

Uppförande- och etik kod



Meddelande från

Verkställande direktör

Magnas uppförande- och etikkod speglar värderingarna som definierar oss som företag och som individer. Den förstärker vårt åtagande för integritet, rättvisa och respekt. Vår kod hjälper oss att fatta sunda beslut, behandla andra med respekt och bibehålla våra kunders, partners och samhällsgruppers förtroende varje dag.

För att skydda vårt anseende och bidra till Magnas pågående framgång, är det viktigt för oss alla att ta oss tid till att granska, förstå och leva efter värderingarna i vår kod. Vår kod är vägkartan vi kan följa varje dag.

Jag är stolt över våra exceptionella anställda, som ni, som skapar en miljö där etiskt uppförande erkänns och uppmuntras. Det är ett av skälen till att Magna sedan 2022 har utnämnts till ett av World's Most Ethical Companies® (ett av världens mest etiska företag) av Ethisphere, något endast ett fåtal organisationer med enastående program och ett åtagande för att främja företagsintegritet har äran att utses till.

Tack för att du engagerar dig i Magna och för att du lever upp till våra etiska värderingar. Tillsammans hjälper vi till att stärka Magnas etikkultur, vår position på den globala marknaden och se till att vår verksamhet speglar de principer som definierar vilka vi är.

Swamy Kotagiri

Chief Executive Officer



Meddelande från

efterlevnads- chefen

På Magna är inte integritet bara en princip; det är hur vi leder. Vår uppförande- och etikkod är mer än bara ett dokument, det är ett åtagande som formar varje beslut, varje interaktion och varje partnerskap.

Världen vi verkar i är komplex och de val vi gör har betydelse. Det är därför vi har byggt verktyg och resurser för att hjälpa dig att känna dig trygg när du hanterar utmaningar:

- Regionala Efterlevnadschefer och efterlevnadsresurser på MagNET för vägledning när rätt svar inte är självklart.
- Disclose It! för rapportering av intressekonflikter och gåvor till statstjänstemän
- Integritetskontroll för att se till att våra partner upprätthåller våra värderingar och etiska affärspraxis.

Dessa resurser finns av en anledning: de får dig att göra det som är rätt. Och att göra det som är rätt innebär att säga ifrån. När du säger ifrån skyddar du vår kultur och stärker vårt anseende.

Etik är inte valfritt. Den utgör grunden för ömsesidigt förtroende med våra kunder och samhällsgrupper. Tack för att du lever efter dessa värderingar varje dag. Tillsammans går vi framåt med integritet för alla.

Joanne Horibe

Vice President, Ethics and Chief
Compliance Officer

Innehåll

Uppförande- och etikkod	1	Våra aktieägare/Investerare	17
Meddelande från Verkställande direktör	2	Korrekt bokföring och ekonomisk rapportering	17
Meddelande från efterlevnadschefen	3	Offentliga avslöjanden	18
Vision Mission grundvärderingar	5	Hållbarhet	18
Vårt ansvar	6	Våra anställda	19
Vad vi kan göra	7	Miljö och arbetshälsa och arbetssäkerhet	19
Förväntningar på våra ledare	8	Skydd av personuppgifter	19
Hur man säger ifrån.....	9	Respekt på arbetsplatsen	20
Vi tolererar inte repressalier	10	Respekt för mänskliga rättigheter	21
Använda Magna Hotline	11	Mångfald och inkludering	22
Den etiska checklistan	11	Försiktig kommunikation	22
Våra kunder.....	12	Vår verksamhet	23
Leda företag med integritet, rättvisa och respekt	12	Användning av konfidentiell information	23
Efterlevnad av antitrust- och konkurrenslagor.....	13	Olämplig handel med värdepapper	24
Efterlevnad av anti-mutlagar	14	Investeringar och företagsmöjligheter	25
Gåvor och underhållning.....	15	Privata intressen och interagerande med familj eller vänner	26
Handelsefterlevnad.....	16	Bisysslor utanför företaget	26
Lobbyverksamhet och politiskt deltagande	16	Extra resurser	27
		Ordlista	28

Vision Mission grundvärderingar

Vår vision

Att öka mobiliteten för allt och alla.

Vår mission

Vår mission är att använda vår kompetens och vårt kunnande för att skapa en bättre värld av mobilitet, på ett ansvarsfullt sätt. Vi gör det genom att skapa teknik, system och koncept som gör fordon säkrare och renare för alla.

Grundvärderingar

Våra grundvärderingar speglar vilka vi är som individer och som företag.

Tänk stort

Ge var och en kraft att agera med förtroende.

Ta ansvar

Ta ansvar för oss själva och andra i våra handlingar och åtaganden.

Nöj dig aldrig

Att hela tiden tänka nytt, förbättra och ställa rätt frågor.

Samarbeta

Vi är bäst när vi gör det tillsammans, med respekt och ödmjukhet.



Vårt ansvar

Livet är fullt av val och vi gör många av dem på ett ögonblick, varje dag.

Men en del val är viktigare än andra. Och valen vi gör när vi representerar Magna återspeglas i företaget som helhet samt på oss själva.

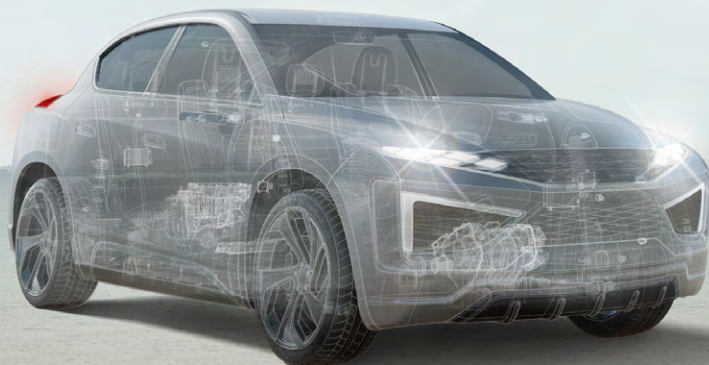
Kort sagt, våra val skapar integritet.

Idag, när bilindustrin hela tiden bli mer komplex och utmanande, är det viktigt att vi alla förstår vår skyldighet att leda företaget på ett sätt som är både etiskt och följer våra företagspolicyer och tillämpliga lagar. Vår uppförande- och etikkod ("Koden") fungerar som en vägledning för att göra rätt val och för att bibehålla våra etiska standarder.

Vi förväntar oss att alla anställda läser och förstår vår kod och alltid agerar på ett etiskt och ärligt sätt. Att göra rätt val och följa de lagar och bestämmelser som styr vårt företag är avgörande för vår framgång, nu och i framtiden.

Koden gäller ALLA Magna-anställda globalt, inklusive bolags- och koncernkontor, tillverkningsdivisioner och samriskföretag. Vi har också en **uppförande- och etikkod för leverantörer** som sätter upp förväntningar på affärspartner, inklusive leverantörer, konsulter, oberoende entreprenörer, agenter och andra *tredje parter* som gör affärer med Magna.

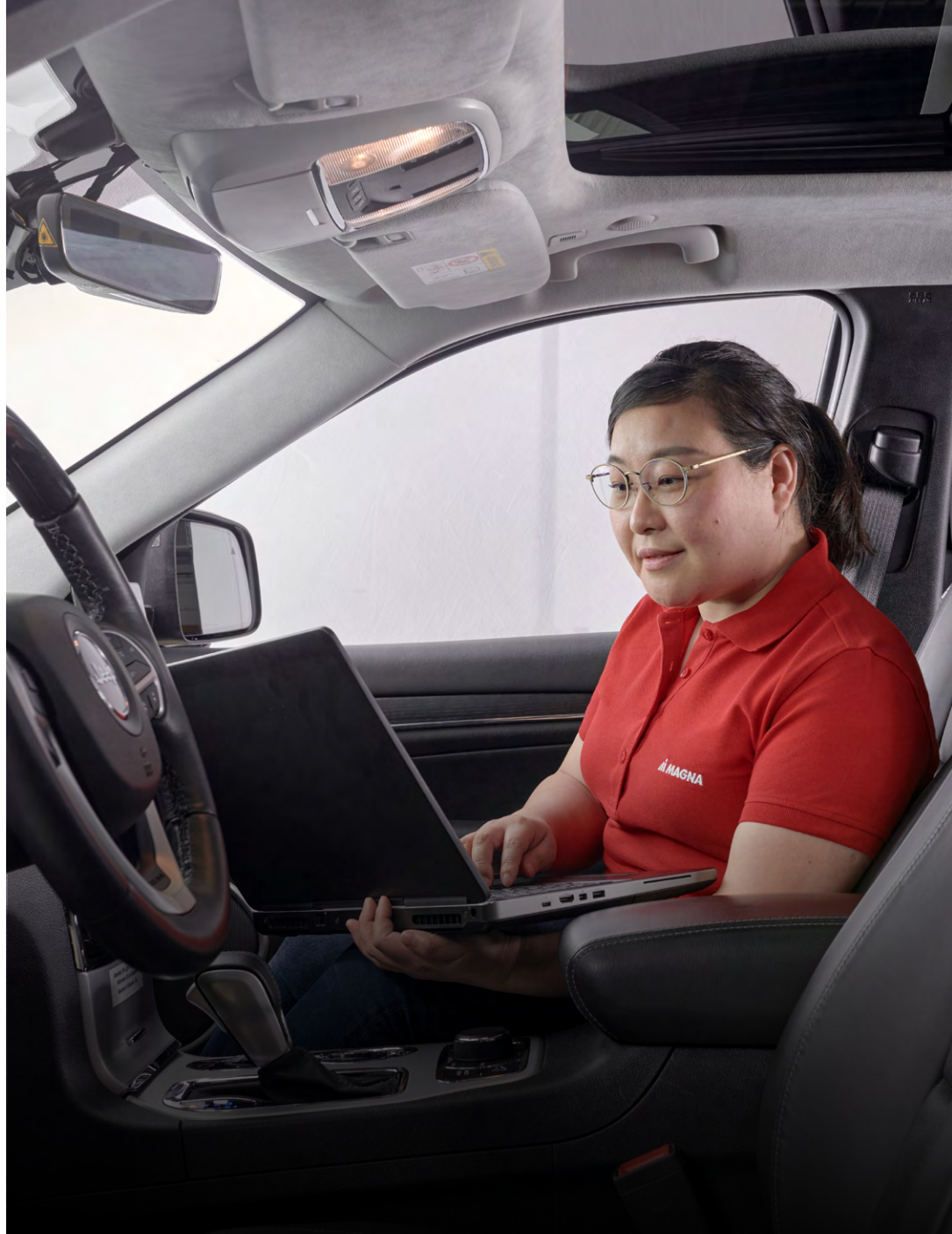
Överträdelse av denna kod kan leda till disciplinära åtgärder för anställda, upp till och inklusive uppsägning av anställning. Vissa delar i denna kod speglar juridiska krav som innebär att överträdelser kan ha ytterligare konsekvenser så som böter, åtal och fängelse. Vi förväntar oss att alla gör sitt för att upprätthålla vår Kod och främja integritet varje dag.



Frågor och svar

- F** Jag är anställd på Magna.
Gäller denna kod mig?
- S** Ja. Koden gäller för alla anställda på Magna International Inc. (inklusive hel- och deltidsanställda) och alla dess arbetsgrupper, divisioner, samriskföretag och andra verksamheter globalt. Den gäller också för alla våra styrelsemedlemmar och chefer.
- F** Jag är leverantör till Magna.
Gäller denna kod mig?
- S** Någon som agerar å våra vägnar, så som leverantörer, konsulter, oberoende entreprenörer, agenter och andra representanter måste uppfylla kraven i Magnas **uppförandekod för leverantörer**, som sätter upp standarder som liknar de som finns i denna kod.
- F** Vilka blir konsekvenserna om jag bryter mot denna kod?
- S** Vi arbetar hårt för värderingarna i denna kod och tar allvarligt på eventuella underlåtenheter att följa dessa åtaganden. Överträdelse av denna kod kan leda till disciplinära åtgärder. Typen av disciplinära åtgärder beror på hur allvarlig överträdelsen är och kan i värsta fall innebära uppsägning av anställningen.

Observera att frågorna och exemplen i detta dokument endast används i illustrativt syfte, de beskriver inga faktiska händelser och är inte avsedda att innefatta alla, eller ens de allvarligaste, situationer som kan uppstå enligt vår kod.



Vad vi kan göra

Vi litar på att alla anställda hjälper oss att skapa integritet genom hela organisationen. Vi måste:

- Kunna vår kod och relaterade *efterlevnadspolicyer*
- Säger ifrån om vi upplever att en möjlig överträdelse av denna kod inträffat eller om vi har en fråga rörande vår kod
- Leva efter grundprinciperna som utgör vår kod, varje dag

Detta är vad vi menar när vi säger: Kan den. Prata om den. Lev efter den. Magnas framgång beror på om våra medarbetare intar en aktiv roll och ser till att vi alla leder verksamheten på ett etiskt sätt.

Förväntningar på våra ledare

Som ledare i företaget har våra företagsledare, högre chefer och chefer ett särskilt ansvar för att själva upprätthålla den högsta etiska standarden och för att vara etiska rollmodeller för sina team. Ledare måste vara på sin vakt, identifiera aktivitet som är oförenlig med denna Kod, och rapportera sin oro i tid.

Vi förväntar oss också att våra ledare skapar en miljö där anställda känner sig bekväma med att ta upp problem, till exempel genom att diskutera etiska frågor med sina team och uppmana dem att säga ifrån. Att föregå med gott exempel är avgörande för etablerandet och upprätthållandet av företagets uppförandestandarder som beskrivs i denna kod.

Ledare spelar också en avgörande roll för att säkra att det inte förekommer repressalier mot en anställd (eller någon annan person) som rapporterar problem ärligt och i *god tro*. Denna typ av repressalier är uttryckligen förbjudna av vår **Anti-repressalierpolicy**.



Hur man säger ifrån

Vi främjar en kultur där anställda känner sig fria att ta upp problem utan att vara rädda för repressalier.

Om du är orolig eller har bevittnat ett uppförande som är oförenligt med vår kod, policyer eller lagen, måste du säga till så vi kan vidta lämplig åtgärd.

Du kan delge din oro på många sätt:

- **Dela din oro med din chef.** Ofta kan han eller hon erbjuda vägledning och svara på frågor.
- **Rapportera din oro till en annan intern resurs genom förfarandet med Öppen dörr.** Om du inte känner dig bekväm med att dela din oro med din chef kan du gå till någon annan ledare för att diskutera en situation eller ställa en fråga, inklusive följande resurser:
 - Lokalt ledarskap
 - Koncern/företagsledarskap
 - Personalavdelning
 - Anställdas ombud/Rättvisekommittén/Hälso- och säkerhetskommittén (i tillämpliga fall)
 - Etisk och juridisk *efterlevnad*
 - Intern granskning
 - Företagssäkerhet
- **Kontakta Magna Hotline.** Magna Hotline är en annan resurs du kan använda för att rapportera uppförande som går emot koden, Magnas **uppförande- och etikkod för leverantörer**, eller **stadgan för anställda**. Alla rapporter behandlas konfidentiellt och hanteras med omsorg. Magna Hotline drivs av en oberoende *tredje part* och är tillgänglig på mer än 20 språk, 24 timmar om dagen, 365 dagar om året.

Inget i denna kod hindrar dig från att använda en tillsynsmyndighets visselblåsmekanism om det är lagligt i ditt hemland.



Vi tolererar inte repressalier

Repressalier är en handling som avser att avskräcka någon från att rapportera ett felaktigt uppförande eller delta i en utredning. Repressalier kan inkludera reducerad arbetstid eller lön, att bli uppsagd, degraderad, avstängd, hotad, trakasserad, utnyttjad, göras förlägen, förnedrad eller nekas möjligheter (så som en befordran, löneökning eller övertid). Vi tolererar inga repressalier av något slag mot anställda eller andra som uppriktigt rapporterar oro i *god tro*. För mer information, se vår **anti-repressaliepolicy**.

Frågor och svar

- F** Jag tror att min arbetsledare kanske bryter mot vår kod, men jag är orolig för att det kan påverka min anställning negativt om jag rapporterar hennes uppförande. Kommer Magna skydda mig om min arbetsledare får reda på att jag rapporterat hennes uppförande?
- S** Ja. Vår **anti-repressaliepolicy** förbjuder arbetsledare att utöva repressalier mot anställda och skyddar anställda som rapporterar problem ärligt och i *god tro*.



Använda Magna Hotline

Lämna en rapport: Du kan lämna en rapport online eller genom att ringa gratisnumret i ditt land (båda finns tillgängliga på magnahotline.com). Efter att ha lämnat en rapport kommer du få ett unikt lösenord för att spåra rapporten.

Anonymitet och konfidentialitet: Du kan lämna en rapport anonymt i de fall det är tillåtet enligt lokala lagar. Men vi uppmanar dig ändå att avslöja din identitet då detta kommer hjälpa våra utredare att kontakta dig för uppföljning. Vi kommer skydda din identitet under och efter utredningen i den utsträckning lagen tillåter.

Granskning och utredningar: Din rapport kommer loggas i ett fallhanteringssystem och adresseras baserat på dess natur, om det är brådskande och potentiell påverkan. Om lämpligt kommer en erfaren utredare, t.ex. från företagets personalavdelning, internrevisionsavdelning, säkerhetsavdelning eller juridiska avdelning, utses för att utreda din rapport.

Uppdateringar om läget: Du kan kontrollera hur det går med rapporten via webbplatsen eller via telefon med ett unikt lösenord. Personen som utreder din rapport kan också ställa uppföljningsfrågor under utredningens gång.

Klar i tid: Din rapport kommer vara klar inom en rimlig tidsram. När en utredning är klar granskar ledningen utredningens resultat och vidtar nödvändiga åtgärder, inklusive disciplinära åtgärder (om lämpligt).

Den etiska checklistan

Ibland står vi inför svåra situationer och det kan vara svårt att veta vad som är rätt. Om du någon gång är osäker på ett beslut kan du ta den etiska checklistan till hjälp. Den hjälper oss att jämföra våra val med koden, policyer och lagen, samt våra kodvärderingar.

För att fastställa om en handling är etisk måste du kunna svara "ja" på dessa sex frågor:

1. Är det lagligt?
2. Uppfyller den denna kod, **Stadgan för anställda** och alla relaterade policyer?
3. Har jag funderat på hur anställda, kunder och aktieägare påverkas?
4. Gagnar det Magna som helhet eller endast vissa individer?
5. Skulle jag känna mig bekväm med att förklara mitt beslut för mina kollegor, chef och familj?
6. Skulle jag kunna försvara mitt handlande om det uppdagades i tidningen eller sociala medier?

Om du är osäker måste du stanna upp och söka vägledning från din chef, koncernens eller företagets jurist, en regionell *afterlevnadschef* eller Magnas Vice-President, Ethics and Chief Compliance Officer.



Våra kunder

Leda företag med integritet, rättvisa och respekt

Vi alla har delat ansvar för att främja Magnas framgång.

För att leva upp till detta ansvar måste vi agera med integritet. Detta innebär att vi måste följa lydelsen och andan i lagar som gäller oss, upprätthålla denna kod och hedra våra åtaganden.

Vi måste också vara rättvisa i våra relationer med andra anställda, kunder, leverantörer och andra intressenter.

Det är också viktigt att vi respekterar andra som kanske har andra idéer och åsikter, agerar taktfullt och försiktigt med andra kulturer och vanor i länder i vilka vi bedriver verksamhet och strävar efter att beakta vår inverkan på samhällen och miljöer där vi bedriver verksamhet.



Efterlevnad av antitrust- och konkurrenslagar

Magna konkurrerar med kraft men med respekt för fri och rättvis konkurrens.

Många länder har lagar utformade för att främja stark konkurrens så konsumenter har åtkomst till produkter och tjänster av högsta kvalitet och till bästa pris. Överträdelser av dessa lagar kan få allvarliga konsekvenser för dig och Magna.

Vi måste följa alla tillämpliga antitrust- och konkurrenslagar och bibehålla etiska relationer med våra kunder,

konkurrenter och *tredje parter*. Vi kommer inte engagera oss i några aktiviteter som bryter mot dessa lagar så som att komma överens med våra konkurrenter om att reglera priser, rabatter eller försäljningsvillkor, begränsa produktion, dela upp marknader, koordinera budgivningsaktiviteter, bojkotta kunder eller leverantörer, reglera anställdas kompensation eller komma överens om att inte anställa den andres anställda.

För mer vägledning, granska vår **antitrust- och konkurrenspolicy**.

Frågor och svar

- F** På Auto Shanghai sprang jag på en före detta försäljarkollega som nu arbetar för en konkurrent. Över en lunch frågade han om vi kunde komma på en strategi för att förhandla med en svår ny kund. Jag sa till honom att jag skulle återkomma. Vad borde jag ha gjort?
- S** Även om det inte är något problem med att äta lunch med en före detta arbetskamrat så är det strikt förbjudet att försöka koordinera strategier med en konkurrent. I denna situation ska du omedelbart avsluta konversationen om strategikoordination och säga till den före detta kollegan att inte diskutera ämnet. Informera sedan omgående den juridiska avdelningen eller efterlevnadsavdelningen.



Efterlevnad av anti-mutlagar

Vi är fast beslutna att vinna affärer etiskt och aldrig genom mutor eller olaglig verksamhet.

Mutor involverar utbyta eller erbjuda något av värde för att otillbörligt påverka ett affärsbeslut eller för att erhålla en affärsförmån. Vi varken erbjuder eller accepterar *mutor*, *betalning under bordet* eller *underlättande* betalningar, varken direkt eller genom tredje parter. Vid givande eller mottagande av *något av värde*, måste vi tänka på om detta kan påverka, eller verka påverka, ett affärsbeslut. Vi måste också se till

att alla register över betalningar vi gör alltid är korrekta och kompletta. Dessa skyldigheter gäller i alla fall men särskilt strikt rörande frågor där *statstjänstemän* är inblandade.

Vårt åtagande *mot mutor* gäller, utan undantag, för alla våra verksamheter, oavsett vilka de lokala lagarna eller kulturell praxis är.

För att ta reda på mer om vårt åtagande att bedriva affärer utan *mutor*, se vår **policy rörande mutor och olämpliga betalningar**.

Frågor och svar

- F** I mitt land är det vanligt att ge statstjänstemän en liten betalning (under 100 \$) för att tillstånd ska utfärdas snabbare. Kan jag göra dessa betalningar enligt vår kod och policyer?
- S** Nej. Vår **kod och policy rörande mutor och olämpliga betalningar** förbjuder dessa betalningar som ofta hänvisas till som *underlättande* betalningar (eller smörjpengar). Även om dessa betalningar är lagliga och vanliga i en del länder, är de olagliga i många andra.
- F** En *myndighet* som kontrollerar vår säkerhetsefterlevnad gav mig sitt brorsons CV och bad mig tänka på honom för eventuella lediga befattningar på min avdelning. Jag har granskat CV:t och han har bra meriter. Vad ska jag göra?
- S** Omedelbart berätta för en arbetsledare, juridiska avdelningen eller *efterlevnadsavdelningen* om denna ansökan. Som en kvalificerad sökande ska han behandlas på samma sätt som andra kvalificerade sökanden till befattningen. Förfrågningar som denna måste behandlas försiktigt för att se till att vi respekterar lagen och våra värderingar samtidigt som vi bevarar våra relationer.

Gåvor och underhållning

Vi utför en grundlig bedömning när vi ger eller tar emot gåvor och evenemang.

Våra relationer med alla våra affärspartner måste baseras på integritet och sund företagsbedömning. Vi varken ger eller tar emot gåvor eller evenemang som påverkar, eller kan verka påverka, våra affärsbeslut.

Vi får endast ge eller ta emot företagsgåvor eller evenemang om de är skäliga, tillfälliga och av rimligt värde. En gåva eller evenemang som vi tillhandahåller måste också registreras korrekt och öppet i våra reseräkningar och Magnas bokföring.

På grund av ökade juridiska risker måste vi alla vara särskilt försiktiga när vi har med *statstjänstemän* att göra. För att erbjuda gåvor eller evenemang till *myndighetspersoner* krävs ett skriftligt godkännande. Mer information om nödvändiga godkännanden samt ytterligare information om gåvor och evenemang, finns i vår **Policy om gåvor och evenemang**.

Frågor och svar

- F** En av våra leverantörer har erbjudit mig en flygresä och uppehålle för att se mitt favoritlag spela i mästerskapet. Är det okej?
- S** Nej. Våra affärsbeslut måste alltid motiveras uteslutande utifrån vad som är i Magnas bästa intresse. Att acceptera denna extravaganta gåva skulle kunna ge intrycket av att vi favoriserar den leverantören i framtida inköpsbeslut. Vi får endast acceptera affärs gåvor och evenemang som är skäliga, tillfälliga och av rimligt värde. Om du är osäker, rådgör med jurist eller *efterlevnadsansvarig*.
- F** En statlig revisor som har lett miljögranskningar på min avdelning flera gånger under åren ska få barn nästa månad. Jag skulle vilja ge honom en flaska whisky i present. Skulle det vara tillåtet?
- S** För att ge en gåva eller ett evenemang till en *myndighetsperson* måste extra försiktighet vidtas och det krävs ett för godkännande i enlighet med vår **policy om gåvor och evenemang**. För mer information, rådgör med jurist eller *efterlevnadsansvarig*.



Handelsefterlevnad

Som ett globalt företag är vi underkastade ett flertal förordningar gällande *handelsefterlevnad* och tullar och vi fullgör våra skyldigheter under dessa lagar.

Vi måste efterleva internationella handelskontroller och ekonomiska sanktioner som förbjuder oss att göra

affärer med vissa länder, regeringar, företag och individer. Vi måste också efterleva alla export- och handelskontroller som begränsar hur våra produkter och teknik sprids över gränserna.

För mer vägledning granska vår **policy om sanktioner och handelsembargon**.

Lobbyverksamhet och politiskt deltagande

Vi följer tillämpliga lagar och interagerar ärligt och rättvist med *statstjänstemän*.

Då lagar som styr *lobbyverksamhet* och politiskt deltagande kan vara mycket komplexa och variera stort mellan platserna vi bedriver verksamhet på, måste vi anpassa vår *lobbyverksamhet* och politiskt deltagande, inklusive finansiering och support, med stor varsamhet.

Vi får inte engagera oss i *lobbyverksamhet* på någon myndighetsnivå eller ge politiska bidrag (inklusive monetära donationer, varor eller tjänster) för Magnas räkning utan skriftligt tillstånd från en koncernrepresentant som är speciellt auktoriserad för att hantera dessa frågor. För mer information, kontakta en medlem i teamet för myndighetsärenden (besök sidan för **Myndighetsärenden** på MagNET för mer information), avdelningen för juridik eller *efterlevnad*.

Frågor och svar

- F** Vi har svårt att få ett godkännande från staden för byggnadsdesignen på vår nya anläggning. Jag råkar känna en i kommunfullmäktige väl och skulle vilja bjuda henne på fika för att förklara varför hon borde godkänna den. Kan jag göra det?
- S** Nej. Då denna typ av möten med en vald myndighetsperson skulle vara i syfte att påverka ett offentligt beslutstagande kommer det troligen att utgöra lobbyverksamhet under lokal lag. Vi ska inte engagera oss i någon lobbyverksamhet utan skriftligt tillstånd från en medlem i teamet för myndighetsärenden som är speciellt auktoriserad för att hantera dessa frågor.

Våra aktieägare/ Investerare

Korrekt bokföring och ekonomisk rapportering

Vår bokföring och våra register återspeglar korrekt vår ekonomiska situation.

Magnas trovärdighet bygger på att våra finansiella rapporter är korrekta och tillförlitliga, därför måste vi följa alla tillämpliga lagar relaterade till finansiell rapportering. Vi är alla ansvariga för att vara helt korrekta i vår bokföring.

Magna kan stå inför allvarliga konsekvenser om vi inte för korrekta register över ekonomiska transaktioner och företagsinformation. Vi måste registrera transaktioner korrekt och rapportera alla osäkra eller potentiella diskrepanser omedelbart. Våra ekonomiska kontroller hjälper till att se till att våra rapporter är korrekta och punktliga. Vi tolererar inte att någon bidrar till, eller ber någon annan att bidra till, att kringgå dessa kontroller genom falsk eller missledande bokföring. Att göra det är en allvarlig överträdelse av vår kod och kan också vara en kriminell överträdelse.

Frågor och svar

- F** Jag arbetar med redovisning och fick nyligen ett stort antal stora leverantörsfakturor. Min chef bad mig registrera dem i nästa kvartal. Hon sa att det skulle förbättra våra finansiella resultat och hjälpa till att höja aktiekursen. Ska jag följa hennes instruktioner?
- S** Nej. Felaktiga datum eller försenad rapportering av utgifter kan påverka våra finansiella resultat. Att inte korrekt registrera all finansiell information, även om det görs med avsikt att hjälpa Magna, är överträdelse av denna kod och allmänt accepterade bokföringsprinciper. Om vi ombeds att göra detta ska vi neka. Om vi inte känner oss bekväma eller om vi blir fortsatt pressade, måste vi omedelbart rapportera situationen. Det finns många olika sätt att rapportera, till exempel till den ekonomiansvariga på företags- eller koncernkontoret, eller till avdelningen för juridik eller efterlevnad. Vi kan också rapportera ärendet genom Magna Hotline eller andra lämpliga kanaler (se nedan, under "Hur man säger ifrån" för mer information).





Offentliga avslöjanden

Som ett aktiebolag måste Magna tillhandahålla fullständig, korrekt och punktlig information i våra offentliga dokument. Detta är ett juridiskt ansvar och vi tar det ansvaret på stort allvar genom att följa alla lagar relaterade till offentliggörande av vår verksamhet, operationer och finansiella förutsättningar.

Även om Magna har ett ansvar att offentliggöra information, får det endast göras genom specifika personer som auktoriserats att göra det. Du får inte diskutera icke offentlig information om Magna med någon, inklusive media och aktieägare, om du inte är auktoriserad att göra det enligt vår **policy om offentliggörande av företagsinformation**. För mer vägledning, se vår **policy om offentliggörande av företagsinformation**.

Hållbarhet

Vi åtar oss att möta gällande ekonomiska, miljömässiga och sociala behov utan att kompromissa med möjligheten att agera i framtiden.

På Magna är vi stolta över vårt långvariga åtagande för att uppnå hållbarhet genom våra produkter, förfaranden och medarbetare. Genom att arbeta med alla av våra aktieägare levererar vi produktlösningar för en bättre morgondag, minimerar miljöpåverkan och gynnar våra team och samhällsgrupper.

Vi har satt upp ambitiösa mål för att minska miljöpåverkan, förbättra ansvarsfulla inköp och stärka våra sociala åtaganden.

För mer information om Magnas hållbarhetsstrategi, se våra offentliga avslöjanden och åtaganden.

Våra anställda

Mångfalden bland våra anställda är en styrka för vårt globala företag. Vi värdesätter och respekterar människor med olika bakgrunder, förmågor och åsikter.

Miljö och arbetshälsa och arbetssäkerhet

Vi åtar oss att upprätthålla säkra arbetsplatser och rena miljöer. Vi strävar efter att bli ledande inom hälsa och säkerhet och miljöansvar i alla våra verksamheter och våra företagssystem.

Vi måste följa alla hälso-, säkerhets- och miljöförfordningar, -policyer och -procedurer som gäller för de platser där vi arbetar. Alla delar ansvaret för att hjälpa till att säkra att våra arbetsplatser inte har miljö- och säkerhetsfaror och för att rapportera alla incidenter, skador eller osäkra villkor omedelbart.

Vårt engagemang i hälsa, säkerhet och miljö förklaras i vår **Stadga för anställda och våra driftprinciper**. För extra vägledning, se också vår **hälso-, säkerhets- och miljöpolicy**.

Skydd av personuppgifter

Vi respekterar våra anställdas integritet och åtar oss att skydda deras personuppgifter. Vi behandlar personuppgifter lagligt, transparent och rättvist. Vi kommer också vidta adekvata åtgärder för att skydda *personuppgifterna* med integritet och konfidentialitet.

Om du upptäcker eller misstänker en datasäkerhetsincident, ett cyberangrepp eller möjligt brott rörande personuppgifter, informera teamet för dataintegritet, juridik eller ISRC-teamet (Information Security, Risk & Compliance), eller kontakta Magna Hotline omedelbart. För mer vägledning, se vår **dataintegritetspolicy**.

Frågor och svar

- F** Jag arbetar på personalavdelningen. Ett marknadsföringsföretag bad mig nyligen om alla våra anställdas hemadresser för att skicka ut värdefull information om en ny läkarklinik. Även om de anställda troligtvis skulle dra fördel av informationen sa jag nej till marknadsföringsföretaget. Gjorde jag rätt?
- S** Ja. Våra hemadresser är privata och ska endast lämnas ut av legitima företags- och anställningsskäl, eller om så krävs av lagen. I detta fall är att marknadsföra en tjänst till de anställda inte ett acceptabelt skäl för att lämna ut dessa personuppgifter. Att göra det skulle vara att överträda vår kod och kan kanske vara olagligt under lokala integritetslagar.

Respekt på arbetsplatsen

I enlighet med vår **stadga för anställda** åtar vi oss att tillhandahålla en rättvis och jämlik arbetsmiljö. Vi tolererar inte uppförande som förminskar en persons värdighet eller skapar hotfull eller skrämmande arbetsmiljö.

Vi har nolltolerans mot våld, diskriminering, hot eller mobbning och vi har väletablerade policyer som hjälper till att säkra en respektfull arbetsplatsmiljö för alla, samt klagomåls- och utredningsförfaranden för att hjälpa

till att avhjälpa olämpligt uppförande. Våra lokala policyer främjar mångfald, tolerans av individuell praxis och tro, och att vi välkomnar de som behöver anpassningar på arbetet, baserat på alla lagligt skyddade grunder.

Vi bör säga ifrån om en kollega uppför sig på ett sätt som får oss andra att känna oss obehälsamma och rapportera diskriminering, trakasserier och hotfullt uppförande omedelbart.

Frågor och svar

- F** Min chef har fäällt kommentarer som fått mig att känna mig obehälsam. Förra veckan erbjud han sig att coacha mig över en middag - bara vi två. Jag sa nej men nu är han kall mot mig. Vad ska jag göra?
- S** Opppskattad oppmärksamhet, olämpliga skämt och ovälkommet uppförande accepteras aldrig. Du bör rapportera din oro till en annan chef genom förfarandet med öppen dörr eller på Magna Hotline. Magnas policy rörande anti-repressalier skyddar dig från repressalier för att ha rapporterat din oro i god tro.



Respekt för mänskliga rättigheter

Respekt för anställdas och andra aktieägares mänskliga rättigheter är centralt för Magnas kultur. Vi tillhandahåller rättvisa arbetsvillkor för våra anställda och tolererar inte slaveri, barn- eller tvångsarbete i vår organisation eller leveranskedja. Våra **globala standarder för arbete** erkänner FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, de 8 grundläggande konventionerna från Internationella arbetsorganisationen (ILO), och ILO-deklarationen om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet.

Tillsammans med nationella juridiska krav erkänner vi våra anställdas rättighet att arbeta och tänka fritt under rättvisa villkor i en säker och respektfull miljö, där vi strävar efter att möta eller överskrida tillämpliga anställningsstandarder och -krav.

I enlighet med vår **stadga för anställda** är även vårt åtagande att ha en uttalad icke-diskriminerande ersättningspraxis som tar hänsyn till objektiva kriterier och principer för intern jämlikhet samt extern konkurrens, oberoende av personliga egenskaper. Vi förväntar oss att alla leverantörer eller andra företag vi arbetar med uppfyller tillämpliga lagar.

Frågor och svar

- F** Jag misstänker att en av våra leverantörer kan ha minderåriga arbetare. Vad ska jag göra?
- S** Rapportera det omgående till en arbetsledare, jurist, efterlevnads- eller inköpsansvarig eller genom Magna Hotline.
- F** Jag funderar på att befordra någon från Troy, Michigan-kontoret, för en roll som har kontakt med våra nordamerikanska leverantörer. Hon har alla nödvändiga kvalifikationer, men jag är orolig för att en del av våra medarbetare kanske känner sig obekväma med hennes funktionsnedsättning. Är detta ett legitimt skäl för att ge befordringen till någon annan?
- S** Nej. Vi strävar efter att tillhandahålla jämlika befordringsmöjligheter för alla utan diskriminering på juridiskt skyddade grunder såsom funktionsnedsättning. Om hon har rätt kvalifikationer för arbetet, och kan utföra de viktigaste arbetsuppgifterna, får vi inte neka hennes befordran baserat på hennes funktionsnedsättning.



Mångfald och inkludering

Våra anställda är vår viktigaste resurs i vårt globala företag. Vår ambition är att attrahera, rekrytera och behålla talanger med olika bakgrunder, åsikter och förmågor. Djupt förankrat i vår **stadga för anställda** vill vi skapa en säker, respektfull och inkluderande arbetsplats där våra anställda kan känna sig sedda, leva efter våra grundvärderingar, uppnå hållbara resultat och förbättra vårt globala varumärke.

Vi står fast vid alla tillämpbara arbets- och anställningslagar, inklusive de som förbjuder diskriminering och trakasserier och de som tillhandahåller rimlig anpassning för olikheter. Vi strävar efter att erbjuda lika möjligheter till anställning och befordran till alla, utan diskriminering baserat på juridiskt skyddade grunder.

Försiktig kommunikation

Vad vi säger och skriver på arbetet eller utanför arbetet, ska spegla Magnas värderingar och standarder.

För att skydda Magnas och vårt eget anseende måste vi skriva försiktigt och förstå att det vi skriver kan bli offentligt en dag. Vi respekterar allas rätt att kommunicera fritt. Men vi får inte lägga upp något på sociala medier som kan skada Magnas anseende, förolämpa leverantörer eller kunder, avslöja konfidentiell information eller överträda Magnas upphavs- och patenträttigheter.

Om någon, som en reporter, branschexpert eller aktieägare, ber oss prata om Magna ska vi inte kommentera. Istället ska vi hänvisa dem till en av Magna auktoriserad talesperson.

Vår **policy om försiktighet med kommunikation**, vår **globala policy om e-post, internet och sociala medier** och vår **policy om externa mediakommunikationer** är alla användbara källor för frågor rörande kommunikation.

Frågor och svar

- F** Ibland uttrycker jag min frustration om en av våra leverantörer på min Facebook-sida där jag har 250 vänner. Jag gör det på min fritid och mina inställningar är privata så att endast mina vänner och familj kan se dessa uppdateringar. Är det okej?
- S** Nej. Inlägg på sociala medier är inte alltid privata. Vi måste undvika att uttala oss nedvärderande mot våra leverantörer i offentliga forum. Om oron rörande vår leverantör relaterar till överträdelse av denna kod, ska du rapportera det till en arbetsledare genom förfarandet med öppen dörr, jurist, efterlevnadsansvarig eller genom Magna Hotline.
- F** Jag hittade en del oriktig information om våra finansiella resultat nyligen i en tidningsartikel online. Jag skulle vilja kommentera på tidningens hemsida för att ge dem korrekt information. Ska jag göra det?
- S** Nej. Informera omedelbart någon på Corporate Communications eller Investor Relations om den felaktiga informationen. Om vi gör inlägg om vår verksamhet agerar vi som ej auktoriserade talespersoner för företaget.

Vår verksamhet

Användning av konfidentiell information

Vi måste skydda Magnas konfidentiella information och våra affärspartners information.

Som andra tillgångar är konfidentiell information, som innehåller företagshemligheter, skyddad egendom och immateriell egendom tillhörande oss, våra kunder eller leverantörer, en värdefull del av vår verksamhet som vi måste skydda. Konfidentiell information ska inte delas med någon utanför Magna om inte det krävs enligt lag eller i ett auktoriserat affärssyfte och ska endast delas internt till dem som måste ha information för sitt arbete. Vårt ansvar för att skydda Magnas konfidentiella information gäller både under och efter att vår anställning eller annan relation med företaget upphört.

För mer vägledning, se vår **policy om konfidentiell information**.

Frågor och svar

- F** Jag fick e-post innehållande information om ett nytt program från en kund. Kan jag dela denna information med en annan anställd från samma kund?
- S** Nej. Du får bara dela konfidentiell information på grunden "need to know" (behov av att veta). Du ska aldrig förutsätta att din kundkontakt har kunskap om konfidentiell information bara för att informationen kommer från någon inom kundens organisation.
- F** Vad kan jag göra för att skydda vår konfidentiella information?
- S** Det finns många åtgärder vi kan vidta för att skydda konfidentiell information. Vi ska behandla konfidentiella filer och information med stor försiktighet och inte lämna våra elektroniska enheter utan uppsikt, särskilt vid resor och företagsevent. Vi ska också undvika att diskutera Magnas verksamhet på offentliga platser, så som i hissar och på flygplan med mycket folk. Vi måste också bekanta oss med våra policyer och riktlinjer gällande informationsstyrning tillgängliga på MagNET.



Olämplig handel med värdepapper

Vi respekterar handelsrestriktioner och handlar inte med *insiderinformation*.

Genom vårt arbete på Magna kan vi få åtkomst till icke offentlig, konfidentiell information om Magna och andra företag som vi gör affärer med och som inte är offentliga. Att använda denna *insiderinformation* i investeringssyfte, så som att köpa eller sälja Magna-aktier eller aktier i andra företag baserat på *insiderinformation*, är olagligt. Så om vi har *insiderinformation* om Magna eller ett annat företag, tillåts vi inte att göra

investeringar i det företaget tills den informationen blir offentlig. Man ska inte diskutera eller dela *insiderinformation* med medarbetare eller personer utanför Magna (inklusive familj och vänner) eller föreslå att någon annan handlar utifrån denna *insiderinformation* även om du inte delar själva informationen.

Vår **policy om insiderhandel och mörkningtillhandahåller vägledning** om hur man undviker insiderhandel och olämpligt avslöjande av information.

Frågor och svar

- F** Baserat på interna rapporter vet jag att vår försäljning har ökat betydligt och att vår vinst detta kvartal kommer vara högre än branschanalytikerna förutspått. Kan jag säga till min syster att köpa Magna-aktier innan vi offentliggör vårt kvartalsresultat?
- S** Nej. Att använda *insiderinformation* för egen eller andras, inklusive familj och vänner, vinning bryter mot vår kod och är olagligt.

Investeringar och företagsmöjligheter

Vi måste agera i Magnas intresse och undvika situationer där våra personliga intressen kommer i konflikt med Magnas, eller situationer som ger intryck av det.

Till exempel, om vi upptäcker affärsmöjligheter tack vare vår anställning, eller genom användning av Magnas företagsinformation, får vi inte dra personlig nytta av dessa möjligheter. Vi får inte använda Magnas resurser för personlig vinning, eller involvera oss i någon aktivitet som gör att vi konkurrerar med Magna.

Frågor och svar

- F** Jag arbetar inom teknik och under mitt arbete har jag tagit fram en ny växellådedesign som jag tror skulle kunna vara av intresse för några av våra bilkunder. Då jag kom på designen, kan jag marknadsföra den direkt till dem?
- S** Nej. Om du gör det bryter du mot vår kod. All immateriell egendom vi skapar som en del av vårt jobb tillhör Magna. Dessutom, all design som utvecklats under anställningstiden på Magna, och med företagets resurser, förser Magna med värdefulla affärsmöjligheter. Vi får inte skapa personlig vinning av dessa situationer utan Magnas godkännande.



Privata intressen och interagerande med familj eller vänner

Våra personliga intressen och relationer ska inte störa vårt ansvar för arbetet. Det är inte lämpligt att övervaka, direkt rapportera till, eller påverka utvecklingen av kompensation till *familj och nära vänner*. På liknande sätt ska vi inte anställa, utvärdera, finansiera eller ingå i affärsrelation med *familj eller nära vänner*, eller med organisationer som de har ett *betydande intresse* i.

Om våra arbetsbeslut skulle vara—eller verka vara—påverkade av våra personliga relationer eller intressen, måste vi tillkännage dessa situationer enligt **policyn om intressekonflikter**. Vi skall också vara lojala mot eventuella åtgärder som kan sättas in för att säkra att sådana överenskommelser och beslut tas på en rättvis och transparent grund.

Frågor och svar

Q Jag är inköpare på inköpsavdelningen. Min fru anställdes nyligen som försäljningschef hos en av våra leverantörer. Finns det en *intressekonflikt*?

S Ja. Din frus nya roll kan påverka ditt affärsomdöme eller ge andra det intrycket. Du måste rapportera denna konflikt i enlighet med vår **policy om intressekonflikter**. På så sätt kan ledningen utvärdera situationen och vidta lämpliga åtgärder för att hantera konflikten. Att göra det hjälper Magna och skyddar dig och din fru från anklagelser om olämpligt uppförande.

Bisysslor utanför företaget

För att hjälpa Magna att lyckas måste vi ägna all vår tid och uppmärksamhet på vårt arbete under arbetstid. Därför kanske vi inte kan acceptera åtaganden utanför företaget som skulle minska den tid och uppmärksamhet vi ägnar åt vårt arbete på Magna.

Vi får inte acceptera någon betald eller obetald position som skulle kunna skapa, eller verka skapa, en *intressekonflikt* med Magna, om inte situationen har rapporterats och godkänts i enlighet med **policyn om intressekonflikter**.



Extra resurser

Om du har några frågor eller behöver mer information om vår uppförande- och etikkod kan du kontakta jurist eller medlem i Magnas *efterlevnadsteam* för etik och juridik. En lista över medlemmarna i *efterlevnadsteamet* finns på **magna.com** eller sidan för **Etisk och global efterlevnad** på MagNET.



Ordlista

Behandling av personuppgifter:

Hantering av personuppgifter, inklusive insamling, registrering, organisering, strukturerings, förvaring, ändring, användning, avslöjande, radering eller förstöring av personuppgifter.

Betalning under bordet: Det är en form av muta i vilken en summa pengar som redan betalats eller ska betalas, returneras som en personlig gåva för att ordna eller gynna affärsarrangemang.

Betydande intresse: En person har ett betydande intresse i ett företag om hen (i) direkt eller indirekt kontrollerar tio procent (10 %) eller mer av aktierna, tillgångar eller andra intressen i ett företag; (ii) har investerat tio procent (10 %) eller mer av sina nettotillgångar i företaget; (iii) har en ledande roll i företaget; eller (iv) direkt skulle tjäna på en affärsrelation med Magna.

Efterlevnad: Följa lydelsen och andan i lagen, denna kod och alla våra policyer.

God tro: Med en ärlig avsikt.

Insiderinformation: Information okänd för investerare eller allmänheten som, om den hade varit känd, betydligt skulle ändra synen på företagets, dess aktiers eller obligationers värde. Exempel inkluderar ett betydande inköp eller en sammanslagning, ändringar i ledningen, betydande rättstvister eller arbetsrättstvister.

Intressekonflikt: I allmänhet avser en intressekonflikt en situation där vi kan ta eller påverka ett affärsbeslut för Magna

medan dina personliga intressen, (eller intressen för närstående person eller som du har en relation med) kan vara andra än Magnas.

Lobbyverksamhet: Kommunikationer med myndighetspersoner på alla myndighetsnivåer, inklusive individer som valts till offentliga ämbeten, personal och anställda på statliga myndigheter avsedda att främja, bestrida eller på annat sätt påverka beslutstaganden.

Muta: En typ av olämplig betalning. En muta är något av värde som har getts eller erbjudits till någon för deras personliga vinning och som kan ses som ett försök att påverka en handling eller ett beslut som ska tas (eller inte tas) av den organisation som de representerar, så som att ge förmåner eller fördelar till Magna.

Något av värde: Detta kan, bland många andra saker, vara kontanter (eller motsvarande kontanter så som presentkort), gåvor, välgörenhetsdonationer, måltider, resekostnader, evenemangsbiljetter eller annan underhållning, utbildningskostnader, rabatter, tjänster, löfte om framtida anställning eller aktier i ett företag.

Personuppgifter: Information rörande en identifierad eller identifierbar individ. En individ kan vara identifierbar om de kan identifieras, direkt eller indirekt, genom referens till (i) uppgifter som deras namn, ID-nummer eller platsdata, eller (ii) uppgifter som uttrycker fysisk, social eller finansiell information om dem.

Släktingar eller nära vänner: Inkluderar maka/make, sambo, barn, förälder, far-/morförälder, barnbarn, syskon, moster/faster, morbror/farbror, brors-/systerbarn, svärföräldrar, styv-/adoptiv-/fosterrelationer, en individ relaterad till oss som bor i vårt hem, och vänner med vilka vi umgås med utanför arbetet.

Statstjänsteman: Inkluderar (i) en ledamot eller anställd i en styrelse, avdelning eller agentur, en offentlig internationell myndighet eller en person som agerar i någon offentlig egenskap på uppdrag av regering, avdelning eller offentlig internationell myndighet, samt någon annan person som anses vara myndighetsperson enligt våra rutiner; (ii) en kandidat att bli ledamot eller omnämnd anställd i (i); en organisation som arbetar för att påverka valet, nomineringen eller val av ledamot eller omnämnd anställd i (i) (så som ett politiskt parti eller politisk aktionskommitté).

Tredje part: En person, organisation eller ett företag som har verksamhet utanför Magna.

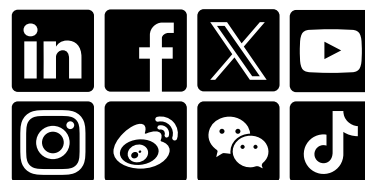
Underlättande betalning (eller "smörjpengar"): En form av muta, en typisk inofficiell betalning som görs till lågt uppsatta statstjänstemän för att snabba på eller säkra rutinära myndighetstjänster eller handlingar som Magna annars är lagligt berättigade till.

Ursprungligen antagen: 1 Maj 2016
Aktuell version: 1 juni, 2026
Nästa översyn: F1:2029
Utfärdad av: Etisk och juridisk efterlevnad
Godkänd av: Styrelse



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

ANSLUTA TILL MAGNA



magna.com