

Uppförande- och etikkod

Policy om interna etikutredningar

ETHICS & LEGAL COMPLIANCE |

ISSUED: September 21, 2021 – REVISED: April 3, 2024

INTRODUKTION

Denna policy beskriver hur etiska och juridiska efterlevnadsproblem hanteras på Magna International Inc. och alla dess fungerande dotterbolag, samriskföretag och annan global aktivitet (kollektivt "Magna"). Denna policy gäller också alla personer som har en relation till Magna eller som handlar å Magnas vägnar, inklusive anställda, oberoende entreprenörer, styrelseledamöter, chefer, leverantörer, konsulter och agenter (kollektivt "Magna").

TILLÄMPNING

Denna policy gäller för mottagna rapporter om etiska och juridiska efterlevnadsproblem. Policyn gäller inte för rapporterade problem om potentiella överträdelser av Magnas medarbetarfilosofi eller andra lokala problem rörande personaladministration eller hälsa, säkerhet och omgivning som vanligtvis undersöks i enlighet med lokala lagar och praxis.

I händelse av konflikt mellan denna policy och någon tillämpbar lag står lagens krav över policyns.

ÅTAGANDE

Magna åtar sig att agera ärligt och med integritet i alla affärsförhandlingar. Alla personer på Magna ska därför **säga ifrån** omedelbart och rapportera alla problem om eventuella överträdelser av [uppförande- och etikkoden](#) ("Koden") eller någon policy som är relaterad till koden. Se nedan för mer information om tillgängliga rapporteringskanaler.

Magna tar rapporterade problem på allvar och åtar sig att undersöka och avhjälpa felaktigt uppförande som identifierats av utredningen på ett punktligt, rättvist och konsekvent sätt.

Magna förbinder sig också att stödja en kultur i vilken problem kan tas upp utan rädsla för repressalier. Av detta skäl förbjuder Magnas [policy mot repressalier](#) repressalier mot någon som tar upp ett ärende ärligt och i god tro. Ansträngning för att motverka eller förhindra att någon tar upp problem kommer inte tolereras och alla repressalier behandlas som ett allvarligt problem och kan leda till disciplinåtgärder, i värsta fall till uppsägning av anställningen.

MAGNA-PERSONERS ANSVAR

Magna-personer ska omgående rapportera misstänkta överträdelser mot etisk eller juridisk efterlevnad genom en av de olika rapporteringskanaler som diskuteras nedan. Rapporter ska inkludera så mycket information som möjligt om problemet, inklusive en detaljerad beskrivning av händelsen; platsen, datum och tid för händelsen (inklusive om det är pågående); om det är sannolikt att det finns fysisk skada, hot mot säkerhet¹, eller annat skäl för omedelbart agerande; vittnenas eller andra inblandades identitet; och informationskällor, dokument eller bevis som kan vara till hjälp vid Magnas utredning. Rapportörer ska svara snabbt på begäranden om ytterligare information och bevis (om tillgängligt) för att styrka sina påståenden. Underlåtenhet att i rimlig tid samarbeta med eller svara på begäran om information i samband med en utredning kan leda till att utredningen läggs ned.

¹Vid nödfall uppmanar Magna sina anställda, oberoende entreprenörer, styrelseledamöter, chefer, leverantörer och agenter att kontakta lokal räddningstjänst (såsom att ringa 112).

Magna-personer ska också vid begäran samarbeta i utredningar av påstådda överträdelser. Att en anställd nekar till att samarbeta fullt ut och inom rimlig tid med Magnas utredare, eller försöker att påverka eller underminera en utredning kan resultera i disciplinära åtgärder, i värsta fall till uppsägning av anställningen. Att en oberoende entreprenör, leverantör eller agent vägrar att samarbeta kan leda till att deras affärsmässiga relation med Magna upphör.

RAPPORTERINGSKANALER

Magna-personer ska rapportera misstänkta överträdelser internt och det finns flera rapporteringskanaler tillgängliga. [Magna Hotline](#) är en sådan kanal som tillåter Magna-personer att konfidentiellt och anonymt rapportera problem rörande överträdelser av Magnas policyer utan rädsla för repressalier. Problem kan också rapporteras genom andra kanaler, inklusive anställdas rapporter till deras arbetsledare och/eller medlemmar av Magnas ledningsgrupp på divisions-, koncern- eller företagsnivå (t.ex. Magnas "Open Door-Process"), eller rapporter direkt till Magnas interna revisor, jurist, personalavdelning eller avdelningarna för etisk och juridisk efterlevnad.

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.

INTEGRITET, TYSTNADSPLIKT, PRIVILEGIUM OCH ANONYMITET

Rapportörernas konfidentialitet, anonymitet och skyddet av deras identitet, om känd (samt identiteter på övriga personer som är involverade i utredningen), är högprioriterat. Konfidentialitet och anonymitet kommer respekteras förutom i den utsträckning att tillämpliga juridiska krav gör det nödvändigt.² Personliga data tillhörande rapportörerna och andra individer som är inblandade i en utredningsprocess kommer också bearbetas i enlighet med tillämplig lag och våra interna policyer, procedurer och riktlinjer om dataintegritet.

Magna har starkt intresse i att bibehålla tystnadspikten rörande utredningsförfarandet och relaterade kommunikationer (verbala eller skriftliga, elektroniska eller på annat sätt) i den utsträckning företaget anser lämpligt och som tillåts av lagen. Detta inkluderar tystnadspikt rörande kommunikationer som är ämne för juridiskt privilegium eller annan immunitet (och följaktligen skyddade från avslöjande i juridiska förfaranden). Magna förväntar sig att alla inblandade i utredningen ska tänka på tystnadspikt och privilegium när det kommer till utredningsrelaterade kommunikationer.

Endast anställda eller agenter som är särskilt auktoriserade av Magna för att tala å företagets vägnar får kommunicera med tredje parter om utredningsförfarandet. Denna policy hindrar inte anställda från att prata med statliga myndigheter eller tillsynsmyndigheter i egenskap av sig själva.

ÖVERSIKT OCH RAPPORTERING

Magnas efterlevnadsråd ("MCC") ser över alla aspekter av det etiska och juridiska efterlevnadsprogrammet. MCC har delegerat översikten av etiska och juridiska efterlevnadsundersökningar till kommittén för tillsyn av utredningar ("IOC"). IOC omfattas av Magna-ledare som möter och rapporterar kvartalsvis till MCC. IOC med stöd från dedikerade utredningsadministratörer ("Administratörer"), administrerar och övervakar punktligt, rättvist och konsekvent utträttande, avhjälpande och intern rapportering av alla tillämpliga interna utredningar som är konsekventa med denna policy och relaterade procedurer eller riktlinjer.

Statistik eller information rörande högriskutredningar rapporteras till Audit Committee of the Board of Directors of Magna International Inc. regelbundet genom intern granskning.

² En del jurisdiktioner kan ha begränsningar rörande användning av anonyma rapporteringssystem. Frågor rörande Magna Hotline-systemets anonyma natur eller Magnas skyldighet att hålla samtalen till Magna Hotline anonyma, ska vidarebefordras till koncernens jurist och/eller jurist i den relevanta regionen. Parter som inte är från Magna kommer ombes att identifiera sig.

FÖRFARANDE (FÖRUNDERSÖKNING)

Rapporter som registreras genom Magna Hotline tas emot av en oberoende tredje part och skickas sedan vidare till administratörerna (som påbörjar falldokumentationen och utredningsprocessen). Tredje parten dokumenterar anklagelser i en central databas och påbörjar därmed svarsprocessen som beskrivs i denna policy. Tredje parts personal finns tillgänglig 24 timmar per dygn, 365 dagar per år, och kommunicerar på över 20 språk.

Rapporter som registreras genom andra kanaler ska vidarebefordras punktligt till administratörer som dokumenterar anklagelserna och därmed påbörjas utredningsprocessen som beskrivs i denna policy.

BÄSTA PRAXIS FÖR UTREDNING

Utredningar leds av erfarna medlemmar från funktionella avdelningar inom Magna, inklusive avdelningar för intern granskning, företagssäkerhet, juridik, operationer eller verksamhetsgrupper till vilka rapporterna relaterar. Den funktionella avdelningen som tilldelats att leda undersökningen ("Ledning") beror på ämnet i rapporten och allvaret i anklagelserna som utvärderas under första fallbedömningen och -prioriteringen av administratörerna. Magna kan också anlita externa resurser (t.ex. extern jurist) för att hjälpa till med utredningen.

Ledningar är ansvariga för planering av utredningen, utföra alla utredningssteg och intern rapportering. Korrektheten och punktligheten i utförandet av utredningsstegen övervakas av administratörerna. Från gång till gång kan IOC etablera riktlinjer för bästa praxis för utförande av utredningar i enlighet med denna policy.

Punktligt färdigställande av utredningar och intern rapportering om utredningarnas status och resultat är avgörande för att kunna fastställa vilka steg, om några, som är nödvändiga för att avhjälpa dokumenterade anklagelser. Åtkomst till fallrelaterad information är begränsad till tilldelad Magna-personal.

Det kommer att finnas pågående kommunikation med rapportören under utredningsförfarandet. Ledningar kan kontakta rapportören för att be om ytterligare information eller bevis för att styrka anklagelserna. Rapportörer kommer också underrättas i tid för utredningens status och när utredningen är avslutad.

AVHJÄLPANDE ÅTGÄRD

När anklagelserna är dokumenterade (helt eller delvis), ligger ansvaret för fastställning och implementering av avhjälpande åtgärder för att hantera uppförandet och för att förebygga framtida liknande uppföranden på Magnas ledning. Målet med avhjälpande åtgärd är att stoppa olämpligt uppförande och att förhindra att det upprepas i framtiden. Avhjälpande åtgärder kan inkludera (utan begränsning):

- implementera, förbättra eller avhjälpa interna kontroller;
- straffa, stänga av eller säga upp anställda;
- avsluta relationer med säljare;
- utbilda (eller omskola) personal;
- rapportera till rättsväsendet; eller
- påbörja rättstvist för skador.

LEDNINGENS ANSVAR

Medlemmar i Magnas ledning, så som anställda, förväntas att snabbt rapportera alla misstänkta incidenter av dåligt uppförande genom en av de olika rapporteringskanaler som diskuteras ovan.

När det är möjligt kommer ledningen hållas regelbundet underrättade om utredningarnas framsteg. All personal som är direkt inblandad i en utredning kommer begränsas från åtkomst av fallinformation.

Vid färdigställande av utredningar kommer ledningen informeras om "need-to-know" för att möjliggöra att en avhjälpande åtgärd kan vidtas, särskilt i situationer där anställds disciplin eller återhämtning av ekonomisk förlust kan rekommenderas, eller där interna policyer, förfaranden eller andra kontroller måste granskas eller ökas.

FÖR MER INFORMATION

För mer information kontakta Vice President, Ethics & Chief Compliance Officer, or the Vice President, Internal Audit.

Issued: September 21, 2021
Revised: April 3, 2024
Next Review: Q1 2027
Issued By: Ethics & Legal Compliance
Approved By: Magna Compliance Council