

行为 道德 守则



首席执行官寄语

Magna行为道德守则植根于我们的文化，支持我们公司的宗旨和核心价值观。我们的守则反映了我们作为一个组织的承诺，强调了我们始终奉行的诚信行事、为所应为的关键原则。

为了维护我们的声誉，并为Magna的持续成功做出贡献，我们所有人都应该花时间回顾、理解和践行我们守则所倡导的价值观。我们的守则是我们日常行为的准绳，它将帮助我们做出Magna可接受的决定。

从2022年开始，Ethisphere（美国道德村协会）宣布Magna获选为全球最具商业道德的公司之一，这一荣誉是对一些拥有杰出项目以及致力于促进商业诚信的组织的认可。我为我们敬业的员工深感自豪，他们为Magna做出承诺，一言一行都秉承最高的道德标准。我们的员工是我们成功的关键。

感谢您长久以来对Magna的奉献，感谢您对维护我们的道德价值观的坚定承诺。

Swamy Kotagiri

首席执行官

首席合规官寄语

Magna《行为道德守则》是我们的行为准绳，旨在确保我们在所有商业交易中秉承诚实正直之原则。最近，我收到一位Magna老员工发来的邮件。他告诉我，作为Magna的员工，他一直深感自豪，而公司将道德和诚信原则作为重中之重让其更觉骄傲。

让我也非常自豪的是，我们员工坚持遵守公司的《行为道德守则》，在工作中发现相关疑问时，设法从守则中寻求答案。有时，他们找到的答案并不明确，或者处于“灰色”地带。我们发现，向我们的区域合规官

提出的问题越来越多，而我们现有的内部可用的合规资源也得到了更广泛的利用。我们还发现，越来越多的员工使用我们的“Disclose It!”系统披露利益冲突和向政府官员送礼的情况，同时，员工也使用“Integrity Check”系统核实代表Magna的第三方其道德商业行为声誉是否良好。员工们承诺，要成为“Magna直言者”，目睹不当行为时要大声疾呼，不作旁观者。

我们从事的业务极其复杂，其中充满挑战性和细微的道德与合规性问题。感谢大家每天人尽其责，诚信做事，直言不讳。您的坚定承诺将推动我们的企业所向披靡，不断走向成功。Forward.For All.

Joanne Horibe

道德合规副总裁兼首席合规官



目录

首席执行官寄语	2
首席合规官寄语	3
简介	5
愿景 使命 价值观	7
责任	8
我们的客户/市场	10
开展业务时坚持诚信、公平和尊重的原则	10
遵守反垄断和竞争法	10
遵守反贿赂法	10
游说和政治参与	11
我们的股东/投资者	12
财务报告	12
不正当证券交易	12
公开披露	13
我们的员工	14
环境与职业健康和安全	14
个人信息保护	14
尊重人权	14
多元化和包容性	15
谨慎沟通	15
报告违规行为	16
我们的业务	17
机密信息的使用	17
投资和企业机会	17
自我交易和与亲朋往来	17
外部职位	18
礼物与娱乐交际	18
其他资源	20
术语表	21

简介

我们所有人都应知道我们有义务在开展业务时遵守道德标准 and 公司政策，这一点很重要。

如今，随着汽车行业愈发复杂且更具挑战性，我们所有人都应该知道我们有义务在开展业务时遵守道德标准 and 公司政策。我们的《行为道德守则》（“守则”）是帮助我们坚持道德标准的指南。

我们希望并要求每位员工在行事时遵守适用法律，并坚持我们的核心价值观和业务原则。我们也希望我们的供应商、顾问、独立承包商、代理和其他代表满足这些标准。对于员工，违反本守则将受到纪律处分，严重者将被解雇；

本标准适用于我们如何：

- 在工作场所中对待彼此；
- 管理我们的环保责任；
- 与竞争对手互动；
- 与政府官员往来；以及
- 保护我们以及客户的机密信息。

我们每个人都有责任诚实正直行事，并始终做出合乎道德的选择。这是我们工作的关键部分。我们的道德法律合规团队致力于提供必要的培训和持续的支持，以确保我们在这方面取得成功。

我们的守则适用于我们在职场中的互动，包括办公室日常接触、公共网络空间、社交媒体、会议以及我们代表Magna从事的其他活动。

本守则作为提供的资源，可帮助我们履行作为Magna员工的职责，其中包括确保遵守当地和国际法律。

问：我是 Magna 的员工。《行为道德守则》是否适用于我？

答：是。本行为道德守则适用于 Magna International Inc. 的所有员工（包括全职和兼职员工）及其全球所有运营集团、工厂、合资企业和其他运营单位的所有员工。它还适用于我们所有的董事会成员和负责人。

问：我是Magna的供应商。本守则适用于我吗？

答：代表我们行事的任何人（例如供应商、顾问、独立承包商、代理和其他代表）都必须满足[供应商行为守则](#)的要求，其中规定的标准与本守则中的标准类似。

问：如果我违反本守则，会有什么后果？

答：我们郑重恪守本守则的价值观，并将严肃处理任何违背这些承诺的行为。违反本守则将导致纪律处分。处分的类型取决于违反的严重程度，情节严重者将被解雇。

对于我们的供应商、顾问、独立承包商、代理或其他代表而言，违反员工道德标准的后果是一样的。如果违反情况严重，我们可以终止与该第三方的关系。

切记，本守则中的某些部分反映了适用的法律要求。这意味着，在某些情况下，违反本守则也会违反法律。在这些情况下，处罚可能包括罚款或监禁。

请注意，本文件中给出的问题和示例仅起说明作用，并不描述实际事件，也无意囊括《行为道德守则》中可能包含的所有（甚至最严重的）情况。

愿景 | 使命 | 价值观

我们的愿景

人人畅想未来出行。

我们的使命

我们的使命是，践行责任，以极致匠心，打造更美好的出行世界。我们通过概念创意、系统开发、研发创新，我们致力于为人类打造更安全、更环保的出行方式。

核心价值观

我们的核心价值观以我们的《员工宪章》为指导，反映我们作为个人和公司的身份认同。

大胆畅想

互相鼓舞，从容自信。

践行责任

用行动践行承诺，为自己、为他人负责。

永不止步

发现问题，不断创新，持续进步。

通力协作

互相尊重，谦恭待人，携手前行。

责任

生活中充满各种选择，每天，我们在转瞬之间就会做出很多选择。

但某些选择比其他选择会更重要。我们代表Magna做出的选择会对公司以及我们自己带来影响。

简而言之，我们选择恪守诚信。

我们制定《行为道德守则》以帮助指导我们在工作中做出最佳选择。本守则适用于全球所有Magna员工，包括公司和集团办公室、制造部门和合资企业。

我们希望所有员工阅读并理解我们的守则，并始终确保行为符合道德和诚信标准。不论是现在还是将来，做出正确选择并遵守适用于我们业务的法律法规都对我们的成功至关重要。

我们能做什么

依靠所有员工的帮助，我们在整个企业中恪守诚信。我们必须：

- 了解我们的守则和相关合规政策
- 如果发现违反本守则的行为或对我们的守则有疑问，请直言不讳
- 时刻遵守我们守则的基本原则

这就是我们强调以下原则时的用意：理解、指正、践行。Magna的成功取决于我们的员工发挥积极作用并确保我们每个人在开展业务时都能符合道德标准。

对于我们领导者的期望

作为公司的领导者，我们的执行官、高级官员和经理应为自己设定最高的道德标准，进而为其团队树立榜样。我们的领导者还应尽职尽责，对任何可能违反本守则的行为保持警惕，并及时报告问题。我们的领导者还必须营造良好的氛围，让员工愿意举报合规问题。对于在整个公司中建立和坚持本守则中规定的行为标准而言，这种以身作则至关重要。

确保诚实和善意报告问题的员工（或其他人）不会遭到报复，在这一点上，领导者也发挥着关键作用。我们关于**反报复的政策**明确禁止此类报复。

报复可以有多种形式，包括微妙的行动。它可能包括少计工时或工资、解雇、降职、停职、威胁、骚扰、辱骂、刁难、羞辱或剥夺机会（例如晋升、加薪或加班）。有关详细信息，请参阅我们的**反报复的政策**。

问：我认为我的主管可能违反了我们的守则，但我担心举报他的行为可能会对我的工作产生负面影响。如果我的主管发现是我举报了他，Magna是否会为我提供保护？

答：是。我们的**反报复的政策**禁止主管对员工采取报复行动，并保护诚实和善意报告问题的员工。

问：如果我在善意报告问题后被解雇，是否适用反报复的政策？

答：是的，报复包括解雇的形式，但也会以其他形式出现，包括微妙的行动。有关详细信息，请参阅我们的**反报复的政策**。

我们的客户/市场

开展业务时坚持诚信、公平和尊重的原则

我们的运营理念是：包括员工和管理层在内的所有人均有责任确保 Magna 取得成功。

为了履行这一责任，我们所有人均必须诚信行事。这意味着我们必须遵守适用于我们的法律条文和精神，坚持本守则并信守我们的承诺。

在与其他员工、客户、供应商和其他利益相关者往来时，我们也必须坚持公平原则。

同样重要的是，我们还应尊重持有不同想法和观点的其他人，兼顾我们业务经营所在国家的文化和习俗并谨慎行事，尽力考虑我们对开展业务的社区和环境的影响。

遵守反垄断和竞争法

我们勇于竞争，但尊重自由和公平竞争的原则。因此，我们必须遵守所有适用的反垄断和竞争法。我们不会参与违反这些法律的活动，例如与竞争对手串通操纵价格、折扣或销售条款、限制生产、划分市场、协调招标活动、联合抵制客户或供应商、操纵员工薪酬或同意不雇佣对方的员工。

我们的**反垄断与竞争的政策**对我们如何信守这一承诺提供了更完整的说明。

问：在上海车展，我遇到了一位以前的销售同事，他现在为一家竞争对手工作。午餐时，他询问我们能否制定一个联合战略，来对付一位难缠的新买家。我告诉他我会再联系他。我该怎么办？

答：与前同事共进午餐并无不妥，但严禁与竞争对手针对客户协调战略。在这种情况下，您应该立即结束有关战略协调的谈话，并告诉对方，您不希望讨论这个话题。然后您应及时通知法务部或合规部。

遵守反贿赂法

我们不能直接或通过第三方提供或接受**贿赂或回扣**。在给予或接受任何有价值的东西时，我们必须考虑这样做是否会影响业务决策或给他人留下这种印象。我们还必须始终确保所有付款记录完整准确。这些义务适用于所有情况，但在涉及**政府官员**的情况下尤为严格。

我们的所有业务单位都应信守反贿赂承诺，无论当地法律或文化习俗如何，绝无例外。代表我们行事的第三方也应信守这一承诺。

若要了解更多我们杜绝商业贿赂的承诺，请参见我们的 **关于贿赂与不正当付款的政策**。

问：在我的国家，向公务人员支付小额款项（通常低于 100 美元）很常见，这样能加快办事进度。根据我们的守则和政策，我是否可以支付这些款项？

答：否。我们的守则和 **关于贿赂与不正当付款的政策** 禁止支付此类款项。这种付款通常被称为“好处费”（或“润滑性”）付款。尽管这些款项在一些国家合法并且很普遍，但在其他大多数国家仍属于违法行为。

问：一位监督我们安全合规的政府官员将她侄子的简历递给我，并让我考虑为其提供一个我们部门可能空缺的职位。我看了简历，发现他的资历不错。我该怎么办？

答：您应该立即将此请求告知您的主管、法律或合规部。作为合格的应聘者，他应与该职位的其他合格应聘者得到同等对待。应谨慎处理此类请求，确保我们在维系关系的同时尊重法律和我们的价值观。

游说和政治参与

由于管辖游说和政治捐款的法律可能非常复杂，并且在我们开展业务的各个地区存在很大的差异，因此，在着手处理游说和政治参与问题（包括提供资金和支持）时，我们必须小心谨慎。

未经专门授权处理这些问题的公司办公室代表的书面许可之前，不得代表Magna与各级政府进行游说或提供政治捐款（包括金钱捐赠、产品或服务）。有关更多信息，请联系政府事务团队（访问 [MagNET 的政府事务](#) 页面了解更多信息）、法律或合规部的人员。

问：我们新工厂的建筑设计在获得市议会批准时遇到一些麻烦。我碰巧认识一位市议员，想要请她喝咖啡，并向她说明为什么她应该支持这项设计。我是否可以这样做？

答：否。因为您与当选政府官员会面的目的是为了影响公共决策，因此，根据当地法律可能构成游说。未经专门授权处理这些问题的公司办公室代表的书面许可，我们不应从事任何游说。

我们的运营理念是：包括员工和管理层在内的所有人均有责任确保Magna取得成功。为了履行这一责任，我们所有人均必须诚信行事。这意味着我们必须遵守适用于我们的法律条文和精神，坚持本守则并信守我们的承诺。

我们的股东/投资者

财务报告

Magna的信誉有赖于我们财务报告的准确性，我们必须遵守与财务报告有关的所有适用法律。我们还必须保证我们的财务记录完整准确。

我们的财务控制旨在确保报告准确及时。我们绝不容忍任何人采取任何措施或命令他人采取任何措施，通过虚假或误导性记录来规避这些控制。该行为严重违反我们的守则，还可能构成犯罪。

问：我在会计部门工作，最近收到很多大型供应商的发票。我的老板让我将这些发票记到下个季度。她说这样做可以提高我们的财务业绩，对我们的股价有利。我是否应该听从她的指示？

答：否。报告日期不准确或推迟报告费用将夸大当前季度的收益，并可能影响我们的财务业绩。若未能准确记录所有财务信息，即使这样做的目的是帮助Magna，亦会违反本守则和公认的会计原则。如果被要求这样做，我们应该拒绝。如果我们感到不妥或继续受到压力，我们必须立即报告这种情况。我们有多种报告途径，例如，可以报告给集团或公司办公室的财务官员或法律或合规部。我们还可以使用Magna Hotline 或其他合适的渠道报告问题（详情见下文的“报告违规行为”部分）。

不正当证券交易

工作中，我们有时可能会接触到有关Magna、我们的供应商、竞争者、客户或业务合作伙伴的机密信息。如果我们将这些内部信息用于投资目的，可能会给我们带来优于其他投资者的不公平优势。利用内部信息买卖证券（例如股票和债券）将触犯法律并可能受到处罚。因此，如果我们掌握了与Magna或其他公司有关的内部信息，在该信息公开并且投资者有机会对其进行评估之前，切勿对该公司进行投资。

我们也不得将内部信息透露给未经授权获得此类信息的同事或Magna外部人员。这一禁令也适用于向亲属或密友透露内部信息。

对于我们的总监和负责人以及**内幕交易和管制政策**中所列的其他指定人员还有更为严格的要求。在特定时期，这些个人不得买卖Magna证券。

我们的**内幕交易和管制政策**提供了有关如何避免内幕交易和不当披露的指导。

问：我从内部报告中获悉我们的销售额显著增加，并且当前季度的利润将高于行业分析师的预期。在我们的季度收益报告公布之前，我能否告诉我的姐姐购买Magna的股票？

答：否。使用内部信息为自己或他人（包括家人和朋友）牟利违反我们的守则并且违法。

公开批露

作为一家上市公司，我们有责任在公开文件中提供完整、准确和及时的信息。我们严肃对待这一责任，并努力遵守与业务、经营和财务状况披露相关的所有适用法律。为了遵守这些复杂的法律要求，我们成立了一个由高级企业管理层组成的公司披露委员会。

被授权向媒体或股东发言或作出任何形式公开披露的员工，必须遵守适用的证券法和我们的**公司信息披露政策**。

更多详细信息可在我们的**公司信息披露政策**中找到。

我们的员工

对跨国公司而言，员工的多元化是我们力量的源泉。因此，我们重视并尊重拥有不同背景、能力和观点的人员。

环境与职业健康和安全

我们应在安全和清洁的环境中工作，这一点非常重要。我们力求在所有经营工作和供应链中履行职业健康和安全和环境责任，努力成为这方面的行业领导者。

我们致力于遵守并确保我们的供应商遵守适用于我们的所有健康、安全和环境法律法规标准，系统地持续监督和审核我们的各项工作。

我们在《**员工宪章**》和《**运营原则**》中阐述了我们对于健康、安全和环境的承诺，并在**健康、安全与环境政策**中进行了更详细的说明。

个人信息保护

我们尊重员工的隐私权，并承诺保护其个人信息。我们将合法、透明和公平地处理个人信息。我们也将采取合理措施保护个人信息的完整性和机密性。

问：我在人力资源部工作。一家营销公司最近向我索要我们所有员工的家庭住址，以便他们发送有关一家新诊所的一些有用信息。即使这些员工可能会用到这一信息，但我还是拒绝了这家营销公司。我的做法是否正确？

答：是。我们员工的家庭住址是私人信息，我们仅能出于正当工作和聘用理由或依据法律要求披露这些信息。在本例中，向员工推销服务不是披露这些个人信息的可接受理由。这样做会违反我们的守则，并且可能会违反本地隐私权法律。

尊重人权

尊重员工和其他利益相关者的人权是我们“公平企业”理念的核心。我们承诺遵守适用于我们的所有人权法律和法规。

根据我们的《员工宪章》，我们主张公平公正地对待员工。我们制定了完善的反骚扰和反歧视政策，以确保所有人都能享有受尊重的工作环境，我们还制定了投诉和调查程序，以纠正不当行为。我们的地方政策提倡多元化，提倡对个人行为和信仰的宽容，并基于所有受法律保护的理由，为需要帮助的人提供便利。我们还制定了禁止工作场所暴力和霸凌的相应政策。

我们为员工提供公平的工作条件，绝不容忍在我们的公司或供应链中使用奴役、童工或强迫劳动。我们的《全球劳工标准》承认联合国《世界人权宣言》、国际劳工组织（ILO）的 8 项基本公约以及《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》。结合国家立法要求，我们承认，我们的员工有权在公平条件下在安全和受尊重的环境中自由工作和结社，我们努力达到或超越适用的就业标准要求。

遵循我们的《员工宪章》，我们承诺实施非歧视性薪酬制度，根据内部公平以及外部竞争力的客观标准和原则，公平地提供员工薪酬，而不考虑员工个体特征差异。

我们要求与我们合作的所有供应商或其他公司能够遵守适用法律。

问：我怀疑我们的一家供应商可能正在使用未成年工人。我该怎么办？

答：立即向主管、法务部、合规部或采购部报告。

问：我正在考虑晋升我们位于密歇根州特洛伊办事处的某位员工担任与我们北美供应商接洽的职务。虽然她具备所需的全部资格，但我担心我们的某些供应商可能会介意她有残疾。这是否可以成为晋升其他人的正当理由？

答：否。我们致力于为所有人提供平等的晋升机会，不应歧视残障等受法律保护的特征。如果她具备胜任该工作的资格，并能履行基本的工作职责，我们不能以残疾为由拒绝她的晋升。

多元化和包容性

员工是跨国公司的重要利益相关者。我们的目标是吸引、招聘和留住具有不同背景、观点和能力的人才。我们的目标深深植根于我们的《员工宪章》，旨在营造安全、尊重和包容的职场氛围，让我们的员工能够全身心投入工作，践行我们的核心价值观，达成可持续的成果，并提升我们的全球品牌。

我们遵守所有适用的劳动法就业法，包括禁止歧视和骚扰的法律以及提供合理差异便利的法律。我们承诺为每个人提供平等的就业和职业发展机会，不会因个体特征而歧视任何人，包括但不限于年龄、种族、宗教、民族、肤色、身体特征、性别、性取向、性别认同/表达、语言差异、国籍或祖籍国、家庭或婚姻状况、身体、精神和发展能力、社会经济地位或任何受法律保护的个体特征。

谨慎沟通

我们必须确保在工作中和工作之外的书面和口头沟通内容反映我们秉承的诚信原则和标准。

为保护Magna和我们自己的声誉，在准备所有书面沟通内容时我们应小心谨慎，并认识到这些通信内容有朝一日可能会公开。在享有言论自由和所有合法的沟通权利时，我们还必须注意，不要在社交媒体上发布中伤公司、贬低供应商或客户、泄露机密信息或侵犯Magna版权和专利权的内容。

此外，如果某人（例如新闻媒体记者、行业专家或股东）要求我们讨论或评论与Magna有关的事务，我们必须避免发表个人评论并将他们引荐给经授权的Magna发言人。

我们的 **谨慎沟通政策**、**全球电子邮件**、**互联网和社交媒体政策**以及**外部媒体沟通政策**都是沟通相关问题的有用资源。

问：我偶尔会在 Facebook 页面上表达自己对我们一家供应商的不满，在那里我有 250 个好友。我是在业余时间这样做的，并且我启用了隐私设置，只有好友和家人才能看到这些更新。这样做可以吗？

答：否。发表在社交媒体上的内容无法始终保持隐私。我们必须避免在任何公开场合贬低我们的供应商。如果我们认为这家供应商违反本守则，应向主管、法务部、合规部报告，或通过 **Magna Hotline** 报告。其他问题可使用 **Magna 的敞门沟通过程**妥善解决。

问：在网上发布的报纸文章中，我发现一些关于我们最近财务业绩的信息并不准确。我想在报纸网站上发布评论，提供正确的信息。我是否应该这样做？

答：否。您应该立即将这些不准确的信息告知公司传播部或投资者关系部的人员。如果我们发布有关我们业务的信息，即是充当未经授权的公司发言人。

报告违规行为

如果我们发现违反本守则或任何相关政策的行为，我们鼓励通过与主管、法务部或合规部联系来进行内部报告；或者也可以在 Magna Hotline www.magnahotline.com 在线提交报告。如果您倾向于通过电话进行热线报告，您可在 Magna Hotline 网站查找我们所在国家/地区的当地免费电话号码。该项服务由独立第三方提供，每年 365 天、每天 24 小时可用。除非当地法律禁止，否则我们可以匿名报告问题。请提供足够的详细信息，以便对问题展开有效的调查。在某些情况下，我们也可能获准对外向监管机构报告违规行为。本《守则》中的任何规定均不妨碍您在本国法律允许的情况下使用监管机构的举报机制。

问：当我使用 Magna Hotline 报告违规行为时，会发生什么？

答：通过 Magna Hotline 收到的所有报告最初都由 Magna Hotline 管理员审核，他们将考虑是否需要进行调查以及由谁来领导调查。关于我们的调查实践的更多信息，请参阅我们的道德调查政策。

我们的业务

机密信息的使用

机密信息是指与我们、我们的客户或供应商有关的商业机密、专有信息和知识产权，与任何其他资产一样，机密信息也是我们公司的宝贵资产，我们有义务保护它。我们的 **Magna信息标记和处理政策** 规定了不同的保密级别，每个级别都有各自的规则，规定了如何存储、复制、传播、传输和销毁这些不同级别的信息。除非法律要求或出于授权的工作用途，否则不应向Magna以外的任何人透露机密信息。机密信息只能在“需要知道”的基础上在公司内部共享。

问：我能做些什么来保护我们的机密信息？

答：我们可以采取许多措施来保护机密信息。我们应谨慎对待机密记录和信息，不应让电子设备处于无人看管的状态，尤其是在旅行或商务活动期间。我们还应避免在公共场所讨论Magna业务，例如在拥挤的电梯或飞机上。我们还必须熟悉 MagNET 上提供的信息管理政策和指南。

投资和企业机会

我们必须避免我们的个人利益与Magna利益发生冲突、或给人留下这种印象的情况。例如，如果我们因工作或使用Magna的财产或信息而发现商机，我们不得利用这些机会为个人牟利。我们还必须避免利用Magna资源牟取个人利益。我们也绝不能参加任何使我们与Magna形成竞争关系的活动。

问：我在工程部工作，在工作期间，我想到一种新的变速箱设计，我觉得我们的某些汽车客户可能会对这个设计感兴趣。由于这是我想到的设计，我是否可以直接将这个设计卖给他们？

答：否，这样做违反我们的守则。我们在工作中创造的任何知识产权都属于Magna。此外，我们在Magna任职期间利用公司资源开发的设计可为Magna提供宝贵的业务机会。未经Magna的批准，我们不得利用这些设计牟取私利。

问：我正在负责监督一个新工厂的设立，我需要在两个国家中做出选择。如果新工厂设立在其中一个国家，该国将为高级员工（包括我自己）提供个人税收减免。我该怎么办？

答：这种个人税收减免资格会引起利益冲突。我们不应为Magna做出可能带来个人利益的决定。在决定在何处开设工厂之前，请根据我们的利益冲突政策披露冲突，并等待管理层的进一步指示。

自我交易和与亲朋往来

我们的个人利益和关系不应干扰我们的工作职责。因此，任何人都不应成为亲属或密友的直接上下级，或对其绩效评估或薪酬具有重大影响。担任相关职位时，也不应与亲属或密友、或与自己、亲属或密友拥有重大利益的公司或组织存在雇佣、评估、提供资金或订立合同或其他业务关系。

特别是如果亲属或密友的职业或利益、或者自己、亲属或密友在其他企业或组织中拥有的重大利益可能影响或看似影响自己的工作决策，我们必须根据我们的利益冲突政策披露这些情况。我们还必须按照既定措施，确保所有交易和决策的公平和透明。

问：我是采购部门的采购员。我的妻子最近受聘成为我们一位供应商的销售主管。这是否是利益冲突？

答：是。您妻子的新职务会影响您的业务判断或给人留下这种印象。因此，您应根据我们的利益冲突政策披露这种冲突。这样，管理层可以评估情况并采取适当的措施来管理冲突。如此，可以帮助Magna并保护您和您的妻子免于不当行为的指控。

外部职位

为了帮助Magna取得成功，在工作时间，我们必须将全部时间和精力投入到工作中。因此，如果外部任职可能减少我们投入Magna工作的时间和精力，则不应接受。

除非已根据我们的**利益冲突政策**披露并获得必要的授权，否则，我们不得接受可能与Magna存在利益冲突或看似产生冲突的任何带薪或不带薪职位。

礼物与娱乐交际

我们与所有业务合作伙伴的关系都必须基于诚信和良好的商业决策。因此，如果我们提供或接受礼品与招待（可能是任何有价值的东西），必须加倍小心，不要违背或看似违背我们有关公平交易和做出有益于Magna的决策的承诺。

在我们与客户或供应商的业务关系中，偶尔提供或接受合理的且价值适中的商务礼品与招待是可以接受的。我们提供的任何礼物与娱乐交际还必须准确、透明地记录在我们的支出报告和Magna的账簿和记录中。

由于法律风险增加，因此我们在与**政府官员**往来时必须特别小心谨慎。向政府官员提供礼品与招待需要获得书面批准。有关所需批准以及礼物与招待的其他更多信息，请参阅我们的**礼品与招待政策**。

问：我们的一位供应商提出为我提供机票和住宿，请我观看最喜欢的球队锦标赛。这样做可以吗？

答：否。我们的业务决策必须始终以Magna的最佳利益为唯一出发点。接受这种奢侈的礼物会让人觉得我们在未来的采购决策中会偏袒这位供应商。我们只能偶尔接受合理且价值适中的商务礼物和娱乐交际。如有任何疑问，请咨询法务部或合规部。

问：有位多年来对我所在工厂多次进行环境审计的政府审计员，他的孩子下个月即将出生。我打算送他一瓶威士忌作为礼物。是否允许这样做？

答：根据我们的**礼品与交际政策**，向政府官员提供礼物或娱乐交际需要格外谨慎和预先批准。如需更多信息，请咨询法务部或合规部。

其他资源

如果对我们的行为道德守则有任何疑问或需要更多信息，可以联系法务部或Magna道德法律合规团队的成员。可以在 magna.com 或 MagNET 的 [道德法律合规](#)页面上找到合规团队成员的名单。

术语表

任何有价值的东西：可以有多种形式，例如：现金（或现金等价物，如礼品卡）、礼物、慈善捐款、膳食、差旅费、活动门票或其他娱乐交际、教育费用、折扣、优惠、未来就业的承诺或公司股份。

贿赂：一种不当付款。贿赂是指向某人提供或承诺提供的任何有价值的东西而使其个人获利，它可能被视为企图影响代表其所代表的组织做出（或不做出）一项行动或决定，以使Magna受益或获得优势。

合规：遵循法律、本守则和我们所有政策的条文和精神。

利益冲突：一般来说，利益冲突是指我们能够为Magna做出商业决策或影响Magna的商业决策，而我们的个人利益（或与您有关系或有个人关系的人的利益）与Magna的利益不同的情况。

好处 m 费（或“润滑性”）付款：一种贿赂形式，通常向低级别政府官员提供，以获得Magna原本合法享有的常规服务或决定。

善意：具有诚实和真诚的意图。

政府官员：政府、部门或机构、任何公共国际机构的负责人或员工，或代表政府、部门或公共国际机构行使公职的任何人以及我们的规程将其视为政府官员的任何其他人。

内部信息：投资者或公众不知道的信息，如果得知此类消息，将明显改变他们对公司价值或其股票或债券的看法。示例包括重大并购、高级管理层人事变动、重大诉讼或劳资纠纷。

回扣：一种贿赂形式，即退还一笔已支付或应支付的款项，作为对做出或促成业务安排的个人回报。

游说：与任何级别的政府官员沟通，包括当选公职的个人、政府机构的员工和雇员，以期促进、反对或影响决策。

个人信息：与已识别或可识别的个人有关的信息。如果可以直接或间接通过参考 (i) 身份标识符，例如其姓名、身份证号或位置数据，或 (ii) 表达身体、社会或财务详细信息的因素识别个人的身份，则可以识别个人。

处理个人信息：对个人信息执行的任何操作，包括收集、记录、组织、结构化、存储、更改、使用、披露、擦除或销毁个人信息。

亲属或密友：包括配偶、同居伴侣、子女、父母、祖父母、孙子女、兄弟姐妹、姑姑/阿姨、叔伯、侄女、侄子、姻亲、继养/收养/抚养关系、居住在我们家中与我们有关系的个人以及工作之余交往的朋友。

重大利益：如果某人 (i) 直接或间接控制企业百分之十 (10%) 或更多的股票、资产或其他权益；(ii) 已将其净资产的百分之十 (10%) 或更多投资于企业；(iii) 在企业中担任领导职务；或 (iv) 将直接受益于与Magna的业务关系，则其拥有企业的重大利益。

第三方：Magna以外的个人、组织或企业。

Originally Enacted: May 1, 2016

Current Version: May 1, 2022

Next Review: Q2 2025

Issued by: Ethics and Legal Compliance

Approved by: Board of Directors



Forward. For all.
Magna International Inc.

加拿大安大略省奥罗拉 Magna 大道 337 号

邮编：L4G 7K1

电话号码：(905) 726-2462

关注 Magna 动态

