

Verhaltens- und Ethikkodex

Richtlinie zur Vermeidung von Vergeltungsmaßnahmen

ETHICS & LEGAL COMPLIANCE | ISSUED: June 1, 2014 – REVISED: April 3, 2024

Magna ist bestrebt, eine Kultur zu unterstützen, in der rechtliche und ethische Bedenken gemeldet werden können, ohne dass Vergeltungsmaßnahmen zu befürchten wären. Magna bietet seinen Mitarbeitern und sonstigen Interessenvertretern zahlreiche Kanäle zur Meldung solcher Anliegen und verbietet Vergeltungsmaßnahmen gegenüber den Mitarbeitern und sonstigen Interessenvertretern, die derartige Bedenken in ehrlicher Absicht und gutem Glauben äußern.

Diese Richtlinie gilt für Magna International Inc., sowie alle ihre operativen Gruppen, Divisionen, Joint Ventures und anderen Betriebe weltweit (zusammen hier als "Magna" bezeichnet). Diese Richtlinie gilt außerdem für alle Personen, die eine Beziehung zu Magna haben oder im Namen von Magna handeln, u. a. für Angestellte, unabhängige Auftragnehmer, Funktionsträger, Organmitglieder, Lieferanten, Berater und Bevollmächtigte.

EINLEITUNG

Es ist wichtig, dass rechtliche und ethische Bedenken so früh wie möglich erkannt und ausgeräumt werden. Deshalb unterstützt und fördert Magna ein Arbeitsumfeld, in dem unsere Mitarbeiter und sonstigen Interessenvertreter jegliche rechtlichen und ethischen Bedenken melden können, ohne Vergeltungsmaßnahmen fürchten zu müssen (zum Beispiel Bestrafung, Kündigung, Herabstufung, Suspendierung, Drohungen oder Belästigung). Magna toleriert keinerlei Vergeltungsmaßnahmen gegenüber Personen, die Bedenken in ehrlicher Absicht und gutem Glauben vorbringen.

VORGABEN

Magna ermutigt seine Mitarbeiter und sonstigen Interessensvertreter, alle glaubwürdigen Bedenken hinsichtlich rechtlicher und ethischer Fragen zu melden. Durch ein umgehendes Erkennen dieser Probleme ist Magna am Besten in der Lage, proaktiv zu handeln, Fakten zu verifizieren, während diese noch "frisch" sind, und jegliche eventuellen Auswirkungen zu minimieren, indem Probleme angesprochen und behoben werden.

Magna duldet keine Vergeltungsmaßnahmen (oder eine Androhung von Vergeltungsmaßnahmen) gegen Personen, die in ehrlicher Absicht und gutem Glauben rechtliche oder ethische Bedenken melden (berichterstattende Person) oder gegen Personen, die die berichterstattende Person unterstützen oder ihr nahe stehen. Bestrebungen, eine Person zu entmutigen oder daran zu hindern, ihre Bedenken zu melden, und jegliche Vergeltungsmaßnahmen gegen diese Person werden nicht toleriert, als ernste Angelegenheit behandelt und mit Disziplinarmaßnahmen geahndet, die bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder sonstiger Geschäftsbeziehung mit Magna führen können. Vergeltungsmaßnahmen können auch nach lokalem Recht verboten sein und als Straftat geahndet werden.

Diese Richtlinie gilt für sämtliche geäußerten rechtlichen und ethischen Bedenken oder Meldungen, die (anonym oder nicht) erfolgen, einschließlich jener, die anonym über die Magna Hotline, einen Vorgesetzten oder Manager, über die Personalabteilung, die Rechtsabteilung, die Ethics & Legal Compliance Abteilung, die Interne Revision oder sonstigen geeigneten Kanälen gemeldet werden. Diese Richtlinie gilt auch für Bedenken oder Berichte, die von außerhalb des Unternehmens an eine Regulierungsbehörde gemeldet werden.

BEISPIELE FÜR VERGELTUNGSMAßNAHMEN

Vergeltungsmaßnahmen können viele Formen annehmen und subtile Handlungen beinhalten. Mutmaßliche Fälle von Vergeltungsmaßnahmen sollten gemeldet werden (siehe Abschnitt „Melden von Anliegen“ unten). Beispiele für Vergeltungsmaßnahmen wären:

- Verringerung, Erweiterung oder Änderung von Verantwortlichkeiten oder Arbeitsstunden
- Verbale Beleidigungen oder Verhalten, mit der Absicht, einen Mitarbeiter in Verlegenheit zu bringen bzw. zu kränken
- Körperliche Misshandlung bzw. Drohungen
- Kündigung, Degradierung oder Androhung dessen
- Verweigerung einer Beförderung, Gehaltserhöhung oder Verweigerung von Karriere-, Aufgabenzuteilungs-, oder Überstundenmöglichkeiten
- Sonstige Handlungen, die mit der Magna Mitarbeiter-Charta bzw. den Unternehmensgrundsätzen von Magna nicht vereinbar sind

PERSONALENTSCHEIDUNGEN UND MITWIRKUNG

Diese Richtlinie darf in keiner Weise so ausgelegt werden, dass sie Magna daran hindern, Personalentscheidungen auf Grundlage legitimer Geschäftsinteressen zu treffen, die keinen vergeltenden Charakter haben (z. B. eine Personalentscheidung auf Grundlage eines Vertragsbruchs). Rechtliche und ethische Angelegenheiten und Ermittlungen sind oftmals komplex und haben viele unterschiedliche Facetten. Es ist wichtig, dass sämtliche Mitarbeiter und sonstigen Interessenvertreter, die bezüglich dieser Angelegenheiten und Ermittlungen kontaktiert wurden, mitwirken, sodass Magna die nötigen Informationen erhält, um auf diese Angelegenheiten umgehend und angemessen reagieren zu können.

UNTERNEHMENSINTERNE¹ MELDUNGEN VON BEDENKEN

Bedenken im Zusammenhang mit Vergeltungsmaßnahmen oder sonstigen rechtlichen oder ethischen Anliegen, die intern über einen der Meldekanäle gemeldet werden, werden zeitnah geprüft.

Magna erwartet, dass alle Manager und Führungskräfte sich an das Prinzip der offenen Tür halten. Führungskräfte und Manager bei Magna müssen gewährleisten, dass sie erreichbar sind, rechtliche und ethische Bedenken ernst nehmen und mit dem Prozess vertraut sind, solche Bedenken an die Rechtsabteilung, Ethics & Legal Compliance Abteilung, die Personalabteilung oder an die Interne Revision weiterzuleiten. Es ist wichtig, dass Mitarbeitern und sonstigen Interessenvertretern klar ist, dass gemeldete Bedenken umgehend adressiert werden. Es ist genauso wichtig, dass Bedenken zeitnah geäußert, geprüft und zur Bearbeitung weitergeleitet werden. Die Zeitspanne für proaktives Handeln ist sehr kurz, wenn es darum geht, auf Bedenken zu reagieren, die zum ersten Mal geäußert wurden.

Mitarbeiter und sonstige Interessenvertreter sollten sich bewusst sein, dass das Magna Meldesystem respektiert werden muss und nicht zweckentfremdet werden darf. Personen, die Meldungen in unehrlicher oder

¹ Dieser Abschnitt gilt nur für interne Meldungen innerhalb von Magna. Die Mitarbeitenden werden dazu ermutigt, Bedenken intern über einen der oben genannten Meldewege zu melden. In einigen Ländern können Verstöße jedoch extern über den Hinweisgeber-Mechanismus einer Regierungs- oder Aufsichtsbehörde gemeldet werden. Nichts in dieser Richtlinie hindert Mitarbeitende daran, den Hinweisgeber-Mechanismus einer Aufsichtsbehörde zu nutzen, sofern dies nach dem Gesetz in dem jeweiligen Heimatland zulässig ist.

unangemessener Absicht machen, werden mit Disziplinarmaßnahmen geahndet, die bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder sonstiger Geschäftsbeziehungen mit Magna führen können.

WEITERGEHENDE INFORMATIONEN:

Wenden Sie sich an die Rechtsabteilung der Gruppen- oder Regionalleitung, einen Regional Compliance Officer oder Magnas Vice-President Ethics and Chief Compliance Officer, wenn Sie weitergehende Informationen oder eine Beratung benötigen.

Issued:	June 1, 2014
Revised:	April 3, 2024
Next Review:	Q1 2027
Issued By:	Ethics & Legal Compliance
Approved By:	Magna Compliance Council