování nebo vyvolat dojem, že naše rozhodování ovlivňují, musíme o těchto situacích informovat v souladu s naší politikou vztahující se ke střetům zájmů. Musíme rovněž respektovat veškerá opatření, která vedoucí zvolí, aby zajistili, že veškerá jednání a rozhodování proběhnou čestně a transparentně.

**OTÁZKA: Pracuji jako nákupčí v oddělení nákupu. Moje manželka nedávno nastoupila na místo vedoucí prodejního oddělení u jednoho z našich dodavatelů. Je to střet zájmů?**

**ODPOVĚĎ:** Ano. Nová pozice vaší manželky by mohla ovlivňovat vaše rozhodování v obchodních záležitostech nebo v druhých takový dojem vyvolat. Tento konflikt by měl být zveřejněn v souladu s naší politikou vztahující se ke střetům zájmů. Vedení ji pak posoudí a přijme vhodná opatření k řešení tohoto střetu. Bude to ku prospěchu společnosti Magna i vás a vaší ženy, protože jinak byste mohli být obviněni z nepatřičného jednání.

## **Práce mimo společnost**

Aby naše práce byla pro společnost Magna přínosná, musíme jí během pracovní doby věnovat všechny svůj čas a plnou pozornost. Proto nesmíme přijímat žádné externí závazky, které by mohly omezit množství času a pozornosti, které můžeme věnovat práci pro společnost Magna.

Pokud o tom neinformujeme v souladu s naší politikou vztahující se ke střetům zájmů a nezískáme potřebná svolení, je také zakázáno přijímat jakékoli placené i neplacené pracovní pozice, které by mohly být příčinou střetu zájmů se společností Magna nebo vyvolávat dojem takového střetu.

## Dary a pohoštění

Naše vztahy s obchodními partnery se vždy musí opírat o integritu a zdravý obchodní úsudek. V souvislosti s poskytováním a přijímáním darů či pohoštění (což může být cokoli hodnotného) proto musíme být obezřetní, abychom skutečně ani zdánlivě neporušili svou povinnost jednat férově a činit rozhodnutí, která jsou pro společnost Magna prospěšná.

Obchodní dary a pohoštění je v rámci obchodních vztahů se zákazníky a dodavateli možné poskytnout či přijmout, jestliže jsou přiměřená, občasná a nemají velkou hodnotu. Veškeré poskytované dary a pohoštění se musí rovněž přesně a transparentně zaznamenat do výkazů výdajů a účetních knih a záznamů společnosti Magna.

Zvláště opatrně je nutné postupovat při jednání s *veřejnými činiteli*. Veřejným činitelům se dary a pohoštění smí nabízet pouze po písemném povolení. Další informace o potřebných schváleních a další informace o darech a pohoštění najdete v **Politice pro dary a pohoštění**.

**OTÁZKA: Jeden z našich dodavatelů mi nabídl, že mi zajistí letenku a vstupenku na zápas mého oblíbeného týmu na šampionátu. Je to v pořádku?**

**ODPOVĚĎ:** *Ne. Naše obchodní rozhodnutí musí být vždy motivována výhradně nejlepšími zájmy společnosti Magna. Přijetí tohoto extravagantního daru by mohlo vyvolat dojem, že tohoto dodavatele zvýhodňujeme při budoucích rozhodnutích o nákupu. Přijmout smíte pouze obchodní dary a pohoštění, které jsou přiměřené, příležitostné a umírněné hodnoty. V případě pochybností se obraťte na právní oddělení nebo oddělení pro dodržování předpisů.*

**OTÁZKA: Státní auditor, který v naší divizi za ta léta, co zde pracuji, několikrát prováděl ekologický audit, příští měsíc očekává narození potomka. Rád bych mu při té příležitosti dal jako dárek láhev whisky. Neporuším tím pravidla?**

**ODPOVĚĎ:** *Poskytování darů a pohoštění veřejným činitelům vyžaduje zvláštní opatrnost a musí být předem schváleno v souladu s naší **Politikou pro dary a pohoštění**. Další informace vám poskytne právní oddělení nebo oddělení pro dodržování předpisů.*

# DALŠÍ ZDROJE

V případě jakýchkoli dotazů nebo pokud potřebujeme více informací o našem etickém Kodexu, můžeme kontaktovat právní oddělení nebo člena týmu Ethics & Legal Compliance společnosti Magna. Seznam členů týmu pro dodržování předpisů najdete na webu [magna.com](http://magna.com) a na stránce ***Ethics & Legal Compliance*** v síti MagNET.

# GLOSÁŘ

**Cokoli hodnotného:** Může jít mimo jiné o peněžní částky (nebo ekvivalenty hotovosti, jako jsou dárkové karty), dary, příspěvky na charitu, jídla, úhradu nákladů na cestu, vstupenky na akce nebo jinou zábavu, úhradu výdajů na vzdělávání, slevy, výhody, příslib budoucího zaměstnání nebo akcie společnosti.

**Úplatek:** Typ nenáležité platby. Úplatek je cokoli hodnotného, co se někomu dává nebo nabízí pro jeho osobní prospěch a co může být chápáno jako pokus o ovlivnění kroku nebo rozhodnutí, které má (či nemá) tato osoba učinit za organizaci, kterou zastupuje, ku prospěchu nebo zvýhodnění společnosti Magna.

**Dodržování předpisů:** Ctění litery a ducha zákonů, tohoto Kodexu a všech našich politik.

**Střet zájmů:** Obecně se střet zájmů vztahuje k situaci, kdy můžeme učinit nebo ovlivnit obchodní rozhodnutí pro společnost Magna v situaci, kdy se naše osobní zájmy (nebo zájmy osoby, s níž jsme příbuzní nebo s ní máme osobní vztah) od zájmů společnosti Magna liší.

**Platby za urychlení (nebo „všimné“):** Forma úplatku, obvykle poskytovaná veřejným činitelům na nízké úrovni hierarchie za běžné úkony, na jejichž provedení má Magna tak jako tak nárok.

**V dobré víře:** S čestným záměrem a upřímným přesvědčením.

**Veřejný činitel:** Úředník nebo zaměstnanec vlády, ministerstva či úřadu, veřejné mezinárodní organizace nebo jakákoli osoba jednající z titulu jakékoli veřejné funkce jménem vlády, ministerstva či veřejné mezinárodní organizace nebo jakákoli jiná osoba, která je za veřejného činitele považována podle našich postupů.

**Interní informace:** Informace, které nejsou známy investorům ani veřejnosti a které by, pokud by jim známy byly, výrazně změnily jejich pohled na hodnotu společnosti nebo jejich akcií či dluhopisů. Příkladem mohou být informace o významné akvizici nebo fúzi, o změně v nejvyšším vedení, o významném sporu nebo o rozepřích se zaměstnanci.

**Nezákonná provize:** Typ úplatku, kdy se určitá již vyplacená nebo splatná částka vrací jako osobní odměna osobě, která pomohla uskutečnit či podpořit obchodní transakci.

**Lobbování:** Komunikace s veřejnými činiteli na jakékoli úrovni státní správy, včetně osob zvolených do veřejných funkcí, pracovníků a zaměstnanců státních orgánů, jejímž cílem je něco prosadit, zabránit prosazení něčeho nebo jiným způsobem ovlivnit rozhodovací proces.

**Osobní údaje:** Údaje týkající se identifikované nebo identifikovatelné osoby. Fyzická osoba je identifikovatelná, pokud ji lze přímo či nepřímo identifikovat odkazem na (i) identifikátor, jako je její jméno, identifikační číslo, údaje o umístění; nebo (ii) faktory, které jsou výrazem fyzické, společenské či finanční identity této osoby.

**Zpracování osobních údajů:** Jakékoli operace prováděné s osobními údaji, včetně shromažďování, zaznamenávání, organizování, strukturování, ukládání, pozměňování, používání, zpřístupňování, mazání nebo ničení osobních údajů.

**Příbuzní a blízcí přátelé:** Do této kategorie spadají manželé, životní partneři, děti, rodiče, prarodiče, vnoučata, sourozenci, tety, strýcové, neteře, synovci, příbuzní manžela/manželky, nevlastní/adoptivní příbuzní, osoby spřízněné pěstounským vztahem, osoby sdílející společnou domácnost a přátelé, s nimiž se stýkáme mimo zaměstnání.

**Významný zájem:** Osoba má významný zájem na podniku, jestliže (i) přímo nebo nepřímo ovládá deset procent (10 %) nebo více akcií, majetku nebo jiných prostředků podniku; (ii) do podniku investovala deset procent (10 %) nebo více jeho čisté hodnoty; (iii) v podniku zastává vedoucí pozici; nebo (iv) by ze vztahu podniku se společností Magna přímo profitovala.

**Třetí strana:** Osoba, organizace nebo podnik provozující svou činnost nezávisle na společnosti Magna.

**Originally Enacted:** May 1, 2016

**Current Version:** May 1, 2022

**Next Review:** Q2 2025

**Issued by:** Ethics and Legal Compliance

**Approved by:** Board of Directors





Magna International Inc.  
337 Magna Drive  
Aurora, Ontario  
Canada L4G 7K1  
Telefon: +1 (905) 726-2462

SPOJTE SE S MAGNA



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

