

Codice di Condotta ed Etica Politica sui conflitti di interessi

ETHICS & LEGAL COMPLIANCE | ISSUED: November 1, 2016 – REVISED: April 14, 2025

I dipendenti di Magna devono agire esclusivamente nell'interesse di Magna. Gli interessi personali non devono né influenzare, né far ragionevolmente pensare ad un'influenza sul vostro giudizio in merito alle questioni aziendali. La policy si applica a Magna International Inc. E a tutti i suoi gruppi operativi, divisioni, joint venture e altre unità operative a livello globale (collettivamente riferiti come "Magna"). La policy si applica anche a tutte le persone che agiscono per conto di Magna, inclusi i dipendenti, i funzionari, i direttori, i consulenti e gli agenti.

DEFINIZIONI

In questa Policy:

- Il termine "**conflitto di interesse**" (o "**conflitto**") ha un significato ampio. In generale, fa riferimento ad una situazione in cui si ha la possibilità di prendere una decisione per conto di Magna o di influenzarla, e contemporaneamente si è in presenza di interessi personali, o di interessi delle parti a voi correlate, che potrebbero contrastare con gli interessi di Magna.
- Per "**Parte correlata**" si intende una persona con cui si ha un rapporto personale che potrebbe influenzare, o potrebbe ragionevolmente sembrare influenzare, il giudizio di una persona in ambito lavorativo. Tra gli esempi troviamo familiari, persone con cui si ha un legame sentimentale, amici o ex colleghi, compagni di classe e datori di lavoro.
- Una persona ha un "**interesse significativo**" in un'azienda se questa (i) controlla direttamente o indirettamente il dieci per cento (10%) o più delle azioni o delle risorse, o in un'azienda; (ii) ha un ruolo di leadership nell'azienda; o (iii) beneficerebbe dal rapporto aziendale tra l'azienda e Magna.

LA SEGNALAZIONE DEL CONFLITTO

Se avete un conflitto di interessi o credete che sia probabile che nasca un conflitto di interessi (o che sia ragionevolmente percepito da altri come tale), dovete renderlo noto non appena possibile e ottenere l'approvazione prima di intraprendere ulteriori azioni. Il processo di segnalazione dei conflitti e di ottenimento dell'approvazione è illustrato nella **Procedura di controllo di conformità - Procedura in caso di conflitti di interessi** (la "**Procedura**") disponibile su MagNET.

In base alle circostanze, Magna può scegliere di approvare un Conflitto. L'approvazione può richiedere che, sotto la supervisione dei colleghi (che risultano estranei al medesimo conflitto), vengano adottate determinate misure volte a garantire che detta approvazione sia nei migliori interessi di Magna.

I TIPI DI CONFLITTO DI INTERESSE PIÙ COMUNI

I conflitti di interesse si verificano più comunemente nelle seguenti situazioni.

Relazioni personali sul posto di lavoro

Siete di fronte ad un conflitto se gestite, o siete gestiti da, una parte a voi correlata (ad esempio, una persona che supervisioni il proprio coniuge). Gestite un'altra persona se siete coinvolti nella sua assunzione, nella sua supervisione o se avete la capacità di influenzare la valutazione delle sue prestazioni, la sua retribuzione, i suoi benefit o la sua promozione. È vietata la gestione diretta o un rapporto di subordinazione con una parte a voi correlata. Potete gestire indirettamente una parte a voi correlata (ad esempio la figlia di una persona è supervisionata da un suo rapporto diretto) se avete dichiarato il rapporto che vi lega a questa persona e ottenuto precedentemente l'approvazione conformemente alla Procedura.

Coinvolgimento diretto (Self-dealing)

Siete di fronte ad un conflitto se autorizzate o promuovete un rapporto commerciale tra Magna e un'azienda con cui avete un interesse significativo. Ad esempio, si avrà un conflitto se un Assistant General Manager assegna una commessa ad un venditore di cui co-detiene la proprietà.

Non dovete mai approvare o promuovere un rapporto commerciale con una terza parte in previsione di, o in cambio di, un beneficio personale a favore di una parte correlata (ad esempio una bustarella). Per maggiori informazioni, consultare la [Policy sull'anti-corrruzione e sui pagamenti illeciti](#) di Magna.

Operazioni con una parte correlata

Siete di fronte ad un conflitto se detenete una posizione che vi permette di autorizzare o promuovere un rapporto commerciale tra Magna e un'azienda in cui la parte a voi correlata ha un interesse significativo. Ad esempio, si avrà un conflitto laddove un General Manager autorizza un rapporto commerciale tra la sua divisione e un'azienda di proprietà di suo figlio.

Attività esterne

Avete un Conflitto qualora svolgiate un'attività esterna o siate impegnati in qualsiasi iniziativa, inclusa una vostra azienda personale, che durante l'orario lavorativo non vi permette di dedicare tutto il vostro tempo e tutta la vostra attenzione al lavoro presso Magna. Ad esempio, si avrà un conflitto se un ingegnere dedicherà una parte sostanziale dell'orario di lavoro di Magna allo sviluppo della propria agenzia di consulenza.

Ad esclusione di casi molto limitati e autorizzati dal nostro VP, Ethics & Chief Compliance Officer, non vi è concesso detenere alcuna posizione (attività remunerata o non remunerata) con clienti, concorrenti o fornitori di Magna. Altre attività esterne devono essere dichiarate ed è necessario ottenere l'approvazione scritta ai sensi della Procedura.

Utilizzo di opportunità e risorse aziendali

Siete di fronte ad un conflitto se utilizzate, per voi stessi o per una parte correlata, opportunità che vengono individuate attraverso la vostra posizione lavorativa in Magna o l'utilizzo della proprietà o di informazioni di Magna, (ad esclusione di gratifiche e benefici riservati ai dipendenti o doni e intrattenimento che rientrano nell'ambito di applicazione della [Politica sui regali e sull'intrattenimento](#) di Magna).

Ad esempio, avremo un conflitto se un dipendente utilizza la caffetteria della sua divisione per ospitare una riunione di famiglia. Inoltre, vi sarà un conflitto se una dipendente condivide informazioni relative a un'opportunità commerciale di Magna, a vantaggio dell'azienda di suo marito.

VIOLAZIONI

Magna non tollera in nessuna circostanza violazioni di conformità. Qualsiasi violazione sarà trattata come una questione molto seria e sarà sanzionata con provvedimenti disciplinari che possono arrivare fino al licenziamento per giusta causa.

Se siete a conoscenza o se sospettate che qualcuno stia violando il Codice di Condotta ed Etica di Magna o la presente policy (ad esempio, se sapete che qualcuno non ha segnalato un conflitto), dovete segnalarlo informando (i) il vostro manager, (ii) un legale di Gruppo, Regional o Corporate; (iii) un Regional Compliance Officer; (iv) il VP, Ethics & Chief Compliance Officer di Magna oppure (v) attraverso la Linea Diretta di Magna.

Magna si impegna a sostenere una cultura in cui sia possibile sollevare dubbi su potenziali violazioni senza il timore di ritorsioni. Per questo motivo la [Policy anti-ritorsioni](#) di Magna vieta ritorsioni contro chiunque sollevi una questione in modo onesto e in buona fede.

SUGGERIMENTI UTILI

SEMPRE...

- Riflettere sulla possibilità di essere di fronte ad un interesse personale correlato in qualche modo alle decisioni aziendali da prendere o consigliare, per conto di Magna.
- Esaminare il modo in cui una qualsiasi azione presa per conto di Magna possa essere percepita se pubblicata sulla prima pagina di un quotidiano o sui social media. Se il pubblico potrebbe percepire che avete tratto dei vantaggi personali dalle vostre azioni, probabilmente siete di fronte ad un conflitto.

- Segnalare il conflitto il prima possibile e ottenere l'approvazione prima di intraprendere eventuali, ulteriori azioni.
- Segnalare qualsiasi sospetta violazione del nostro Codice di Condotta ed Etica o della presente Policy.
- In caso di dubbi, parlare con il proprio manager, un legale di Gruppo, Regional o Corporate, o con un Regional Compliance Officer.

MAI...

- Avere un secondo lavoro presso un fornitore, cliente o concorrente di Magna senza una preliminare approvazione scritta del nostro VP, Ethics & Chief Compliance Officer. Tale approvazione sarà concessa solo in casi eccezionali.
- Avviare o sostenere un rapporto commerciale tra Magna e un'azienda con cui voi o la parte a voi correlata ha un interesse significativo, senza aver prima segnalato tale conflitto e ottenuto l'approvazione.
- Assumere o sostenere l'assunzione di una parte a voi correlata senza aver segnalato prima il conflitto e ottenuto l'approvazione.
- Accettare una posizione esterna che richiederà una parte significativa del vostro tempo e della vostra attenzione durante le ore lavorative presso Magna, senza aver segnalato prima il conflitto e ottenuto l'approvazione.
- Cogliere, per ottenere vantaggi per voi stessi o per una o più parti correlate, opportunità che avete individuato attraverso l'utilizzo della proprietà o di informazioni di Magna, o che vengono individuate attraverso la vostra posizione in Magna, senza aver segnalato prima il conflitto e ottenuto l'approvazione.

ULTERIORI INFORMAZIONI

Per maggiori informazioni o suggerimenti, contattare il Group o Regional Legal Counsel, un Regional Compliance Officer o il VP Ethics & Chief Compliance Officer di Magna.

Issued:	November 1, 2016
Revised:	April 14, 2025
Next Review:	Q1 2028
Issued By:	Ethics & Legal Compliance
Approved By:	Chief Compliance Officer, on behalf of Magna Compliance Council