

Uppförande- och etikkod

Policy om intressekonflikter

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

Magnas anställda måste agera i Magnas bästa intresse. Dina personliga intressen ska inte påverka, inte heller rimligtvis verka påverka, ditt omdöme i några affärsangelägenheter. Denna policy gäller för Magna International Inc. och alla dess verksamhetsgrupper, avdelningar, samriskföretag och övrig verksamhet globalt (kollektivt "Magna"). Denna policy gäller också alla personer som agerar för Magnas räkning, 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 fatta eller påverka ett affärsbeslut för Magna där dina personliga intressen, eller dina närstående parter intressen, kan vara andra än Magnas intressen.
- En "**närstående part**" innebär en person som du har en personlig relation med som kan påverka, eller som rimligen verkar påverka, ditt omdöme. Exempelvis familjemedlemmar, romantiska partner, 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 ledarskapsroll i företaget; eller (iii) skulle tjäna på relationen mellan företaget och Magna.

TILLKÄNNAGGE DIN KONFLIKT

Om du har en intressekonflikt eller tror att en intressekonflikt troligen kommer uppstå (eller rimligen uppfattas så av andra) måste du tillkännage konflikten, så snart som möjligt avlägsna dig från situationen som skapar konflikten och be om godkännande innan ytterligare steg tas. Processen för tillkännagivande av konflikter och godkännanden förklaras i **Compliance Control Procedure - Conflicts of Interest ("Proceduren")** som finns tillgänglig på MagNET.

Beroende på omständigheterna kan Magna välja att godkänna en konflikt. Godkännanden kan kräva att vissa lämpliga åtgärder vidtas, under översikt av kollegor som inte har samma intressekonflikt, för att se till att godkännandet ligger i Magnas bästa intressen.

VANLIGA TYPER AV INTRESSEKONFLIKTER

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 är arbetsledare för sin make/maka) eller har denna part som chef. Chef i det här sammanhanget betyder att du är involverad i personens rekrytering och anställning, att du agerar som handledare åt personen eller att du har möjlighet att påverka personens prestationsutvärderingar, ersättning, förmåner eller befordringar. En direkt över-/underordnad relation eller rapporteringsrelation med en närstående part är förbjuden. Du kan indirekt vara chef eller arbetsledare för en närstående part – till exempel om du är chef över din dotters överordnade – om du informerat om relationen och erhållit godkännande under proceduren.

Självkontrahering

Du har en konflikt om du godkänner eller styr en företagsrelation mellan Magna och ett företag i vilket du har ett betydande intresse. Till exempel har en Assistant General Manager en konflikt om hen ger ett kontrakt till en leverantör som hen är delägare i.

Du får aldrig godkänna eller styra en affärsrelation med en tredje part på ett sätt som skapar förväntningar på, eller i utbyte mot, personlig vinning eller vinning för en närstående part. Se Magnas [policy om mutor och olämpliga betalningar](#) för mer information.

Transaktioner med närstående parter

Du har en konflikt om du innehar en befattning där du kan godkänna eller styra en affärsrelation mellan Magna och ett företag i vilket en närstående part har ett betydande intresse. Exempel på en konflikt kan vara en VD som godkänner en affärsrelation mellan sin division och ett företag som ägs av VD:ns son.

Befattningar utanför företaget

Du har en konflikt om du innehar en befattning utanför företaget eller är engagerad i ett företag, inklusive ditt eget företag, på ett sätt som innebär att du ägnar mindre än all din tid och uppmärksamhet åt ditt jobb på Magna. Exempelvis har en ingenjör en intressekonflikt om hen ägnar avsevärt med tid under arbetsdagen på Magna åt att utveckla sitt eget konsultföretag.

Endast i mycket begränsade undantagsfall, som godkänts av vår VP, Ethics & Chief Compliance Officer, får du inneha någon befattning (betald eller obetald) hos Magnas kunder, konkurrenter eller leverantörer. Du måste tillkännage andra eventuella befattningar utanför företaget och få ett skriftligt godkännande av dessa enligt proceduren.

Användning av företagsmöjligheter och företagsresurser

Du har en konflikt om du använder, antingen för egen räkning eller för en närstående part, möjligheter som upptäcks via din befattning på Magna eller genom användning av Magnas egendom eller information (gäller ej förmåner, gåvor och underhållning som täcks i Magnas [Policy om gåvor och evenemang](#)).

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 accepterar inte brott mot efterlevnadsreglerna. Alla överträdelser betraktas som allvarliga och medför disciplinära åtgärder, vilket kan inkludera avsked från tjänsten.

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 tillkännagetts) ska du rapportera detta genom att informera (i) din chef; (ii) en företags-, region- eller koncernjurist; (iii) en regional efterlevnadsansvarig (Regional Compliance Officer); (iv) Magnas VP, etik- och efterlevnadschef (Chief Compliance Officer) eller (v) Magna Hotline.

Magna arbetar för att främja en kultur där problem rörande potentiella överträdelser kan tas upp utan rädsla för repressalier. Av detta skäl förbjuder Magnas [Policy gällande repressalier](#) agerande mot anställda som i god tro och på ett ärligt sätt tar upp ett problem.

NYTTIGA TIPS

DU SKA ALLTID ...

- Fundera på om du har ett personligt intresse som påverkar affärsbesluten du tar eller rekommenderar å Magnas vägnar.
- Överväga hur åtgärder du vidtar å Magnas vägnar kan tolkas om de står om dem på tidningens förstasida eller i sociala medier. Om allmänheten 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 etikkod eller denna policy.
- Om du är osäker ska du prata med din chef, en företags-, region- eller koncernjurist, eller personen som är Regional Compliance Officer.

DU SKA ALDRIG ...

- Ha en andra anställning hos en av Magnas leverantörer, kunder eller konkurrenter utan ett föregående skriftligt godkännande av vår VP, Ethics & Chief Compliance Officer. 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 ett betydande intresse utan att informera om denna konflikt och erhålla ett godkännande.
- Anlita eller stödja anlitaandet av en närstående part utan att informera om denna konflikt och erhålla ett godkännande.
- Acceptera en befattning utanför företaget som kommer kräva en stor del av din tid och uppmärksamhet under din arbetstid på Magna utan att informera om denna konflikt och erhålla ett godkännande.
- Använda möjligheter som du upptäcker genom din position på Magna, eller genom att nyttja Magnas egendom eller information, för personlig vinning eller vinning för närstående parter utan att informera om denna konflikt och erhålla ett godkännande.

MER INFORMATION

För ytterligare information eller råd kan du kontakta din koncern- eller regionjurist, personen som är Regional Compliance Officer eller Magnas VP, Ethics & Chief Compliance Officer.

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