

Codice di Condotta ed Etica



Messaggio del

Chief Executive Officer

Il Codice di Condotta ed Etica di Magna riflette i valori che ci rappresentano come azienda e come singole persone. Consolida il nostro impegno per l'integrità, l'equità e il rispetto. Grazie al Codice, possiamo prendere decisioni informate, trattare tutti con rispetto e preservare la fiducia dei nostri clienti, partner e comunità, ogni giorno.

Per salvaguardare la nostra reputazione e contribuire al continuo successo di Magna, è importante che tutti noi ci prendiamo del tempo per riesaminare, comprendere e mettere in pratica i valori del nostro Codice. Il Codice rappresenta la mappa che possiamo seguire quotidianamente.

Sono orgoglioso dei nostri eccezionali dipendenti che, come voi, creano un ambiente in cui una condotta etica viene riconosciuta e favorita. Questo è uno dei motivi per cui Magna è stata riconosciuta da Ethisphere una delle World's Most Ethical Companies® nel 2022, un onore riservato ad un numero ristretto di organizzazioni con programmi straordinari ed un impegno a promuovere l'integrità aziendale.

Grazie per la vostra continua dedizione a Magna e il vostro impegno a sostenere i nostri valori etici. Insieme contribuiamo a rafforzare la cultura etica di Magna e il nostro posizionamento sul mercato globale garantendo che le nostre azioni riflettano i principi che ci rappresentano.

Swamy Kotagiri
Chief Executive Officer



Messaggio della

Chief Compliance Officer

In Magna, l'integrità non è solo un principio, bensì il modo in cui siamo leader. Il Codice di Condotta ed Etica è più di un semplice documento: rappresenta un impegno che plasma ogni decisione, interazione e collaborazione.

Il mondo in cui lavoriamo è complesso e le scelte che facciamo sono importanti. Per questo motivo abbiamo realizzato una serie di strumenti e risorse che vi aiuteranno ad affrontare le sfide con fiducia:

- I Regional Compliance Officer e le risorse sulla conformità disponibili su MagNET in caso di dubbi
- Il sistema Disclose It! per segnalare conflitti di interessi e omaggi ai funzionari governativi
- Il controllo di integrità per garantire che i partner si attengano ai nostri valori e seguano pratiche aziendali etiche

Queste risorse sono a vostra disposizione per consentirvi di fare la cosa giusta. E fare la cosa giusta significa parlare apertamente. Parlando apertamente, salvaguardate la nostra cultura e consolidate la nostra reputazione.

L'etica non è un'opzione. Rappresenta la base della fiducia costruita con i nostri clienti, le comunità e tutti quanti noi. Vi ringrazio di mettere in pratica in prima persona questi valori ogni giorno. Insieme, progrediamo con integrità, per tutti. Forward. For all.

Joanne Horibe

Vicepresidente, Ethics and Chief Compliance Officer

Indice

Codice di Condotta ed Etica	1	I nostri azionisti/investitori	17
Messaggio del Chief Executive Officer	2	Contabilità e rendicontazione finanziaria accurate	17
Messaggio della Chief Compliance Officer	3	Divulgazione al pubblico	18
Visione Missione Valori cardine	5	Sostenibilità	18
Le nostre responsabilità	6	I nostri dipendenti	19
Cosa possiamo fare	7	Ambiente, sicurezza e salute sul lavoro	19
Aspettative dei nostri leader	8	Protezione dei dati personali	19
Come parlare apertamente	9	Rispetto sul posto di lavoro	20
Non tolleriamo alcuna ritorsione	10	Rispetto dei diritti umani	21
Utilizzo della Magna Hotline	11	Diversità e inclusione	22
La checklist di condotta etica	11	Cautela nelle comunicazioni	22
I nostri clienti	12	La nostra attività	23
Esercizio delle attività commerciali secondo integrità, equità e rispetto	12	Trattamento delle informazioni riservate	23
Conformità alle leggi antitrust e sulla concorrenza	13	Compravendita illecita di titoli	24
Conformità alle leggi anticorruzione	14	Investimenti e opportunità commerciali	25
Regali e forme di intrattenimento	15	Coinvolgimento diretto e rapporti con familiari e amici	26
Conformità commerciale	16	Attività esterne	26
Attività di lobby e partecipazione politica	16	Risorse aggiuntive	27
		Glossario	28

Visione Missione Valori cardine

La nostra visione

Far progredire la mobilità per tutti e sotto ogni punto di vista.

La nostra missione

La nostra missione è avvalerci delle nostre competenze per creare un mondo di mobilità migliore, con la massima responsabilità. Lo facciamo sviluppando tecnologie, sistemi e concetti che rendono i veicoli più sicuri e puliti, per tutti.

Valori cardine

I nostri Valori cardine rispecchiano la nostra identità individuale e aziendale.

Pensare in grande

Mettere ognuno in condizione di agire con fiducia in se stesso.

Assumersi le proprie responsabilità

Agire e impegnarsi consapevolmente per se stessi e gli altri.

Non accontentarsi mai

Innovare, migliorare costantemente e porre le domande giuste.

Collaborare

Fare del nostro meglio e farlo insieme, con rispetto e umiltà.



Le nostre responsabilità

La vita è fatta di scelte, che, molto spesso, prendiamo in un batter d'occhio, ogni giorno.

Alcune, tuttavia, sono più importanti di altre. Le scelte che compiamo come rappresentanti di Magna si riflettono sull'azienda nel suo insieme, ma anche singolarmente su tutti noi.

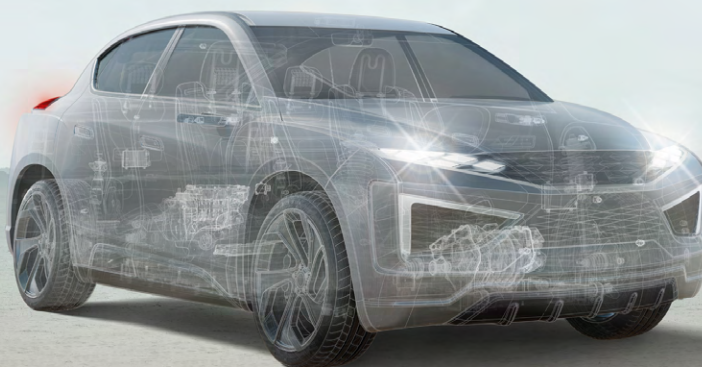
In altre parole, le nostre scelte stimolano l'integrità.

Al giorno d'oggi, poiché il panorama della mobilità continua a diventare più complesso e sfidante, è importante che tutti siano consapevoli del nostro obbligo di condurre le attività in modo etico e conforme alle politiche aziendali, rispettando le norme di legge. Il nostro Codice di Condotta ed Etica (il "Codice") deve servire come punto di riferimento per aiutarci a fare la scelta giusta e preservare i nostri standard di condotta etica.

Ci aspettiamo che tutti i dipendenti leggano e comprendano il Codice e che agiscano sempre in modo etico e onesto. Fare la scelta giusta ed attenersi alle leggi e alle normative che regolano la nostra attività è la chiave per il nostro successo, di oggi e di domani.

Il Codice si applica a TUTTI i dipendenti di Magna a livello globale, compresi gli uffici amministrativi e di gruppo, gli impianti di produzione e le joint venture. Abbiamo inoltre redatto un **Codice di Condotta ed Etica dei Fornitori** che definisce la condotta prevista dei nostri partner commerciali, tra cui fornitori, consulenti, appaltatori indipendenti, agenti e altri soggetti terzi che collaborano con Magna.

Ogni violazione del Codice comporterà provvedimenti disciplinari per i dipendenti, che possono includere anche il licenziamento. Alcune sezioni del Codice si basano sui requisiti di legge: ciò significa che eventuali violazioni possono comportare ulteriori conseguenze, quali sanzioni pecuniarie, azioni penali e pene detentive. Tutti sono tenuti a fare la propria parte per rispettare il Codice e stimolare una condotta di integrità ogni giorno.



Domande e risposte

- D** Sono un dipendente di Magna.
Questo Codice riguarda anche me?
- R** Sì. Il Codice di Condotta ed Etica si applica a tutti i dipendenti di Magna International Inc. (compresi i dipendenti a tempo pieno e quelli a tempo parziale), nonché a tutti i rispettivi gruppi operativi, divisioni, joint venture e altre unità operanti a livello globale. Si applica anche a tutti i nostri dirigenti e funzionari.
- D** Sono un fornitore di Magna.
Questo Codice riguarda anche me?
- R** Chiunque agisca per nostro conto, come fornitori, consulenti, appaltatori indipendenti, agenti e altri rappresentanti, è tenuto a soddisfare i requisiti del **Codice di condotta ed etica dei fornitori** di Magna, che stabilisce standard simili a quelli contenuti nel presente Codice.
- D** Quali provvedimenti comporta una mia possibile violazione di questo Codice?
- R** Tutti noi siamo tenuti a rispettare i valori di questo Codice e ogni violazione di tali principi avrà conseguenze molto serie. La mancata osservanza del presente Codice comporta provvedimenti disciplinari, di natura proporzionale all'entità della violazione stessa. Questi comprendono, in caso di gravi violazioni, il licenziamento.

Il presente documento riporta quesiti ed esempi a scopo puramente illustrativo. Essi non descrivono situazioni reali, né si prefiggono l'obiettivo di essere esaustivi rispetto a tutti, o tutti i più seri, casi che potrebbero emergere sulla base del nostro Codice.



Cosa possiamo fare

Contiamo su tutti i nostri dipendenti per stimolare l'integrità in tutta l'organizzazione. Dobbiamo:

- Conoscere il nostro Codice e le relative procedure di *compliance*
- Parlare apertamente se riteniamo che si sia verificata una possibile violazione del Codice oppure intendiamo porre una domanda sul Codice
- Mettere in atto ogni giorno i principi basilari che costituiscono il nostro Codice

A tutto questo facciamo riferimento quando diciamo: Conoscilo. Diffondilo. Vivilo. Il successo di Magna dipende da tutti noi, dal saper assumere un ruolo attivo e condurre le nostre attività in modo etico.

Aspettative dei nostri leader

Dirigenti, funzionari superiori e manager, in quanto leader dell'azienda, hanno la responsabilità particolare di stabilire gli standard più elevati di condotta etica, sia per sé stessi che per fungere da esempio per i propri team. I leader hanno l'obbligo di restare all'erta, individuare eventuali comportamenti irrispettosi del Codice e segnalarli tempestivamente.

Inoltre, i nostri leader devono creare un ambiente in cui i dipendenti si sentano sicuri di poter inviare una segnalazione, discutendo anche di questioni etiche con i team e stimolandoli a parlare apertamente. Una vera leadership che dà l'esempio è fondamentale per stabilire e mantenere gli standard aziendali di condotta descritti nel Codice.

I leader giocano inoltre un ruolo fondamentale nell'assicurare che non vi siano ritorsioni contro i dipendenti (o chiunque altro) che segnalano problemi in modo onesto e in buona fede. Questo tipo di ritorsione è esplicitamente proibito dalla nostra **Politica anti-ritorsioni**.



Come parlare apertamente

Promuoviamo una cultura in cui i dipendenti possano segnalare liberamente eventuali problematiche senza dover temere ritorsioni.

Se avete un dubbio di natura etica o venite a conoscenza di condotte irrispettose del Codice, delle nostre politiche o delle norme di legge, segnatele affinché possiamo adottare misure adeguate.

Ecco i canali disponibili per inviare le vostre segnalazioni:

- **Condividere la problematica con il vostro manager.** Spesso riuscirà a fornirvi aiuto e a rispondere alle vostre domande.
- **Inviare la segnalazione a un'altra risorsa interna con il Processo della Porta Aperta.** Se non vi sentite a vostro agio nell'inviare una segnalazione al vostro manager, potete rivolgervi a qualsiasi leader per parlarne o porre domande. Ecco chi potete contattare:
 - Team dirigente locale
 - Team dirigente di Gruppo/Corporate
 - Risorse Umane
 - Employee Advocate/Comitato di correttezza/Comitato salute e sicurezza (se previsto)
 - Ethics and Legal Compliance
 - Audit interno
 - Security aziendale
- **Contattare la Magna Hotline.** La Magna Hotline rappresenta una risorsa ulteriore che potete sfruttare per segnalare eventuali comportamenti che violano il Codice di Condotta ed Etica di Magna, il **Codice di Condotta ed Etica dei Fornitori** o la **Carta dei Dipendenti**. Tutte le segnalazioni saranno trattate con riservatezza e gestite con attenzione. La Magna Hotline è un servizio gestito da un terzo indipendente, attivo in oltre 20 lingue 24 ore su 24, 365 giorni all'anno.

Nessuna regola del Codice vieta di affidarsi a un sistema di whistleblowing dell'autorità di controllo laddove ciò sia consentito dalla legge nel vostro Paese.



Non tolleriamo alcuna ritorsione

Per ritorsione si intende qualsiasi azione messa in atto per scoraggiare una persona dall'inviare una segnalazione relativa a una condotta errata o dalla partecipazione a un'indagine. Una ritorsione può assumere svariate forme, come riduzione delle ore di lavoro o della retribuzione, licenziamento, retrocessione, sospensione, minacce, molestie, abusi, imbarazzo, umiliazione o privazione di opportunità (come una promozione, un aumento di salario o gli straordinari). Non tollereremo alcun tipo di ritorsione contro dipendenti o altre persone che segnalano problemi in modo onesto e in buona fede. Maggiori informazioni sono disponibili nella **Politica anti-ritorsioni**.

Domande e risposte

- D** Ho il sospetto che la mia manager stia violando il Codice, ma temo che la denuncia del suo comportamento possa avere ripercussioni negative sul mio rapporto di lavoro. Se dovesse scoprire che la segnalazione proviene da me, verrò tutelato da Magna nei suoi confronti?
- R** Sì. La nostra **Politica anti-ritorsioni** proibisce ai dirigenti di intraprendere azioni di ritorsione contro i dipendenti e protegge i lavoratori che segnalano problemi in modo onesto e in buona fede.



Utilizzo della Magna Hotline

Invio di una segnalazione: è possibile inviare una segnalazione sulla piattaforma online o chiamando il numero gratuito del vostro Paese (entrambe le modalità sono riportate su magnahotline.com). Dopo l'invio di una segnalazione, riceverete una password unica per monitorarne lo stato.

Anonimato e riservatezza: avete la possibilità di inoltrare una segnalazione in forma anonima quando è consentito dalle disposizioni normative locali. Tuttavia, vi incoraggiamo a rivelare la vostra identità poiché permetterà a chi conduce l'indagine di potervi contattare successivamente. Tuteleremo la vostra identità durante e dopo la procedura di indagine nella misura concessa dalla legge.

Revisione e indagini: la segnalazione sarà registrata in un sistema di gestione e quindi categorizzata in base a natura, urgenza ed effetti potenziali. Laddove opportuno, il vostro caso sarà assegnato a un investigatore esperto dei reparti Risorse Umane Corporate, Internal Audit, Corporate Security o Legale.

Aggiornamenti sullo stato: potete verificare lo stato della vostra segnalazione sul sito web o tramite telefono, usando la password unica. La persona incaricata dell'indagine potrebbe inoltre porvi ulteriori domande nel corso della stessa.

Chiusura tempestiva: la segnalazione sarà chiusa entro un periodo ragionevole. Dopo la chiusura, la dirigenza senior esaminerà gli esiti dell'indagine e adotterà le misure necessarie, tra cui eventuali provvedimenti disciplinari (laddove opportuno).

La checklist di condotta etica

Talvolta dobbiamo affrontare situazioni complesse in cui non è sempre facile sapere quale sia la scelta giusta. In caso di dubbi su una decisione, affidatevi alla Checklist di condotta etica, che ci aiuta ad allineare le nostre scelte alle regole del Codice, le politiche e le norme di legge, oltre ai Valori cardine.

Per stabilire se un'azione è etica, dovete poter rispondere "Sì" a queste sei domande:

1. È legale?
2. È conforme al Codice, alla **Carta dei Dipendenti** e a tutte le politiche connesse?
3. Ho considerato l'effetto delle mie azioni su dipendenti, clienti e azionisti?
4. È vantaggioso per Magna nel complesso e non solo per alcuni soggetti?
5. Mi sentirei a mio agio a spiegare la mia decisione a colleghi, responsabili e alla mia famiglia?
6. Sarei in grado di giustificare le mie azioni se apparissero sul giornale o sui social media?

In caso di dubbi, è necessario fermarsi e cercare aiuto contattando il proprio manager, consulente legale di Gruppo o Corporate, un Regional *Compliance Officer* o il Vicepresident Ethics and Chief *Compliance Officer* di Magna.



I nostri clienti

Esercizio delle attività commerciali secondo integrità, equità e rispetto

Tutti noi condividiamo la responsabilità di promuovere il successo di Magna.

Far fede a questa responsabilità, significa agire con integrità. È pertanto indispensabile che ognuno di noi agisca nel rigoroso rispetto della lettera e dello spirito delle leggi applicabili, attenendosi al presente Codice e onorando gli impegni da noi assunti.

Tutti i rapporti tra dipendenti, clienti, fornitori e relative parti coinvolte devono essere condotti secondo il principio di equità.

Inoltre, è fondamentale agire nel rispetto degli altri, così come delle loro idee e opinioni che possono anche differire dalle nostre, dimostrare sensibilità e stima verso le culture e le tradizioni dei paesi nei quali operiamo e considerare il nostro impatto sulle comunità e gli ambienti nei quali conduciamo le nostre attività.



Conformità alle leggi antitrust e sulla concorrenza

Magna compete con determinazione e, tuttavia, nella completa osservanza dei principi di libera e leale concorrenza.

Numerosi Paesi possiedono norme create con l'obiettivo di favorire una concorrenza elevata, affinché i consumatori possano accedere a prodotti e servizi della massima qualità ai migliori prezzi. Eventuali violazioni di tali norme possono comportare pesanti conseguenze per voi e per Magna.

Tutti noi dobbiamo agire nel rispetto di tutte le leggi antitrust e sulla concorrenza in vigore, preservando rapporti etici con i nostri clienti, concorrenti e terzi.

Ci asteniamo quindi dall'intraprendere iniziative che possano costituire una violazione di tali leggi, come stipulare accordi con i nostri concorrenti volti a fissare i prezzi, definire gli sconti o le condizioni di vendita, limitare la produzione, ripartire i mercati, coordinare le attività di gara oppure boicottare clienti o fornitori, accordarsi sugli stipendi o concordare di non assumere i rispettivi dipendenti.

Per maggiori informazioni, consultare la **Politica sull'antitrust e sulla concorrenza**.

Domande e risposte

D Al Salone dell'automobile di Shanghai, ho incontrato un ex collega del reparto vendite che attualmente lavora per un concorrente. Mentre eravamo a pranzo, mi ha proposto di elaborare una strategia comune per trattare con un nuovo acquirente difficile. Gli ho detto che mi sarei fatto sentire. Cosa avrei dovuto fare?

R Pranzare insieme a un vecchio collega non rappresenta necessariamente un problema. Qualsiasi tentativo di coordinare strategie nei confronti di un cliente con un concorrente, tuttavia, è severamente vietato. In questa situazione, è necessario interrompere immediatamente la conversazione sul coordinamento della strategia e comunicare all'ex collega che non potete discutere di questo argomento. Quindi informare immediatamente l'Ufficio Legale o l'Ufficio Compliance.



Conformità alle leggi anticorruzione

Ci impegniamo a ricevere ordini dai clienti in modo etico e mai sfruttando meccanismi quali corruzione o attività illecite.

Per corruzione si intende lo scambio o l'elargizione di qualcosa di valore allo scopo di influenzare impropriamente una decisione di carattere commerciale o al fine di ottenere un vantaggio della stessa natura. Magna vieta espressamente lo scambio di *tangenti*, bustarelle o pagamenti agevolanti, siano questi offerti o accettati direttamente o tramite terzi. Prima di offrire o accettare qualsiasi cosa di valore, dobbiamo chiederci se la nostra azione potrebbe influenzare, o destare l'impressione di poter

influenzare, una decisione commerciale. Dobbiamo inoltre assicurarci di registrare sempre i pagamenti in modo accurato e completo. Tali obblighi si applicano in tutte le situazioni, tuttavia risultano particolarmente severi in caso di questioni che riguardano funzionari governativi.

Il nostro impegno contro la corruzione si concretizza in tutte le nostre azioni, senza alcuna eccezione dettata dalle leggi locali o da altre consuetudini culturali.

Per ulteriori informazioni riguardo al nostro impegno costante contro la corruzione, consultare la nostra **Politica sull'anti-corruzione e sui pagamenti illeciti**.

Domande e risposte

D Per accelerare la concessione di permessi, nel mio Paese si usa dare ai dipendenti governativi un piccolo compenso (solitamente inferiore a 100 \$). Il nostro Codice e le nostre politiche consentono questi pagamenti?

R No. Il nostro **Codice e la Politica sull'anti-corruzione e sui pagamenti illeciti** vietano di effettuare pagamenti di questo tipo, a cui spesso si fa riferimento come pagamenti agevolanti ("per oliare gli ingranaggi"). Nonostante questi pagamenti siano legali e comuni in alcuni Paesi, in molti altri sono considerati illegali.

D Un funzionario governativo che si occupa di verificare la nostra conformità alle norme di sicurezza mi ha lasciato il curriculum di suo nipote, chiedendomi di tenerlo in considerazione per eventuali posizioni aperte presso il mio reparto. Esaminando il suo curriculum, ho notato che ha ottime credenziali. Come devo comportarmi?

R È necessario informare immediatamente un manager, l'Ufficio Legale o l'Ufficio Compliance di questa richiesta. Il nipote, in quanto candidato qualificato, dovrà ricevere lo stesso trattamento degli altri candidati alla posizione con pari qualifiche. Richieste come questa devono essere esaminate con cautela, in modo da garantire il rispetto della legge e dei nostri valori senza incrinare i rapporti tra le parti coinvolte.

Regali e forme di intrattenimento

Ci affidiamo al buon senso quando offriamo o riceviamo regali e altre forme di intrattenimento.

Le relazioni con i nostri partner commerciali devono essere guidate dai criteri di integrità e giudizio professionale ineccepibile. Non offriamo né accettiamo mai regali o altre forme di intrattenimento con l'obiettivo di influenzare, o che destino l'impressione di poter influenzare, le nostre decisioni commerciali.

Possiamo offrire e accettare regali o altre forme di intrattenimento solamente se si rivelano essere ragionevoli, occasionali e di valore contenuto. Tutti i regali o altre forme di intrattenimento da noi offerte devono inoltre essere riportate accuratamente e con la massima trasparenza nella nostra nota spese, nonché nei libri e nei registri contabili di Magna.

Il modo di rapportarsi con i funzionari governativi richiede un'attenzione particolare, perché comporta maggiori rischi di carattere legale. Prima di offrire regali o altre forme di intrattenimento ad un funzionario governativo è necessario ottenere un'approvazione scritta. Le approvazioni necessarie vengono descritte nella nostra **Politica sui regali e sull'intrattenimento**, che contiene inoltre informazioni più dettagliate sul tema dei regali e delle forme di intrattenimento.

Domande e risposte

- D** Uno dei nostri fornitori mi ha offerto il volo e l'hotel per andare a vedere l'incontro del campionato in cui gioca la mia squadra del cuore. Posso accettare?
- R** No. Le nostre decisioni aziendali devono essere sempre motivate unicamente dalla volontà di agire nel migliore interesse di Magna. Accettare questo regalo eccessivo potrebbe dare l'impressione che in futuro avremo un occhio di riguardo per questo fornitore nelle nostre decisioni sull'approvvigionamento. È consentito accettare regali e forme di intrattenimento solamente a condizione che siano ragionevoli, occasionali e di valore modesto. In caso di dubbio, consultare l'Ufficio Legale o l'Ufficio Compliance.
- D** Un revisore governativo che negli ultimi anni ha condotto numerosi controlli ambientali presso la mia divisione diventerà padre il mese prossimo. Per il lieto avvento, mi piacerebbe regalargli una bottiglia di whiskey. Posso fare questo regalo?
- R** Offrire un regalo o una forma di intrattenimento ad un funzionario governativo è un'azione che richiede un'attenzione particolare, nonché una pre-approvazione in base a quanto previsto dalla nostra **Politica sui regali e sull'intrattenimento**. Per ulteriori informazioni, consultare l'Ufficio Legale o l'Ufficio Compliance.



Conformità commerciale

Come azienda attiva su scala mondiale, siamo tenuti a rispettare svariate leggi e normative in materia di conformità commerciale e doganale e ci impegniamo ad attenerci ai requisiti di tali leggi.

Abbiamo l'obbligo di garantire la conformità ai controlli commerciali internazionali e alle sanzioni economiche che ci vietano di lavorare con determinati Paesi, governi, società e persone.

Dobbiamo inoltre ottemperare a tutti i requisiti sui controlli relativi alle importazioni e al commercio posti in essere per limitare la distribuzione oltre confine dei nostri prodotti e delle nostre tecnologie.

Per maggiori informazioni, consultare la **Politica sulle sanzioni e sugli embarghi commerciali**.

Attività di lobby e partecipazione politica

Rispettiamo le normative vigenti e interagiamo con onestà ed equità con i funzionari governativi.

Dal momento che le leggi che disciplinano l'attività di lobby e i contributi politici dei singoli paesi nei quali conduciamo attività commerciali possono mostrare complessità e differenze sostanziali, dobbiamo agire con la massima cautela, anche per quanto riguarda le attività di finanziamento e di sostegno.

Sono espressamente vietati il coinvolgimento in qualsiasi attività di lobby, nonché ogni forma di contributo politico (comprese donazioni di denaro, beni o servizi) a nome di Magna, se non con l'autorizzazione scritta da parte di un rappresentante dell'ufficio Corporate preposto alla gestione di tali situazioni. Per ulteriori informazioni, contattare un membro del gruppo Government Affairs, (visitare la pagina **Government Affairs** su MagNET per maggiori informazioni), l'Ufficio Legale o l'Ufficio *Compliance*.

Domande e risposte

D Stiamo riscontrando alcuni problemi nell'ottenere l'approvazione del progetto per il nostro nuovo stabilimento da parte delle autorità cittadine. Dal momento che conosco bene un membro della giunta, mi piacerebbe invitarla per un caffè e spiegarle perché dovrebbe sostenerlo. Posso farlo?

R No. L'incontro con un funzionario governativo eletto avrebbe come fine ultimo quello di influenzare il processo decisionale pubblico e verrebbe pertanto classificato dalla legge locale come un'attività di lobby. È espressamente vietato il coinvolgimento in ogni attività di lobby, se non con l'autorizzazione scritta da parte di un membro del team Government Affairs specificamente designato alla gestione di tali situazioni.

I nostri azionisti/ investitori

Contabilità e rendicontazione finanziaria accurate

Teniamo i libri e i registri contabili in modo che rispecchino con precisione la nostra situazione economica.

La credibilità di Magna dipende dall'accuratezza delle nostre attività di relazioni finanziarie, per questo siamo tenuti al rigoroso rispetto di tutte le leggi applicabili in materia. Tutti noi abbiamo la responsabilità di garantire la massima accuratezza delle voci finanziarie.

La mancata tenuta di registri accurati relativi alle transazioni finanziarie e alle informazioni aziendali potrebbe comportare gravi conseguenze per Magna. La contabilità delle transazioni deve essere ineccepibile e tutti noi dobbiamo segnalare tempestivamente eventuali dubbi o potenziali differenze. I controlli finanziari contribuiscono a garantire precisione e puntualità nelle scritture contabili. Non tolleremo alcun tentativo di elusione dei controlli attraverso l'inserimento di voci false o fuorvianti. Ogni azione di questo tipo rappresenta una violazione del nostro Codice e può costituire un reato penale.

Domande e risposte

D Mi occupo della gestione della contabilità e recentemente ho ricevuto dai nostri fornitori diverse fatture di importo elevato. Il mio responsabile mi ha chiesto di registrarle nel prossimo trimestre. Ha detto che, così facendo, potrei contribuire al miglioramento dei nostri risultati finanziari e del valore delle nostre azioni. Devo fare quello che mi dice?

R No. Imprecisioni nella data della documentazione e registrazioni tardive delle spese altererebbero i nostri risultati finanziari. La produzione di documentazione finanziaria inaccurata e impropria, anche se finalizzata al sostegno di Magna, è una violazione di questo Codice, nonché dei principi contabili generalmente accettati. Se ci viene chiesto di farlo, dobbiamo rifiutare. Se la situazione ci fa sentire a disagio o se dovessimo continuare a subire pressioni, dobbiamo immediatamente segnalarlo. Esistono svariati canali a tale proposito, come ad esempio contattando un responsabile delle attività finanziarie presso l'ufficio amministrativo del gruppo o di Magna, all'Ufficio legale o all'Ufficio Compliance. È anche possibile segnalare il problema attraverso la Magna Hotline o usufruire di altre modalità (per maggiori dettagli fare riferimento alla precedente sezione "Come parlare apertamente").





Divulgazione al pubblico

Come azienda quotata in borsa, Magna ha l'obbligo di comunicare dati completi, accurati e tempestivi nei nostri documenti pubblici. Si tratta di una responsabilità sancita dalla legge e ci crediamo fermamente osservando tutte le leggi che regolano la divulgazione di informazioni commerciali, operazioni e situazione finanziaria della nostra azienda.

Sebbene Magna sia responsabile della divulgazione di tali informazioni, ha l'obbligo di avvalersi unicamente delle persone autorizzate a tale scopo. È vietato divulgare informazioni di Magna non di dominio pubblico con chiunque, inclusi media e azionisti, tranne nel caso in cui si disponga di apposita autorizzazione ai sensi della **Politica sulla divulgazione delle informazioni aziendali**. Per dettagli più approfonditi, consultare la **Politica sulla divulgazione delle informazioni aziendali**.

Sostenibilità

Ci impegniamo a soddisfare le attuali esigenze di carattere economico, ambientale e sociale senza pregiudicare la capacità di operare in futuro.

Magna è orgogliosa del proprio impegno consolidato per la sostenibilità, che si realizza attraverso i nostri prodotti, i processi e le persone. Collaborando con tutte le relative Parti coinvolte, offriamo soluzioni pensate per un futuro migliore che riducono al minimo l'inquinamento ambientale e da cui i nostri team e le nostre comunità possono inoltre trarre vantaggio.

Abbiamo definito obiettivi ambiziosi per ridurre l'impatto ambientale, rafforzare l'approvvigionamento responsabile e consolidare gli impegni sul fronte sociale.

Per maggiori informazioni sulla strategia di sostenibilità di Magna, consultare la sezione relativa a documentazione e impegni pubblici.

I nostri dipendenti

Per un'azienda come Magna, operante livello internazionale, la diversità dei dipendenti è un punto di forza. Rispettiamo e valorizziamo le persone di qualsiasi provenienza e con capacità e opinioni differenti.

Ambiente, sicurezza e salute sul lavoro

Il nostro impegno è volto a preservare la sicurezza sul luogo di lavoro e garantire ambienti puliti. Perseguiamo l'obiettivo di fare di Magna un leader del settore nel campo della salute e sicurezza sul lavoro, nonché della responsabilità ambientale in tutte le nostre attività commerciali e nella catena di approvvigionamento.

Abbiamo l'obbligo di osservare ogni tipo di normativa, politica e procedura in materia di salute, sicurezza e tutela ambientale che riguardi le nostre attività e sedi di lavoro. Tutti condividono la responsabilità di contribuire a garantire posti di lavoro senza rischi ambientali e per la sicurezza e di segnalare prontamente incidenti, lesioni o condizioni non sicure.

Il nostro impegno per la salute, la sicurezza sul lavoro e l'ambiente è evidente nella **Carta dei Dipendenti** e nei **Principi operativi**. Per maggiori informazioni, consultare inoltre la **Politica su salute, sicurezza e ambiente**.

Protezione dei dati personali

Rispettiamo la privacy dei nostri dipendenti e ci impegniamo per la protezione dei loro dati personali. Trattiamo i dati personali nel rispetto delle disposizioni di legge, in maniera trasparente ed equa. Adotteremo inoltre tutte le ragionevoli misure necessarie per proteggere l'integrità e la riservatezza dei dati personali raccolti.

Nel caso veniate a conoscenza o sospettiate di un incidente correlato alla sicurezza dei dati personali, un attacco informatico o qualsiasi altra violazione dei dati personali, informate prontamente il team Data Privacy, l'Ufficio Legale o il team Information Security, Risk & Compliance (ISRC), oppure contattate la Magna Hotline. Per maggiori informazioni, consultare la **Politica sulla protezione dei dati personali**.

Domande e risposte

D Lavoro nel reparto Risorse Umane. Recentemente mi è stato chiesto da una società di marketing di fornirle gli indirizzi di tutti i nostri dipendenti, in modo da poter inviare loro alcune informazioni utili riguardo ad una nuova clinica medica. Ho rifiutato, anche se probabilmente i dipendenti avrebbero potuto trarre beneficio da quelle informazioni. Ho agito in modo corretto?

R Sì. Gli indirizzi di casa sono dati personali e come tali possono essere divulgati solamente per finalità legittime di gestione delle attività aziendali e dei rapporti di lavoro oppure se espressamente richiesto dalla legge. Pubblicizzare un servizio ai dipendenti, come in questo caso, non è una motivazione sufficiente a giustificare la divulgazione di questi dati personali. Oltre a costituire una violazione del nostro Codice, tale azione potrebbe inoltre risultare illegale ai sensi delle leggi locali in materia di privacy.



Rispetto sul posto di lavoro

Coerentemente con i principi contenuti nella nostra **Carta dei Dipendenti**, perseguiamo la creazione di un ambiente di lavoro giusto ed equo. Non tolleriamo condotte che ledano la dignità delle persone o che abbiano lo scopo di creare un clima ostile e intimidatorio sul lavoro.

Il nostro impegno è per una tolleranza zero contro qualsiasi forma di violenza, discriminazione, molestia o bullismo e abbiamo consolidate politiche che contribuiscono a garantire un ambiente di lavoro rispettoso per tutti, oltre a procedure di reclamo e di indagine che contribuiscono a porre rimedio

ad un'eventuale condotta scorretta. Le nostre procedure locali celebrano la diversità, promuovono la tolleranza nei confronti delle pratiche e delle credenze individuali e accolgono coloro che hanno bisogno di assistenza, sulla base di tutti i motivi di discriminazione vietati dalla legge.

Se notiamo che la condotta di un collega ci fa sentire, o fa sentire altre persone, a disagio, non esitiamo a segnalare questa situazione comunicando tempestivamente ogni condotta legata a discriminazioni, molestie e minacce.

Domande e risposte

- D** Il mio manager ha fatto commenti che mi hanno messo a disagio. La settimana scorsa si è offerto di farmi da “mentore” durante una cena, solo noi due. Ho rifiutato, ma ora si comporta in modo freddo nei miei confronti. Cosa devo fare?
- R** Attenzioni indesiderate, battute inappropriate e comportamenti sgraditi non sono mai accettabili. Inviare la segnalazione a un altro manager sfruttando il Processo della Porta Aperta o attraverso la Magna Hotline. La Politica anti-ritorsioni di Magna vi protegge da ogni sorta di ritorsioni durante la segnalazione in buona fede.



Rispetto dei diritti umani

Il rispetto dei diritti umani dei nostri dipendenti e delle relative parti coinvolte è fondamentale per la cultura di Magna. Ci impegniamo perché tutti i nostri dipendenti possano godere di eque condizioni di lavoro e non tolleriamo la schiavitù, il lavoro minorile o forzato nella nostra catena di approvvigionamento.

I nostri **Standard collettivi sulla manodopera** riconoscono la Dichiarazione universale dei diritti umani delle Nazioni Unite, le 8 Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) e la Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali del lavoro.

Adottiamo i requisiti legislativi nazionali e riconosciamo il diritto dei nostri dipendenti di lavorare e associarsi liberamente in condizioni eque e in un ambiente sicuro e rispettoso, dove ci impegniamo per soddisfare o superare i requisiti degli standard occupazionali applicabili.

Inoltre, le nostre prassi retributive non discriminatorie compensano equamente i dipendenti tenendo conto di criteri oggettivi e dei principi di equità interna e di competitività esterna, indipendentemente dalle caratteristiche personali, e sono coerenti con quanto espresso nella nostra **Carta dei Dipendenti**. Ci aspettiamo che qualsiasi fornitore o altra azienda con cui lavoriamo rispetti le leggi applicabili.

Domande e risposte

- D** Ho il sospetto che uno dei nostri fornitori si avvalga del lavoro di minori. Come devo comportarmi?
- R** È necessario inoltrare una segnalazione a un manager, all'Ufficio legale, all'Ufficio Compliance, agli Acquisti o utilizzare la Magna Hotline.
- D** Sto valutando la promozione di una persona del nostro ufficio di Troy, in Michigan, per un ruolo che la porterebbe a interfacciarsi con i nostri fornitori del Nord America. Nonostante disponga di tutte le qualifiche richieste, ho il dubbio che la sua disabilità possa mettere a disagio alcuni dei nostri fornitori. Sarebbe un motivo sufficiente per promuovere un'altra persona?
- R** No. Ci battiamo costantemente perché tutti i nostri dipendenti possano godere di pari opportunità di carriera, senza discriminazioni per ragioni riconducibili a caratteristiche tutelate a norma di legge, come la disabilità. Se questa persona è in possesso delle qualifiche richieste per il ruolo ed è in grado di svolgere le attività fondamentali previste dalla mansione, non possiamo negarle la promozione sulla base della sua disabilità.



Diversità e inclusione

I nostri dipendenti sono portatori di interessi fondamentali per la nostra azienda globale. Puntiamo ad attrarre, assumere e trattenere talenti con diversi background, prospettive e competenze. La nostra **Carta dei Dipendenti** è una solida base che ci aiuta a creare un luogo di lavoro sicuro, rispettoso e inclusivo dove i nostri dipendenti possono esprimere sempre la loro vera personalità, mettere in pratica i nostri Valori cardine, raggiungere risultati sostenibili e migliorare il nostro marchio a livello globale.

Osserviamo tutte le leggi in materia di lavoro e impiego, compreso il divieto di discriminazione e molestie, e le leggi che promuovono l'accoglienza delle differenze. Ci impegniamo a offrire a tutti pari opportunità di impiego e avanzamento di carriera, senza discriminazioni basate su ragioni tutelate dalla legge.

Cautela nelle comunicazioni

Tutto ciò che diciamo e scriviamo, sul luogo di lavoro e anche all'esterno, dovrebbe riflettere i valori e le regole di Magna.

Per tutelare la reputazione di Magna e la nostra, comunichiamo prestando attenzione alle parole e con la consapevolezza che ciò che scriviamo potrebbe un giorno essere di dominio pubblico. Rispettiamo il diritto alla libertà di comunicazione di tutti. Tuttavia, non dobbiamo pubblicare online o sui social media materiale che potrebbe danneggiare la reputazione di Magna, offendere fornitori o clienti, divulgare informazioni riservate o violare i diritti di Magna in materia di copyright e brevetti.

Se un giornalista, un esperto del settore o un azionista ci chiede di parlare di Magna, rifiutiamo di commentare. Incoraggiamo invece tale persona a rivolgersi a un portavoce autorizzato di Magna.

Informazioni utili riguardanti il tema della comunicazione sono contenute nella **Politica sulla cautela nelle comunicazioni**, nella **Politica generale sull'uso di e-mail, Internet e social media** e nella **Politica sulle comunicazioni esterne ai media**.

Domande e risposte

- D** Ogni tanto mi capita di esternare il mio disappunto verso uno dei nostri fornitori sul mio profilo Facebook, dove ho 250 amici. Lo faccio esclusivamente nel mio tempo libero e le mie impostazioni della privacy consentono unicamente ai miei amici e ai membri della mia famiglia di vedere i miei aggiornamenti. È un comportamento corretto?
- R** No. Non sempre i contenuti pubblicati sui social media rimangono privati. Dobbiamo astenerci dal fare commenti sui nostri fornitori in qualsiasi forum di carattere pubblico. Se la preoccupazione nei confronti del nostro fornitore è relativa a violazioni del presente Codice, è necessario inoltrare una segnalazione a un manager utilizzando il Processo della Porta Aperta, contattando l'Ufficio legale, l'Ufficio Compliance o attraverso la Magna Hotline.
- D** Leggendo un articolo pubblicato da una testata online, ho notato alcune informazioni inesatte riguardanti i nostri ultimi risultati finanziari. Mi piacerebbe lasciare un commento sul sito con la correzione dei dati. Posso farlo?
- R** No. È necessario comunicare immediatamente l'informazione inesatta a un membro della divisione Corporate Communications o Investor Relations. Se pubblichiamo informazioni di qualsiasi tipo sulla nostra attività, ci comportiamo come portavoce non autorizzati dell'azienda.

La nostra attività

Trattamento delle informazioni riservate

Abbiamo l'obbligo di tutelare i dati riservati di Magna e le informazioni dei nostri partner commerciali.

Le informazioni riservate, come ogni altra risorsa, sono beni fondamentali per la nostra azienda. Siamo obbligati a tutelarle, in quanto contengono segreti commerciali e informazioni confidenziali e proprietà intellettuale riguardanti noi, i nostri clienti o fornitori. Le informazioni riservate non possono essere condivise con soggetti esterni a Magna, se non per fini aziendali autorizzati o casi espressamente richiesti dalla legge e devono essere condivise internamente esclusivamente sulla base della "necessità di conoscere". È nostra responsabilità tutelare le informazioni riservate di Magna sia nel corso del rapporto di lavoro (o di altra natura) con l'azienda sia successivamente alla cessazione di tale rapporto.

Per ulteriori informazioni, consultare la **Politica sulle informazioni riservate**.

Domande e risposte

- D** Ho ricevuto un'e-mail da un cliente con informazioni relative a un nuovo programma. Potrei condividere queste informazioni con un altro dipendente dello stesso cliente?
- A** No. È possibile condividere informazioni riservate solo in base al criterio dell'effettiva necessità ("need to know"). Non supponete che il vostro interlocutore presso il cliente sia a conoscenza di informazioni riservate solo perché tali informazioni provengono dall'organizzazione interna del cliente.
- D** Cosa posso fare per proteggere le nostre informazioni riservate?
- R** Ci sono molte misure che possiamo adottare per proteggere le informazioni riservate. Dobbiamo trattare i dati e le informazioni riservate con la massima cautela. È fondamentale non lasciare mai i propri dispositivi elettronici incustoditi, specialmente durante trasferte o eventi aziendali. Dobbiamo anche evitare di discutere di questioni aziendali di Magna in luoghi pubblici e affollati, come in ascensore o in aereo. È importante acquisire familiarità con le nostre politiche e linee guida sulla Information Governance disponibili su MagNET.





Compravendita illecita di titoli

Rispettiamo le norme sulle limitazioni di compravendita e non utilizziamo le informazioni privilegiate per violare la legge.

Grazie al nostro lavoro in Magna, potremmo avere accesso a dati riservati e privati, non di dominio pubblico, riguardanti Magna e altre società con cui operiamo. Sfruttare tali informazioni privilegiate per realizzare investimenti, come l'acquisto o la cessione di titoli di Magna o di titoli in altre società, è contrario alla legge. Se veniamo a conoscenza di informazioni privilegiate che riguardano Magna o un'altra azienda,

ci è vietato investire in tale azienda fino alla pubblicazione delle informazioni. Non parlate né condividete informazioni privilegiate con colleghi o persone esterne a Magna (tra cui parenti e amici) e non invitate altre persone ad avviare iniziative di compravendita sfruttando informazioni privilegiate, anche senza la diretta comunicazione di tali dati.

Per maggiori dettagli, consultare la **Politica relativa all'insider trading e ai periodi di blackout** per informazioni utili su come evitare il rischio di abuso di informazioni privilegiate e divulgazioni improprie.

Domande e risposte

- D** Basandomi sulla reportistica interna, sono venuto a conoscenza del fatto che le nostre vendite sono cresciute in misura rilevante e che i nostri utili di questo trimestre saranno più alti di quelli preannunciati dagli analisti del settore. Posso dire a mia sorella di comprare le azioni di Magna prima che vengano pubblicati i nostri utili trimestrali?
- R** No. L'uso di informazioni privilegiate a vantaggio proprio o di altri, compresi familiari e amici, è una violazione del Codice e della legge.

Investimenti e opportunità commerciali

Tutti noi dobbiamo agire nel miglior interesse di Magna ed evitare situazioni di conflitto, anche apparenti, tra i nostri interessi personali e quelli di Magna.

Se la nostra posizione, ad esempio, o l'uso delle risorse e delle proprietà di Magna, ci consentissero di venire a conoscenza di opportunità commerciali, non siamo autorizzati a sfruttarle a nostro vantaggio. Non dobbiamo sfruttare le risorse di Magna per un tornaconto personale ed evitare il coinvolgimento in qualsiasi tipo di attività che possa metterci in concorrenza con Magna.

Domande e risposte

- D** Mi occupo di progettazione e nel corso del mio rapporto di lavoro ho creato un nuovo sistema di trasmissione che potrebbe interessare ad alcuni dei nostri clienti del settore automobilistico. Posso commercializzare direttamente a loro il mio progetto?
- R** No, un'azione simile costituirebbe una violazione del nostro Codice. Ogni proprietà intellettuale creata nell'ambito del nostro lavoro appartiene a Magna. Inoltre, ogni progetto sviluppato durante il nostro rapporto di lavoro in Magna e utilizzando le risorse dell'azienda rappresenta per Magna un'opportunità commerciale preziosa. Non possiamo trarre un vantaggio personale da situazioni come questa senza l'approvazione di Magna.



Coinvolgimento diretto e rapporti con familiari e amici

Le nostre relazioni e gli interessi personali non devono interferire con le nostre responsabilità professionali. Non è opportuno supervisionare, rispondere direttamente o influenzare la valutazione sulla retribuzione di familiari o amici stretti. Allo stesso modo, è vietato assumere, analizzare, sovvenzionare o avviare un rapporto commerciale con familiari o amici stretti, oppure con aziende con un interesse significativo per loro o per noi.

Nel caso in cui le decisioni sul luogo di lavoro dovessero, o dessero l'impressione di essere, influenzate dai nostri rapporti o interessi personali, dobbiamo segnalare la situazione conformemente alla **Politica sui conflitti di interessi**. Sarà quindi necessario attenersi a tutte le misure adottate al fine di garantire che tutte le nostre azioni e le nostre decisioni si fondino sui principi di equità e trasparenza.

Domande e risposte

D Lavoro all'ufficio acquisti.

Recentemente uno dei nostri fornitori ha assunto mia moglie in qualità di responsabile delle vendite. Si tratta di un conflitto di interessi?

R Sì. Il nuovo ruolo di tua moglie potrebbe facilmente influenzare il tuo giudizio professionale, o dare ad altri tale impressione. Questo conflitto deve essere segnalato nel rispetto della nostra **Politica sui conflitti di interessi**. Ciò permette alla dirigenza di valutare la situazione e adottare adeguati provvedimenti per gestirla. Così facendo non tuteli solamente Magna, ma anche te stesso e tua moglie da ogni possibile denuncia per condotta scorretta.

Attività esterne

Il successo di Magna richiede tutto il nostro tempo e la nostra attenzione durante l'orario lavorativo. Ogni attività esterna che sottrarrebbe tempo e attenzione al lavoro presso Magna è pertanto da considerarsi incompatibile.

Non è consentito ad alcun dipendente di accettare altri incarichi, con o senza retribuzione, che potrebbero dare luogo a un conflitto di interessi con Magna, o dare ad altri tale impressione, tranne nel caso in cui la situazione sia stata precedentemente comunicata e autorizzata conformemente alla **Politica sui conflitti di interessi**.



Risorse aggiuntive

Per qualsiasi domanda o per ricevere maggiori informazioni sul nostro Codice di Condotta ed Etica, è possibile rivolgersi al gruppo *Ethics & Legal Compliance* di Magna. Un elenco completo dei membri del gruppo è disponibile sul sito **magna.com** o alla pagina **Ethics & Legal Compliance** su MagNET.



Glossario

Attività di lobby: comunicazioni con funzionari governativi a qualsiasi livello, compresi soggetti eletti ad un pubblico ufficio, personale e dipendenti di enti governativi, volte a favorire, ostacolare o influenzare in altro modo il processo decisionale.

Buona fede: Con intenzioni oneste e sincere.

Bustarella: un tipo di tangente che consiste nell'accettare una somma di denaro già versata, o ancora da versare, quale ricompensa personale per la stipula o la promozione di accordi commerciali.

Conflitto di interessi: in generale con conflitto di interessi si fa riferimento a 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 di persone con cui si ha un contatto o un rapporto personale) in contrasto con quelli di Magna.

Conformità: rispetto della lettera e dello spirito delle leggi, del presente Codice e di tutte le nostre politiche.

Dati personali: informazioni relative a un individuo identificato o identificabile. Un individuo può essere identificabile se può essere identificato, direttamente o indirettamente, con riferimento a (i) un identificativo come nome, un numero identificativo o dati relativi all'ubicazione, o (ii) elementi caratteristici della sua identità fisica, sociale o economica.

Familiari o amici stretti: comprendono coniugi, conviventi, figli, genitori, nonni e nipoti, fratelli/sorelle, zie/zii e nipoti, parenti acquisiti, rapporti di tipo naturale/affidatario/ adottivo e altri rapporti di parentela con persone che risiedono nella nostra abitazione, nonché amici con i quali si socializza al di fuori dell'ambiente lavorativo.

Funzionario governativo: comprende (i) un funzionario o dipendente di un governo, ministero o agenzia governativa, qualunque agenzia pubblica operante a livello internazionale o persona agente in veste ufficiale per conto di un governo, ministero o agenzia governativa, così come qualsiasi persona che le nostre procedure considerano funzionario governativo; (ii) un candidato a diventare funzionario o dipendente descritto in (i); una società che opera con l'obiettivo di influenzare la scelta, la nomina, la designazione o l'elezione di un funzionario o dipendente descritto in (i) (come un partito politico o un comitato politico d'azione).

Informazioni privilegiate: Informazioni sconosciute a pubblico e investitori che potrebbero, se rese note, modificare considerevolmente la loro posizione rispetto al valore di un'azienda, delle sue azioni o delle sue obbligazioni. Tra queste rientrano acquisizioni o fusioni di rilievo, cambiamenti nella dirigenza, importanti liti o controversie di lavoro.

Interesse significativo: una persona ha un interesse significativo in un'azienda se (i) controlla direttamente o indirettamente il dieci per cento (10%) o più delle azioni, delle risorse o di altri interessi di un'azienda; (ii) ha investito il dieci per cento (10%) o più del suo patrimonio netto nell'azienda; (iii) ha un ruolo di leadership nell'azienda; o (iv) beneficerebbe direttamente dal rapporto aziendale con Magna.

Pagamenti agevolanti (o "per oliare gli ingranaggi"): si tratta di una forma di tangente, solitamente un pagamento ufficioso a favore di funzionari governativi di grado non elevato, con lo scopo di velocizzare o garantire servizi governativi o azioni di routine ai quali Magna avrebbe comunque ugualmente diritto per legge.

Qualsiasi cosa di valore: può trattarsi di beni sotto forme diverse, tra cui anche contanti (o mezzi equivalenti ai contanti come carte regalo), regali, donazioni ad enti di beneficenza, pasti, spese per viaggi, biglietti per eventi o altre forme di intrattenimento, spese per l'istruzione, sconti, favori, promesse di un impiego futuro o titoli azionari di un'azienda.

Tangente: un tipo di pagamento illecito. Una tangente è costituita da qualsiasi cosa di valore consegnata oppure offerta ad una persona per proprio vantaggio personale che può essere considerata un tentativo di influenzare un'azione o una decisione per conto della rispettiva società, al fine di trarre un vantaggio o di offrire un vantaggio a Magna.

Terzo: persona, organizzazione o azienda che opera esternamente a Magna.

Trattamento dei dati personali: qualsiasi operazione o insieme di operazioni applicate ai dati personali, compresa la raccolta, la registrazione, l'organizzazione, la strutturazione, la conservazione, l'adattamento o la modifica, l'uso, la diffusione, la cancellazione o la distruzione dei dati personali.

Data di emanazione originale: 1 Maggio 2016

Versione attuale: 1 gennaio 2026

Prossima revisione: T1 2029

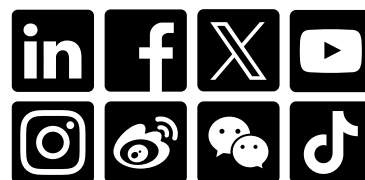
Redatto da: Ethics & Legal Compliance

Approvato da: Consiglio di Amministrazione



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

COLLEGATEVI CON MAGNA



magna.com