

Magnas Verhaltens- und Ethikkodex



BOTSCHAFT DES CHIEF EXECUTIVE OFFICER

Magnas Verhaltens- und Ethikkodex ist in unserer Kultur verankert und unterstützt den Zweck und die Grundwerte unseres Unternehmens. Unser Kodex spiegelt unser Engagement als Unternehmen wider und unterstreicht die wichtigsten Grundsätze, die uns helfen, stets mit Integrität zu handeln und das Richtige zu tun.

Damit wir unsere Reputation schützen und zum kontinuierlichen Erfolg von Magna beitragen können, müssen wir uns die Zeit nehmen, die Werte unseres Kodex zu überprüfen, zu verstehen und zu leben. Unser Kodex ist ein Wegweiser, an dem wir uns jeden Tag orientieren können und der uns hilft, bei Entscheidungen in Bezug auf Magna zu erkennen, was angemessen ist und was nicht.

2022 wurde Magna von Ethisphere in die Liste „World’s Most Ethical Companies“ (dt.: die ethischsten Unternehmen der Welt) aufgenommen – eine exklusive Auszeichnung für Unternehmen, die sich mit außergewöhnlichen Programmen und großem Engagement für die Förderung der geschäftlichen Integrität einsetzen. Ich bin stolz auf unsere engagierten Mitarbeiter_innen, die bei all ihrem Tun und Handeln für Magna die höchsten ethischen Standards anwenden. Unsere Mitarbeiter_innen sind der Schlüssel zu unserem Erfolg.

Vielen Dank, dass Sie alle sich so unermüdlich für Magna und die Wahrung unserer ethischen Werte einsetzen.

Swamy Kotagiri
Chief Executive Officer

BOTSCHAFT DES CHIEF COMPLIANCE OFFICER

Magnas Verhaltens- und Ethikkodex ist unser Wegweiser, mit dem wir sicherstellen, dass wir alle in unserem Geschäftsverkehr stets aufrichtig und integer handeln. Vor Kurzem habe ich eine E-Mail von einem Mitarbeiter bekommen, der schon lange für Magna arbeitet. Er schrieb, dass er schon immer stolz darauf war, ein Magna-Mitarbeiter zu sein. Doch zu wissen, dass Ethik und Integrität für das Unternehmen, für das er tätig ist, zentrale Prioritäten sind, macht ihn noch stolzer.

Ich bin ebenfalls sehr stolz darauf, wie sehr sich unsere Mitarbeiter_innen bemühen, Magnas Verhaltens- und Ethikkodex zu befolgen und die Antworten zu bekommen, die sie benötigen. Manchmal gibt es keine einfache Antwort, oder es handelt sich um eine „Grauzone“. Immer mehr Mitarbeiter_innen wenden sich mit Fragen an unsere Regional Compliance

Officers, und unsere intern verfügbaren Compliance-Ressourcen werden mehr und mehr genutzt. Es greifen auch immer mehr Mitarbeiter_innen auf unser Disclose It!-System zur Offenlegung von Interessenkonflikten und Geschenken im Zusammenhang mit Amtspersonen zu. Hinzu kommt Integrity Check, ein Tool, mit dem wir überprüfen können, ob Third Parties, die im Namen von Magna agieren, den Ruf haben, bei Geschäftsaktivitäten ethisch zu handeln. Mitarbeiter_innen haben sich als „Magna Upstander“ bereiterklärt, nicht nur tatenlos zuzusehen, sondern sich zu Wort zu melden, wenn sich jemand unangemessen verhält.

Unsere Branche ist kompliziert, und unsere Arbeit ist mit vielschichtigen Herausforderungen im Bereich Ethik und Compliance verbunden. Vielen Dank, dass Sie uns jeden Tag dabei unterstützen, indem Sie mit Integrität handeln und sich zu Wort melden. Ihr Engagement ist die Grundlage für unseren kontinuierlichen Erfolg, der uns stets vorantreibt. Forward. For All.

Joanne Horibe
Vice President, Ethics and Chief Compliance Officer



Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| BOTSCHAFT | 2 |
| DES CHIEF EXECUTIVE OFFICER | 2 |
| BOTSCHAFT DES CHIEF COMPLIANCE OFFICER | 3 |
| EINLEITUNG | 5 |
| Vision Aufgabe Werte | 7 |
| VERANTWORTLICHKEITEN | 8 |
| UNSERE KUNDEN / UNSER MARKT | 10 |
| Geschäftstätigkeit mit Integrität, Fairness und Respekt | 10 |
| Compliance mit Kartell- und Wettbewerbsgesetzen | 10 |
| Compliance mit Antikorruptionsgesetzen | 11 |
| Lobbytätigkeit und politische Partizipation | 11 |
| UNSERE AKTIONÄR_INNEN/INVESTOR_INNEN | 13 |
| Finanzielle Berichterstattung | 13 |
| Unzulässiger Wertpapierhandel | 13 |
| Offenlegungen | 14 |
| UNSERE MITARBEITER_INNEN | 15 |
| Umweltschutz und Arbeitssicherheit | 15 |
| Schutz personenbezogener Daten | 15 |
| Vielfalt und Inklusion | 17 |
| Sorgfältige Kommunikation | 17 |
| Die Magna Hotline | 18 |
| Nutzung vertraulicher Informationen | 19 |
| Investitionen und Geschäftsmöglichkeiten | 19 |
| In-sich-Geschäfte und Geschäftsbeziehungen mit Verwandten und Freunden | 20 |
| Nebentätigkeiten | 20 |
| Präsente und Bewirtung | 21 |
| WEITERE RESSOURCEN | 22 |
| GLOSSAR | 23 |

EINLEITUNG

Wir alle müssen verstehen, dass wir verpflichtet sind, Geschäfte auf ethische Weise und unter Einhaltung unserer Unternehmensrichtlinien abzuwickeln.

Da die Mobilitätslandschaft immer komplexer und härter umkämpft wird, ist es wichtig für uns zu verstehen, dass wir Geschäfte auf ethische Weise und im Einklang mit unseren Unternehmensrichtlinien abwickeln müssen. Magnas Verhaltens- und Ethikkodex (der „Kodex“) dient als Orientierungshilfe für die Einhaltung unserer ethischen Standards.

Wir erwarten und verlangen von allen unseren Mitarbeiter_innen, dass sie gemäß den geltenden Gesetzen und im Einklang mit unseren Grundwerten und Geschäftsprinzipien handeln. Wir erwarten auch von unseren Lieferanten, Beratern, unabhängigen Auftragnehmern, Vertretern und anderen Repräsentanten, dass sie diese Standards einhalten. Verstöße gegen diesen Kodex ziehen für Mitarbeiter_innen Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach sich.

Dieser Standard deckt unter anderem Folgendes ab:

- unseren Umgang mit Kolleg_innen am Arbeitsplatz
- unsere Verantwortlichkeiten in Bezug auf die Umwelt
- Wettbewerbspraktiken
- Kontakt mit Amtspersonen und
- den Schutz unserer vertraulichen Informationen und der vertraulichen Informationen unserer Kunden.

Jeder von uns ist dafür verantwortlich, aufrichtig und integer zu handeln und stets ethisch korrekte Entscheidungen zu treffen. Dies ist ein essenzieller Bestandteil unseres Jobs. Unser Ethics & Legal Compliance-Team stellt die erforderlichen Schulungen und kontinuierlichen Support bereit, damit wir in diesem Bereich erfolgreich sein können.

Unser Kodex gilt für Interaktionen in unserem gemeinsamen Arbeitsalltag, einschließlich täglicher Begegnungen im Büro, gemeinsam genutzter Online-Räume, sozialer Medien, Konferenzen und anderer Veranstaltungen, bei denen wir Magna vertreten.

Dieser Kodex wird als Leitfaden zur Verfügung gestellt, der uns helfen soll, unsere Pflichten als Mitarbeiter_innen von Magna wahrzunehmen, und aufzeigt, wie wir Compliance mit lokalen und internationalen Gesetzen sicherstellen können.

F: Ich bin bei Magna angestellt. Gilt dieser Verhaltens- und Ethikkodex für mich?

A. Ja. Magnas Verhaltens- und Ethikkodex gilt für alle Mitarbeiter_innen von Magna International Inc. (einschließlich aller Vollzeit- und Teilzeitmitarbeiter_innen) sowie für alle seine operativen Gruppen, Werke, Joint Ventures und alle sonstigen Tätigkeiten weltweit. Sie gilt auch für alle Mitglieder unseres Board of Directors und Funktionsträger.

F: Ich bin ein Lieferant von Magna. Gilt dieser Kodex für mich?

A. Jeder, der in unserem Namen handelt, wie etwa Lieferanten, Berater, unabhängige Auftragnehmer, Vertreter und andere Repräsentanten, muss die Anforderungen des [Verhaltens- und Ethikkodex für Lieferanten](#) erfüllen, der ähnliche Standards wie der vorliegende Kodex enthält.

F: Welche Konsequenzen drohen bei einem Verstoß gegen diesen Kodex?

A. Die Wahrung der Werte dieses Kodex ist uns ein sehr wichtiges Anliegen, deshalb wird jegliche Nichterfüllung dieser Pflichten streng geahndet. Verstöße gegen diesen Kodex ziehen Disziplinarmaßnahmen nach sich. Die Art der Disziplinarmaßnahme hängt vom Schweregrad des Verstoßes ab und kann im schlimmsten Fall auch zur Kündigung führen.

Mit denselben Konsequenzen haben auch Lieferanten, Berater, unabhängige Auftragnehmer, Vertreter oder andere Repräsentanten zu rechnen, die gegen die für unsere Mitarbeiter_innen verbindlichen ethischen Standards verstoßen. Bei einem schwerwiegenden Verstoß werden wir möglicherweise unsere Geschäftsbeziehung mit der Third Party beenden.

Wir müssen außerdem beachten, dass einige Abschnitte in diesem Kodex geltende gesetzliche Vorschriften widerspiegeln. Das bedeutet, dass eine kodexwidrige Handlung in einigen Fällen auch einen Verstoß gegen geltendes Recht darstellen kann. In diesen Fällen drohen Geldstrafen oder Haftstrafen.

Bitte beachte: Die in diesem Dokument angeführten Fragen und Beispiele dienen nur zur Veranschaulichung, beschreiben keine tatsächlichen Ereignisse und sind nicht dafür vorgesehen, alle – oder sogar die schwerwiegendsten – Fälle abzudecken, die im Zusammenhang mit unserem Verhaltens- und Ethikkodex auftreten können.

Vision | Aufgabe | Werte

Unsere Vision

Fortschrittliche Mobilität für alle und alles.

Unsere Mission

Unsere Mission ist es, mit unserer Expertise verantwortungsbewusst eine bessere Welt der Mobilität zu schaffen. Wir tun das, indem wir Technologien, Systeme und Konzepte entwickeln, die Fahrzeuge sicherer und sauberer für jeden machen.

Grundwerte

Unsere Grundwerte spiegeln sich in unserer Mitarbeiter-Charta wider und definieren uns als Individuen und Unternehmen.

Denke groß

Wir bestärken jeden Einzelnen, selbstbewusst zu handeln.

Verantwortung übernehmen

Wir handeln verantwortungsvoll, kommen unseren Verpflichtungen nach und stehen füreinander ein.

Gib Dich nie zufrieden

Wir streben ständig nach Innovation und Verbesserung und stellen die richtigen Fragen.

Sei kooperativ

Wir bringen die beste Leistung, wenn wir zusammenarbeiten. Mit Respekt und Umsicht.

VERANTWORTLICHKEITEN

Unser Leben besteht aus unzähligen Entscheidungen, und viele davon treffen wir im Bruchteil eines Augenblicks – Tag für Tag.

Einige Entscheidungen sind jedoch wichtiger als andere. Die Entscheidungen, die wir im Rahmen unserer Tätigkeit für Magna treffen, wirken sich sowohl auf das gesamte Unternehmen als auch auf uns selbst aus.

Kurzum: Unsere Entscheidungen beeinflussen Integrität.

Wir verfügen über einen Verhaltens- und Ethikkodex, der uns helfen soll, an unserem Arbeitsplatz die besten Entscheidungen zu treffen. Dieser Kodex gilt für ALLE Mitarbeiter_innen von Magna weltweit, einschließlich Group und Corporate Offices, Produktionsstandorte und Joint Ventures.

Wir erwarten von allen Mitarbeiter_innen, dass sie unseren Kodex lesen und verstehen sowie stets ethisch korrekt und aufrichtig handeln. Die richtigen Entscheidungen zu treffen sowie die Gesetze und Vorschriften einzuhalten, denen unser Unternehmen unterliegt, ist unerlässlich für unseren Erfolg – jetzt und auch in Zukunft.

Was wir tun können

Wir möchten, dass unsere Mitarbeiter_innen unserem Leitspruch „Mit Integrität fahren“ gerecht werden. Wir müssen:

- unseren Kodex und die damit verbundenen Compliance Richtlinien kennen
- uns trauen, mutmaßliche Verstöße gegen diesen Kodex zu melden oder Fragen zu unserem Kodex zu stellen
- die Grundprinzipien unseres Kodex leben – jeden Tag

Das ist, was wir meinen, wenn wir sagen: Wissen. Verstehen. Anwenden. Der Erfolg von Magna hängt davon ab, dass unsere Mitarbeiter_innen eine aktive Rolle übernehmen und sicherstellen, dass wir all unsere Geschäfte ethisch korrekt abwickeln.

Erwartungen an unsere Führungskräfte

Als führende Köpfe des Unternehmens stehen unsere Führungskräfte, Vorgesetzten und Manager in der Pflicht, höchste ethische Standards für sich selbst zu setzen und diese ihren Teams vorzuleben. Von unseren Führungskräften wird zudem erwartet, dass sie ein wachsames Auge auf die Einhaltung dieses Kodexes haben und Bedenken rechtzeitig äußern. Darüber hinaus müssen unsere Führungskräfte eine Umgebung schaffen, in der Mitarbeiter_innen keine Hemmungen haben, Compliance-Bedenken zu äußern. Mitarbeiter_innen in führenden Positionen müssen mit gutem Beispiel vorangehen, um die in diesem Kodex dargelegten unternehmensweiten Verhaltensstandards durchzusetzen und zu wahren.

Führungskräfte haben außerdem sicherzustellen, dass keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter_innen ergriffen werden, die Bedenken ehrlich und in gutem Glauben äußern. Diese Art

von Vergeltung ist in unserer **Richtlinie zur Vermeidung von Vergeltungsmaßnahmen** ausdrücklich verboten.

Vergeltung kann viele Formen annehmen und auch auf subtile Weise stattfinden. Dazu können Arbeitszeit- oder Lohnkürzung, Kündigung, Degradierung, Suspendierung, Belästigung, Drohungen und Beschimpfungen, Bloßstellung, Demütigung oder die Verweigerung von Chancen (z. B. Beförderung, Lohnerhöhung oder Überstunden) gehören. Weitere Informationen finden Sie in unserer **Richtlinie zur Vermeidung von Vergeltungsmaßnahmen**.

F: Ich habe den Verdacht, dass mein Vorgesetzter gegen unseren Verhaltens- und Ethikkodex verstößt. Ich traue mich jedoch nicht, sein Verhalten zu melden, da ich mir um meinen Arbeitsplatz Sorgen mache. Schützt Magna mich auch dann, wenn mein Vorgesetzter von meinem Vorgehen erfährt?

*A: Ja. Unsere **Richtlinie zur Vermeidung von Vergeltungsmaßnahmen** verbietet es Vorgesetzten, Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter_innen zu ergreifen, die Bedenken ehrlich und in guter Absicht äußern.*

F: Gilt die Richtlinie zur Vermeidung von Vergeltungsmaßnahmen, wenn mir gekündigt wird, nachdem ich Bedenken in gutem Glauben geäußert habe?

*A: Ja, Vergeltung kann in Form einer Kündigung erfolgen. Sie kann aber auch in anderen (subtileren) Formen auftreten. Weitere Informationen finden Sie in unserer **Richtlinie zur Vermeidung von Vergeltungsmaßnahmen**.*

UNSERE KUNDEN / UNSER MARKT

Geschäftstätigkeit mit Integrität, Fairness und Respekt

Unsere Unternehmensphilosophie lautet, dass wir alle – sowohl die Mitarbeiter_innen als auch das Management – gemeinsam für den Erfolg von Magna verantwortlich sind.

Um diese Verantwortung zu erfüllen, müssen wir alle mit Integrität handeln. Das heißt, wir müssen die für uns geltenden Gesetze im wörtlichen und übertragenen Sinne einhalten, diesen Kodex wahren und unseren Verpflichtungen nachkommen.

Wir müssen auch in unseren Interaktionen mit anderen Mitarbeiter_innen, Kunden, Lieferanten und anderen Interessensgruppen stets fair handeln.

Darüber hinaus ist es wichtig, dass wir andere Gesinnungen und Meinungen respektieren, mit Sensibilität und Rücksicht gegenüber den Kulturen und Bräuchen von Ländern handeln, in denen wir operieren, und die Auswirkungen unserer Handlungen beachten, die wir auf Standorte und Nachbarschaft haben, in denen wir Geschäfte abwickeln.

Compliance mit Kartell- und Wettbewerbsgesetzen

Wir betreiben intensiven, aber dennoch freien und fairen Wettbewerb. Folglich müssen wir uns an alle geltenden Kartell- und Wettbewerbsgesetze halten. Wir gehen keinen Aktivitäten nach, die gegen diese Gesetze verstoßen, etwa das Treffen von Absprachen mit Mitbewerbern im Hinblick auf Preise, Rabatte oder Verkaufsbedingungen, Produktionskontingentierung, Marktaufteilung, Absprachen zu Geboten, den Boykott von Kunden und Lieferanten, Angleichung von Gehältern oder die Vereinbarung, keine Mitarbeiter_innen des anderen Unternehmens einzustellen.

In unserer **Richtlinie zu Kartell- und Wettbewerbsfragen** wird ausführlich erläutert, wie wir dieser Verpflichtung nachkommen.

F: Bei Auto Shanghai habe ich zufällig einen ehemaligen Kollegen aus dem Vertrieb getroffen, der nun für ein Konkurrenzunternehmen arbeitet. Beim Mittagessen fragte er mich, ob wir eine gemeinsame Strategie für die Verhandlungen mit einem schwierigen neuen Kunden entwickeln könnten. Ich sagte ihm, wir blieben in Kontakt. Wie hätte ich mich verhalten sollen?

A: Ein gemeinsames Mittagessen mit einem ehemaligen Kollegen ist an sich kein Problem. Der Versuch, mit einem Mitbewerber eine gemeinsame Strategie in Bezug auf einen Kunden zu entwickeln, ist jedoch strengstens untersagt. Beenden Sie in dieser Situation unverzüglich das Gespräch über eine gemeinsame Strategieentwicklung, und teilen Sie dem ehemaligen Kollegen mit, dass Sie ein solches Thema nicht besprechen. Informiere dann umgehend die Compliance- oder Rechtsabteilung.

Compliance mit Antikorruptionsgesetzen

Wir bieten und nehmen keine *Bestechungsgelder* oder *Kick-backs* an, weder selbst noch durch *Third Parties*. Wenn wir *etwas Wertvolles* anbieten oder annehmen, müssen wir uns überlegen, ob dies eine geschäftliche Entscheidung beeinflussen bzw. anderen dieser Eindruck vermittelt werden könnte. Wir müssen sicherstellen, dass alle von uns getätigten Zahlungen stets korrekt und vollständig aufgezeichnet werden. Diese Verpflichtungen gelten in allen Fällen, sind jedoch besonders im Umgang mit *Amtspersonen* strikt zu beachten.

Unsere Verpflichtung zu Antikorruption gilt ausnahmslos für alle unsere Geschäftsbereiche, unabhängig von den geltenden lokalen Gesetzen oder kulturellen Gepflogenheiten. Wir erwarten auch von allen in unserem Namen handelnden Third Parties, dass sie dieser Verpflichtung nachkommen.

Weitere Informationen zu unserer Verpflichtung für eine Geschäftstätigkeit ohne Bestechung erhalten Sie in unserer **Richtlinie zu Bestechung und unlauteren Zahlungen**.

F: In meinem Land ist es üblich, Regierungsbeamten einen kleinen Betrag zu zahlen (in der Regel maximal 100 US-Dollar), damit Genehmigungen schneller erteilt werden. Ist es mir gemäß unserem Kodex und unserer Richtlinien erlaubt, derartige Zahlungen zu tätigen?

*A: Nein. Unser Kodex und unsere **Richtlinie zu Bestechung und unlauteren Zahlungen** untersagen derartige Zahlungen, die oft als „Beschleunigungszahlungen“ (oder „Schmiergeldzahlungen“) bezeichnet werden. Auch wenn diese Zahlungen in einigen Ländern legal und üblich sind, sind sie in vielen anderen Ländern gesetzeswidrig.*

F: Eine Angestellte im öffentlichen Dienst, die unsere Sicherheits-Compliance überwacht, gab mir den Lebenslauf ihres Neffen und bat mich, ihn für eine potenzielle freie Stelle in meiner Abteilung zu berücksichtigen. Ich habe den Lebenslauf geprüft, und der Kandidat verfügt über eine erstklassige Qualifikation. Wie soll ich mich verhalten?

A: Informiere sofort einen Vorgesetzten, die Rechts- oder Compliance-Abteilung über diese Anfrage. Als qualifizierter Bewerber sollte der Neffe auf dieselbe Weise behandelt werden wie alle anderen qualifizierten Kandidaten. Bitten wie diese sind mit Sorgfalt zu behandeln, um im Umgang mit Geschäftskontakten die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und die Wahrung unserer Werte sicherzustellen.

Lobbytätigkeit und politische Partizipation

Da Gesetze in Bezug auf Lobbytätigkeit und politische Partizipation sehr komplex sein können und von Land zu Land variieren, müssen wir unsere Aktivitäten hinsichtlich Lobbytätigkeit und politischer Partizipation, wie etwa die Finanzierung und Förderung, mit großer Sorgfalt bedenken.

Keiner von uns darf sich an Lobbytätigkeit mit Amtspersonen beteiligen oder politische Beiträge (wie etwa Geldspenden, Waren oder Dienstleistungen) im Namen von Magna leisten, ohne eine schriftliche Genehmigung bei einem speziell für derartige Angelegenheiten zuständigen Vertreter des Corporate

Office einzuholen. Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an ein Mitglied des Government Affairs Teams (weitere Informationen finden Sie auf der Seite **Government Affairs** auf MagNET), der Rechts- oder Compliance-Abteilung.

F: Wir haben Schwierigkeiten, die Baugenehmigung für unser neues Werk von der Stadt zu erhalten. Ich kenne zufällig ein Mitglied des Stadtrats ganz gut und würde sie gerne auf einen Kaffee einladen, um ihr zu erklären, weshalb sie den Bau unterstützen sollte. Darf ich das?

A: Nein. Da ein solches Treffen mit einer gewählten Amtsperson dem Zweck dienen würde, einen öffentlichen Entscheidungsprozess zu beeinflussen, würde diese Handlung nach lokalem Recht Lobbytätigkeit darstellen. Wir sollten uns nicht an Lobbytätigkeit beteiligen, ohne eine schriftliche Genehmigung bei einem speziell für derartige Angelegenheiten zuständigen Vertreter des Corporate Office einzuholen.

Unsere Unternehmensphilosophie lautet, dass wir alle – sowohl die Mitarbeiter_innen als auch das Management – gemeinsam für den Erfolg von Magna verantwortlich sind. Um diese Verantwortung zu erfüllen, müssen wir alle mit Integrität handeln. Das heißt, wir müssen die für uns geltenden Gesetze im wörtlichen und übertragenen Sinne einhalten, diesen Kodex wahren und unseren Verpflichtungen nachkommen.

UNSERE AKTIONÄR_INNEN/INVESTOR_IN NEN

Finanzielle Berichterstattung

Die Glaubwürdigkeit von Magna stützt sich auf die Genauigkeit unserer Finanzberichte, und wir müssen sämtliche geltenden Gesetze in Bezug auf die finanzielle Berichterstattung einhalten. Zudem müssen wir bei unserer finanziellen Berichterstattung auf höchste Genauigkeit achten.

Unsere Finanzkontrollen sollen die Genauigkeit und Aktualität unserer Berichte gewährleisten. Wir dulden nicht, dass Mitarbeiter_innen Schritte unternehmen bzw. andere zu Schritten veranlassen, um diese Kontrollen durch falsche oder irreführende Berichterstattung zu umgehen. Derartige Handlungen stellen einen schwerwiegenden Verstoß gegen unseren Kodex und unter Umständen auch eine Straftat dar.

F: Ich arbeite in der Buchhaltung und habe vor Kurzem einige hohe Rechnungen von Lieferanten erhalten. Meine Vorgesetzte forderte mich auf, die Rechnungen erst im nächsten Quartal anzugeben. Sie sagte, dadurch würden unsere Finanzergebnisse und unser Aktienkurs verbessert. Soll ich ihre Anweisung befolgen?

*A: Nein. Eine falsche Datierung oder eine verspätete Meldung von Ausgaben würden zu einem überbewerteten Ertrag für dieses Quartal führen und könnten sich auf unser Finanzergebnis auswirken. Werden nicht alle finanziellen Vorgänge korrekt aufgezeichnet – selbst wenn dies mit der Absicht geschieht, Magna zu helfen –, stellt dies einen Verstoß gegen diesen Kodex und die Grundsätze ordnungsgemäßer Buchführung dar. Wenn wir dazu aufgefordert werden, sollten wir uns weigern. Wenn wir uns unwohl fühlen oder weiterhin dazu gedrängt werden, müssen wir dies umgehend einem Financial Officer des Group bzw. Corporate Office, der Rechts- oder Compliance-Abteilung melden. Sie können den Vorfall auch über die **Magna Hotline** melden.*

Unzulässiger Wertpapierhandel

Wir kommen im Rahmen unserer beruflichen Tätigkeit manchmal mit vertraulichen Informationen über Magna, unsere Lieferanten, Mitbewerber, Kunden oder Geschäftspartner in Kontakt. Diese Insiderinformationen könnten uns, wenn wir sie zu Investitionszwecken einsetzen, einen unfairen Vorteil gegenüber anderen Investor_innen verschaffen. Der Kauf oder Verkauf von Wertpapieren wie Aktien oder Anleihen auf Grundlage von Insiderinformationen ist illegal und wird mit harten Strafen geahndet. Wenn wir also über Insiderinformationen zu Magna oder einem anderen Unternehmen verfügen, dürfen wir keine Investitionen in dieses Unternehmen tätigen, bis diese Informationen öffentlich bekannt gegeben werden und die Investor_innen Gelegenheit hatten, sie zu evaluieren.

Ebenso wenig ist es erlaubt, Insiderinformationen an Kolleg_innen oder an Personen außerhalb Magnas weiterzugeben, die nicht dazu autorisiert sind. Dieses Verbot umfasst auch die Weitergabe von Insiderinformationen an Verwandte oder Freunde.

Für unsere Directors und Funktionsträger sowie andere Einzelpersonen gibt es noch weiterführende Anforderungen, die in der **Richtlinie zu Insiderhandel und Blackout-Perioden** aufgeführt sind. Diese Einzelpersonen dürfen innerhalb bestimmter Zeiträume keine Wertpapiere von Magna kaufen oder verkaufen.

Unsere **Richtlinie zu Insiderhandel und Blackout-Perioden** enthält Anweisungen zur Vermeidung von Insiderhandel und unzulässiger Weitergabe von Informationen.

F: Aufgrund von internen Berichten weiß ich, dass unser Umsatz stark gestiegen ist und unser Gewinn in diesem Quartal die Prognosen der Branchenanalysten übertreffen wird. Darf ich meiner Schwester sagen, sie soll Aktien von Magna kaufen, bevor wir unseren Quartalertrag öffentlich bekannt geben?

A: Nein. Die Nutzung von Insiderinformationen zu unserem eigenen Vorteil oder zum Vorteil von anderen, wie etwa Freunden und Verwandten von uns, widerspricht unserem Kodex und ist illegal.

Offenlegungen

Als börsennotiertes Unternehmen sind wir verpflichtet, vollständige, präzise und aktuelle Informationen in unseren öffentlichen Dokumenten bereitzustellen. Wir nehmen diese Verantwortung sehr ernst und achten darauf, alle geltenden Gesetze in Bezug auf die Offenlegung unserer geschäftlichen, betrieblichen und finanziellen Umstände einzuhalten. Um diese komplexen gesetzlichen Vorschriften zu erfüllen, haben wir ein Corporate Disclosure Committee eingerichtet, das sich aus hochrangigen Mitgliedern des Corporate Management zusammensetzt.

Alle Mitarbeiter_innen, die vor der Presse oder Investor_innen sprechen bzw. öffentliche Bekanntgaben machen dürfen, müssen sich an die geltenden Wertpapiergesetze und unsere **Richtlinie zur Offenlegung von Unternehmensinformationen** halten.

Weitere Informationen finden Sie in unserer **Richtlinie zur Offenlegung von Unternehmensinformationen**.

UNSERE MITARBEITER_INNEN

Die Vielfalt unserer Mitarbeiter_innen ist ein großer Vorteil für unser globales Unternehmen. Deshalb schätzen und respektieren wir Mitarbeiter_innen mit verschiedenen kulturellen Hintergründen, Kompetenzen und Ansichten.

Umweltschutz und Arbeitssicherheit

Es ist ungemein wichtig, dass wir einen sicheren und sauberen Arbeitsplatz haben. Wir möchten in unserem operativen Geschäft und unserer Lieferkette in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie ökologische Verantwortung branchenführend sein.

Wir verpflichten uns, alle für uns geltenden Gesetze und Vorschriften im Hinblick auf Gesundheit, Sicherheit und Umwelt einzuhalten und dafür zu sorgen, dass diese auch von unseren Lieferanten eingehalten werden, indem wir sicherstellen, dass für jeden Betrieb ein systematisches Prüfprogramm eingeführt und ständig überwacht wird.

Unsere Verpflichtung zu Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz wird in unserer **Mitarbeiter-Charta** und unseren **Unternehmensgrundsätzen** dargelegt sowie in unseren **Richtlinien für Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz** näher erläutert.

Schutz personenbezogener Daten

Wir respektieren die Privatsphäre unserer Mitarbeiter_innen und setzen uns für den Schutz ihrer personenbezogenen Daten ein. Wir verarbeiten personenbezogene Daten auf rechtmäßige, transparente und faire Weise. Wir ergreifen zudem angemessene Maßnahmen, um die Integrität und Vertraulichkeit personenbezogener Daten zu schützen.

F: Ich arbeite in der Personalabteilung. Ein Marketing-Unternehmen hat mich vor Kurzem um die Privatadressen unserer Mitarbeiter_innen gebeten, um ihnen wichtige Informationen über eine neue Klinik zuzuschicken. Obwohl die Mitarbeiter_innen wahrscheinlich von den Informationen profitiert hätten, habe ich die Herausgabe der Adressen verweigert. Habe ich richtig gehandelt?

A: Ja. Bei unseren Privatadressen handelt es sich um personenbezogene Daten. Diese dürfen nur zu rechtmäßigen geschäftlichen bzw. beschäftigungsbezogenen Zwecken oder zur Erfüllung rechtlicher Anforderungen offengelegt werden. Im genannten Fall stellt die Vermarktung einer Dienstleistung an Mitarbeiter_innen keinen berechtigten Grund für die Offenlegung dieser personenbezogenen Daten dar. Die Herausgabe der Daten würde gegen unseren Kodex verstoßen und wäre nach lokalen Datenschutzgesetzen illegal.

Wahrung der Menschenrechte

Die Wahrung der Menschenrechte unserer Mitarbeiter_innen und anderer Interessensgruppen steht im Zentrum unserer Fair Enterprise-Philosophie. Wir verpflichten uns, im Einklang mit allen für uns geltenden Menschenrechtsgesetzen und -vorschriften zu handeln.

In Übereinstimmung mit unserer MitarbeiterCharta glauben wir an eine faire und gerechte Behandlung. Wir verfügen über bewährte Richtlinien zum Schutz vor Belästigung und Diskriminierung, die ein respektvolles Arbeitsumfeld für alle gewährleisten, sowie über Beschwerde- und Untersuchungsverfahren, um unangemessenes Verhalten zu unterbinden. Unsere lokalen Richtlinien würdigen die Vielfalt, fördern die Toleranz gegenüber individuellen Praktiken und Überzeugungen und gehen auf Hilfebedürftige im Sinne der Gleichbehandlungsgesetze ein. Ebenfalls strengstens verboten sind Gewalt und Mobbing am Arbeitsplatz.

Wir bieten faire Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeiter_innen und dulden keine Sklaverei, Kinder- oder Zwangsarbeit in unserem Unternehmen oder unserer Lieferkette. Unsere **Globalen Arbeitsnormen** erkennen die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (UN), die 8 Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization, ILO) und die Erklärung der ILO über grundlegende Rechte und Pflichten bei der Arbeit an. Im Einklang mit den nationalen gesetzlichen Bestimmungen erkennen wir das Recht unserer Mitarbeiter_innen an, unter fairen Bedingungen in einem sicheren und respektvollen Umfeld frei zu arbeiten und zusammenzuarbeiten, wobei wir uns bemühen, die geltenden Arbeitsstandards zu erfüllen oder zu übertreffen.

In Übereinstimmung mit unserer Mitarbeiter-Charta verpflichten wir uns auch zu nicht diskriminierenden Vergütungspraktiken, das heißt, unsere Mitarbeiter_innen werden unabhängig von persönlichen Merkmalen nach objektiven Kriterien und Grundsätzen der internen Gleichbehandlung sowie der externen Wettbewerbsfähigkeit gerecht entlohnt.

Wir erwarten von allen Lieferanten oder anderen Unternehmen, mit denen wir zusammenarbeiten, dass sie die geltenden Gesetze einhalten.

F: Ich habe die Vermutung, dass einer unserer Lieferanten minderjährige Arbeiter beschäftigt. Wie soll ich mich verhalten?

A: Melde dies unverzüglich einem Vorgesetzten, der Rechts-, Compliance- oder Einkaufsabteilung.

F: Ich ziehe in Erwägung, eine Mitarbeiterin aus unserer Niederlassung in Troy (Michigan) zu befördern und in einer Position einzusetzen, bei der sie mit unseren nordamerikanischen Lieferanten in Kontakt wäre. Auch wenn sie alle erforderlichen Qualifikationen mitbringt, habe ich Bedenken, dass ihre Behinderung einigen unserer Lieferanten Unbehagen bereiten könnte. Ist dies ein berechtigter Grund, die Stelle einer anderen Person zu geben?

A: Nein. Wir bemühen uns, allen Mitarbeiter_innen dieselben Aufstiegschancen zu bieten, ohne Diskriminierung aufgrund einer rechtlich geschützten Diskriminierungskategorie wie Behinderung. Wenn die Mitarbeiterin über die richtige Qualifikation für die Stelle verfügt, dürfen wir ihr die Beförderung nicht wegen ihrer Behinderung verwehren.

Vielfalt und Inklusion

Unsere Mitarbeiter_innen sind wichtige Stakeholder in unserem globalen Unternehmen. Unser Ziel ist es, Talente mit unterschiedlichen Hintergründen, Perspektiven und Fähigkeiten zu gewinnen, einzustellen und zu binden. Ganz im Einklang mit unserer Mitarbeiter-Charta streben wir danach, einen sicheren, respektvollen und integrativen Arbeitsplatz zu schaffen, an dem unsere Mitarbeiter_innen sich voll und ganz in die Arbeit einbringen, unsere Grundwerte leben, nachhaltige Ergebnisse erzielen und unsere globale Marke verbessern können.

Wir befolgen alle geltenden Arbeits- und Beschäftigungsgesetze, einschließlich solcher, die Diskriminierung und Belästigung verbieten, und solcher, die die angemessene Berücksichtigung von Unterschieden vorschreiben. Wir möchten gleiche Arbeitsbedingungen und Karrierechancen für alle bieten, ohne Diskriminierung aufgrund von Alter, Herkunft, Religion, ethnischer Zugehörigkeit, Hautfarbe, körperlichen Merkmalen, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität/-ausdruck, sprachlichen Unterschieden, Nationalität oder nationaler Herkunft, Familien- oder Personenstand, körperlichen, geistigen und entwicklungsbezogenen Fähigkeiten, sozioökonomischem Status oder jeglichen sonstigen gesetzlich geschützten persönlichen Merkmalen.

Sorgfältige Kommunikation

Schriftliche und mündliche Äußerungen während sowie außerhalb der Arbeit müssen stets im Einklang mit Magnas Anforderungen an Integrität und angemessenem Verhalten stehen.

Um die Reputation Magnas und unsere eigene zu schützen, müssen wir bei jeglicher schriftlicher Kommunikation besondere Sorgfalt walten lassen. Wir müssen uns immer bewusst sein, dass diese Kommunikation eines Tages öffentlich werden könnte. Auch wenn wir das Recht auf Meinungsfreiheit und den Rechtsanspruch haben, unsere Meinung kundzutun, müssen wir bei unseren Beiträgen in sozialen Medien darauf achten, dass wir Magna nicht diffamieren, Lieferanten oder Kunden diskreditieren, vertrauliche Informationen preisgeben oder die Urheber- und Patentrechte von Magna verletzen.

Wenn ein Journalist, Aktionär oder Mitbewerber uns darum bittet, Angelegenheiten von Magna zu erörtern oder zu kommentieren, sind wir selbst zu keiner Aussage befugt und müssen den Fragesteller an einen autorisierten Unternehmenssprecher von Magna verweisen.

Unsere **Richtlinie für eine sorgfältige Kommunikation**, unsere **Globale Richtlinie zur Nutzung von Emails, Internet und Social Media** und unsere **Richtlinie für externe Kommunikation/Medienarbeit** dienen zur Orientierung bei allen Fragen rund um das Thema Kommunikation.

F: Gelegentlich äußere ich mich auf meiner Profilseite in Facebook, wo ich 250 Freunde habe, negativ über Lieferanten. Ich mache das in meiner Freizeit und habe meine Settings so eingestellt, dass nur Freunde und Familie meine Posts lesen können. Darf ich das?

*A: Nein. Posts in sozialen Medien bleiben nicht immer privat. Wir dürfen unsere Lieferanten niemals öffentlich diskreditieren. Eine potenzielle Verletzung dieses Kodex durch einen Lieferanten ist einem Vorgesetzten, einem Mitglied der Rechts- oder Compliance-Abteilung oder über die **Magna Hotline** zu melden. Alle sonstigen Anliegen lassen sich am besten mithilfe von **Magnas Prinzip der offenen Tür** klären.*

F: In einem aktuellen Online-Artikel über unser Geschäftsergebnis bin ich auf inhaltliche Fehler gestoßen. Ich würde gerne einen Kommentar auf der Website der Zeitung mit den korrekten Zahlen hinterlassen. Darf ich das?

A: Nein. Informiere unverzüglich die Abteilung Corporate Communications oder Investor Relations über den Fehler. Wir selbst dürfen uns nicht öffentlich über die Geschäftstätigkeit von Magna äußern, da wir keine autorisierten Unternehmenssprecher sind.

Die Magna Hotline

Wenn wir von einem Verstoß gegen diesen Kodex Kenntnis erlangen, können wir stets mit unseren Vorgesetzten, der Rechtsabteilung oder der Compliance-Abteilung darüber sprechen. Wir können den Vorfall auch über die Magna Hotline melden, entweder online unter www.magnahotline.com oder über die auf dieser Website aufgelisteten gebührenfreien Hotlines für alle Länder, in denen wir tätig sind. Der Service wird von einer unabhängigen Third Party bereitgestellt und ist 24 Stunden am Tag an 365 Tagen im Jahr erreichbar. Wir können unsere Meldungen anonym machen (sofern dies nicht durch örtliche Gesetze verboten ist). Bitte schildere uns alle Einzelheiten, damit eine gründliche Untersuchung gewährleistet werden kann.

F: Was passiert, wenn ich einen Verstoß über die Magna Hotline melde?

A: Alle Meldungen, die über die Magna Hotline eingehen, werden zunächst von unseren Magna Hotline-Administratoren geprüft, die dann entscheiden, ob eine Untersuchung erforderlich ist und wer sie leiten sollte. Weitere Informationen zu unseren Ermittlungspraktiken finden Sie in unserer Richtlinie zu internen Ermittlungen bei ethischen Verstößen.

UNSER GESCHÄFT

Nutzung vertraulicher Informationen

Wie jeder andere Vermögenswert sind vertrauliche Informationen – d. h. Geschäftsgeheimnisse, proprietäre Daten und geistiges Eigentum von uns, unseren Kunden oder unseren Lieferanten – ein wichtiger Bestandteil unseres Unternehmens, zu dessen Schutz wir verpflichtet sind. In unserem Dokument **Magna-Informationen über Kennzeichnungs- und Handhabungsrichtlinien** (Information Marking and Handling Policy) sind verschiedene Vertraulichkeitsstufen festgelegt, für die jeweils eigene Regeln in Bezug darauf gelten, wie diese unterschiedlich eingestuft Informationen gespeichert, kopiert, weitergegeben, übermittelt und vernichtet werden dürfen. Vertrauliche Informationen sollten nicht an Personen außerhalb Magnas weitergegeben werden, außer es dient der Erfüllung einer gesetzlichen Anforderung oder einem rechtmäßigen geschäftlichen Zweck, und sie sollten intern nur nach dem „Need-to-know-Prinzip“ ausgetauscht werden.

F: Was kann ich tun, um unsere vertraulichen Informationen zu schützen?

A: Wir können auf verschiedene Arten zum Schutz vertraulicher Informationen beitragen. Wir sollten mit vertraulichen Akten und Informationen sehr sorgsam umgehen und unsere elektronischen Geräte nicht unbeaufsichtigt lassen, wie etwa wenn wir auf Reisen oder bei geschäftlichen Veranstaltungen sind. Darüber hinaus sollten wir in der Öffentlichkeit, wie etwa im Aufzug oder im Flugzeug, nicht über die Geschäftspraktiken von Magna sprechen. Wir müssen uns auch mit unseren Polycys und Richtlinien bezüglich Information Governance vertraut machen, die auf MagNET verfügbar sind

Investitionen und Geschäftsmöglichkeiten

Wir müssen Situationen meiden, die zur Entstehung von Interessenkonflikten zwischen uns und Magna führen oder diesen Eindruck erwecken könnten. Wenn wir beispielsweise im Rahmen unserer Arbeit oder durch die Nutzung des Eigentums oder der Informationen von Magna eine Geschäftsmöglichkeit erkennen, dürfen wir diese nicht zum persönlichen Vorteil nutzen. Wir dürfen Ressourcen von Magna zudem nicht zu unserem persönlichen Vorteil nutzen. Ferner dürfen wir uns nicht an Aktivitäten beteiligen, durch die wir mit Magna in Wettbewerb treten würden.

F: Ich arbeite im Engineering und habe im Rahmen meiner Arbeit ein neues Getriebekonzept entwickelt, das für einige unserer Kunden aus der Automobilbranche sehr interessant sein könnte. Da ich das Konzept ausgearbeitet habe, darf ich es direkt an sie vermarkten?

A: Nein, denn damit würden Sie gegen unseren Kodex verstoßen. Jegliches geistiges Eigentum, das wir im Rahmen unserer Arbeit schaffen, gehört Magna. Darüber hinaus bietet jedes Konzept, das wir im Rahmen unserer Beschäftigung bei Magna und mithilfe von Unternehmensressourcen entwickelt haben, Magna eine wertvolle Geschäftschance. Wir dürfen diese Situationen nicht zu unserem persönlichen Vorteil nutzen, ohne eine Genehmigung von Magna einzuholen.

F: Ich leite die Eröffnung einer neuen Division und habe die Wahl zwischen zwei Ländern, in denen sie angesiedelt werden soll. Eines der Länder bietet leitenden Angestellten (mich eingeschlossen) eine persönliche Steuervergünstigung, wenn wir unsere Division dort eröffnen. Wie soll ich mich verhalten?

A: Dieser Anspruch auf eine persönliche Steuervergünstigung führt zu einem Interessenkonflikt. Wir sollten keine Entscheidungen für Magna treffen, die einen persönlichen Vorteil für uns bedeuten. Bevor Sie eine Entscheidung darüber treffen, wo die Division eröffnet werden soll, müssen Sie diesen Konflikt gemäß unserer Richtlinie zu Interessenkonflikten offenlegen und weitere Anweisungen der Geschäftsführung abwarten.

In-sich-Geschäfte und Geschäftsbeziehungen mit Verwandten und Freunden

Unsere persönlichen Interessen und Beziehungen sollten unsere beruflichen Verantwortlichkeiten nicht beeinträchtigen. Deshalb ist es für uns unangemessen, Verwandte oder gute Freunde anzuleiten, im direkten Vorgesetztenverhältnis zu ihnen zu stehen oder ihre Leistungsbeurteilung oder Vergütung in erheblichem Maße zu beeinflussen. Darüber hinaus ist es für uns unangemessen, in einer Position zu sein, in der wir einen Verwandten oder guten Freund einstellen, beurteilen oder ihm Finanzmittel bereitstellen. Ebenso wenig dürfen wir mit Verwandten und engen Freunden oder einem Unternehmen bzw. einer Organisation, an denen wir selbst, unsere Verwandten oder gute Freunde ein wesentliches Interesse haben, Verträge schließen oder Geschäftsbeziehungen aufnehmen.

Wenn unsere geschäftlichen Entscheidungen durch die Position oder die Interessen eines Verwandten oder guten Freundes von uns oder durch ein wesentliches Interesse, das wir selbst oder Verwandte oder gute Freunde von uns an einem anderen Unternehmen oder einer Organisation haben, beeinflusst werden könnten oder beeinflusst zu werden scheinen, müssen wir diese Situationen gemäß unserer Richtlinie zu Interessenkonflikten offenlegen. Zudem müssen wir die Maßnahmen ergreifen, die möglicherweise festgelegt werden, um faire und transparente Verhandlungen und Entscheidungen zu gewährleisten.

F: Ich arbeite in der Einkaufsabteilung (Purchasing). Meine Ehefrau arbeitet seit Kurzem als Leiterin der Sales-Abteilung für einen unserer Lieferanten. Besteht hier ein Interessenkonflikt?

A: Ja. Die neue Rolle deiner Frau könnte dein kaufmännisches Urteilsvermögen beeinflussen oder anderen diesen Eindruck vermitteln. Dieser Konflikt sollte in Übereinstimmung mit unserer Richtlinie zu Interessenkonflikten offengelegt werden. Das Management kann dann die Situation bewerten und entsprechende Maßnahmen zur Bewältigung des Konflikts ergreifen. Auf diese Weise helfen Sie Magna und verhindern, dass man Sie und Ihrer Frau missbräuchliches Verhalten vorwirft.

Nebentätigkeiten

Für den Erfolg von Magna müssen wir uns voll und ganz auf unsere Arbeit konzentrieren können. Deshalb dürfen wir keine bezahlte oder unbezahlte Nebentätigkeit ausüben, die uns von unseren Aufgaben bei Magna abhalten oder ablenken könnte.

Wir dürfen keine bezahlten oder unbezahlten Positionen annehmen, die einen Interessenkonflikt mit Magna hervorrufen oder den Eindruck eines solchen Konflikts erwecken könnten, es sei denn, die Situation wurde gemäß unserer **Richtlinie zu Interessenkonflikten** offengelegt und die erforderlichen Genehmigungen wurden eingeholt.

Präsente und Bewirtung

Unsere Beziehungen zu allen unseren Geschäftspartnern müssen auf Integrität und vernünftigem kaufmännischen Urteilsvermögen basieren. Folglich müssen wir bei der Annahme oder beim Anbieten von Präsenten oder Bewirtung (dies kann alles Wertvolle sein) darauf achten, nicht unsere Verpflichtung zu fairem Handel und zum Treffen von Entscheidungen, die im besten Interesse von Magna sind, zu verletzen oder diesen Anschein zu erwecken.

Im Rahmen unserer Geschäftsbeziehungen zu Kunden oder Lieferanten ist die Annahme oder das Anbieten von geschäftlichen Präsenten und Bewirtung zulässig, solange diese angemessen, gelegentlich und von geringem Wert sind. Jedes Präsent und jede Bewirtung, die wir anbieten, müssen zudem präzise und transparent in unseren Spesenabrechnungen sowie den Büchern und Aufzeichnungen von Magna aufgeführt werden.

Aufgrund der erhöhten rechtlichen Risiken ist im Umgang mit *Amtspersonen* besondere Vorsicht geboten. Das Anbieten von Präsenten an Amtspersonen oder deren Bewirtung erfordert eine schriftliche Genehmigung. Weitere Informationen zu Präsenten und Bewirtung sowie zu den erforderlichen Genehmigungen finden Sie in unserer **Richtlinie für Präsenten und Bewirtung**.

F: Ein Lieferant hat angeboten, mir Flugtickets und eine Unterkunft zu besorgen, damit ich beim Auswärtsspiel meines Lieblingsteams dabei sein kann. Darf ich das Angebot annehmen?

A: Nein. Unser geschäftliches Handeln soll ausschließlich dem Wohle von Magna dienen. Die Annahme dieses extravaganten Geschenks könnte den Eindruck vermitteln, dass wir diesen Lieferanten bei der Vergabe zukünftiger Aufträge bevorzugen werden. Wir müssen stets darauf achten, dass Präsenten und Bewirtung angemessen, gelegentlich und von geringem Wert sind. Wende dich im Zweifelsfall an die Rechts- oder Compliance-Abteilung.

F: Ein Auditor einer Umweltbehörde, der in den vergangenen Jahren oft mit meinem Werk zu tun hatte, wird nächsten Monat Vater. Zu diesem Anlass möchte ich ihm eine Flasche Whiskey schenken. Ist das erlaubt?

*A: Das Anbieten von Präsenten an Amtspersonen oder deren Bewirtung erfordert besondere Sorgfalt und eine vorherige Genehmigung gemäß unserer **Richtlinie für Präsenten und Bewirtung**. Weitere Informationen erhalten Sie bei der Rechts- oder Compliance-Abteilung.*

WEITERE RESSOURCEN

Wenn wir Fragen haben oder weitere Informationen zu Magnas Verhaltens- und Ethikkodex benötigen, können wir uns an die Rechtsabteilung oder an ein Mitglied des Ethics & Legal Compliance-Teams von Magna wenden. Eine Liste der Mitglieder des Compliance-Teams finden Sie unter magna.com oder auf MagNET auf der Seite „***Ethics & Legal Compliance***“.

GLOSSAR

Alles Wertvolle: Dabei kann es sich u. a. um Geld (oder Bargeldäquivalente wie Geschenkkarten), Präsente, Spenden für wohltätige Zwecke, Mahlzeiten, Reisekosten, Veranstaltungstickets oder andere Formen von Bewirtung, Bildungsausgaben, Rabatte, Gefälligkeiten, Jobversprechen oder Aktien eines Unternehmens handeln.

Bestechung: Eine Art von unlauterer Zahlung. Eine Bestechung ist alles Wertvolle, das jemandem zu seinem persönlichen Vorteil gegeben oder angeboten wird und als Versuch angesehen werden kann, eine Handlung oder Entscheidung zu beeinflussen, die im Namen der Organisation, die er vertritt, vorgenommen (oder nicht vorgenommen) wird, um Magna zu begünstigen oder einen Vorteil zu verschaffen.

Compliance: Die Einhaltung der Gesetze, dieses Kodex und all unserer Richtlinien im wörtlichen und übertragenen Sinne.

Interessenkonflikt: Im Allgemeinen bezieht sich ein Interessenkonflikt auf eine Situation, in der wir im Namen von Magna eine Geschäftsentscheidung treffen oder beeinflussen können, wobei unsere persönlichen Interessen (oder die Interessen von Verwandten oder uns nahestehenden Personen) sich von den Interessen von Magna unterscheiden.

Beschleunigungszahlungen (oder „Schmiergeldzahlungen“): Eine Form von Bestechung, die normalerweise an rangniedere Amtspersonen gezahlt wird, um routinemäßige Amtshandlungen oder Entscheidungen, auf die Magna einen rechtlichen oder anderen Anspruch hat, in Gang zu setzen oder zu beschleunigen.

Guter Glaube: Mit ehrlicher Absicht handelnd.

Amtsperson: Ein Funktionsträger bzw. Mitarbeiter einer Behörde bzw. Regierungsstelle oder einer internationalen öffentlichen Einrichtung oder aber eine Person, die in amtlicher Funktion im Auftrag einer Behörde, Regierungsstelle oder internationalen öffentlichen Einrichtung handelt, sowie jede andere Person, die gemäß unseren Verfahren als Amtsperson gilt.

Insiderinformationen: Informationen, die Aktionären oder der Öffentlichkeit nicht bekannt sind und im Falle ihrer Veröffentlichung den Wertpapier- oder Anleihenkurs eines Unternehmens erheblich beeinflussen können. Dazu zählen beispielsweise Informationen über eine bedeutende Akquisition oder Fusion, personelle Veränderungen in der Geschäftsführung sowie Rechts- oder Arbeitsstreits.

Kick-back: Eine Form der Bestechung, bei der eine bereits gezahlte oder fällige Geldsumme als persönliche Belohnung für das Zustandekommen einer Geschäftsvereinbarung zurückgezahlt wird.

Lobbytätigkeit: Kommunikation mit Amtspersonen jeglichen Ranges, einschließlich Personen, die in öffentliche Ämter gewählt wurden, sowie mit Mitarbeiter_innen und Angestellten von Aufsichtsbehörden, um die Entscheidungsfindung voranzutreiben, zu verhindern oder auf irgendeine Art und Weise zu beeinflussen.

Personenbezogene Daten: Informationen über eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person. Eine Person ist identifizierbar, wenn sie direkt oder indirekt, insbesondere mittels Zuordnung zu (i) einer

Kennung wie ihrem Namen, zu einer Kennnummer, zu Standortdaten oder (ii) zu Merkmalen identifiziert werden kann, die physische, soziale oder finanzielle Informationen über sie ausdrücken.

Verarbeitung personenbezogener Daten: *Jeder Vorgang im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten, zum Beispiel die Erhebung, die Erfassung, die Organisation, das Ordnen, die Speicherung, die Anpassung, die Verwendung, die Offenlegung, die Löschung oder die Vernichtung von personenbezogenen Daten.*

Verwandte oder gute Freunde: *Dazu gehören Ehe- und Lebenspartner, Kind, Eltern, Großeltern, Enkel, Geschwister, Tanten, Onkel, Nichten, Neffen, angeheiratete Verwandte, Stief-/Adoptiv-/Pflegeverhältnisse, eine mit dir verwandte Person, die bei dir zu Hause wohnt, einschließlich Freunde, zu denen wir außerhalb der Arbeit Kontakt pflegen.*

Wesentliches Interesse: *Eine Person hat ein wesentliches Interesse an einem Geschäft, wenn sie (i) direkt oder indirekt zehn Prozent (10 %) oder mehr der Aktien, Vermögenswerte oder anderer Unternehmensanteile kontrolliert; (ii) zehn Prozent (10 %) oder mehr ihres Reinvermögens in das Geschäft investiert hat; (iii) eine Führungsrolle in dem Unternehmen einnimmt; oder (iv) direkt von einer Geschäftsbeziehung mit Magna profitieren würde.*

Third Party: *Eine Person, eine Organisation oder ein Unternehmen, die außerhalb von Magna operieren.*

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

MIT MAGNA IN KONTAKT BLEIBEN



magna.com

