

Uppförande- och etikkod

Policy mot repressalier

ETHICS & LEGAL COMPLIANCE | ISSUED: June 1, 2014 – REVISED: April 3, 2024

Magna arbetar för att utveckla en kultur i vilken juridiska och etiska frågor kan tas upp utan rädsla för repressalier. Magna tillhandahåller flera kanaler för sina anställda och andra intressenter där de kan rapportera sådana problem, och förbjuder repressalier mot anställda och andra intressenter som, ärligt och i god tro, tar upp sådana problem.

Denna policy gäller för Magna International Inc. och alla dess dotterbolag, produktionsanläggningar, samriskföretag och andra verksamheter globalt (kollektivt "Magna"). Denna policy gäller också alla personer som har en relation till Magna eller handlar å Magnas vägnar, inklusive anställda, oberoende entreprenörer, styrelseledamöter, chefer, leverantörer, konsulter och agenter.

INTRODUKTION

Det är viktigt att juridiska och etiska problem identifieras och löses så snabbt som möjligt. Magna vill därför ha en arbetsmiljö i vilken våra anställda och andra intressenter kan rapportera juridiska och etiska problem utan rädsla för repressalier (inklusive att bli bestraffad, uppsagd, degraderad, avstängd, hotad eller trakasserad). Magna tolererar inte repressalier mot de som rapporterar juridiska och etiska problem ärligt och i god tro.

STANDARDER

Magna uppmanar sina anställda och andra intressenter att rapportera upplevda problem rörande juridiska och etiska frågor. Snabb identifiering av sådana problem ger Magna bästa möjligheten att vara proaktiv, bekräfta fakta medan de är "färska" och minimera eventuell påverkan genom att hantera och lindra problemen.

Magna tolererar inte repressalier (eller hot om repressalier) mot någon som tar upp juridiska eller etiska problem ärligt och i god tro ("rapporterande person"), eller mot någon som bistår rapporterande person eller har någon koppling till den rapporterande personen. Agerande för att motverka eller hindra någon från att ta upp sådana problem, eller någon repressalie mot en person som tagit upp sådana problem, kommer inte tolereras och kommer behandlas som ett allvarligt problem och kan leda till disciplinåtgärder, i värsta fall till uppsägning av anställningen eller annan affärsmässig relation till Magna. Repressalier kan även vara förbjudet i lokalt gällande lagstiftning och kan räknas som en straffbar handling.

Denna policy gäller för alla uppmärksammade eller rapporterade juridiska och etiska problem (anonyma eller ej), inklusive de som rapporterats anonymt via Magna Hotline, till en

arbetsledare eller chef, till någon på personalavdelningen, juridiska avdelningen, juridiska avdelningen för etik och efterlevnad, avdelningen för intern granskning eller andra lämpliga metoder ("Rapporteringskanaler"). Denna policy gäller även problem som tas upp med eller rapporteras externt till en tillsynsmyndighet.

EXEMPEL PÅ REPRESSALIER

Repressalier kan ta många former och kan inkludera subtila handlingar. Misstänkta händelser av repressalier ska rapporteras (se avsnitt om "Rapportering av problem", nedan), inklusive de exempel som listas nedan. Exempel på repressalier kan vara:

- Ändring av arbetsuppgifter eller arbetstid
- Verbal misshandel eller uppförande avsett att generera eller förolämpa en medarbetare
- Fysisk misshandel eller hot
- Uppsägning, degradering, eller hot om uppsägning eller degradering
- Neka befordran, löneökning, uppdrag, omplacering eller övertidsmöjligheter
- Andra handlingar som strider mot Magnas anställningsavtal eller Magnas verksamhetsprinciper

PERSONALBESLUT OCH SAMARBETE

Inget i denna policy ska tolkas som att den hindrar Magna från att ta personalbeslut baserade på legitima affärsskäl som inte är repressalier (till exempel ett personalbeslut baserat på kontraktsbrott).

Juridiska och etiska problem och utredningar är ofta komplexa med många olika aspekter. Det är viktigt att alla anställda och andra intressenter som kontaktas med hänsyn till sådana problem och undersökningar, samarbetar fullt ut så att Magna kan erhålla den information som behövs för att svara snabbt och korrekt utreda dessa problem.

RAPPORTERA HÄNDELSER INTERNT¹

Händelser rörande repressalier eller andra juridiska eller etiska händelser som rapporteras via en av rapporteringskanalerna kommer granskas så fort som möjligt.

På Magna förväntar vi oss att våra chefer och ledare upprätthåller en Open Door-Process. Ledare och chefer på Magna måste se till att de är lättillgängliga, att de tar juridiska och etiska problem på allvar och att de känner till processen för att kunna remittera sådana problem så att de kan behandlas av den juridiska avdelningen, avdelningen för etik och efterlevnad, personalavdelningen eller avdelningen för intern granskning. Det är viktigt att Magnas anställda och andra intressenter förstår att deras problem kommer att adresseras. Det är också viktigt att sådana problem tas upp, granskas och remitteras för behandling snarast. Vid det första tillfället ett problem tas upp, kan chansen att vara proaktiv och snabbt hantera problemet, snabbt försvinna.

¹ Detta avsnitt gäller endast rapporter som görs internt inom Magna. Vi uppmuntrar dig att rapportera problem internt via en av de rapporteringskanaler som diskuteras ovan. I vissa länder kan man rapportera överträdelser externt via en myndighets visselblåsarfunktion. Inget i denna policy förhindrar att du använder en tillsynsmyndighets visselblåsarfunktion där detta är tillåtet enligt lag i ditt hemland.

Anställda och andra intressenter ska också vara medvetna om att Magnas rapporteringssystem måste respekteras och inte får missbrukas av något skäl. Personer som ertappats med att ha rapporterat oärligt eller med olämplig avsikt (till exempel för att straffa eller trakassera kollega), kan leda till disciplinåtgärder, i värsta fall leda till uppsägning av anställningen eller annan affärsrelation till Magna.

FÖR MER INFORMATION:

För mer information eller råd, kontakta din koncern- eller regionjurist, en regional efterlevnadsansvarig eller Magnas VP Ethics and Chief Compliance Officer.

Issued:	June 1, 2014
Revised:	April 3, 2024
Next Review:	Q1 2027
Issued By:	Ethics & Legal Compliance
Approved By:	Magna Compliance Council