

Codul de conduită și etică



Mesaj de la

Directorul general executiv

Codul de conduită și etică al Magna reflectă valorile care ne definesc ca societate și ca indivizi. Ne consolidează angajamentul față de integritate, corectitudine și respect. Codul nostru ne ajută să luăm decizii corecte, să-i tratăm pe ceilalți cu respect și să menținem încrederea clienților, a partenerilor și a comunităților noastre în fiecare zi.

Pentru a ne proteja reputația și a contribui la succesul continuu al Magna, este important pentru noi toți să ne facem timp să revizuim, să înțelegem și să trăim valorile Codului nostru. Codul nostru este foaia de parcurs pe care o putem urma în fiecare zi.

Sunt mândru de angajații noștri excepționali, ca dumneavoastră, pentru că creați un mediu în care comportamentul etic este recunoscut și încurajat. Acesta este unul dintre motivele pentru care Magna a fost recunoscută drept World's Most Ethical Companies® de către Ethisphere încă din 2022, o onoare rezervată unui număr select de organizații cu programe remarcabile și un angajament de a promova integritatea în afaceri.

Vă mulțumim pentru dedicarea dumneavoastră continuă față de Magna și angajamentul dumneavoastră de a ne susține valorile etice. Împreună, contribuim la consolidarea culturii etice a Magna, a poziției noastre pe piața globală și ne asigurăm că acțiunile noastre reflectă principiile care ne definesc.

Swamy Kotagiri

Director general executiv



Mesaj de la

Directorul de conformitate

La Magna, integritatea nu este doar un principiu; este modul în care conducem. Codul nostru de conduită și de etică este mai mult decât un document; este un angajament care modelează fiecare decizie, fiecare interacțiune și fiecare parteneriat.

Lumea în care operăm este complexă, iar alegerile pe care le facem contează. De aceea, am creat instrumente și resurse care să vă ajute să depășiți provocările cu încredere:

- Responsabili regionali cu conformitatea și resurse de conformitate pe MagNET pentru îndrumare atunci când răspunsul corect nu este clar
- Proiectul Disclose It! pentru raportarea conflictelor de interese și a cadourilor către funcționari guvernamentali
- Verificarea integrității pentru a ne asigura că partenerii noștri respectă valorile și practicile noastre comerciale etice

Aceste resurse există dintr-un singur motiv: să te împuternicească să faceți ceea ce este corect. Iar a face ceea ce este corect înseamnă a vorbi deschis. Când vă exprimați, ne protejați cultura și ne consolidați reputația.

Etica nu este opțională. Aceasta este fundamentul încrederii cu clienții noștri, cu comunitățile și cu noi înșine.

Vă mulțumim că aplicați aceste valori în fiecare zi. Împreună, mergem mai departe cu integritate, pentru toți.

Joanne Horibe

Vice President,
Ethics and Chief Compliance Officer

Cuprins

Codul de conduită și etică.....	1	Acționarii/Investitorii noștri	17
Mesaj de la Directorul general executiv	2	Păstrarea unor evidențe și raportare financiară exacte	17
Mesaj de la Directorul de conformitate	3	Dezvăluirile publice	18
Viziune Misiune Valori fundamentale.....	5	Sustenabilitate	18
Responsabilitățile noastre	6	Angajații noștri	19
Ce putem face	7	Mediul, securitatea și sănătatea ocupațională	19
Așteptări pentru liderii noștri	8	Protecția datelor cu caracter personal	19
Cum puteți raporta o problemă	9	Respectul la locul de muncă	20
Nu tolerăm represaliile	10	Respectarea drepturilor omului	21
Folosirea Magna Hotline	11	Diversitatea și incluziunea	22
Lista de verificare etică	11	Comunicarea prudentă	22
Clienții noștri.....	12	Afacerea noastră	23
Desfășurarea activității cu integritate,		Folosirea informațiilor confidențiale	23
corectitudine și respect	12	Tranzacționarea necorespunzătoare a titlurilor de valoare ..	24
Respectarea legilor antitrust și privind concurența	13	Investiții și oportunități corporative	25
Respectarea legilor de combatere a mitului.....	14	Afaceri personale și interacțiunea cu rudele sau prietenii	26
Cadouri și divertisment.....	15	Acceptarea altor locuri de muncă	26
Conformitatea comercială	16	Resurse suplimentare	27
Activitatea de lobby și implicarea politică	16	Glosar	28

Viziune Misiune Valori fundamentale

Viziunea noastră

Progresul mobilității pentru oricine și orice.

Misiunea noastră

Misiunea noastră este de a ne folosi competența pentru a crea o lume a mobilității mai bună, în mod responsabil. O îndeplinim dezvoltând tehnologii, sisteme și concepte care fac vehiculele mai sigure și mai curate pentru toți.

Valorile fundamentale

Valorile noastre fundamentale reflectă ceea ce suntem la nivel personal și la nivel de companie.

Gândește ambițios

Încurajăm pe fiecare să acționeze cu încredere.

Fii responsabil

Ne asumăm responsabilitatea pentru noi înșine și pentru ceilalți în acțiunile și angajamentele noastre.

Nu te mulțumi cu puțin

Inovăm, îmbunătățim și punem întrebările corecte în permanență.

Colaborează

Lucrăm cel mai bine când lucrăm împreună, cu respect și modestie.



Responsabilitățile noastre

Viața este plină de alegeri pe care le facem într-o clipită, în fiecare zi.

Dar unele alegeri sunt mai importante decât altele. Și, deoarece reprezentăm Magna, alegerile pe care le facem se reflectă asupra companiei ca un întreg și asupra noastră.

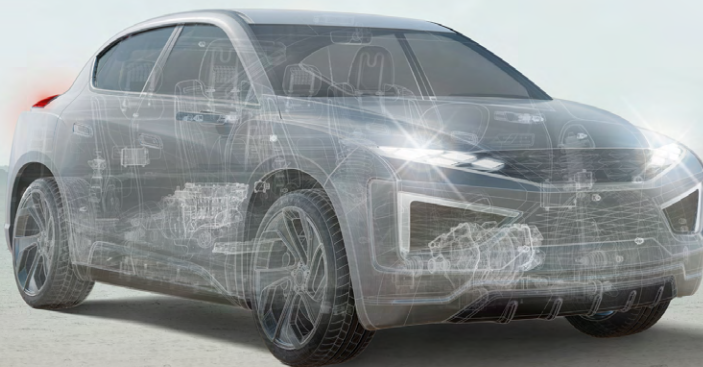
Pe scurt, alegerile noastre stimulează integritatea.

Astăzi, pe măsură ce peisajul mobilității continuă să devină mai complex și mai provocator, este important să înțelegem cu toții obligația noastră de a ne desfășura activitatea într-un mod etic și în concordanță cu politicile noastre corporative și cu legile aplicabile. Codul nostru de conduită și etică („Codul”) acționează ca un ghid care ne ajută să facem alegerile corecte și să ne menținem standardele etice.

Ne așteptăm ca toți angajații să citească și să înțeleagă Codul și să acționeze întotdeauna într-un mod etic și onest. Luarea celor mai bune alegeri și respectarea legilor și reglementărilor care guvernează activitatea noastră sunt extrem de importante pentru succesul nostru, acum și în viitor.

Codul se aplică TUTUROR angajaților Magna la nivel global, inclusiv funcțiile de la nivel de corporație/grup, diviziile de producție și asocierile în participație. Menținem și un **Cod de conduită și de etică pentru furnizori** care stabilește așteptările pentru partenerii noștri de afaceri, inclusiv furnizori, consultanți, contractori independenți, agenți și alte terțe părți care fac afaceri cu Magna.

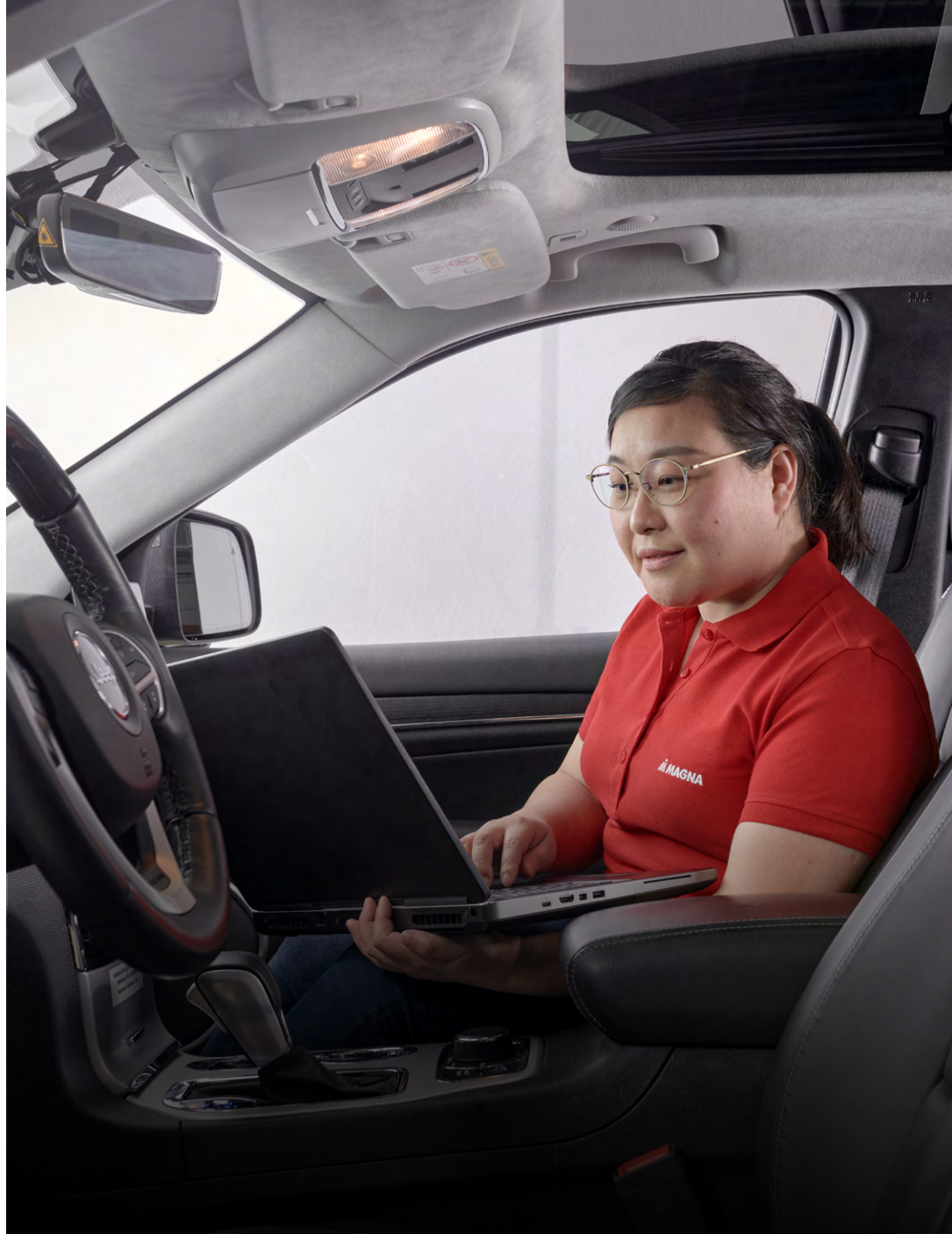
Încălcările Codului vor duce la acțiuni disciplinare pentru angajați, până la și inclusiv concedierea. Anumite secțiuni ale acestui Cod reflectă cerințe legale, ceea ce înseamnă că încălcările pot avea consecințe suplimentare, precum amenzi, urmărire penală și pedepse cu închisoarea. Ne așteptăm ca fiecare să își facă partea pentru a respecta Codul și a promova integritatea, în fiecare zi.



Întrebări și răspunsuri

- Î** Sunt angajat Magna. Acest Cod mi se aplică și mie?
- R** Da. Codul se aplică tuturor angajaților Magna International Inc. (inclusiv angajaților cu normă întreagă și cu normă parțială) și tuturor grupurilor sale operaționale, diviziilor, asocierilor în participație și altor operațiuni de la nivel global. De asemenea, se aplică tuturor directorilor și ofițerilor consiliului nostru.
- Î** Sunt furnizor pentru Magna. Acest Cod mi se aplică și mie?
- R** Oricine acționează în numele nostru, cum ar fi furnizorii, consultanții, contractanții independenți, agenții și alți reprezentanți, trebuie să îndeplinească cerințele din **Codul de conduită și de etică pentru furnizori** al Magna, care stabilește standarde similare cu cele din acest Cod.
- Î** Care sunt consecințele dacă încalc acest Cod?
- R** Suntem profund dedicați valorilor acestui Cod și vom lua în serios orice nerespectare a acestor angajamente. Încălcările Codului vor duce la acțiuni disciplinare. Tipul acțiunii disciplinare depinde de gravitatea încălcării și poate să includă concedierea în cazurile grave.

Rețineți că întrebările și exemplele furnizate în acest document sunt doar ilustrative, nu descriu evenimente reale și nu au scopul de a surprinde toate cazurile, nici măcar pe cele mai grave, care pot apărea în conformitate cu Codul nostru.



Ce putem face

Ne bazăm pe toți angajații să ne ajute să promovăm integritatea în întreaga organizație. Noi trebuie:

- Să cunoaștem Codul și politicile de conformitate aferente
- Să ne spunem părerea dacă credem că a avut loc o posibilă încălcare a Codului sau dacă aveți o întrebare despre Codul nostru
- Să trăim în fiecare zi principiile de bază care compun Codul nostru

La acesta ne gândim atunci când spunem: Cunoașteți-l. Vorbiți-l. Trăiți-l. Succesul Magna depinde de asumarea de către oamenii noștri a unui rol activ și de asigurarea faptului că ne desfășurăm activitatea într-un mod etic.

Așteptări pentru liderii noștri

În calitate de lideri ai companiei, directorii, ofițerii superiori și managerii noștri au responsabilitatea specială de a stabili cele mai înalte standarde etice pentru ei înșiși și de a fi modele etice pentru echipele lor. Liderii trebuie să rămână vigilenți, să identifice orice activitate care este incompatibilă cu prezentul Cod și să își raporteze preocupările în timp util.

Ne așteptăm ca și liderii noștri să creeze un mediu în care angajații să se simtă confortabil să își exprime preocupările, inclusiv prin discutarea problemelor etice cu echipele lor și încurajarea acestora să își exprime opiniile. Conducerea prin puterea exemplului este esențială în stabilirea și menținerea la nivelul companiei a standardelor de comportament evidențiate în acest Cod.

Liderii joacă, de asemenea, un rol esențial în a se asigura că nu există represalii împotriva oricărui angajat (sau a altei persoane) care raportează preocupările cu onestitate și bună credință. Acest tip de represalii este interzis în mod explicit de **Politica noastră antirepresalii**.



Cum puteți raporta o problemă

Promovăm o cultură în care angajații se simt liberi să își exprime preocupările fără teama de represalii.

Dacă aveți o preocupare sau sunteți martor la un comportament care este incompatibil cu Codul, politicile sau legislația noastră, trebuie să vă exprimați opinia pentru a putea lua măsurile corespunzătoare.

Puteți să vă exprimați preocupările în mai multe moduri:

- **Comunicați-i managerului dvs. preocuparea.** Adesea, acesta sau aceasta va putea oferi îndrumare și răspunde la întrebări.
- **Raportați preocuparea unei alte resurse interne prin intermediul Procedului ușilor deschise.** Dacă nu vă simțiți în largul dvs. să semnați o problemă managerului dvs., puteți apela la orice lider pentru a discuta situația sau pentru a adresa întrebări, inclusiv la următoarele resurse:
 - Echipa de conducere locală
 - Conducerea grupului/corporativă
 - Resurse umane
 - Avocatul angajaților/Comitetul de echitate/Comitetul de sănătate și securitate (după caz)
 - Conformitate etică și juridică
 - Audit intern
 - Securitatea companiei
- **Contactați Magna Hotline** Magna Hotline este o altă resursă prin care puteți raporta un comportament care contravine Codului, **Codului de conduită și de etică pentru furnizori** al Magna sau **Cartei angajaților**. Toate rapoartele sunt tratate în mod confidențial și gestionate cu atenție. Magna Hotline este operată de o terță parte independentă și este disponibilă în peste 20 de limbi, 24 de ore pe zi, 365 de zile pe an.

Nimic din prezentul Cod nu vă împiedică să utilizați mecanismul de denunțare al unui organism de reglementare, acolo unde acest lucru este permis de legea din țara dumneavoastră de origine.



Nu tolerăm represaliile

Represaliile sunt orice acțiuni menite să descurajeze o persoană să raporteze o abatere sau să participe la o investigație. Represaliile pot lua multe forme, inclusiv ore sau salarii reduse, concedierea, retrogradarea, suspendarea, amenințarea, hărțuirea, abuzul, jena, umilirea sau oportunitățile refuzate (cum ar fi o promovare, creșterea salariului sau orele suplimentare). Nu vom tolera represalii de niciun fel împotriva angajaților sau a altor persoane care raportează preocupări cu onestitate și bunăcredință. Pentru mai multe informații, consultați **Politica noastră antirepresalii**.

Întrebări și răspunsuri

- Î** Cred că este posibil ca managerul meu să încalce codul, dar mi-e teamă că raportarea comportamentului său poate să afecteze negativ relațiile mele de muncă. Mă va proteja Magna dacă managerul meu află că i-am raportat comportamentul?
- R** Da. **Politica noastră antirepresalii** interzice liderilor să ia măsuri de represalii împotriva angajaților și îi protejează pe angajații care raportează preocupări cu onestitate și bunăcredință.



Folosirea Magna Hotline

Cum puteți trimite un raport: Puteți trimite un raport prin internet sau sunând la numărul gratuit din țara voastră (ambele disponibile la magnahotline.com). După ce trimiteți un raport, veți primi o parolă unică pentru a-l putea urmări.

Anonimitate și confidențialitate: Puteți trimite un raport în mod anonim, acolo unde legislația locală o permite. Cu toate acestea, vă încurajăm să vă dezvăluiți identitatea, deoarece aceasta îi va ajuta pe anchetatorii noștri să vă contacteze pentru a urmări cazul. Vă vom proteja identitatea în timpul și după investigație, în măsura permisă de lege.

Analiza și investigația: Raportul dvs. va fi înregistrat într-un sistem de gestionare a cazurilor și abordat în funcție de natura, urgența și potențialul impact al acestuia. Dacă este cazul, un investigator cu experiență inclusiv din departamentul de Corporate Human Resources, Internal Audit, Corporate Security sau Legal va fi desemnat să vă investigheze raportul.

Detalii privind desfășurarea investigației: Puteți verifica stadiul investigației aferente raportului vostru pe site-ul web sau prin telefon, folosind parola unică. Persoana care conduce investigația aferentă raportului vostru vă poate pune și întrebări suplimentare în cursul acesteia.

Soluționare în timp util: Raportul vostru va fi soluționat într-un interval de timp rezonabil. După închiderea unei investigații, conducerea superioară analizează concluziile acesteia și ia măsurile necesare, inclusiv impunerea de sancțiuni disciplinare (acolo unde este cazul).

Lista de verificare etică

Uneori ne confruntăm cu situații dificile în care poate fi greu să știm care este alegerea potrivită. Dacă vreodată nu sunteți sigur de o decizie, folosiți această Listă de verificare etică pentru a vă ajuta. Ne ajută să ne aliniem alegerile cu Codul, politicile și legea, precum și cu Valorile noastre fundamentale.

Pentru a stabili dacă un plan de acțiune este etic, trebuie să puteți răspunde cu „Da” la aceste șase întrebări.

1. Este legal?
2. Respectă acest Cod, **Carta angajaților** și toate politicile aferente?
3. Am luat în considerare impactul asupra angajaților, clienților și acționarilor?
4. Aduce un beneficiu pentru Magna ca întreg și nu doar pentru anumite persoane?
5. M-aș simți confortabil dacă ar trebui să explic decizia mea colegilor, managerului și familiei mele?
6. Aș putea să îmi justific acțiunile dacă ar apărea în ziare sau pe rețelele sociale?

Dacă aveți îndoieli, trebuie să vă opriți și să solicitați îndrumare de la managerul dumneavoastră, Legal Counsel la nivel de grup sau de companie, un Regional Compliance Officer, Vice-President Magna, ori un Ethics and Chief Compliance Officer.



Clienții noștri

Desfășurarea activității cu integritate, corectitudine și respect

Cu toții avem o responsabilitate comună de a promova succesul Magna.

Pentru a face față acestei responsabilități, trebuie ca toți să acționăm cu integritate. Aceasta înseamnă că trebuie să respectăm litera și spiritul legilor care ni se aplică, să sprijinim acest cod și să onorăm aceste angajamente.

De asemenea, trebuie să fim echitabili în relațiile noastre cu alți angajați, clienți, furnizori și alte părți interesate.

Este, de asemenea, esențial să îi respectăm pe cei care au alte păreri și opinii, să acționăm cu atenție și preocupare față de culturile și obiceiurile țărilor în care operăm și să ne străduim să analizăm impactul asupra comunităților și mediilor în care ne desfășurăm activitatea.



Respectarea legilor antitrust și privind concurența

Suntem într-o competiție acerbă cu ceilalți, dar respectăm concurența liberă și loială.

Multe țări au legi concepute pentru a promova o concurență puternică, astfel încât consumatorii să aibă acces la produse și servicii de cea mai înaltă calitate la cele mai bune prețuri. Încălcarea acestor legi poate avea consecințe grave pentru dumneavoastră și pentru Magna.

Trebuie să respectăm toate legile antitrust și concurențiale aplicabile și să menținem

relații etice cu clienții, concurenții și terțele părți. Nu ne vom implica în nicio activitate care încalcă aceste legi, precum acordul cu concurența de a stabili prețurile, reducerile sau condițiile de vânzare, de a limita producția, împărți piețele, coordona activitățile de ofertare sau boicota clienții sau furnizorii, stabili compensațiile angajaților sau acordul de a nu ne angaja reciproc salariați.

Pentru mai multe îndrumări, consultați **Politica antitrust și privind concurența.**

Întrebări și răspunsuri

- Î** La Salonul Auto de la Shanghai, m-am întâlnit cu un fost coleg din domeniul vânzărilor care lucrează acum pentru concurență. În timp ce luam masa, a întrebat dacă am putea să găsim o strategie comună de a face față unui cumpărător nou dificil. I-am spus că o să revin cu un răspuns. Ce ar fi trebuit să fac?
- R** În timp ce servirea unui prânz cu un fost coleg nu ar trebui să reprezinte o problemă, orice încercare de a coordona o strategie împreună cu concurența este strict interzisă. În această situație, încheiați imediat conversația despre coordonarea strategiei și spuneți-i fostului coleg că nu puteți discuta subiectul. Apoi informați prompt Departamentul juridic sau de conformitate.



Respectarea legilor de combatere a mitei

Ne angajăm să câștigăm afaceri în mod etic și niciodată din cauza mitei sau a activităților ilegale.

Mita implică schimbul sau oferirea a ceva de valoare pentru a influența în mod necorespunzător o decizie de afaceri sau pentru a obține un avantaj în afaceri. Nu oferim și nu acceptăm *mită*, comisioane ilegale sau plăți de facilitare, fie direct, fie prin terți. Atunci când dăm sau acceptăm orice lucru de valoare, trebuie să ne gândim dacă acest fapt ar putea influența sau ar putea părea că influențează o decizie de afaceri. De asemenea, trebuie să ne asigurăm că înregistrările tuturor plăților pe

care le facem sunt întotdeauna exacte și complete. Aceste obligații se aplică în toate cazurile, dar sunt stricte în special în cazul în care sunt implicați funcționari guvernamentali.

Angajamentul nostru față de combaterea mitei se aplică, fără excepție, tuturor operațiunilor noastre, indiferent care sunt legile sau practicile culturale locale.

Pentru a afla mai multe despre angajamentul nostru de a ne desfășura activitatea în absența mitei, consultați **Politica noastră privind mituirea și plățile necuvenite.**

Întrebări și răspunsuri

Î În țara mea, se obișnuiește să oferi lucrătorilor guvernamentali o mică sumă de bani (de obicei, sub 100 \$), astfel încât permisele să fie eliberate mai rapid. Potrivit codului și politicilor, am dreptul să fac aceste plăți?

R Nu. **Codul nostru și Politica privind mituirea și plățile necuvenite** interzic aceste plăți, care sunt adesea denumite plăți de facilitare (sau „ungere”). Deși aceste plăți sunt legale și obișnuite în unele țări, sunt ilegale în multe altele.

Î Un funcționar guvernamental care supraveghează conformitatea noastră în materie de siguranță mi-a dat CV-ul nepotului său și m-a rugat să îl am în vedere în cazul în care apare o poziție liberă în departamentul meu. Am analizat CV-ul și are recomandări excelente. Ce ar trebui să fac?

R Informați imediat un manager sau Departamentul juridic sau de conformitate despre această solicitare. În calitate de candidat calificat, el ar trebui să fie tratat la fel ca ceilalți candidați calificați pentru post. Cererile ca aceasta trebuie să fie gestionate cu atenție pentru a ne asigura că respectăm legea și valorile noastre, în timp ce ne păstrăm relațiile.

Cadouri și divertisment

Folosim discernământul atent când oferim sau primim cadouri și divertisment.

Relațiile noastre cu partenerii de afaceri trebuie să se bazeze pe integritate și judecată solidă în domeniul afacerilor. Nu oferim și nu acceptăm niciodată cadouri sau divertisment care influențează sau pot părea că influențează deciziile noastre de afaceri.

Trebuie să oferim sau să primim doar cadouri de afaceri sau divertisment, dacă acestea sunt rezonabile, ocazionale și de valoare modestă. Orice cadou sau divertisment pe care îl oferim trebuie să fie, de asemenea, înregistrat cu acuratețe și transparență în rapoartele noastre de cheltuieli și în registrele și evidențele Magna.

Din cauza riscurilor juridice crescute, trebuie să acordăm o atenție specială relațiilor cu funcționarii guvernamentali. Oferirea de cadouri sau divertisment funcționarilor guvernamentali necesită aprobare scrisă. Mai multe informații despre aprobările necesare precum și informații suplimentare despre cadouri și divertisment pot fi găsite în **Politica privind cadourile și divertismentul**.

Întrebări și răspunsuri

- Î** Unul dintre furnizorii noștri mi-a oferit bilete de avion și cazare pentru a vedea echipa mea preferată jucând în campionat. Este în regulă?
- R** Nu. Deciziile noastre de afaceri trebuie să fie întotdeauna motivate exclusiv de interesele Magna. Acceptarea acestui cadou extravagant ar putea da impresia că favorizăm acel furnizor în viitoarele decizii de aprovizionare. Puteți să acceptați numai cadouri de afaceri și divertisment care sunt rezonabile, ocazionale și modeste ca valoare. Dacă aveți îndoieli, verificați cu Departamentul juridic sau de conformitate.
- Î** Un auditor guvernamental care a efectuat audituri de mediu la divizia mea de mai multe ori de-a lungul anilor va avea un copil luna viitoare. Aș dori să îi ofer drept cadou o sticlă de whisky. Este permis acest lucru?
- Î** Oferirea unui cadou sau divertisment unui funcționar guvernamental necesită precauție suplimentară și aprobare prealabilă, în conformitate cu **Politica noastră privind cadourile și divertismentul**. Pentru mai multe informații, consultați Departamentul juridic sau de conformitate.



Conformitatea comercială

În calitate de companie globală, suntem supuși numeroaselor legi și reglementări vamale și de conformitate comercială și ne onorăm obligațiile care ne revin în temeiul acestor legi.

Trebuie să respectăm controalele comerciale internaționale și sancțiunile economice care ne interzic să facem afaceri cu anumite țări, guverne, companii

și persoane fizice. De asemenea, trebuie să respectăm toate controalele la export și comerț care restricționează modul în care produsele și tehnologia noastră sunt distribuite peste granițe.

Pentru mai multe îndrumări, consultați **Politica privind sancțiunile și embargourile comerciale.**

Activitatea de lobby și implicarea politică

Respectăm legile aplicabile și interacționăm cu onestitate și corectitudine cu funcționari guvernamentali.

Deoarece legile care guvernează activitatea de lobby și contribuțiile politice pot să fie foarte complexe și variază mult în funcție de locul unde ne desfășurăm activitatea, trebuie să abordăm cu mare atenție eforturile de lobby și implicare politică, inclusiv finanțarea și sprijinul.

Nu trebuie să ne angajăm în activități de lobby cu niciun nivel guvernamental sau să facem contribuții politice (inclusiv donații în bani, bunuri sau servicii) în numele Magna fără permisiunea scrisă a unui reprezentant al biroului corporativ autorizat în mod specific să gestioneze astfel de probleme. Pentru mai multe informații, contactați un membru al echipei Afaceri guvernamentale (vizitați pagina **Afaceri guvernamentale** de pe MagNET pentru mai multe informații), Departamentul juridic sau de conformitate.

Întrebări și răspunsuri

- Î** Întâmpinăm dificultăți în obținerea aprobării primăriei pentru proiectarea clădirii noi noastre fabrici. Întâmplător, cunosc pe unul dintre consilierii municipali și aș dori să îl invit la o cafea pentru a-i explica de ce ar trebui să sprijine proiectul. Pot să fac acest lucru?
- R** Nu. Deoarece acest tip de întâlnire cu un funcționar guvernamental ales ar fi în scopul influențării luării unei decizii publice; potrivit legislației locale este posibil să fie considerată o activitate de lobby. Nu ar trebui să ne implicăm în nicio activitate de lobby fără acordul în scris al unui membru al echipei Afaceri guvernamentale autorizat în mod specific să gestioneze astfel de aspecte.

Acționarii/ Investitorii noștri

Păstrarea unor evidențe și raportare financiară exacte

Păstrăm registre și evidențe care reflectă cu acuratețe situația noastră financiară.

Credibilitatea Magna depinde de acuratețea rapoartelor noastre financiare și trebuie să respectăm toate legile aplicabile legate de raportarea financiară. Cu toții avem responsabilitatea de a fi complet exacti în înregistrările noastre financiare.

Magna se poate confrunta cu consecințe grave dacă nu păstrăm evidențe precise ale tranzacțiilor financiare și ale informațiilor despre companie. Trebuie să înregistrăm tranzacțiile cu exactitate și să raportăm imediat orice incertitudine sau potențială discrepanță. Controalele noastre financiare ne ajută să ne asigurăm că rapoartele noastre sunt corecte și la timp. Nu vom tolera nicio încercare de a ocoli aceste controale prin intrări false sau înșelătoare. Acest lucru reprezintă o încălcare gravă a Codului nostru și ar putea fi, de asemenea, o infracțiune.

Întrebări și răspunsuri

- Î** Lucrez la contabilitate și, recent, am primit mai multe facturi mari de la furnizori. Șeful mi-a cerut să le înregistrez trimestrul viitor. A spus că astfel s-ar îmbunătăți rezultatele noastre financiare, ceea ce ar fi benefic pentru prețul acțiunilor. Ar trebui să îi urmez instrucțiunile?
- R** Datarea incorectă sau amânarea raportării cheltuielilor ar putea afecta rezultatele noastre financiare. Neînregistrarea corectă a tuturor informațiilor financiare, chiar dacă intenția este de a ajuta Magna, reprezintă o încălcare a acestui Cod și a principiilor contabile general acceptate. Dacă ni se cere să facem asta, ar trebui să refuzăm. Dacă nu ne simțim confortabil sau continuăm să fim presați, trebuie să raportăm imediat situația. Există o varietate de modalități de raportare, de exemplu, unui ofițer financiar de la biroul grupului sau corporativ, sau de la departamentul juridic sau de conformitate. Putem, de asemenea, să raportăm problema folosind Magna Hotline sau alte canale adecvate (vezi mai sus, secțiunea „Cum puteți raporta o problemă”, pentru detalii suplimentare).





Dezvăluirile publice

În calitate de companie publică, Magna trebuie să împărtășească informații complete, exacte și la timp în documentele noastre publice. Aceasta este o responsabilitate legală și o luăm foarte în serios, respectând toate legile referitoare la dezvăluirea afacerii, operațiunilor și condițiilor noastre financiare.

Deși Magna are responsabilitatea de a divulga informații, aceasta trebuie să facă acest lucru doar prin intermediul unor persoane specifice care au fost autorizate în acest sens. Nu trebuie să discutați informații Magna nepublice cu nimeni, inclusiv cu presa sau cu acționarii, decât dacă sunteți autorizat(ă) să faceți acest lucru în temeiul **Politicii privind dezvăluirea corporativă**. Pentru îndrumări suplimentare, consultați **Politica privind dezvăluirea corporativă**.

Sustenabilitate

Ne angajăm să satisfacem nevoile economice, de mediu și sociale actuale fără a compromite capacitatea de a opera în viitor.

Magna este mândră de angajamentul nostru de lungă durată de a atinge sustenabilitatea prin produsele, procesele și oamenii noștri. Prin colaborarea cu toate părțile interesate, oferim soluții de produs pentru un viitor mai bun, minimizând impactul nostru asupra mediului și aducând beneficii echipelor și comunităților noastre.

Ne-am stabilit obiective ambițioase pentru a reduce impactul nostru asupra mediului, a îmbunătăți aprovizionarea responsabilă și a ne consolida angajamentele sociale.

Pentru mai multe informații despre strategia de sustenabilitate a Magna, consultați declarațiile și angajamentele noastre publice.

Angajații noștri

Diversitatea angajaților este sursa puterii companiei noastre globale.
Prețuim și respectăm oameni de toate originile, capacitățile și opiniile.

Mediul, securitatea și sănătatea ocupatională

Ne angajăm să menținem locuri de muncă sigure și medii curate. Ne dorim să fim lideri în industrie în domeniul sănătății și securității ocupationale și al răspunderii față de mediu în toate operațiunile și lanțul nostru de aprovizionare.

Trebuie să respectăm toate reglementările, politicile și procedurile privind sănătatea, siguranța și mediul înconjurător care se aplică locurilor de muncă și sediilor noastre de muncă. Toată lumea își asumă responsabilitatea de a ne asigura că locurile noastre de muncă nu prezintă pericole pentru mediu și siguranță și de a raporta imediat orice incidente, vătămări corporale sau condiții nesigure.

Angajamentul nostru față de sănătate, siguranță și mediu este explicat în **Carta angajaților** și **Principiile operaționale**. Pentru îndrumări suplimentare, vă rugăm să consultați și **Politica privind sănătatea, siguranța și mediul**.

Protecția datelor cu caracter personal

Respectăm confidențialitatea angajaților noștri și ne angajăm să le protejăm datele cu caracter personal. Prelucrăm datele cu caracter personal în mod legal, transparent și echitabil. De asemenea, vom lua măsuri rezonabile pentru protejarea integrității și confidențialității datelor cu caracter personal.

Dacă descoperiți sau suspectați un incident de securitate a datelor, un atac cibernetic sau orice posibilă încălcare a datelor cu caracter personal, notificați imediat echipa de confidențialitate a datelor, departamentul juridic sau echipa de securitate a informațiilor, risc și conformitate (ISRC) sau contactați Magna Hotline. Pentru mai multe îndrumări, consultați **Politica privind protecția datelor**.

Întrebări și răspunsuri

- I** Lucrez în departamentul de Resurse Umane. O companie de marketing mi-a cerut recent adresele de domiciliu ale tuturor angajaților noștri pentru a le putea trimite informații importante despre o nouă clinică medicală. Deși probabil că informațiile ar fi benefice pentru angajați, am refuzat solicitarea companiei de marketing. Am procedat bine?
- R** Da. Adresele noastre de domiciliu sunt private și ar trebui să fie dezvăluite numai din motive legitime de afaceri și angajare sau dacă legea impune acest lucru. În acest caz, comercializarea unui serviciu către angajați nu este un motiv acceptabil pentru divulgarea acestor date cu caracter personal. Acest lucru ar încălca Codul nostru și ar putea fi ilegal în conformitate cu legile locale privind confidențialitatea.



Respectul la locul de muncă

În conformitate cu **Carta angajaților**, ne angajăm să oferim un mediu de lucru corect și echitabil. Nu tolerăm comportamente care diminuează demnitatea unei persoane sau creează un mediu de lucru ostil și intimidant.

Avem toleranță zero pentru orice formă de violență, discriminare, hărțuire sau intimidare și avem politici bine stabilite care contribuie la asigurarea unui mediu de lucru respectuos pentru toți, precum și proceduri de reclamații și investigare pentru a ajuta la remedierea conduitei

necorespunzătoare. Politicile noastre locale celebrează diversitatea, promovează toleranța față de practicile și credințele individuale și îi acceptă pe cei care au nevoie de asistență, în baza tuturor motivelor protejate legal.

Ar trebui să semnalăm dacă un coleg se comportă într-un mod care ne face pe noi sau pe alții să ne simțim inconfortabil și să raportăm imediat discriminarea, hărțuirea și comportamentul amenințător.

Întrebări și răspunsuri

- Î** Managerul meu a făcut comentarii care mă fac să nu mă simt în largul meu. Săptămâna trecută, s-a oferit să mă „îndrume” la cină – doar noi doi. I-am spus nu, dar acum se poartă rece cu mine. Ce ar trebui să fac?
- R** Atenția nedorită, glumele nepotrivite și comportamentul nedorit nu sunt niciodată acceptabile. Ar trebui să raportați preocupările unui alt manager prin intermediul Procedeului ușilor deschise sau utilizând Magna Hotline. Politica Magna privind antirepresalii vă protejează de represalii pentru raportarea preocupării dumneavoastră cu bună-credință.



Respectarea drepturilor omului

Respectul pentru drepturile omului ale angajaților și ale altor părți interesate este esențial pentru cultura Magna. Oferim condiții de muncă echitabile pentru angajații noștri și nu tolerăm utilizarea sclaviei, a copiilor sau a muncii forțate în organizația sau lanțul nostru de aprovizionare. **Standardele noastre globale de muncă** recunosc Declarația Universală a Drepturilor Omului a ONU, cele 8 convenții fundamentale ale Organizației Internaționale a Muncii (OIM) și Declarația OIM privind principiile și drepturile fundamentale la muncă.

Împreună cu cerințele legislative naționale, recunoaștem dreptul angajaților noștri de a lucra și de a se asocia liber în condiții echitabile într-un mediu sigur și respectuos, în care ne străduim să îndeplinim sau să depășim cerințele standardelor de muncă aplicabile.

De asemenea, în concordanță cu **Carta angajaților** este angajamentul nostru față de practici de compensare nediscriminatorie care recompensează în mod echitabil angajații, ținând cont de criterii și principii obiective de echitate internă, precum și de competitivitate externă, indiferent de caracteristicile personale. Ne așteptăm ca orice furnizor sau altă companie cu care lucrăm să respecte legile aplicabile.

Întrebări și răspunsuri

- Î** Suspectez că unul dintre furnizorii noștri folosește lucrători care nu au vârsta legală. Ce ar trebui să fac?
- R** Raportați prompt unui manager, departamentului juridic, de conformitate sau de achiziții sau prin Magna Hotline.
- Î** Mă gândesc să promovez pe cineva din biroul nostru din Troy, Michigan într-un rol de interfață cu furnizorii noștri nord-americani. Deși are toate calificările necesare, mi-e teamă că unii dintre furnizori ar putea fi jenați de dizabilitatea sa. Este acesta un motiv legitim să promovez pe altcineva?
- R** Nu. Ne străduim să oferim tuturor șanse egale de avansare în carieră, fără discriminare pe motive protejate prin lege, cum ar fi dizabilitatea. Dacă angajatul are calificările potrivite pentru post și poate îndeplini sarcinile esențiale ale postului, nu trebuie să-i refuzăm promovarea pe baza dizabilității sale.



Diversitatea și incluziunea

Angajații noștri sunt importanți parteneri sociali în compania noastră globală. Ne propunem să atragem, să recrutăm și să reținem talente cu pregătire, perspective și capacități diverse. Ancorați profund în **Carta angajaților**, ne propunem să creăm un loc de muncă sigur, respectuos și incluziv, în care angajații noștri să se simtă acceptați în totalitate la locul de muncă, să aplice valorile noastre fundamentale, să obțină rezultate durabile și să ne îmbunătățească brandul la nivel global.

Respectăm toate legile aplicabile privind munca și angajarea, inclusiv pe cele care interzic discriminarea și hărțuirea și pe cele care asigură gestionarea rezonabilă a diferențelor. Suntem, de asemenea, implicați în asigurarea pentru toată lumea a oportunităților egale de angajare și avansare în carieră, fără discriminare bazate pe motive legale.

Comunicarea prudentă

Ceea ce spunem și scriem, la locul de muncă sau în afara acestuia, ar trebui să reflecte valorile și standardele Magna.

Pentru a proteja reputația Magna și pe a noastră, trebuie să scriem cu atenție, înțelegând că tot ceea ce scriem ar putea deveni public într-o zi. Respectăm dreptul fiecăruia de a comunica liber. Însă nu trebuie să postăm online sau pe rețelele de socializare nimic care ar putea dăuna reputației Magna, insulta furnizorii sau clienții, dezvălui informații confidențiale sau încălca drepturile de autor și drepturile de brevet ale Magna.

Dacă cineva, cum ar fi un reporter, un expert în industrie sau un acționar, ne solicită să vorbim despre Magna, nu ar trebui să comentăm. În schimb, trebuie să îi îndrumăm către un purtător de cuvânt autorizat al Magna.

Politica noastră privind comunicarea prudentă, Politica noastră globală privind e-mailurile, internetul și rețelele sociale și Politica noastră privind comunicarea media externă sunt toate resurse utile pentru întrebări referitoare la comunicare.

Întrebări și răspunsuri

- I** Ocazional, îmi exprim frustrările legate de unul dintre furnizorii noștri pe pagina mea de Facebook, unde am 250 prieteni. Fac acest lucru în timpul meu liber și pagina este privată, așa că numai prietenii și familia pot să vadă aceste informații. Este în regulă?
- R** Nu. Postările pe rețelele sociale nu rămân întotdeauna private. Trebuie să ne abținem de la a comenta despre furnizorii noștri pe orice forum public. Dacă preocuparea cu privire la furnizorul nostru se referă la încălcări ale acestui Cod, raportați-o unui manager prin Procedul ușilor deschise, a departamentului juridic, de conformitate sau prin Magna Hotline.
- I** Am găsit câteva informații inexacte despre rezultatele noastre financiare recente într-un articol de ziar postat online. Aș dori să adaug un comentariu pe site-ul web al ziarului care să conțină informațiile corecte. Pot să fac acest lucru?
- R** Nu. Informații prompt pe cineva din Comunicări corporative sau Relații cu investitorii despre informațiile inexacte. Dacă postăm despre afacerea noastră, acționăm ca purtători de cuvânt neautorizați ai companiei.

Afacerea noastră

Folosirea informațiilor confidențiale

Trebuie să protejăm informațiile confidențiale ale Magna și informațiile partenerilor noștri de afaceri.

Ca orice alt bun, informațiile confidențiale, care includ secrete comerciale, informații protejate și proprietate intelectuală care ne aparțin nouă, clienților sau furnizorilor noștri, reprezintă o parte valoroasă a afacerii noastre și suntem obligați să le protejăm. Informațiile confidențiale nu ar trebui să fie partajate cu nimeni din afara Magna, cu excepția cazului în care acest lucru este impus de lege sau pentru un scop comercial autorizat și ar trebui să fie partajate doar intern, pe baza „necesității de a ști”. Responsabilitatea noastră de a proteja informațiile confidențiale ale Magna se aplică atât în timpul, cât și după încheierea angajării sau a altei relații noastre cu compania.

Pentru îndrumări suplimentare, consultați **Politica privind informațiile confidențiale**.

Întrebări și răspunsuri

- Î** Am primit un e-mail de la un client care conține informații despre un program nou. Pot distribui aceste informații unui alt angajat al aceluiași client?
- R** Nu. Ar trebui să distribuiți informații confidențiale având în vedere „nevoia de a ști”. Nu presupuneți niciodată că persoana de contact a clientului dvs. are cunoștințe despre informațiile confidențiale doar pentru că acele informații au provenit de undeva din organizația clientului.
- Î** Ce pot face pentru a ne proteja informațiile confidențiale?
- R** Există mulți pași pe care îi putem face pentru a proteja informațiile confidențiale. Ar trebui să tratăm înregistrările și informațiile confidențiale cu mare atenție și să nu lăsăm dispozitivele noastre electronice nesupravegheate, în special în timpul călătoriilor sau evenimentelor de afaceri. De asemenea, ar trebui să evităm să discutăm despre afacerile Magna în zone publice, cum ar fi într-un lift aglomerat sau un avion. De asemenea, trebuie să ne familiarizăm cu politicile și orientările noastre de guvernare a informațiilor disponibile pe MagNET.





Tranzacționarea necorespunzătoare a titlurilor de valoare

Respectăm restricțiile de tranzacționare și nu tranzacționăm pe baza informațiilor privilegiate.

Prin intermediul activității noastre la Magna, este posibil să obținem acces la informații nepublice, confidențiale despre Magna și alte companii cu care facem afaceri, informații care nu sunt cunoscute publicului. Utilizarea acestor informații privilegiate în scopuri de investiții, cum ar fi cumpărarea sau vânzarea de acțiuni Magna sau de acțiuni ale altor companii pe baza informațiilor privilegiate, este ilegală. Dacă avem informații privilegiate despre Magna sau o altă companie, ne este interzis

să facem investiții în acea companie până când aceste informații nu devin publice. Nu discutați și nu împărtășiți informații privilegiate cu colegii sau cu persoane din afara Magna (inclusiv rude și prieteni) și nu sugerați ca altcineva să tranzacționeze pe baza informațiilor privilegiate, chiar dacă nu împărtășiți informațiile în sine.

Pentru mai multe îndrumări, consultați **Politica privind tranzacțiile cu informații privilegiate și restricțiile de acces** despre cum să evitați tranzacțiile cu informații privilegiate și dezvăluirea necorespunzătoare.

Întrebări și răspunsuri

- Î** Pe baza rapoartelor interne, știu că vânzările noastre au crescut semnificativ și că profitul nostru în acest trimestru va fi mai mare decât au anticipat analiștii din industrie. Pot să îi spun surorii mele să cumpere acțiuni Magna înainte să anunțăm public rezultatele trimestriale?
- R** Nu. Folosirea informațiilor privilegiate în beneficiul nostru sau al altora, inclusiv al rudelor și prietenilor noștri, este contrară Codului nostru și ilegală.

Investiții și oportunități corporative

Trebuie să acționăm în interesul superior al Magna și să evităm situațiile în care interesele noastre personale intră în conflict cu interesele Magna sau situațiile care dau această impresie.

De exemplu, dacă descoperim oportunități de afaceri ca urmare a angajării noastre sau prin utilizarea proprietății sau a informațiilor Magna, nu trebuie să profităm personal de aceste oportunități. În plus, nu trebuie să folosim resursele Magna în scopuri personale și nici să fim implicați în vreo activitate care ne pune în competiție cu Magna.

Întrebări și răspunsuri

- Î** Lucrez la departamentul tehnic și în timpul programului am realizat un nou concept de transmisie de care cred că ar fi interesați câțiva dintre clienții noștri din domeniul auto. Deoarece eu am descoperit conceptul, pot să îl vând direct acestora?
- R** Nu, acest lucru ne-ar încălca Codul. Orice proprietate intelectuală pe care o creăm ca parte a slujbei noastre aparține Magna. În plus, orice model dezvoltat în timpul angajării noastre la Magna și folosind resursele companiei, oferă Magna o oportunitate de afaceri valoroasă. Nu trebuie să profităm personal de aceste situații fără să căutăm aprobarea Magna.



Afaceri personale și interacțiunea cu rudele sau prietenii

Interesele și relațiile noastre personale nu trebuie să interfereze cu responsabilitățile noastre de muncă. Nu este potrivit să supraveghez, să raportez direct către sau să influențez evaluarea compensațiilor rudelor sau prietenilor apropiați. În mod similar, nu ar trebui să angajăm, să evaluăm, să finanțăm sau să intrăm în relații de afaceri cu rude sau prieteni apropiați sau cu organizații în care aceștia sau noi avem un interes semnificativ.

Dacă deciziile noastre de lucru ar putea fi – sau ar putea părea a fi – afectate de relațiile sau interesele noastre personale, trebuie să dezvăluim aceste situații în conformitate cu **Politica privind conflictele de interese**. De asemenea, trebuie să respectăm orice măsuri care ar putea fi puse în aplicare pentru a ne asigura că toate aceste tranzacții și decizii sunt luate pe o bază echitabilă și transparentă.

Întrebări și răspunsuri

- Î** Sunt cumpărător în departamentul de achiziții. Soția mea a fost angajată de curând ca șef al departamentului de vânzări al unuia dintre furnizorii noștri. Este acesta un conflict de interese?
- R** Da. Noul rol al soției dumneavoastră ar putea să vă afecteze raționamentul în afaceri sau să le dea altora această impresie. Acest conflict trebuie dezvăluit în conformitate cu **Politica privind conflictele de interese**. În acest fel, conducerea poate evalua situația și poate lua măsurile adecvate pentru a gestiona conflictul. Procedând în acest fel, Magna vă protejează pe dumneavoastră și soția dumneavoastră împotriva oricăror acuzații de conduită neadecvată.

Acceptarea altor locuri de muncă

Pentru a contribui la succesul Magna, trebuie să ne devotăm în întregime timpul și atenția activității noastre în timpul programului. Prin urmare, nu putem accepta alte angajamente, care ar reduce timpul și atenția pe care le putem acorda locurilor noastre de muncă de la Magna.

Ne este interzis să acceptăm orice poziție plătită sau neplătită care ar putea crea sau ar putea părea că creează un conflict de interese cu Magna, cu excepția cazului în care situația a fost dezvăluită și aprobată în conformitate cu **Politica privind conflictele de interese**.



Resurse suplimentare

Dacă aveți întrebări sau vă sunt necesare mai multe informații despre Codul de conduită și etică, puteți să contactați echipa Departamentului juridic sau un membru al echipei de Etică și conformitate juridică Magna. O listă a membrilor echipei de conformitate poate fi găsită pe magna.com sau pe pagina **Etică și conformitate juridică** de pe MagNET.



Glosar

Orice lucru de valoare: Printre multe alte lucruri, acesta poate lua forma de numerar (sau echivalent de numerar, cum ar fi cardurile cadou), cadouri, donații către organizații de caritate, mese, cheltuieli de transport, bilete la evenimente sau alt divertisment, cheltuieli educaționale, reduceri, favoruri, promisiuni de angajare în viitor sau acțiuni într-o companie.

Mită: Un tip de plată necorespunzătoare. O mită este orice lucru de valoare dat sau oferit cuiva în beneficiul său personal, care poate fi văzut ca o încercare de a influența o acțiune sau o decizie în numele organizației, pentru a beneficia sau a oferi avantaje Magna.

Conformitate: Respectarea literei și spiritului legii, ale acestui Cod și ale tuturor politicilor noastre.

Conflict de interese: În general, un conflict de interese se referă la o situație în care sunteți capabili să luați sau să influențați o decizie de afaceri pentru Magna, în timp ce interesele voastre personale (sau interesele unei persoane cu care sunteți înrudit sau aveți o relație personală) diferă de cele ale Magna.

Plăți de facilitare (sau „ungere”): O formă de mită, de obicei o plată neoficială făcută unor funcționari guvernamentali de nivel inferior pentru a accelera sau a asigura servicii sau acțiuni guvernamentale de rutină la care Magna ar avea altfel dreptul legal.

Bună credință: Cu intenție onestă și sinceră.

Funcționar guvernamental: Include (i) un ofițer sau angajat al unui guvern, departament sau agenție, al oricărei agenții internaționale publice, sau orice persoană care acționează în orice calitate oficială în numele guvernului, departamentului sau agenției internaționale publice, precum și orice altă persoană considerată a fi un funcționar guvernamental de către procedurile noastre; (ii) un candidat pentru a deveni funcționar sau angajat menționat la punctul (i); o organizație care operează pentru a influența selecția, nominalizarea, numirea sau alegerea unui funcționar sau angajat menționat la punctul (i) (precum un partid politic sau un comitet de acțiune politică).

Informații privilegiate: Informații necunoscute de investitori sau public care, dacă ar fi cunoscute, ar modifica substanțial părerea acestora despre valoarea companiei, a acțiunilor și a obligațiilor sale. Printre exemple se numără o achiziție sau o fuziune semnificativă, modificări ale conducerii superioare, un litigiu important sau dispute de muncă.

Comision ilegal: O formă de mită în care o sumă de bani deja plătită sau care urmează să fie plătită este returnată ca recompensă personală pentru realizarea sau promovarea unui aranjament de afaceri.

Lobby: Comunicarea cu funcționari guvernamentali de la orice nivel, incluzând persoane alese în funcție publică, personal și angajați ai agențiilor guvernamentale, cu scopul de a promova, de a se opune sau influența în alt mod procesul de luare a deciziei.

Date cu caracter personal: Informații referitoare la o persoană identificată sau identificabilă. O persoană poate fi identificabilă dacă poate fi identificată, direct sau indirect, prin referire la (i) un identificator, cum ar fi numele, numărul său de identificare sau datele despre locație, sau la (ii) factori care exprimă detalii fizice, sociale sau financiare despre ea.

Prelucrarea datelor cu caracter personal: Orice operațiune(i) efectuată(e) cu date cu caracter personal, inclusiv colectarea, înregistrarea, organizarea, structurarea, stocarea, modificarea, utilizarea, dezvăluirea, ștergerea sau distrugerea datelor cu caracter personal.

Rude sau prieteni apropiați: Includ soțul/soția, partenerul/partenera, copilul, părintele, bunicul, nepotul, fratele/sora, mătușa, unchiul, nepoata, nepotul, rudele prin alianță, părinții vitregi/adoptivi/relațiile de plasament familial, o persoană înrudită cu noi, care locuiește în casa noastră și prietenii cu care socializăm în afara serviciului.

Interes semnificativ: O persoană deține un interes semnificativ într-o afacere dacă acea persoană (i) controlează direct sau indirect zece la sută (10%) sau mai mult din acțiunile, activele sau alte interese ale unei afaceri; (ii) a investit zece la sută (10%) sau mai mult din valoarea sa netă în afacere; (iii) are un rol de conducere în afacere; sau (iv) ar beneficia direct de pe urma relației de afaceri cu Magna.

Terță parte: O persoană, organizație sau afacere care operează în afara Magna.

Data originală de adoptare: 1 Mai 2016

Versiunea actuală: 1 ianuarie 2026

Următoarea revizuire: T1 2029

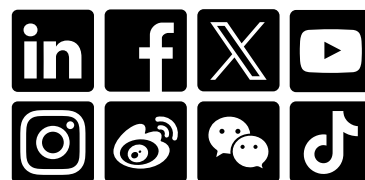
Emis de: Conformitate etică și juridică

Aprobat de: Consiliul de administrație



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

CONECTAȚI-VĂ CU MAGNA



magna.com