

Uppförande- och etikkod

Policy mot repressalier

ETHICS & LEGAL COMPLIANCE | ISSUED: June 1, 2014 – REVISED: June 16, 2021

Magna arbetar för att stötta en kultur i vilken juridiska och etiska problem kan tas upp utan rädsla för repressalier. Magna tillhandahåller flera kanaler för sina anställda och andra intressenter där de kan rapportera sådana problem, och förbjuder repressalier mot anställda och andra intressenter som, ärligt och i god tro, tar upp sådana problem.

Denna policy gäller för Magna International Inc. och alla dess verksamhetsgrupper, avdelningar, samriskföretag och andra verksamheter globalt (kollektivt "Magna"). Denna policy gäller också alla personer som handlar å Magnas vägnar, inklusive anställda, styrelseledamöter, chefer, konsulter och agenter.

INTRODUKTION

Det är viktigt att juridiska och etiska problem identifieras och löses så snabbt som möjligt. Magna stödjer därför en arbetsmiljö i vilken våra anställda och andra intressenter kan rapportera juridiska och etiska problem utan rädsla för repressalier (inklusive att bli bestraffad, uppsagd, degraderad, avstängd, hotad eller trakasserad). Magna tolererar inte repressalier mot de som rapporterar juridiska och etiska problem ärligt och i god tro.

STANDARDER

Magna uppmanar sina anställda och andra intressenter att rapportera troliga problem rörande juridiska och etiska frågor. Snabb identifiering av sådana problem ger Magna bästa möjliga chansen att vara proaktiv, bekräfta fakta medan de är "färska" och minimera eventuell påverkan genom att adressera och lindra problemen.

Magna tolererar inte repressalier mot någon som tar upp juridiska eller etiska problem ärligt och i god tro. Ansträngningar för att motverka eller hindra någon från att ta upp sådana problem, eller någon vedergällningshandling mot en person som tagit upp sådana problem, kommer inte tolereras och kommer behandlas som ett allvarligt problem och sanktioneras med disciplinåtgärder upp till och inklusive uppsägning av anställningsavtal.

Denna policy gäller för alla uppmärksammade eller rapporterade juridiska och etiska problem (anonyma eller ej), inklusive de som kommunicerats anonymt via Magna Hotline, till en arbetsledare eller chef, eller till någon på personalavdelningen, juridiska avdelningen, juridiska avdelningen för etik och efterlevnad, avdelningen för intern granskning eller andra lämpliga metoder ("Rapporteringskanaler").

EXEMPEL PÅ REPRESSALIER

Repressalier kan ta många former och kan inkludera subtila handlingar. Misstänkta händelser av repressalier ska rapporteras (se avsnitt om "Rapportering av problem", nedan), inklusive de exempel som listas nedan. Exempel på repressalier kan inkludera:

- Minskning, tillägg eller ändring av uppgifter eller timmar
- Verbal misshandel eller uppförande avsett att generera eller förolämpa en anställd
- Fysisk misshandel eller hot
- Uppsägning, degradering, eller hot om uppsägning eller degradering
- Neka befordran, löneökning, uppdrag, omplacering eller övertidsmöjligheter
- Andra handlingar som strider mot Magnas anställningsavtal eller Magnas verksamhetsprinciper

PERSONALBESLUT OCH SAMARBETE

Inget i denna policy ska tolkas som att den hindrar Magna från att ta personalbeslut baserade på legitima affärsskäl som inte är repressalier (till exempel ett personalbeslut baserat på kontraktsbrott).

Juridiska och etiska problem och utredningar är ofta komplexa med många olika aspekter. Det är viktigt att alla anställda och andra aktieägare som kontaktas med hänsyn till sådana problem och undersökningar, samarbetar fullt ut så att Magna kan erhålla den information som behövs för att svara snabbt och korrekt på dessa problem.

RAPPORTERA HÄNDELSER

Händelser rörande repressalier eller andra juridiska eller etiska händelser kan rapporteras via en av rapporteringskanalerna och kommer granskas inom en rimlig tidsram.

På Magna förväntar vi oss att våra chefer och ledare upprätthåller en Öppen dörr-process. Arbetsledare och chefer på Magna måste se till att de är lättillgängliga, att de tar juridiska och etiska problem på allvar och att de är bekanta med processen för att kunna remittera sådana problem så att de kan behandlas av den juridiska avdelningen, avdelningen för etik och efterlevnad, personalavdelningen eller avdelningen för intern granskning. Det är viktigt att Magnas anställda och andra intressenter förstår att deras problem kommer att adresseras. Det är också viktigt att sådana problem tas upp, granskas och remitteras för behandling snarast. Vid det första tillfället ett problem tas upp kan chansen att vara proaktiv och snabbt adressera problemet snabbt försvinna.

Anställda och andra intressenter ska också vara medvetna om att Magnas rapporteringssystem måste respekteras och inte får missbrukas av något skäl. Personer som funnits ha rapporterat oärligt eller med olämplig avsikt (till exempel för att straffa eller trakassera en arbetskamrat), kommer sanktioneras med disciplinåtgärder upp till och inklusive uppsägning av anställningsavtal.

FÖR MER INFORMATION:

För mer information eller råd, kontakta din koncern- eller regionjurist, en regional efterlevnadsansvarig eller Magnas chef ansvarig för etik och efterlevnad.

Issued:	June 1, 2014
Revised:	June 16, 2021
Next Review:	Q2 2024
Issued By:	Ethics & Legal Compliance
Approved By:	Magna Compliance Council