

Codul de conduită și etică



MESAJ DE LA DIRECTORUL GENERAL EXECUTIV

Codul de conduită și etică Magna este încorporat în cultura noastră și susține scopul și valorile de bază ale companiei noastre. Codul nostru reflectă angajamentul nostru ca organizație și subliniază principiile cheie care ne ghidează să acționăm întotdeauna cu integritate și să facem ceea ce este corect.

Pentru a ne proteja reputația și a contribui la succesul continuu al Magna, este important pentru noi toți să ne facem timp să revizuiți, să înțelegem și să trăim valorile Codului nostru. Codul nostru este o foaie de parcurs pe care o putem urma zilnic, care ne ajută să ne ghidăm către ceea ce este și ceea ce nu este acceptabil atunci când luăm decizii care afectează Magna.

Începând cu anul 2022, Ethisphere a recunoscut Magna drept una dintre cele mai etice companii din lume, o onoare rezervată unui număr redus de organizații cu programe excepționale și cu angajamentul de a promova integritatea în afaceri. Sunt mândru de angajații noștri implicați, care sunt dedicați Magna și aplică cele mai înalte standarde etice în tot ceea ce fac. Angajații noștri sunt cheia succesului nostru.

Vă mulțumim pentru dedicarea dumneavoastră continuă față de Magna și angajamentul dumneavoastră de a ne susține valorile etice.

Swamy Kotagiri
Director general executiv

MESAJ DE LA DIRECTORUL DE CONFORMITATE

Codul de conduită și etică Magna este jalonul care ne garantează tuturor că acționăm cu onestitate și integritate în toate relațiile noastre comerciale. Am primit de curând un e-mail de la un vechi angajat Magna. Mi-a spus că a fost întotdeauna mândru că este angajat Magna, dar că a fost și mai mândru să știe că etica și integritatea sunt priorități cheie pentru compania la care lucrează.

Sunt la rândul meu foarte mândră de eforturile excepționale depuse de angajații noștri pentru a se asigura că respectă Codul de conduită și etică și că obțin răspunsurile de care au nevoie. Uneori răspunsurile nu sunt evidente sau se află într-o zonă „gri”. Am observat o creștere a numărului de întrebări adresate responsabililor regionali

cu conformitatea și o mai mare utilizare a resurselor noastre interne pentru conformitate. De asemenea, vedem mai mulți angajați care folosesc sistemul Disclose It! de dezvăluire a conflictelor de interese și a cadourilor către funcționari guvernamentali, precum și Integrity Check, care ne permite să confirmăm că terțele părți care reprezintă Magna au reputație pentru practici de afaceri etice. Angajații s-au angajat să fie „Magna Upstanders”, care ne cere să nu fim simpli privitori, ci să comunicăm atunci când suntem martorii unui comportament nepotrivit.

Activăm într-un domeniu extrem de complex, care ne pune în fața unor probleme de etică și conformitate solicitante și nuanțate. Vă mulțumesc pentru eforturile pe care le faceți în fiecare zi de a acționa cu integritate și de a comunica. Angajamentul dumneavoastră este baza succesului nostru continuu și ne ajută să mergem în aceeași direcție. Forward. For All.

Joanne Horibe
Vice President, Ethics and Chief Compliance Officer



Cuprins

| | |
|--|-----------|
| MESAJ DE LA DIRECTORUL GENERAL EXECUTIV | 2 |
| MESAJ DE LA DIRECTORUL DE CONFORMITATE | 3 |
| INTRODUCERE | 5 |
| Viziune Misiune Valori | 7 |
| RESPONSABILITĂȚI..... | 8 |
| CLIEȚII NOȘTRI/PIAȚA | 10 |
| Desfășurarea activității cu integritate, corectitudine și respect | 10 |
| Respectarea legilor antitrust și privind concurența..... | 10 |
| Respectarea legilor de combatere a mitei | 10 |
| Activitatea de lobby și implicarea politică | 11 |
| ACȚIONARI/INVESTITORII NOȘTRI..... | 13 |
| Raportarea financiară | 13 |
| Tranzacționarea necorespunzătoare a titlurilor de valoare | 13 |
| Dezvăluirile publice..... | 14 |
| ANGAJAȚII NOȘTRI..... | 15 |
| Mediul, securitatea și sănătatea ocupațională | 15 |
| Protecția datelor cu caracter personal | 15 |
| Respectarea drepturilor omului | 15 |
| Diversitatea și incluziunea | 16 |
| Comunicarea prudentă | 17 |
| Raportarea încălcărilor | 17 |
| AFACEREA NOASTRĂ | 19 |
| Folosirea informațiilor confidențiale | 19 |
| Investiții și oportunități corporative | 19 |
| Afaceri personale și interacțiunea cu rudele sau prietenii | 20 |
| Acceptarea altor locuri de muncă..... | 20 |
| Cadouri și divertisment | 21 |
| RESURSE SUPLIMENTARE | 22 |
| GLOSAR | 23 |

INTRODUCERE

Este important să înțelegem cu toții obligația de a ne desfășura activitatea într-un mod etic și consecvent cu politicile noastre corporative.

Astăzi, pe măsură ce peisajul mobilității continuă să devină mai complex și mai provocator, este important să înțelegem cu toții obligația noastră de a ne desfășura activitatea într-un mod etic și în concordanță cu politicile noastre corporative. Codul nostru de conduită și etică („Codul”) acționează ca un ghid care ne ajută să ne menținem standardele etice.

Ne așteptăm și cerem fiecărui angajat să acționeze în conformitate cu legislația aplicabilă și în concordanță cu valorile noastre de bază și principiile noastre comerciale. De asemenea, ne așteptăm ca și furnizorii, consultanții, contractanții independenți, agenții și alți reprezentanți să satisfacă aceste standarde. Încălcările acestui Cod vor duce la acțiuni disciplinare pentru angajați, până la și inclusiv concedierea.

Acest standard se aplică modului în care:

- ne tratăm reciproc la locul de muncă;
- gestionăm responsabilitățile noastre față de mediu;
- ne confruntăm cu concurența;
- interacționăm cu funcționarii guvernamentali; și
- protejăm informațiile noastre confidențiale precum și pe cele ale clienților.

Fiecare dintre noi are răspunderea de a acționa cu onestitate și integritate și de a face întotdeauna o alegere etică. Este o parte importantă a activității noastre. Echipa noastră de etică și conformitate juridică se angajează să ofere instruirea necesară și sprijinul continuu pentru a ne permite să reușim în acest domeniu.

Codul nostru se aplică interacțiunilor din viața noastră profesională comună, inclusiv întâlnirilor zilnice de birou, spațiilor online partajate, rețelelor sociale, conferințelor și altor evenimente în care reprezentăm Magna.

Acest Cod se dorește a fi o resursă care să ne ajute să gestionăm obligațiile pe care le avem ca angajați Magna și oferă subiecte pentru asigurarea conformității cu legile locale și internaționale.

Î. Sunt angajat Magna. Acest Cod de conduită și etică mi se aplică și mie?

R. Da. Codul se aplică tuturor angajaților Magna International Inc. (inclusiv angajaților cu normă întreagă și cu normă parțială) și tuturor grupurilor sale operaționale, diviziilor, asocierilor în participație și altor operațiuni de la nivel global. De asemenea, se aplică tuturor directorilor și ofițerilor consiliului nostru.

Î. Sunt furnizor pentru Magna. Acest Cod mi se aplică și mie?

R. Oricine acționează în numele nostru, cum ar fi furnizorii, consultanții, contractanții independenți, agenții și alți reprezentanți, trebuie să îndeplinească cerințele din [Codul de conduită al furnizorilor](#), care stabilește standarde similare cu cele din acest Cod.

Î. Care sunt consecințele dacă încalc acest Cod?

R. Suntem profund dedicați valorilor acestui Cod și vom lua în serios orice nerespectare a acestor angajamente. Încălcările Codului vor duce la acțiuni disciplinare. Tipul acțiunii disciplinare depinde de gravitatea încălcării și poate să includă concedierea în cazurile grave.

Consecințele sunt aceleași și pentru furnizorii noștri, consultanții, contractanții independenți, agenții sau alți reprezentanți care nu respectă standardele etice care se aplică angajaților noștri. Dacă încălcarea este gravă, putem înceta relația noastră cu terța parte.

De asemenea, trebuie să reținem că unele secțiuni ale acestui Cod reflectă cerințele legale aplicabile. Aceasta înseamnă că, în unele cazuri, o acțiune care încalcă acest Cod poate să încalce și legea. În aceste cazuri, pedeapsa poate să includă amenda sau închisoarea.

Vă rugăm să rețineți că întrebările și exemplele prezentate în acest document sunt cu titlu exclusiv ilustrativ, nu descriu evenimente reale și nu sunt menite să surprindă toate sau chiar cele mai grave cazuri care pot apărea în cadrul Codului nostru de conduită și etică.

Viziune | Misiune | Valori

Viziunea noastră

Progresul mobilității pentru oricine și orice.

Misiunea noastră

Misiunea noastră este de a ne folosi competența pentru a crea o lume a mobilității mai bună, în mod responsabil. O îndeplinim dezvoltând tehnologii, sisteme și concepte care fac vehiculele mai sigure și mai curate pentru toți.

Valorile de bază

Ghidate de Carta angajaților, valorile noastre de bază reflectă ceea ce suntem la nivel personal și la nivel de companie.

Gândește ambițios

Încurajăm pe fiecare să acționeze cu încredere.

Fii responsabil

Ne asumăm responsabilitatea pentru noi înșine și pentru ceilalți în acțiunile și angajamentele noastre.

Nu te mulțumi cu puțin

Inovăm, îmbunătățim și punem întrebările corecte în permanență.

Colaborează

Lucrăm cel mai bine când lucrăm împreună, cu respect și modestie.

RESPONSABILITĂȚI

Viața este plină de alegeri pe care le facem într-o clipită, în fiecare zi.

Dar unele alegeri sunt mai importante decât altele. Și, deoarece reprezentăm Magna, alegerile pe care le facem se reflectă asupra companiei ca un întreg și asupra noastră.

Pe scurt, alegerile noastre stimulează integritatea.

Avem un Cod de conduită și etică care ne ajută să ne ghidăm în a face cele mai bune alegeri la locul de muncă. Acest cod se aplică TUTUROR angajaților Magna la nivel global, inclusiv funcțiile de la nivel de corporație/grup, diviziile de producție și asocierile în participație.

Ne așteptăm ca toți angajații să citească și să înțeleagă Codul și să acționeze întotdeauna într-un mod etic și onest. Luarea celor mai bune alegeri și respectarea legilor și reglementărilor care guvernează activitatea noastră sunt extrem de importante pentru succesul nostru, acum și în viitor.

Ce putem face

Ne bazăm pe toți angajații să ne ajute să promovăm integritatea în întreaga organizație. Noi trebuie:

- Să cunoaștem Codul și politicile de conformitate aferente
- Să ne spunem părerea dacă credem că a avut loc o posibilă încălcare a acestui Cod sau avem o întrebare despre Codul nostru
- Să trăim în fiecare zi principiile de bază care compun Codul nostru

La acesta ne gândim atunci când spunem: Cunoașteți-o. Vorbiți-o. Trăiți-o. Succesul Magna depinde de asumarea de către oamenii noștri a unui rol activ și de asigurarea faptului că ne desfășurăm activitatea într-un mod etic.

Așteptări pentru liderii noștri

Ne așteptăm ca, în calitate de lideri ai companiei, directorii, ofițerii superiori și managerii noștri să stabilească cel mai înalt standard etic pentru ei înșiși, oferind, la rândul lor, un exemplu de urmat pentru echipele lor. De asemenea, ne așteptăm ca liderii să fie diligenți și atenți în legătură cu orice potențiale încălcări ale Codului și să raporteze periodic preocupările pe care le au. În plus, ei trebuie să mențină un mediu în care angajații să se simtă confortabil să comunice preocupările legate de conformitate. Conducerea prin puterea exemplului este esențială în stabilirea și menținerea la nivelul companiei a standardelor de comportament evidențiate în acest cod.

Liderii joacă, de asemenea, un rol esențial în a se asigura că nu există represalii împotriva oricărui angajat (sau oricărei persoane) care raportează preocupările cu onestitate și bună credință. Acest tip de represalii este interzis în mod explicit de Politica noastră antirepresalii.

Represaliile pot lua multe forme și pot include acțiuni subtile. Pot include ore sau salarii reduse, concedierea, retrogradarea, suspendarea, amenințarea, hărțuirea, abuzul, jena, umilirea sau oportunitățile refuzate (cum ar fi o promovare, creșterea salariului sau orele suplimentare). Pentru mai multe informații, consultați **Politica noastră antirepresalii**.

Î: Cred că e posibil ca superiorul meu să încalce codul, dar mi-e teamă că raportarea comportamentului său poate să afecteze negativ relațiile mele de muncă. Mă va proteja Magna dacă superiorul meu află că i-am raportat comportamentul?

R: Da. Politica noastră antirepresalii interzice superiorilor să ia măsuri de represalii împotriva angajaților și îi protejează pe angajații care raportează preocupări cu onestitate și bună credință.

Î: Se aplică Politica antirepresalii dacă sunt concediat după ce am raportat cu bună credință o preocupare?

R: Da, represaliile pot lua forma concedierii. Dar pot lua și alte forme de acțiuni (inclusiv subtile). Pentru mai multe informații, consultați **Politica noastră antirepresalii.**

CLIEŢII NOŞTRI/PIAŢA

Desfăşurarea activităţii cu integritate, corectitudine şi respect

Filozofia noastră operaţională este că noi toţi, angajaţi şi management deopotrivă, împărţim responsabilitatea de a asigura succesul Magna.

Pentru a face faţă acestei responsabilităţi, trebuie ca toţi să acţionăm cu integritate. Aceasta înseamnă că trebuie să respectăm litera şi spiritul legilor care ni se aplică, să sprijinim acest cod şi să onorăm aceste angajamente.

De asemenea, trebuie să fim echitabili în relaţiile noastre cu alţi angajaţi, clienţi, furnizori şi alte părţi interesate.

Este, de asemenea, esenţial să îi respectăm pe cei care au alte păreri şi opinii, să acţionăm cu atenţie şi preocupare faţă de culturile şi obiceiurile ţărilor în care operăm şi să ne străduim să analizăm impactul asupra comunităţilor şi mediilor în care ne desfăşurăm activitatea.

Respectarea legilor antitrust şi privind concurenţa

Suntem într-o competiţie acerbă cu ceilalţi, dar respectăm concurenţa liberă şi loială. În consecinţă, trebuie să respectăm toate legile antitrust şi privind concurenţa aplicabile. Nu ne vom implica în nicio activitate care încalcă aceste legi, precum acordul cu concurenţa de a stabili preţurile, reducerile sau condiţiile de vânzare, de a limita producţia, împărţi pieţele, coordona activităţile de ofertare sau boicota clienţii sau furnizorii, stabili compensaţiile angajaţilor sau acordul de a nu ne angaja reciproc salariaţi.

Politica noastră antitrust şi privind concurenţa oferă o descriere mai completă a modului în care ne respectăm acest angajament.

Î: *La Salonul Auto de la Shanghai, m-am întâlnit cu un fost coleg din domeniul vânzărilor care lucrează acum pentru concurenţă. În timp ce luam masa, m-a întrebat dacă am putea să găsim o strategie comună pentru a face faţă unui cumpărător nou dificil. I-am spus că voi reveni cu un răspuns. Ce ar fi trebuit să fac?*

R: *În timp ce servirea unui prânz cu un fost coleg nu ar trebui să reprezinte o problemă, orice încercare de a coordona o strategie împreună cu concurenţa este strict interzisă. În această situaţie, încheiaţi imediat conversaţia despre coordonarea strategiei şi spuneţi-i fostului coleg să nu discute subiectul. Apoi informaţi prompt Departamentul juridic sau de conformitate.*

Respectarea legilor de combatere a mitei

Nu oferim şi nu acceptăm *mită* sau *comisioane ilegale*, fie direct, fie prin *terţi*. Atunci când dăm sau acceptăm *orice lucru de valoare*, trebuie să ne gândim dacă acest fapt ar putea influenţa o decizie de afaceri sau ar putea determina pe alţii să perceapă o astfel de influenţă. De asemenea, trebuie să ne asigurăm că înregistrările tuturor plăţilor pe care le facem sunt întotdeauna exacte

și complete. Aceste obligații se aplică în toate cazurile, dar sunt stricte în special în cazul în care sunt implicați *funcționari guvernamentali*.

Angajamentul nostru față de combaterea mitei se aplică, fără excepție, tuturor operațiunilor noastre, indiferent care sunt legile sau practicile culturale locale. De asemenea, ne așteptăm ca terțele părți care acționează în numele nostru să respecte acest angajament.

Pentru a afla mai multe despre angajamentul nostru de a ne desfășura activitatea în absența mitei, consultați **Politica noastră privind mituirea și plățile inadecvate**.

Î: În țara mea, se obișnuiește să oferi lucrătorilor guvernamentali o mică sumă de bani (de obicei, sub 100 \$), astfel încât permisele să fie eliberate mai rapid. Potrivit codului și politicilor, am dreptul să fac aceste plăți?

R: Nu. Codul nostru și Politica privind mituirea și plățile necuvenite interzic aceste plăți, care sunt adesea denumite plăți de „facilitare” (sau „ungere”). Deși aceste plăți sunt legale și obișnuite în unele țări, ele sunt ilegale în multe altele.

Î: Un funcționar guvernamental care supraveghează conformitatea noastră în materie de siguranță mi-a dat CV-ul nepotului său și m-a rugat să îl am în vedere în cazul în care apare o poziție liberă în departamentul meu. Am analizat CV-ul și are recomandări excelente. Ce ar trebui să fac?

R: Informați imediat un superior sau Departamentul juridic sau de conformitate despre această solicitare. În calitate de candidat calificat, el ar trebui să fie tratat la fel ca ceilalți candidați calificați pentru post. Solicitățile de acest fel trebuie să fie gestionate cu atenție pentru a ne asigura că respectăm legea și valorile noastre, în timp ce ne păstrăm relațiile.

Activitatea de lobby și implicarea politică

Deoarece legile care guvernează activitatea de lobby și contribuțiile politice pot să fie foarte complexe și variază mult în funcție de locul unde ne desfășurăm activitatea, trebuie să abordăm cu mare atenție eforturile de lobby și implicare politică, inclusiv finanțarea și sprijinul.

Nu trebuie să ne angajăm în activități de lobby cu niciun nivel guvernamental sau să facem contribuții politice (inclusiv donații în bani, bunuri sau servicii) în numele Magna fără permisiunea scrisă a unui reprezentant al biroului corporativ autorizat în mod specific să gestioneze astfel de probleme. Pentru mai multe informații, contactați un membru al echipei Afaceri guvernamentale (vizitați pagina **Afaceri guvernamentale** de pe MagNET pentru mai multe informații), Departamentul juridic sau de conformitate.

Î: Întâmpinăm dificultăți în obținerea aprobării primăriei pentru proiectarea clădirii noii noastre fabrici. Întâmplător, cunosc pe unul dintre consilierii municipali și aș dori să îl invit la o cafea pentru a-i explica de ce ar trebui să sprijine proiectul. Pot să fac acest lucru?

R: Nu. Deoarece acest tip de întâlnire cu un funcționar guvernamental ales ar fi în scopul influențării luării unei decizii publice; potrivit legislației locale este posibil să fie considerată o activitate de lobby.

Nu ar trebui să ne implicăm în nicio activitate de lobby fără acordul în scris al unui reprezentant al companiei autorizat în mod specific să gestioneze astfel de aspecte.

Filozofia noastră operațională este că noi toți, angajați și management deopotrivă, împărțim responsabilitatea de a asigura succesul Magna. Pentru a face față acestei responsabilități, trebuie ca toți să acționăm cu integritate. Aceasta înseamnă că trebuie să respectăm litera și spiritul legilor care ni se aplică, să sprijinim acest cod și să ne onorăm angajamentele.

ACȚIONARI/INVESTITORII NOȘTRI

Raportarea financiară

Credibilitatea Magna depinde de acuratețea rapoartelor noastre financiare și trebuie să respectăm toate legile aplicabile legate de raportarea financiară. Trebuie, de asemenea, să fim în totalitate corecți în efectuarea intrărilor financiare.

Controalele noastre financiare sunt proiectate să asigure acuratețea și punctualitatea rapoartelor noastre financiare. Nu vom tolera ca o persoană să acționeze sau să ceară unei alte persoane să acționeze într-un mod în care să evite astfel de controale prin intrări false sau înșelătoare. Acest lucru reprezintă o încălcare gravă a Codului nostru și ar putea fi, de asemenea, o infracțiune.

Î: Lucrez la contabilitate și, recent, am primit mai multe facturi mari de la furnizori. Șeful mi-a cerut să le înregistrez în trimestrul următor. A spus că astfel s-ar îmbunătăți rezultatele noastre financiare, ceea ce ar fi benefic pentru prețul acțiunilor. Ar trebui să îi urmez instrucțiunile?

R: Datarea incorectă sau amânarea raportării cheltuielilor ar duce la rezultate supraestimate în acest trimestru, ceea ce ar putea afecta rezultatele noastre financiare. Neînregistrarea corectă a tuturor informațiilor financiare, chiar dacă intenția este de a ajuta Magna, reprezintă o încălcare a acestui Cod și a principiilor contabile general acceptate. Dacă ni se cere să facem asta, ar trebui să refuzăm. Dacă nu ne simțim confortabil sau continuăm să fim presați, trebuie să raportăm imediat situația. Există diferite modalități de raportare, de exemplu, unui ofițer financiar de la biroul grupului sau corporativ, sau Departamentului juridic sau de conformitate. Putem, de asemenea, să raportăm problema folosind Magna Hotline sau alte canale corespunzătoare (pentru detalii suplimentare, consultați secțiunea de mai jos, „Raportarea încălcărilor”).

Tranzacționarea necorespunzătoare a titlurilor de valoare

Uneori, putem avea acces la informații confidențiale despre Magna, furnizorii noștri, concurenții, clienții sau partenerii de afaceri prin munca lor. Aceste informații privilegiate, dacă sunt folosite pentru investiții, ar putea să ne ofere un avantaj nedrept față de alți investitori. Cumpărarea sau vânzarea titlurilor de valoare, precum acțiuni și obligațiuni, în baza informațiilor privilegiate, este ilegală, iar sancțiunile pot să fie severe. Prin urmare, dacă avem informații privilegiate despre Magna sau o altă companie, ne este interzis să facem investiții în acea companie până când aceste informații nu devin publice și investitorii nu au avut șansa să le evalueze.

De asemenea, nu avem voie să comunicăm informații privilegiate colegilor de serviciu sau persoanelor din afara Magna dacă aceștia nu sunt autorizați să le primească. Această interdicție se extinde asupra comunicării informațiilor privilegiate către rude sau prieteni.

Există cerințe și mai stricte pentru directorii și ofițerii noștri și pentru alte persoane desemnate prezentate în **Politica privind tranzacțiile privilegiate și interzicerea activității**. Acestor persoane li se interzice să cumpere sau să vândă titluri de valoare Magna în anumite perioade.

Politica noastră privind tranzacțiile privilegiate și interzicerea activității oferă îndrumări cu privire la modul de evitare a tranzacțiilor privilegiate și a dezvăluirii necorespunzătoare.

Î: Pe baza rapoartelor interne, știu că vânzările noastre au crescut semnificativ și că profitul nostru în acest trimestru va fi mai mare decât au anticipat analiștii din industrie. Pot să îi spun surorii mele să cumpere acțiuni Magna înainte să anunțăm public rezultatele trimestriale?

R: Nu. Folosirea informațiilor privilegiate în beneficiul nostru sau al altora, inclusiv al familiei și prietenilor noștri, este contrară Codului nostru și ilegală.

Dezvăluirile publice

În calitate de companie publică, avem responsabilitatea de a furniza informații complete, exacte și la timp în documentele noastre publice. Luăm foarte în serios această responsabilitate și ne străduim să respectăm toate legile aplicabile legate de dezvăluirea condițiilor noastre comerciale, operaționale și financiare. Pentru a ne conforma acestor cerințe legale complexe, am înființat un comitet corporativ privind dezvăluirile, format din conducerea corporativă superioară.

Orice angajat autorizat să vorbească cu media sau acționarii sau să facă dezvăluiri publice de orice fel trebuie să respecte legile aplicabile privind titlurile de valoare și **Politica noastră privind dezvăluirile publice**.

Mai multe detalii pot să fie găsite în **Politica noastră privind dezvăluirea de către companie**.

ANGAJAȚII NOȘTRI

Diversitatea angajaților este sursa puterii companiei noastre globale. Prin urmare, prețuim și respectăm oamenii cu pregătiri, competențe și opinii diferite.

Mediul, securitatea și sănătatea ocupațională

Este esențial să lucrăm în medii sigure și curate. Ne dorim să fim lideri în industrie în domeniul sănătății și securității ocupaționale și al răspunderii față de mediu în toate operațiunile și lanțul nostru de aprovizionare.

Ne angajăm să respectăm și să ne asigurăm că furnizorii noștri respectă – toate legile și reglementările de sănătate, siguranță și mediu care ni se aplică, asigurându-ne că un program de revizuire sistematică este implementat și monitorizat în orice moment pentru fiecare operațiune.

Angajamentul nostru față de sănătate, securitate și mediu este explicat în **Carta angajaților** și **Principiile operaționale** și detaliat în **Politica privind sănătatea, securitatea și mediul**.

Protecția datelor cu caracter personal

Respectăm confidențialitatea angajaților noștri și ne angajăm să le protejăm datele cu caracter personal. Prelucrăm datele cu caracter personal în mod legal, transparent și echitabil. De asemenea, vom lua măsuri rezonabile pentru protejarea integrității și confidențialității datelor cu caracter personal.

Î: Lucrez în departamentul de Resurse Umane. O companie de marketing mi-a cerut recent adresele de domiciliu ale tuturor angajaților noștri pentru a le putea trimite informații importante despre o nouă clinică medicală. Deși probabil că informațiile ar fi benefice pentru angajați, am refuzat solicitarea companiei de marketing. Am făcut ceea ce trebuie?

R: Da. Adresele noastre de domiciliu sunt private și ar trebui să fie dezvăluite numai din motive legitime de afaceri și angajare sau dacă legea impune acest lucru. În acest caz, comercializarea unui serviciu către angajați nu este un motiv acceptabil pentru divulgarea acestor date cu caracter personal. Acest lucru ar încălca Codul nostru și ar putea fi ilegal în conformitate cu legile locale privind confidențialitatea.

Respectarea drepturilor omului

Respectul pentru drepturile omului ale angajaților și ale altor părți interesate este esențial pentru filozofia noastră Fair Enterprise. Ne angajăm să respectăm toate legile și reglementările privind drepturile omului care ni se aplică.

În conformitate cu Carta angajaților, credem în tratamentul corect și echitabil. Avem politici bine stabilite privind hărțuirea și discriminarea care ajută la asigurarea unui mediu de lucru respectuos pentru toți și proceduri de plângere și investigare pentru a ajuta la remediarea comportamentului necorespunzător. Politicile noastre locale celebrează diversitatea, promovează toleranța față de practicile și credințele individuale și îi acceptă pe cei care au nevoie de asistență, în baza tuturor motivelor protejate legal. Avem instituite, de asemenea, politici care interzic violența și agresiunea la locul de muncă.

Oferim condiții de muncă echitabile pentru angajații noștri și nu tolerăm utilizarea sclaviei, a copiilor sau a muncii forțate în organizația sau lanțul nostru de aprovizionare. **Standardele noastre globale de muncă** recunosc Declarația Universală a Drepturilor Omului a ONU, cele 8 convenții fundamentale ale Organizației Internaționale a Muncii (OIM) și Declarația OIM privind principiile și drepturile fundamentale la muncă. Împreună cu cerințele legislative naționale, recunoaștem dreptul angajaților noștri de a lucra și de a se asocia liber în condiții echitabile într-un mediu sigur și respectuos, în care ne străduim să îndeplinim sau să depășim cerințele standardelor de muncă aplicabile.

De asemenea, în concordanță cu Carta angajaților este angajamentul nostru față de practici de compensare nediscriminatorie care recompensează în mod echitabil angajații, ținând cont de criterii și principii obiective de echitate internă, precum și de competitivitate externă, indiferent de caracteristicile personale.

Ne așteptăm ca orice furnizor sau altă companie cu care lucrăm să respecte legile aplicabile.

Î: Suspectez că unul dintre furnizorii noștri folosește lucrători care nu au vârsta legală. Ce ar trebui să fac?

R: Raportați prompt unui superior, Departamentului juridic, de conformitate sau de achiziții.

Î: Mă gândesc să promovez pe cineva din biroul nostru din Troy, Michigan într-un rol de interfață cu furnizorii noștri nord-americani. Deși are toate calificările necesare, mi-e teamă că unii dintre furnizori ar putea fi jenați de dizabilitatea sa. Este acesta un motiv legitim să promovez pe altcineva?

R: Nu. Ne străduim să oferim tuturor șanse egale de avansare în carieră, fără discriminare pe motive protejate prin lege, cum ar fi dizabilitatea. Dacă angajatul are calificările potrivite pentru post și poate îndeplini sarcinile esențiale ale postului, nu trebuie să-i refuzăm promovarea pe baza dizabilității sale.

Diversitatea și incluziunea

Angajații noștri sunt importanți parteneri sociali în compania noastră globală. Ne propunem să atragem, să recrutăm și să reținem talente cu pregătire, perspective și capacități diverse. Ancorați profund în Carta angajaților, ne propunem să creăm un loc de muncă sigur, respectuos și incluziv, în care angajații noștri să se simtă acceptați în totalitate la muncă, să aplice valorile noastre fundamentale, să obțină rezultate durabile și să ne îmbunătățească brandul global.

Respectăm toate legile aplicabile privind munca și angajarea, inclusiv pe cele care interzic discriminarea și hărțuirea și pe cele care asigură gestionarea rezonabilă a diferențelor. Ne angajăm să oferim tuturor

oportunități egale de angajare și avansare în carieră, fără discriminare bazată pe, dar fără a se limita la, vârstă, rasă, religie, etnie, culoare, trăsături fizice, sex, orientare sexuală, identitate/exprimare de gen, diferențe de limbă, naționalitate sau origine națională, starea familială sau civilă, abilitățile fizice, mentale și de dezvoltare, statut socioeconomic sau orice altă caracteristică personală protejată de lege.

Comunicarea prudentă

Trebuie să ne asigurăm că ceea ce scriem și spunem în timpul serviciului și în afara serviciului reflectă integritatea și standardele așteptate de la noi.

Pentru a proteja reputația Magna și a noastră, este important ca toate comunicările noastre scrise să fie pregătite cu grijă și cu înțelegerea faptului că într-o zi ar putea fi făcute publice. Deși ne bucurăm de libertatea de exprimare și de toate drepturile legale de a comunica, trebuie, de asemenea, să avem grijă să nu postăm pe rețelele de socializare nimic care defăimează compania, disprețuiește furnizorii sau clienții, dezvăluie informații confidențiale sau încalcă drepturile de autor și drepturile de brevet ale Magna.

În plus, dacă cineva, cum ar fi un reporter de știri, un profesionist din industrie sau un acționar, ne cere să discutăm sau să comentăm chestiuni legate de Magna, trebuie să ne abținem de la a comenta și să îl punem în legătură cu un purtător de cuvânt autorizat Magna.

Politica noastră **privind comunicarea prudentă**, **Politica** noastră **globală privind e-mailurile, internetul și rețelele sociale** și **Politica** noastră **privind comunicarea media externă** sunt toate resurse utile pentru întrebări referitoare la comunicare.

Î: Ocazional, îmi exprim frustrările legate de unul dintre furnizorii noștri pe pagina mea de Facebook, unde am 250 prieteni. Fac acest lucru în timpul meu liber și setările sunt private, așa că numai prietenii și familia pot să vadă aceste informații. Este în regulă?

*R: Nu. Postările pe rețelele sociale nu rămân întotdeauna private. Trebuie să ne abținem de la a discredita furnizorii pe orice forum public. Dacă această preocupare cu privire la furnizorul nostru se referă la încălcări ale acestui Cod, raportați-o unui superior, Departamentului juridic, de conformitate sau prin **Magna Hotline**. Alte preocupări sunt cel mai bine gestionate folosind **procedul ușilor deschise al Magna**.*

Î: Am găsit câteva informații inexacte despre rezultatele noastre financiare recente într-un articol de ziar postat online. Aș dori să adaug un comentariu pe site-ul web al ziarului care să conțină informațiile corecte. Ar trebui să fac asta?

R: Nu. Informați prompt pe cineva din Comunicări corporative sau Relații cu investitorii despre informațiile inexacte. Dacă postăm despre afacerea noastră, acționăm ca purtători de cuvânt neautorizați ai companiei.

Raportarea încălcărilor

Dacă aflăm despre o încălcare a acestui Cod sau a oricăror politici aferente suntem încurajați să raportăm intern acest lucru: discutând cu un superior, cu Departamentul juridic sau de conformitate, sau raportând incidentul prin intermediul Magna Hotline online la www.magnahotline.com. Dacă doriți să raportați incidentul telefonic prin intermediul Hotline, puteți folosi site-ul Magna Hotline pentru a căuta numere de telefon locale, gratuite, pentru fiecare țară în care ne desfășurăm activitatea. Acest serviciu este furnizat

printr-o terță parte independentă și este disponibil 24 ore pe zi, 365 zile pe an. Ne putem anonimiza rapoartele (dacă acest lucru nu este interzis de legislația locală). Vă rugăm să furnizați suficiente detalii pentru ca preocuparea să poată fi investigată eficient. În anumite cazuri, ni se poate permite, de asemenea, să raportăm încălcarea în exterior către o agenție de reglementare. Nimic din prezentul cod nu vă împiedică să utilizați mecanismul de denunțare al unei autorități de reglementare, în cazul în care acest lucru este permis prin lege în țara dumneavoastră de origine.

Î: Ce se întâmplă atunci când raportează o încălcare folosind Magna Hotline?

R: Toate rapoartele primite prin intermediul Magna Hotline sunt inițial revizuite de administratorii Magna Hotline, care vor lua în considerare dacă este necesară o investigație și cine ar trebui să o conducă. Pentru mai multe informații despre practicile noastre de investigare, vă rugăm să consultați Politica noastră privind investigațiile etice.

AFACEREA NOASTRĂ

Folosirea informațiilor confidențiale

Ca orice alt bun, informațiile confidențiale, care includ secrete comerciale, informații protejate și proprietate intelectuală care ne aparțin nouă, clienților sau furnizorilor noștri, reprezintă o parte valoroasă a afacerii noastre și suntem obligați să le protejăm. **Politica noastră privind marcarea și manipularea informațiilor** stabilește diferite niveluri de confidențialitate, fiecare cu propriile reguli privind modul în care astfel de niveluri diferite de informații pot fi stocate, copiate, vehiculate, transmise și distruse. Informațiile confidențiale nu ar trebui să fie partajate cu nimeni din afara Magna, cu excepția cazului în care acest lucru este impus de lege sau pentru un scop comercial autorizat și ar trebui să fie partajate doar intern, pe baza „necesității de a ști”.

Î: Ce pot face pentru a ne proteja informațiile confidențiale?

R: Există mulți pași pe care îi putem face pentru a proteja informațiile confidențiale. Ar trebui să tratăm înregistrările și informațiile confidențiale cu mare atenție și să nu lăsăm dispozitivele noastre electronice nesupravegheate, în special în timpul călătoriilor sau evenimentelor de afaceri. De asemenea, ar trebui să evităm să discutăm despre afacerile Magna în zone publice, cum ar fi într-un lift aglomerat sau un avion. De asemenea, trebuie să ne familiarizăm cu politicile și orientările noastre de guvernare a informațiilor disponibile pe MagNET.

Investiții și oportunități corporative

Trebuie să evităm situațiile în care interesele noastre personale intră în conflict cu interesele Magna sau situațiile care dau această impresie. De exemplu, dacă descoperim oportunități de afaceri ca urmare a angajării noastre sau prin utilizarea proprietății sau a informațiilor Magna, nu trebuie să profităm personal de aceste oportunități. De asemenea, trebuie să ne abținem de la folosirea resurselor Magna pentru câștig personal. În plus, nu trebuie să fim implicați niciodată în vreo activitate care ne pune în competiție cu Magna.

Î: Lucrez în inginerie și în timpul activității mele. Am inventat un nou model de transmisie care cred că ar putea fi de interes pentru câțiva dintre clienții noștri din domeniul auto. Deoarece eu am descoperit modelul, pot să îl vând direct acestora?

R: Nu, acest lucru ar încălca Codul nostru. Orice proprietate intelectuală pe care o creăm ca parte a slujbei noastre aparține Magna. În plus, orice model dezvoltat în timpul angajării noastre la Magna și folosind resursele companiei, oferă Magna o oportunitate de afaceri valoroasă. Nu trebuie să profităm personal de aceste situații fără să căutăm aprobarea Magna.

Î: Supraveghez deschiderea unei noi divizii și aleg între două țări în care să fie amplasată. Una dintre țări va oferi o reducere fiscală personală angajaților seniori (inclusiv mie) dacă ne deschidem divizia acolo. Ce ar trebui să fac?

R: Această eligibilitate pentru o reducere fiscală personală dă naștere unui conflict de interese. Nu ar trebui să luăm pentru Magna decizii care ar putea avea ca rezultat beneficii personale. Înainte de a lua orice decizie cu privire la locul în care să deschideți divizia, dezvăluiți acest conflict în conformitate cu Politica noastră privind conflictele de interese și așteptați instrucțiuni suplimentare din partea conducerii.

Afaceri personale și interacțiunea cu rudele sau prietenii

Interesele și relațiile noastre personale nu trebuie să interfereze cu responsabilitățile noastre de muncă. Prin urmare, este nepotrivit ca cineva să supervizeze rudele sau prietenii apropiați, să fie într-o relație directă de raportare cu aceștia sau să le influențeze în mod material evaluarea performanței sau compensarea. De asemenea, nu este adecvat să fim în poziția de a angaja, evalua, oferi finanțare sau încheia contracte sau alte relații de afaceri cu o rudă sau un prieten apropiat sau o afacere sau organizație în care noi, rudele sau prietenii noștri apropiați avem un interes semnificativ.

În mod specific, dacă deciziile noastre de muncă pot fi afectate sau par a fi afectate de poziția sau interesele rudei sau prietenului nostru apropiat sau de orice interes semnificativ pe care noi sau rudele sau prietenii noștri apropiați îl avem în altă afacere sau organizație, trebuie să dezvăluim aceste situații în conformitate cu Politica noastră privind conflictele de interese. De asemenea, trebuie să respectăm orice măsuri care ar putea fi puse în aplicare pentru a ne asigura că toate aceste tranzacții și decizii sunt luate pe o bază echitabilă și transparentă.

Î: Sunt cumpărător în departamentul de achiziții. Soția mea a fost angajată recent ca șef de vânzări pentru unul dintre furnizorii noștri. Este acesta un conflict de interese?

R: Da. Noul rol al soției dumneavoastră ar putea să vă afecteze raționamentul în afaceri sau să le dea altora această impresie. Acest conflict trebuie dezvăluit în conformitate cu Politica noastră privind conflictele de interese. În acest fel, conducerea poate evalua situația și poate lua măsurile adecvate pentru a gestiona conflictul. Procedând în acest fel, Magna vă protejează pe dumneavoastră și soția dumneavoastră împotriva oricărui acuzații de conduită neadecvată.

Acceptarea altor locuri de muncă

Pentru a contribui la succesul Magna, trebuie să ne devotăm în întregime timpul și atenția activității noastre în timpul programului. Prin urmare, nu putem accepta alte angajamente, care ar reduce timpul și atenția pe care le putem acorda locurilor noastre de muncă de la Magna.

Cu excepția cazului în care dezvăluirea a fost în conformitate cu **Politica noastră privind conflictele de interese** și nu au fost obținute autorizațiile necesare, ne este interzis să acceptăm poziții plătite sau neplătite care ar putea crea un conflict de interese cu Magna sau da impresia unui astfel de conflict.

Cadouri și divertisment

Relația noastră cu toți partenerii de afaceri trebuie să se bazeze pe integritate și judecată solidă de afaceri. În consecință, dacă oferim sau primim cadouri sau divertisment (care ar putea fi orice lucru de valoare), trebuie să avem grijă să nu compromitem, sau să pară că am compromite angajamentul nostru pentru relații comerciale corecte și luarea de decizii în beneficiul Magna.

În relațiile noastre de afaceri cu clienții sau furnizorii, este acceptabil să oferim sau să primim cadouri de afaceri sau divertisment, atâta timp cât acestea sunt rezonabile, ocazionale și de valoare modestă. Orice cadou sau divertisment pe care îl oferim trebuie să fie, de asemenea, înregistrat cu acuratețe și transparență în rapoartele noastre de cheltuieli și în registrele și evidențele Magna.

Din cauza riscurile juridice crescute, trebuie să acordăm o atenție specială relațiilor cu *funcționarii guvernamentali*. Oferirea de cadouri sau divertisment funcționarilor guvernamentali necesită aprobare scrisă. Mai multe informații despre aprobările necesare precum și informații suplimentare despre cadouri și divertisment pot fi găsite în **Politica noastră privind cadourile și divertismentul**.

Î: Unul dintre furnizorii noștri mi-a oferit bilete de avion și cazare pentru a vedea echipa mea preferată jucând în campionat. Este în regulă?

R: Nu. Deciziile noastre de afaceri trebuie să fie întotdeauna motivate exclusiv de interesele Magna. Acceptarea acestui cadou extravagant ar putea da impresia că favorizăm acel furnizor în viitoarele decizii de aprovizionare. Puteți să acceptați numai cadouri de afaceri și divertisment care sunt rezonabile, ocazionale și modeste ca valoare. Dacă aveți îndoieli, verificați cu Departamentul juridic sau de conformitate.

Î: Un auditor guvernamental care a efectuat audituri de mediu la divizia mea de mai multe ori de-a lungul anilor va avea un copil luna viitoare. Aș vrea să-i fac cadou o sticlă de whiskey. Ar fi permis acest lucru?

*R: Oferirea unui cadou sau divertisment unui funcționar guvernamental necesită precauție suplimentară și aprobare prealabilă, în conformitate cu **Politica noastră privind cadourile și divertismentul**. Pentru mai multe informații, consultați Departamentul juridic sau de conformitate.*

RESURSE SUPLIMENTARE

Dacă aveți întrebări sau vă sunt necesare mai multe informații despre Codul de conduită și etică, puteți să contactați echipa Departamentului juridic sau un membru al echipei de Etică și conformitate juridică Magna. O listă a membrilor echipei de conformitate poate fi găsită pe magna.com sau pe pagina ***Etică și conformitate juridică*** de pe MagNET.

GLOSAR

Orice lucru de valoare: Printre multe alte lucruri, acesta poate lua forma de numerar (sau echivalent de numerar, cum ar fi cardurile cadou), cadouri, donații către organizații de caritate, mese, cheltuieli de transport, bilete la evenimente sau alt divertisment, cheltuieli educaționale, reduceri, favoruri, promisiuni de angajare în viitor sau acțiuni într-o companie.

Mită: Un tip de plată necorespunzătoare. Mită este orice lucru de valoare dat sau oferit cuiva în beneficiul său personal, care poate fi văzut ca o încercare de a influența o acțiune sau o decizie care urmează să fie luată (sau să nu fie luată) în numele organizației pe care o reprezintă, pentru a beneficia sau a oferi avantaje Magna.

Conformitate: Respectarea literei și spiritului legii, ale acestui Cod și ale tuturor politicilor noastre.

Conflict de interese: În general, un conflict de interese se referă la o situație în care suntem capabili să luăm sau să influențăm o decizie de afaceri pentru Magna, în timp ce interesele noastre personale (sau interesele unei persoane cu care sunteți înrudit sau aveți o relație personală) diferă de cele ale Magna.

Plăți de facilitare (sau „ungere”): O formă de mită, oferită de obicei unor funcționari guvernamentali de nivel scăzut, pentru a obține servicii de rutină sau hotărâri la care Magna ar avea drept legal.

Bună credință: Cu intenție onestă și sinceră.

Funcționar guvernamental: Un ofițer sau angajat al unui guvern, departament sau agenție, al oricărei agenții internaționale publice, sau orice persoană care acționează în orice calitate oficială în numele guvernului, departamentului sau agenției internaționale publice, precum și orice altă persoană considerată a fi un funcționar guvernamental de către procedurile noastre.

Informații privilegiate: Informații necunoscute de investitori sau de public care, dacă ar fi cunoscute, le-ar schimba semnificativ punctul de vedere cu privire la valoarea unei companii, acțiunile sau obligațiunile acesteia. Exemplele includ o achiziție sau o fuziune semnificativă, schimbări în conducerea superioară, litigii semnificative sau dispute de muncă.

Comision ilegal: O formă de mită în care o sumă de bani deja plătită sau care urmează să fie plătită este returnată ca recompensă personală pentru realizarea sau promovarea unui aranjament de afaceri.

Lobby: Comunicarea cu funcționarii guvernamentali de la orice nivel, incluzând persoane alese în funcții publice, personal și angajați ai agențiilor guvernamentale, cu scopul de a promova, de a se opune sau influența în alt mod procesul de luare a deciziilor.

Date cu caracter personal: Informații referitoare la o persoană identificată sau identificabilă. O persoană poate fi identificabilă dacă poate fi identificată, direct sau indirect, prin referire la (i) un identificator, cum ar fi numele, numărul său de identificare sau datele despre locație, sau la (ii) factori care exprimă detalii fizice, sociale sau financiare despre ea.

Prelucrarea datelor cu caracter personal: Orice operațiune(i) efectuată(e) cu date cu caracter personal, inclusiv colectarea, înregistrarea, organizarea, structurarea, stocarea, modificarea, utilizarea, dezvoltarea, ștergerea sau distrugerea datelor cu caracter personal.

Rude sau prieteni apropiați: *Includ soțul/soția, partenerul/partenera, copilul, părintele, bunicul, nepotul, fratele/sora, mătușa, unchiul, nepoata, nepotul, rudele prin alianță, părinții vitregi/adoptivi/relațiile de plasament familial, o persoană înrudită cu noi, care locuiește în casa noastră și prietenii cu care socializăm în afara serviciului.*

Interes semnificativ: *O persoană deține un interes semnificativ într-o afacere dacă acea persoană (i) controlează direct sau indirect zece la sută (10%) sau mai mult din acțiunile, activele sau alte interese ale unei afaceri; (ii) a investit zece la sută (10%) sau mai mult din valoarea sa netă în afacere; (iii) are un rol de conducere în afacere; sau (iv) ar beneficia direct de pe urma relației de afaceri cu Magna.*

Terță parte: *O persoană, organizație sau afacere care operează în afara 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
Telefon: (905) 726-2462

CONECTAȚI-VĂ CU MAGNA



magna.com

