

行为道德 守则



首席执行官

寄语

Magna 的《行为道德守则》体现了定义我们作为企业和个人的价值理念。它强化了我们对于诚信、公平与尊重的承诺。守则帮助我们做出明智决策，尊重他人并持续维护客户、合作伙伴和社区的信任。

为了维护我们的声誉，并为Magna的持续成功做出贡献，我们所有人都应该花时间回顾、理解和践行我们守则所倡导的价值观。我们的守则是日常可循的行动路径。

我为包括诸位在内的优秀员工感到骄傲，正是你们营造了认可并鼓励道德行为的环境。这也是 Magna 自 2022 年起被 Ethisphere (美国道德村协会) 连续评为全球最具商业道德企业®的原因之一，这一荣誉仅授予少数拥有杰出道德体系以及致力于促进商业诚信的组织。

感谢您长久以来对Magna的奉献，感谢您对维护我们的道德价值观的坚定承诺。让我们携手共进，不断强化 Magna 的道德文化、巩固我们的全球市场定位，并确保我们的行为始终体现定义我们身份的准则。

Swamy Kotagiri
首席执行官



首席合规官

寄语

在 Magna, 诚信不仅是准则, 更是我们的领导之道。我们的《行为道德守则》不仅是一份文件, 更是一份塑造每个决策、每次互动和每段合作的承诺。

我们所处的世界错综复杂, 我们的每个选择都至关重要。为此, 我们构建了许多工具与资源体系, 助您从容应对挑战:

- 地区合规官及 MagNET 合规资源可在答案不够清晰时提供指导
- Disclose It! 用于申报利益冲突及面向政府官员的赠礼
- 诚信审查可确保合作伙伴恪守我们的价值观与商业道德规范

这些资源的存在只有一个目的: 赋予你们做出正确选择的能力。而行正确之事意味着直言不讳。当您直言不讳时, 就是在守护我们的文化, 巩固我们的声誉。

道德规范不可妥协。它是我们与客户、社区及彼此之间建立信任的基石。感谢大家每天践行这些价值观。让我们秉持诚信, 携手前行, 共创未来。

Joanne Horibe
道德合规副总裁兼首席合规官

目录

| | | | |
|-------------------------------|----|------------------|----|
| 行为道德守则..... | 1 | 我们的股东/投资人 | 17 |
| 首席执行官寄语 | 2 | 准确记账与财务报告..... | 17 |
| 首席合规官寄语..... | 3 | 公开批露 | 18 |
| 愿景使命核心价值观 | 5 | 可持续发展 | 18 |
| 我们的职责 | 6 | 我们的员工 | 19 |
| 我们能做什么 | 7 | 环境与职业健康和安全 | 19 |
| 对领导者的期望 | 8 | 个人信息保护 | 19 |
| 如何直言不讳 | 9 | 职场尊重 | 20 |
| 我们绝不容忍报复行为 | 10 | 尊重人权 | 21 |
| 使用 Magna Hotline | 11 | 多元化和包容性 | 22 |
| 道德评估清单 | 11 | 谨慎沟通 | 22 |
| 我们的客户..... | 12 | 我们的业务 | 23 |
| 开展业务时坚持诚信、公平和尊重的原则 | 12 | 机密信息的使用 | 23 |
| 遵守反垄断和竞争法 | 13 | 不正当证券交易 | 24 |
| 遵守反贿赂法 | 14 | 投资和企业机会 | 25 |
| 礼物与招待 | 15 | 自我交易和与亲朋往来 | 26 |
| 贸易合规 | 16 | 外部职位 | 26 |
| 游说和政治参与 | 16 | 其他资源 | 27 |
| | | 词汇表 | 28 |

愿景使命核心价值观

我们的愿景

人人畅想未来出行。

我们的使命

我们的使命是，践行责任，以极致匠心，打造更美好的出行世界。
我们通过概念创意、系统开发、研发创新，我们致力于为人类打造更安全、更环保的出行方式。

核心价值观

我们的核心价值观反映我们作为个人和企业的本质。

大胆畅想

互相鼓舞，从容自信。

践行责任

用行动践行承诺，为自己、为他人负责。

永不止步

发现问题，不断创新，持续进步。

通力协作

互相尊重，谦恭待人，携手前行。

我们的职责

生活中充满各种选择，每天，我们在转瞬之间就会做出很多选择。

但某些选择比其他选择会更重要。我们代表 Magna 做出的选择会对公司以及我们自己带来影响。

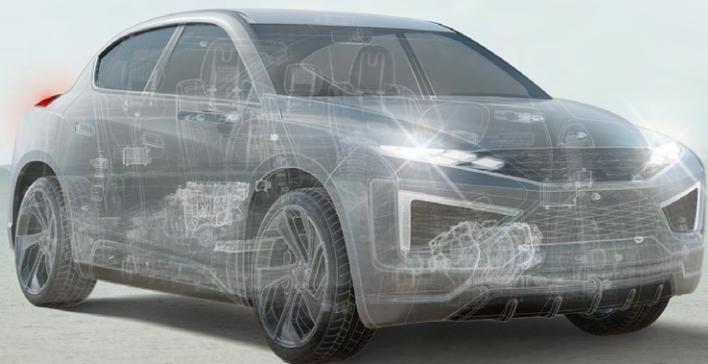
简而言之，我们选择恪守诚信。

如今，随着汽车行业愈发复杂且更具挑战性，我们所有人都应该知道我们有义务在开展业务时遵守道德标准、公司政策和适用法律。我们的《行为道德守则》（“守则”）是帮助我们做出正确选择，坚持道德标准的指南。

我们希望所有员工阅读并理解我们的守则，并始终确保行为符合道德和诚信标准。不论是现在还是将来，做出正确选择并遵守适用于我们业务的法律法规都对我们的成功至关重要。

本行为道德守则适用于全球所有 Magna 员工，包括公司和集团办公室、制造工厂和合资企业。我们同时制定《供应商行为道德守则》，为业务合作伙伴（包括供应商、顾问、独立承包商、代理商及其他与 Magna 开展业务的第三方）确立行为规范。

违反本行为道德守则的员工将受到纪律处分，严重者将被解聘。本守则的部分条款彰显了法律要求，这意味着违规行为可能引发额外后果，例如罚款、刑事起诉及监禁。我们期望每个人恪尽职守，每天践行本守则，共同推动诚信建设。



问与答

问 我是 Magna 的员工。本守则是否适用于我？

答 是。本行为道德守则适用于 Magna International Inc. 的所有员工（包括全职和兼职员工）及其全球所有运营事业部、工厂、合资企业和其他运营单位的所有员工。它还适用于我们所有的董事会成员和负责人。

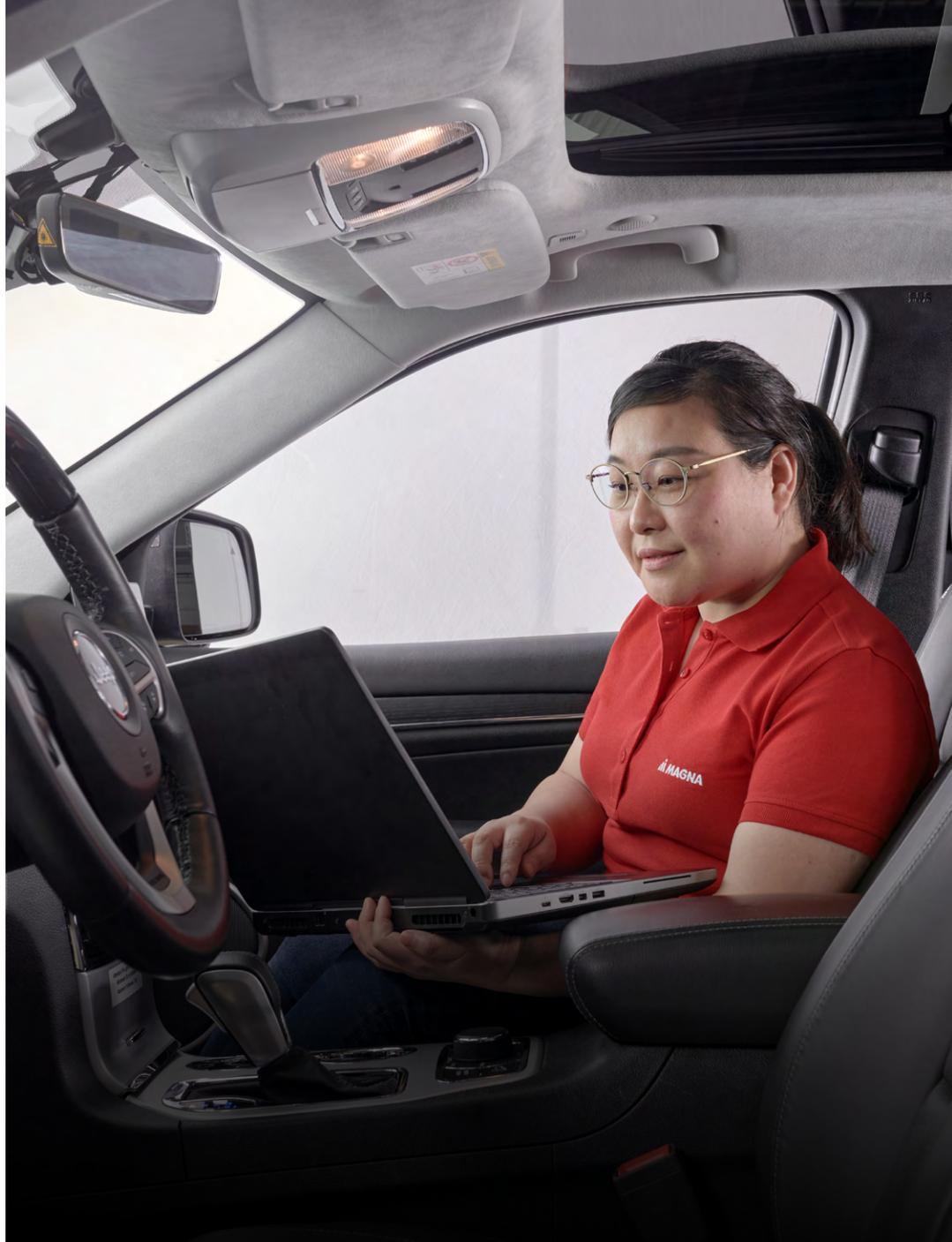
问 我是 Magna 的供应商。本守则是否适用于我？

答 代表我们行事的任何人（例如供应商、顾问、独立承包商、代理和其他代表）都必须满足 Magna 《**供应商行为道德守则**》的要求，该守则规定的标准与本守则中的标准类似。

问 如果我违反本守则，会有什么后果？

答 我们郑重恪守本守则的价值观，并将严肃处理任何违背这些承诺的行为。违反本守则将导致纪律处分。处分的类型取决于违规的严重程度，情节严重者将被解雇。

请注意，本文中提供的问题和示例仅供说明之用，并非描述实际事件，也无意涵盖可能违反本守则的全部情况或最严重的情况。



我们能做什么

依靠所有员工的帮助，我们在整个企业中恪守诚信。我们必须：

- 了解我们的守则和相关合规政策
- 如果发现违反本行为道德守则的行为或对我们的守则有疑问，请直言不讳
- 时刻遵守我们守则的基本原则

这就是我们强调以下原则时的用意：理解、指正、践行。Magna的成功取决于我们的员工发挥积极作用并确保我们每个人在开展业务时都能符合道德标准。

对领导者的期望

作为公司的领导者，我们的执行官、高级管理人员和经理肩负特殊责任：必须为自身设定最高道德标准，并成为团队的道德楷模。领导者必须保持警觉，及时发现任何不符合本守则的行为，并适时上报问题。

我们还期望领导者营造开放氛围，让员工能放心提出问题，包括与团队探讨道德议题，并鼓励他们勇敢发言。对于在整个公司中建立和坚持本守则中规定的行为标准而言，以身作则至关重要。

确保诚实和善意报告问题的员工（或其他相关人员）不会遭到报复，在这一点上，领导者也发挥着关键作用。我们关于**反报复的政策**明确禁止此类报复。



如何直言不讳

我们营造员工能够无惧报复，自由提出问题的文化氛围。

若您发现任何不符合我们守则、政策或法律规定的行为，必须及时发声，以便我们采取适当行动。

您可通过多种方式提出问题：

- **向经理反映问题。**通常，经理能提供指导并解答疑问。
- **通过“敞开沟通流程”向其他内部渠道报告。**若不便向经理提出，您可与任何领导探讨情况或提问，包括以下渠道：
 - 本地领导层
 - 集团/公司领导层
 - 人力资源部
 - 员工代表/公平委员会/健康与安全委员会（根据需要）
 - 道德与法律合规
 - 内部审计部
 - 总部安全部
- **联系 Magna Hotline。**另一个渠道是 Magna Hotline，可用于举报违反守则、Magna《供应商行为道德守则》或《员工章程》的行为。所有报告均严格保密并谨慎处理。Magna Hotline 由独立第三方运营，全年无休，每天 24 小时提供 20 多种语言服务。

在您所在国家法律允许的情况下，本守则不禁止您使用监管机构的举报机制。



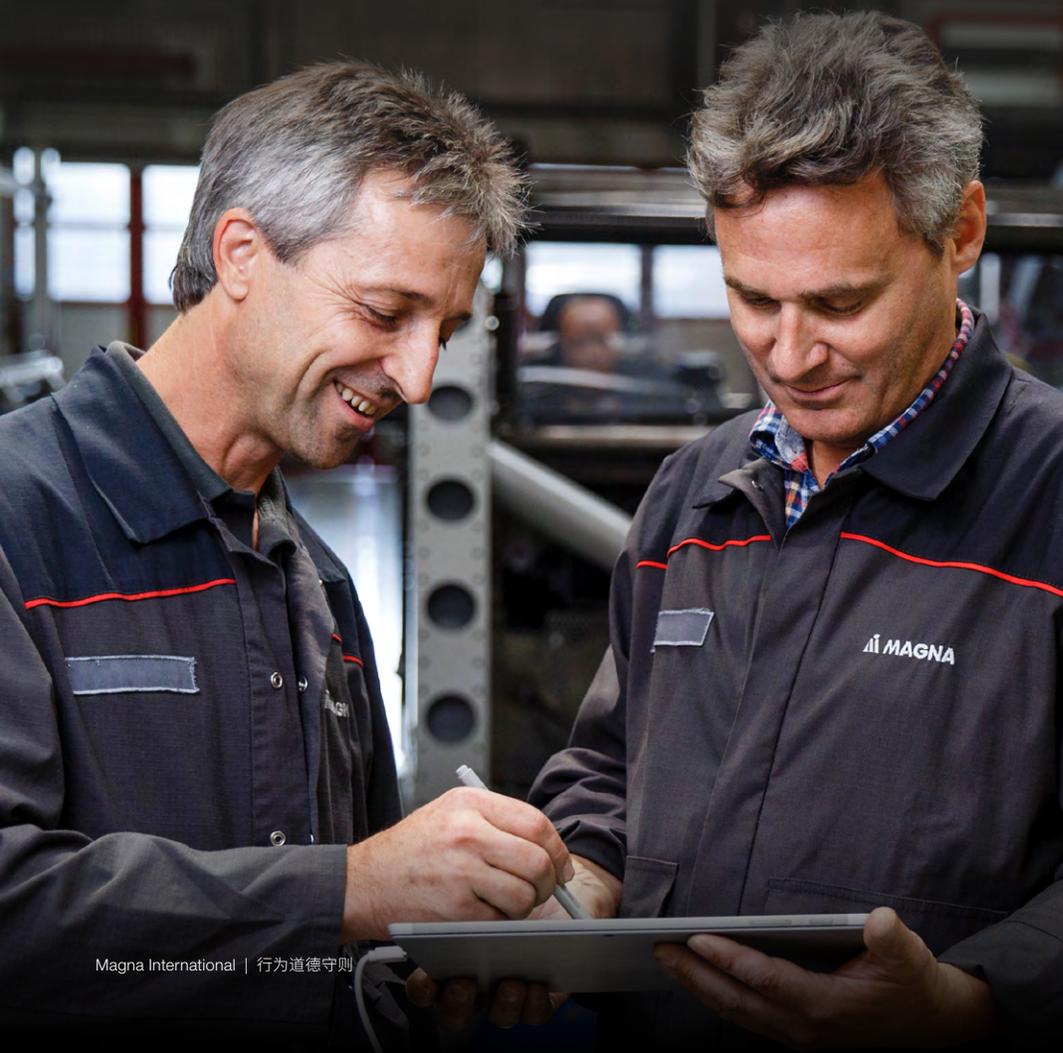
我们绝不 容忍报复 行为

报复指任何意图阻止他人举报不当行为或参与调查的行动。报复形式多样,包括少计工时或工资、解聘、降职、停职、威胁、骚扰、辱骂、刁难、羞辱或剥夺机会(例如晋升、加薪或加班)。对于任何善意反映问题的员工或其他人员,我们绝不容忍任何形式的报复。有关详细信息,请参阅我们的**反报复的政策**。

问与答

问 我认为我的经理可能违反了我们的守则,但我担心举报他的行为可能会给我的工作带来不利影响。如果经理发现是我举报的,Magna 是否会为我提供保护?

答 是。我们的**反报复政策**禁止领导对员工采取报复行动,并对诚实和善意报告问题的员工提供保护。



使用 Magna Hotline

提交报告: 您可以在线提交报告,也可以拨打您所在国家的免费电话(均可在 magnahotline.com 上找到)。提交报告后,您将**匿名性与保密性**。在提供追踪报告时,在提供追踪报告的情况下,您可以选择匿名提交报告。但我们鼓励您提供身份信息,因为这将有助于调查人员与您联系以跟进后续事宜。在法律允许的范围内,我们将在调查过程中以及调查结束后对您的身份信息予以保护。

审核与调查: 您的报告将被录入案件管理系统,并根据其性质、紧急程度及潜在影响进行处理。若情况需要,公司将指派资深调查员(可能来自企业人力资源部、内部审计部、企业安全部或法务部)对您的报告展开调查。

进度更新: 您可以通过网站或电话(使用专属查询密码)查看报告进度。调查人员可能会在调查过程中就报告内容向您提出后续问题。

及时结案: 您的报告将在时限内完成结案处理。调查结束后,高级管理层将审议调查结果并采取必要措施,包括(若适用)实施纪律处分。

道德评估清单

有时,我们面临艰难境地,难以知晓正确的选择。若您对某项决定存疑,请使用本道德评估清单协助判断。它将帮助我们让选择符合本行为道德守则、政策法规以及我们的核心价值观。

要确定某一行为是否符合道德规范,您必须能够对以下这六个问题全部作出“肯定”回答:

1. 是否合法?
2. 是否遵守本守则,《员工宪章》以及所有相关政策?
3. 我是否考虑过会对员工、客户以及股东们造成哪些影响?
4. 是否能够为整个 Magna 带来利益,而不是仅仅为某些个人带来好处?
5. 当我向同事、经理以及家人解释我的决定时,我是否觉得坦然自在?
6. 如果我的行为被新闻或社交媒体报道,我是否有理由为这些行为进行辩护?

如有任何疑问,您必须立即中止行动,并向经理、集团或公司法律顾问、地区合规官或 Magna 道德合规副总裁兼首席合规官寻求指导。



我们的客户

开展业务时坚持诚信、公平和尊重的原则

我们所有人共同肩负着推动 Magna 发展的责任。

为了履行这一责任，我们所有人均必须诚信行事。这意味着我们必须遵守适用于我们的法律条文和精神、坚持本守则并信守我们的承诺。

在与其他员工、客户、供应商和其他利益相关方往来时，我们也必须坚持公平原则。

同样重要的是，我们还应尊重持有不同想法和观点的其他人，兼顾我们业务经营所在国家的文化和习俗并谨慎行事，尽力考虑我们对开展业务的社区和环境的影响。



遵守反垄断和竞争法

我们勇于竞争，但尊重自由和公平竞争的原则。

许多国家有旨在促进良性竞争的法律，确保消费者能以最优价格获得最高品质的产品与服务。违反这些法律可能会对您以及Magna造成严重后果。

我们必须遵守所有适用的反垄断与竞争法律，并与客户、竞争对手及第三方保持符合

道德规范的关系。我们不会参与违反这些法律的活动，例如与竞争对手串通操纵价格、折扣或销售条款、限制生产、划分市场、协调招标活动、联合抵制客户或供应商、操纵员工薪酬或同意不雇佣对方的员工。

更多指引请参阅[反垄断和竞争政策](#)。

问与答

问 在上海车展，我遇到了一位以前的销售同事，他现在为一家竞争对手工作。午餐时，他询问我们能否制定一个联合战略，来对付一位难缠的新买家。我告诉他我会再联系他。我该怎么办？

答 与前同事共进午餐并无不妥，但严禁与竞争对手针对客户协调战略。在这种情况下，您应该立即结束有关战略协调的谈话，并告诉对方，您无法就此话题进行讨论。然后您应及时通知法务部或合规部。



遵守反贿赂法

我们承诺通过道德方式获取业务，绝不靠贿赂或非法手段达成目标。

贿赂指为不当影响商业决策或谋取商业利益而交换或提供有价之物的行为。我们禁止直接或通过第三方提供或收受贿赂、回扣或疏通费。在给予或接受任何有价之物时，我们必须考虑这样做是否会影响（或可能被视为影响）商业决策。我们还必须始终确保所有付款记录完整准确。这些义务适用于所有情况，但在涉及政府官员的情况下尤为严格。

我们的所有业务单位都应信守反贿赂承诺，无论当地法律或文化习俗如何，绝无例外。

若要了解更多我们杜绝商业贿赂的承诺，请参见我们的**贿赂和不当付款政策**。

问与答

问 在我的国家，向公务人员支付小额款项（通常低于 100 美元）很常见，这样能加快办事进度。根据我们的守则和政策，我是否可以支付这些款项？

答 不能。我们的**守则和关于贿赂与不正当付款的政策**禁止支付此类款项。这种款项通常被称为“疏通费”（或“润滑金”）。尽管这些款项在一些国家合法并且很普遍，但在其他大多数国家属于违法。

问 一位监督我们安全合规的政府官员将她侄子的简历递给我，并让我考虑为其提供一个我们部门可能空缺的职位。我看了简历，发现他的资历不错。我应该怎么办？

答 遇此请求，立即告知经理、法务部或合规部。作为合格的应聘者，他应与该职位的其他合格应聘者得到同等对待。应谨慎处理此类请求，确保我们在维系关系的同时遵守法律和我们的价值观。

礼物与招待

我们在送礼或收礼以及进行招待活动时，要有良好的判断力。

我们与业务合作伙伴的关系都必须立足于诚信和良好的商业决策。我们绝不赠送或接受可能影响（或可能被视为影响）商业决策的礼物或招待。

我们仅可赠送或接受合理、偶发且价值适度的商务礼品或招待。我们提供的任何礼物与娱乐交际还必须准确、透明地记录在我们的支出报告和Magna的账簿和记录中。

由于法律风险增加，因此我们在与政府官员往来时必须特别小心谨慎。向政府官员提供礼品与招待需要获得书面批准。有关所需批准以及礼物与招待的其他更多信息，请参阅我们的**礼物与招待政策**。

问与答

问 我们的一位供应商提出为我提供机票和住宿，请我观看最喜欢的球队锦标赛。这样做可以吗？

答 不可以。我们的商业决策必须始终以Magna的最佳利益为唯一出发点。接受这种奢侈的礼物会让人觉得我们在未来的采购决策中会偏袒这位供应商。我们只能偶尔接受合理且价值适中的商务礼物和招待。如有任何疑问，请咨询法务部或合规部。

问 有位多年来对我所在工厂多次进行环境审计的政府审计员，他的孩子下个月即将出生。我打算送他一瓶威士忌作为礼物。是否允许这样做？

答 根据我们的**礼物与招待政策**，向政府官员提供礼物或娱乐交际需要格外谨慎和预先批准。如需更多信息，请咨询法务部或合规部。



贸易合规

作为一家跨国企业，我们受众多贸易合规及海关法律法规约束，并恪守相关法律义务。

我们必须遵守国际贸易管制与经济制裁规定，严禁与特定国家、政府、公司及个人开展业务。我们还必须遵守所有限制产品与技术跨境流通的出口及贸易管制法规。

更多指引请参阅**制裁与贸易禁运政策**。

游说和政治参与

我们遵守适用法律，并以诚实公正的态度与政府官员往来。

由于管辖游说和政治捐款的法律可能非常复杂，并且在我们开展业务的各个地区存在很大的差异，因此，在着手处理游说和政治参与问题（包括提供资金和支持）时，我们必须小心谨慎。

未经专门授权处理这些问题的公司办公室代表的书面许可，不得代表 Magna 与各级政府进行游说或提供政治捐款（包括金钱捐赠、产品或服务）。有关更多信息，请联系政府事务团队（访问 MagNET 的**政府事务**页面了解更多信息）、法务部或合规部的人员。

问与答

- 问** 我们新工厂的建筑设计在获得市议会批准时遇到一些麻烦。我碰巧认识一位市议员，想要请她喝咖啡，并向她说明为什么她应该支持这项设计。我可以这样做吗？
- 答** 不可以。因为您与当选政府官员会面的目的是为了影响公共决策，因此，根据当地法律可能构成游说。未经政府事务团队专门授权处理这些问题的人员的书面许可，我们不得参与任何游说。

我们的股东/ 投资人

准确记账与财务报告

我们保有准确反映财务状况的账册和记录。

Magna的信誉有赖于我们财务报告的准确性，我们必须遵守与财务报告有关的所有适用法律。我们每个人都有责任确保财务记录完全准确。

若未能准确记录财务交易和公司信息，Magna 可能面临严峻后果。我们必须准确记录交易，并及时报告任何不确定性和潜在差异。我们的财务控制体系有助于确保报告的准确性和及时性。我们绝不容忍任何通过虚假或误导性记录来规避这些控制的行为。该行为严重违反我们的守则，还可能构成犯罪。

问与答

问 我在会计部门工作，最近收到很多大型供应商的发票。我的老板让我将这些发票记到下个季度。她说这样做可提高我们的财务业绩，对我们的股价有利。我应该听从她的指示吗？

A 不应该。费用记录的报告日期不准确或推迟报告可能影响我们的财务业绩。若未能准确记录所有财务信息，即使这样做的目的是帮助 Magna，亦会违反本守则和公认的会计原则。如果被要求这样做，我们应该拒绝。如果我们感到不妥或继续受到压力，我们必须立即上报此情况。报告渠道有很多，例如，向集团或公司财务负责人、法务部或合规部报告。我们还可以使用 Magna Hotline 或其他适当渠道（更多详情，参见上文“如何直言不讳”）报告问题。





公开批露

作为一家上市公司，Magna 必须在公开文件中提供完整、准确和及时的信息。这是法律义务，我们通过遵守与业务、经营和财务状况披露相关的所有适用法律予以严肃对待。

虽然 Magna 有信息披露的义务，但仅可由经授权的特定人员执行。除非根据**公司信息披露政策**获得授权，否则不得与任何人（包括媒体或股东）讨论 Magna 非公开信息。更多指引请参阅**公司信息披露政策**。

可持续发展

我们承诺在满足当前经济、环境和社会需求的同时，不损害未来运营的能力。

Magna 为通过产品、流程和人才践行可持续发展的长期承诺而感到自豪。通过与所有利益相关方合作，我们将为更美好的未来提供产品解决方案，最大限度减少环境影响，并造福我们的团队和社区。

我们已经设下宏大目标，那就是减少环境影响，加强负责任的采购并巩固社会承诺。

有关 Magna 可持续发展战略的更多信息，请参见我们的公开披露与承诺声明。

我们的员工

对跨国公司而言，员工的多元化是我们力量的源泉。我们重视并尊重所有拥有不同背景、能力和观点的人员。

环境与职业健康和安

我们承诺维护工作场所安全和环境清洁。我们力求在所有经营工作和供应链中履行职业健康和安全和环境责任，努力成为这方面的行业领导者。

我们必须遵守所有适用于我们岗位和工作场所的健康、安全及环境法规、政策和规程。每个人均有责任确保工作场所无环境和安全隐患，并立即报告任何事故、伤害或不安全情况。

我们在《员工宪章》和《运营原则》中阐述了对健康、安全和环境的承诺。更多指引请参阅**健康、安全与环境政策**。

个人信息保护

我们尊重员工的隐私权，并承诺保护其个人信息。我们将合法、透明和公平地处理个人信息。我们也将采取合理措施保护个人信息的完整性和机密性。

若发现或怀疑发生数据安全事件、网络攻击或任何个人信息可能泄露的情况，请立即告知数据隐私团队、法务部或信息安全、风险与合规 (ISRC) 部门，或联系 Magna Hotline。更多指引请参阅**数据隐私政策**。

问与答

问 我在人力资源部工作。一家营销公司最近向我索要我们所有员工的家庭住址，以便于他们发送有关一家新诊所的一些有用信息。即使这些员工可能会用到这一信息，但我还是拒绝了这家营销公司。我的做法是否正确？

答 是。我们员工的家庭住址是私人信息，我们仅能出于正当工作和聘用理由或依据法律要求披露这些信息。在本例中，向员工推销服务不是披露这些个人信息的可接受理由。这样做会违反我们的守则，并且可能会违反本地隐私权法律。



职场尊重

根据《员工宪章》，我们承诺营造公正、平等的工作环境。我们绝不容忍任何有损人格尊严或制造敌对、令人畏惧的工作环境的行为。

我们对暴力、歧视、骚扰或欺凌行为实行零容忍，并已制定完善的政策，以确保所有人都能享有受尊重的工作环境，同时设有投诉和调查程序，以纠正不当行为。我们的地方政策提倡多元化，提倡对个人行为和信仰的宽容，并基于所有受法律保护的理由，为需要帮助的人提供便利。

若同事的行为令我们或他人感到不适，我们应直言不讳；对于歧视、骚扰及威胁行为，必须立即报告。

问与答

问 经理的言论让我感到不舒服。上周，他提出在晚餐时“指导”我——只有我们两个人。我拒绝了，但是现在他对我很冷淡。我应该怎么办？

答 不受欢迎的关注、不当玩笑和冒犯行为绝不可接受。可通过“敞开沟通流程”或 Magna Hotline 向其他经理反映问题。Magna 的反报复政策将保护您不因善意报告问题而遭到报复。



尊重人权

尊重员工和其他利益相关方的人权是 Magna 企业文化的核心。我们为员工提供公平的工作条件，绝不容忍在我们的公司或供应链中使用奴役、童工或强迫劳动。我们的《全球劳工标准》承认联合国《世界人权宣言》、国际劳工组织 (ILO) 的 8 项基本公约以及《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》。

结合国家立法要求，我们承认，我们的员工有权在公平条件下在安全和受尊重的环境中自由工作和结社，我们努力达到或超越适用的就业标准要求。

与我们《员工宪章》相一致的是，我们承诺实施非歧视性薪酬制度，根据内部公平以及外部竞争力的客观标准和原则，公平地提供员工薪酬，而不考虑员工个体特征差异。我们要求与我们合作的所有供应商或其他公司能够遵守适用法律。

问与答

问 我怀疑我们的一家供应商可能正在使用未成年工人。我应该怎么办？

答 立即向经理、法务部、合规部或采购部报告，或通过 Magna Hotline 进行举报。

问 我正在考虑晋升密歇根州特洛伊办事处的某位员工担任与北美供应商接洽的职务。虽然她具备所需的全部资格，但我担心我们的某些供应商可能会介意她有残障。这是否可以成为晋升其他人的正当理由？

答 不可以。我们致力于为每个人提供平等晋升机会，不应歧视残障等受法律保护的特征。如果她具备胜任该工作的资格，并能履行基本的工作职责，我们不能以残障为由拒绝她的晋升。



多元化和包容性

员工是跨国公司的重要利益相关者。我们的目标是吸引、招聘和留住具有不同背景、观点和能力的人才。我们的目标深深植根于我们的《员工宪章》，旨在营造安全、尊重和包容的职场氛围，让我们的员工能够全身心投入工作，践行我们的核心价值观，达成可持续发展的成果，并提升我们的全球品牌。

我们遵守所有适用的劳动法就业法，包括禁止歧视和骚扰的法律以及提供合理差异便利的法律。我们承诺为每个人提供平等就业和职业发展机会，不因法律保护范畴内的任何理由而有所歧视。

谨慎沟通

我们在工作中或工作之外的一切言行，都应反映 Magna 的价值观和标准。

为维护 Magna 和我们个人的声誉，我们必须在行文时小心谨慎，须知任何书面内容都有可能在未来公开。我们尊重每个人自由沟通的权利。但我们不得在网络或社交媒体上发布任何可能损害 Magna 声誉、侮辱供应商或客户、泄露机密信息或侵犯 Magna 版权和专利权的内容。

若记者、行业专家或股东等人士要求我们就 Magna 发表评论，我们不应置评。而应指引其联系 Magna 指定发言人。

我们的**谨慎沟通政策**、**全球电子邮件、互联网和社交媒体政策**以及**外部媒体沟通政策**都是沟通相关问题的有用资源。

问与答

问 我偶尔会在 Facebook 页面上表达自己对我们一家供应商的不满，在那里我有 250 个好友。我这样做是在业余时间，并且我的设置是隐私设置，只有好友和家人才能看到这些更新。这样做可以吗？

答 不可以。发布在社交媒体上的内容不总是处于隐私状态。我们必须避免在任何公开场合评论我们的供应商。如果我们认为这家供应商违反本守则，应通过“敞开沟通流程”向经理、法务部、合规部报告，或通过 Magna Hotline 举报。

问 在网上发布的报纸文章中，我发现一些关于我们最近财务业绩的信息并不准确。我想在报纸网站上发布评论，提供正确的信息。我应该这样做吗？

答 不应该。您应该立即将这些不准确的信息告知公司传播部或投资者关系部的人员。如果我们发布有关我们业务的信息，即是充当未经授权的公司发言人。

我们的业务

机密信息的使用

我们必须保护 Magna 的机密信息及业务合作伙伴的信息。

机密信息是指与我们、我们的客户或供应商有关的商业机密、专有信息和知识产权，与任何其他资产一样，机密信息也是我们公司的宝贵资产，我们有义务保护它。除非法律要求或出于授权的工作用途，否则不应向 Magna 以外的任何人透露机密信息。机密信息只能在“需要知道”的基础上在公司内部共享。我们对 Magna 机密信息的保护义务，在雇佣关系或其他合作关系终止后依然有效。

更多指引请参阅
机密信息政策。

问与答

问 我收到一位客户发来的邮件，里面有一个新项目的信息。我能将此信息分享给该客户的其他员工吗？

答 不可以。仅可在“需知原则”的基础上分享机密信息。请勿仅仅因为机密信息来自客户组织的某个地方便认为客户联系人知道该等信息。

问 我能做些什么来保护我们的机密信息？

答 我们可以采取许多措施来保护机密信息。我们应谨慎对待机密记录和信息，不应让电子设备处于无人看管的状态，尤其是在旅行或商务活动期间。我们还应避免在公共场所讨论 Magna 业务，例如在拥挤的电梯或飞机上。我们还必须熟悉 MagNET 上提供的信息管理政策和指南。





不正当证券交易

我们遵守交易限制，不利用内幕信息进行交易。

通过在 Magna 的工作，我们可能接触与 Magna 及业务伙伴相关的非公开机密信息。利用此类内幕信息进行投资（例如基于内幕信息买卖 Magna 或其他公司股票）属于非法行为。如果我们掌握了与 Magna 或

其他公司有关的内幕信息，在该信息公开之前，切勿对该公司进行投资。禁止与同事或 Magna 外部人员（包括亲属和朋友）讨论或分享内幕信息，也不能暗示他人利用内幕信息交易，即使未分享信息内容。

更多指引请查阅**内幕交易和管制政策**，了解如何避免内幕交易和不当披露。

问与答

问 我从内部报告中知悉我们的销售额显著增加，并且当前季度的利润将高于行业分析师的预期。在我们的季度收益报告公布之前，我能否告诉我的姐姐购买 Magna 的股票？

答 不能。使用内幕信息为自己或他人（包括亲属和朋友）牟利违反我们的守则并且违法。

投资和企业机会

我们必须以 Magna 的最高利益为行事标准，避免我们的个人利益与 Magna 利益发生冲突、或给人留下这种印象的情况。

例如，如果我们因工作或使用Magna的财产或信息而发现商机，我们不得利用这些机会为个人牟利。我们不得利用 Magna 资源谋取私利，也不得参加任何使我们与 Magna 形成竞争关系的活动。

问与答

问 我在工程部工作，在工作期间，我想到了一个新的变速箱设计，我觉得我们的汽车客户会对这个设计感兴趣。由于这是我想到的设计，我可以直接将这个设计卖给他们吗？

答 不可以，这样做违反我们的守则。我们在工作中创造的任何知识产权都属于 Magna。此外，我们在 Magna 任职期间利用公司资源开发的设计可为 Magna 提供宝贵的业务机会。未经 Magna 的批准，我们不得利用这些设计牟取私利。



自我交易和与亲朋往来

我们的个人利益和关系不应干扰我们的工作职责。监督亲属或密友、直接向其报告工作或影响其薪酬评估均属不当行为。同样，我们不应雇用、考核、资助亲属或密友，或与其建立商业关系，也不应与我们自身或他们拥有重大利益的组织进行此类往来。

若工作决策可能（或可能被视为）受个人关系或利益影响，则我们必须依据**利益冲突政策**披露相关情况。我们还必须按照既定措施，确保所有交易和决策的公平和透明。

问与答

问 我是采购部门的采购员。我的妻子最近受雇成为我们一位供应商的销售主管。这是否是利益冲突？

答 是。您妻子的新职务会影响您的业务判断或给人留下这种印象。因此，您应根据我们的**利益冲突政策**披露这种冲突。这样，管理层可以评估情况并采取适当的措施来管理冲突。如此，可以帮助Magna并保护您和您的妻子免于不当行为的指控。

外部职位

为了帮助Magna取得成功，在工作时间，我们必须将全部时间和精力投入到工作中。因此，如果外部任职可能减少我们投入Magna工作的时间和精力，则不应接受。

除非已依据**利益冲突政策**完成披露并获得批准，否则禁止接受任何可能造成（或可能被视为造成）与Magna利益冲突的带薪或无薪职位。



其他资源

如果对我们的行为道德守则有任何疑问或需要更多信息，可以联系法务部或Magna道德法律合规团队的成员。可以在 magna.com 或 MagNET 的道德法律合规页面上找到合规团队成员的名单。



词汇表

有价之物: 可以有多种形式, 例如: 现金 (或现金等价物, 如礼品卡)、礼物、慈善捐款、膳食、差旅费、活动门票或其他娱乐交际、教育费用、折扣、优惠、未来就业的承诺或公司股份。

贿赂: 一种不当付款。贿赂是指向某人提供或承诺提供的任何有价之物而使个人获利, 它可能被视为企图影响其所属组织而做出 (或不做出) 的行动或决定, 以使 Magna 受益或获得优势。

合规: 遵循法律、本守则和我们所有政策的条文和精神。

利益冲突: 一般来说, 利益冲突是指您能够为 Magna 做出商业决策或影响 Magna 的商业决策, 而您的个人利益 (或与您有关系或有个人关系的人的利益) 与 Magna 的利益不同的情况。

疏通费 (或“润滑金”): 一种贿赂形式, 通常指向低级别政府官员支付的非正式款项, 用以加速或确保 Magna 获得本应合法享有的常规政府服务或行政程序。

善意: 具有诚实和真诚的意图。

政府官员: 包括 (i) 政府、部门或机构、任何公共国际机构的负责人或雇员, 或代表政府、部门或公共国际机构行使公职的任何人以及我们的规程将其视为政府官员的任何其他人; (ii) 可能成为第 (i) 类所述官员或雇员的候选人; 以及影响第 (i) 类所述官员或雇员的选拔、提名、任命或选举的组织 (例如政党或政治行动委员会)。

内部信息: 投资者或公众不知道的信息, 如果他们知道此信息, 将明显改变他们对公司价值或其股票或债券的看法。示例包括重大并购、高级管理层人事变动、重大诉讼或劳资纠纷。

回扣: 一种贿赂形式, 即退还一笔已支付或应支付的款项, 作为对做出或促成业务安排的个人回报。

游说: 与任何级别的政府官员沟通, 包括当选公职的个人、政府机构的员工和雇员, 以期促进、反对或影响决策。

个人信息: 与已识别或可识别的个人有关的信息。如果可以直接或间接通过参考 (i) 身份标识符, 例如其姓名、身份证号或位置数据, 或 (ii) 表达身体、社会或财务详细信息的因素识别个人的身份, 则可以识别个人。

处理个人信息: 对个人信息执行的任何操作, 包括收集、记录、组织、结构化、存储、更改、使用、披露、擦除或销毁个人信息。

亲属或密友: 包括配偶、同居伴侣、子女、父母、祖父母、孙子女、兄弟姐妹、姑姑/阿姨、叔伯、侄女、侄子、姻亲、继养/收养/抚养关系、居住在我们家中与我们有关系的个人以及工作之余交往的朋友。

重大利益: 如果某人 (i) 直接或间接控制企业百分之十 (10%) 或以上的股票、资产或其他权益; (ii) 已将其净资产的百分之十 (10%) 或以上投资于该企业; (iii) 在企业中担任领导职务; 或 (iv) 将直接受益于与 Magna 的业务关系, 则其拥有企业的重大利益。

第三方: Magna 以外的个人、组织或企业。

最初制定日期: 2016 年 5 月 1 日
当前版本: 2026 年 1 月 1 日
下次审核日期: 2029 年第 1 季度
发布者: 道德与法律合规部
批准者: 董事会



Magna International Inc.
麦格纳大道 337 号
加拿大安大略省奥罗拉麦格纳大道 337 号
邮编: L4G 7K1
电话号码: 905 726 2462

关注麦格纳动态



magna.com