

Codice di condotta ed etica

Policy sui conflitti di interesse

ETHICS & LEGAL COMPLIANCE | ISSUED: November 1, 2016 – REVISED: February 23, 2022

I dipendenti di Magna devono agire esclusivamente nell'interesse di Magna. Gli interessi personali non devono né influenzare, né far ragionevolmente pensare ad un'influenza sul vostro giudizio in merito alle questioni aziendali. La policy si applica a Magna International Inc. e a tutti i suoi gruppi operativi, divisioni, joint venture e altre unità operative a livello globale (collettivamente riferiti come "Magna"). La policy si applica anche a tutte le persone che agiscono per conto di Magna, inclusi i dipendenti, i funzionari, i direttori, i consulenti e gli agenti.

DEFINIZIONI

In questa Policy:

- Il termine "**conflitto di interesse**" (o "**conflitto**") ha un significato ampio. In generale, fa riferimento ad una situazione in cui si ha la possibilità di prendere una decisione per conto di Magna o di influenzarla, e contemporaneamente si è in presenza di interessi personali, o di interessi delle parti a voi correlate, che potrebbero contrastare con gli interessi di Magna.
- I termini "**gestire**" e "**gestione**" mirano ad assumere, supervisionare, essere in un rapporto gerarchico di supervisore/subordinato o avere la possibilità di influenzare materialmente la valutazione della retribuzione o delle prestazioni lavorative di altri.
- Per "**Parte correlata**" si intende una persona a cui si è collegati o con cui si ha un rapporto personale che potrebbe influenzare, o potrebbe ragionevolmente sembrare influenzare il giudizio di una persona in ambito lavorativo. Tra gli esempi, troviamo familiari, amici o ex colleghi, compagni di classe e datori di lavoro.
- Una persona ha un "**interesse significativo**" in un'azienda se questa (i) controlla direttamente o indirettamente il dieci per cento (10%) o più delle azioni o delle risorse, o in un'azienda; (ii) ha un ruolo di leadership nell'azienda; o (iii) beneficerebbe dal rapporto aziendale tra l'azienda e Magna.

LA SEGNALAZIONE DEL CONFLITTO

Se avete un conflitto di interessi o credete che sia probabile (o che sia ragionevolmente percepito da altri) che nasca un conflitto di interessi, dovete rendere noto il conflitto non appena possibile e ottenere l'approvazione prima di intraprendere ulteriori azioni. Il processo di segnalazione dei conflitti e di ottenimento dell'approvazione è illustrato nella **Procedura di controllo di conformità - Procedura in caso di conflitti di interesse** (la "**Procedura**") disponibile su MagNET.

In base ai casi, Magna può scegliere di approvare i casi che danno luogo al conflitto, con o senza condizioni, laddove stabilisca che tale approvazione sarebbe nell'interesse di Magna. Un'approvazione condizionale potrebbe richiedere che, sotto la supervisione e il controllo costante dei colleghi (che risultano estranei al medesimo conflitto), vengano adottate determinate misure appropriate volte a promuovere gli interessi di Magna.

I TIPI DI CONFLITTO DI INTERESSE PIÙ COMUNI

I conflitti di interesse si verificano più comunemente nelle seguenti situazioni.

Relazioni personali sul posto di lavoro

Siete di fronte ad un conflitto se gestite, o siete gestiti da, una parte a voi correlata (ad esempio, una persona che supervisioni il proprio coniuge). È vietata la gestione diretta o un rapporto di subordinazione con una parte a voi

correlata. Potete gestire indirettamente una parte a voi correlata se avete dichiarato il rapporto che vi lega a questa persona e ottenuto precedentemente l'approvazione conformemente alla Procedura.

Coinvolgimento diretto (Self-dealing)

Siete di fronte ad un conflitto se autorizzate o promuovete un rapporto commerciale tra Magna e un'azienda con cui avete un interesse significativo. Ad esempio, si avrà un conflitto se un Assistant General Manager assegna una commessa ad un venditore di cui co-detiene la proprietà.

Siete di fronte ad un conflitto di interessi anche se autorizzate o promuovete un rapporto commerciale con una terza parte in previsione di, o in cambio di, un beneficio personale (ad es. una bustarella). Per maggiori informazioni, consultare la [Policy sull'anti-corruzione e sui pagamenti illeciti](#).

Operazioni con una parte a voi correlata

Siete di fronte ad un conflitto se detenete una posizione che vi permette di autorizzare o promuovere un rapporto commerciale tra Magna e un'azienda in cui la parte a voi correlata ha un interesse significativo. Ad esempio, si avrà un conflitto laddove un General Manager autorizza un rapporto commerciale tra la sua divisione e un'azienda di proprietà di suo figlio.

Siete di fronte ad un conflitto anche se autorizzate o promuovete un rapporto commerciale con una terza parte in previsione di, o in cambio di, un beneficio personale a favore di una parte correlata. Ad esempio, si avrà un conflitto se un Purchasing Manager assegna una commessa ad un venditore a condizione che questi assuma sua sorella.

Attività esterne

Ad esclusione di casi molto limitati e autorizzati dal nostro VP, Ethics & Chief Compliance Officer, non vi è concesso detenere alcuna posizione (attività remunerata o non remunerata) con clienti, concorrenti o fornitori di Magna.

Dovete rendere noto ed ottenere un'approvazione scritta conformemente alla Procedura qualora intendiate svolgere un'attività esterna o siate impegnati in qualsiasi iniziativa, inclusa una vostra azienda personale, che durante l'orario lavorativo non vi permetta di dedicare tutto il vostro tempo e tutta la vostra attenzione al lavoro presso Magna. Ad esempio, si avrà un conflitto se un ingegnere dedicherà una parte sostanziale dell'orario di lavoro di Magna allo sviluppo della propria agenzia di consulenza.

Utilizzo di opportunità e risorse aziendali

Siete di fronte ad un conflitto se utilizzate, per voi stessi o per una parte correlata, opportunità che vengono individuate attraverso l'utilizzo della proprietà o di informazioni di Magna, o che vengono individuate attraverso la vostra posizione in Magna. Viene considerato conflitto di interessi anche l'utilizzo della proprietà di Magna, delle informazioni o della vostra posizione per trarne un vantaggio personale o per il beneficio di una parte a voi personalmente correlata (sono esclusi "gratifiche" e benefici del dipendente, o regali e intrattenimento altrimenti inclusi nella nostra [Policy sui regali e sull'intrattenimento](#)). In tali casi dovete rendere noto il conflitto di interessi e ottenere l'approvazione scritta conformemente alla Procedura in caso di conflitti di interesse.

Ad esempio, avremo un conflitto se un dipendente utilizza la caffetteria della sua divisione per ospitare una riunione di famiglia. Inoltre, vi sarà un conflitto se una dipendente condivide informazioni relative a un'opportunità commerciale di Magna, a vantaggio dell'azienda di suo marito.

VIOLAZIONI

Magna non tollera in nessuna circostanza violazioni di conformità. Qualsiasi violazione sarà trattata come una questione molto seria e sarà sanzionata con provvedimenti disciplinari che possono arrivare fino al licenziamento per giusta causa.

Se siete a conoscenza o se sospettate che qualcuno stia violando il Codice di Condotta ed Etica di Magna o la presente policy (ad esempio, se sapete che un conflitto di un dipendente non è stato segnalato), dovete segnalarlo informando (i) il vostro manager, (ii) un legale di Gruppo, Regional o Corporate; (iii) un Regional Compliance Officer; (iv) il VP, Ethics & Chief Compliance Officer di Magna oppure (v) attraverso la Linea Diretta di Magna.

Magna tutela i dipendenti da qualsiasi ritorsione per aver segnalato, in buona fede, qualsiasi violazione del Codice di Condotta ed Etica di Magna o della presente policy. Per maggiori informazioni, consultare la [Policy anti-ritorsioni](#).

SUGGERIMENTI UTILI

SEMPRE...

- Riflettere sulla possibilità di essere di fronte ad un interesse personale correlato in qualche modo alle decisioni aziendali da prendere o consigliare, per conto di Magna.
- In caso di dubbi, parlate con il vostro manager, un legale di Gruppo, Regional o Corporate, o con un Regional Compliance Officer.
- Esaminate il modo in cui una qualsiasi azione intrapresa per conto di Magna possa essere percepita se pubblicata sulla prima pagina di un quotidiano o sui social media. Se il pubblico potrebbe percepire che avete tratto dei vantaggi personali dalle vostre azioni, probabilmente siete di fronte ad un conflitto.
- Segnalate il conflitto il prima possibile e ottenete l'approvazione prima di intraprendere eventuali, ulteriori azioni.
- Segnalate qualsiasi sospetta violazione del nostro Codice di Condotta ed Etica o della presente Policy.

MAI...

- Avere un secondo lavoro con un fornitore, cliente o concorrente di Magna senza una preliminare approvazione scritta del nostro VP, Ethics & Chief Compliance Officer. Tale approvazione sarà concessa solo in casi eccezionali.
- Avviare o sostenere un rapporto commerciale tra Magna e un'azienda con cui voi o la parte a voi correlata ha un interesse significativo, senza aver prima segnalato tale conflitto e ottenuto l'approvazione.
- Assumere o sostenere l'assunzione di una parte a voi correlata senza aver segnalato prima il conflitto e ottenuto l'approvazione.
- Accettare una posizione esterna che richiederà una parte significativa del vostro tempo e della vostra attenzione durante le ore lavorative presso Magna, senza aver segnalato prima il conflitto e ottenuto l'approvazione.
- Cogliere, per voi stessi o per una parte correlata, opportunità che avete individuato attraverso l'utilizzo della proprietà o di informazioni di Magna, o che vengono individuate attraverso la vostra posizione in Magna, senza aver segnalato prima il conflitto e ottenuto l'approvazione.

ULTERIORI INFORMAZIONI:

Per maggiori informazioni o suggerimenti, contattare il Group o Regional Legal Counsel, un Regional Compliance Officer o il VP Ethics & Chief Compliance Officer di Magna.

Issued:	November 1, 2016
Revised:	February 23, 2022
Next Review:	Q1 2025
Issued By:	Ethics & Legal Compliance
Approved By:	Chief Compliance Officer, on behalf of Magna Compliance Council