

Codice di Condotta ed Etica



MESSAGGIO DEL CHIEF EXECUTIVE OFFICER

Il Codice di Condotta ed Etica di Magna è radicato nella nostra cultura e sostiene lo scopo e i valori cardine della nostra azienda. Il nostro Codice riflette il nostro impegno come organizzazione e sottolinea i principi chiave che ci guidano ad agire sempre con integrità e a fare la cosa giusta.

Per salvaguardare la nostra reputazione e contribuire al continuo successo di Magna, è importante che tutti noi ci prendiamo del tempo per riesaminare, comprendere e mettere in pratica i valori del nostro Codice. Il nostro Codice è un piano d'azione che possiamo adottare ogni giorno, che contribuisce a farci capire ciò che è accettabile e non lo è quando si prendono decisioni che riguardano Magna.

A partire dal 2022, Magna ha ottenuto da Ethisphere il riconoscimento come una delle aziende più etiche al mondo, un onore riservato ad un numero ristretto di organizzazioni con programmi eccezionali ed un impegno a promuovere l'integrità aziendale. Sono orgoglioso della dedizione dei nostri dipendenti che si impegnano per Magna e applicano i più alti standard etici in tutto ciò che fanno. I nostri dipendenti sono la chiave del nostro successo.

Grazie per la vostra continua dedizione a Magna e il vostro impegno a sostenere i nostri valori etici.

Swamy Kotagiri
Chief Executive Officer

MESSAGGIO DEL CHIEF COMPLIANCE OFFICER

Il Codice di Condotta ed Etica di Magna è il punto di riferimento che ci aiuta a garantire che ognuno di noi agisca con integrità e onestà in tutte le attività aziendali. Di recente ho ricevuto una email da un dipendente che lavora in Magna da molto tempo. Mi ha detto che è sempre stato fiero di essere un dipendente di Magna, ma che il fatto che l'azienda in cui lavora abbia fatto di etica e integrità una priorità fondamentale lo ha reso ancora più orgoglioso.

Sono anche molto orgogliosa dello straordinario impegno dimostrato dal nostro personale nel rispettare il nostro Codice di Condotta ed Etica e nell'ottenere le risposte di cui ha bisogno. A volte queste risposte non sono ovvie oppure si trovano in un'area "grigia". Abbiamo notato un aumento delle domande ai nostri Regional Compliance

Officer e un più ampio uso delle risorse di compliance disponibili internamente. Abbiamo anche visto che un numero maggiore di persone si avvale del nostro sistema Disclose It! per comunicare conflitti di interessi e regali ai funzionari governativi e dell'Integrity Check, che consente di accertarci che le prassi aziendali di soggetti terzi che rappresentano Magna siano reputate etiche. Ci siamo tutti impegnati a essere "Magna Upstander", ruolo che ci invita a non essere osservatori passivi, ma a farci avanti se siamo testimoni di un comportamento inadeguato.

Il nostro è un settore estremamente complesso in cui le questioni di etica e compliance possono essere impegnative e articolate. Grazie del contributo che apportate ogni giorno agendo con integrità e parlando apertamente. Il vostro impegno è il motore del nostro continuo successo e ci aiuta a perseguire i nostri obiettivi comuni. Forward. For all.

Joanne Horibe

Vicepresidente, Ethics and Chief Compliance Officer



Indice

MESSAGGIO DEL CHIEF EXECUTIVE OFFICER	2
MESSAGGIO DEL CHIEF COMPLIANCE OFFICER	3
Indice	4
INTRODUZIONE	5
Visione Missione Valori	7
RESPONSABILITÀ	8
I NOSTRI CLIENTI/IL NOSTRO MERCATO	10
Esercizio delle attività commerciali secondo integrità, equità e rispetto	10
Conformità alle leggi antitrust e competizione	10
Conformità rispetto alle leggi anticorruzione	11
Attività di lobby e partecipazione politica	11
I NOSTRI AZIONISTI / INVESTITORI	13
Attività di relazioni finanziarie	13
Compravendita illecita di titoli	13
Pubblicazione di informazioni	14
I NOSTRI DIPENDENTI	15
Ambiente, sicurezza e salute sul lavoro	15
Protezione dei dati personali	15
Rispetto dei diritti umani	16
Diversità e integrazione	17
Cautela nelle comunicazioni	17
Segnalazione delle violazioni	18
LA NOSTRA ATTIVITÀ	19
Trattamento delle informazioni riservate	19
Investimenti e opportunità commerciali	19
Coinvolgimento diretto e rapporti con familiari e amici	20
Attività esterne	20
Regali e forme di intrattenimento	20
RISORSE AGGIUNTIVE	22
GLOSSARIO	23

INTRODUZIONE

Comprendere l'obbligo di condurre le nostre attività commerciali in modo sia etico che coerente nei confronti delle nostre procedure aziendali è di fondamentale importanza per tutti noi.

Al giorno d'oggi, poiché il panorama della mobilità continua a diventare più complesso e stimolante, è importante che tutti conoscano l'obbligo di condurre le nostre attività in modo sia etico che conforme alle nostre procedure aziendali. Il nostro Codice di Condotta ed Etica (il "Codice") deve servire come punto di riferimento per il mantenimento dei nostri standard di condotta etica.

Pretendiamo e ci aspettiamo che ogni dipendente agisca nel rispetto delle leggi applicabili, nonché dei nostri principi aziendali e valori cardine. Anche i nostri fornitori, così come i nostri consulenti, appaltatori indipendenti, agenti e altri rappresentanti sono tenuti al rispetto degli stessi standard. Ogni violazione del presente Codice comporterà provvedimenti disciplinari, che possono includere anche il licenziamento del dipendente.

Questi standard si applicano al modo in cui:

- ci relazioniamo con i colleghi sul luogo di lavoro;
- gestiamo le nostre responsabilità nei confronti dell'ambiente;
- ci rapportiamo con i concorrenti;
- interagiamo con i funzionari governativi, e
- tuteliamo le nostre informazioni riservate e quelle dei nostri clienti.

Ognuno di noi è tenuto ad agire con onestà e integrità, nonché a fare sempre la scelta più etica. È una componente fondamentale del nostro lavoro. Il nostro gruppo di Ethics & Legal Compliance ha il compito di sostenerci nel nostro impegno garantendoci tutta la formazione necessaria e un supporto costante.

Il nostro Codice si applica alle interazioni nella nostra comune vita professionale, compresi gli incontri quotidiani in ufficio, gli spazi online condivisi, i social media, le conferenze e altri eventi in cui rappresentiamo Magna.

Il presente Codice, oltre a servire come guida sugli obblighi da assolvere in qualità di dipendenti Magna, contiene informazioni preziose per garantire il rispetto delle leggi locali e internazionali.

D: Sono un dipendente di Magna. Questo Codice di Condotta ed Etica riguarda anche me?

R: Sì. Il Codice di Condotta ed Etica si applica a tutti i dipendenti di Magna International Inc. (compresi i dipendenti a tempo pieno e quelli a tempo parziale), nonché a tutti i rispettivi gruppi operativi, divisioni, joint venture e altre unità operanti a livello globale. Si applica anche a tutti i nostri direttori e funzionari.

D: Sono un fornitore di Magna. Questo Codice riguarda anche me?

R: Chiunque agisca per nostro conto, come fornitori, consulenti, appaltatori indipendenti, agenti e altri rappresentanti, è tenuto a soddisfare i requisiti del [Codice di condotta del fornitore](#), che stabilisce standard simili a quelli contenuti nel presente Codice.

D: Quali provvedimenti comporta una mia possibile violazione di questo Codice?

R: Ciascuno di noi è tenuto a rispettare i valori di questo Codice e ogni violazione di tali principi avrà conseguenze molto serie. La mancata osservanza del presente Codice comporta provvedimenti disciplinari, di natura proporzionale all'entità della violazione stessa. Questi comprendono, in caso di gravi violazioni, il licenziamento.

Allo stesso modo incorreranno in simili sanzioni anche i nostri fornitori, consulenti, appaltatori indipendenti, agenti e altri rappresentanti che non osserveranno gli standard di condotta etica che Magna si aspetta da tutti i dipendenti. Una violazione grave può portare all'interruzione del rapporto con la terza parte.

Si prega di considerare che alcune sezioni del presente Codice corrispondono alle prescrizioni legali applicabili. Questo significa che una violazione del Codice può, in alcuni casi, costituire anche una violazione della legge. In determinate situazioni, i provvedimenti applicabili possono includere sanzioni pecuniarie o la carcerazione.

Le domande e gli esempi contenuti nel presente documento sono forniti a scopo puramente illustrativo, non descrivono eventi reali e non intendono rappresentare tutti i casi, e neppure quelli più gravi, che possono essere soggetti al nostro Codice di Condotta ed Etica.

Visione | Missione | Valori

La nostra visione

Far progredire la mobilità per tutti e sotto ogni punto di vista.

La nostra missione

La nostra missione è avvalerci delle nostre competenze per creare un mondo di mobilità migliore, con la massima responsabilità. Lo facciamo sviluppando tecnologie, sistemi e concetti che rendono i veicoli più sicuri e puliti, per tutti.

Valori cardine

Basati sulla nostra Carta dei dipendenti, i nostri valori rispecchiano la nostra identità individuale e aziendale.

Pensare in grande

Mettere ognuno in condizione di agire con fiducia in se stesso.

Assumersi le proprie responsabilità

Agire e impegnarsi consapevolmente per se stessi e gli altri.

Non accontentarsi mai

Innovare, migliorare costantemente e porre le domande giuste.

Collaborare

Facciamo del nostro meglio e lo facciamo insieme, con rispetto e umiltà.

RESPONSABILITÀ

La vita è fatta di scelte, molte delle quali vengono prese da noi in un batter d'occhio, ogni giorno.

Alcune, tuttavia, sono più importanti di altre. Le scelte che compiamo come rappresentanti di Magna si riflettono sull'azienda nel suo insieme, ma anche singolarmente su ciascuno di noi.

In altre parole, le nostre scelte stimolano l'integrità.

Abbiamo istituito il Codice di Condotta ed Etica con lo scopo di avere una guida che ci aiuti ad effettuare le scelte migliori sul posto di lavoro. Il presente Codice si applica a TUTTI i dipendenti di Magna a livello globale, compresi gli uffici amministrativi e di gruppo, gli impianti di produzione e le joint venture.

Ci aspettiamo che tutti i dipendenti leggano e comprendano il Codice e che agiscano sempre in modo etico e onesto. Fare la scelta giusta ed attenersi alle leggi e alle normative che regolano la nostra attività è la chiave per il nostro successo, di oggi e di domani.

Cosa possiamo fare

Contiamo su tutti i nostri dipendenti per stimolare l'integrità in tutta l'organizzazione. Dobbiamo:

- Conoscere il nostro Codice e le relative procedure di compliance
- Parlare apertamente se riteniamo che si sia verificata una possibile violazione di questo Codice oppure se abbiamo una domanda sul nostro Codice
- Mettere in atto ogni giorno i principi basilari che costituiscono il nostro Codice

A tutto questo facciamo riferimento quando diciamo: Conoscilo. Diffondilo. Vivilo. Il successo di Magna dipende da tutti noi, dal saper assumere un ruolo attivo e condurre le nostre attività in modo etico.

Aspettative dei nostri leader

Magna pretende che dirigenti, funzionari superiori e manager, in quanto leader dell'azienda, osservino i più elevati standard di condotta etica, in modo da essere sempre un esempio da seguire per il loro team. I leader di Magna devono anche segnalare con diligenza ed essere attenti ad ogni possibile violazione del Codice oltre a comunicare tempestivamente eventuali preoccupazioni. Devono inoltre mantenere un ambiente di lavoro tale da consentire ai dipendenti di sentirsi liberi di sollevare questioni relative alla compliance. Il ruolo esemplare della leadership è fondamentale per stabilire e mantenere gli standard aziendali di comportamento descritti nel presente Codice.

I leader giocano anche un ruolo fondamentale nell'assicurare che non ci siano ritorsioni contro i dipendenti (o altre persone) che segnalano problemi in modo onesto e in buona fede. Questo tipo di ritorsione è esplicitamente proibito dalla nostra Procedura anti-ritorsioni.

La ritorsione può assumere molte forme e può includere azioni subdole, come la riduzione delle ore di lavoro o della retribuzione, il licenziamento, la retrocessione, la sospensione, le minacce, le molestie, gli abusi, l'imbarazzo, l'umiliazione o la privazione di opportunità (come una promozione, un aumento di salario o gli straordinari). Maggiori informazioni sono disponibili nella **Procedura anti-ritorsioni**.

D: Ho il sospetto che il mio supervisore stia compiendo una violazione del nostro Codice, ma temo che la denuncia del suo comportamento possa avere ripercussioni negative sul mio rapporto di lavoro. Se dovesse scoprire che la segnalazione proviene da me, verrò tutelato da Magna nei suoi confronti?

R: Sì. La nostra **Procedura anti-ritorsioni** proibisce ai supervisori di intraprendere azioni di ritorsione contro i dipendenti e protegge i lavoratori che segnalano problemi in modo onesto e in buona fede.

D: La Procedura anti-ritorsioni si applica se vengo licenziato dopo aver comunicato eventuali preoccupazioni in buona fede?

R: Sì, la ritorsione può assumere la forma del licenziamento. Ma può manifestarsi anche in altri modi (alcuni subdoli). Maggiori informazioni sono disponibili nella **Procedura anti-ritorsioni**.

I NOSTRI CLIENTI/IL NOSTRO MERCATO

Esercizio delle attività commerciali secondo integrità, equità e rispetto

La nostra filosofia operativa si fonda sul presupposto che tutti noi, dipendenti e dirigenti in egual misura, siamo responsabili del successo di Magna.

Far fede a questa responsabilità, significa agire con integrità. È pertanto indispensabile che ognuno di noi agisca nel rigoroso rispetto della lettera e dello spirito delle leggi applicabili, attenendosi al presente Codice e onorando gli impegni da noi assunti.

Tutti i rapporti tra dipendenti, clienti, fornitori e relative parti coinvolte devono essere condotti secondo il principio di equità.

Inoltre, è fondamentale agire nel rispetto degli altri, così come delle loro idee e opinioni che possono anche differire dalle nostre, dimostrare sensibilità e stima verso le culture e le tradizioni dei paesi nei quali operiamo e considerare il nostro impatto sulle comunità e gli ambienti nei quali conduciamo le nostre attività.

Conformità alle leggi antitrust e competizione

Magna compete con determinazione e, tuttavia, nella completa osservanza dei principi di libera e leale concorrenza. Di conseguenza, ognuno di noi deve agire nel rispetto di tutte le leggi antitrust e competizione applicabili. Ci asteniamo quindi dall'intraprendere iniziative che possano costituire una violazione di tali leggi, come stipulare accordi con i nostri concorrenti volti a fissare i prezzi, definire gli sconti o le condizioni di vendita, limitare la produzione, ripartire i mercati, coordinare le attività di gara oppure boicottare clienti o fornitori, accordarsi sugli stipendi o concordare di non assumere i rispettivi dipendenti.

La nostra **Procedura sull'antitrust e sulla concorrenza** fornisce un quadro più completo di come manteniamo questo impegno.

D: Quando sono stato al Salone dell'automobile di Shanghai, ho incontrato un ex collega del reparto vendite che attualmente lavora per un concorrente. Mentre eravamo a pranzo, mi ha proposto di elaborare una strategia comune per trattare con un nuovo acquirente difficile. Gli ho detto che mi sarei fatto sentire. Cosa avrei dovuto fare?

R: Pranzare insieme ad un vecchio collega non rappresenta necessariamente un problema. Qualsiasi tentativo di coordinare strategie nei confronti di un cliente con un concorrente, tuttavia, è severamente vietato. In questa situazione, è necessario interrompere immediatamente la conversazione sul coordinamento della strategia e dire all'ex collega che non si intende discutere dell'argomento. Quindi informare immediatamente l'Ufficio Legale o l'Ufficio Compliance.

Conformità rispetto alle leggi anticorruzione

Magna vieta espressamente lo scambio di *tangenti* o *bustarelle*, siano queste offerte o accettate direttamente, o tramite *parti terze*. Prima di offrire o accettare *qualsiasi cosa di valore*, dobbiamo chiederci se la nostra azione potrebbe influenzare una decisione commerciale o dare ad altri l'impressione di aver esercitato tale influenza. Dobbiamo inoltre assicurarci di registrare sempre i pagamenti in modo accurato e completo. Tali obblighi si applicano in tutte le situazioni, ma devono essere svolti con maggiore rigore in caso di questioni che coinvolgono *funzionari governativi*.

Il nostro impegno contro la corruzione si concretizza in tutte le nostre azioni, senza alcuna eccezione dettata dalle leggi locali o da altre consuetudini culturali. Le parti terze che agiscono per conto di Magna sono tenute, allo stesso modo, all'osservanza di tali principi.

Per ulteriori informazioni riguardo al nostro impegno costante contro la corruzione, consultare la nostra ***Procedura sull'anti-corruzione e sui pagamenti illeciti***.

D: Per accelerare la concessione di permessi, nel mio paese si usa dare ai dipendenti governativi un piccolo compenso (solitamente inferiore a \$100). Il nostro Codice e le nostre procedure consentono questi pagamenti?

*R: No. Il nostro Codice e la **Procedura sull'anti-corruzione e sui pagamenti illeciti** vietano di effettuare pagamenti di questo tipo, a cui spesso si fa riferimento come "di facilitazione" ("per ungere gli ingranaggi"). Nonostante questi pagamenti siano legali e comuni in alcuni paesi, in molti altri sono considerati illegali.*

D: Un funzionario governativo che si occupa di verificare la nostra conformità alle norme di sicurezza, mi ha lasciato il curriculum di suo nipote, chiedendomi di tenerlo in considerazione per eventuali posizioni aperte presso il mio dipartimento. Esaminando il suo curriculum, ho notato che ha ottime credenziali. Cosa devo fare?

R: È necessario informare immediatamente un supervisore, l'Ufficio legale o l'Ufficio Compliance di questa richiesta. Il nipote, in quanto candidato qualificato, dovrà ricevere lo stesso trattamento degli altri candidati alla posizione con pari qualifiche. Richieste come questa devono essere gestite con cautela, in modo da garantire il rispetto della legge e dei nostri valori senza incrinare i rapporti tra le parti coinvolte.

Attività di lobby e partecipazione politica

Dal momento che le leggi che disciplinano l'attività di lobby e i contributi politici dei singoli paesi nei quali conduciamo attività commerciali possono mostrare complessità e differenze sostanziali, dobbiamo agire con la massima cautela, anche per quanto riguarda le attività di finanziamento e di sostegno.

Sono espressamente vietati il coinvolgimento in qualsiasi attività di lobby, nonché ogni forma di contributo politico (comprese donazioni di denaro, beni o servizi) a nome di Magna, se non con l'autorizzazione scritta da parte di un rappresentante dell'ufficio competente preposto alla

gestione di tali situazioni. Per ulteriori informazioni, contattare un membro del gruppo Government Affairs, (visitare la pagina **Government Affairs** su MagNET per maggiori informazioni), l'Ufficio legale o l'Ufficio Compliance.

D: Stiamo riscontrando alcuni problemi nell'ottenere l'approvazione del progetto per il nostro nuovo stabilimento da parte delle autorità cittadine. Dal momento che conosco bene un membro della giunta, mi piacerebbe invitarla per un caffè e spiegarle perché dovrebbe sostenerlo. Posso farlo?

R: No. Il tuo incontro con un funzionario governativo eletto avrebbe come fine ultimo quello di influenzare il processo decisionale pubblico e verrebbe pertanto classificato dalla legge locale come un'attività di lobby. È espressamente vietato il coinvolgimento in ogni attività di lobby, se non con l'autorizzazione scritta da parte di un rappresentante dell'ufficio competente preposto alla gestione di tali situazioni.

La nostra filosofia operativa si fonda sul presupposto che tutti noi, dipendenti e dirigenti in egual misura, siamo responsabili del successo di Magna. Far fede a questa responsabilità e significa agire con integrità. È pertanto indispensabile che ognuno di noi agisca nel rigoroso rispetto della lettera e dello spirito delle leggi applicabili, attenendosi al presente Codice e onorando gli impegni da noi assunti.

I NOSTRI AZIONISTI / INVESTITORI

Attività di relazioni finanziarie

La credibilità di Magna dipende dall'accuratezza delle nostre attività di relazioni finanziarie, per questo siamo tenuti al rigoroso rispetto di tutte le leggi applicabili in materia. I nostri registri contabili devono essere accurati in tutte le voci.

Abbiamo un sistema interno di controllo finalizzato a garantire la sicurezza e la tempestività delle nostre relazioni finanziarie. Nessun dipendente ha il permesso di agire, o comandare ad altri di agire, in modo da eludere il nostro sistema di controlli interni attraverso l'inserimento di voci false o fuorvianti. Ogni azione di questo tipo rappresenta una violazione del nostro Codice e può costituire un reato penale.

D: Mi occupo della gestione della contabilità e recentemente ho ricevuto dai nostri fornitori diverse fatture di importo elevato. La mia responsabile mi ha chiesto di registrarle nel prossimo trimestre. Ha detto che, così facendo, potrei contribuire al miglioramento dei nostri risultati finanziari e del valore delle nostre azioni. Devo fare quello che mi dice?

R: No. Imprecisioni nella data della documentazione e registrazioni tardive delle spese determinerebbero una sovrastima degli utili del trimestre, alterando così i nostri risultati finanziari. La produzione di documentazione finanziaria inaccurata e impropria, anche se finalizzata al sostegno di Magna, è una violazione di questo Codice, nonché dei principi contabili generalmente accettati. Se ci viene chiesto di farlo, dobbiamo rifiutare. Se la situazione ci fa sentire a disagio o se dovessimo continuare a subire pressioni, dobbiamo immediatamente effettuare una segnalazione. Ci sono numerosi modi di farlo, ad esempio rivolgendosi ad un responsabile delle operazioni finanziarie presso l'ufficio amministrativo del gruppo o di Magna, all'Ufficio legale o all'Ufficio Compliance. È anche possibile segnalare il problema attraverso la Linea Diretta di Magna (Hotline) oppure altri canali adatti (vedere la sezione "Segnalazione delle violazioni" qui di seguito per ulteriori dettagli).

Compravendita illecita di titoli

Nell'ambito della nostra attività, possiamo talvolta avere accesso ad informazioni riservate che riguardano Magna e/o i nostri fornitori, concorrenti, clienti e partner commerciali. Se utilizziamo tali informazioni riservate a scopo di investimento potremmo ottenere un vantaggio sleale nei confronti degli altri investitori. Acquistare o vendere titoli, come azioni e obbligazioni, sulla base di informazioni riservate è un'azione illegale, che comporta sanzioni anche gravi. Se veniamo a conoscenza di informazioni riservate che riguardano Magna o un'altra azienda, ci è vietato investire in tale azienda fino alla pubblicazione delle informazioni in modo che gli investitori abbiano la possibilità di valutarle.

Non ci è concesso trasmettere informazioni riservate a colleghi o ad altre persone esterne a Magna che non sono autorizzate a venirne a conoscenza. Tale divieto si estende alla trasmissione di informazioni riservate a familiari e amici.

I nostri direttori e funzionari, così come altri soggetti indicati nella nostra **Procedura sull'insider trading e i periodi di black out**, devono sottostare a prescrizioni più rigide. A questi soggetti è fatto divieto di comprare o vendere azioni di Magna durante determinati periodi di tempo.

La nostra **Procedura sull'insider trading e i periodi di blackout** contiene informazioni utili su come evitare il rischio di abuso di informazioni privilegiate e divulgazioni improprie.

D: Basandomi sulla reportistica interna, sono venuto a conoscenza del fatto che le nostre vendite sono cresciute in misura rilevante e che i nostri utili di questo trimestre saranno più alti di quelli preannunciati dagli analisti del settore. Posso dire a mia sorella di comprare le azioni di Magna prima che vengano pubblicati i nostri utili trimestrali?

R: No. L'uso di informazioni riservate a vantaggio proprio o di altri, compresi parenti e amici, è una violazione del Codice e della legge.

Pubblicazione di informazioni

Come azienda quotata in borsa, abbiamo la responsabilità di fornire dati accurati, completi e tempestivi nei nostri documenti pubblici. Crediamo fermamente in questa responsabilità, pertanto osserviamo tutte le leggi applicabili che regolano la divulgazione di attività commerciali, operazioni e situazioni finanziarie della nostra azienda. Al fine di soddisfare le complesse prescrizioni legali applicabili, abbiamo istituito un Comitato per la divulgazione aziendale, composto dai membri dell'alta dirigenza aziendale.

Ogni dipendente autorizzato a comunicare con media e azionisti, oppure a divulgare pubblicamente informazioni di qualunque tipo, deve rispettare le leggi sulla sicurezza applicabili, oltre alla nostra **Procedura sulla divulgazione delle informazioni aziendali**.

Ulteriori informazioni sono contenute nella nostra **Procedura sulla divulgazione delle informazioni aziendali**.

I NOSTRI DIPENDENTI

Per un'azienda come Magna, operante livello internazionale, la diversità dei dipendenti è un punto di forza. Per questo motivo rispettiamo e valorizziamo le persone di diversa provenienza e con capacità e opinioni differenti.

Ambiente, sicurezza e salute sul lavoro

Tutti noi dobbiamo lavorare in un ambiente sicuro e salutare. Perseguiamo l'obiettivo di fare di Magna un leader del settore nel campo della salute e sicurezza sul lavoro, nonché della responsabilità ambientale in tutte le nostre attività commerciali e nella catena di approvvigionamento.

Ci impegniamo a rispettare, e a garantire che i nostri fornitori rispettino, tutte le leggi e i regolamenti in materia di salute, sicurezza e ambiente applicabili, assicurando l'implementazione e il monitoraggio costante di un programma di revisione sistematica per ogni attività operativa.

La **Carta dei Dipendenti**, i **Principi operativi** e soprattutto la nostra **Procedura su salute, sicurezza e ambiente** contengono una descrizione più dettagliata del nostro impegno a favore dell'ambiente, della salute e della sicurezza sul lavoro.

Protezione dei dati personali

Rispettiamo la privacy dei nostri dipendenti e ci impegniamo per la protezione dei loro dati personali. Trattiamo i dati personali nel rispetto delle disposizioni di legge, in maniera trasparente ed equa. Adotteremo inoltre tutte le ragionevoli misure necessarie per proteggere l'integrità e la riservatezza dei dati personali raccolti.

D: Lavoro nel Dipartimento delle Risorse Umane. Recentemente mi è stato chiesto da una società di marketing di fornire gli indirizzi di casa di tutti i nostri dipendenti, in modo da poter inviare loro alcune informazioni utili riguardo ad una nuova clinica. Ho rifiutato, anche se probabilmente i dipendenti avrebbero potuto trarre beneficio da quelle informazioni. Ho agito in modo corretto?

R: Sì. Gli indirizzi di casa sono dati personali e come tali possono essere divulgati solamente per finalità legittime di gestione delle attività commerciali e dei rapporti di lavoro oppure se espressamente richiesto dalla legge. Pubblicizzare un servizio ai dipendenti, come in questo caso, non è una motivazione sufficiente a giustificare la divulgazione di questi dati personali. Oltre a costituire una violazione del nostro Codice, tale azione potrebbe inoltre risultare illegale ai sensi delle leggi locali in materia di privacy.

Rispetto dei diritti umani

Il rispetto dei diritti umani dei nostri dipendenti e delle relative parti coinvolte è fondamentale per la nostra filosofia della Fair Enterprise. Ci impegniamo a osservare tutte le leggi e i regolamenti applicabili in materia di diritti umani.

Coerentemente con i principi contenuti nella nostra Carta dei Dipendenti, crediamo in un trattamento giusto ed equo. Abbiamo consolidate procedure contro molestie e discriminazione che contribuiscono a garantire un ambiente di lavoro rispettoso per tutti e procedure di reclamo e di indagine che aiutano a porre rimedio ad un'eventuale condotta scorretta. Le nostre procedure locali celebrano la diversità, promuovono la tolleranza nei confronti delle pratiche e delle credenze individuali e accolgono coloro che hanno bisogno di assistenza, sulla base di tutti i motivi di discriminazione vietati dalla legge. Abbiamo attuato procedure che vietano la violenza sul posto di lavoro e il bullismo.

Ci impegniamo perché tutti i nostri dipendenti possano godere di eque condizioni di lavoro e non tolleriamo la schiavitù, il lavoro minorile o forzato nella nostra catena di approvvigionamento. I nostri **Standard collettivi sulla manodopera** riconoscono la Dichiarazione universale dei diritti umani delle Nazioni Unite, le 8 Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e la Dichiarazione dell'ILO sui principi e i diritti fondamentali del lavoro. Adottiamo i requisiti legislativi nazionali e riconosciamo il diritto dei nostri dipendenti di lavorare e associarsi liberamente in condizioni eque e in un ambiente sicuro e rispettoso, dove ci impegniamo per soddisfare o superare i requisiti degli standard occupazionali applicabili.

Inoltre, le nostre prassi retributive non discriminatorie compensano equamente i dipendenti tenendo conto di criteri oggettivi e dei principi di equità interna e di competitività esterna, indipendentemente dalle caratteristiche personali e sono coerenti con quanto espresso nella nostra Carta dei Dipendenti. Ci aspettiamo che qualsiasi fornitore o altra azienda con cui lavoriamo rispetti le leggi applicabili.

D: Ho il sospetto che uno dei nostri fornitori si avvalga del lavoro di minori. Cosa devo fare?

R: È necessario inoltrare una segnalazione a un supervisore, all'Ufficio legale, all'Ufficio Compliance o agli Acquisti.

D: Sto valutando la promozione di una persona del nostro ufficio di Troy, in Michigan, per un ruolo che la porterebbe a interfacciarsi con i nostri fornitori del Nord America. Nonostante disponga di tutte le qualifiche richieste, ho il dubbio che la sua disabilità possa mettere a disagio alcuni dei nostri fornitori. Sarebbe un motivo sufficiente per promuovere una persona diversa?

R: No. Ci battiamo costantemente perché tutti i nostri dipendenti possano godere di pari opportunità di carriera, senza discriminazioni per ragioni riconducibili a caratteristiche tutelate a norma di legge, come la disabilità. Se questa persona è in possesso delle qualifiche richieste per il ruolo ed è in grado di svolgere le attività fondamentali previste dalla mansione, non possiamo negarle la promozione sulla base della sua disabilità.

Diversità e integrazione

I nostri dipendenti sono portatori di interessi fondamentali per la nostra azienda globale. Puntiamo ad attrarre, assumere e trattenere talenti con diversi background, prospettive e competenze. La nostra Carta dei Dipendenti è una solida base che ci aiuta a creare un luogo di lavoro sicuro, rispettoso e inclusivo dove i nostri dipendenti possono esprimere sempre la loro vera personalità, mettere in pratica i nostri valori cardine, raggiungere risultati sostenibili e migliorare il nostro marchio a livello globale.

Osserviamo tutte le leggi in materia di lavoro e impiego, compreso il divieto di discriminazione e molestie, e le leggi che promuovono l'accoglienza delle differenze. Ci impegniamo a fornire a tutti pari opportunità di impiego e di avanzamento di carriera, senza discriminazioni riconducibili, a titolo indicativo ma non esaustivo, ad età, razza, religione, etnia, colore, caratteristiche fisiche, sesso, orientamento sessuale, identità/espressione di genere, differenze di lingua, nazionalità oppure origine nazionale, stato civile, capacità fisiche, mentali e di sviluppo, situazione socioeconomica o qualsiasi altra caratteristica personale tutelata dalla legge.

Cautela nelle comunicazioni

Dobbiamo garantire che il contenuto di quello che diciamo e scriviamo in ambito lavorativo e privato sia sempre conforme all'integrità e agli standard che Magna si aspetta da noi.

Al fine di proteggere la nostra reputazione e quella di Magna è fondamentale formulare ogni comunicazione scritta con cura, considerando che un giorno i nostri contenuti potrebbero essere resi pubblici. Sebbene godiamo della libertà di parola e dei diritti alla comunicazione dobbiamo, comunque prestare attenzione a non pubblicare sui social media materiale che potrebbe diffamare l'azienda, screditare fornitori o clienti, divulgare informazioni riservate o violare i diritti di Magna in materia di copyright e brevetti.

Inoltre, se un giornalista, un professionista del settore o un azionista ci chiede di argomentare o commentare questioni riguardanti Magna, dobbiamo indirizzare le sue richieste ad un portavoce autorizzato di Magna, senza esternare alcun commento.

Informazioni utili riguardanti il tema della comunicazione sono contenute nella **Procedura sulla cautela nelle comunicazioni**, nella **Procedura generale sull'uso di e-mail, Internet e social media** e nella **Procedura sulla comunicazione esterna ai media**.

D: Ogni tanto mi capita di esternare il mio disappunto verso uno dei nostri fornitori sul mio profilo di Facebook, dove ho 250 amici. Lo faccio esclusivamente nel mio tempo libero e le mie impostazioni della privacy consentono unicamente ai miei amici e ai miei familiari di vedere i miei aggiornamenti. Va bene?

R: No. Non sempre i contenuti pubblicati sui social media rimangono privati. Dobbiamo astenerci dall'esternare commenti denigratori nei confronti dei nostri fornitori in qualsiasi forum di carattere pubblico. Se questa preoccupazione nei confronti del nostro fornitore è relativa a violazioni del presente Codice, è necessario inoltrare una segnalazione ad un supervisore, all'Ufficio legale, all'Ufficio

*Compliance o attraverso la **Linea diretta di Magna Hotline**. Altre questioni possono essere sollevate attraverso il **Processo della Porta Aperta di Magna**.*

D: Leggendo un articolo pubblicato da una testata online, ho notato alcune informazioni inesatte riguardanti i nostri ultimi risultati finanziari. Mi piacerebbe lasciare un commento sul sito con i dati corretti. Posso farlo?

R: No. È necessario comunicare immediatamente l'informazione inesatta a un membro della divisione Corporate Communications o di Investor Relations. Se pubblichiamo informazioni di qualsiasi tipo sulla nostra attività, ci comportiamo come portavoce non autorizzati dell'azienda.

Segnalazione delle violazioni

Se veniamo a conoscenza di una violazione di questo Codice, o di qualsiasi procedura correlata, siamo incoraggiati a segnalarlo internamente parlando con un supervisore, con l'Ufficio legale o l'Ufficio Compliance oppure attraverso la Linea Diretta di Magna online all'indirizzo www.magnahotline.com. Se si preferisce fare una segnalazione telefonica tramite la Hotline, consultare il sito web della Linea Diretta di Magna per cercare i numeri di telefono locali e gratuiti per ogni paese in cui operiamo. Si tratta di un servizio curato da un'azienda esterna indipendente, attivo 24 ore su 24, 365 giorni all'anno. Possiamo effettuare le nostre segnalazioni in modo anonimo (tranne ove proibito dalla legge locale). È comunque importante fornire sempre tutti i dettagli sufficienti per permetterci di svolgere un'indagine accurata sulla questione sollevata. In alcuni casi, potrebbe essere possibile segnalare esternamente la violazione a un'autorità di regolamentazione. Nulla all'interno di questo Codice deve essere interpretato come un impedimento a utilizzare il meccanismo di whistleblowing di un ente di controllo nel rispetto delle disposizioni di legge del proprio Paese.

D: Cosa succede dopo che ho segnalato una violazione attraverso la Linea Diretta di Magna Hotline?

R: Tutte le segnalazioni ricevute attraverso questo canale vengono inizialmente esaminate dagli Amministratori della Linea Diretta di Magna che valutano la necessità di avviare un'indagine e a chi assegnarla. Per maggiori informazioni sulle nostre prassi di indagine, consultare la Procedura sulle Indagini etiche.

LA NOSTRA ATTIVITÀ

Trattamento delle informazioni riservate

Le informazioni riservate, come ogni altra risorsa, sono beni fondamentali per la nostra azienda. Siamo obbligati a tutelarle, in quanto contengono segreti commerciali e informazioni confidenziali e proprietà intellettuale riguardanti noi, i nostri clienti o fornitori. La nostra **Information Marking and Handling Policy** stabilisce diversi livelli di riservatezza, ciascuno con le proprie regole su come tali diversi livelli di informazioni possono essere conservati, copiati, fatti circolare, trasmessi e distrutti. Le informazioni riservate non possono essere condivise con soggetti esterni a Magna, se non per fini aziendali autorizzati o casi espressamente richiesti dalla legge e devono essere condivise internamente esclusivamente sulla base della “necessità di conoscere”.

D: Cosa posso fare per proteggere le nostre informazioni riservate?

R: Ci sono molti provvedimenti che possiamo adottare per proteggere le informazioni riservate. Dobbiamo trattare i dati e le informazioni riservate con la massima cautela. È fondamentale non lasciare mai i propri dispositivi elettronici incustoditi, specialmente durante trasferte o eventi aziendali. Dobbiamo anche evitare di discutere di questioni aziendali di Magna in luoghi pubblici e affollati, come in ascensore o in aereo. È importante acquisire familiarità con le nostre procedure e linee guida sulla Information Governance disponibili su MagNET.

Investimenti e opportunità commerciali

Tutti noi abbiamo il dovere di evitare situazioni di conflitto, anche apparenti, tra i nostri interessi personali e quelli di Magna. Se la nostra posizione, ad esempio, o l'uso delle risorse e delle proprietà di Magna, ci consentissero di venire a conoscenza di opportunità commerciali, non siamo autorizzati a sfruttarle a nostro vantaggio. Dobbiamo astenerci dal fare uso delle risorse di Magna per trarne un vantaggio personale. Dobbiamo altresì evitare sempre il coinvolgimento in qualsiasi tipo di attività che possa metterci in concorrenza con Magna.

D: Lavoro nell'ingegneria e nell'ambito del mio lavoro ho creato un nuovo sistema di trasmissione che potrebbe interessare alcuni dei nostri clienti del settore automobilistico. Posso commercializzare direttamente a loro il mio progetto?

R: No, un'azione simile costituirebbe una violazione del nostro Codice. Ogni proprietà intellettuale creata nell'ambito del nostro lavoro è di proprietà di Magna. Inoltre, ogni progetto sviluppato durante il nostro rapporto di lavoro in Magna e utilizzando le risorse dell'azienda rappresenta per Magna un'opportunità commerciale preziosa. Non possiamo trarre un vantaggio personale da situazioni come questa senza l'approvazione di Magna.

D: Sto supervisionando l'apertura di una nuova divisione e devo decidere dove ubicare la sede, scegliendo tra due paesi. Se verrà selezionato, uno di questi offrirà un'agevolazione fiscale personale ai dipendenti con responsabilità manageriali (me compreso). Cosa devo fare?

R: La possibilità di usufruire di un'agevolazione fiscale personale dà luogo a un conflitto di interessi. Non dovremmo prendere decisioni per Magna che potrebbero comportare un vantaggio personale. Prima di prendere qualsiasi decisione su dove aprire la divisione, è necessario segnalare questo conflitto con quanto stabilito dalla nostra Procedura sui conflitti di interessi e attendere ulteriori indicazioni dalla direzione.

Coinvolgimento diretto e rapporti con familiari e amici

Le nostre relazioni e gli interessi personali non devono interferire con le nostre responsabilità professionali. Per questo motivo non dobbiamo metterci nella posizione di supervisionare in modo diretto familiari e amici stretti, trovarci con loro in qualsiasi rapporto gerarchico, o influenzare concretamente la valutazione delle loro prestazioni o la loro retribuzione. Non possiamo neppure assumere, valutare, finanziare, stipulare contratti o instaurare altre forme di rapporto commerciale con familiari e amici stretti, o con aziende e organizzazioni nei quali noi (o i nostri familiari e amici stretti) abbiamo un interesse significativo.

In particolare, abbiamo il dovere di effettuare una segnalazione come previsto dalla nostra Procedura sui conflitti di interessi nel caso in cui le nostre decisioni professionali possano, anche apparentemente, essere influenzate dalla posizione o dagli interessi di un familiare o di un amico, o dagli interessi significativi che noi, o i nostri familiari e amici stretti, abbiamo in altre aziende e organizzazioni. Sarà quindi necessario attenersi a tutte le misure adottate al fine di garantire che tutte le nostre azioni e le nostre decisioni si fondino sui principi di equità e trasparenza.

D: Lavoro all'ufficio acquisti. Recentemente uno dei nostri fornitori ha assunto mia moglie in qualità di responsabile delle vendite. Si tratta di un conflitto di interessi?

R: Sì. Il nuovo ruolo di tua moglie potrebbe facilmente influenzare il tuo giudizio professionale, o dare ad altri tale impressione. Questo conflitto deve essere segnalato nel rispetto della nostra Procedura sui conflitti di interessi. Ciò permette alla dirigenza di valutare la situazione e adottare adeguati provvedimenti per gestirla. Così facendo non tuteli solamente Magna, ma anche te stesso e tua moglie da ogni possibile denuncia per condotta scorretta.

Attività esterne

Il successo di Magna richiede tutto il nostro tempo e la nostra attenzione durante l'orario lavorativo. Ogni attività esterna che sottrarrebbe tempo e attenzione al lavoro presso Magna è pertanto da considerarsi incompatibile.

Non è consentito ad alcun dipendente accettare altri incarichi, con o senza retribuzione, che potrebbero entrare in conflitto di interessi con Magna, o dare ad altri tale impressione, senza aver precedentemente reso noto la questione in base a quanto previsto dalla nostra **Procedura sui conflitti di interessi** e aver ottenuto le autorizzazioni necessarie.

Regali e forme di intrattenimento

Tutte le relazioni con i nostri partner commerciali devono essere guidate dai criteri di integrità e giudizio professionale. Ne consegue che ogni qualvolta che offriamo e accettiamo regali o altre forme di intrattenimento (che potrebbero essere “qualsiasi cosa di valore”) dobbiamo prestare attenzione a non compromettere il nostro impegno ad agire in maniera equa e a vantaggio di Magna, o dare ad altri tale impressione.

È consentito offrire e accettare regali o altre forme di intrattenimento nell’ambito dei nostri rapporti commerciali con clienti e fornitori, solamente a condizione che siano ragionevoli, occasionali e di valore contenuto. Tutti i regali o altre forme di intrattenimento da noi offerte devono inoltre essere riportate accuratamente e con la massima trasparenza nella nostra nota spese, nonché nei libri e nei registri contabili di Magna.

Il modo di rapportarsi con i *funzionari governativi* richiede un’attenzione particolare, perché comporta maggiori rischi di carattere legale. Prima di offrire regali o altre forme di intrattenimento ad un funzionario governativo è necessario ottenere un’approvazione scritta. Le approvazioni necessarie vengono descritte nella nostra **Procedura sui regali e sull’intrattenimento**, che contiene inoltre informazioni più dettagliate sul tema dei regali e delle forme di intrattenimento.

D: Uno dei nostri fornitori mi ha offerto il volo e l’hotel per andare a vedere l’incontro del campionato in cui gioca la mia squadra del cuore. Posso accettare?

R: No. Le nostre decisioni aziendali devono essere sempre motivate unicamente dalla volontà di agire nel migliore interesse di Magna. Accettare questo regalo eccessivo potrebbe dare l'impressione che in futuro avremo un occhio di riguardo per questo fornitore nelle nostre decisioni di approvvigionamento. È consentito accettare regali e forme di intrattenimento solamente a condizione che siano ragionevoli, occasionali e di valore modesto. In caso di dubbio, consultare l’Ufficio legale o l’Ufficio Compliance.

D: Un revisore governativo che negli ultimi anni ha condotto numerosi controlli ambientali presso la mia divisione diventerà padre il mese prossimo. Per il lieto evento, mi piacerebbe regalargli una bottiglia di whiskey. Sono autorizzato a farlo?

*R: Offrire un regalo o una forma di intrattenimento ad un funzionario governativo è un’azione che richiede un’attenzione particolare, nonché una pre-approvazione in base a quanto previsto dalla nostra **Procedura sui regali e sull’intrattenimento**. Per ulteriori informazioni, consultare l’Ufficio legale o l’Ufficio Compliance.*

RISORSE AGGIUNTIVE

Per qualsiasi domanda o per ricevere maggiori informazioni sul nostro Codice di Condotta ed Etica, è possibile rivolgersi al gruppo Ethics & Legal Compliance di Magna. Un elenco completo dei membri del gruppo è disponibile sul sito magna.com o alla pagina ***Ethics & Legal Compliance*** su MagNET.

GLOSSARIO

Qualsiasi cosa di valore: Può trattarsi di beni sotto forme diverse, tra cui anche contanti (o mezzi equivalenti ai contanti come carte regalo), regali, donazioni ad enti di beneficenza, pasti, spese per viaggi, biglietti per eventi o altre forme di intrattenimento, spese formative, sconti, favori, promesse di un impiego futuro o titoli azionari di un'azienda.

Tangente: Un tipo di pagamento illecito. Una tangente è costituita da qualsiasi cosa di valore consegnata oppure offerta ad una persona per proprio vantaggio personale che può essere considerata un tentativo di influenzare un'azione o una decisione (da prendere o da non prendere) per conto dell'ente che rappresenta, al fine di trarre un vantaggio o di offrire un vantaggio a Magna.

Compliance: Rispetto della lettera e dello spirito delle leggi, del presente Codice e di tutte le nostre politiche.

Conflitto di interessi: In generale con conflitto di interessi si fa riferimento a 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 di persone con cui si ha un contatto o un rapporto personale) in contrasto con quelli di Magna.

Pagamenti agevolati (o "per ungere gli ingranaggi"): Si tratta di una forma di tangente, solitamente versata a funzionari governativi di grado non elevato, con lo scopo di ottenere servizi o decisioni ordinarie ai quali Magna avrebbe comunque ugualmente diritto per legge.

Buona fede: Con intenzioni oneste e sincere.

Funzionario governativo: Funzionario o dipendente di un governo, ministero o agenzia governativa, qualunque agenzia pubblica operante a livello internazionale o persona agente in veste ufficiale per conto di un governo, ministero o agenzia governativa, così come qualsiasi persona che le nostre procedure considerano funzionario governativo.

Informazioni riservate: Informazioni sconosciute a pubblico e investitori che potrebbero, se rese note, modificare considerevolmente la loro posizione rispetto al valore di un'azienda, delle sue azioni o delle sue obbligazioni. Tra queste rientrano acquisizioni o fusioni di rilievo, cambiamenti nell'alta dirigenza, importanti liti o controversie di lavoro.

Bustarella: Un tipo di tangente che consiste nell'accettare una somma di denaro già versata, o ancora da versare, quale ricompensa personale per la stipula o la promozione di accordi commerciali.

Attività di lobby: Comunicazioni con funzionari governativi a qualsiasi livello, compresi soggetti eletti ad un pubblico ufficio, personale e dipendenti di agenzie governative, volte a favorire, ostacolare o influenzare in altro modo il processo decisionale.

Dati personali: Informazioni relative ad un individuo identificato o identificabile. Un individuo può essere identificabile se può essere identificato, direttamente o indirettamente, con riferimento a (i) un identificativo come nome, numero di identificazione o dati relativi all'ubicazione, o (ii) elementi caratteristici della sua identità fisica, sociale o economica.

Trattamento dei dati personali: *Qualsiasi operazione o insieme di operazioni applicate ai dati personali, compresa la raccolta, la registrazione, l'organizzazione, la struttura, la conservazione, l'adattamento o la modifica, l'uso, la diffusione, la cancellazione o la distruzione dei dati personali.*

Familiari e amici stretti: *Comprendono coniugi, conviventi, figli, genitori, nonni e nipoti, fratelli/sorelle, zie/zii e nipoti, parenti acquisiti, rapporti di tipo naturale/affidatario/adottivo e altri rapporti di parentela con persone che risiedono nella nostra abitazione, nonché amici con i quali si socializza al di fuori dell'ambiente lavorativo.*

Interesse significativo: *Una persona ha un interesse significativo in un'azienda se (i) controlla direttamente o indirettamente il dieci per cento (10%) o più delle azioni, delle risorse o di altri interessi di un'azienda; (ii) ha investito il dieci per cento (10%) o più del suo patrimonio netto in un'azienda; (iii) ha un ruolo di leadership nell'azienda; o (iv) beneficerebbe direttamente dal rapporto aziendale con Magna.*

Terza parte: *Persona, organizzazione o azienda che opera esternamente a Magna.*

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



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

COLLEGATI CON MAGNA



magna.com

