

Verhaltens- und Ethikkodex



Botschaft des

Chief Executive Officer

Magnas Verhaltens- und Ethikkodex spiegelt die Werte wider, die uns als Unternehmen und als Personen ausmachen. Er untermauert unsere Verpflichtung zu Integrität, Fairness und Respekt. Unser Kodex hilft uns dabei, richtige Entscheidungen zu treffen, andere mit Respekt zu behandeln und das Vertrauen unserer Kunden und Kundinnen, Geschäftspartner_innen und Gemeinschaften zu wahren.

Damit wir unsere Reputation schützen und zum kontinuierlichen Erfolg von Magna beitragen können, müssen wir uns die Zeit nehmen, die Werte unseres Kodex zu überprüfen, zu verstehen und zu leben. Unser Kodex ist ein Wegweiser, an dem wir uns jeden Tag orientieren können.

Ich bin stolz auf tolle Mitarbeitende wie Sie, die gemeinsam ein Umfeld schaffen, in dem ethisches Verhalten anerkannt und gefördert wird. Das ist einer der Gründe, warum Magna von Ethisphere seit 2022 in der Liste „World’s Most Ethical Companies®“ (dt.: die ethischsten Unternehmen der Welt) geführt wird – eine exklusive Auszeichnung für Unternehmen, die sich mit außergewöhnlichen Programmen und großem Engagement für die Förderung der geschäftlichen Integrität einsetzen.

Vielen Dank, dass Sie alle sich so unermüdlich für Magna und die Wahrung unserer ethischen Werte einsetzen. Gemeinsam stärken wir Magnas ethische Kultur sowie unsere Position auf dem globalen Markt und sorgen dafür, dass unsere Handlungen den Grundsätzen entsprechen, die uns definieren.

Swamy Kotagiri
Chief Executive Officer



Botschaft des

Chief Compliance Officer

Bei Magna ist Integrität nicht nur ein Grundsatz – es ist die Art und Weise, wie wir in der Welt agieren. Magnas Verhaltens- und Ethikkodex ist mehr als nur ein Dokument; er stellt eine Verpflichtung dar, die jeder Entscheidung, jeder Interaktion und jeder Partnerschaft zugrunde liegt.

Die Welt, in der wir operieren, ist komplex, und Entscheidungen, die wir treffen, haben Folgen. Aus dem Grund haben wir Werkzeuge und Ressourcen entwickelt, die Ihnen dabei helfen, Herausforderungen zuverlässig zu bewältigen:

- Regionale Compliance Officer und Compliance-Ressourcen auf MagNET, die Leitlinien bieten, wenn die richtige Antwort nicht klar ist
- Disclose It! zur Meldung von Interessenkonflikten und Präsenten an Amtsträger_innen
- Integrity Check zur Sicherstellung, dass unsere Geschäftspartner_innen unsere Werte und ethischen Geschäftspraktiken wahren

Diese Ressourcen gibt es aus einem Grund: Sie helfen Ihnen dabei, stets das Richtige zu tun. Und das Richtige zu tun, bedeutet, seine Stimme zu erheben und sich trauen, Misstände zu melden. Indem Sie Ihre Stimme erheben, schützen Sie unsere Kultur und stärken unseren Ruf.

Ethisches Verhalten ist nicht optional. Es ist das Vertrauensfundament, das wir mit unseren Kunden und Kundinnen, unseren Gemeinschaften und untereinander teilen. Vielen Dank, dass Sie diese Werte Tag für Tag leben. Gemeinsam erzielen wir Fortschritte mit Integrität – zum Wohle aller.

Joanne Horibe

Vice President, Ethics and
Chief Compliance Officer

Inhalt

Botschaft des Chief Executive Officer	2	Offenlegungen	18
Botschaft des Chief Compliance Officer	3	Nachhaltigkeit	18
Vision, Mission und Grundwerte.....	5	Unsere Mitarbeitenden	19
Unsere Verantwortung	6	Umweltschutz und Arbeitssicherheit	19
Was wir tun können	7	Schutz personenbezogener Daten	19
Erwartungen an unsere Führungskräfte	8	Respekt am Arbeitsplatz	20
Wie man Bedenken äußert	9	Wahrung der Menschenrechte	21
Wir tolerieren keine Vergeltungsmaßnahmen	10	Vielfalt und Inklusion	22
Verwendung der Magna Hotline	11	Sorgfältige Kommunikation	22
Checkliste für ethische Entscheidungen	11	Unser Geschäft	23
Unsere Kunden und Kundinnen	12	Nutzung vertraulicher Informationen	23
Geschäftstätigkeit mit Integrität, Fairness und Respekt	12	Unzulässiger Wertpapierhandel	24
Compliance mit Kartell- und Wettbewerbsgesetzen	13	Investitionen und Geschäftsmöglichkeiten	25
Compliance mit Antikorruptionsgesetzen	14	In-sich-Geschäfte und Geschäftsbeziehungen mit Verwandten und Freunden	26
Präsente und Bewirtung	15	Nebentätigkeiten	26
Compliance mit Handelsgesetzen	16	Weitere Ressourcen	27
Lobbytätigkeit und politische Partizipation	16	Glossar	28
Unsere Aktionär_innen/Investor_innen	17		
Präzise Aufzeichnungen und finanzielle Berichterstattung ..	17		

Vision, Mission und Grundwerte

Unsere Vision

Fortschrittliche Mobilität für alle und alles.

Unsere Mission

Unsere Mission ist es, mit unserer Expertise verantwortungsbewusst eine bessere Welt der Mobilität zu schaffen. Wir tun das, indem wir Technologien, Systeme und Konzepte entwickeln, die Fahrzeuge sicherer und sauberer für jeden machen.

Grundwerte

Unsere Grundwerte spiegeln wider, wer wir als Personen und als Unternehmen sind.

Denke groß

Wir bestärken jede einzelne Person, selbstbewusst zu handeln.

Übernimm Verantwortung

Wir handeln verantwortungsvoll, kommen unseren Verpflichtungen nach und stehen füreinander ein.

Gib Dich nie zufrieden

Wir streben ständig nach Innovation und Verbesserung und stellen die richtigen Fragen.

Sei kooperativ

Wir bringen die beste Leistung, wenn wir zusammenarbeiten. Mit Respekt und Umsicht.



Unsere Verantwortung

Unser Leben besteht aus unzähligen Entscheidungen, und viele davon treffen wir im Bruchteil eines Augenblicks – jeden Tag.

Einige Entscheidungen sind jedoch wichtiger als andere. Die Entscheidungen, die wir im Rahmen unserer Tätigkeit für Magna treffen, wirken sich sowohl auf das gesamte Unternehmen als auch auf uns selbst aus.

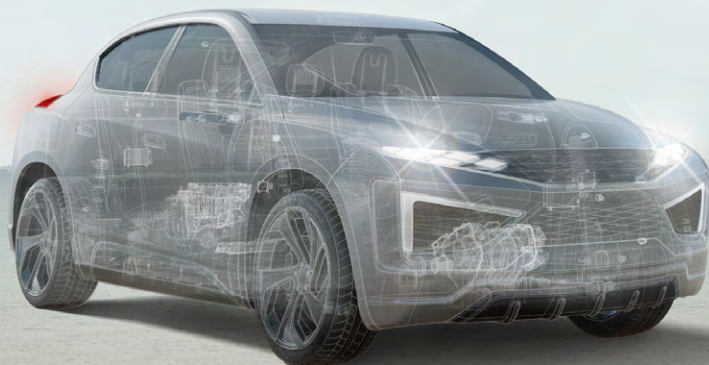
Kurzum: Unsere Entscheidungen beeinflussen Integrität.

Da die Mobilitätslandschaft immer komplexer und herausfordernder wird, ist es wichtig für uns zu verstehen, dass wir Geschäfte auf ethische Weise und im Einklang mit unseren Unternehmensrichtlinien und geltenden Gesetzen abwickeln müssen. Magnas Verhaltens- und Ethikkodex (der „Kodex“) dient dabei als Orientierungshilfe, um die richtigen Entscheidungen zu treffen und unsere ethischen Standards einzuhalten.

Wir erwarten von allen Mitarbeitenden, dass sie unseren Kodex lesen und verstehen sowie stets ethisch korrekt und aufrichtig handeln. Die richtigen Entscheidungen zu treffen sowie die Gesetze und Vorschriften einzuhalten, denen unser Unternehmen unterliegt, ist unerlässlich für unseren Erfolg – jetzt und auch in Zukunft.

Dieser Kodex gilt für ALLE Mitarbeitenden von Magna weltweit, einschließlich Corporate und Group Offices, Produktionsstandorten und Joint Ventures. Außerdem pflegen wir einen **Verhaltens- und Ethikkodex für Lieferanten**, in dem Erwartungen an unsere Geschäftspartner_innen (wie Lieferanten und Lieferantinnen, Berater_innen, unabhängige Auftragnehmer_innen, Vertreter_innen und andere *Third Parties*, die Geschäfte mit Magna betreiben) festgelegt werden.

Verstöße gegen diesen Kodex können für Mitarbeitende Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung nach sich ziehen. Bestimmte Abschnitte dieses Kodex spiegeln rechtliche Anforderungen wider. Das bedeutet, dass Verstöße zusätzliche Konsequenzen haben können (wie Geldstrafen, Strafverfolgung und Gefängnisstrafen). Wir erwarten von allen Mitarbeitenden, dass sie ihren Teil zur Einhaltung des Kodex beitragen und mit Integrität agieren – jeden Tag.



Fragen & Antworten

F: Ich bin bei Magna angestellt.

Gilt dieser Kodex auch für mich?

A: Ja. Magnas Verhaltens- und Ethikkodex gilt für alle Mitarbeitenden von Magna International Inc. (einschließlich aller Vollzeit- und Teilzeitkräfte) sowie für alle seine operativen Gruppen, Produktionsstandorte, Joint Ventures und alle sonstigen Aktivitäten weltweit. Er gilt auch für alle Mitglieder unseres Board of Directors und Funktionsträger_innen.

F: Ich bin Lieferant von Magna.

Gilt dieser Kodex auch für mich?

A: Alle, die in unserem Namen handeln, wie etwa Lieferantinnen und Lieferanten, Berater_innen, unabhängige Auftragnehmer_innen, Vertreter_innen und andere Repräsentant_innen, müssen die Anforderungen des **Verhaltens- und Ethikkodex für Lieferanten** von Magna erfüllen, der ähnliche Normen wie der vorliegende Kodex enthält.

F: Welche Konsequenzen drohen bei einem Verstoß gegen diesen Kodex?

A: Die Wahrung der Werte dieses Kodex ist uns ein sehr wichtiges Anliegen. Deshalb wird jegliche Nichterfüllung dieser Pflichten streng geahndet. Verstöße gegen diesen Kodex ziehen Disziplinarmaßnahmen nach sich. Die Art der Disziplinarmaßnahme hängt vom Schweregrad des Verstoßes ab und kann im schlimmsten Fall zur Kündigung führen.

Hinweis: Die in diesem Dokument aufgeführten Fragen und Beispiele dienen nur zur Veranschaulichung, beschreiben keine tatsächlichen Ereignisse und sind nicht dafür vorgesehen, alle – oder auch nur die schwerwiegendsten – Fälle abzudecken, die im Zusammenhang mit unserem Kodex auftreten können.



Was wir tun können

Wir möchten, dass alle unsere Mitarbeitenden dazu beitragen, Integrität im ganzen Unternehmen zu fördern. Wir müssen:

- unseren Kodex und die damit verbundenen *Compliance* Richtlinien kennen
- uns trauen, mutmaßliche Verstöße gegen diesen Kodex melden oder Fragen zu unserem Kodex stellen
- die Grundprinzipien unseres Kodex leben – jeden Tag

Das ist es, was wir meinen, wenn wir sagen: Wissen. Verstehen. Anwenden. Der Erfolg von Magna hängt davon ab, dass unsere Mitarbeitenden eine aktive Rolle übernehmen und sicherstellen, dass wir alle unsere Geschäfte ethisch korrekt abwickeln.

Erwartungen an unsere Führungskräfte

Als führende Köpfe des Unternehmens stehen unsere Führungskräfte, Vorgesetzten und Manager_innen in der Pflicht, höchste ethische Standards für sich selbst zu setzen und diese ihren Teams vorzuleben. Führungskräfte müssen achtsam bleiben, jegliche Aktivitäten, die gegen diesen Kodex verstoßen, erkennen und ihre Bedenken zeitnah melden.

Außerdem erwarten wir von unseren Führungskräften, dass sie ein Umfeld schaffen, in dem sich Mitarbeitende sicher fühlen, um Bedenken zu melden. Dazu gehört das Erörtern ethischer Fragen mit ihren Teams und das Ermutigen von Mitarbeitenden, Bedenken zu melden. Mitarbeitende in führenden Positionen müssen mit gutem Beispiel vorangehen, um die in diesem Kodex dargelegten unternehmensweiten Verhaltensstandards durchzusetzen und zu wahren.

Führungskräfte haben außerdem sicherzustellen, dass keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeitende (oder andere Personen) ergriffen werden, die Bedenken ehrlich und in gutem Glauben äußern. Eine solche Art von Vergeltung ist gemäß unserer **Richtlinie zur Vermeidung von Vergeltungsmaßnahmen** ausdrücklich verboten.



Wie man Bedenken äußert

Wir fördern eine Kultur, in der sich Mitarbeitende sicher fühlen, um Bedenken zu äußern, ohne Vergeltungsmaßnahmen fürchten zu müssen.

Wenn Sie Bedenken haben oder Verhalten beobachten, das gegen unseren Kodex, Richtlinien oder Gesetze verstößt, müssen Sie Ihre Bedenken äußern, damit wir geeignete Maßnahmen ergreifen können.

Sie können Bedenken auf unterschiedliche Weise melden:

- **Teilen Sie Ihre Bedenken mit Ihrer Führungskraft.** In vielen Fällen kann er oder sie Hilfe anbieten und Fragen beantworten.
- **Melden Sie Ihre Bedenken gemäß dem Prinzip der offenen Tür, indem Sie andere interne Ressourcen nutzen.** Wenn Sie Bedenken nicht Ihrer Führungskraft melden möchten, können Sie jede beliebige andere Führungskraft ansprechen, um eine Situation zu erörtern oder Fragen zu stellen. Dazu gehören die folgenden internen Ressourcen:
 - Lokale Führungsebene
 - Führungsebene Gruppe/Corporate
 - Personalabteilung
 - Employee Advocate/Fairness Komitee/Health and Safety Committee (sofern zutreffend)
 - Ethics and Legal Compliance
 - Internal Audit
 - Corporate Security
- **Kontaktieren Sie die Magna Hotline.** Die Magna Hotline stellt eine weitere Möglichkeit dar, um Verhaltensweisen zu melden, die gegen Magnas Verhaltens- und Ethikkodex, den **Verhaltens- und Ethikkodex für Lieferanten** oder die **Mitarbeiter_innen Charta** verstoßen. Alle Meldungen werden vertraulich behandelt und mit Sorgfalt bearbeitet. Die Magna Hotline wird von einer unabhängigen *Third Party* verwaltet und ist 24 Stunden am Tag an 365 Tagen im Jahr in über 20 Sprachen erreichbar.

Nichts in diesem Kodex hält Sie davon ab, das Hinweisgebersystem einer Behörde zu nutzen (sofern dies in Ihrem Heimatland gesetzlich zulässig ist).



Wir tolerieren keine Vergeltungsmaßnahmen

Vergeltungsmaßnahmen sind alle Maßnahmen, die eine Person davon abhalten sollen, ein Fehlverhalten zu melden oder an einer Untersuchung teilzunehmen.

Vergeltungsmaßnahmen können viele verschiedene Formen annehmen, wie Arbeitszeit- oder Lohnkürzung, Entlassung, Degradierung, Suspendierung, Belästigung, Drohungen und Beschimpfungen, Bloßstellung, Demütigung oder die Verweigerung von Chancen (z. B. Beförderung, Lohnerhöhung oder Überstunden).

Wir tolerieren keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeitende oder andere Personen, die Bedenken ehrlich und in gutem Glauben äußern. Weitere Informationen finden Sie in unserer **Richtlinie zur Vermeidung von Vergeltungsmaßnahmen**.

Fragen & Antworten

F: Ich habe den Verdacht, dass meine Vorgesetzte gegen unseren Verhaltens- und Ethikkodex verstößt. Ich traue mich jedoch nicht, ihr Verhalten zu melden, da ich mir um meinen Arbeitsplatz Sorgen mache. Schützt Magna mich auch dann, wenn meine Vorgesetzte von meinem Vorgehen erfährt?

A: Ja. Unsere **Richtlinie zur Vermeidung von Vergeltungsmaßnahmen** verbietet es Vorgesetzten, Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeitende zu ergreifen, die Bedenken ehrlich und in gutem Glauben äußern.



Verwendung der Magna Hotline

Erstatten einer Meldung: Sie können Ihre Meldung online erstatten oder die gebührenfreie Nummer in Ihrem Land anrufen (beides verfügbar unter magnahotline.com). Nachdem Sie eine Meldung übermittelt haben, erhalten Sie ein eindeutiges Kennwort für die Nachverfolgung der Meldung.

Anonymität und Vertraulichkeit: Sie können eine Meldung anonym erstatten, sofern dies nach den örtlichen Gesetzen zulässig ist. Wir ermutigen Sie jedoch, Ihre Identität preiszugeben, da dies unseren Ermittler_innen helfen wird, Sie bei Nachfragen zu kontaktieren. Wir werden dafür sorgen, dass Ihre Identität während und nach der Untersuchung geschützt bleibt (sofern gesetzlich zulässig).

Überprüfung und Nachforschungen: Ihre Meldung wird in einem Fallverwaltungssystem erfasst und je nach Art, Dringlichkeit und möglichen Auswirkungen bearbeitet. Gegebenenfalls wird eine erfahrene Ermittlerin bzw. ein erfahrener Ermittler der Personalabteilung, der Internen Revision, von Corporate Security oder der Rechtsabteilung mit der Untersuchung Ihrer Meldung beauftragt.

Informationen zum Fortschritt: Sie können den Stand der Bearbeitung Ihrer Meldung über die Website oder per Telefon mithilfe des eindeutigen Kennworts prüfen. Es ist möglich, dass die Person, die Ihre Meldung untersucht, Ihnen im Laufe der Untersuchung weitere Nachfragen stellen wird.

Schließung nach angemessener Zeit: Ihre Meldung wird innerhalb eines angemessenen Zeitrahmens geschlossen. Nach Abschluss einer Untersuchung werden die Untersuchungsergebnisse auf höherer Führungsebene überprüft und erforderliche Maßnahmen ergriffen, einschließlich der Verhängung von Disziplinarmaßnahmen (sofern angemessen).

Checkliste für ethische Entscheidungen

Manchmal haben wir es mit schwierigen Situationen zu tun, in denen es schwer ist, die richtige Entscheidung zu erkennen. Wenn Sie bezüglich einer Entscheidung unsicher sind, greifen Sie auf diese Checkliste für ethische Entscheidungen zurück. Sie hilft uns, Entscheidungen auf Magnas Verhaltens- und Ethikkodex, Richtlinien und Gesetze sowie unsere Grundwerte abzustimmen.

Um zu ermitteln, ob eine Handlung ethisch vertretbar ist, müssen Sie die folgenden sechs Fragen mit „Ja“ beantworten können:

1. Ist die Handlung rechtskonform?
2. Entspricht sie dem vorliegenden Kodex, der **Mitarbeiter_innen Charta** und allen verwandten Richtlinien?
3. Habe ich die Auswirkungen auf Mitarbeitende, Kunden und Kundinnen und Aktionär_innen bedacht?
4. Kommt sie Magna als Ganzem zugute und nicht nur bestimmten Personen?
5. Wäre es mir angenehm, wenn ich meinen Kolleg_innen, meiner Führungskraft und meiner Familie meine Entscheidung erklären müsste?
6. Könnte ich mein Entscheidung rechtfertigen, wenn sie in der Zeitung oder in den sozialen Medien thematisiert würde?

Bei Zweifeln müssen Sie innehalten und Ihre Führungskraft, die Rechtsabteilung (Group oder Corporate), einen Regional Compliance Officer oder Magnas Vice-President, Ethics and Chief Compliance Officer um Rat fragen.



Unsere Kunden und Kundinnen

Geschäftstätigkeit mit Integrität, Fairness und Respekt

Wir haben eine gemeinsame Verantwortung für den Erfolg von Magna.

Um dieser Verantwortung gerecht zu werden, müssen wir alle mit Integrität handeln. Das heißt, wir müssen die für uns geltenden Gesetze im wörtlichen und übertragenen Sinne einhalten, diesen Kodex wahren und unseren Verpflichtungen nachkommen.

Außerdem müssen wir in unseren Interaktionen mit anderen Mitarbeitenden, Kundinnen und Kunden,

Lieferantinnen und Lieferanten, und anderen Interessensgruppen stets fair handeln.

Darüber hinaus ist es wichtig, dass wir andere Gesinnungen und Meinungen respektieren, mit Sensibilität und Rücksicht gegenüber den Kulturen und Bräuchen von Ländern handeln, in denen wir operieren, und die Auswirkungen unserer Handlungen beachten, die wir auf Gemeinschaften und die Umwelt haben, in denen wir Geschäfte tätigen.



Compliance mit Kartell- und Wettbewerbsgesetzen

Wir betreiben intensiven, aber dennoch freien und fairen Wettbewerb.

Viele Länder haben Gesetze, die für einen starken Wettbewerb sorgen sollen, damit Verbraucher_innen Zugang zu hochwertigsten Produkten und Dienstleistungen zum günstigsten Preis erhalten. Verstöße gegen solche Gesetze können schwerwiegende Folgen für Sie und für Magna haben.

Folglich müssen wir uns an alle geltenden Kartell- und Wettbewerbsgesetze halten sowie ethische Beziehungen zu unseren Kunden, Wettbewerbern und *Third Parties* pflegen. Wir gehen keinen Aktivitäten nach, die gegen diese Gesetze verstoßen, etwa das Treffen von Absprachen mit

Wettbewerbern im Hinblick auf Preise, Rabatte oder Verkaufsbedingungen, Produktionskontingentierung, Marktaufteilung, Absprachen zu Geboten, den Boykott von Kunden oder Lieferanten, Angleichung von Gehältern oder die Vereinbarung, keine Mitarbeitenden des anderen Unternehmens einzustellen.

Weitere Informationen dazu finden Sie in unserer **Richtlinie zu Kartell- und Wettbewerbsfragen**.

Fragen & Antworten

- F:** Bei Auto Shanghai habe ich zufällig einen ehemaligen Kollegen aus dem Vertrieb getroffen, der nun für ein Konkurrenzunternehmen arbeitet. Beim Mittagessen fragte er mich, ob wir eine gemeinsame Strategie für die Verhandlungen mit einem schwierigen neuen Kunden entwickeln könnten. Ich sagte ihm, wir blieben in Kontakt. Wie hätte ich mich verhalten sollen?
- A:** Ein gemeinsames Mittagessen mit einem ehemaligen Kollegen ist an sich kein Problem. Der Versuch, mit einem Wettbewerber eine gemeinsame Strategie in Bezug auf einen Kunden zu entwickeln, ist jedoch strengstens untersagt. Beenden Sie in dieser Situation unverzüglich das Gespräch über die gemeinsame Strategieentwicklung, und teilen Sie dem ehemaligen Kollegen mit, dass Sie ein solches Thema nicht besprechen dürfen. Informieren Sie dann umgehend die Compliance- oder Rechtsabteilung.



Compliance mit Antikorruptionsgesetzen

Wir verpflichten uns dazu, Geschäftsabschlüsse auf ethische Weise zu erzielen – und niemals durch Bestechung oder andere illegale Handlungen.

Bestechung besteht aus dem Austauschen oder Anbieten von etwas Wertvollem, um auf unlautere Weise eine Geschäftsentscheidung zu beeinflussen bzw. einen geschäftlichen Vorteil zu erzielen. Wir bieten und nehmen keine *Bestechungsgelder*, Kick-backs, Schmiergelder oder ähnliche Zahlungen an, weder selbst noch durch *Third Parties*. Wenn wir etwas Wertvolles anbieten oder annehmen, müssen wir uns überlegen, ob dies eine geschäftliche Entscheidung beeinflussen bzw. anderen diesen Eindruck vermitteln könnte. Wir müssen sicherstellen,

dass alle von uns getätigten Zahlungen stets korrekt und vollständig aufgezeichnet werden. Diese Verpflichtungen gelten in allen Fällen, sind jedoch besonders im Umgang mit Amtsträger_innen strikt zu beachten.

Unsere Verpflichtung zu Antikorruption gilt ausnahmslos für alle unsere Geschäftsbereiche, unabhängig von den geltenden lokalen Gesetzen oder kulturellen Gepflogenheiten.

Weitere Informationen zu unserer Verpflichtung für Geschäftstätigkeiten ohne Bestechung finden Sie in unserer **Richtlinie zu Bestechung und unlauteren Zahlungen**.

Fragen & Antworten

- F:** In meinem Land ist es üblich, Regierungsbeamten und Regierungsbeamtinnen einen kleinen Betrag zu zahlen (in der Regel maximal 100 US-Dollar), damit Genehmigungen schneller erteilt werden. Ist es mir nach unserem Kodex und unseren Richtlinien erlaubt, solche Zahlungen zu tätigen?
- A:** Nein. Unser **Kodex und unsere Richtlinie zu Bestechung und unlauteren Zahlungen** untersagen derartige Zahlungen, die oft als Beschleunigungszahlungen (oder „Schmiergeldzahlungen“) bezeichnet werden. Auch wenn solche Zahlungen in manchen Ländern legal und üblich sind, sind sie in vielen anderen Ländern gesetzeswidrig.
- F:** Eine Amtsträgerin, die unsere Sicherheits-*Compliance* überwacht, hat mir den Lebenslauf ihres Neffen gegeben und mich gebeten, ihn für eine potenzielle freie Stelle in meiner Abteilung zu berücksichtigen. Ich habe mir den Lebenslauf angesehen, und der Kandidat verfügt über eine erstklassige Qualifikation. Wie soll ich mich verhalten?
- A:** Informieren Sie sofort eine vorgesetzte Person bzw. die Rechts- oder *Compliance*-Abteilung über diese Anfrage. Als qualifizierter Bewerber sollte der Neffe auf dieselbe Weise behandelt werden wie alle anderen qualifizierten Kandidat_innen. Solche Bitten sind mit Sorgfalt zu behandeln, um im Umgang mit Geschäftskontakten die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und die Wahrung unserer Werte sicherzustellen.

Präsente und Bewirtung

Beim Anbieten oder Annehmen von Präsenten und Bewirtung müssen wir Vernunft walten lassen.

Unsere Beziehungen zu unseren Geschäftspartnern und Geschäftspartnerinnen müssen auf Integrität und vernünftigem kaufmännischen Urteilsvermögen basieren. Wir dürfen niemals Präsente oder Bewirtung anbieten bzw. annehmen, die unsere Geschäftsentscheidungen beeinflussen bzw. diesen Anschein erwecken könnten.

Das Annehmen oder Anbieten von geschäftlichen Präsenten oder Bewirtung ist nur zulässig, solange diese Präsente und Bewirtungen angemessen, gelegentlich und von geringem Wert sind. Jedes Präsent und jede Bewirtung, die wir anbieten, müssen zudem präzise und transparent in unseren Spesenabrechnungen sowie den Büchern und Aufzeichnungen von Magna aufgeführt werden.

Aufgrund der erhöhten rechtlichen Risiken ist im Umgang mit Amtsträger_innen besondere Vorsicht geboten. Das Anbieten von Präsenten an Amtsträger_innen oder deren Bewirtung erfordert eine schriftliche Genehmigung. Weitere Informationen zu Präsenten und Bewirtung sowie zu den erforderlichen Genehmigungen finden Sie in unserer **Richtlinie für Präsente und Bewirtung**.

Fragen & Antworten

- F:** Ein Lieferant hat angeboten, mir Flugtickets und eine Unterkunft zu besorgen, damit ich beim Auswärtsspiel meines Lieblingsteams dabei sein kann. Darf ich das annehmen?
- A:** Nein. Unser geschäftlichen Entscheidungen müssen immer dem Interesse von Magna dienen. Eine Annahme dieses extravaganten Geschenks könnte den Eindruck erwecken, dass wir diesen Lieferanten bei der Vergabe zukünftiger Aufträge bevorzugen werden. Wir müssen stets darauf achten, dass Präsente und Bewirtung angemessen, gelegentlich und von geringem Wert sind. Wenden Sie sich im Zweifelsfall an die Rechts- oder *Compliance*-Abteilung.
- F:** Ein Auditor einer Umweltbehörde, der in den vergangenen Jahren oft mit meinem Standort zu tun hatte, wird nächsten Monat Vater. Zu diesem Anlass möchte ich ihm eine Flasche Whiskey schenken. Ist das erlaubt?
- A:** Das Anbieten von Präsenten an Amtsträger_innen oder deren Bewirtung erfordert besondere Sorgfalt und eine vorherige Genehmigung gemäß unserer **Richtlinie für Präsente und Bewirtung**. Weitere Informationen dazu erhalten Sie bei der Rechts- oder *Compliance*-Abteilung.



Compliance mit Handelsgesetzen

Als globales Unternehmen müssen wir zahlreiche Handels- und Zollgesetze sowie entsprechenden Vorschriften einhalten und diesen gerecht werden.

Wir müssen die Anforderungen internationaler Handelskontrollen und wirtschaftlicher Sanktionen erfüllen, die es uns verbieten, Geschäfte mit bestimmten Ländern, Regierungen, Unternehmen

und Personen zu tätigen. Außerdem müssen wir uns an alle Export- und Handelskontrollen halten, die beschränken, wie wir unsere Produkte und Technologien grenzübergreifend vertreiben dürfen.

Weitere Informationen dazu finden Sie in unserer **Richtlinie zu Sanktionen und Handelsembargos**.

Lobbytätigkeit und politische Partizipation

Wir befolgen geltende Gesetze und interagieren mit Amtsträger_innen auf ehrliche und faire Weise.

Da Gesetze in Bezug auf Lobbytätigkeit und politische Partizipation sehr komplex sein können und von Land zu Land variieren, müssen wir unsere Aktivitäten hinsichtlich Lobbytätigkeit und politischer Partizipation (wie etwa Finanzierung und Förderung) mit großer Sorgfalt bedenken.

Keiner von uns darf sich an Lobbytätigkeit mit Amtsträger_innen beteiligen oder politische Unterstützung (wie etwa Geldspenden, Waren oder Dienstleistungen) im Namen von Magna leisten, ohne eine schriftliche Genehmigung bei einer speziell für derartige Angelegenheiten zuständigen Person des Corporate Office einzuholen. Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an ein Mitglied des Government Affairs Teams (weitere Informationen finden Sie auf der Seite **Government Affairs** auf MagNET) bzw. der Rechts- oder *Compliance*-Abteilung.

Fragen & Antworten

F: Wir haben Schwierigkeiten, von der Stadt eine Baugenehmigung für unser neues Werk zu erhalten. Ich kenne zufällig eine Stadträtin und würde sie gerne auf einen Kaffee einladen, um ihr zu erklären, weshalb sie den Bau unterstützen sollte. Darf ich das?

A: Nein. Da ein solches Treffen mit einer gewählten Amtsträgerin dem Zweck dienen würde, einen öffentlichen Entscheidungsprozess zu beeinflussen, würde diese Handlung nach lokalem Recht Lobbytätigkeit darstellen. Wir dürfen uns nicht an Lobbytätigkeit beteiligen, ohne eine schriftliche Genehmigung bei einem speziell für solche Angelegenheiten zuständigen Mitglied des Government Affairs Teams einzuholen.

Unsere Aktionär_innen/ Investor_innen

Präzise Aufzeichnungen und finanzielle Berichterstattung

Wir pflegen Bücher und Aufzeichnungen, die unsere finanzielle Situation genau widerspiegeln.

Die Glaubwürdigkeit von Magna stützt sich auf die Genauigkeit unserer Finanzberichte, und wir müssen sämtliche geltenden Gesetze in Bezug auf die finanzielle Berichterstattung einhalten. Wir alle müssen bei unserer finanziellen Berichterstattung auf höchste Genauigkeit achten.

Magna drohen schwerwiegende Konsequenzen, wenn Aufzeichnungen von Finanztransaktionen und Unternehmensdaten nicht ordnungsgemäß gepflegt werden. Wir müssen Transaktionen präzise erfassen und alle Unsicherheiten oder möglichen Diskrepanzen umgehend melden. Unsere Finanzkontrollen tragen dazu bei, dass unsere Berichte genau und termingerecht sind. Wir dulden nicht, dass Mitarbeitende diese Kontrollen durch falsche oder irreführende Berichterstattung umgehen. Derartige Handlungen stellen einen schwerwiegenden Verstoß gegen unseren Kodex und unter Umständen auch eine Straftat dar.

Fragen & Antworten

F: Ich arbeite in der Buchhaltung und habe vor Kurzem einige hohe Rechnungen von Lieferanten erhalten. Meine Vorgesetzte forderte mich auf, die Rechnungen erst im nächsten Quartal anzugeben. Sie sagte, dadurch würden unsere Finanzergebnisse und unser Aktienkurs verbessert. Soll ich ihre Anweisung befolgen?

A: Nein. Eine falsche Datierung oder verspätete Meldung von Ausgaben können sich auf unser Finanzergebnis auswirken. Werden nicht alle finanziellen Vorgänge korrekt aufgezeichnet – selbst wenn dies mit der Absicht geschieht, Magna zu helfen –, stellt dies einen Verstoß gegen diesen Kodex und die Grundsätze ordnungsgemäßer Buchführung dar. Wenn wir zu einer entsprechenden Handlung aufgefordert werden, müssen wir uns weigern. Wenn wir uns unwohl fühlen oder weiterhin dazu gedrängt werden, müssen wir diese Situation umgehend melden. Es gibt verschiedene Möglichkeiten zur Meldung, zum Beispiel bei einem Financial Officer des Group bzw. Corporate Office bzw. bei der Rechts- oder Compliance-Abteilung. Wir können Vorfälle auch über die Magna Hotline oder andere angemessene Kanäle melden (weitere Informationen dazu oben unter „Wie man Bedenken äußert“).





Offenlegungen

Als börsennotiertes Unternehmen ist Magna verpflichtet, in unseren öffentlichen Dokumenten vollständige, präzise und aktuelle Informationen bereitzustellen. Das ist eine rechtliche Verpflichtung, die wir sehr ernst nehmen, indem wir alle geltenden Gesetze in Bezug auf die Offenlegung unserer geschäftlichen, betrieblichen und finanziellen Umstände einhalten.

Magna hat zwar eine Pflicht zur Offenlegung von Informationen, doch dürfen das nur bestimmte Personen tun, die dazu autorisiert sind. Sie dürfen keine nicht öffentlichen Informationen über Magna mit anderen teilen (einschließlich Medien und Aktionär_innen), es sei denn, Sie wurden gemäß unserer **Richtlinie zur Offenlegung von Unternehmensinformationen** dazu autorisiert. Weitere Informationen dazu finden Sie in unserer **Richtlinie zur Offenlegung von Unternehmensinformationen**.

Nachhaltigkeit

Wir verpflichten uns zur Erfüllung aktueller wirtschaftlicher, ökologischer und sozialer Bedürfnisse, ohne den zukünftigen Geschäftsbetrieb zu gefährden.

Magna ist stolz auf sein langjähriges Engagement in Sachen Nachhaltigkeit bei seinen Produkten, Prozessen und Personen. Indem wir mit allen unseren Interessensgruppen zusammenarbeiten, stellen wir Produkte und Lösungen für eine bessere Zukunft bereit, minimieren unsere Umweltbelastung und bieten Nutzen für unsere Teams und unsere Gemeinschaft.

Wir haben uns ambitionierte Ziele gesetzt, um unsere Umweltbelastung zu reduzieren, Beschaffungsprozesse verantwortungsbewusster zu gestalten und unser soziales Engagement zu stärken.

Weitere Informationen zur Nachhaltigkeitsstrategie von Magna finden Sie in unseren Offenlegungen und Verpflichtungen.

Unsere Mitarbeitenden

Die Vielfalt unserer Mitarbeitenden ist ein großer Vorteil für unser globales Unternehmen. Wir schätzen und respektieren Mitarbeitende mit verschiedenen kulturellen Hintergründen, Kompetenzen und Ansichten.

Umweltschutz und Arbeitssicherheit

Wir setzen uns für die Wahrung sicherer Arbeitsplätze und einer sauberen Umwelt ein. Wir möchten in unserem operativen Geschäft und unserer Lieferkette in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie ökologische Verantwortung branchenführend sein.

Wir müssen alle Vorschriften, Richtlinien und Verfahren in den Bereichen Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz einhalten, die für unsere Positionen und Arbeitsstellen gelten. Wir tragen gemeinsam dafür Verantwortung, dass unsere Arbeitsplätze frei von Umwelt- und Sicherheitsrisiken sind, und müssen Vorfälle, Verletzungen oder unsichere Bedingungen unverzüglich melden.

Unser Engagement für Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz wird in unserer **Mitarbeiter_innen Charta** und unseren **Unternehmensgrundsätzen** näher erläutert. Weitere Informationen dazu finden Sie in unserer **Richtlinie für Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz**.

Schutz personenbezogener Daten

Wir respektieren die Privatsphäre unserer Mitarbeitenden und setzen uns für den Schutz ihrer personenbezogenen Daten ein. Wir verarbeiten personenbezogene Daten auf rechtmäßige, transparente und faire Weise. Wir ergreifen zudem angemessene Maßnahmen, um die Integrität und Vertraulichkeit personenbezogener Daten zu schützen.

Wenn Sie eine Datenschutzverletzung, einen Cyberangriff oder eine mögliche Offenlegung personenbezogener Daten beobachten oder vermuten, kontaktieren Sie unverzüglich das Data Privacy-, Legal- oder Information Security-, Risk & Compliance (ISRC)-Team, oder wenden Sie sich an die Magna Hotline. Weitere Informationen dazu finden Sie in unserer **Datenschutzrichtlinie**.

Fragen & Antworten

- F:** Ich arbeite in der Personalabteilung. Ein Marketing-Unternehmen hat mich vor Kurzem um die privaten Adressen unserer Mitarbeitenden gebeten, um ihnen wertvolle Informationen über eine neue medizinische Klinik zuzuschicken. Obwohl die Mitarbeitenden wahrscheinlich von den Informationen profitiert hätten, habe ich die Herausgabe der Adressen verweigert. Habe ich richtig gehandelt?
- A:** Ja. Unseren Privatadressen sind vertraulich und dürfen nur zu rechtmäßigen geschäftlichen bzw. beschäftigungsbezogenen Zwecken oder zur Erfüllung rechtlicher Anforderungen offengelegt werden. Im genannten Fall stellt die Vermarktung einer Dienstleistung an Mitarbeitende keinen berechtigten Grund für die Offenlegung dieser personenbezogenen Daten dar. Die Herausgabe der Daten würde gegen unseren Kodex verstoßen und wäre nach lokalen Datenschutzgesetzen illegal.

Respekt am Arbeitsplatz

In Übereinstimmung mit unserer **Mitarbeiter_innen Charta** verpflichten wir uns zur Schaffung eines fairen und gerechten Arbeitsumfelds. Wir tolerieren kein Verhalten, dass die Würde einer Person beeinträchtigen bzw. für ein feindseliges, einschüchterndes Arbeitsumfeld sorgen würde.

Wir haben null Toleranz gegenüber jeglicher Form von Gewalt, Diskriminierung, Belästigung oder Schikanie und verfügen über bewährte Richtlinien, die ein respektvolles Arbeitsumfeld für alle gewährleisten, sowie über Beschwerde- und Untersuchungs-

verfahren, um unangemessenes Verhalten zu unterbinden. Unsere lokalen Richtlinien würdigen die Vielfalt, fördern die Toleranz gegenüber individuellen Praktiken und Überzeugungen und gehen auf Grundlage aller gesetzlichen Vorgaben auf Hilfebedürftige ein.

Wir sollten die Stimme erheben, wenn sich eine Kollegin bzw. ein Kollege auf eine Art und Weise verhält, mit der wir oder andere sich unwohl fühlen, und Diskriminierung, Belästigung oder bedrohliches Verhalten unverzüglich melden.

Fragen & Antworten

- F:** Mein Vorgesetzter hat Bemerkungen gemacht, die mir Unbehagen bereitet haben. Letzte Woche bot er mir an, mich bei einem Abendessen als Mentor zu „beraten“ – unter vier Augen. Ich habe „Nein“ gesagt, aber seitdem verhält er sich mir gegenüber kalt. Wie soll ich mich verhalten?
- A:** Unerwünschte Aufmerksamkeit, unangebrachte Witze und unwillkommenes Verhalten sind niemals akzeptabel. Melden Sie Ihre Bedenken über das Prinzip der Offenen Tür einer anderen Führungskraft, oder nutzen Sie die Magna Hotline. Magnas Richtlinie zur Vermeidung von Vergeltungsmaßnahmen schützt Sie vor Vergeltung, wenn Sie Bedenken in gutem Glauben melden.



Wahrung der Menschenrechte

Die Wahrung der Menschenrechte unserer Mitarbeitenden und anderer Interessensgruppen steht im Zentrum der Kultur von Magna. Wir bieten faire Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeitenden und dulden keine Sklaverei, Kinder- oder Zwangsarbeit in unserem Unternehmen oder unserer Lieferkette.

Unsere **Globalen Arbeitsnormen** erkennen die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (UN), die acht Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization, ILO) und die Erklärung der ILO über grundlegende Rechte und Pflichten bei der Arbeit an.

Im Einklang mit den nationalen gesetzlichen Bestimmungen erkennen wir das Recht unserer Mitarbeitenden an, unter fairen Bedingungen in einem sicheren und respektvollen Umfeld frei zu arbeiten und zusammenzuarbeiten, wobei wir uns bemühen, die geltenden Arbeitsstandards zu erfüllen oder zu übertreffen.

In Übereinstimmung mit unserer **Mitarbeiter_innen Charta** verpflichten wir uns auch zu nicht diskriminierenden Vergütungspraktiken. Das heißt, unsere Mitarbeitenden werden unabhängig von persönlichen Merkmalen nach objektiven Kriterien und Grundsätzen der internen Gleichbehandlung sowie der externen Wettbewerbsfähigkeit gerecht entlohnt. Wir erwarten von allen Lieferanten oder anderen Unternehmen, mit denen wir zusammenarbeiten, dass sie die geltenden Gesetze einhalten.

Fragen & Antworten

- F:** Ich habe die Vermutung, dass einer unserer Lieferanten minderjährige Personen beschäftigt. Wie soll ich mich verhalten?
- A:** Melden Sie dies unverzüglich einer vorgesetzten Person, der Rechts-, Compliance- oder Einkaufsabteilung bzw. über die Magna Hotline.
- F:** Ich überlege, eine Mitarbeiterin aus unserer Niederlassung in Troy (Michigan) zu befördern und in einer Position einzusetzen, bei der sie mit unseren nordamerikanischen Lieferanten in Kontakt wäre. Auch wenn sie alle erforderlichen Qualifikationen mitbringt, habe ich Bedenken, dass ihre Behinderung einigen unserer Lieferanten Unbehagen bereiten könnte. Ist dies ein berechtigter Grund, die Stelle einer anderen Person zu geben?
- A:** Nein. Wir bemühen uns darum, allen Mitarbeitenden dieselben Aufstiegschancen zu bieten – ohne Diskriminierung aufgrund einer rechtlich geschützten Kategorie wie z. B. Behinderung. Wenn die Mitarbeiterin über die richtige Qualifikation für die Stelle verfügt, dürfen wir ihr die Beförderung nicht wegen ihrer Behinderung verwehren.



Vielfalt und Inklusion

Unsere Mitarbeitenden sind wichtige Stakeholder in unserem globalen Unternehmen. Unser Ziel ist es, Talente mit unterschiedlichen Hintergründen, Perspektiven und Fähigkeiten zu gewinnen, einzustellen und zu binden. Ganz im Einklang mit unserer **Mitarbeiter_innen Charta** streben wir danach, ein sicheres, respektvolles und inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich unsere Mitarbeitenden voll und ganz in die Arbeit einbringen, unsere Grundwerte leben, nachhaltige Ergebnisse erzielen und unsere globale Marke verbessern können.

Wir befolgen alle geltenden Arbeits- und Beschäftigungsgesetze, einschließlich solcher, die Diskriminierung und Belästigung verbieten, und solcher, die die angemessene Berücksichtigung von Unterschieden vorschreiben. Wir möchten gleiche Arbeitsbedingungen und Karrierechancen für alle bieten, ohne Diskriminierung aufgrund von gesetzlich geschützten Merkmalen.

Sorgfältige Kommunikation

Was wir sagen und schreiben – ob am Arbeitsplatz oder außerhalb der Arbeit –, muss den Werten und Standards von Magna gerecht werden.

Um den Ruf von Magna sowie unseren eigenen Ruf zu schützen, müssen wir sorgfältig formulieren in dem Wissen, dass alle verfassten Dokumente irgendwann öffentlich werden könnten. Wir respektieren die Rechte aller Personen, frei zu kommunizieren. Wir müssen jedoch bei unseren Beiträgen im Internet oder in sozialen Medien darauf achten, dass wir Magna nicht diffamieren, Lieferanten oder Kunden diskreditieren, vertrauliche Informationen preisgeben oder die Urheber- und Patentrechte von Magna verletzen.

Wenn uns Personen wie Journalist_innen, Branchenexpert_innen oder Aktionär_innen darum bitten, etwas über Magna zu sagen, dürfen wir keinen Kommentar abgeben. Stattdessen müssen wir die nachfragende Person an autorisierte Pressesprecher_innen von Magna verweisen.

Unsere **Richtlinie für eine sorgfältige Kommunikation**, unsere **Globale Richtlinie zur Nutzung von E-Mails, Internet und Social Media** sowie unsere **Richtlinie für externe Kommunikation/Medienarbeit** dienen zur Orientierung bei allen Fragen rund um das Thema Kommunikation.

Fragen & Antworten

- F:** Gelegentlich äußere ich mich auf meiner Profilseite in Facebook, wo ich 250 Freunde habe, negativ über Lieferanten. Ich mache das in meiner Freizeit und habe meine Settings so eingestellt, dass nur Freunde und Familie meine Posts lesen können. Darf ich das?
- A:** Nein. Posts in sozialen Medien bleiben nicht immer privat. Wir dürfen unsere Lieferanten niemals öffentlich diskreditieren. Wenn die Bedenken hinsichtlich unseres Lieferanten mit Verstößen gegen diesen Kodex zusammenhängen, ist dies nach dem Prinzip der offenen Tür einer vorgesetzten Person, einem Mitglied der Rechts- oder Compliance-Abteilung oder über die Magna Hotline zu melden.
- F:** In einem aktuellen Online-Artikel über unser Geschäftsergebnis bin ich auf inhaltliche Fehler gestoßen. Ich würde gerne einen Kommentar auf der Website der Zeitung mit den korrekten Zahlen hinterlassen. Darf ich das?
- A:** Nein. Informieren Sie unverzüglich die Abteilung Corporate Communications oder Investor Relations über diesen Fehler. Wir selbst dürfen uns nicht öffentlich über die Geschäftstätigkeit von Magna äußern, da wir keine autorisierten Unternehmenssprecher sind.

Unser Geschäft

Nutzung vertraulicher Informationen

Wir müssen vertrauliche Informationen von Magna sowie die Informationen unserer Geschäftspartner_innen schützen.

Wie jeder andere Vermögenswert sind vertrauliche Informationen – d. h. Geschäftsgeheimnisse, proprietäre Daten und geistiges Eigentum von uns, unseren Kunden oder unseren Lieferanten – ein wichtiger Bestandteil unseres Unternehmens, zu dessen Schutz wir verpflichtet sind. Vertrauliche Informationen sollten nicht an Personen außerhalb Magnas weitergegeben werden, außer es dient der Erfüllung einer gesetzlichen Anforderung oder einem rechtmäßigen geschäftlichen Zweck, und sie sollten intern nur nach dem „Need-to-know-Prinzip“ ausgetauscht werden. Unsere Verantwortung für den Schutz vertraulicher Informationen von Magna gilt sowohl während als auch nach dem Ende unserer Beschäftigung bzw. unserer Beziehung zu dem Unternehmen.

Weitere Informationen dazu finden Sie in unserer **Richtlinie für vertrauliche Informationen**.

Fragen & Antworten

- F:** Vor Kurzem habe ich eine E-Mail von einem Kunden erhalten, die Informationen zu einem neuen Programm enthielt. Darf ich diese Informationen an eine andere Mitarbeiterin oder einen anderen Mitarbeiter des gleichen Kunden weitergeben?
- A:** Nein. Sie dürfen vertrauliche Informationen nur nach dem „Need-to-know-Prinzip“ teilen. Gehen Sie niemals davon aus, dass Ihr Kundenkontakt vertrauliche Informationen allein aus dem Grund kennt, dass die Informationen irgendwo aus dem Unternehmen des Kunden stammen.
- F:** Was kann ich tun, um unsere vertraulichen Informationen zu schützen?
- A:** Wir können auf verschiedene Arten zum Schutz vertraulicher Informationen beitragen. Wir sollten mit vertraulichen Akten und Informationen sehr sorgsam umgehen und unsere elektronischen Geräte nie unbeaufsichtigt lassen, wie etwa auf Reisen oder während geschäftlicher Veranstaltungen. Darüber hinaus sollten wir in der Öffentlichkeit, wie etwa im Aufzug oder im Flugzeug, nicht über die Geschäftspraktiken von Magna sprechen. Wir müssen uns auch mit unseren Grundsätzen und Richtlinien bezüglich Information Governance vertraut machen, die auf MagNET verfügbar sind.





Unzulässiger Wertpapierhandel

Wir respektieren Handelsbeschränkungen und tauschen keine Insiderinformationen aus.

Im Rahmen unserer Arbeit bei Magna erhalten wir möglicherweise Zugriff auf nicht öffentliche, vertrauliche Informationen über Magna und andere Unternehmen, mit denen wir Geschäfte tätigen. Diese Informationen sind der Öffentlichkeit nicht bekannt. Eine Verwendung solcher Insiderinformationen zu Anlagezwecken (z. B. Kauf oder Verkauf von Aktien von Magna oder anderer Unternehmen auf Grundlage von Insiderinformationen) ist illegal. Wenn wir über Insiderinformationen zu Magna oder einem anderen Unternehmen verfügen, dürfen wir keine Investitionen in diese Unternehmen tätigen, bis die Informationen öffentlich

bekannt gegeben werden. Erörtern oder teilen Sie Insiderinformationen nicht mit Kolleg_innen oder Personen außerhalb von Magna (zum Beispiel mit Verwandten oder Freund_innen). Schlagen Sie auch niemals vor, dass irgendjemand auf der Grundlage von Insiderinformationen handelt, auch wenn Sie die Informationen selbst nicht weitergeben.

Unsere **Richtlinie zu Insiderhandel und Blackout-Perioden** enthält weitere Anweisungen zur Vermeidung von Insiderhandel und unzulässiger Weitergabe von Informationen.

Fragen & Antworten

- F:** Aufgrund von internen Berichten weiß ich, dass unser Umsatz stark gestiegen ist und unser Gewinn in diesem Quartal die Prognosen der Branchenanalysten übertreffen wird. Darf ich meiner Schwester sagen, dass sie Aktien von Magna kaufen soll, bevor wir unseren Quartalertrag öffentlich bekannt geben?
- A:** Nein. Die Nutzung von Insiderinformationen zu unserem eigenen Vorteil oder zum Vorteil von anderen (wie etwa Verwandten und Freund_innen) widerspricht unserem Kodex und ist illegal.

Investitionen und Geschäftsmöglichkeiten

Wir müssen im besten Interesse von Magna handeln und Situationen meiden, die zur Entstehung von Interessenkonflikten zwischen uns und Magna führen oder diesen Eindruck erwecken könnten.

Wenn wir beispielsweise im Rahmen unserer Arbeit oder durch die Nutzung des Eigentums oder der Informationen von Magna eine Geschäftsmöglichkeit erkennen, dürfen wir diese nicht zum persönlichen Vorteil nutzen. Wir dürfen Ressourcen von Magna nicht zum persönlichen Vorteil nutzen und dürfen uns nicht an Aktivitäten beteiligen, durch die wir mit Magna in Wettbewerb treten würden.

Fragen & Antworten

F: Ich arbeite im Engineering und habe im Rahmen meiner Arbeit ein neues Getriebekonzept entwickelt, das für einige unserer Kunden aus der Automobilbranche interessant sein könnte. Da ich das Konzept ausgearbeitet habe, darf ich es direkt an sie vermarkten?

A: Nein, denn damit würden Sie gegen unseren Kodex verstoßen. Jegliches geistiges Eigentum, das wir im Rahmen unserer Arbeit schaffen, gehört Magna. Darüber hinaus bietet jedes Konzept, das wir im Rahmen unserer Beschäftigung bei Magna und mithilfe von Unternehmensressourcen entwickelt haben, Magna eine wertvolle Geschäftschance. Wir dürfen solche Situationen nicht zu unserem persönlichen Vorteil nutzen, ohne eine Genehmigung von Magna einzuholen.



In-sich-Geschäfte und Geschäftsbeziehungen mit Verwandten und Freunden

Unsere persönlichen Interessen und Beziehungen sollten unsere beruflichen Verantwortlichkeiten nicht beeinträchtigen. Es ist nicht zulässig, die Evaluierung der Vergütung von Verwandten oder guten Freunden und Freundinnen zu beaufsichtigen, direkt zu überwachen oder zu beeinflussen. Entsprechend dürfen wir keine Verwandten oder guten Freunden und Freundinnen einstellen, evaluieren, finanzieren oder eine Geschäftsbeziehung mit ihnen eingehen. Das Gleiche gilt auch für Unternehmen, an denen sie oder wir ein wesentliches Interesse haben.

Wenn unsere Arbeitsentscheidungen von unseren persönlichen Beziehungen oder Interessen beeinflusst sein bzw. diesen Eindruck erwecken könnten, müssen wir diese Situation gemäß der **Richtlinie zu Interessenkonflikten** offenlegen. Wir müssen zudem alle Maßnahmen einhalten, die eingeführt werden, um sicherzustellen, dass sämtliche Handlungen und Entscheidungen fair und transparent getroffen werden..

Fragen & Antworten

- F:** Ich arbeite in der Einkaufsabteilung (Purchasing). Meine Ehefrau arbeitet seit Kurzem als Leiterin des Vertriebs für einen unserer Lieferanten. Besteht hier ein Interessenkonflikt?
- A:** Ja. Die neue Rolle Ihrer Frau könnte Ihr kaufmännisches Urteilsvermögen beeinflussen oder anderen diesen Eindruck vermitteln. Dieser Konflikt muss in Übereinstimmung mit unserer **Richtlinie zu Interessenkonflikten** offengelegt werden. So kann das Management die Situation bewerten und geeignete Maßnahmen zur Bewältigung des Konflikts ergreifen. Auf diese Weise helfen Sie Magna und verhindern, dass man Ihnen und Ihrer Frau missbräuchliches Verhalten vorwerfen könnte.

Nebentätigkeiten

Für den Erfolg von Magna müssen wir uns voll und ganz auf unsere Arbeit konzentrieren können. Deshalb dürfen wir keine bezahlte oder unbezahlte Nebentätigkeit ausüben, die uns von unseren Aufgaben bei Magna abhalten oder ablenken könnte.

Wir dürfen keine bezahlten oder unbezahlten Nebentätigkeiten annehmen, die einen Interessenkonflikt mit Magna hervorrufen oder den Eindruck eines solchen Konflikts erwecken könnten, es sei denn, die Situation wurde gemäß unserer **Richtlinie zu Interessenkonflikten** offengelegt und die erforderlichen Genehmigungen wurden eingeholt.



Weitere Ressourcen

Wenn wir Fragen haben oder weitere Informationen zu Magnas Verhaltens- und Ethikkodex benötigen, können wir uns an die Rechtsabteilung oder an ein Mitglied des Ethics & Legal Compliance-Teams von Magna wenden. Eine Liste der Mitglieder des Compliance-Teams finden Sie unter **magna.com** oder auf MagNET auf der Seite **Ethics & Legal Compliance**.



Glossar

Amtsträger_in: Beinhaltet (i) eine bzw. einen Funktionsträger_in bzw. Mitarbeitenden einer Behörde bzw. Regierungsstelle oder einer internationalen öffentlichen Einrichtung oder aber eine Person, die in amtlicher Funktion im Auftrag einer Behörde, Regierungsstelle oder internationalen öffentlichen Einrichtung handelt, sowie jede andere Person, die gemäß unseren Verfahren als Amtsträger_in gilt; (ii) eine bzw. ein Kandidat_in, die/der eine bzw. ein Funktionsträger_in bzw. Mitarbeitende_r werden soll, wie in (i) dargestellt; eine Organisation, die dazu dient, die Auswahl, Nominierung, Ernennung oder Wahl einer Funktionsträgerin bzw. eines Funktionsträgers oder einer bzw. eines Mitarbeitenden wie in (i) dargestellt zu beeinflussen (wie eine politische Partei oder Lobbygruppe).

**Beschleunigungszahlungen
(oder „Schmiergeldzahlungen“):**

Eine Form von Bestechung, die normalerweise in Form einer inoffiziellen Zahlung an rangniedere Amtsträger_innen gezahlt wird, um routinemäßige Amtshandlungen oder Entscheidungen, auf die Magna einen rechtlichen oder anderen Anspruch hat, in Gang zu setzen oder zu beschleunigen.

Bestechung: Eine Form von unlauterer Zahlung. Eine Bestechung ist alles Wertvolle, das einer Person zu ihrem persönlichen Vorteil gegeben oder angeboten wird und als Versuch angesehen werden kann, eine Handlung oder Entscheidung zu beeinflussen, die im Namen einer Organisation vorgenommen wird, um Magna zu begünstigen oder einen Vorteil zu verschaffen.

Compliance: Die Einhaltung der Gesetze, dieses Kodex und all unserer Richtlinien im wörtlichen und übertragenen Sinne.

Etwas Wertvolles: Dabei kann es sich u. a. um Geld (oder Bargeldäquivalente wie

Geschenkkarten), Präsente, Spenden für wohltätige Zwecke, Mahlzeiten, Reisekosten, Veranstaltungstickets oder andere Formen von Bewirtung, Bildungsausgaben, Rabatte, Gefälligkeiten, Jobversprechen oder Aktien eines Unternehmens handeln.

Guter Glaube: Mit ehrlicher und aufrichtiger Absicht handelnd.

Insiderinformationen: Informationen, die Aktionären oder der Öffentlichkeit nicht bekannt sind und im Falle ihrer Veröffentlichung den Wertpapierkurs eines Unternehmens erheblich beeinflussen können. Dazu zählen beispielsweise Informationen über eine bedeutende Akquisition oder Fusion, personelle Veränderungen in der Geschäftsführung sowie Rechts- oder Arbeitsstreits.

Interessenkonflikt: Im Allgemeinen bezieht sich ein Interessenkonflikt auf eine Situation, in der Sie im Namen von Magna eine Geschäftsentscheidung treffen oder beeinflussen können, wobei Ihre persönlichen Interessen (oder die Interessen von Verwandten oder uns nahestehenden Personen) sich von den Interessen von Magna unterscheiden.

Kick-back: Eine Form der Bestechung, bei der eine bereits gezahlte oder fällige Geldsumme als persönliche Belohnung für das Zustandekommen einer Geschäftsvereinbarung zurückgezahlt wird.

Lobbytätigkeit: Kommunikation mit Amtsträger_innen jeglichen Ranges, einschließlich Personen, die in öffentliche Ämter gewählt wurden, sowie Mitarbeitenden und Angestellten von Behörden, um die Entscheidungsfindung voranzutreiben, zu verhindern oder auf irgendeine Art und Weise zu beeinflussen.

Personenbezogene Daten: Informationen über eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person. Eine Person ist identifizierbar, wenn sie direkt oder indirekt, insbesondere mittels Zuordnung zu (i) einer Kennung wie ihrem Namen, zu einer Kennnummer, zu Standortdaten oder (ii) zu Merkmalen identifiziert werden kann, die physische, soziale oder finanzielle Informationen über sie ausdrücken.

Third Party: Eine Person, eine Organisation oder ein Unternehmen, die außerhalb von Magna operieren.

Verarbeitung personenbezogener Daten: Jeder Vorgang im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten, zum Beispiel die Erhebung, die Erfassung, die Organisation, das Ordnen, die Speicherung, die Anpassung, die Verwendung, die Offenlegung, die Löschung oder die Vernichtung von personenbezogenen Daten.

Verwandte oder gute Freunde und Freundinnen: Dazu gehören Ehe- und Lebenspartner_innen, Kinder, Eltern, Großeltern, Enkel, Geschwister, Tanten, Onkel, Nichten, Neffen, angeheiratete Verwandte, Stief-/Adoptiv-/Pflegeverhältnisse, eine mit Ihnen verwandte Person, die bei Ihnen zu Hause wohnt, und auch Freunde, zu denen wir außerhalb der Arbeit Kontakt pflegen.

Wesentliches Interesse: Eine Person hat ein wesentliches Interesse an einem Geschäft, wenn sie (i) direkt oder indirekt zehn Prozent (10 %) oder mehr der Aktien, Vermögenswerte oder anderer Unternehmensanteile kontrolliert; (ii) zehn Prozent (10 %) oder mehr ihres Reinvermögens in das Geschäft investiert hat; (iii) eine Führungsrolle in dem Unternehmen einnimmt oder (iv) direkt von einer Geschäftsbeziehung mit Magna profitieren würde.

Ursprüngliches Datum des Inkrafttretens: 1. Mai 2016

Aktuelle Version: 1. Januar 2026

Nächste Prüfung: Q1 2029

Ausgestellt von: Ethics & Legal Compliance

Genehmigt von: Board of Directors



Magna International Inc.
337 Magna Drive
Aurora, Ontario
Canada L4G 7K1
Telefon: +905 726 2462

**MIT MAGNA IN
VERBINDUNG BLEIBEN**



magna.com