

Кодекс ЭТИКИ И ДЕЛОВОГО ПОВЕДЕНИЯ



ОБРАЩЕНИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА

Кодекс этики и делового поведения компании Magna является неотъемлемой частью нашей культуры и отражает цели и основные ценности нашей компании. Наш Кодекс является свидетельством приверженности нашей организации ключевым принципам, которыми мы руководствуемся, чтобы всегда работать добросовестно и поступать правильно.

Для поддержания нашей репутации и обеспечения устойчивого успеха компании Magna важно, чтобы каждый из нас уделил время для ознакомления с нашим Кодексом, понял его положения и придерживался изложенных в нем принципов и ценностей. Наш Кодекс — это руководство к действию, которому мы можем следовать ежедневно в своей работе и которое помогает нам понять, что допустимо и недопустимо при принятии решений, касающихся компании Magna.

В 2022 году институт Ethisphere признал Magna одной из самых этических компаний мира. Такой чести удостоиваются лишь избранные организации с исключительными программами соблюдения этических норм и твердой приверженностью добросовестному ведению бизнеса. Я горжусь нашими сотрудниками, которые не только преданы своему делу, но и соблюдают ценности компании Magna и самые высокие этические стандарты во всем, что они делают. Наши сотрудники — залог нашего успеха.

Спасибо за вашу неизменную преданность компании Magna и приверженность нашим этическим ценностям.

Swamy Kotagiri
Chief Executive Officer

ОБРАЩЕНИЕ ДИРЕКТОРА ПО ВОПРОСАМ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО СООТВЕТСТВИЯ И ЭТИКИ

Кодекс этики и делового поведения компании Магна служит нам ориентиром в вопросах честности и добросовестности в деловых отношениях. Недавно я получила письмо от сотрудника, уже давно работающего в Магна. Он рассказал мне, что всегда гордился работой в Магна, но еще больше он гордился тем, как в нашей компании ценятся честность и добросовестность.

Я тоже горжусь тем, насколько серьезно наши сотрудники относятся к Кодексу этики и делового поведения и как часто они обращаются к нему в поисках ответов. Хотя иногда эти ответы не так очевидны или находятся в «серой» зоне. Мы наблюдаем рост числа вопросов к нашим Regional Compliance Officers и обращений к внутренним ресурсам по этике и нормативно-правовому соответствию.

Мы также видим, что все больше сотрудников используют нашу систему Disclose It! для сообщения о конфликтах интересов и подарках государственным служащим, а также систему проверки благонадежности, которая позволяет убедиться, что третьи лица, представляющие компанию Магна, имеют репутацию этических деловых партнеров. Наши сотрудники доказали, что они являются настоящими защитниками корпоративной культуры открытости Магна, которые не будут стоять в стороне и молчать, видя неприемлемое поведение.

В нашем бизнесе мы всегда сталкиваемся с очень сложными и неоднозначными вопросами деловой этики и нормативно-правового соответствия. Спасибо вам за добросовестную и открытую работу. Именно она является залогом нашего успеха. Благодаря вам мы все вместе движемся в одном направлении. Forward. For All.

Joanne Horibe
Vice President, Ethics and Chief Compliance Officer



Содержание

ОБРАЩЕНИЕ	2
ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА	2
ОБРАЩЕНИЕ ДИРЕКТОРА ПО ВОПРОСАМ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО СООТВЕТСТВИЯ И ЭТИКИ	3
ВВЕДЕНИЕ	6
Видение Миссия Ценности	8
ОБЯЗАННОСТИ	9
НАШИ КЛИЕНТЫ/РЫНОК	11
Ведение бизнеса в соответствии с принципами добросовестности, справедливости и взаимоуважения	11
Соблюдение антимонопольного законодательства и законов о защите конкуренции	11
Соблюдение законов о борьбе со взяточничеством	12
Лоббирование и политическая активность	13
НАШИ АКЦИОНЕРЫ / ИНВЕСТОРЫ	14
Финансовая отчетность	14
Неправомерная торговля ценными бумагами	14
Раскрытие информации	15
НАШИ СОТРУДНИКИ	16
Экологическая ответственность, охрана труда и техника безопасности	16
Защита персональных данных	16
Многообразие и инклюзивность	18
Осторожность в общении	18
Magna Hotline	19
Использование конфиденциальной информации	20
Инвестиции и коммерческие возможности	20
Деятельность в личных интересах и взаимодействие с родственниками или друзьями	21
Дополнительная занятость	22
Подарки и развлечения	22
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ МАТЕРИАЛЫ	24
ГЛОССАРИЙ	25

ВВЕДЕНИЕ

Важно, чтобы каждый из нас осознавал нашу обязанность вести бизнес этично и согласно корпоративным политикам.

Сегодня, когда рынок транспортных средств становится все более сложным и требовательным, важно, чтобы каждый из нас осознавал нашу обязанность вести бизнес в соответствии с этическими стандартами и нашими корпоративными политиками. Наш Кодекс этики и делового поведения (далее именуемый «Кодекс») служит руководством, которое помогает нам соблюдать этические стандарты.

Мы ожидаем и требуем, чтобы каждый сотрудник действовал в соответствии с действующим законодательством и нашими основными ценностями и деловыми принципами. Также стандартам ведения бизнеса должны соответствовать наши поставщики, консультанты, независимые подрядчики, агенты и другие представители. Для сотрудников нарушение положений Кодекса повлечет за собой меры дисциплинарного воздействия вплоть до увольнения.

Стандарты определяют:

- правила взаимодействия на рабочем месте;
- принципы заботы об окружающей среде;
- правила взаимодействия с конкурентами;
- правила взаимодействия с государственными служащими, а также
- правила защиты конфиденциальной информации компании и ее клиентов.

Каждый сотрудник обязан в любой ситуации действовать этично, честно и добросовестно. Это ключевая составляющая должностных обязанностей каждого. Отдел соблюдения принципов деловой этики и законодательных требований стремится обеспечить необходимое обучение и постоянную поддержку, что позволяет нам добиться успеха в этой области.

Наш Кодекс распространяется на любое взаимодействие в рамках нашей профессиональной деятельности, в том числе во время ежедневной работы в офисе, на общих онлайн-платформах, в социальных сетях, на конференциях и других мероприятиях, на которых мы представляем компанию Magna.

Настоящий Кодекс служит справочным материалом, который поможет сотрудникам Magna сориентироваться в своих обязанностях, и содержит информацию по соблюдению местного и международного законодательства.

В: Я являюсь сотрудником компании Магна. Применимы ли положения Кодекса этики и делового поведения ко мне?

О: Да. Положения Кодекса этики и делового поведения применимы ко всем сотрудникам компании Magna International Inc. (включая сотрудников с полной и частичной занятостью), всем ее действующим группам, подразделениям, совместным предприятиям и прочим дочерним предприятиям по всему миру. Действие Кодекса также распространяется на всех членов совета директоров и должностных лиц.

В: Я являюсь поставщиком компании Магна. Применимы ли положения Кодекса ко мне?

О: Все лица, действующие от имени нашей компании, в том числе поставщики, консультанты, независимые подрядчики, агенты и другие представители, обязаны соблюдать [Кодекс поведения и этики для поставщиков](#), в котором изложены стандарты, аналогичные тем, что содержатся в настоящем Кодексе.

В: Каковы последствия нарушения Кодекса этики и делового поведения?

О: Ценности, перечисленные в настоящем Кодексе, крайне важны для компании, и потому их несоблюдение будет иметь серьезные последствия. Нарушение положений Кодекса повлечет за собой меры дисциплинарного воздействия. Конкретные меры будут зависеть от тяжести нарушения. В самых серьезных случаях возможно увольнение.

Если поставщики, консультанты, независимые подрядчики, агенты или другие представители компании не будут соблюдать стандарты этического поведения, действующие в отношении сотрудников Магна, то их ожидают такие же последствия. В случае серьезного нарушения отношения с допустившей их третьей стороной могут быть прекращены.

Также следует помнить, что некоторые разделы настоящего Кодекса отражают требования действующего законодательства. Это означает, что в некоторых случаях нарушение положений настоящего Кодекса также может оказаться нарушением законодательства. Тогда наказание может предполагать штрафы или тюремное заключение.

Видение | Миссия | Ценности

Наше видение

Дальнейшее развитие технологий мобильности для всех и каждого.

Наша миссия

Наша миссия заключается в том, чтобы со всей ответственностью создать более совершенный мобильный мир на основе наших знаний и опыта. Для этого мы разрабатываем технологии, системы и концепции, делающие транспорт безопаснее и экологичнее для всех.

Основные ценности

Наши основные ценности, берущие начало из Устава сотрудников компании, отражают то, кем мы являемся, — как личности и как компания.

Мыслить широко

Вдохновлять каждого действовать уверенно.

Брать на себя ответственность

Брать на себя ответственность за свои действия и обязательства перед собой и окружающими.

Не останавливаться на достигнутом

Постоянно внедрять инновации, совершенствоваться и задавать правильные вопросы.

Работать вместе

Мы добиваемся лучших результатов, когда работаем вместе, не забывая про тактичность и взаимоуважение.

ОБЯЗАННОСТИ

Нам все время приходится выбирать, и каждый день мы принимаем многочисленные решения мгновенно, не раздумывая.

Но в некоторых ситуациях сделать правильный выбор важнее, чем в других. От решений, принимаемых представителями Magna зависит то, как будут воспринимать их самих и компанию в целом.

Таким образом, соблюдение принципов деловой этики зависит от принимаемых нами решений.

Кодекс этики и делового поведения служит нам руководством в принятии оптимальных решений на рабочем месте. Положения Кодекса применяются ко ВСЕМ сотрудникам Magna по всему миру, в том числе к сотрудникам головного офиса, офисов групп, производственных подразделений и совместных предприятий.

Ожидается, что все сотрудники ознакомятся с Кодексом, поймут его положения и всегда будут поступать честно и этично. Принятие верных решений и выполнение регулирующих деятельность компании положений и правил — ключевой элемент ее успеха в настоящем и в будущем.

Ожидания от сотрудников

Добросовестное ведение бизнеса и соблюдение принципов деловой этики невозможно без участия сотрудников. Поэтому мы просим вас:

- ознакомиться с положениями Кодекса и соответствующими политиками нормативно-правового соответствия;
- сообщать о возможных нарушениях настоящего Кодекса или задавать вопросы по его положениям;
- каждый день соблюдать основные принципы, изложенные в Кодексе.

Вот что имеется в виду, когда мы говорим: В мыслях. В словах. На деле. Успех Magna зависит от способности сотрудников компании активно соблюдать этические нормы ведения бизнеса и следить за тем, чтобы никто от них не отклонялся.

Ожидания от руководителей

От руководителей, включая членов совета директоров, руководителей высшего звена, руководителей отделов и т. д., ожидается, что они сами будут соблюдать высочайшие этические стандарты и тем самым подавать пример своим подчиненным. Также ожидается, что наши руководители будут внимательно отслеживать возможные нарушения Кодекса и своевременно сообщать о них. Кроме того, наши руководители должны создать рабочую среду, в которой сотрудники не будут бояться сообщать о возможных нарушениях принципов деловой этики. Крайне важно, чтобы руководители служили примером для подчиненных. В противном случае описанные в Кодексе стандарты поведения не будут приняты сотрудниками и не будут соблюдаться ими.

Руководители также должны следить за тем, чтобы сотрудникам, которые честно и с добрыми намерениями сообщают о нарушениях, не мстили за это. Ответные меры категорически запрещены нашей **Политикой предотвращения мер возмездия**.

Ответные меры могут быть скрытыми и принимать различные формы. Они могут выражаться в сокращении рабочего времени или заработной платы, увольнении, понижении в должности, отстранении от работы, угрозах, притеснениях, оскорблениях, унижении, а также в отказе предоставления каких-либо возможностей (таких как продвижение по службе, повышение заработной платы или оплата сверхурочной работы). Для получения более подробной информации ознакомьтесь с нашей **Политикой предотвращения мер возмездия**.

В: Мне кажется, что мой начальник нарушает наш Кодекс, но я боюсь, что сообщение о его поведении негативно скажется на моей работе. Если мой начальник узнает, что я сообщил о его поведении, защитит ли меня Магна?

О: Да. Наша **Политика предотвращения мер возмездия** запрещает руководителям принимать ответные меры по отношению к сотрудникам, которые честно и с добрыми намерениями сообщают о нарушениях, и защищает их.

В: Будет ли действовать Политика предотвращения мер возмездия, если меня уволили с работы после того, как я честно и с добрыми намерениями сообщил о нарушении?

О: Да, ответные меры могут выражаться в увольнении. Но они также могут принимать и другие (в том числе скрытые) формы. Для получения более подробной информации ознакомьтесь с нашей **Политикой предотвращения мер возмездия**.

НАШИ КЛИЕНТЫ/РЫНОК

Ведение бизнеса в соответствии с принципами добросовестности, справедливости и взаимоуважения

Основополагающий принцип деятельности Magna — это то, что за успех компании отвечают все, как менеджмент, так и рядовые сотрудники.

Поэтому обязанность всех сотрудников — действовать порядочно. Это означает, что мы должны соблюдать дух и букву применимых законов и положения Кодекса, а также выполнять свои обязательства.

Кроме того, мы должны быть справедливыми по отношению к другим сотрудникам, клиентам, поставщикам и другим заинтересованным сторонам.

Также крайне важно уважать других людей, мнение и мысли которых могут отличаться от наших, проявлять чуткость и внимание по отношению к обычаям и культуре стран, в которых мы работаем, и учитывать влияние компании на сообщества и окружающую среду в регионах, где она осуществляет свою деятельность.

Соблюдение антимонопольного законодательства и законов о защите конкуренции

Компания Magna конкурирует решительно, но честно, и поддерживает свободную и справедливую конкуренцию. Поэтому мы должны соблюдать все действующие антимонопольные законы и законы о защите конкуренции. Запрещено участие в каких-либо видах деятельности, нарушающих эти законы, например, заключение с конкурентами договоренностей по следующим вопросам: ценовой сговор, установление скидок или условий продажи, ограничение объемов производства, разделение рынков, координирование участия в тендерах, бойкотирование клиентов или поставщиков, сговор об оплате труда сотрудников, отказ от найма сотрудников друг друга и т. п.

Более подробное объяснение того, как именно мы соблюдаем требования этих законов, можно найти в нашей **Политике защиты конкуренции и противодействия монополиям**.

В: На Шанхайском автосалоне я встретил бывшего коллегу из отдела продаж, который перешел работать в конкурирующую компанию. Во время обеда он предложил разработать общую стратегию ведения дел с новым сложным покупателем. Я сказал ему, что дам ответ немного позже. Как мне следовало поступить?

О: В том, чтобы пообедать с бывшим коллегой в непринужденной обстановке, нет ничего страшного, но любые попытки согласования с конкурентом стратегии обращения с клиентом строго запрещены. В такой ситуации следует немедленно прекратить разговор о согласовании стратегии и сказать бывшему коллеге, что вы не хотите обсуждать эту тему. Затем об этом разговоре нужно сразу же сообщить в отдел нормативно-правового соответствия или юридический отдел.

Соблюдение законов о борьбе со взяточничеством

Сотрудникам компании запрещено принимать или предлагать *взятки* или так называемый «откат», как напрямую, так и через *третьих лиц*. Предлагая или принимая что-либо *ценное*, нужно задуматься о том, может ли это повлиять на принятие какого-либо делового решения или быть расценено другими как попытка оказать такое влияние. Также всегда нужно следить за тем, чтобы все платежи были задокументированы точно и полностью. Эти требования должны соблюдаться во всех случаях, особенно при взаимодействии с *государственными служащими*.

Борьба со взяточничеством касается всех без исключения подразделений, вне зависимости от того, каковы местное законодательство или культурные нормы. Кроме этого, мы ожидаем, что все третьи лица, действующие от имени нашей компании, также будут соблюдать установленные требования.

Для получения более подробной информации о нашей приверженности ведению бизнеса без взяток см. ***Политику борьбы со взяточничеством и неправомерными платежами***.

В: В моей стране принято давать государственным служащим небольшую сумму (как правило, не более 100 долларов), чтобы быстрее получить нужное разрешение. Допускают ли Кодекс и политики такие платежи?

О: Нет. Наши Кодекс и Политика борьбы со взяточничеством и неправомерными платежами запрещают такие платежи, которые часто называют «вознаграждением за упрощение формальностей» или «платой за ускорение процедуры». Несмотря на то что они являются законными и широко распространены в некоторых странах, во многих других странах они запрещены.

В: Государственная служащая, которая следит за соблюдением нами техники безопасности, передала мне резюме своего племянника и попросила рассмотреть его кандидатуру на любую вакантную должность в моем отделе. Я просмотрел резюме, и оно произвело очень благоприятное впечатление. Как мне следует поступить?

О: Незамедлительно сообщите об этой просьбе руководству, в отдел нормативно-правового соответствия или юридический отдел. Если ее племянник подходит на конкретную должность, то его кандидатура должна рассматриваться в том же порядке, что и кандидатуры других подходящих претендентов. В подобных ситуациях нужно соблюдать осторожность, чтобы сохранить хорошие отношения, при этом не нарушая законодательство и оставаясь верным ценностям компании.

Лоббирование и политическая активность

Поскольку законы, регулирующие лоббирование и пожертвования политическим организациям, могут быть очень сложными и сильно различаться в зависимости от местоположения подразделения компании, необходимо соблюдать крайнюю осторожность в этом отношении, в том числе в вопросах финансирования и поддержки.

Лоббирование на любом уровне государственного управления или политические пожертвования (включая денежные суммы, товары или услуги) от лица компании Magna запрещены без письменного разрешения представителя корпоративного офиса, специально уполномоченного заниматься этими вопросами. Для получения более подробной информации обратитесь в отдел по связям с государственными органами (или посетите страницу **Government Affairs** на платформе MagNET), юридический отдел или отдел нормативно-правового соответствия.

В: У нас возникли трудности с получением разрешения городских властей на строительство нашего нового завода. Я знаком с одним из членов городского совета и хотел бы пригласить ее на чашечку кофе, чтобы убедить поддержать наш проект. Могу ли я это сделать?

О: Нет. Поскольку такая встреча назначается с целью оказания влияния на процесс принятия решения государственным служащим, вероятно, что согласно местному законодательству она будет считаться попыткой лоббирования. Лоббирование без письменного разрешения представителя корпоративного офиса, специально уполномоченного заниматься этими вопросами, запрещено.

Основополагающий принцип деятельности Magna — это то, что за успех компании отвечают все, как менеджмент, так и рядовые сотрудники. Поэтому обязанность всех сотрудников — действовать порядочно. Это означает, что мы должны соблюдать дух и букву применимых законов и положения Кодекса, а также выполнять свои обязательства.

НАШИ АКЦИОНЕРЫ / ИНВЕСТОРЫ

Финансовая отчетность

Неточная финансовая отчетность может дискредитировать компанию Magna. Сотрудники компании обязаны соблюдать все действующие законы в этой области. Кроме того, обязательна крайняя точность при ведении финансового учета.

Инструменты финансового контроля компании созданы для того, чтобы гарантировать точность и своевременность отчетности. Недопустимо как пытаться обойти инструменты контроля, внося неверные или вводящие в заблуждение записи, так и давать подобные указания подчиненным. Такие действия являются серьезным нарушением нашего Кодекса и могут быть уголовно наказуемыми.

В: Я работаю в бухгалтерии. Недавно к нам поступило несколько счетов от поставщиков на крупные суммы. Мой руководитель попросила меня провести их в следующем квартале. Она сказала, что это улучшит наши финансовые показатели и повысит цену наших акций. Следует ли мне выполнять ее указания?

О: Нет. Указание неправильных дат или учет затрат с опозданием может привести к завышенной оценке прибыли в отчетном квартале. Это может отразиться на финансовых показателях компании. Неправильный учет любой финансовой информации, даже если он осуществляется во благо компании Magna, является нарушением нашего Кодекса и общепринятых принципов бухгалтерского учета. Если к вам обратятся с такой просьбой, вы должны отказаться. Если вы боитесь это сделать или руководитель продолжает оказывать давление, следует незамедлительно обратиться к финансовому директору группы или компании, в отдел нормативно-правового соответствия или юридический отдел. Также можно сообщить об этом нарушении по **Magna Hotline**.

Неправомерная торговля ценными бумагами

Иногда на работе в нашем распоряжении может оказаться конфиденциальная информация о компании Magna, ее поставщиках, конкурентах, клиентах или деловых партнерах. Если эта внутренняя информация будет использоваться для принятия решений об инвестициях, она может дать вам неправомерное преимущество перед другими инвесторами. Использование внутренней информации при покупке или продаже ценных бумаг, например, акций или облигаций, незаконно. Наказание за подобное нарушение может быть очень суровым. Поэтому, если вы располагаете внутренней информацией о компании Magna или другой компании, вам запрещается инвестировать в эту компанию до тех пор, пока эта информация не станет общедоступной и инвесторы не получат возможность ознакомиться с ней.

Также запрещено разглашать внутреннюю информацию коллегам или лицам за пределами компании Magna, если они не уполномочены на ее получение. Данный запрет распространяется и на разглашение внутренней информации родственникам или друзьям.

В отношении директоров, должностных лиц и других уполномоченных лиц, перечисленных в **Политике в отношении инсайдерской торговли и запрета на операции с ценными бумагами**, действуют еще более жесткие ограничения. В определенные периоды времени им запрещено покупать или продавать ценные бумаги Magna.

Наша **Политика в отношении инсайдерской торговли и запрета на операции с ценными бумагами** содержит рекомендации о том, как избежать торговли внутренней информацией и ее неправомерного разглашения.

В: Из внутренних отчетов я знаю, что наши продажи значительно выросли и что прибыль компании в этом квартале будет выше, чем ожидают отраслевые аналитики. Могу ли я посоветовать своей сестре купить акции компании Magna до того, как мы опубликуем ежеквартальный отчет о прибыли?

О: Нет. Использование внутренней информации в своих интересах или интересах других лиц, в том числе родственников и друзей, незаконно и противоречит нашему Кодексу.

Раскрытие информации

Как публичная компания, мы обязаны предоставлять полную, точную и своевременную информацию в наших официальных документах. Мы очень серьезно относимся к выполнению этого обязательства и стремимся обеспечить соблюдение всех действующих законов, связанных с раскрытием информации о нашей компании, ее деятельности и финансовом положении. Для выполнения всех сложных законодательных требований был создан Комитет по раскрытию корпоративной информации, состоящий из членов высшего руководства компании.

Любой сотрудник, уполномоченный представлять Magna перед СМИ или акционерами, а также раскрывать какую-либо информацию о компании, должен соблюдать применимое законодательство по ценным бумагам и **Политику раскрытия корпоративной информации**.

Подробная информация приводится в **Политике раскрытия корпоративной информации**.

НАШИ СОТРУДНИКИ

Многообразие трудовых ресурсов — сильная сторона международной компании. Поэтому в компании Magna ценят и уважают сотрудников различного происхождения, с разными способностями и точками зрения.

Экологическая ответственность, охрана труда и техника безопасности

Крайне важно, чтобы мы работали в экологически чистой и безопасной среде. Мы стремимся быть лидером отрасли в области охраны труда, техники безопасности и экологической ответственности на всех наших предприятиях и в цепочке поставок.

Кроме того, мы стараемся соблюдать и обеспечивать соблюдение нашими поставщиками всех действующих законов и предписаний в области охраны труда, техники безопасности и защиты окружающей среды, гарантируя систематический анализ и постоянный контроль каждой операции.

Наши обязательства в отношении охраны труда, техники безопасности и защиты окружающей среды изложены в **Уставе сотрудников компании** и **Принципах работы компании**, а также более подробно описаны в **Политике в области охраны труда, техники безопасности и защиты окружающей среды**.

Защита персональных данных

Мы стремимся сохранять конфиденциальность личной жизни наших сотрудников и защищать их персональные данные. Все персональные данные обрабатываются в соответствии с действующим законодательством, прозрачно и честно. Мы также принимаем надлежащие меры для защиты целостности и конфиденциальности персональных данных.

В: Я работаю в кадровой службе. Представитель одной маркетинговой компании недавно попросил меня прислать ему домашние адреса всех наших сотрудников, чтобы он мог отправить им ценную информацию о новой медицинской клинике. Несмотря на то что сотрудникам, возможно, пригодилась бы эта информация, я отказал ему. Поступил ли я правильно?

О: Да. Домашние адреса являются персональной информацией. Их можно разглашать только когда это действительно необходимо в деловых целях или с целью регулирования служебных отношений, а также в предусмотренных законом случаях. Реклама услуг в данном примере не является законным основанием для предоставления персональных данных сотрудников. Их разглашение нарушило бы наш Кодекс. Кроме того, оно запрещено многими местными законами о неразглашении персональных данных.

Соблюдение прав человека

Соблюдение прав человека в отношении сотрудников и других заинтересованных лиц является важнейшей составляющей нашей философии справедливого предприятия. Мы стремимся соблюдать все применимые к нам законы и положения о правах человека.

В соответствии с нашим Уставом сотрудников компании мы верим в справедливое и отношение ко всем на основе равенства. У нас есть хорошо зарекомендовавшая себя политика в отношении преследования и дискриминации, позволяющая обеспечить рабочую среду, в которой ко всем относятся с уважением, а также процедуры рассмотрения жалоб и расследования случаев ненадлежащего поведения. Наша внутренняя политика поощряет разнообразие, прививает терпимость к обычаям, традициям и убеждениям отдельных людей, а также поддерживает тех, кто нуждается в правовой помощи. Кроме того, в нашей компании действуют политики, запрещающие насилие и издевательства на рабочем месте.

Мы обеспечиваем справедливые условия труда для всех сотрудников и не приемлем использование рабского, детского или принудительного труда на наших предприятиях или в цепочке поставок. В наших **Общих трудовых нормах** отражены положения Всеобщей декларации прав человека ООН, 8 основополагающих конвенций Международной организации труда (МОТ) и Декларации МОТ об основополагающих правах и принципах в сфере труда. Наряду с требованиями национальных законодательств, мы признаем право наших сотрудников работать и свободно вступать в объединения на справедливых условиях в безопасной и уважительной среде, где мы стремимся выполнять или даже перевыполнять требования действующих трудовых норм.

Помимо этого, согласно Уставу сотрудников компании, мы придерживаемся справедливой политики вознаграждения за труд, которая обязывает оплачивать труд сотрудников с учетом объективных критериев, принципов равенства и конкурентной заработной платы, независимо от личных качеств отдельных сотрудников.

Все поставщики и прочие компании, с которыми мы работаем, также должны соблюдать применимые к ним законы и положения.

В: Я подозреваю, что один из наших поставщиков нанимает на работу несовершеннолетних. Как мне следует поступить?

О: В таких случаях следует незамедлительно сообщить об этом руководителю, в отдел нормативно-правового соответствия, юридический отдел или отдел закупок.

В: Я рассматриваю возможность повышения одной сотрудницы из офиса компании в г. Трой, штат Мичиган. На новой должности она будет координатором североамериканских поставщиков. Хотя она и подходит на эту должность, я боюсь, что некоторые поставщики будут чувствовать себя с ней неловко, так как она инвалид. Правомерно ли использовать данный факт, чтобы предпочесть на эту должность кого-нибудь другого?

О: Нет. Мы стремимся предоставить равные возможности карьерного роста всем сотрудникам, не допуская дискриминации по защищенным законом признакам, таким как инвалидность. Если сотрудница обладает необходимой квалификацией и может выполнять основные должностные обязанности, нельзя отказывать ей в повышении на основании ее инвалидности.

Многообразие и инклюзивность

Наши сотрудники являются важнейшей составляющей и ценностью нашей глобальной компании. Мы стараемся привлекать, нанимать и удерживать перспективных сотрудников с разными способностями, точками зрения и опытом. Основываясь на нашем Уставе сотрудников компании, мы стремимся создать безопасную, уважительную и инклюзивную рабочую среду, в которой наши сотрудники могут полностью раскрыть свой потенциал, придерживаться наших основных ценностей, добиваться устойчивых результатов и улучшать имидж нашего мирового бренда.

В Магна соблюдают все применимые положения законов о труде и занятости, в том числе запрещающие дискриминацию и преследование или регламентирующие приспособление к особенностям в разумных пределах. Кроме того, компания стремится предоставлять равные возможности трудоустройства и карьерного роста для всех сотрудников, не допуская дискриминации по таким признакам, как возраст, раса, религия, этническая принадлежность, цвет кожи, физические особенности, пол, сексуальная ориентация, гендерная идентичность/гендерное выражение, языковые различия, национальность или национальное происхождение, семейное положение, физические и умственные способности, развитие, социально-экономический статус или из-за любой другой личной особенности, защищенной законом.

Осторожность в общении

Очень важно, чтобы как на работе, так и за ее пределами устная и письменная коммуникация сотрудников соответствовали ожидаемым от компании стандартам и нормам порядочности.

Чтобы защитить собственную репутацию и репутацию компании Magna, необходимо тщательно готовить все письменные документы и учитывать, что они могут стать достоянием общественности. Несмотря на то что все наши сотрудники имеют законное право на свободу слова и свободное общение в Интернете, необходимо соблюдать осторожность и не размещать в социальных сетях ничего, что могло бы дискредитировать компанию Magna, ее поставщиков или клиентов, раскрыть конфиденциальную информацию или нарушить авторские и патентные права компании.

Кроме того, не следует комментировать или обсуждать вопросы, касающиеся компании Magna, если вас об этом попросит, например, журналист, специалист отрасли или акционер. В таких случаях следует направить их к уполномоченному пресс-секретарю компании Magna.

Для получения более подробной информации ознакомьтесь со следующими нашими политиками: **Политика об осторожности в общении, Глобальная политика компании Magna в отношении электронной почты, Интернета, интрасети и социальных сетей и Политика по коммуникации с внешними СМИ.**

В: Иногда я высказываю свое недовольство одним из наших поставщиков на своей странице на Facebook, где у меня 250 друзей. Это происходит в нерабочее время, и настройки приватности скрывают эти посты от всех, кроме моих друзей и членов семьи. Допустимо ли это?

*О: Нет. Публикации в социальных сетях не всегда остаются скрытыми от посторонних. Недопустимо негативно отзываться о поставщиках компании на общественных форумах. Если недовольство вызвано нарушением настоящего Кодекса, следует сообщить о нем руководителю, в отдел нормативно-правового соответствия, юридический отдел или по **Magna Hotline**. Другие проблемы лучше всего решать при помощи **процесса Open Door** («открытая дверь»).*

В: В одной газетной статье, опубликованной в Интернете, я прочитал неверную информацию о последних финансовых показателях нашей компании. Я хочу оставить комментарий с правильными данными на сайте этой газеты. Могу ли я это сделать?

О: Нет. О недостоверной информации следует незамедлительно сообщить в отдел по корпоративным коммуникациям или отдел по связям с инвесторами. В данном случае публикация сведений о нашей компании — это принятие на себя роли представителя компании без надлежащих полномочий.

Magna Hotline

О нарушении настоящего Кодекса или связанных с ним политик следует сообщать руководству, в отдел нормативно-правового соответствия или юридический отдел. Кроме того, вы можете сообщить об инциденте через Magna Hotline на сайте www.magnahotline.com или воспользоваться этим сайтом, чтобы узнать местные бесплатные номера телефонов для каждой страны, в которой наша компания осуществляет свою деятельность. Этот сервис предоставляется независимой сторонней компанией и доступен круглосуточно 365 дней в году. Сообщать о нарушениях можно анонимно (если это не противоречит местному законодательству). Просим предоставлять достаточно подробную информацию, чтобы расследование инцидента было эффективным.

В: Что произойдет, когда я сообщу о нарушении через Magna Hotline?

О: Все сообщения о нарушениях, полученные через Magna Hotline, сначала рассматриваются администраторами Magna Hotline, которые принимают решение о том, следует ли проводить расследование, и если да, то на каком уровне оно должно проводиться. Для получения более подробной информации о нашей процедуре проведения расследований ознакомьтесь с нашей Политикой в отношении внутренних расследований нарушений этики.

НАШ БИЗНЕС

Использование конфиденциальной информации

Как и любой другой актив, конфиденциальная информация, включающая в себя коммерческие тайны, внутреннюю информацию и интеллектуальную собственность нашей компании, наших клиентов или поставщиков, является ценной составляющей нашего бизнеса, и мы обязаны ее защищать. Наша **Политика в отношении маркировки и обработки информации** устанавливает различные уровни конфиденциальности, каждый из которых предусматривает свои правила хранения, копирования, распространения, передачи и уничтожения информации. Запрещается предоставлять конфиденциальную информацию кому-либо за пределами компании Магна, за исключением случаев, когда это предусмотрено законом или предоставление такой информации необходимо для достижения законных коммерческих целей, а внутри компании должна предоставляться только та информация, которая действительно необходима для исполнения служебных обязанностей.

В: Что я могу сделать, чтобы защитить конфиденциальную информацию компании?

*О: Существует множество способов, которые позволяют защитить конфиденциальную информацию. Следует крайне осторожно обращаться с конфиденциальными материалами и информацией и не оставлять свои электронные устройства без присмотра, особенно во время поездок или деловых мероприятий. Также не следует обсуждать дела Магна в общественных местах, например, в переполненном лифте или самолете. Кроме того, вам необходимо ознакомиться с **Политикой и руководящими принципами в области управления информацией**, доступными на платформе MagNET*

Инвестиции и коммерческие возможности

Сотрудникам Магна следует избегать ситуаций, в которых возникает конфликт между личными интересами и интересами компании или создается впечатление такого конфликта. Например, сотрудникам нельзя пользоваться коммерческими возможностями, которые открываются перед ними в ходе работы в компании, а также собственностью или информацией Магна в личных целях. Кроме того, нельзя использовать ресурсы компании Магна для личной выгоды. Также никогда не следует участвовать в какой-либо деятельности, которая приводит к конкуренции с компанией Магна.

В: Я сотрудник отдела проектирования. В ходе работы я разработал новую конструкцию коробки передач, которая, как мне кажется, может заинтересовать некоторых наших клиентов из автомобильной отрасли. Если я разработал эту конструкцию, могу ли я предложить ее этим клиентам напрямую?

О: Нет, это было бы нарушением нашего Кодекса. Любая интеллектуальная собственность, созданная вами при исполнении должностных обязанностей, принадлежит компании Magna. Кроме того, любая конструкция, разработанная во время работы в компании Magna с использованием ее ресурсов, является для компании ценной коммерческой возможностью. Нельзя извлекать личную выгоду из таких ситуаций без разрешения компании Magna.

В: Я курирую открытие нового подразделения и выбираю между двумя странами, где оно будет находиться. Одна из стран готова предложить личные налоговые льготы высшему руководству (включая меня), если мы откроем там свое подразделение. Как мне следует поступить?

*О: Предоставление личных налоговых льгот приводит к конфликту интересов. Не следует принимать решения от имени компании Magna, которые могут быть расценены, как способ получения личной выгоды. Прежде чем принять решение о том, где открыть подразделение, следует сообщить об этом конфликте интересов в соответствии с нашей **Политикой в отношении конфликтов интересов** и дождаться дальнейших указаний от руководства.*

Деятельность в личных интересах и взаимодействие с родственниками или друзьями

Личные интересы и связи не должны мешать сотрудникам компании исполнять свои должностные обязанности. Поэтому не допускаются ситуации, когда кто-либо является непосредственным руководителем своих родственников или близких друзей, находится у них в прямом подчинении или оказывает существенное влияние на оценку их работы или на их вознаграждение. Также неприемлемо нанимать, оценивать, предоставлять финансирование, заключать контракты или вступать в какие-либо другие деловые отношения с родственниками или близкими друзьями, а также с компаниями или организациями, в которых существенно заинтересованы сами сотрудники компании, их родственники или близкие друзья.

В частности, если на принимаемые деловые решения могут оказывать влияние должность или интересы родственников или близких друзей или существенный интерес самих сотрудников, их родственников или близких друзей в другой компании или организации, а также если создается впечатление такого влияния, то следует сообщить об этом конфликте интересов в соответствии с нашей **Политикой в отношении конфликтов интересов**. Затем следует выполнять все указания по обеспечению беспристрастности и прозрачности принятия решений и ведения дел.

В: Я сотрудник отдела закупок. Недавно моя супруга устроилась на должность руководителя отдела продаж одного из поставщиков компании Магна. Существует ли здесь конфликт интересов?

О: Да. Новая должность Вашей супруги может повлиять на принимаемые Вами решения или создать такое впечатление у других. Вам следует сообщить об этом конфликте интересов в соответствии с нашей Политикой в отношении конфликтов интересов. После этого руководство сможет оценить ситуацию и принять соответствующие меры для разрешения данного конфликта. Кроме того, это поможет компании Магна, а также защитит Вас и Вашу супругу от любых обвинений в ненадлежащем поведении.

Дополнительная занятость

Для успеха Магна следует в рабочее время уделять все свое внимание и время исполнению должностных обязанностей. Поэтому недопустимо брать на себя дополнительные обязательства, которые могут негативно отразиться на времени и внимании, уделяемым работе в компании Магна.

Запрещается занимать оплачиваемые или неоплачиваемые должности, которые могут привести к конфликту интересов с компанией Магна или создать впечатление такого конфликта, за исключением случаев, когда сотрудник сообщил о такой ситуации в соответствии с нашей **Политикой в отношении конфликтов интересов** и получил все необходимые разрешения.

Подарки и развлечения

Отношения со всеми деловыми партнерами должны основываться на добропорядочности и здравом деловом смысле. Поэтому принимая или предлагая подарки или приглашения (которые могут представлять собой что-то ценное), следует избегать ситуаций, в которых нарушаются принципы добросовестного ведения дел и принятия решений, выгодных для компании Магна, или создается такое впечатление.

В рамках деловых отношений с клиентами и поставщиками допускается принимать или предлагать подарки или приглашения, но только если они уместны, нерегулярны и имеют небольшую стоимость. Все подарки и приглашения должны быть точно и прозрачно отражены в отчетах о расходах, бухгалтерских документах и записях компании Магна.

Из-за значительных юридических рисков нужно соблюдать особую осторожность при взаимодействии с **государственными служащими**. Предлагать подарки или приглашения государственным служащим можно только при наличии письменного разрешения. С более подробной информацией о необходимых разрешениях, а также о подарках и развлечениях можно ознакомиться в нашей **Политике в отношении подарков и развлечений**.

В: Один из наших поставщиков пригласил меня на матч моей любимой команды на чемпионате и даже предложил оплатить перелет и проживание. Допустимо ли это?

О: Нет. При принятии деловых решений сотрудники всегда должны действовать в интересах компании Magna. Если Вы примете это щедрое приглашение, то может сложиться впечатление, что при будущих закупках мы отдадим предпочтение именно этому поставщику. Разрешается принимать только уместные, нерегулярные подарки или приглашения с небольшой стоимостью. Если у Вас возникли сомнения, обратитесь в отдел нормативно-правового соответствия или юридический отдел.

В: Я знаю, что у аудитора госслужбы, который несколько раз проводил проверку соблюдения требований по охране окружающей среды в нашем подразделении, скоро родится ребенок. Я хочу подарить ему бутылку виски. Допустимо ли это?

О: В соответствии с нашей Политикой в отношении подарков и развлечений необходимо получить предварительное письменное разрешение и соблюдать особую осторожность в случае подарков или приглашений государственным служащим. Для получения более подробной информации обратитесь в отдел нормативно-правового соответствия или юридический отдел.

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

По всем вопросам и за дополнительной информацией о нашем Кодексе этики и делового поведения обращайтесь к специалистам по соблюдению принципов деловой этики и законодательных требований компании Magna. Список специалистов представлен на сайте magna.com или на странице ***Ethics & Legal Compliance*** на платформе MagNET.

ГЛОССАРИЙ

Ценность. К ценностям могут относиться, в частности, наличные денежные средства (или их эквиваленты, например, подарочные сертификаты), подарки, пожертвования на благотворительность, приглашения в рестораны, оплата поездок, билеты на мероприятия или другие развлечения, расходы на образование, скидки, услуги, обещания приема на работу/повышения в должности или акции компании.

Взятка. Вид неправомерного платежа. Под взяткой подразумеваются любые ценности и блага, предлагаемые кому-либо с целью получения личной выгоды или выгоды/преимуществ для компании Magna, что может расцениваться как попытка повлиять на совершение/несовершение какого-либо действия или принятие/непринятие какого-либо решения организацией, которую представляет получатель взятки.

Нормативно-правовое соответствие. Соблюдение буквы и духа закона, настоящего Кодекса и всех наших политик.

Конфликт интересов. Как правило, конфликт интересов описывает ситуацию, когда сотрудник может принять деловое решение в отношении компании Magna или повлиять на его принятие, в то время как его личные интересы (или интересы лиц, с которыми он связан или состоит в личных отношениях) расходятся с интересами компании Magna.

Вознаграждение за упрощение формальностей (или «плата за ускорение процедуры»). Вид взятки, которую обычно предлагают государственным служащим невысоких рангов с целью получения стандартных услуг или решений, на получение которых компания Magna имеет полное право и без выплат.

Добросовестно. Честно и с добрыми намерениями.

Государственный служащий. Должностное лицо или сотрудник государственных служб, ведомств или учреждений, любой международной общественной организации или любое лицо, официально уполномоченное представлять государственные службы, ведомства или учреждения, международные общественные организации, а также любое другое лицо, которое считается государственным служащим в соответствии с нашими процедурами.

Внутренняя информация. Не известная инвесторам или общественности информация, которая в случае разглашения может существенно повлиять на оценку стоимости компании, ее акций или облигаций. Примеры: крупные поглощения или слияния, назначения или увольнения в высшем руководстве, серьезные судебные разбирательства или трудовые споры.

Откат. Вид взятки, в которой часть денежной суммы, уже уплаченной или подлежащей уплате, возвращается в качестве личного вознаграждения за заключение или содействие в заключении делового соглашения.

Лоббирование. Общение с государственными служащими любого уровня, включая лиц, избранных на государственные должности, сотрудников и персонал государственных учреждений, с целью содействия или противодействия принятию определенных решений, а также оказания любого другого влияния.

Персональные данные. Любая информация, относящаяся к идентифицированному или идентифицируемому физическому лицу. Физическое лицо является идентифицируемым, если его можно прямо или косвенно идентифицировать по (i) идентификатору, такому как ФИО, идентификационный номер или данные о местонахождении, или (ii) факторам, которые выражают физическую, социальную или финансовую идентичность, характерную для этого лица.

Обработка персональных данных. Любые операции, выполняемые с персональными данными, включая сбор, регистрацию, упорядочение, структурирование, хранение, изменение, использование, раскрытие, удаление или уничтожение.

Родственники или близкие друзья. К ним относятся супруги, сожители, дети, родители, бабушки и дедушки, внуки, братья и сестры, тети, дяди, племянники и племянницы, родственники жены или мужа, сводные и приемные родственники, принявшие или принятые на воспитание лица, любые родственники, проживающие в доме сотрудников, а также все друзья, с которыми сотрудники общаются вне работы.

Существенный интерес. Лицо имеет существенный интерес в какой-либо компании, если оно (i) прямо или косвенно контролирует десять процентов (10 %) или более акций, активов или другой собственности компании, (ii) инвестировало в компанию десять процентов (10 %) или более своего собственного капитала, (iii) занимает руководящую должность в компании или (iv) получит непосредственную выгоду от деловых отношений этой компании с Magna.

Третье лицо. Сторонние по отношению к компании Magna лица, организации или компании.

Дата вступления в силу: 1 мая 2016 года

Текущая версия: 1 мая 2022 года

Дата следующего пересмотра: 2 квартал 2025 года

Автор документа: Ethics and Legal Compliance

Утвердил: Советом директоров



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

СВЯЖИТЕСЬ С MAGNA



magna.com

