

# Magna Globale Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte und von Umweltstandards

HR LEGAL | ISSUED: April 16, 2024 REVISED: April 16, 2024

## UNSER BEKENNTNIS

Magna hat sich verpflichtet, seine Geschäfte in einer Weise zu führen, die Produktivität und Gewinne mit den Interessen der Menschen und des Planeten in Einklang bringt. Die „Fair Enterprise Culture“ von Magna erkennt die Bedeutung der Menschenrechte und des Umweltschutzes in unseren Geschäftspraktiken an. Diese Philosophie spiegelt sich in unseren grundlegenden Richtlinien wie der Magna-Mitarbeiter\_innen Charta und dem Magna-Verhaltens- und Ethikkodex wider.

Wir haben Richtlinien und Praktiken eingeführt, die darauf abzielen, einen gesetzeskonformen und ethischen Arbeitsplatz zu fördern, und wir übererfüllen die geltenden Umwelt- und Sicherheitsstandards wann immer möglich. Wir erwarten von unseren Mitarbeiter\_innen, dass sie integer handeln und Interessenkonflikte im Zusammenhang mit Dritten, die Geschäfte mit Magna machen, offenlegen. Unsere Verpflichtungen hinsichtlich Menschenrechten und Umweltschutz gelten sowohl für unsere eigenen Mitarbeiter\_innen als auch für Mitarbeiter\_innen von Dritten, Auftragnehmer\_innen, Dienstleistern und Lieferanten. Darüber hinaus haben wir weitere Gruppen identifiziert, die von unseren Geschäften/Aktivitäten betroffen sein könnten, wie dies in Abschnitt 3.3 dieser globalen Grundsatzerklärung dargelegt ist. Wir überwachen die Auswirkungen unserer Aktivitäten auf diese Gruppen, und falls zutreffend erstrecken sich diese Verpflichtungen zum Schutz der Menschenrechte und der Umwelt auch auf jene Gruppen.

Alle Magna-Mitarbeiter\_innen müssen sich an unsere Globalen Arbeitsnormen halten, die unser Bekenntnis zu unterschiedlichen international anerkannten Rahmenwerken zur Regelung der Arbeitnehmerrechte, einschließlich der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, der IAO-Grundlagenkonventionen und der IAO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, zum Ausdruck bringen.

Nachhaltigkeit hat für uns oberste Priorität, und wir haben uns, gestützt auf Klimaforschung, im Rahmen der Science Based Targets Initiative kurz- und langfristige Ziele zur Reduktion von Emissionen gesetzt, mit dem Ziel, bis 2050 Net-Zero zu erreichen. Durch die Verwendung kohlenstoffarmer Materialien, Fokus auf nachhaltige Beschaffung und die fortlaufende Umsetzung unserer Produktstrategie zur Elektrifizierung wollen wir einen bedeutenden Beitrag zu den kollektiven Maßnahmen leisten, die für eine nachhaltigere Zukunft erforderlich sind.

Unser Engagement für Ethik, Rechtskonformität und Nachhaltigkeit erstreckt sich auf alle Ebenen unserer Lieferkette. Es ist strengstens verboten, mit sanktionierten Lieferanten Geschäfte zu machen. In Übereinstimmung mit unserem Verhaltens- und Ethikkodex für Lieferanten, den Globalen Einkaufsbedingungen und den Globalen Anforderungen an die Lieferkette erwarten wir von allen Lieferanten und anderen Geschäftspartnern innerhalb unserer Lieferkette ein ähnliches Engagement für gesetzeskonforme Beschäftigungspraktiken, Umweltstandards und ethisches Geschäftsgebahren. Die Programme und Praktiken, mit denen diese Verpflichtung umgesetzt werden, sind in dieser globalen Grundsatzerklärung näher beschrieben.

Wir bei Magna haben uns dazu verpflichtet, etwas zu bewegen, indem wir uns auf Folgendes konzentrieren:

- Produkt: Bereitstellung von Lösungen, die zu einer besseren Zukunft beitragen.
- Prozess: Minimierung der Umweltauswirkungen unserer gesamten Geschäftstätigkeit.
- Menschen: Fürsorge für unsere Mitarbeiter\_innen und die Regionen, in denen sie leben.

## INHALTSVERZEICHNIS

UNSER BEKENNTNIS .....	1
UNSERE ORGANISATION .....	3
1 MENSCHENRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN .....	3
1.1 Arbeitsbedingungen im Allgemeinen .....	3
1.2 Verbot der Beschäftigung von Minderjährigen und Kinderarbeit.....	3
1.3 Verbot aller Formen von Zwangsarbeit und Sklaverei .....	4
1.4 Faire Behandlung.....	4
1.5 Wettbewerbsfähiger und angemessener existenzsichernder Lohn.....	4
1.6 Vereinigungsfreiheit .....	4
1.7 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.....	5
1.8 Verbot unrechtmäßiger Zwangsräumungen .....	5
1.9 Einsatz von Sicherheitspersonal .....	5
2 UMWELTBEZOGENE RISIKEN .....	6
2.1 Umweltauswirkungen .....	6
2.2 Umweltverstöße .....	6
2.3 Klimaschutz.....	6
3.1 Mitarbeiter_innen .....	7
3.2 Lieferanten.....	7
3.3 Andere potenziell betroffene Gruppen.....	7
4 RISIKOMANAGEMENT .....	7
4.1 Identifizierung von Risiken .....	8
4.2 Risikoanalyse und -bewertung .....	8
4.3 Priorisierung von Risiken.....	8
5 KONTROLL-, PRÄVENTIV- UND ABHILFEMASSNAHMEN .....	9
5.1 Kontrollmaßnahmen.....	9
5.2 Vorbeugende Maßnahmen.....	9
5.3 Abhilfemaßnahmen .....	9
6 Überprüfung und Verifizierung der Effektivität.....	10
7 BESCHWERDEMECHANISMEN .....	10
8 BERICHTERSTATTUNG.....	11

## UNSERE ORGANISATION

Magna ist ein Mobilitätstechnologieunternehmen und einer der weltweit führenden Automobilzulieferer. Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieser globalen Grundsatzerklärung (die "Grundsatzerklärung") umfasst unser globales Netzwerk 342 Fertigungs- und Montagestandorte sowie 104 Produktentwicklungs-, Engineering- und Vertriebsstandorte in 28 Ländern.<sup>1</sup><sup>[1]</sup> Wir verfügen über ein globales, unternehmerisch denkendes Team von mehr als 179.000 Mitarbeiter\_innen und eine Organisationsstruktur, die darauf ausgelegt ist, wie ein Startup-Unternehmen zu innovieren. Wir verfügen über umfassendes Know-how in der Fahrzeugentwicklung und Auftragsfertigung sowie über Produktkompetenzen in den Bereichen Karosserie, Fahrwerk, Exterieur-Systeme und Module, Sitze, Antriebsstrang, aktive Fahrerassistenz, Elektronik, Mechatronik, Spiegel, Beleuchtung und Dachsysteme. Eine detailliertere Beschreibung der Automobilzulieferindustrie, unseres Unternehmens, unserer Produkte, Aktivitäten und der Lieferkette sowie die neuesten Statistiken finden Sie in unserem jährlich aktualisierten Jahresbericht, welcher auf der Magna-Website ([www.magna.com](http://www.magna.com)) veröffentlicht ist.

## 1 MENSCHENRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN

Unser Hauptaugenmerk liegt auf den Bereichen, in denen wir die größten Risiken im Zusammenhang mit den Menschenrechten identifiziert haben, sei es im Zusammenhang mit Aktivitäten in unseren eigenen Betrieben oder mit Aktivitäten in unseren globalen Lieferketten. Um einen proaktiven und präventiven Ansatz zu fördern, setzen wir die Prioritäten unserer Sorgfaltspflicht im Bereich der Menschenrechte wie folgt fest.

### *1.1 Arbeitsbedingungen im Allgemeinen*

Wir verpflichten uns zur Einhaltung aller lokalen Arbeits- und Beschäftigungsvorschriften, einschließlich Arbeitszeiten, Ruhezeiten und Freizeit/Urlaub, Überstunden und Anforderungen an die Entlohnung, und wir erwarten dasselbe von unseren Zulieferern und Dritten.

Wir unterhalten umfassende örtliche Personalrichtlinien und Schulungsprogramme für unsere Mitarbeiter\_innen, um die Einhaltung aller anwendbaren Arbeits- und Beschäftigungsvorschriften durchzusetzen, verstärkt durch regelmäßige Audit-Programme, Whistleblower-Beschwerdeverfahren und regelmäßige Mitarbeiter\_innenbefragungen.

### *1.2 Verbot der Beschäftigung von Minderjährigen und Kinderarbeit*

Magna verbietet strikt jegliche Form von Kinderarbeit. Wir sind fest entschlossen, Kinderarbeit zu beseitigen, wo immer sie in unserem Unternehmen oder unserer Lieferkette vorkommt. Unsere globalen Arbeitsnormen und die geltenden Personalrichtlinien zum Mindestarbeitsalter und zur Identifizierung von Arbeitnehmern stehen im Einklang mit dem IAO-Übereinkommen über das Mindestalter und dem IAO-Übereinkommen über das Verbot der schlimmsten Formen der Kinderarbeit.

Wir erkennen zwar an, dass das gesetzliche Mindestalter von den Gesetzen der einzelnen Länder abhängt, aber wir unterstützen keine Arbeit, die die Gesundheit, Sicherheit oder Werte von Kindern gefährdet oder ihre Schulpflicht beeinträchtigt.

In Anbetracht des sicherheitsrelevanten Charakters unserer Produktionsumgebungen verlangen wir in der Regel, dass Personen, die in unseren Produktionsstätten arbeiten, mindestens 18 Jahre alt sind, unabhängig davon, ob es sich um Angestellte, externe Auftragnehmer\_innen, Zeitarbeiter\_innen oder Dienstleister handelt.

---

<sup>1</sup> Einschließlich nach der Equity-Methode bilanzierter Joint Ventures

Je nach örtlicher Gesetzgebung und in Übereinstimmung mit den IAO-Konventionen sind bestimmte Arbeiten unter 18 Jahren nur dann zulässig, wenn sie nicht gefährlich oder Teil eines genehmigten Schul-, Lehrlings- oder Berufsausbildungsprogramms sind.

### *1.3 Verbot aller Formen von Zwangsarbeit und Sklaverei*

Magna setzt sich für das Recht aller Arbeitnehmer\_innen ein, eine freiwillige und frei gewählte Beschäftigung auszuüben. Wir verurteilen und verbieten alle Formen von Zwangsarbeit, Pflichtarbeit, Leibeigenschaft, Schuldknechtschaft, Sklaverei und Menschenhandel in Übereinstimmung mit den IAO-Kernarbeitsnormen. Wir verlangen auch von unseren Lieferanten und anderen Geschäftspartnern, einschließlich Personalvermittlungsagenturen, Personaldienstleistern, Arbeitsvermittlern und anderen Unternehmen, mit denen wir zusammenarbeiten, dass sie Maßnahmen zur Verhinderung dieser Praktiken ergreifen.

Magna untersagt seinen Standorten, Lieferanten und Dienstleistern ausdrücklich Beschäftigungspraktiken, die:

- die Bewegungsfreiheit der Arbeitnehmer\_innen oder die Wahl des Arbeitsplatzes einschränken,
- die Löhne oder Ausweispapiere von Arbeitnehmer\_innen rechtswidrig einbehalten,
- Drohungen, Nötigung oder Einschüchterung einsetzen, um Personen zu zwingen, gegen ihren Willen zu arbeiten, oder
- Beschäftigungspraktiken, die Schulden und Rückzahlungsverpflichtungen für die Arbeitnehmer\_innen mit sich bringen, wie z. B. Anwerbe- und Vermittlungsgebühren, Transport- und Unterbringungsgebühren und Einwanderungsgebühren.

### *1.4 Faire Behandlung*

Im Einklang mit den Globalen Magna Arbeitsnormen und den damit verbundenen Richtlinien gegen Belästigung und Diskriminierung verfolgen wir einen Null-Toleranz-Ansatz gegenüber Belästigung und Diskriminierung an unseren Arbeitsplätzen. Wir dulden keine Diskriminierung aus Gründen der Rasse, der nationalen oder sozialen Herkunft, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Religion, der Geschlechtsidentität, einer Behinderung, der sexuellen Ausrichtung oder aus anderen geschützten Gründen, die nach geltendem Recht anerkannt sind. Wir haben Richtlinien eingeführt, die Gewalt und Mobbing am Arbeitsplatz verbieten. Gemäß den in unserer Mitarbeiter\_innen Charta dargelegten Richtlinien verpflichtet sich unser Unternehmen, ein Arbeitsumfeld zu fördern, das den Grundsätzen der Gleichberechtigung und des Respekts entspricht und in dem es keine Fälle von Bevorzugung oder Diskriminierung gibt.

### *1.5 Wettbewerbsfähiger und angemessener existenzsichernder Lohn*

Wir bieten unseren Mitarbeiter\_innen wettbewerbsfähige, leistungsbezogene Entlohnungspakete, welche durch Nebenleistungen ergänzt werden. Wir erfüllen oder übertreffen die geltenden Mindestlöhne und die damit verbundenen Vergütungsanforderungen in den Regionen, wo wir tätig sind. Löhne und erstattungsfähige Ausgaben werden pünktlich und vollständig in anerkannten Währungen gezahlt. Lohnabzüge können nur in Übereinstimmung mit den lokalen gesetzlichen Bestimmungen und der Zustimmung der Mitarbeiter\_innen vorgenommen werden. Solche Abzüge werden durch transparente und regelmäßig ausgestellte Lohnabrechnungen im Einklang mit den lokalen Gesetzen vollständig offengelegt.

### *1.6 Vereinigungsfreiheit*

Im Einklang mit unseren Globalen Arbeitsnormen anerkennen und respektieren wir das Recht unserer Mitarbeiter\_innen, sich frei zu vereinigen und vertreten zu lassen, in Übereinstimmung mit den lokalen Gesetzen, Vorschriften und den relevanten Praktiken zu Arbeitsbeziehungen in der jeweiligen Gerichtsbarkeit. Wir respektieren auch, dass das Recht, sich vertreten zu lassen, ein individuelles Recht und keine Pflicht ist, so dass die Mitarbeiter\_innen frei entscheiden können, sich nicht vertreten zu lassen, wenn sie dies wünschen. Wir unterstützen den offenen Dialog und die Zusammenarbeit mit gesetzlich anerkannten Vertreter\_innen, um die Interessen unserer

Mitarbeiter\_innen zu wahren, und halten uns dabei an die in unserer Mitarbeiter\_innen Charta dargelegten Grundsätze. Wir halten die vor Ort geltenden Gesetze und Vorschriften für Tarifverhandlungen ein und bemühen uns, die Zusammenarbeit und den gegenseitigen Respekt mit den Arbeitnehmer\_innenvertreter\_innen zu fördern, um eine vertrauensvolle Beziehung zu den Arbeitnehmer\_innenvertretungen, sofern vorhanden, aufrechtzuerhalten.

### *1.7 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz*

Wir legen auf sichere Arbeitsplätze Wert, bei denen die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter\_innen im Vordergrund stehen. Im Rahmen unserer globalen Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltrichtlinie haben wir ein umfassendes globales Gesundheits- und Sicherheitsprogramm eingeführt, mit dem wir uns bemühen, nationale und internationale Standards für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu erfüllen oder zu übertreffen. Wir überprüfen unsere Standards regelmäßig und verpflichten uns zur ständigen Verbesserung in diesem Bereich durch umfassende Vor-Ort-Audits und Kontrollen.

Darüber hinaus fördern wir die Zertifizierung nach der Norm ISO 45001 für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz oder nach jeglichen Nachfolgenormen.

### *1.8 Verbot unrechtmäßiger Zwangsräumungen*

Magna respektiert das Verbot rechtswidriger Zwangsräumungen und das Verbot, Personen beim Erwerb, der Errichtung oder der sonstigen Nutzung von existenzsichernden Ressourcen wie Land, Wäldern und Gewässern rechtswidrig zu entziehen.

### *1.9 Einsatz von Sicherheitspersonal*

Wir dulden kein rechtswidriges Verhalten unseres Sicherheitspersonals oder von uns beauftragten oder eingesetzten privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften gegenüber Mitarbeiter\_innen oder Dritten. Das Sicherheitspersonal ist wie alle anderen Mitarbeiter\_innen oder Auftragnehmer\_innen an unseren Magna-Verhaltens- und Ethikkodex bzw. unseren Lieferantenkodex gebunden, welche diese verpflichten, alle international anerkannten Menschen- und Umweltrechte zu achten. Ihre Handlungen dürfen nicht gegen Rechte verstoßen, die Vereinigungsfreiheit behindern, Leben, Wohlbefinden und Sicherheit beeinträchtigen, Folter beinhalten oder zu unmenschlicher Behandlung führen. Diese Erwartungen gelten auch für das öffentliche Sicherheitspersonal, das zum Schutz unseres Unternehmens eingesetzt wird.

## 2 UMWELTBEZOGENE RISIKEN

### 2.1 Umweltauswirkungen

Wir verpflichten uns, alle geltenden Umweltgesetze und -vorschriften nach Möglichkeit zu übertreffen. Unsere internen Standards basieren auf allgemein anerkannten Umweltpraktiken und etablierten Verhaltensrichtlinien der Branche. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, schädliche Auswirkungen auf Boden, Wasser, Luft, Wälder, freilebende Tiere und Biodiversität zu vermeiden und die Entstehung von Abfällen und Emissionen sowie einen übermäßigen Wasserverbrauch, der sich auf die menschliche Gesundheit und die Umwelt auswirken kann, zu minimieren.

Überprüfungen, umfassende Audits der Produktionsstandorte und Inspektionen werden regelmäßig durchgeführt, um die Konformität zu bewerten und kontinuierliche Fortschritte in diesem Bereich zu demonstrieren.

### 2.2 Umweltverstöße

Die Sorge um die Umwelt ist ein zentraler Bestandteil unseres Selbstverständnisses und unseres Handelns bei Magna. Das Gleiche erwarten wir von unseren Lieferanten. Wir verlangen von unseren Lieferanten, dass sie die geltenden Umweltgesetze einhalten oder übertreffen und die Auswirkungen ihrer Tätigkeit auf die Umwelt aktiv minimieren. Die Lieferanten müssen sich auch bemühen:

- eine regelmäßige Bewertung und Überwachung der Umweltauswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit vorzunehmen,
- den Energie- und Ressourcenverbrauch zu steuern und zu reduzieren,
- Abfall und Emissionen zu minimieren,
- Recyclingpraktiken in jeder Phase des Produktlebenszyklus anzuwenden und zu verankern,
- gefährliche und brennbare Materialien sicher und rechtskonform zu lagern und
- die Umweltauswirkungen durch innovative Designlösungen zu reduzieren.

Wir legen großen Wert auf die Einhaltung der Grundsätze des Minamata-Übereinkommens, das die Verwendung und Herstellung von Quecksilber regelt, des Basler Übereinkommens, das die grenzüberschreitende Verbringung von Abfällen regelt, und des Stockholmer Übereinkommens, das die Verwendung von persistenten organischen Schadstoffen regelt.

Wir unterstützen und fördern die Zertifizierung nach der Umweltmanagementnorm ISO 14001 oder nach dem EU-Ökomanagementsystem EMAS, nach der Energiemanagementnorm ISO 50001 oder nach entsprechenden Nachfolgenormen und erwarten von unseren Lieferanten, Konzepte zu entwickeln, um eine entsprechende Zertifizierung zu erlangen.

### 2.3 Klimaschutz

Wir sind bestrebt, durch die Entwicklung innovativer Produkte, die Einführung nachhaltiger Praktiken, die Umstellung auf erneuerbare Energiequellen und effizientere Fertigungsprozesse einen positiven Einfluss auf unseren Planeten und künftige Generationen zu nehmen. Im Rahmen der Science Based Targets Initiative haben wir uns, gestützt auf Klimaforschung, kurz- und langfristige Ziele zur Reduktion von Emissionen gesetzt, mit dem Ziel, bis 2050 Net-Zero zu erreichen, wobei der Schwerpunkt auf Kategorie 1 Emissionen (zugekaufte Waren und Dienstleistungen) liegt. In diesem Zusammenhang legen wir den Schwerpunkt auf die Verwendung kohlenstoffarmer Materialien und nachhaltige Beschaffungs- und Einkaufspraktiken. Wir sind der festen Überzeugung, dass Nachhaltigkeit nur durch kollektives Handeln erreicht werden kann, und wir arbeiten aktiv mit unseren Zulieferern zu Nachhaltigkeitsthemen zusammen. Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie solide Dekarbonisierungsprogramme einführen, die ihre Emissionen messen, überprüfen und melden, einschließlich der Kategorie-3-Emissionen ihrer eigenen Lieferkette.

## 3 ANWENDUNGSBEREICH

### 3.1 Mitarbeiter\_innen

Wir verpflichten uns, die international anerkannten Menschenrechte zu wahren und die Gleichbehandlung unserer Mitarbeiter\_innen sowie der Zeitarbeitskräfte und Auftragnehmer\_innen, die in unseren Betrieben arbeiten, sicherzustellen. Unsere Richtlinien betonen, wie wichtig es ist, faire Beschäftigungsmöglichkeiten und Arbeitsbedingungen unabhängig von gesetzlich geschützten persönlichen Merkmalen zu bieten. Wir fördern vielfältige und multikulturelle Arbeitsplätze, die ein respektvolles Umfeld schaffen, in dem sich alle Mitarbeiter\_innen sicher und wertgeschätzt fühlen und die Möglichkeit haben, sich sowohl persönlich als auch beruflich weiterzuentwickeln.

### 3.2 Lieferanten

Bei Magna legen wir großen Wert auf hohe ethische Standards, sowohl für uns selbst als auch für unsere Lieferanten. Unser Verhaltens- und Ethikkodex für Lieferanten (der "Lieferantenkodex") dient als Grundlage für erfolgreiche Geschäftsbeziehungen mit Magna sowie mit allen Unterlieferanten, die an der Belieferung von Magna beteiligt sind. Wir verlangen von allen unseren Lieferanten, dass sie die im Lieferantenkodex dargelegten Menschenrechts-, Arbeits- und Umweltstandards einhalten. Magna kommuniziert diese Standards und Lieferantenanforderungen, über eine Vielzahl von Kanälen, wie z.B. Lieferantenkonferenzen/Roundtables, direkte Interaktionen mit den Einkäufern, Korrespondenz mit den Lieferanten, unsere Unternehmenswebseite und unser Lieferanteninformationsportal sowie Korrekturmaßnahmenpläne, die aus Fragebögen zur Selbstbewertung oder Lieferantenaudits hervorgehen.

Gemäß dem Lieferantenkodex und den geltenden Einkaufsbedingungen sind die Lieferanten verpflichtet, bei Audits und Inspektionen mitzuwirken, um die Einhaltung dieser Standards zu verifizieren.

Gemäß dem Lieferantenkodex sollen die Lieferanten von ihren Dienstleistern und Unterlieferanten verlangen, dass sie ähnliche Nachhaltigkeitsrichtlinien aufstellen, um ein einheitliches Engagement und Vorgehen zu fördern und zu gewährleisten.

### 3.3 Andere potenziell betroffene Gruppen

Infolge unserer Risikomanagement- und Due-Diligence-Prozesse für unsere globalen Lieferketten können verschiedene andere Personengruppen von unseren Geschäftstätigkeiten oder ihren eigenen Geschäftstätigkeiten betroffen sein. Zu diesen Gruppen gehören:

- Gruppen, die indirekt an der Lieferkette beteiligt sind; und
- Mitglieder lokaler Gemeinschaften, einschließlich indigener Völker.

Wir überwachen stetig mögliche Auswirkungen, die Magna auf diese Gruppen haben könnte, durch unser Risikomanagement und unsere Due-Diligence-Prozesse.

## 4 RISIKOMANAGEMENT

Magna setzt sich für die Einhaltung der Menschenrechte ein, einschließlich des Verbots von Kinder- und Zwangsarbeit, sowie für die Einhaltung von Umweltauflagen, wobei wir unsere Due Diligence-Prozesse kontinuierlich verbessern. Unser Executive Management gibt nicht nur ein „klares Bekenntnis der Unternehmensleitung“ in Bezug auf diese Verpflichtung ab, sondern genehmigt auch die Umsetzung der in dieser Erklärung beschriebenen Richtlinien, Verfahren, Systeme und Instrumente, u.a. durch das Magna Compliance Council, welches regelmäßig und ad hoc über die Maßnahmen informiert wird, die zur Einhaltung der einschlägigen Gesetze und Vorschriften zu den in dieser Erklärung behandelten Themen ergriffen werden. Mehrere Unternehmensfunktionen von Magna verwalten zentral die Richtlinien und in einigen Fällen auch die Umsetzung von Aktivitäten, die auf Menschenrechte und Umweltrisiken abzielen.

- Magnas Personalwesen, einschließlich der Abteilungen für Gesundheit, Sicherheit und Umwelt (HSE), ist dafür verantwortlich, die Einhaltung der Menschenrechte und der damit verbundenen Umweltstandards in unserem eigenen Unternehmen zu gewährleisten und die Due-Diligence-Prozesse zu steuern.
- Die Abteilungen Einkauf und Lieferanten-Risikomanagement sind für die Steuerung der Sorgfaltspflichten und der entsprechenden Prozesse innerhalb der Lieferantenbasis verantwortlich.
- Unsere Ethik- und Compliance-Abteilung überwacht unser Ethik- und Compliance-Programm, die Aktualisierung wichtiger Richtlinien wie unseres Ethik- und Verhaltenskodex und des Lieferantenkodex sowie die Ethik- und Compliance-Schulungen.
- Zur Unterstützung und Überwachung der Due-Diligence-Anforderungen und -Prozesse hat das Executive Management Team den VP of Human Resources Europe zum Menschenrechtsbeauftragten des Unternehmens ernannt<sup>2</sup>.
- Andere Fachabteilungen erstatten regelmäßig und ad hoc Bericht an ihre Funktionsleitung, aber auch an den Menschenrechtsbeauftragten.
- Allgemeine Unterstützung für ESG-Richtlinien, -Praktiken und -Initiativen wird auch von unserem globalen Nachhaltigkeitsteam geleistet.

Für die wirksame Umsetzung und Durchführung von Compliance-Aktivitäten in Bezug auf Menschenrechts- und Umweltrisiken im Tagesgeschäft zeichnen sich die jeweilige Magna Gruppe und deren jeweilige Geschäftsbereiche und Partner im Rahmen dieser Erklärung und mit Unterstützung der oben erwähnten Magna-Unternehmensfunktionen verantwortlich.

#### *4.1 Identifizierung von Risiken*

Wir verfolgen einen systematischen Ansatz, der Data Intelligence nutzt, um menschenrechts- und umweltbezogene Risiken zu identifizieren. Externe Datenquellen und gesetzeskonforme KI-Tools unterstützen uns dabei, länder- und rohstoffgruppenspezifische Risiken für unsere Beschaffungsaktivitäten und geschäftszweckspezifische Risiken für unsere eigenen Betriebsabläufe, Standorte/Unternehmen und Partner zu ermitteln. Erkenntnisse aus der Umsetzung von Maßnahmen und aus Beschwerdemechanismen wie z.B. der Magna-Hotline fließen kontinuierlich in die Risikoermittlung ein, um unsere Prozesse zu verbessern.

#### *4.2 Risikoanalyse und -bewertung*

Nach der Identifizierungsphase bewerten und gewichten wir die gesammelten Daten. Wir berücksichtigen Schweregrad und Eintrittswahrscheinlichkeit als Einflussfaktoren (z. B. auf Grundlage gesetzlich vorgeschriebener Angemessenheitskriterien), um ein gesamtheitliches Risikopotenzial zu erhalten. Alle identifizierten Risiken, sowohl in unserem eigenen Geschäftsbereich als auch in unseren Lieferketten, werden weiteren Analysen unterzogen. Zur weiteren Klärung und Verifizierung der Risiken und zur Identifizierung tatsächlicher negativer Auswirkungen auf Menschen, Menschenrechte und die Umwelt, führen wir Audits in unserem eigenen Geschäftsbereich durch und nutzen etablierte Kontrollmechanismen für unsere Lieferanten, wie branchenübliche Fragebögen oder Vor-Ort-Audits.

#### *4.3 Priorisierung von Risiken*

Wir identifizieren, bewerten und priorisieren Risiken auf Grundlage der Eintrittswahrscheinlichkeit des Risikos, der Schwere der Auswirkungen bei Eintritt des Risikos und des Umfangs unseres Beitrags zu dem Risiko, falls vorhanden. Für unsere Lieferkette kann die Priorisierung bestimmter Risiken auch Faktoren wie unsere unmittelbare Betroffenheit zum Risiko und unsere Einflussmöglichkeit auf die Risikominderung durch den Lieferanten beinhalten. Letztlich integrieren wir unsere Erkenntnisse über menschenrechts- und umweltbezogene Risiken und deren

---

<sup>2</sup> in Übereinstimmung mit und beschränkt auf den Geltungsbereich des deutschen Lieferkettengesetzes

Auswirkungen in unsere unternehmerischen Entscheidungsprozesse, einschließlich der Lieferantenauswahl und -nominierung. Belegte Abweichungen von den Anforderungen dieser Erklärung werden an das Magna Management weitergeleitet.

## 5 KONTROLL-, PRÄVENTIV- UND ABHILFEMASSNAHMEN

### 5.1 Kontrollmaßnahmen

Innerhalb unseres Geschäftsbereichs führt Magna unangekündigte regelmäßige Audits der Belegschaft durch, um die Einhaltung der wichtigsten in dieser Erklärung dargelegten Menschenrechtsanforderungen zu überprüfen, einschließlich der Arbeitnehmer\_innen von Drittunternehmen. Alle externen Personalvermittler, Personalagenturen und Dienstleister, die Personal für Tätigkeiten an Magna-Standorten abstellen, müssen diese Erwartungen und Prüfungsanforderungen als Bedingung für eine Geschäftsbeziehung mit Magna erfüllen. Die Beziehungen zu Drittanbietern und Personaldienstleistern werden durch die Magna-Richtlinie über den Einsatz von Zeitarbeitsfirmen und Personaldienstleistern geregelt.

Darüber hinaus haben wir eine Softwarelösung eines Drittanbieters zur Überwachung und Steuerung von Risiken in der Lieferkette in unseren Due-Diligence-Prozess integriert. Diese Lösung bietet einen umfassenden Überblick über die Lieferkette und hilft, Anzeichen von Menschenrechtsverletzungen, Umweltschäden und anderen Nachhaltigkeitsproblemen frühzeitig zu erkennen.

Magna ist Gründungsmitglied der Responsible Supply Chain Initiative (RSCI), einer Vereinigung von Automobilherstellern, Tier-1-Zulieferern und Industrieverbänden, die ein Überwachungsprogramm für die Sorgfaltspflicht in der Automobil-Lieferkette in Bezug auf Sozialverträglichkeit, Arbeitssicherheit und Umweltschutz entwickelt hat.

Um die Einhaltung unserer Standards zu fördern, werden an Magna-Standorten Zutrittsverfahren angewandt, welche von allen Mitarbeiter\_innen, externen Mitarbeiter\_innen, Auftragnehmer\_innen und Dienstleistern verlangen, dass sie ihr Alter und ihre Identität mit einem ausreichenden Lichtbildausweis nachweisen. Wo es die örtlichen Gesetze zulassen, müssen Mitarbeiter\_innen und Fremdarbeiter\_innen darüber hinaus Unterlagen vorlegen, die ihr Recht auf Arbeit in dem betreffenden Land oder der betreffenden Gerichtsbarkeit belegen, wie z. B. gültige Sozialversicherungsausweise, Arbeitserlaubnisse oder Visadokumente.

### 5.2 Vorbeugende Maßnahmen

Wir stützen uns auch auf Schulungen innerhalb unserer Organisation, um die Einhaltung der in dieser Erklärung dargelegten Anforderungen zu fördern, einschließlich, aber nicht beschränkt auf:

- Magnas Verhaltenskodex und Ethik
- Zwangs-/unfreiwillige Arbeit und Kinderarbeit
- Geschäfte mit Personalvermittlungs- und Rekrutierungsagenturen

### 5.3 Abhilfemaßnahmen

Bei einem begründeten Verdacht auf Verstöße bemühen wir uns, die Angelegenheit durch eine rasche Untersuchung zu klären. In Fällen, in denen das Verhalten von Mitarbeiter\_innen oder Dritten zu einer Verletzung von Menschenrechten und/oder Umweltstandards geführt hat, werden geeignete Maßnahmen ergriffen, einschließlich der etwaigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses für die betroffenen Mitarbeiter\_innen.

Wenn wir feststellen, dass Magna oder seine Zulieferer gegen Menschenrechte und/oder Umweltstandards verstoßen haben, oder wenn ein solcher Verstoß unmittelbar bevorstehen könnte, verpflichten wir uns, sofortige Korrekturmaßnahmen zu ergreifen, um den Verstoß zu verhindern, zu beenden oder zu beheben. Unsere Zulieferer und alle anderen Geschäftspartner sind vertraglich verpflichtet, rechtzeitig Informationen zu liefern und zu

kooperieren, damit Magna mögliche Verstöße verhindern, abmildern oder beheben kann. Je nach Ausmaß des Verstößes behalten wir uns das Recht vor, unsere Geschäftspartner zur sofortigen Behebung der Situation aufzufordern, rechtliche Schritte einzuleiten, die Geschäftsbeziehung vorübergehend auszusetzen oder sie gegebenenfalls zu beenden.

Im Falle eines direkten oder indirekten Schadens verpflichtet sich Magna, Maßnahmen zu ergreifen, um geeignete Abhilfemaßnahmen zu Gunsten derjenigen zu ermitteln und umzusetzen, die möglicherweise einen Schaden erlitten haben.

## 6 ÜBERPRÜFUNG UND VERIFIZIERUNG DER EFFEKTIVITÄT

Mindestens einmal jährlich überprüfen wir die Wirksamkeit unserer Sorgfaltspflichtverfahren und unserer Maßnahmen zur Verhinderung oder Milderung negativer Auswirkungen auf Menschenrechte und Umwelt, entweder durch interne Prozesse und entsprechend befähigte Mitarbeiter\_innen oder durch externe Dritte (ESG-Audits, Zertifizierungssysteme usw.). Wir beurteilen, ob unsere Compliance-Standards eingehalten werden. Innerhalb unseres eigenen Unternehmens führen wir risikobasierte Audits durch, wie z. B. die regelmäßigen Arbeits- und Beschäftigungsaudits von Magna, untersuchen potenzielle Menschenrechtsverletzungen und führen regelmäßig Mitarbeiter\_innenbefragungen durch. Auf diese Weise ermitteln wir lokale Probleme am Arbeitsplatz bzw. Probleme bei der Einhaltung von Vorschriften und stellen Aktionspläne auf, um Verbesserungen vorzunehmen oder Korrekturmaßnahmen zu ergreifen. Wir bewerten auch die Wirksamkeit von Schulungen durch interaktive Wissenschecks und Tests, die Bestandteil unserer Schulungsmodulare sind. Was die Wirksamkeit der in unserer Lieferkette umgesetzten Maßnahmen betrifft, so werten wir die Ergebnisse unserer laufenden Risikobewertung in Bezug auf Menschenrechte und Umwelt kontinuierlich aus. Um die Auswirkungen unserer Maßnahmen zu validieren, führen wir risikobasierte Überprüfungen von Umwelt- und Sozialstandards mit verschiedenen Instrumenten und Verfahren durch, z. B. durch Dokumentenprüfungen und Inspektionen/Audits. Wann immer möglich, beziehen wir auch potenziell betroffene Personen oder deren Vertreter ein und stellen sicher, dass die Rechteinhaber bei den Prüfungen konsultiert werden. Wir beobachten kontinuierlich die Gesetzgebung in Bezug auf die Einhaltung von Menschenrechten und/oder Umweltvorschriften.

## 7 BESCHWERDEMECHANISMEN

Um eine wirksame Vorbeugung und Abhilfe bei nachteiligen Auswirkungen auf die Menschenrechte und/oder die Umwelt zu fördern, haben wir ein robustes und umfassendes Beschwerdemanagementverfahren als integralen Bestandteil unserer Sorgfaltspflichtverfahren eingerichtet. Unsere eigenen Mitarbeiter\_innen können verschiedene Meldemechanismen nutzen, darunter unseren Open-Door-Prozess, die Fairness Komitees der Mitarbeiter\_innen und das Programm der „Employee Advocates“. Zusätzlich zu diesen internen Mechanismen empfehlen wir allen Stakeholdern, die sich unzulässig behandelt fühlen oder von Verstößen gegen die in dieser Erklärung dargelegten Anforderungen oder Erwartungen Kenntnis erlangen, die Magna-Hotline zu nutzen, die Mitarbeiter\_innen und Dritten (einschließlich unserer Lieferanten) eine zusätzliche Möglichkeit bietet, mutmaßliche Verstöße gegen die Magna-Mitarbeiter\_innen Charta, den Verhaltens- und Ethikkodex und den Lieferantenkodex zu melden.

Magna verbietet strikt jede Form von Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die rechtliche und ethische Bedenken wahrheitsgemäß und in gutem Glauben melden, wie in unserer Richtlinie zur Bekämpfung von Vergeltungsmaßnahmen dargelegt. Alle Mitteilungen, die im Rahmen des Beschwerdemanagements erfolgen, werden in Übereinstimmung mit den einschlägigen lokalen Datenschutzgesetzen vertraulich behandelt. Bei Meldungen über die Magna-Hotline ist Anonymität gewährleistet und möglich (sofern die örtlichen Gesetze dies zulassen). Sollte sich eine Person freiwillig dazu entschließen, ihre Identität preiszugeben, wird Magna während des gesamten Untersuchungsverfahrens sorgfältig versuchen, die Vertraulichkeit zu wahren. Wir führen umfassende Untersuchungen zu allen Meldungen und begründeten Verdachtsfällen durch, die uns zur Kenntnis gebracht werden.

Falls Sie ein Anliegen oder eine Beschwerde vorbringen möchten: Wenden Sie sich an die Magna-Hotline (<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/38845/index.html>)

## 8 BERICHTERSTATTUNG

Die Offenlegung unserer Verantwortung in der Lieferkette ist in unserem jährlichen Magna-Nachhaltigkeitsbericht enthalten, der über unsere Website ([www.magna.com](http://www.magna.com)) öffentlich zugänglich ist. Wir kommen unserer Verpflichtung zur Vorlage von jährlichen Geschäftsberichten nach, wie es die geltende Gesetzgebung vorschreibt. Diese Berichte enthalten Informationen über unser Engagement für die Menschenrechte und die Umwelt sowie über die Wirksamkeit unserer Sorgfaltspflichtverfahren. Indem wir diese Berichte auf unserer Website zur Verfügung stellen, möchten wir die Öffentlichkeit über unsere Initiativen zur Einhaltung von Menschenrechten und Umweltstandards informieren.

### ÜBER DIESE GRUNDSATZERKLÄRUNG

Wir werden diese Grundsatzerklärung sowohl jährlich als auch ad hoc überprüfen, um sicherzustellen, dass sie weiterhin mit unseren Zielen übereinstimmt, und sie umgehend aktualisieren, wenn wir Änderungen (einschließlich geltender Gesetze) oder erhöhte Risiken feststellen. Bitte beachten Sie, dass diese Erklärung des Unternehmens keinen Rechtsanspruch für Einzelpersonen oder Dritte begründet.

Weitere Informationen zu den in diesem Dokument behandelten Themen finden Sie unter [www.magna.com](http://www.magna.com).

Personen, die Fragen zu dieser Grundsatzerklärung haben, können sich an die Abteilung für Ethik und Legal Compliance von Magna wenden (<https://www.magna.com/contact/ethics-legal-compliance>).

---

Issued:	April 16, 2024
Revised:	April 16, 2024
Next Review:	April 16, 2025
Issued By:	HR Legal
Approved By:	HR Legal