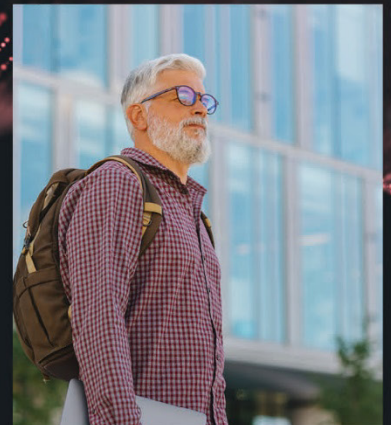


# Кодекс на однесување и етика



# ПОРАКА ОД ГЛАВНИОТ ИЗВРШЕН ДИРЕКТОР

Кодексот на однесување и етика на Магна е интегриран во нашата култура и ја поддржува целта на нашата компанија и основните вредности. Нашиот Кодекс ја одразува нашата посветеност како организација и ги нагласува клучните принципи што нè водат за секогаш да дејствуваме правилно и со интегритет.

За да го заштитиме нашиот углед и да допринесеме до трајниот успех на Магна, за сите нас е важно да одвоиме време за да ги разгледаме, разбереме и живееме вредностите на нашиот Кодекс. Нашиот Кодекс е мапа што можеме да ја следиме секојдневно, која ни помага да видиме што е, а што не е прифатливо кога донесуваме одлуки коишто ја засегаат Магна.

Во 2022 година, „Етисфера“ ја препозна Магна како една од најетичките компании во светот, чест резервирана за одреден број на организации со исклучителни програми и посветеност кон напреден деловен интегритет. Јас се гордеам на нашите вработени кои се посветени на Магна и ги применуваат највисоките етички стандарди во сè што прават. Нашите вработени се клучот за нашиот успех.

Ви благодариме за вашата континуирана посветеност кон Магна и вашата поддршка на нашите етички вредности.

Свами Котагири  
Главен извршен директор

# ПОРАКА ОД ГЛАВНИОТ ИЗВРШЕН ДИРЕКТОР

Кодексот на однесување и етика на Магна е наш патоказ за да се увериме дека сите ние постапуваме со чесност и интегритет во сите наши деловни зделки. Неодамна добив е-порака од долгогодишен вработен во Магна. Ми рече дека отсекогаш бил горд вработен во Магна, но уште погорд го направило сознанието дека за компанијата во која работел етиката и интегритетот се клучен приоритет.

И јас, исто така, сум многу горда на одличната работа што ја завршија нашите вработени како уверување дека го следат нашиот Кодекс на однесување и етика и ги добиваат одговорите што им се потребни. Понекогаш, тие одговори не се очигледни или се во „сивата“ зона. Видовме зголемување на бројот на прашањата до нашите службеници за регионална

усогласеност и поголема употреба на нашите внатрешно достапни ресурси за усогласеност. Исто така, гледаме и дека повеќе вработени го користат нашиот систем Disclose It! за откривање конфликти на интереси и подароци на владини функционери и проверка на интегритет, што ни овозможува да потврдиме дека трети лица кои ја застапуваат Магна имаат репутација за етички деловни практики. Вработените се посветија на тоа да бидат „Претставници на Магна“ што бара од нас да не бидеме пасивни со искажување на нашето мислење кога сме сведоци на недолично однесување.

Ние сме во исклучително комплициран бизнис што доаѓа со предизвикувачки и нијансирани проблеми на етиката и усогласеноста. Ви благодарам што го извршувате својот дел секој ден, дејствувајќи со интегритет и искажувајќи го своето мислење. Вашата посветеност го поттикнува нашиот траен успех – движејќи нè во една насока. Forward. For All.

Џоан Хорибе

Потпретседател, одговорен за усогласеност со законската регулатива и етиката



# Содржина

<b>ПОРАКА</b> .....	2
<b>ОД ГЛАВНИОТ ИЗВРШЕН ДИРЕКТОР</b> .....	2
<b>ПОРАКА ОД ГЛАВНИОТ ИЗВРШЕН ДИРЕКТОР</b> .....	3
<b>ВОВЕД</b> .....	5
<b>Визија   Мисија   Вредности</b> .....	7
<b>ОДГОВОРНОСТИ</b> .....	8
<b>НАШИТЕ КЛИЕНТИ/НАШИОТ ПАЗАР</b> .....	10
<b>Водење бизнис со интегритет, праведност и почит</b> .....	10
<b>Усогласеност со антимонополските закони и законите за конкуренција</b> .....	10
<b>Усогласеност со законите против поткуп</b> .....	11
<b>Лобирање и политичко учество</b> .....	11
<b>НАШИ АКЦИОНЕРИ / ИНВЕСТИТОРИ</b> .....	13
<b>Поднесување финансиски извештаи</b> .....	13
<b>Несоодветно тргување со хартии од вредност</b> .....	13
<b>Јавни откривања</b> .....	14
<b>НАШИТЕ ВРАБОТЕНИ</b> .....	15
<b>Животната средина и здравјето и безбедноста при работа</b> .....	15
<b>Заштита на личните податоци</b> .....	15
<b>Различност и инклузија</b> .....	17
<b>Внимателна комуникација</b> .....	17
<b>Magna Hotline</b> .....	18
<b>Користење доверливи информации</b> .....	19
<b>Инвестиции и корпоративни можности</b> .....	19
<b>Самостојно склучување зделки и интеракција со роднини или пријатели</b> .....	20
<b>Надворешни позиции</b> .....	20
<b>Подароци и забава</b> .....	21
<b>ДОПОЛНИТЕЛНИ РЕСУРСИ</b> .....	22
<b>РЕЧНИК</b> .....	23

# ВОВЕД

Важно е сите да ја разбереме нашата обврска да водиме бизнис на начин што е етички и конзистентен со нашите корпоративни политики.

Денес, како што секторот за мобилност продолжува да станува сè покомплексен и попредизвикувачки, важно е сите да ја разбереме нашата обврска да го водиме бизнисот на начин што е етички и конзистентен со нашите корпоративни политики. Нашиот Кодекс на однесување и етика („Кодексот“) служи како водич што ќе ни помогне во одржувањето на нашите етички стандарди.

Ние очекуваме и бараме секој вработен да дејствува во согласност со важечките закони и конзистентно со нашите основни вредности и деловни принципи. Исто така, очекуваме и нашите добавувачи, консултанти, независни претприемачи, агенти и други претставници да ги исполнат овие стандарди. Прекршувањата на овој Кодекс ќе доведат до дисциплински мерки за вработените, вклучувајќи и отпуштање.

Овој стандард се однесува на начинот на кој ние:

- се третираме еден со друг на работното место;
- управуваме со нашите еколошки одговорности;
- работиме со конкурентите;
- комуницираме со државни службеници; и
- ги штитиме нашите доверливи информации, како и оние на нашите клиенти.

Секој од нас е одговорен да дејствува со чесност и интегритет и постојано да прави етички избор. Тоа е клучен дел од нашата работа. Нашиот тим за етичка и правна усогласеност е посветен да ја обезбеди неопходната обука и трајна поддршка со цел да ни овозможи успех во оваа област.

Нашиот Кодекс се применува на интеракции во нашите споделени професионални животи, вклучувајќи секојдневни канцелариски средби, споделени онлајн простори, социјални медиуми, конференции и други настани каде што ја претставуваме Магна.

Овој Кодекс е даден како ресурс што ќе нè води низ нашите должности како вработени во Магна и нуди теми за обезбедување усогласеност со локалните и меѓународните закони.

**П. Јас сум вработен во Магна. Дали овој Кодекс на однесување и етика се однесува на мене?**

*О. Да. Кодексот се однесува на сите вработени во Magna International Inc. (вклучувајќи вработени на полно и скратено работно време) и сите нејзини работни групации, оддели, заеднички вложувања и други операции на глобално ниво. Тој се однесува и на сите наши директори и службеници на одбори.*

**П. Јас сум добавувач на Магна. Дали овој Кодекс се однесува на мене?**

*О. Секој што дејствува во наше име, како на пример добавувачи, консултанти, независни изведувачи, агенти и други претставници треба да ги исполнуваат барањата во [Кодексот на однесување на добавувачите](#), кој ги одредува стандардите коишто се слични на тие најдени во овој Кодекс.*

**П. Кои се последиците ако го прекршам овој Кодекс?**

*О. Ние сме длабоко посветени на вредностите на овој Кодекс и сериозно ќе го сфатиме секое неисполнување на овие обврски. Прекршувањата на овој Кодекс ќе доведат до дисциплински мерки. Типот на дисциплинирање ќе зависи од сериозноста на прекршувањето и може да вклучува отпуштање во сериозни случаи.*

Последиците се исти за нашите доставувачи, консултанти, независни претприемачи, агенти или други претставници што не успеваат да ги исполнат очекуваните етички стандарди на нашите вработени. Ако прекршувањето е сериозно, може да ја прекинеме нашата соработка со третото лице.

Исто така, треба да имаме предвид дека некои делови од овој Кодекс ги одразуваат важечките законски барања. Ова значи дека, во некои случаи, дејството што го крши нашиот Кодекс може да го прекршува и законот. Во овие случаи, казната може да вклучува парични казни или затвор.

# Визија | Мисија | Вредности

## Нашата визија

Напредна мобилност за секој и секаде.

## Нашата мисија

Наша мисија е да ја користиме нашата стручност за да создадеме подобар свет на мобилност, одговорно. Тоа го правиме со развивање на технологии, системи и концепти што ги прават возилата побезбедни и почисти за секој.

## Основни вредности

Водени од Повелбата за вработените, нашите основни вредности се одраз на тоа кои сме како личности и како компанија.

## Размислувајте за големата слика

Овластувајќи го секој да дејствува со доверба.

## Преземете одговорност

Преземање одговорност за самите себе и другите во нашите дејства и обврски.

## Никогаш не застанувајте

Постојано иновирајте, подобрувајте и поставувајте ги точните прашања.

## Соработувајте со другите

Најдобрите резултати ги постигнуваме кога работиме заедно, со почит и скромност.

# ОДГОВОРНОСТИ

Животот е полн со избори, а многу од нив ги правиме додека да трепнеме, секој ден.

Но, некои избори се многу поважни од другите. А изборите што ги правиме додека ја претставуваме Магна се одразуваат на компанијата како целина, како и на нас самите.

Накратко, нашите избори поттикнуваат интегритет.

Имаме Кодекс на однесување и етика што ни помага како водич во правењето на најдобрите избори на работното место. Овој Кодекс се однесува на СИТЕ вработени во Магна на глобално ниво, вклучително со канцелариите на корпорацијата и групацијата, производните оддели и заедничките вложувања.

Од сите вработени очекуваме да го прочитаат и разберат нашиот Кодекс и секогаш да дејствуваат на етички и чесен начин. Правењето правилни избори и следењето на законите и регулативите што управуваат со нашиот бизнис се од клучно значење за нашиот успех, сега и во иднина.

## Што можеме ние да направиме

Ние се потпираме на сите вработени да ни помогнат во поттикнувањето на интегритетот во организацијата. Мора:

- Да го знаеме нашиот Кодекс и поврзаните политики за усогласеност
- Да проговориме ако мислиме дека има настанато можно прекршување на овој Кодекс или ако имаме прашања во врска со нашиот Кодекс
- Да ги живееме основните принципи што го сочинуваат нашиот Кодекс, секој ден

Ова е она што го мислиме кога велиме: Знајте го. Зборувајте го. Живејте го. Успехот на Магна зависи од нашите луѓе кои преземаат активна улога и осигуруваат дека сите ние го водиме бизнисот на етички начин.

## Очекувања од нашите лидери

Како лидери на компанијата, од нашите извршни директори, високи службеници и менаџери се очекува да ги постават највисоките етички стандарди за себе, за возврат давајќи им на своите тимови пример што ќе го следат. Од нашите лидери исто така се очекува да бидат внимателни и да алармираат за какви било потенцијални прекршувања на овој Кодекс, како и навремено да пријават сомнежи/поплаки. Нашите лидери, исто така, треба да одржуваат средина во која вработените ќе се чувствуваат пријатно кога ќе покренат пријави за усогласеноста. Ова лидерство по пример е критично за воспоставување и одржување на стандардите на однесување на целата компанија наведени во овој Кодекс.



Лидерите исто така играат важна улога во обезбедувањето дека нема одмазда против вработен кој искрено и со добра намера ќе пријави сомнежи/поплаки. Овој вид на одмазда е изречно забранет со нашата **Политика против одмаздување**.

Одмаздата може да има многу форми и може да вклучува суптилно дејствување. Тоа може да вклучува намалени часови или плата, отпуштање, деградирање, суспензија, закана, вознемирување, злоупотреба, засрамување, понижување, или одбиени можности (како на пример промоција, зголемување на плата или прекувремена работа). За повеќе информации на оваа тема, погледнете ја нашата **Политика против одмаздување**.

**П: Мислам дека мојот претпоставен можеби го прекршува нашиот Кодекс, но ме загрижува дека пријавувањето на неговото однесување може негативно да влијае на моето вработување. Дали Magna ќе ме заштити доколку мојот претпоставен открие дека јас го пријавив неговото однесување?**

**О: Да.** Нашата **Политика против одмаздување** им забранува на претпоставените да преземаат одмазднички дејства против вработените и ги штити вработените, кои чесно и со добра намера пријавуваат сомнежи/поплаки.

**П: Дали Политиката против одмаздување се применува ако сум отпуштен/а од работа по поднесување на пријава со добра намера?**

**О: Да,** одмаздата може да има облик на отпуштање. Но може да има и други (вклучувајќи суптилни) облици на дејство. Погледнете ја нашата **Политика против одмаздување** за повеќе информации на оваа тема.

# НАШИТЕ КЛИЕНТИ/НАШИОТ ПАЗАР

## Водење бизнис со интегритет, праведност и почит

Нашата филозофија на работењето е дека сите ние, вработените и менаџментот, ја споделуваме одговорноста да го обезбедиме успехот на Magna.

За да ја исполниме оваа одговорност, сите ние мора да дејствуваме со интегритет. Ова значи дека мора да ги почитуваме законските прописи што важат за нас, да го поддржуваме овој Кодекс и да ги исполнуваме нашите обврски.

Ние, исто така, мора да бидеме фер во нашите односи со другите вработени, клиенти, добавувачи и други заинтересирани страни.

Исто така, од суштинско значење е да ги почитуваме другите кои можеби имаат различни размислувања и мислења, да дејствуваме со чувствителност и грижа кон културите и обичаите на земјите каде што работиме и да се стремиме да го земеме предвид нашето влијание врз заедниците и средините каде што водиме бизнис.

## Усогласеност со антимонополските закони и законите за конкуренција

Се натпреваруваме жестоко, но со почит кон слободната и фер конкуренција. Како резултат на тоа, мора да се усогласиме со сите важечки антимонополски закони и закони за конкуренција. Нема да се вклучиме во никакви активности што ги прекршуваат овие закони, како на пример договарање со нашите конкуренти за фиксирање на цените, попустите или условите на продажбата, ограничување на производството, поделбата на пазарите, координирање на активностите за наддавање, бојкот на клиентите или добавувачите, фиксна компензација на вработени или договарање да не ангажираме вработени на конкурентот.

Нашата **Политика за антимонопол и конкуренција** обезбедува поцелосно објаснување на начинот на кој ја поддржуваме оваа посветеност.

**П: Во Auto Shanghai налетае на поранешен колега од продажба кој сега работи за конкурент. За време на ручекот, тој праша дали можеме да смислиме заедничка стратегија за справување со тежок нов купувач. Му реков дека ќе му се јавам. Што требаше да направам?**

**О: Додека имањето ручек со поранешен колега не е проблем, секој обид за координирање стратегија со конкурент за клиент е строго забранет. Во таа ситуација, веднаш прекинете го разговорот за координација на стратегија и кажете му на поранешниот колега дека не сакате да дискутирате за темата. Потоа веднаш информирајте го Правниот оддел или Одделот за усогласеност.**

## Усогласеност со законите против поткуп

Ние не нудиме ниту прифаќање *поткупи* ниту *мито*, ни директно ни преку *трети лица*. Давајќи или прифаќајќи *нешто од вредност*, мора да размислиме дали постапувајќи така може да влијаеме на деловна одлука или да им дадеме таков впечаток на другите. Исто така, мора да се погрижиме дека записите за сите плаќања што ги вршиме се секогаш прецизни и целосни. Овие обврски важат во сите случаи, но посебно се строги во работите што вклучуваат *државни службеници*.

Нашата посветеност на против-поткупот без исклучок се однесува на сите операции, без оглед какви може да бидат локалните закони или културните практики. Исто така, очекуваме третите лица што дејствуваат во наше име да ја поддржат оваа посветеност.

За да дознаете повеќе за нашата посветеност на водењето бизнис без поткуп, погледнете ја нашата **Политика за поткуп и недолични плаќања**.

**П: Во мојата земја, вообичаено е на државните работници да им се дава мал паричен надомест (обично под 100 долари), за побрзо издавање на дозволите. Дали ми е дозволено да ги извршам овие исплати според нашиот Кодекс и Политиките?**

**О: Не.** Нашиот Кодекс и Политиката за поткуп и недолични плаќања забрануваат такви плаќања коишто често се нарекуваат плаќања за „олеснување“ (или „подмачкување“). Иако овие плаќања во некои земји се законски и вообичаени, во многу други се незаконски.

**П: Државна службеничка која го надгледува нашето усогласување со безбедноста ми ја даде кратката биографија на нејзиниот внук и побара да го земам предвид за сите позиции што би можеле да бидат отворени во мојот оддел. Ја прегледав кратката биографија, тој има силни квалификации. Што треба да направам?**

**О:** Веднаш информирајте го претпоставениот, правниот оддел или одделот за усогласеност за ова барање. Како квалификуван кандидат, тој треба да се третира исто како и другите квалификувани кандидати за позицијата. Барањата како што е ова треба да се решаваат внимателно за да се осигури дека ги почитуваме законот и нашите вредности, а притоа да ја зачуваме нашата соработка.

## Лобирање и политичко учество

Бидејќи законите што го регулираат лобирањето и политичките придонеси може да бидат многу сложени и многу варираат на локациите каде што спроведуваме бизнис, на нашите напори за лобирање и политичко учество, вклучително и финансирање и поддршка, треба да им пристапиме со големо внимание.

Не смееме да се вклучуваме во лобирање со кое било ниво на влада ниту, пак, да даваме политички придонеси (вклучувајќи парични донации, стоки или услуги) во име на Магна без писмена дозвола од претставник на корпоративната канцеларија кој е специјално овластен да се

справува со овие проблеми. За повеќе информации, контактирајте го членот на тимот од владини служби (посетете ја страницата за **Владини служби** на MagNET за повеќе информации), правниот оддел или одделот за усогласеност.

***П: Имаме тешкотии да добиеме одобрение од градот за дизајнот на зградата на нашата нова фабрика. Случајно, добро познавам една од градските советнички и би сакал да ја поканам на кафе за да ѝ објаснам зошто треба да го поддржи. Може ли да го направам тоа?***

*О: Не. Бидејќи овој тип состанок со избран државен службеник би бил со цел да се влијае врз донесувањето јавни одлуки, веројатно според локалниот закон тоа ќе претставува лобирање. Не треба да се вклучуваме во никакво дејство на лобирање без писмена дозвола од претставник на корпоративната канцеларија кој е специјално овластен да се справува со овие проблеми.*

Нашата филозофија на работењето е дека сите ние, вработените и менаџментот, ја споделуваме одговорноста да го обезбедиме успехот на Magna. За да ја исполниме оваа одговорност, сите ние мора да дејствуваме со интегритет. Ова значи дека мора да ги почитуваме законските прописи што важат за нас, да го поддржуваме овој Кодекс и да ги исполнуваме нашите обврски.

# НАШИ АКЦИОНЕРИ / ИНВЕСТИТОРИ

## Поднесување финансиски извештаи

Кредитилитетот на Magna зависи од точноста на нашите финансиски извештаи, па мора да ги следиме сите важечки закони поврзани со поднесувањето финансиски извештаи. Исто така, мора да бидеме целосно прецизни во нашите финансиски записи.

Нашите финансиски контроли се дизајнирани да обезбедат прецизност и навременост на нашите извештаи. Нема да толерираме некој да преземе каков било чекор ниту да му нареди некој друг да преземе каков било чекор за да ги заобиколи овие контроли преку неточни или лажни записи. Тоа претставува сериозно прекршување на нашиот Кодекс, а може да биде и кривично дело.

***П: Работам во сметководство и неодамна добив повеќе фактури од голем добавувач. Мојата претпоставена побара да ги евидентирам во следниот квартал. Таа рече дека тоа би ги подобрило нашите финансиски резултати и ќе помогне во цената на нашите акции. Треба ли да ги следам нејзините инструкции?***

***О: Не. Неточното датирање или одложеното пријавување на трошоците би довеле до преценети приходи за овој квартал и може да влијаат на нашите финансиски резултати. Непрецизното евидентирање на сите финансиски информации, дури и ако е направено со намера да ѝ се помогне на Magna, претставува кршење на овој Кодекс и општо прифатените сметководствени принципи. Ако биде побарано од нас да го направиме тоа, ние треба да одбиеме. Доколку не се чувствуваме пријатно или продолжуваме да чувствуваме притисок, веднаш треба да ја пријавиме ситуацијата кај финансискиот службеник во канцеларијата на групацијата или корпорацијата, правниот оддел или одделот за усогласеност. Исто така, проблемот може да го пријавиме и со користење на **Magna Hotline**.***

## Несоодветно тргување со хартии од вредност

Понекогаш може да добиеме пристап до доверливи информации за Magna, нашите добавувачи, конкуренти, клиенти или деловни партнери преку нивната работа. Доколку овие инсајдерски/интерни информации ги користиме за инвестициски цели, тие би можеле да ни дадат нефер предност во однос на другите инвеститори. Купувањето или продавањето хартии од вредност, како на пример акции и обврзници, засновано на инсајдерски/интерни информации, е незаконско и казните може да бидат ригорозни. Затоа, ако имаме инсајдерски/интерни информации за Magna или друга компанија, забрането ни е да инвестираме во таа компанија сè додека тие информации не станат јавни и инвеститорите имале шанса да ги оценат.

Исто така не ни е дозволено да споделуваме инсајдерски/интерни информации со колегите или луѓето надвор од Magna, доколку истите не се овластени да ги добиваат. Оваа забрана се проширува на споделувањето инсајдерски/интерни информации со роднини или пријатели.

Постојат дури и уште поголеми барања за нашите директори и службеници и другите назначени индивидуи наведени во **Политиката за инсајдерско тргување и исклучување**. На овие индивидуи им се забранува да купуваат или продаваат хартии од вредност на Магна во текот на одредени временски периоди.

Нашата **Политика за инсајдерско тргување и исклучување** обезбедува насоки за начинот на кој се избегнуваат инсајдерското тргување и несоодветното откривање.

***П: Врз основа на интерните извештаи, знам дека нашата продажба значително се зголемила и дека нашиот профит овој квартал ќе биде повисок од предвидениот според аналитичарите во индустријата. Дали смеам да ѝ кажам на сестра ми да купи хартии од вредност на Магна пред да ги објавиме јавно нашите квартални приходи?***

***О: Не. Користењето инсајдерски/интерни информации во своја корист или корист на другите, вклучително и на нашето семејство и пријатели, е спротивно на нашиот Кодекс и е незаконско.***

## **Јавни откривања**

Како јавна компанија, ние имаме одговорност да обезбедиме целосни, прецизни и навремени информации во нашите јавни документи. Таа одговорност ја сфаќаме многу сериозно и се стремиме да ги следиме сите важечки закони поврзани со откривање на нашиот бизнис, операциите и финансиските услови. За да се усогласиме со овие комплексни законски барања, ние основавме Комитет за корпоративно откривање составен од високиот менаџмент на корпорацијата.

Секој вработен кој е овластен да зборува со медиумите или акционерите или да открива јавно на каков било начин, мора да се усогласи со важечките закони за хартии од вредност и нашата **Политика за јавно откривање**.

Повеќе детали може да се најдат во нашата **Политика за јавно откривање**.

# НАШИТЕ ВРАБОТЕНИ

Различноста на нашите вработени е извор на силата за нашата глобална компанија. Според тоа, ги цениме и почитуваме луѓето со различно потекло, способности и мислења.

## Животната средина и здравјето и безбедноста при работа

Од суштинско значење е да работиме во безбедни и чисти средини. Се стремиме да бидеме лидер во индустријата во здравјето и безбедноста при работа и одговорноста за животната средина во сите наши операции и нашиот синџир на снабдување.

Ние сме посветени да дејствуваме усогласено и да обезбедиме дека нашите добавувачи дејствуваат усогласено – со сите закони и регулативи за здравјето, безбедноста и животната средина коишто се применуваат за нас преку обезбедување дека се имплементира и надгледува систематска програма за ревизија во секое време за секоја операција.

Нашата посветеност на здравјето, безбедноста и животната средина е објаснета во **Повелбата на нашите вработени и оперативните принципи** и во повеќе детали е објаснета во нашата **Политика за здравје, безбедност и животна средина**.

## Заштита на личните податоци

Ја почитуваме приватноста на нашите вработени и посветени сме на заштитата на нивните лични податоци. Ние ги обработуваме личните податоци законски, транспарентно и фер. Исто така, ќе преземеме разумни чекори за да го заштитиме интегритетот и доверливоста на личните податоци.

**П: Работам во одделот за човечки ресурси. Една маркетинг компанија неодамна ми побара домашни адреси на сите наши вработени за да можат да испратат вредни информации за нова медицинска клиника. Иако веројатно вработените би имале корист од информацијата, јас ја одбив маркетиншката компанија. Дали ја направив вистинската работа?**

**О: Да. Нашите домашни адреси се приватни и треба да се откријат само за легитимни причини на бизнисот и вработувањето или доколку тоа се бара со закон. Во овој случај, пласирање услуга на вработените не е прифатлива причина за откривање на овие лични податоци. Тоа би го прекршило нашиот Кодекс и би можело да биде незаконско според локалните закони за приватност.**

## Почит за човековите права

Почитта за човековите права на вработените и другите чинители е централна за нашата филозофија за култура на чесни претпријатија. Ние сме посветени да бидеме во склад со сите закони и прописи за човекови права што важат за нас.

Конзистентно со нашата Повелба за вработените, веруваме во фер и правичен третман. Воспоставивме политики против вознемирување и дискриминација коишто помагаат да се обезбеди работна средина со почит за сите, и процедури за жалба и истрага за да се поправи недолично однесување. Нашите локални политики слават различност, промовираат толеранција на индивидуални практики и верувања и ги сместуваат оние на кои им е потребна помош, врз основа на сите законски заштитени причини. Имаме исто така и политики што забрануваат насилство и малтретирање на работното место.

Обезбедуваме фер работни услови за нашите вработени и не толерираме користење на робување, детски труд или принудна работа во нашата организација или синџир на снабдување. Нашите **глобални стандарди за трудот** ја признаваат Универзалната декларација за човекови права на ОН, 8-те Основни конвенции на Меѓународната организација на трудот (ILO) и Декларацијата за основните принципи и права на работа на Меѓународната организација на трудот. Заедно со националните законодавни барања, го признаваме и почитуваме правото на нашите вработени да работат и слободно да се здружуваат под фер услови во безбедна и почитувана средина, каде што се стремиме да ги исполниме или надминеме барањата на применливите стандарди за вработување.

Исто така, конзистентна со нашата Повелба за вработените е нашата посветеност за практики на недискриминаторска компензација што фер ги компензира вработените имајќи ги во предвид објективните критериуми и принципи на внатрешна праведност како и надворешна конкурентност, без разлика на личните карактеристики.

Очекуваме секој добавувач или друга компанија со која работиме да дејствува во согласност со законот.



***П: Се сомневам дека еден од нашите добавувачи можеби користи малолетни работници. Што треба да направам?***

*О: Веднаш информирајте го претпоставениот, правниот оддел, одделот за усогласеност или одделот за набавки.*

***П: Размислувам да унапредам некого во нашата канцеларија во Трој, Мичиген, во улога за комуницирање со нашите северноамерикански добавувачи. Иако таа ги има сите потребни квалификации, ме загрижува тоа дека некои од нашите добавувачи може да се чувствуваат непријатно со нејзината попреченост. Дали е ова легитимна причина за да му се даде унапредувањето на некој друг?***

*О: Не. Ние се стремиме да обезбедиме еднаква можност за напредок на сите без дискриминација според законски заштитени основи, како што е попреченост. Доколку таа ги има соодветните квалификации за работата и може да ги извршува основните работни должности, не смееме да ѝ го ускратиме унапредувањето врз основа на нејзината попреченост.*

## **Различност и инклузија**

Нашите вработени се важни засегнати страни во нашата глобална компанија. Имаме за цел да привлечеме, регрутираме и задржиме таленти со различни позадини, перспективи и способности. Длабоко вкоренето во нашата Повелба за вработените, имаме за цел да создадеме безбедна, почитувана и инклузивна работна средина каде што нашите вработени можат целосно да се посветат на работата, да ги живеат нашите основни вредности, постигнуваат одржливи резултати и го подобруваат нашиот глобален бренд.

Ние се придржуваме до сите важечки закони за труд и вработување, вклучително и оние што забрануваат дискриминација и вознемирување, како и оние што обезбедуваат разумно усогласување на разликите. Посветени сме на обезбедувањето еднакви можности за вработување и напредок во кариерата за сите, без дискриминација врз основа на возраст, раса, религија, етничко потекло, боја на кожата, физички карактеристики, пол, сексуална ориентација, полов идентитет/израз, јазични разлики, националност или национално потекло, семеен или брачен статус, физички, ментални и развојни способности, социоекономски статус или која било друга лична карактеристика заштитена со закон.

## **Внимателна комуникација**

Мора да се осигураме дека она што го пишуваме и го кажуваме додека сме на работното место и надвор од работа го одразува интегритетот и стандардите што се очекуваат од нас.

За да ја заштитиме нашата и репутацијата на Магна, важно е сите наши писмени комуникации да бидат подготвени со внимателност и со разбирање дека еден ден би можеле да бидат јавно објавени. Додека уживаме во слободата на говорот и сите законски права да комуницираме, исто така мора да внимаваме да не објавуваме нешто на социјалните мрежи што ја клевети компанијата,

ги омаловажува добавувачите или клиентите, открива доверливи информации или ги прекршува авторските и патентните права на Magna.

Дополнително, доколку некој како известувач за новински медиуми, професионалец во индустријата или акционер побара од нас да дискутираме или коментираме за прашања поврзани со Magna, ќе мора да се воздржиме од коментирање и да ги упатиме кај овластениот портпарол на Magna.

Нашата **Политика за внимателна комуникација**, нашата **Глобална политика за е-пошта, интернет и социјални медиуми** и нашата **Политика за комуникација со надворешни медиуми** претставуваат корисни ресурси за прашања во врска со комуникацијата.

**П: Повремено, своите фрустрации со еден од добавувачите ги објавувам на мојата страница на Facebook, каде што имам 250 пријатели. Ова го правам во моето слободно време и моите поставки се приватни, така што само моите пријатели и семејството може да ги видат овие ажурирања. Дали е тоа во ред?**

**О: Не.** Објавувањата на социјалните медиуми не остануваат секогаш приватни. Мора да се воздржиме од омаловажување на нашите добавувачи на кој било јавен форум. Ако загриженоста за нашиот добавувач се однесува на прекршувања на овој Кодекс, пријавете го тоа кај претпоставен, правниот оддел, одделот за усогласеност, или преку **Magna Hotline**. Другите проблеми најдобро се решаваат со користење на **процесот Отворени врати на Magna**.

**П: Најдов некои неточни информации за нашите неодамнешни финансиски резултати во статија во весник објавена онлајн. Сакам да оставам коментар со точните информации на веб-локација на весникот. Треба ли да направам така?**

**О: Не.** Веднаш информирајте некого во одделенијата за Корпоративни комуникации или Односи со инвеститорите за неточните информации. Доколку објавуваме за нашиот бизнис, играме улога на неовластени портпароли на компанијата.

## Magna Hotline

Ако дознаеме за прекршување на овој Кодекс или кои било поврзани политики, секогаш може да разговараме со претпоставен, правниот оддел или одделот за усогласеност. Може да го пријавиме инцидентот и преку Magna Hotline преку веб-страната [www.magnahotline.com](http://www.magnahotline.com) или може да ја користиме таа веб-локација за да побараме локални, бесплатни телефонски броеви за секоја земја во која работиме. Оваа услуга се обезбедува преку независна трета страна и е достапна 24 часа на ден, 365 дена во годината. Може да ги направиме нашите извештаи анонимно (доколку не е забрането со локален закон). Обезбедете доволно суштински детали, така што поплаката ќе може да се истражи на ефикасен начин.

**П: Што ќе се случи кога ќе пријавам прекршување користејќи ја линијата Magna Hotline?**

**О: Сите пријави добиени преку Magna Hotline,, првично ги прегледуваат нашите администратори на Magna Hotline, коишто ќе видат дали е потребна истрага и кој треба да ја води. За повеќе информации за нашите практики за истрага, погледнете ја нашата Политика Етички истраги.**

# НАШИОТ БИЗНИС

## Користење доверливи информации

Како и секое друго средство, доверливите информации што вклучуваат деловни тајни, сопственички информации и интелектуална сопственост која ни припаѓа на нас, нашите клиенти или добавувачи, претставуваат вреден дел од нашиот бизнис и обврзани сме да ги чуваме. Нашата **Политика за означување и постапување со информации** поставува различни нивоа на доверливост, секое со свои сопствени правила за тоа како може да се складираат, копираат, циркулираат, пренесуваат и уништуваат такви различни нивоа на информации. Доверливите информации не треба да се споделуваат со никого надвор од Магна, освен ако тоа не се бара со закон или за овластена деловна цел и треба да се споделуваат само интерно на „потребно да се знае“ основа.

### **П: Што можам да направам за да ги заштитам нашите доверливи информации?**

*О: Постојат многу чекори што може да ги преземеме за да ги заштитиме доверливите информации. Со доверливите записи и информации треба да постапуваме со големо внимание и да не ги оставаме нашите електронски уреди без надзор, особено за време на патувања или деловни настани. Исто така, треба да одбегнуваме дискусија за бизнисот на Магна на јавни места, на пример, во преполн лифт или авион. Исто така, мораме да се запознаеме со нашите политики и упатства за управување со информации достапни на MagNET.*

## Инвестиции и корпоративни можности

Мора да избегнуваме ситуации кога нашите лични интереси доаѓаат во конфликт со интересите на Магна или ситуации што даваат таков впечаток. На пример, ако откриеме деловни можности поради нашето вработување или преку користењето на имотот или информациите на Магна, не смееме да ги искористиме овие можности за лична добивка. Треба да се воздржиме и од користење на ресурсите на Магна за лична добивка. Исто така, никогаш не смееме да се вклучиме во никаква активност што ќе нè стави во конкуренција со Магна.

***П: Работам во инженерство и во текот на мојата работа смислив нов дизајн на менувачи што мислам дека би можел да биде од интерес за неколку наши клиенти од автомобилската индустрија. Бидејќи го смислив дизајнот, смеам ли да им го пласирам директно?***

*О: Не, тоа би го прекршило нашиот Кодекс. Секоја интелектуална сопственост што ја создаваме како дел од нашата работа ѝ припаѓа на Магна. Покрај тоа, дизајнот развиен за време на нашето вработување во Магна и со користење на компаниските ресурси, на Магна ѝ обезбедува вредна деловна можност. Не смееме да ја искористиме личната предност од тие ситуации без да побараме одобрение од Магна.*

***П: Го надгледувам отворањето на нова дивизија и избирам помеѓу две земји каде ќе се лоцира. Една од земјите ќе понуди ослободување од персонален данок на високиот персонал (вклучувајќи ме и мене) ако го отвориме нашата дивизија таму. Што треба да направам?***

*О: Оваа подобност за ослободување од персонален данок доведува до конфликт на интереси. Не треба да донесуваме одлуки за Магна коишто може да доведат до лична корист. Пред да донесете одлука каде да се отвори дивизијата, откријте го овој конфликт во согласност со нашата Политика за конфликт на интереси и очекувајте понатамошни инструкции од менаџментот.*

## **Самостојно склучување зделки и интеракција со роднини или пријатели**

Нашите лични интереси и односи не треба да ни се мешаат со нашите работни обврски. Според тоа, несоодветно е некој директно да ги надгледува роднините или блиските пријатели или да биде директно подреден во однос на нив, или, пак, материјално да влијае врз оценувањето на нивната работа или компензација. Исто така, не е соодветно да бидете во позиција да вработувате, оценувате, обезбедувате финансирање или склучувате договори или други деловни односи со роднина или близок пријател, или, пак, бизнис или организација во која ние или нашите роднини или блиски пријатели имаме значителен интерес.

Конкретно, ако нашите работни одлуки може да бидат засегнати или се чини дека се засегнати од позицијата или интересите на наш роднина или близок пријател, или, пак, од некој значаен интерес што ние или нашите роднини или блиски пријатели го имаат во друг бизнис или организација, мора да ги откриеме и пријавиме овие ситуации во согласност со нашата Политика за конфликт на интереси. Исто така, мора да се усогласиме со кои било мерки што може да се воспостават за да се осигури дека сите такви зделки и одлуки се донесуваат на фер и транспарентна основа.

**П: Јас сум купувач во одделот за набавки. Мојата сопруга неодамна ја ангажираа како шеф раководител на оддел за продажба за еден од нашите добавувачи. Дали ова е конфликт на интереси?**

*О: Да. Новата улога на вашата сопруга може да влијае на вашето деловно расудување или ќе им остави таков впечаток на другите. Овој конфликт треба да се открие согласно нашата Политика за конфликт на интереси. На тој начин, менаџментот ќе може да ја процени ситуацијата и да преземе соодветни мерки за да го реши конфликтот. Тоа ќе ѝ помогне на Магна и ќе ве заштити вас и вашата сопруга од секакви тврдења за недолично однесување.*

## Надворешни позиции

За да ѝ помогнеме на Магна да успее, целото време и внимание мора да им го посветиме на нашите работни места во текот на работното време. Затоа, може да не прифатиме надворешни обврски што би ги намалиле времето и вниманието што можеме да ги посветиме на нашата работа во Магна.

Освен ако не е откриено и пријавено во согласност со нашата **Политика за конфликт на интереси** и не се добиени потребните овластувања, ни се забранува да прифаќаме платени или неплатени позиции што може да претставуваат конфликт на интереси со Магна или даваат таков впечаток на таков конфликт.

## Подароци и забава

Нашиот однос со сите наши деловни партнери мора да се заснова на интегритет и стабилно деловно расудување. Како резултат на тоа, ако даваме или примаме подароци или забава (кое може да биде нешто од вредност), мора да внимаваме да не ја компромитираме или да изгледаме како да ја компромитираме нашата посветеност на фер работење и донесување одлуки што се во корист на Магна.

Во нашите деловни односи со клиентите или добавувачите, прифатливо е да се даваат или примаат деловни подароци или забава сè додека тие се разумни, повременни и со скромна вредност. Секој подарок или забава што ги даваме мора исто така да се евидентираат прецизно и транспарентно во извештаи за трошоци и во книгите и записите на Магна.

Поради зголемените законски ризици, сите ние мора да внимаваме посебно кога работиме со **државни службеници**. Нудењето подароци или забава на државни службеници бара писмено одобрение. Повеќе информации за потребните одобренија, како и дополнителни информации за подароци и забава може да се најдат во нашата **Политика за подароци и забава**.

**П: Еден од нашите добавувачи ми понуди авионска карта и сместување да го гледам мојот омилен тим како игра на првенството. Дали е тоа во ред?**

*О: Не. Нашите деловни одлуки секогаш мора да се мотивирани единствено од најдобрите интереси на Магна. Прифаќањето на овој екстравагантен подарок би дало впечаток дека го фаворизираме овој добавувач во идните одлуки за наоѓање добавувачи. Може да прифаќаме само деловни подароци и забава што се разумни, повремени и со скромна вредност. Кога се двоумите, проверете со правниот оддел или одделот за усогласеност.*

**П: Државен ревизор, кој неколкупати во текот на годините вршеше еколошки ревизии на мојот оддел, ќе добие дете следниот месец. Сакам да му дадам шише виски како подарок. Дали тоа би било дозволено?**

*О: Давањето подарок или забава на државен службеник бара дополнителна претпазливост и претходно одобрение во согласност со нашата **Политика за подароци и забава**. За повеќе информации консултирајте се со правниот оддел или одделот за усогласеност.*

# ДОПОЛНИТЕЛНИ РЕСУРСИ

Доколку имаме прашања или ни требаат повеќе информации во врска со нашиот Кодекс на однесување и етика, може да контактираме со правниот оддел или член на тимот на Magna за етика и правна усогласеност. Список на членовите од тимот за правна усогласеност може да се најде на [magna.com](https://magna.com) или на страницата на **Одделот за етика и правна усогласеност** на MagNET.

# РЕЧНИК

**Нешто од вредност:** Ова може да има облик, меѓу многу други работи, на пари (или парични еквиваленти, како картички за подарок), подароци, донации во добротворни цели, оброци, трошоци за патување, билети за настани или друга забава, трошоци за образование, попусти, услуги, ветувања за идно вработување или акции на компанија.

**Поткуп:** Тип на недолично плаќање. Поткуп е нешто од вредност што се дава или нуди некому за нивна лична корист што може да се гледа како обид да се влијае на дејство или одлука што треба да се донесе (или не треба да се донесе), во име на организацијата што ја претставува, со цел да има корист или да обезбеди предност за Магна.

**Усогласеност:** Следење на законските прописи, овој Кодекс и сите наши политики.

**Конфликт на интереси:** Општо, конфликт на интереси се однесува на ситуација во која може да донесеме деловна одлука или да влијаеме на неа за Магна, додека нашите лични интереси (или интересите на лице со кое сте поврзани или со кое имате личен однос) се разликуваат од оние на Магна.

**Плаќања за олеснување (или „подмачкување“):** Облик на поткуп, типично направен на државни службеници од ниско ниво за да добијат рутински услуги или одлуки на кои во спротивно Магна би имала законско право.

**Добра намера:** Со чесна и искрена намера.

**Државен службеник:** Службеник или вработен во влада, оддел или агенција, која било јавна меѓународна агенција, или кое било лице кое дејствува во службено својство во име на владата, одделот или јавната меѓународна агенција, како и кое било друго лице за кое се смета дека е државен службеник во нашите постапки.

**Инсајдерски/интерни информации:** Информации што не им се познати на инвеститорите или на јавноста, а кои, доколку се познати, значително би го промениле нивниот став во однос на вредноста на компанијата или нејзините акции или обврзници. Примерите вклучуваат значајна аквизиција или спојување, промени во повисокиот менаџмент, значајна правна постапка или работни спорови.

**Мито:** Облик на поткуп во кој сумата пари што веќе е платена или треба да се плати се враќа како лична награда за правење или поттикнување деловен аранжман.

**Лобирање:** Комуникации со државни службеници на кое било ниво на власт, вклучително и поединци избрани на јавни функции, персонал и вработени во владините агенции, наменети да промовираат, да се спротивстават или на друг начин да влијаат врз донесувањето одлуки.

**Лични податоци:** Информации поврзани со идентификувано лице или лице што може да се идентификува. Идентитетот на едно лице може да се утврди ако лицето директно или индиректно се идентификува со укажување на (i) идентификатор, како на пример неговото име, идентификациски број, или податоци за локација или (ii) фактори што изразуваат физички, социјални или финансиски детали за него.



**Обработка на лични податоци:** Каква било операција(и) што се врши со личните податоци, вклучувајќи собирање, евидентирање, организација, структурирање, складирање, промена, употреба, откривање, бришење или уништување на лични податоци.

**Роднини или блиски пријатели:** Вклучува брачен другар, партнер, дете, родител, баба или дедо, внук, брат или сестра, тетка, вујко, внука, внук, сват, паштерски/посвоителски/згрижувачки односи, поединец поврзан со нас кој живее во нашите домови и пријатели со кои се дружиме надвор од работата.

**Значителен интерес:** Лицето има значителен интерес за бизнисот ако (i) директно или индиректно контролира десет проценти (10 %) или повеќе од акциите, средствата или другите интереси на бизнисот; (ii) инвестирало десет проценти (10 %) или повеќе во својата нето вредност од бизнисот; (iii) има лидерска улога во бизнисот; или (iv) би имало директна корист од деловниот однос со Магна.

**Трето лице:** Лице, организација или бизнис што работи однадвор за Магна.

**Првично пропишано:** 1 мај 2016 година

**Тековна верзија:** 1 мај 2022 година

**Следно ревидирање:** Q2 2025 година

**Издадено од:** Одделот за етичка и правна усогласеност

**Одобрено од:** Одборот на директори



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

ПОВРЗЕТЕ СЕ СО MAGNA



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

