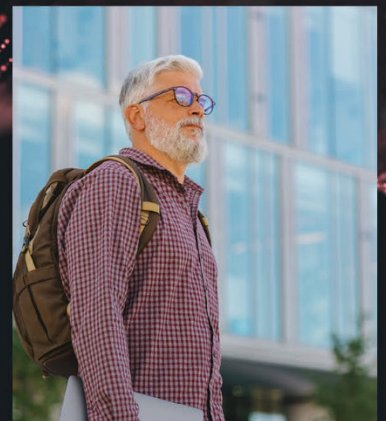


Uppförande- och etikkod



MEDDELANDE FRÅN VD:N

Magnas uppförande- och etikkod är inbakad i vår kultur och stödjer vårt företags syfte och grundvärderingar. Vår kod speglar vårt åtagande som organisation och framhäver nyckelprinciperna som vägleder oss till att alltid agera med integritet och göra det rätta.

För att skydda vårt anseende och bidra till Magnas pågående framgång, är det viktigt för oss alla att ta oss tid till att granska, förstå och leva efter värderingarna i vår kod. Vår kod är en vägkarta som vi kan följa varje dag och som visar vad som är och inte är acceptabelt när vi tar beslut som rör Magna.

2022 utsåg Ethisphere Magna till ett av världens mest etiska företag, en ära reserverad för ett utvalt antal organisationer med exceptionella program och ett engagemang för att främja affärsintegriteten. Jag är stolt över våra engagerade anställda som är hängivna Magna och tillämpar de högsta etiska standarderna i allt de gör. Våra anställda är nyckeln till vår framgång.

Tack för ditt pågående engagemang i Magna och för att upprätthålla våra etiska värderingar.

Swamy Kotagiri
VD

MEDDELANDE FRÅN EFTERLEVNADSANSVARIG

Magnas uppförande- och etikkod är vår vägvisare för att se till att vi alla agerar ärligt och med integritet i alla våra affärsåtaganden. Jag fick nyligen e-post från en sedan länge anställd på Magna. Han sa att han alltid varit stolt över att vara anställd på Magna men att det gjorde honom ännu stoltare att veta att han arbetar på ett företag som prioriterar etik och integritet.

Jag är också mycket stolt över det fantastiska jobb våra anställda har gjort för att se till att följa vår uppförande- och etikkod, och få svaren de behöver. Ibland är inte dessa svar uppenbara eller är i en gråzon. Vi har sett en ökning av frågor till våra efterlevnadsansvariga och mer användning av våra internt tillgängliga efterlevnadsresurser. Vi ser också att fler anställda använder vårt Avslöja det!-system för att avslöja intressekonflikter och konflikter rörande gåvor till statstjänstemän och integritetskontroll, något som gör att vi kan bekräfta att tredje parter som representerar Magna är kända för att föra etisk företagspraxis. Anställda har åtagit sig att vara "Magna Upstanders" som ber oss att inte vara åskådare utan att säga ifrån när vi bevittnar olämpligt uppförande.

Vi är i en extremt komplicerad bransch som har utmanande och nyanserade etik- och efterlevnadsproblem. Tack för att du gör ditt varje dag genom att agera med integritet och genom att säga ifrån. Ditt engagemang driver vår fortsatta framgång – för oss i en riktning. Framåt. För alla.

Joanne Horibe

VP, etik- och efterlevnadsansvarig



Innehållsförteckning

| | |
|--|-----------|
| MEDDELANDE FRÅN VD:N | 2 |
| MEDDELANDE FRÅN EFTERLEVNADSAVSVARIG | 3 |
| INTRODUKTION | 6 |
| Vision Mission Värderingar..... | 8 |
| ANSVAR..... | 9 |
| VÅRA KUNDER/MARKNADSPLATS | 11 |
| Leda företag med integritet, rättvisa och respekt..... | 11 |
| Efterlevnad av antitrust- och konkurrenslagor | 11 |
| Efterlevnad av antimutlagor | 11 |
| Lobbyverksamhet och politiskt deltagande | 12 |
| VÅRA AKTIEÄGARE/INVESTERARE | 14 |
| Finansiell rapportering | 14 |
| Olämplig handel med värdepapper | 14 |
| Offentliga avslöjanden..... | 15 |
| VÅRA ANSTÄLLDA..... | 16 |
| Miljö- och arbetshälsa och -säkerhet | 16 |
| Skydd av personuppgifter | 16 |
| Mångfald och inkludering | 17 |
| Försiktig kommunikation..... | 18 |
| Magna Hotline | 18 |
| Användning av konfidentiell information | 20 |
| Investeringar och företagsmöjligheter..... | 20 |
| Självkontrahering och interagerande med släkt eller vänner..... | 21 |
| Befattningar utanför företaget..... | 21 |
| Gåvor och underhållning | 21 |
| EXTRA RESURSER..... | 23 |
| ORDBOK..... | 24 |

INTRODUKTION

Det är viktigt att vi alla förstår vår skyldighet att bedriva företagsverksamhet på ett sätt som är både etiskt och följer vår företagspolicy.

Idag, när det mobila landskapet fortsätter att bli mer komplext och utmanande hela tiden, är det viktigt att vi alla förstår vår skyldighet att leda företaget på ett sätt som är både etiskt och följer våra företagspolicyer. Vår uppförande- och etikkod ("Koden") fungerar som en vägledning för att hjälpa oss att bevara våra etiska standarder.

Vi förväntar oss och kräver att alla anställda agerar i enlighet med tillämplig lag och följer våra grundvärderingar och företagsprinciper. Vi förväntar oss också att våra leverantörer, konsulter, oberoende entreprenörer, agenter och andra representanter möter dessa standarder. Överträdelse av denna kod leder till disciplinåtgärder för anställda, upp till och inklusive uppsägning av anställning.

Denna standard gäller för hur vi:

- behandlar varandra på arbetsplatsen;
- hanterar vårt miljöansvar;
- förhåller oss till konkurrenter;
- interagerar med statstjänstemän; och
- skyddar vår konfidentiella information samt våra kunders.

Var och en av oss är ansvarig för att agera ärligt och med integritet och göra det etiska valet hela tiden. Det är en nyckeldel av vårt jobb. Vårt etiska och juridiska efterlevnadsteam engagerar sig i att tillhandahålla nödvändig utbildning och löpande stöd för att vi ska kunna lyckas inom detta område.

Vår kod tillämpas på interaktioner i vårt delade arbetsliv, inklusive dagliga kontorsmöten, delade onlineutrymmen, sociala medier, konferenser och andra event där vi representerar Magna.

Denna kod tillhandahålls som en resurs för att hjälpa oss genom våra uppgifter som Magna-anställda, och den erbjuder ämnen för att säkra efterlevnad av lokala och internationella lagar.

F. Jag är anställd på Magna. Gäller denna uppförande- och etikkod mig?

S. Ja. Koden gäller för alla anställda på Magna International Inc. (inklusive hel- och deltidsanställda) och alla dess verksamhetsgrupper, avdelningar, samriskföretag och andra verksamheter globalt. Den gäller också för alla våra styrelsemedlemmar.

F. Jag är leverantör till Magna. Gäller denna kod mig?

S. Någon som agerar å våra vägnar, så som leverantörer, konsulter, oberoende entreprenörer, agenter och andra representanter måste uppfylla kraven i [uppförandekoden för leverantörer](#), som sätter upp standarder som liknar de som finns i denna kod.

F. Vilka blir konsekvenserna om jag överträder denna kod?

S. Vi är djupt bundna till värderingarna i denna kod och tar allvarligt på eventuella misslyckanden med att upprätthålla dessa åtaganden. Överträdelse av denna kod leder till disciplinära åtgärder. Typen av disciplin beror på brottets allvar och kan i allvarliga fall inkludera uppsägning av anställningen.

Konsekvenserna är de samma för våra leverantörer, konsulter, oberoende entreprenörer, agenter eller andra representanter som misslyckas med att möta de etiska standarder som förväntas av våra anställda. Om brottet är allvarligt kan vi komma att avsluta relationen med den tredje parten.

Vi måste också komma ihåg att en del avsnitt i denna kod speglar tillämpbara juridiska krav. Detta innebär att, i en del fall, en handling som bryter mot vår kod också kan bryta mot lagen. I dessa fall kan straffet inkludera böter och fängelse.

Uppmärksamma att frågor och exempel som tillhandahålls i hela detta dokument endast är illustrativa, de beskriver inga verkliga händelser och är inte avsedda att fånga alla, inte ens de allvarligaste, fall som kan tas upp under uppförande- och etikoden.

Vision | Mission | Värderingar

Vår vision

Att öka rörligheten för allt och alla.

Vår mission

Vår mission är att använda vår expertis för att skapa en bättre värld av rörlighet, på ett ansvarsfullt sätt. Vi gör det genom att skapa tekniker, system och koncept som gör fordon säkrare och renare för alla.

Grundvärderingar

Våra grundvärderingar vägleds av vår medarbetarstadga och återspeglar vilka vi är som individer och som företag.

Tänk stort

Ge var och en kraft att agera med förtroende.

Ta ansvar

Ta ansvar för oss själva och andra i våra handlingar och åtaganden.

Nöj dig aldrig

Att hela tiden tänka nytt, förbättra och ställa rätt frågor.

Samarbeta

Vi gör vårt bästa när vi gör det tillsammans, med respekt och ödmjukhet.

ANSVAR

Livet är fullt av val och vi gör många av dem på ett ögonblick, varje dag.

Men en del val är viktigare än andra. Och valen vi gör när vi representerar Magna återspeglar företaget som helhet samt oss själva.

Kort sagt, våra val driver integritet.

Vi har en uppförande- och etikkod som hjälper oss att göra de bästa valen på arbetsplatsen. Denna kod gäller ALLA Magna-anställda globalt, inklusive bolags- och koncernkontor, tillverkningsdivisioner och samriskföretag.

Vi förväntar oss att alla anställda läser och förstår vår kod och alltid agerar på ett etiskt och ärligt sätt. Att göra rätt val och följa de lagar och bestämmelser som styr vårt företag är avgörande för vår framgång, nu och i framtiden.

Vad vi kan göra

Vi litar på att alla anställda hjälper oss att driva integritet genom hela organisationen. Vi måste:

- Kunna vår kod och relaterade efterlevnadspolicyer
- Säga ifrån om vi tror att en möjlig överträdelse av denna kod inträffat eller om vi har frågor om vår kod
- Leva efter grundprinciperna som utgör vår kod, varje dag

Detta är vad vi menar när vi säger: Kunna den. Prata om den. Leva med den. Magnas framgång beror på om våra medarbetare intar en aktiv roll och ser till att alla av oss leder verksamheten på ett etiskt sätt.

Förväntningar på våra ledare

Som ledare i företaget förväntas våra företagsledare, chefer och arbetsledare sätta högsta etiska standard för sig själva, och i sin tur utgöra ett exempel för teamen att följa. Våra ledare förväntas också vara ihärdiga och alerta rörande potentiella överträdelser av denna kod och rapportera problem regelbundet. Våra ledare måste också bibehålla en miljö i vilken anställda känner sig bekväma med att ta upp efterlevnadsproblem. Detta ledarskap genom exempel är avgörande för etablering och underhåll av de företagsbredda beteendestandarder som beskrivs i denna kod.

Ledare spelar också en avgörande roll för att säkra att det inte utövas repressalier mot en anställd som rapporterar problem ärligt och i god tro. Denna typ av repressalier är uttryckligen förbjudna av vår **policy mot repressalier**.

Repressalier kan ta många former och kan inkludera subtila handlingar. De kan inkludera nedsatt arbetstid eller lön, att bli avskedad, degraderad, avstängd, hotad, trakasserad, utnyttjad, göras förlägen,

förnedrad eller nekas möjligheter (så som en befordran, löneökning eller övertid). För mer information, se vår **policy mot repressalier**.

F: Jag tror att min arbetsledare kanske bryter mot vår kod, men jag är orolig för att det kan påverka min anställning negativt om jag rapporterar detta uppförande. Kommer Magna skydda mig om min arbetsledare får reda på att jag rapporterat dennes uppförande?

S: Ja. Vår **policy mot repressalier förbjuder arbetsledare att utöva repressalier mot anställda och skyddar anställda som rapporterar problem ärligt och i god tro.**

F: Gäller policyn mot repressalier om jag blir uppsagd från min anställning efter att ha rapporterat ett problem i god tro?

S: Ja, repressalier kan utgöras av uppsägning. Men de kan också anta andra (inklusive subtila) handlingsformer. Se vår **policy mot repressalier för mer information.**

VÅRA KUNDER/MARKNADSPLATS

Leda företag med integritet, rättvisa och respekt

Vår verksamhetsfilosofi är att vi alla, anställda och ledning, delar ansvaret för att säkra Magnas framgång.

För att leva upp till detta ansvar måste vi agera med integritet. Detta innebär att vi måste lyda skrivelsen och andan i lagar som gäller oss, uppehålla denna kod och ära våra åtaganden.

Vi måste också vara rättvisa när vi har med andra anställda, kunder, leverantörer och andra intressenter att göra.

Det är också viktigt att vi respekterar andra som kanske har andra idéer och åsikter, agerar taktfullt och försiktigt med andra kulturer och vanor i länder i vilka vi bedriver verksamhet och strävar efter att beakta vår inverkan på samhällen och miljöer där vi bedriver verksamhet.

Efterlevnad av antitrust- och konkurrenslagar

Magna konkurrerar kraftfullt men med respekt för fri och rättvis konkurrens. Som ett resultat måste vi uppfylla alla tillämpliga antitrust- och konkurrenslagar. Vi kommer inte engagera oss i några aktiviteter som bryter mot dessa lagar så som att komma överens med våra konkurrenter om att reglera priser, rabatter, våra försäljningsvillkor, begränsa produktion, dela upp marknader, koordinera budgivningsaktiviteter, bojkotta kunder eller leverantörer, reglera anställdas kompensation eller komma överens om att inte anställa den andres anställda.

Vår **antitrust- och konkurrenspolicy** ger en mer komplett förklaring om hur vi upprätthåller detta åtagande.

F: På Auto Shanghai sprang jag på före detta försäljarkollegor som nu arbetar för en konkurrent. Över lunch frågade han om vi kunde komma på en ledstrategi för att förhandla med en svår ny köpare. Jag sa till honom att jag skulle återkomma. Vad skulle jag göra?

S: Även om det inte är något problem med att äta lunch med en före detta arbetskamrat så är det strikt förbjudet att försöka koordinera strategier med en konkurrent. I denna situation ska du omedelbart avsluta konversationen om strategikoordination och säga till den före detta kollegan att inte diskutera ämnet. Informera sedan omgående den juridiska avdelningen eller efterlevnadsavdelningen.

Efterlevnad av antimutlagar

Vi varken erbjuder eller accepterar *mutor* eller *betalning under bordet*, varken direkt eller genom *tredje parter*. Vid givande eller mottagande av *något av värde*, måste vi tänka på om detta kan påverka ett affärsbeslut eller orsaka att andra uppfattar det så. Vi måste också se till att alla register över betalningar vi gör alltid är korrekta och kompletta. Dessa skyldigheter gäller i alla fall men särskilt strikt rörande frågor där *statstjänstemän* är inblandade.

Vårt åtagande rörande antimutor gäller, utan undantag, för alla våra operationer, oavsett vilka de lokala lagarna eller kulturell praxis är. Vi förväntar oss också att tredje parter som agerar å våra vägnar upprätthåller detta åtagande.

För att ta reda på mer om vårt åtagande att bedriva affärer utan mutor, se vår **policy om mutor och olämpliga betalningar**.

F: I mitt land är det vanligt att ge statsanställda en liten betalning (under 100 \$) för att tillstånd ska utfärdas snabbare. Kan jag göra dessa betalningar under vår kod och policyer?

S: Nej. Vår kod och **policy om mutor och olämpliga betalningar** förbjuder dessa betalningar som oftast hänvisas till som "underlättande" betalningar (eller "smörjpengar"). Även om dessa betalningar är lagliga och vanliga i en del länder, är de olagliga i många andra.

F: En statsanställd som ser över vår säkerhetsefterlevnad gav mig sin brorsons CV och bad mig tänka på honom för eventuella lediga befattningar på min avdelning. Jag har granskat CV:t och han har bra meriter. Vad ska jag göra?

S: Omedelbart berätta för en arbetsledare, juridiska avdelningen eller efterlevnadsavdelningen om denna ansökan. Som en kvalificerad sökande ska han behandlas på samma sätt som andra kvalificerade sökanden till befattningen. Förfrågningar som denna måste behandlas försiktigt för att säkra att vi respekterar lagen och våra värderingar samtidigt som vi bevarar våra relationer.

Lobbyverksamhet och politiskt deltagande

Då lagar som styr lobbyverksamhet och politiska bidrag kan vara mycket komplexa och variera stort mellan platserna vi bedriver verksamhet på, måste vi anpassa vår lobbyverksamhet och politiskt deltagande, inklusive finansiering och support, med stor varsamhet.

Vi får inte engagera oss i lobbyverksamhet på någon myndighetsnivå eller ge politiska bidrag (inklusive monetära donationer, varor eller tjänster) å Magnas vägnar utan skriftligt tillstånd från en koncernkontorsrepresentant som är särskilt auktoriserad för att hantera dessa frågor. För mer information, kontakta en medlem i teamet för myndighetsärenden (besök sidan för **myndighetsärenden** på MagNET för mer information), avdelningen för juridik eller efterlevnad.

F: Vi har svårt att erhålla ett godkännande från staden för byggnadsdesignen på vår nya anläggning. Jag råkar känna en i kommunfullmäktige väl och skulle vilja bjuda henne på fika för att förklara varför hon borde stötta den. Kan jag göra det?

S: Nej. Då denna typ av möten med en vald regeringstjänsteman skulle vara i syfte att påverka ett offentligt beslutstagande kommer det troligen att utgöra lobbyverksamhet under lokal lag. Vi ska inte engagera oss i någon lobbyverksamhet utan skriftligt tillstånd från en koncernkontorsrepresentant som är speciellt auktoriserad för att hantera dessa frågor.

Vår verksamhetsfilosofi är att vi alla, anställda och ledning, delar ansvaret för att säkra Magnas framgång. För att leva upp till detta ansvar måste vi agera med integritet. Detta innebär att vi måste lyda skrivelsen och andan i lagar som gäller oss, uppehålla denna kod och ära våra åtaganden.

VÅRA AKTIEÄGARE/INVESTERARE

Finansiell rapportering

Magnas trovärdighet bygger på korrektheten i våra finansiella rapporter, och vi måste följa alla tillämpliga lagar relaterade till finansiell rapportering. Vi måste också vara helt korrekta i vår bokföring.

Våra finansiella kontroller är utformade för att säkra våra rapporters korrekthet och aktualitet. Vi tolererar inte att någon går vidare, eller säger till någon annan att gå vidare, för att kringgå dessa kontroller genom falsk eller missledande bokföring. Att göra det är en allvarlig överträdelse av vår kod och kan också vara en kriminell överträdelse.

F: Jag arbetar med redovisning och fick nyligen ett stort antal stora leverantörsfakturor. Min chef bad mig registrera dem för nästa kvartal. Hon sa att det skulle förbättra våra finansiella resultat och hjälpa till att höja aktiekursen. Ska jag följa hennes instruktioner?

S: Nej. Felaktiga datum eller försenad rapportering av utgifter leder till överdrivna inkomster och kan påverka våra finansiella resultat. Att inte korrekt registrera all finansiell information, även om det görs med avsikt att hjälpa Magna, är överträdelse av denna kod och allmänt accepterade bokföringsprinciper. Om vi ombeds att göra detta ska vi neka. Om vi inte känner oss bekväma eller om vi blir fortsatt pressade, måste vi omedelbart rapportera situationen till ekonomiansvarig på företags- eller koncernkontoret, eller avdelningen för juridik eller efterlevnad. Vi kan också rapportera ärendet genom **Magna Hotline**.

Olämplig handel med värdepapper

Vi kan ibland få åtkomst till konfidentiell information om Magna, våra leverantörer, konkurrenter, kunder och affärspartner genom deras arbete. Denna insiderinformation, om vi använder den i investerings syfte, kan ge oss en orättvis fördel över andra investerare. Att köpa eller sälja värdepapper, så som aktier och obligationer, baserade på insiderinformation är olagligt och straffen kan vara hårda. Så om vi har insiderinformation om Magna eller ett annat företag, tillåts vi inte att göra investeringar i det företaget tills den informationen blir offentlig och investerare har fått chansen att utvärdera den.

Vi tillåts inte heller att dela insiderinformation med medarbetare eller personer utanför Magna om de inte är auktoriserade att ta emot den. Detta förbud sträcker sig till att dela insiderinformation med släkt eller vänner.

Kraven på våra direktörer och styrelseledamöter och andra utsedda individer som listats i **policyn för insiderhandel och mörkning** är ännu större. Dessa individer tillåts inte köpa eller sälja Magna-aktier under vissa perioder.

Vår **policy för insiderhandel och mörkning** tillhandahåller vägledning om hur man undviker insiderhandel och olämpligt avslöjande.

F: Baserat på interna rapporter vet jag att vår försäljning har ökat betydligt och att vår vinst detta kvartal kommer vara högre än branschanalytikerna förutspått. Kan jag säga till min syster att köpa Magna-aktier innan vi offentliggör vårt kvartalsresultat?

S: Nej. Att använda insiderinformation för egen eller andras, inklusive familj och vänner, vinning bryter mot vår kod och är olagligt.

Offentliga avslöjanden

Som ett offentligt företag har vi ansvar för att tillhandahålla fullständig, korrekt och punktlig information i våra offentliga dokument. Vi tar det ansvaret på stort allvar och strävar efter att följa alla tillämpliga lagar relaterade till avslöjande av vår verksamhet, operationer och finansiella förutsättningar. För att uppfylla dessa komplexa juridiska krav har vi etablerat en uppgiftsskyldighetskommitté bestående av företagsledningen.

Alla anställda som auktoriserats för att prata med media eller aktieägare, eller för att göra offentliga avslöjanden av något slag, måste uppfylla tillämpliga lagar för värdepapper och vår **policy om uppgiftsskyldighet**.

Mer information finns i vår **policy om uppgiftsskyldighet**.

VÅRA ANSTÄLLDA

Mångfalden på våra anställda är en styrkekälla för vårt globala företag. Vi värdesätter och respekterar därför människor med olika bakgrunder, kapaciteter och åsikter.

Miljö- och arbetshälsa och -säkerhet

Det är nödvändigt att vi arbetar i säkra och rena omgivningar. Vi strävar efter att bli ledare inom arbetshälsa och -säkerhet och miljöansvar i alla våra verksamheter och vår försörjningskedja.

Vi åtar oss att uppfylla, och se till att våra leverantörer uppfyller, alla hälso-, säkerhets- och miljölagar och bestämmelser som gäller för oss genom att säkra att ett systematiskt granskningsprogram implementeras och övervakas hela tiden för varje operation.

Vårt engagemang i hälsa, säkerhet och miljö förklaras i vår **medarbetarstadga** och våra **verksamhetsprinciper** och förklaras mer utförligt i vår **policy om hälsa, säkerhet och miljö**.

Skydd av personuppgifter

Vi respekterar våra anställdas integritet och åtar oss att skydda deras personuppgifter. Vi behandlar personuppgifter lagligt, transparent och rättvist. Vi kommer också vidta rimliga åtgärder för att skydda personuppgifternas integritet och konfidentialitet.

F: Jag arbetar på personalavdelningen. Ett marknadsföringsföretag bad mig nyligen om alla våra anställdas hemadresser för att skicka ut värdefull information om en ny läkarklinik. Även om de anställda troligtvis skulle dra fördel av informationen sa jag nej till marknadsföringsföretaget. Gjorde jag rätt?

S: Ja. Våra hemadresser är privata och ska endast lämnas ut av legitima företags- och anställningsskäl, eller om så krävs av lagen. I detta fall är inte att ge en tjänst till de anställda ett acceptabelt skäl för att lämna ut deras personuppgifter. Att göra det skulle överträda vår kod och kanske vara olagligt under lokala integritetslagar.

Respekt för mänskliga rättigheter

Respekt för anställdas och andra aktieinnehavares mänskliga rättigheter är centralt för vår Fair Enterprise-filosofi. Vi åtar oss att efterleva alla lagar och bestämmelser om mänskliga rättigheter som gäller för oss.

I enlighet med vår medarbetarstadga tror vi på rättvis och jämlik behandling. Vi har väletablerade policyer för trakasserier och diskriminering som hjälper till att säkra en respektfull arbetsplatsmiljö för alla, samt efterlevnads- och forskningsprocedurer för att motverka olämpligt uppförande. Våra lokala policyer prisar

mångfald, främjar tolerans av individuell praxis och tro, och tar emot de som behöver assistans, baserat på alla lagligt skyddade grunder. Vi har också policyer som förbjuder våld och mobbning på arbetsplats.

Vi tillhandahåller rättvisa arbetsvillkor för våra anställda och tolererar inte slaveri, barn- eller tvångsarbete i vår organisation eller leveranskedja. Våra **globala arbetsnormer** erkänner FN:s universella deklaration om mänskliga rättigheter, de 8 fundamentala konventionerna av den internationella arbetsorganisation (ILO), och ILO-deklarationen om fundamentala arbetsprinciper och -rättigheter. Tillsammans med nationella juridiska krav erkänner vi våra anställdas rättighet att arbeta och associera fritt under rättvisa villkor i en säker och respektfull miljö, där vi strävar efter att möta eller överskrida tillämpliga anställningsstandarder och -krav.

Också i enlighet med vår medarbetarstadga är vårt åtagande för icke-diskriminerande kompensationspraxis som rättvist kompenserar anställda, som tar hänsyn till objektiva kriterier och principer för intern jämlikhet samt extern konkurrens, oberoende av personliga egenskaper. Vi förväntar oss att alla leverantörer eller andra företag vi arbetar med uppfyller tillämpliga lagar.

F: Jag misstänker att en av våra leverantörer kan ha minderåriga arbetare. Vad ska jag göra?

S: Rapportera det omgående till en arbetsledare, jurist, efterlevnads- eller inköpsansvarig.

F: Jag funderar på att befordra någon på Troy, Michigan-kontoret för en roll i kontakt med våra nordamerikanska leverantörer. Medan hon har alla obligatoriska kvalifikationer är jag orolig för att en del av våra medarbetare kanske känner sig obekväma med hennes funktionsnedsättning. Är detta ett legitimt skäl för att ge befordringen till någon annan?

S: Nej. Vi strävar efter att tillhandahålla jämlika befordringsmöjligheter för alla utan diskriminering på juridiskt skyddade grunder såsom funktionsnedsättning. Om hon har rätt kvalifikationer för arbetet, och kan utföra de essentiella arbetsuppgifterna, får vi inte neka hennes befordran baserat på hennes funktionsnedsättning.

Mångfald och inkludering

Våra anställda är avgörande intressenter i vårt globala företag. Vi siktar på att attrahera, rekrytera och bevara talang med olika bakgrunder, perspektiv och kapaciteter. Djupt rotad i vår medarbetarstadga siktar vi på att skapa en säker, respektfull och inkluderande arbetsplats där våra anställda kan känna sig sedda, leva efter våra grundvärderingar, uppnå hållbara resultat och förbättra vårt globala märke.

Vi står fast vid alla tillämpbara arbets- och anställningslagar, inklusive de som förbjuder diskriminering och trakasserier och de som tillhandahåller rimlig anpassning för olikheter. Vi åtar oss att tillhandahålla jämlik anställning och befordringsmöjligheter för alla, utan diskriminering baserad på, men inte begränsad till, ålder, ras, religion, etnicitet, färg, fysiska funktioner, kön, sexuell läggning, könsidentitet/-uttryck, språkskillnader, nationalitet eller nationellt ursprung, familje- eller äktenskapsstatus, fysiska, mentala och utvecklande möjligheter, socioekonomisk status eller annan personlig egenskap som skyddas av lag.

Försiktig kommunikation

Vi måste se till att det vi skriver och säger när vi är på jobbet, och utanför jobbet, speglar den integritet och standard som förväntas av oss.

För att skydda Magnas och vårt eget anseende är det viktigt att alla våra skrivna kommunikationer förbereds noggrant och med förståelsen att de en dag kan göras offentliga. Medan vi utnyttjar yttrandefriheten och alla lagliga berättiganden för att kommunicera, måste vi också vara försiktiga med att inte lägga upp något på sociala medier som ärekränker företaget, nedvärderar leverantörer, avslöjar konfidentiell information eller överskrider Magnas upphovs- och patenträttigheter.

Dessutom, om någon som en nyhetsreporter, en branschprofessionell eller en aktieägare, ber oss diskutera eller kommentera problem relaterade till Magna, måste vi avstå från att kommentera och hänvisa dem till en auktoriserad talesperson på Magna.

Vår **policy om försiktig kommunikation**, vår **policy om global e-post, internet och sociala medier** och vår **policy om externa mediakommunikationer** är alla användbara källor för frågor rörande kommunikation.

F: Ibland uttrycker jag min frustration med en av våra leverantörer på min Facebook-sida där jag har 250 vänner. Jag gör detta för egen räkning och mina inställningar är privata så att endast mina vänner och familj kan se dessa uppdateringar. Är det okej?

S: Nej. Inlägg på sociala medier är inte alltid privata. Vi måste avstå från att nedvärdera våra leverantörer på offentliga forum. Om oron om vår leverantör relaterar till överträdelse av denna kod, ska du rapportera det till en arbetsledare, jurist, efterlevnadsansvarig eller genom **Magna Hotline. Andra problem adresseras bäst genom att använda **Magnas öppna dörr-process**.**

F: Jag hittade en del oriktig information om våra finansiella resultat nyligen i en tidningsartikel online. Jag skulle vilja kommentera på tidningens hemsida för att ge dem korrekt information. Ska jag göra det?

S: Nej. Informera omedelbart någon på företagskommunikationer eller investeringsrelationer om den felaktiga informationen. Om vi gör inlägg om vår verksamhet agerar vi som ej auktoriserade talespersoner för företaget.

Magna Hotline

Om vi får vetskap om överträdelse av denna kod, eller någon relaterad policy, kan vi tala med en arbetsledare, jurist eller efterlevnadsansvarig. Vi kan också rapportera incidenten genom Magna Hotline online på www.magnahotline.com, eller så kan vi använda den webbsidan för att kolla upp lokala, kostnadsfria telefonnummer för varje land som vi bedriver verksamhet i. Denna service tillhandahålls genom en oberoende tredje part och är tillgänglig 24 timmar om dagen, 365 dagar om året. Vi kan göra våra rapporter anonymt (om det inte är förbjudet enligt lokal lag). Tillhandahåll tillräcklig information så problemet kan utredas effektivt.

F: Vad händer när jag rapporterar en överträdelse på Magna Hotline?

S: Alla rapporter som mottas genom Magna Hotline granskas först av våra Magna Hotline-administratörer, som bestämmer om en utredning behövs och vem som ska leda den. För mer information om vår utredningspraxis se vår policy om etiska utredningar.

VÅR VERKSAMHET

Användning av konfidentiell information

Som andra tillgångar är konfidentiell information, som innehåller handelshemligheter, proprietär information och immateriell egendom tillhörande oss, våra kunder eller leverantörer, en värdefull del av vår verksamhet och vi måste skydda den. Vår **policy om informationsmärkning och hantering** inför olika tystnadspliktsnivåer, var och en med sina egna regler om hur olika sådana tystnadspliktsnivåer kan lagras, kopieras, cirkuleras, överföras och förstöras. Konfidentiell information ska inte delas med någon utanför Magna om inte det krävs enligt lag eller i ett auktoriserat affärssyfte och ska endast delas internt på en "måste veta"-grund.

F: Vad kan jag göra för att skydda vår konfidentiella information?

S: Det finns många steg vi kan ta för att skydda konfidentiell information. Vi ska behandla konfidentiella filer och information med stor försiktighet och inte lämna våra elektroniska enheter utan uppsikt, särskilt vid resor och företagsevent. Vi ska också undvika att diskutera Magnas verksamhet på offentliga platser, så som i hissar och på flygplan med mycket folk. Vi måste också bekanta oss med våra policyer och riktlinjer om informationsledning på MagNET

Investeringar och företagsmöjligheter

Vi måste undvika situationer där våra personliga intressen kommer i konflikt med Magnas intressen, eller situationer som ger intrycket av det. Till exempel, om vi upptäcker affärsmöjligheter tack vare vår anställning, eller genom användning av Magnas egendomsinformation, får vi inte dra personlig nytta av dessa möjligheter. Vi måste också avstå från att använda Magnas resurser för personlig vinning. Vi får aldrig involveras i någon aktivitet som gör att vi konkurrerar med Magna.

F: Jag arbetar inom teknik och under förloppet av mitt arbete har jag lagt fram en ny växelådedesign som jag tror skulle kunna vara av intresse för några av våra bilkunder. Då jag kom på designen, kan jag marknadsföra den direkt till dem?

S: Nej. Om du gör det bryter du mot vår kod. All immateriell egendom vi skapar som en del av vårt jobb tillhör Magna. Dessutom förser all design som utvecklats under loppet av vår anställning på Magna, och vid användning av företagets resurser, Magna med värdefulla affärsmöjligheter. Vi får inte ta personlig fördel av dessa situationer utan Magnas godkännande.

F: Jag övervakar öppningen av en ny division och väljer mellan två länder där den kan ligga. Ett av länderna erbjuder en personlig skattebefrielse för äldre anställda (inklusive mig själv) om vi öppnar vår division där. Vad ska jag göra?

S: Denna möjlighet att välja skattebefrielse ger upphov till en intressekonflikt. Vi ska inte ta beslut för Magna som kan resultera i personlig vinning. Innan beslut tas om var divisionen ska öppnas, informera

om denna konflikt i enlighet med vår policy om intressekonflikt, och invänta vidare instruktioner från ledningen.

Självkontrahering och interagerande med släkt eller vänner

Våra personliga intressen och relationer ska inte störa vårt arbetsansvar. Därför är det olämpligt att någon övervakar släktingar eller nära vänner, är i en direkt rapporterande relation med dem, eller väsentligt påverkar deras prestandautvärdering eller kompensation. Det är inte heller lämpligt att vara ansvarig för anställning, utvärdering, tillhandahålla finansiering till, eller ingå kontrakt eller andra företagsrelationer med en släkting eller nära vän eller ett företag eller organisation i vilken vi eller våra släktingar eller nära vänner har en betydande andel.

Om våra arbetsbeslut kan påverkas, eller verka påverkas, av vår släktings eller nära väns andelsposition, eller av något betydande intresse som vi eller våra närstående eller nära vänner har i annat företag eller organisation, måste vi informera om dessa situationer i enlighet med vår policy om intressekonflikt. Vi måste också efterleva åtgärder som kan sättas in för att säkra att sådana överenskommelser och beslut tas på en rättvis och transparent grund.

F: Jag är inköpare på inköpsavdelningen. Min fru anställdes nyligen som chef för försäljningen hos en av våra leverantörer. Är detta en intressekonflikt?

S: Ja. Din frus nya roll kan påverka ditt affärsomdöme eller ge andra intrycket av det. Denna konflikt ska informeras om i enlighet med vår policy om intressekonflikter. På så sätt kan ledningen utvärdera situationen och vidta lämpliga åtgärder för att hantera konflikten. Att göra det hjälper Magna och skyddar dig och din fru från anklagelser om olämpligt uppförande.

Befattningar utanför företaget

För att hjälpa Magna att lyckas måste vi ägna all vår tid och uppmärksamhet till vårt arbete under arbetstid. Därför kanske vi inte kan acceptera åtaganden utanför företaget som skulle minska den tid och uppmärksamhet vi ägnar åt vårt arbete på Magna.

Om det inte har informerats om det i enlighet med vår **policy om intressekonflikter** och nödvändiga godkännanden har erhållits, är vi förbjudna att acceptera betalda eller icke betalda befattningar som kan medföra en intressekonflikt för Magna eller ge intryck av en sådan konflikt.

Gåvor och underhållning

Vår relation med alla våra affärspartner måste baseras på integritet och sund företagsbedömning. Om vi ger eller tar emot gåvor eller underhållning (som kan vara vad som helst av värde), måste vi vara försiktiga så vi inte komprometterar, eller verkar kompromettera, vårt åtagande för rättvis förhandling och beslutsfattande som gagnar Magna.

I våra affärsrelationer med kunder och leverantörer är det acceptabelt att ge eller ta emot affärsgåvor eller underhållning så länge de är rimliga, tillfälliga och av anständigt värde. En gåva eller underhållning som vi

tillhandahåller måste också registreras korrekt och transparent i våra utgiftsrapporter och Magnas bokföring.

På grund av ökade juridiska risker måste vi alla vara särskilt försiktiga när vi har med *statstjänstemän* att göra. För att erbjuda gåvor eller underhållning till statstjänstemän krävs ett skriftligt godkännande. Mer information om nödvändiga godkännanden samt ytterligare information om gåvor och underhållning, finns i vår **policy om gåvor och underhållning**.

F: En av våra leverantörer har erbjudit en flygresor och uppehälle för att se mitt favoritlag spela i mästerskapet. Är det okej?

S: Nej. Våra affärsbeslut måste alltid motiveras uteslutande i Magnas bästa intresse. Att acceptera denna extravaganta gåva skulle kunna ge intrycket av att vi favoriserar den leverantören i framtida sourcingbeslut. Vi får endast acceptera affärs gåvor och underhållning som är rimliga, tillfälliga och av anständigt värde. Om du är osäker, hör med jurist eller efterlevnadsansvarig.

F: En statlig granskare som har lett miljögranskningar på min avdelning flera gånger under åren ska få barn nästa månad. Jag skulle vilja ge honom en flaska whisky i present. Skulle det vara tillåtet?

*S: För att ge en gåva eller underhållning till en statstjänsteman måste extra försiktighet vidtas och ett godkännande innan krävs i enlighet med vår **policy om gåvor och underhållning**. För mer information, rådgör med jurist eller efterlevnadsansvarig.*

EXTRA RESURSER

Om vi har några frågor eller behöver mer information om vår uppförande- och etikkod kan vi kontakta jurist eller medlem i Magnas efterlevnadsteam för etik och juridik. En lista över medlemmarna i efterlevnadsteamet finns på magna.com eller sidan för **etisk och juridisk efterlevnad** på MagNET.

ORDBOK

Något av värde: Detta kan vara i form av, bland många andra saker, kontanter (eller kontantekvivalenta former så som presentkort), gåvor, välgörenhetsdonationer, måltider, resekostnader, evenemangsbiljetter eller annan underhållning, utbildningskostnader, rabatter, tjänster, löfte om framtida anställning eller aktier i ett företag.

Muta: En typ av olämplig betalning. En muta är något av värde som har getts eller erbjudits till någon för deras personliga vinning och som kan ses som ett försök för att påverka en handling eller beslut som ska tas (eller inte) av den å organisationen som de representerars vägnar, så som att ge förmån eller fördel till Magna.

Efterlevnad: Följa skrivelsen och andan i lagen, denna kod och alla våra policyer.

Intressekonflikt: I allmänhet avser en intressekonflikt en situation där vi kan ta eller påverka ett affärsbeslut för Magna medan dina personliga intressen, (eller intressen för närstående person eller som du har en relation med) kan vara andra än Magnas intressen.

Smörjmedelsbetalning (eller "smörjpengar"): En form av muta, som typiskt görs till lägre statstjänstemän för att erhålla rutintjänster eller beslut som Magna annars skulle varit lagligt berättigade till.

God tro: Med en ärlig avsikt.

Statstjänsteman: En ledamot eller anställd i en styrelse, avdelning eller agentur, en offentlig internationell myndighet eller en person som agerar i någon offentlig egenskap på uppdrag av regeringens, avdelningens eller den offentliga internationella myndighetens vägnar, samt någon annan person som anses vara statstjänsteman av våra rutiner.

Insiderinformation: Information okänd för investerare eller allmänheten som, om den hade varit känd, betydligt skulle ändra synen avseende företagets, dess aktiers eller obligationers värde. Exempel inkluderar ett betydande inköp eller sammanslagning, ändringar i ledningen, betydande rättstvister eller arbetsrättstvister.

Betalning under bordet: Det är en form av muta i vilken en summa pengar som redan betalats eller ska betalas, returneras som en personlig gåva för att göra eller gynna affärsarrangemang.

Lobbyverksamhet: Kommunikationer med statstjänstemän på alla nivåer, inklusive individer som valts till offentliga ämbeten, personal och anställda på statliga myndigheter avsedda att främja, bestrida eller på annat sätt påverka beslutstaganden.

Personuppgifter: Information rörande en identifierad eller identifierbar individ. En individ kan vara identifierbar om de kan identifieras, direkt eller indirekt, genom referens till (i) en identifierare som deras namn, ID-nummer eller platsdata, eller (ii) faktorer som uttrycker fysisk, social eller finansiell information om dem.

Behandling av personuppgifter: Operationer utförda med personuppgifter, inklusive insamling, registrering, organisering, strukturering, förvaring, ändring, användning, avslöjande, radering eller förstöring av personuppgifter.

Släktingar eller nära vänner: Inkluderar maka/make, sambo, barn, förälder, far-/morförälder, barnbarn, syskon, moster/faster, morbror/farbror, brors-/systerbarn, svär-släktingar, styv-/adoptiv-/fosterrelationer, en individ relaterad till oss som bor i vårt hem, och vänner med vilka vi umgås med utanför arbetet.

Betydande andel: En person har en betydande andel i ett företag om hen (i) direkt eller indirekt kontrollerar tio procent (10 %) eller mer av aktierna, tillgångar eller andra andelar i ett företag; (ii) har investerat tio procent (10 %) eller mer av sina nettotillgångar i företaget; (iii) har en ledarskapsroll i företaget; eller (iv) direkt skulle tjäna på en affärsrelation med Magna.

Tredje part: En person, organisation eller ett företag som har verksamhet utanför Magna.

Ursprungligen stadgad: 1 maj 2016

Gällande version: 1 maj 2022

Nästa granskning: Q2 2025

Utförd av: Avdelningen för etisk och juridisk efterlevnad

Godkänd av: Styrelse



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

FÖRENA DIG MED MAGNA



magna.com

