

Codice di Condotta ed Etica

Politica anti-ritorsioni

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

Magna è una società impegnata a sostenere una cultura aziendale in cui è possibile denunciare questioni di ordine legale ed etico senza temere ritorsioni. Magna mette a disposizione dei propri dipendenti e di altre parti interessate molteplici canali per favorire la denuncia/segnalazione di tali situazioni e proibisce qualsiasi forma di ritorsione nei confronti dei dipendenti e di altre parti interessate che, in nome dell'onestà e in buona fede, hanno evidenziato queste problematiche.

Questa politica è applicabile a Magna International Inc. e a tutti i suoi gruppi operativi, divisioni, joint venture e altre unità operative nel mondo (collettivamente definiti "Magna"). Questa politica si applica anche a tutte le persone che hanno un rapporto con Magna o che agiscono per conto di Magna, compresi dipendenti, appaltatori indipendenti, funzionari, amministratori, fornitori, consulenti e agenti.

INTRODUZIONE

È importante che le questioni legali ed etiche siano identificate e risolte al più presto possibile. Magna pertanto sostiene lo sviluppo di un ambiente di lavoro in cui i nostri dipendenti e le altre parti interessate possono denunciare/segnalare questioni di ordine legale ed etico senza temere alcuna ritorsione (come subire penalizzazioni, licenziamento, retrocessione di grado, sospensione, minacce o molestie). Magna non tollera alcuna forma di ritorsione contro coloro che hanno denunciato questioni legali ed etiche, in nome dell'onestà e in buona fede.

STANDARD

Magna incoraggia tutti i suoi dipendenti e le altre parti interessate a denunciare/segnalare qualsiasi preoccupazione credibile relativa a questioni legali ed etiche. La precoce identificazione di queste problematiche consente a Magna di essere proattiva, di confermare tutti i fatti quando sono ancora "freschi" e ridurre al minimo qualsiasi potenziale impatto affrontando e mitigando i problemi.

Magna non tollererà alcuna forma di ritorsione (né alcuna minaccia di ritorsione) nei confronti di chiunque effettui una segnalazione di ordine legale o etico in onestà e buona fede (un "Segnalatore") o di qualsiasi persona che assista il Segnalatore o vi sia collegata. Non saranno tollerati tentativi volti a scoraggiare o a impedire la segnalazione di tali problematiche o qualsiasi azione di ritorsione nei confronti di una persona per aver segnalato tali problematiche, e questi saranno valutati severamente e sanzionati con azioni disciplinari che possono arrivare fino al licenziamento o alla cessazione di qualsiasi altro rapporto professionale con Magna. La ritorsione potrebbe anche essere proibita ai sensi della legge locale e perseguibile come reato.

Questa politica si applica a tutte le problematiche legali ed etiche sollevate o segnalate da qualsiasi persona (in modo anonimo o meno), comprese quelle comunicate in modo anonimo attraverso la Linea Diretta di Magna, a un responsabile o un manager, le Risorse Umane, il consulente legale, il reparto Etica e Conformità legale, l'Ufficio Audit interno o altri metodi appropriati (i cosiddetti "Canali di segnalazione"). La presente Política si applica anche a problematiche segnalate o a segnalazioni fatte esternamente a un ente di regolamentazione.

ESEMPI DI RITORSIONE

La ritorsione può assumere molte forme e può arrivare a includere azioni molto sottili. I casi sospetti di ritorsione devono essere denunciati/segnalati (vedi sezione “Segnalazione delle preoccupazioni” di seguito), incluso qualsiasi esempio elencato di seguito. Alcuni esempi di ritorsioni possono includere:

- Riduzione, aggiunta o cambio di incarichi o di ore di lavoro;
- Abusi verbali o comportamento mirato a mettere in imbarazzo o a umiliare un dipendente;
- Abusi fisici o minacce;
- Licenziamento, retrocessione di grado o minacce di licenziare o retrocedere qualcuno di grado;
- Negazione di una promozione, di un aumento di stipendio, di un incarico, di un trasferimento o di opportunità di straordinario;
- Altre azioni contrarie alla Carta del Dipendente di Magna o ai Principi Operativi di Magna.

DECISIONI DEL PERSONALE E COOPERAZIONE

Nulla di ciò che è contenuto in questa Politica potrà essere interpretato come un impedimento a Magna dal prendere decisioni che riguardano il personale sulla base di ragioni aziendali legittime che non costituiscono una forma di ritorsione (ad esempio una decisione che riguarda il personale sulla base di una violazione del contratto). Le questioni legali ed etiche, e le relative indagini, sono spesso complesse e con molte sfaccettature diverse. È importante che tutti i dipendenti e le altre parti interessate contattati in merito a tali questioni e indagini cooperino appieno in modo che Magna possa ottenere le informazioni necessarie per rispondere ai problemi in modo appropriato e tempestivo.

SEGNALAZIONE INTERNA ¹ DELLE PREOCCUPAZIONI

Le preoccupazioni su possibili ritorsioni o altre preoccupazioni di natura legale o etica segnalate internamente attraverso uno dei canali appositi saranno esaminate tempestivamente.

In Magna, ci aspettiamo che i nostri manager e supervisor mantengano un processo di Porte Aperte. I supervisor e i manager di Magna devono assicurarsi di essere raggiungibili, e devono prendere seriamente le segnalazioni di carattere legale ed etico; essi hanno familiarità con il processo di segnalazione dei problemi per portarli a conoscenza del Dipartimento sulla conformità legale ed etica, del Dipartimento delle Risorse Umane o dell’Audit Interno, a seconda di come appropriato. È importante che i dipendenti di Magna e altre parti interessate capiscano che le loro preoccupazioni saranno tenute in debita considerazione. È altrettanto importante che tali preoccupazioni siano sollevate, riesaminate e comunicate tempestivamente per la gestione. Dopo aver fatto una segnalazione per la prima volta, l’opportunità di essere proattivi e affrontare tempestivamente la questione può scomparire rapidamente.

Dipendenti e altre parti interessate devono anche essere consapevoli che il sistema di segnalazione di Magna deve essere rispettato e non utilizzato in modo abusivo per alcun motivo. Le persone che hanno fatto delle segnalazioni in modo inappropriato o con intenzioni malevoli (ad esempio, per punire o molestare un/una collega) saranno sanzionate attraverso azioni disciplinari che possono arrivare fino al licenziamento o alla cessazione di qualsiasi altro rapporto professionale con Magna.

¹ La presente sezione si applica alle segnalazioni effettuate all’interno di Magna. Incoraggiamo a effettuare le segnalazioni internamente utilizzando uno dei Canali di segnalazione indicati in precedenza. Tuttavia, in alcuni Paesi, le violazioni possono essere comunicate esternamente attraverso un meccanismo di whistleblowing governativo o di un’agenzia di regolamentazione. Nulla all’interno della presente politica impedisce di avvalersi di un sistema di whistleblowing di un ente di regolamentazione se consentito dalle leggi del proprio Paese.

PER ULTERIORI INFORMAZIONI:

Per ulteriori informazioni o suggerimenti, contattare il consulente legale regionale o del Gruppo, un referente della Compliance regionale o il vicepresidente di Magna, Ethics and Chief Compliance Officer.

Issued:	June 1, 2014
Revised:	April 3, 2024
Next Review:	Q2 2027
Issued By:	Ethics & Legal Compliance
Approved By:	Magna Compliance Council