

Uppförande- och etikkod

Policy om intressekonflikter

ETHICS & LEGAL COMPLIANCE | ISSUED: November 1, 2016 – REVISED: February 23, 2022

Magnas anställda måste agera i Magnas bästa intresse. Dina personliga intressen ska inte påverka, inte heller rimligtvis verka påverka, ditt omdöme rörande något företagsärende. 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.

DEFINITIONER

I denna policy:

- Termen "**intressekonflikt**" (eller "**konflikt**") har en bred betydelse. I allmänhet avser den en situation där du kan ta eller påverka ett affärsbeslut för Magna där dina personliga intressen, eller dina närstående parters intressen, kan vara andra än Magnas intressen.
- Termerna "**hantera**" och "**hantering**" inkluderar att anställa, övervaka, ha ett överordnat/underordnat rapporteringsförhållande med, eller ha möjlighet att materiellt påverka utvärderingen av någon annans betalning eller arbetsprestanda.
- En "**närstående part**" innebär en person med vilken du är släkt med eller någon som du har en personlig relation med som kan påverka, eller som rimligen verkar påverka, ditt omdöme. Exempelvis familjemedlemmar, vänner, före detta kollegor, klasskamrater och arbetsgivare.
- En person har ett "**betydande intresse**" i ett företag om personen (i) direkt eller indirekt kontrollerar tio procent (10 %) eller mer av företagets aktier eller tillgångar, eller andra intressen i företaget; (ii) har en arbetsledarroll i företaget; eller (iii) skulle dra fördel av relationen mellan företaget och Magna.

TILLKÄNNAGE DIN KONFLIKT

Om du har en intressekonflikt eller tror att en intressekonflikt troligen kommer uppstå (eller rimligen uppfattas så av andra), måste du tillkänna konflikten så snart som möjligt, och be om godkännande innan ytterligare steg tas. Processen för tillkännagivande av konflikter och godkännande förklaras i **Proceduren för efterlevnadskontroll - Intressekonflikter ("Proceduren")** som finns tillgänglig på MagNET.

Beroende på omständigheterna kan Magna välja att godkänna omständigheterna som ger upphov till konflikten, med eller utan villkor, om det fastställs att sådant godkännande skulle vara i Magnas bästa intresse. Ett villkorligt godkännande skulle kräva att vissa lämpliga steg tas under ledning och kontinuerlig översikt av kollegor (som inte är inblandade i samma konflikt), för att främja Magnas bästa intressen.

VANLIGA TYPER AV KONFLIKTER

Intressekonflikter inträffar vanligtvis i följande situationer.

Personliga relationer på arbetsplatsen

Du har en konflikt om du är chef till en närstående part (till exempel en person som övervakar sin make/maka) eller har dem som chef. En direkt över-/underordnad relation eller rapporteringsrelation med en närstående part är förbjuden. Du kan indirekt vara arbetsledare för en närstående part om du informerat om relationen och erhållit godkännande under proceduren.

Självkontrahering

Du har en konflikt om du godkänner eller leder en företagsrelation mellan Magna och ett företag i vilket du har en betydande andel. Till exempel en biträdande generaldirektör har en konflikt om denne ger en affär till en leverantör som denne är delägare i.

Du har också en intressekonflikt om du godkänner eller leder en företagsrelation med en tredje part med förväntan av, eller i utbyte mot, en personlig vinning (t.ex. muta). Se vår [policy om att ta emot mutor och olämpliga betalningar](#) för mer information.

Närstående parters transaktioner

Du har en konflikt om du har en befattning där du kan godkänna eller styra en affärsrelation mellan Magna och ett företag i vilket din närstående part har ett betydande intresse. Exempelvis har en VD en konflikt om hen godkänner en affärsrelation mellan sin division och ett företag som ägs av hennes son.

Du har också en konflikt om du godkänner eller leder en affärsrelation med en tredje part med förväntan av, eller i utbyte mot, en personlig vinning för en närstående part. Exempelvis, har en inköpschef en konflikt om denne ger en affär till en säljare mot att denne anställer hans syster.

Befattningar utanför företaget

Förutom i mycket begränsade omständigheter som auktoriserats av vår VP, etik- och efterlevnadschef, får du inte inneha någon befattning (betald eller obetald) hos Magnas kunder, konkurrenter eller leverantörer.

Du måste informera och erhålla ett skriftligt godkännande under proceduren om du avser att inneha en position utanför företaget eller är engagerad i något företag, inklusive ditt eget företag, som gör att du ägnar mindre än all din tid och uppmärksamhet under arbetstid till ditt jobb på Magna. Till exempel, en ingenjör har en konflikt om hen ägnar reell tid under arbetstiden på Magna åt att utveckla sitt eget konsultföretag.

Användning av företagsmöjligheter och -resurser

Du har en konflikt om du använder, antingen för dig själv eller för en närstående part, möjligheter som upptäcks genom användning av Magnas egendom eller information, eller upptäcks genom din befattning på Magna. Det är också en intressekonflikt att använda Magnas egendom, information eller din befattning för personlig vinning eller i förmån för en närstående part (inkluderar inte anställningsförmåner och fördelar, eller gåvor och underhållning som annars täcks av vår [policy om gåvor och underhållning](#)). Under sådana omständigheter måste du informera om konflikten och erhålla ett skriftligt godkännande i enlighet med intressekonfliktproceduren.

Till exempel har en anställd en konflikt om hen använder avdelningens kafeteria för att ha en familjetillställning. En anställd har också en konflikt om hen delar information om en Magna-företagsmöjlighet, som ger vinning till dennes makes/makas företag.

ÖVERTRÄDELSER

Magna har ingen tolerans för efterlevnadsöverträdelser. Alla överträdelser kommer behandlas som ett allvarligt ärende och sanktioneras med en disciplinär åtgärd upp till och inklusive uppsägning av anställningen.

Om du vet eller misstänker att någon bryter mot Magnas uppförande- och etikkod eller denna policy (till exempel om du vet att någon har en konflikt som inte uppdagats), ska du rapportera detta genom att informera (i) din chef; (ii) en företags-, region- eller koncernjurist; (iii) en regional efterlevnadsansvarig; (iv) Magnas VP, etik- och efterlevnadschef eller (v) Magna Hotline.

Magna skyddar anställda från repressalier för rapportering, i god tro, av överträdelser av Magnas uppförande- och etikkod eller denna policy. För mer information, se vår [policy om anti-repressalier](#).

HJÄLPFULLA TIPS

DU SKA ALLTID...

- Fundera på om du har ett personligt intresse som påverkar affärsbesluten du tar eller rekommenderar, å Magnas vägnar.
- Om du är osäker, prata med din chef, en företags-, region- eller koncernjurist, eller en regional efterlevnadsansvarig.
- Fundera på hur åtgärder du vidtar å Magnas vägnar kan tolkas om de står om dem på tidningens förstasida eller på sociala medier. Om läsarna kan uppfatta det som att du gynnas personligen av dina handlingar, har du troligtvis en konflikt.
- Informera om din konflikt så snart som möjligt och få ett godkännande innan du går vidare.
- Rapportera misstänkta överträdelser av vår uppförande- och etikod eller denna policy.

DU SKA ALDRIG...

- Ha en andra anställning hos en av Magnas leverantörer, kunder eller konkurrenter utan ett föregående skriftligt godkännande av vår VP, etik- och efterlevnadsansvarig. Ett sådant godkännande beviljas endast i undantagsfall.
- Ingå i, eller stödja ett affärsförhållande mellan Magna och ett företag i vilket du eller en närstående part har en betydande andel, utan att informera om denna konflikt och erhålla godkännande.
- Anlita eller stödja anlitaandet av en närstående part utan att informera denna konflikt och få godkänt.
- Acceptera en befattning utanför företaget som kommer kräva en stor del av din tid och uppmärksamhet under arbetstiden på Magna, utan att informera om denna konflikt och erhålla ett godkännande.
- Använda, för dig själv eller närstående part, möjligheter som du upptäcker genom användning av Magnas egendom eller information, eller genom din position på Magna, utan att informera om denna konflikt och erhålla godkännande.

MER INFORMATION:

För mer information eller råd, kontakta din koncern- eller regionjurist, en regional efterlevnadsansvarig eller Magnas VP, etik- och efterlevnadschef.

Issued:	November 1, 2016
Revised:	February 23, 2022
Next Review:	Q1 2025
Issued By:	Ethics & Legal Compliance
Approved By:	Chief Compliance Officer, on behalf of Magna Compliance Council