



Codice di Condotta ed Etica

Stimolare l'integrità
Conoscilo. Diffondilo. Vivilo.

Magna International



Messaggio da parte del CEO



Leggere e capire il Codice di Condotta ed Etica è un dovere di tutti noi, poiché ciò ci consente di agire con onestà e integrità in tutti i nostri rapporti commerciali.

In quanto CEO di questa grande azienda, sono fiero dei nostri successi, della reputazione che abbiamo costruito e della credibilità che ci contraddistingue. A fronte di questi risultati è ancora più importante l'impegno di ciascuno di noi che, attraverso l'osservanza del nostro Codice di Condotta ed Etica, ci aiuta a preservare quello che abbiamo costruito insieme.

Dal momento che gli enti governativi di tutto il mondo hanno alzato la guardia sul rispetto delle norme di conformità legale, con particolare attenzione al settore automobilistico, anche Magna non si è sottratta ai dovuti controlli.

Abbiamo deciso di adottare una politica di tolleranza zero nei confronti dei comportamenti eticamente scorretti. La stessa politica viene applicata anche verso ogni forma di ritorsione contro qualsiasi dipendente che abbia segnalato un problema in buona fede.

Tutti noi, in quanto dipendenti, abbiamo il dovere di leggere e capire il Codice di Condotta ed Etica, perché ci consente di agire con onestà e integrità in tutti i nostri rapporti commerciali.

L'integrità delle nostre azioni e il dialogo, ogni qualvolta ci accorgiamo di qualcuno che non fa altrettanto, sono un'opportunità unica di fare la nostra parte. Il presente Codice è per tutti voi, che stimolate l'integrità e contribuite attivamente al continuo successo di Magna.

Grazie

Donald J. Walker

Chief Executive Officer





Indice

Messaggio da parte del CEO	
Introduzione al Codice di Condotta ed Etica	2
L'importanza del Codice per i dipendenti	5

Stimolare l'integrità nei rapporti commerciali

Esercizio delle attività commerciali secondo integrità, equità e rispetto	7
Conformità rispetto alle normative antitrust e sulla concorrenza	7
Conformità rispetto alle leggi anticorruzione	8
Attività di lobby e partecipazione politica	9

Stimolare l'integrità attraverso la trasparenza nella gestione delle operazioni

Relazioni finanziarie	12
Compravendita illecita di titoli	13
Divulgazione al pubblico	13

Stimolare l'integrità all'interno dell'ambiente lavorativo

Ambiente, sicurezza e salute sul lavoro	15
Protezione dei dati personali	15
Rispetto dei diritti umani	16
Diversità e inclusione	16

Stimolare l'integrità attraverso le nostre azioni

Trattamento delle informazioni riservate	19
Investimenti e opportunità commerciali	19
Conflitti di interesse e rapporti con familiari e amici	20
Attività esterne	21
Regali, pasti e forme di intrattenimento	21

Stimolare l'integrità attraverso la correttezza nelle comunicazioni

Cautela nelle comunicazioni	23
La Good Business Line	24
Supporto dai nostri esperti di conformità legale	25
Glossario	26

I termini riportati in corsivo e con caratteri colorati rimandano alle rispettive definizioni contenute nel Glossario.



Introduzione

Comprendere l'obbligo di condurre le nostre attività commerciali in modo sia etico che coerente nei confronti delle nostre politiche aziendali è di fondamentale importanza per tutti noi.

La crescente complessità del settore automobilistico ci pone continuamente dinanzi a nuove sfide, ed è per questo che comprendere l'obbligo di condurre le nostre attività commerciali in modo sia etico che coerente nei confronti delle nostre politiche aziendali è oggi di fondamentale importanza per tutti noi.

I valori cardine e i principi aziendali della cultura del Fair Enterprise di Magna sono contenuti nella nostra Carta dei Dipendenti e nei Principi operativi, e vengono ribaditi dal Codice di Condotta ed Etica. Il Codice deve servire come punto di riferimento per il mantenimento dei nostri standard di condotta etica.

Magna pretende e si aspetta da ogni dipendente l'azione nel rispetto delle leggi applicabili, nonché dei nostri principi e valori cardine. Anche i nostri fornitori, così come i nostri consulenti, collaboratori, agenti e altri rappresentanti sono tenuti al rispetto degli stessi standard. Ogni violazione del presente codice comporterà provvedimenti disciplinari, che possono includere anche il licenziamento del dipendente, o l'interruzione del rapporto con eventuali terze parti.

Questi standard si applicano al modo in cui:

- ci relazioniamo con i colleghi sul luogo di lavoro;
- gestiamo le nostre responsabilità nei confronti dell'ambiente;
- ci rapportiamo con i concorrenti;
- interagiamo con i funzionari governativi, e
- tuteliamo le informazioni riservate di Magna e dei nostri clienti.

Ognuno di noi è tenuto ad agire con onestà e integrità, nonché a fare sempre la scelta più etica. È una componente fondamentale del nostro lavoro. Magna dispone di un team responsabile della conformità, che ha il compito di sostenerci nel nostro impegno garantendoci tutta la formazione necessaria e supporto continuo.

Il presente documento, oltre a servire come guida sugli obblighi da assolvere in qualità di dipendenti Magna, contiene argomentazioni preziose per garantire il rispetto delle leggi locali e internazionali.

Il Codice di Condotta ed Etica riguarda anche me?

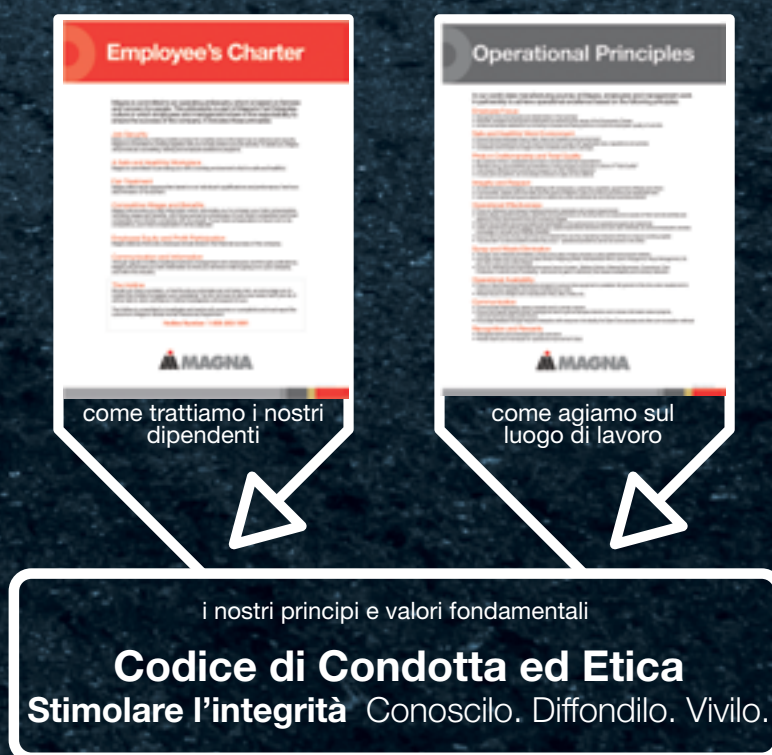
Sì. Il Codice di Condotta ed Etica si applica a tutti i dipendenti di Magna International Inc., nonché a tutti i rispettivi gruppi, divisioni, joint venture e altre unità operanti a livello globale. Si applica inoltre a tutti i nostri amministratori, funzionari, nonché a tutti coloro che agiscono per conto di Magna, come consulenti, collaboratori, agenti e altri rappresentanti.

Quali provvedimenti comporta una mia possibile violazione del Codice?

Ciascuno di noi è tenuto a rispettare i valori del Codice di Condotta ed Etica, ogni violazione di tali principi avrà conseguenze molto serie. La mancata osservanza del presente Codice comporta provvedimenti disciplinari, di natura proporzionale all'entità della violazione stessa. Questi comprendono, in caso di gravi violazioni, il licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo.

Allo stesso modo incorreranno in simili sanzioni anche i nostri fornitori, consulenti, liberi professionisti, agenti e altri rappresentanti che non osserveranno gli standard di condotta etica che Magna si aspetta da tutti i dipendenti. Una violazione molto grave può portare all'interruzione del rapporto con la parte terza.

Si prega di considerare che alcune sezioni del presente Codice corrispondono semplicemente alle prescrizioni legali applicabili. Questo significa che una violazione del Codice può, in alcuni casi, costituire anche una violazione della legge. In determinate situazioni, i provvedimenti applicabili possono includere sanzioni pecuniarie o la carcerazione.



La presente documentazione riporta quesiti ed esempi dallo scopo esclusivamente illustrativo. Essi non descrivono situazioni reali, né si prefiggono l'obiettivo di essere esaustivi rispetto a tutti, o tutti i più seri, casi che potrebbero emergere sulla base del Codice di Condotta ed Etica.

Driving Integrity

Know it. Speak it. Live it.



L'importanza del Codice per i dipendenti

Le nostre scelte stimolano l'integrità

La vita è fatta di scelte, molte delle quali vengono prese da noi in un batter d'occhio, ogni giorno.

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

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

Magna ha istituito il Codice di Condotta ed Etica con lo scopo di guidarci verso il compiere le scelte migliori sul posto di lavoro. Il presente Codice si applica a TUTTI i dipendenti di Magna, compresi gli uffici amministrativi e tutte le sue sedi, gli impianti di produzione e le joint venture.

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

Da parte vostra potete

Diffondere il principio dell'integrità in tutta l'organizzazione, per la cui realizzazione Magna conta su di voi. Da parte nostra vi chiediamo

- La conoscenza del Codice di Condotta ed Etica e delle relative politiche.
- Il dialogo, ogni volta che vi accorgete di una possibile violazione del Codice di Condotta ed Etica, o che avete dubbi riguardanti il Codice.
- Il vivere quotidiano secondo i principi basilari che compongono il Codice di Condotta ed Etica.

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

Aspettative nei confronti di dirigenti, funzionari superiori e manager

Magna pretende che dirigenti, funzionari superiori e manager, in quanto leader dell'azienda, osservino i più elevati standard di comportamento etico, in modo da essere sempre per i loro team un esempio da seguire. I leader di Magna devono anche segnalare con diligenza ogni possibile violazione del Codice e comunicare tempestivamente eventuali preoccupazioni. Devono inoltre mantenere un ambiente di lavoro tale da consentire ai dipendenti di sentirsi liberi di sollevare questioni relative alla conformità. Il ruolo esemplare della leadership è fondamentale per stabilire e mantenere gli standard aziendali di comportamento descritti nel presente Codice.





Stimolare l'integrità nei rapporti commerciali

Esercizio delle attività commerciali secondo integrità, equità e rispetto	7
Conformità rispetto alle normative antitrust e sulla concorrenza	7
Conformità rispetto alle leggi anticorruzione	8
Attività di lobby e partecipazione politica	9

Esercizio delle attività commerciali secondo integrità, equità e rispetto

La nostra filosofia operativa si fonda sul presupposto che tutti noi, dipendenti e dirigenti in egual misura, siamo responsabili del successo di Magna.

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

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

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

Conformità rispetto alle normative antitrust e sulla concorrenza

Magna compete con determinazione e, tuttavia, nella completa osservanza dei principi di libera e leale concorrenza. Di conseguenza anche noi, in quanto dipendenti di Magna, dobbiamo agire nel rispetto di tutte le normative antitrust e sulla concorrenza applicabili. Ci asteniamo quindi dall'intraprendere iniziative che possano costituire una violazione di tali norme, come stipulare accordi con i nostri concorrenti volti a fissare i prezzi, definire gli sconti o le condizioni di vendita, limitare la produzione, ripartire i mercati, coordinare le attività di gara oppure boicottare clienti o fornitori.

La nostra **Politica sull'antitrust e sulla concorrenza** fornisce un quadro più completo di come manteniamo questo impegno.



Driving Integrity
Know it. Speak it. Live it.

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

A: Pranzare insieme ad un vecchio collega non rappresenta necessariamente un problema. Qualsiasi tentativo di coordinamento di strategie con un concorrente, tuttavia, è severamente vietato. In una situazione simile devi terminare immediatamente la conversazione riguardante la strategia e spiegare al tuo interlocutore che non intendi affrontare l'argomento. Devi quindi informare immediatamente il tuo superiore o un esperto di conformità legale in merito all'accaduto.

Conformità rispetto alle leggi anticorruzione

Magna vieta espressamente lo scambio di *tangenti* o *bustarelle*, siano queste offerte o accettate direttamente, o tramite *parti terze*. Prima di offrire o accettare *beni di valore*, dobbiamo chiederci se la nostra azione potrebbe influenzare una decisione commerciale, o dare ad altri tale parvenza. Dobbiamo inoltre assicurarci di registrare sempre i pagamenti in modo accurato e completo. Tali disposizioni si applicano in tutte le situazioni, ma assumono maggiore rigidità per questioni che coinvolgono *funzionari governativi*.

Il nostro impegno contro la corruzione si concretizza in tutte le nostre azioni, senza alcuna eccezione dettata dalle leggi locali o da altre consuetudini culturali. Le parti terze che agiscono per conto di Magna sono tenute, allo stesso modo, all'osservanza di tali principi.

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



Q: Per accelerare lo svolgimento dei lavori, nel mio paese si usa dare ai dipendenti governativi un piccolo compenso (solitamente inferiore a \$100). Il nostro Codice e le nostre politiche consentono questi pagamenti?

A: No. Il nostro Codice e la ***Politica sull'anti-corruzione e sui pagamenti illeciti*** vietano di effettuare pagamenti di questo tipo. Quello che descrivi è un tipico esempio di pagamento "agevolante". Nonostante questi pagamenti siano legali e comuni in alcuni paesi, in molti altri sono considerati illegali.

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

A: Devi informare immediatamente il tuo responsabile o un esperto di conformità legale della sua richiesta. Suo nipote, in quanto candidato qualificato, dovrà ricevere lo stesso trattamento degli altri candidati con pari qualifiche. Richieste come questa devono essere esaminate con cautela, in modo da garantire il rispetto della legge e dei nostri valori senza incrinare i rapporti tra le parti coinvolte.



Attività di lobby e partecipazione politica

Dal momento che le leggi che governano l'attività di **lobby** e partecipazione politica dei singoli paesi nei quali conduciamo attività commerciali possono mostrare complessità e differenze sostanziali, necessitiamo a questo proposito di un solido approccio aziendale, comprensivo delle attività di finanziamento e di sostegno.

Magna vieta espressamente il coinvolgimento in qualsiasi attività di lobby, nonché ogni forma di contributo politico (comprese donazioni di denaro, beni o servizi) a nome di Magna, se non con l'autorizzazione scritta da parte di un rappresentante dell'ufficio competente di Magna preposto alla gestione di tali situazioni.

Per ulteriori informazioni rivolgersi ad un esperto di conformità legale o ad un membro del team di Affari governativi, oppure consultare la pagina **Government Affairs** su MagNET.

Q: So che Magna sta riscontrando alcuni problemi nell'ottenere l'approvazione del progetto per la sua nuova sede da parte del consiglio comunale. Dal momento che conosco bene un membro della giunta, mi piacerebbe invitarla per un caffè e spiegarle perché dovrebbe sostenere il progetto. Posso farlo?

A: No. Il tuo incontro con un funzionario governativo eletto avrebbe come fine ultimo quello di influenzare il processo decisionale pubblico, e verrebbe pertanto classificato dalle normative locali come un caso di lobby. Magna vieta espressamente il coinvolgimento in ogni attività di lobby, se non con l'autorizzazione scritta da parte di un rappresentante dell'ufficio competente di Magna preposto alla gestione di tali situazioni.



Driving Integrity
**Know it.
Speak it.
Live it.**

La nostra filosofia operativa si fonda sul presupposto che tutti noi, dipendenti e dirigenti in egual misura, siamo responsabili del successo di Magna. Far fede a questa responsabilità e significa agire con integrità. È pertanto indispensabile che ognuno di noi agisca nel rigoroso rispetto della lettera e dello spirito delle leggi applicabili, attenendosi al presente Codice e onorando gli impegni da noi assunti.







Stimolare l'integrità attraverso la trasparenza nella gestione delle operazioni

Relazioni finanziarie	12
Compravendita illecita di titoli	13
Divulgazione al pubblico	13

Relazioni finanziarie



La credibilità di Magna dipende dall'accuratezza delle nostre relazioni finanziarie, per questo siamo chiamati al rigoroso rispetto di tutte le normative applicabili in materia. I nostri registri contabili devono essere accurati in tutte le voci.

Abbiamo un sistema interno di controllo finalizzato a garantire la sicurezza e la tempestività delle nostre relazioni finanziarie. Nessun dipendente ha il permesso di agire, o comandare ad altri di agire, in modo da eludere il nostro sistema di controlli interni attraverso l'inserimento di voci false o fuorvianti. Ogni azione di questo tipo rappresenta una violazione del Codice e può costituire un reato penale.

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

A: No. Imprecisioni nella data della documentazione e relazioni tardive sulle spese risulterebbero nella sovrastima degli utili del trimestre, alterando così i nostri risultati finanziari. La produzione di documentazione finanziaria inaccurata e impropria, anche se finalizzata al sostegno di Magna, è una violazione del Codice, nonché dei principi contabili generalmente riconosciuti. Se è il tuo responsabile a chiederti di farlo, devi rifiutare. Se la situazione ti fa sentire a disagio, o se dovessi continuare a subire pressioni da parte del tuo responsabile, devi immediatamente rivolgerti ad un responsabile delle operazioni finanziarie presso l'ufficio competente del gruppo o di Magna, oppure ad un esperto di conformità legale. Puoi segnalare il problema anche attraverso la **Good Business Line**.



Compravendita illecita di titoli

I nostri dipendenti, nell'ambito della loro attività, possono talvolta avere accesso ad informazioni riservate che riguardano Magna e/o i nostri fornitori, concorrenti, clienti e partner commerciali. Un dipendente che usa tali **informazioni riservate** a scopo di investimento potrebbe ottenere un vantaggio sleale nei confronti degli altri investitori. Acquistare o vendere titoli, come azioni e obbligazioni, sulla base di informazioni riservate è un'azione illegale, che comporta sanzioni anche gravi. Se si viene a conoscenza di informazioni riservate che riguardano Magna o un'altra azienda, sussiste pertanto il divieto di investire in tale azienda fino alla pubblicazione delle informazioni e alla loro valutazione da parte degli investitori.

Ai dipendenti non è concesso trasmettere informazioni riservate a colleghi o ad altre persone esterne a Magna che non sono autorizzate a venirne a conoscenza. Tale divieto si estende alla trasmissione di informazioni riservate **a familiari e amici stretti**.

Amministratori e funzionari di Magna, così come altri soggetti indicati nella nostra **Politica sull'insider trading e il reporting**, devono sottostare a prescrizioni più rigide. A questi soggetti è fatto divieto di comprare o vendere azioni di Magna durante determinati periodi di tempo.

La nostra **Politica sull'insider trading e il reporting** contiene informazioni utili su come evitare il rischio di abuso di informazioni privilegiate e divulgazioni improprie.



Q: Basandomi sulla reportistica interna, sono venuto a conoscenza del fatto che le vendite di Magna sono cresciute in misura rilevante e che i nostri utili di questo trimestre saranno più alti di quelli preannunciati dagli analisti di mercato. Posso dire a mia sorella di comprare le azioni di Magna prima che vengano pubblicati i nostri risultati trimestrali?

A: No. L'uso di informazioni riservate a vantaggio proprio o di altri, compresi parenti e amici, è una violazione del Codice e della legge.

Divulgazione al pubblico

Magna, come società quotata in borsa, è responsabile della divulgazione accurata, completa e tempestiva dei documenti pubblici. Crediamo fermamente in questa responsabilità, pertanto osserviamo tutte le leggi che regolano la divulgazione di attività commerciali, operazioni e situazioni finanziarie della nostra azienda. Al fine di soddisfare i complessi requisiti normativi in materia, Magna ha istituito un Comitato per la divulgazione aziendale, composto dai membri dell'alta dirigenza aziendale.

Ogni dipendente autorizzato a comunicare con media e azionisti, oppure a divulgare pubblicamente informazioni di qualunque tipo, deve rispettare le leggi sulla sicurezza applicabili, oltre alla nostra **Politica sulla divulgazione delle informazioni aziendali**.

Ulteriori informazioni sono contenute nella nostra **Politica sulla divulgazione delle informazioni aziendali**.



Stimolare l'integrità all'interno dell'ambiente lavorativo

Ambiente, sicurezza e salute sul lavoro	15
Protezione dei dati personali	15
Rispetto dei diritti umani	16
Diversità e inclusione	16

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

Ambiente, sicurezza e salute sul lavoro

Tutti i dipendenti di Magna devono lavorare in un ambiente sicuro e salutare. Perseguiamo l'obiettivo di fare di Magna un leader industriale nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro, nonché esempio della consapevolezza nei confronti delle responsabilità ambientali in tutte le attività commerciali.

Abbiamo il dovere di soddisfare e superare tutti i requisiti normativi e legislativi applicabili in materia di ambiente, salute, e sicurezza, per questo motivo effettuiamo controlli e revisioni di tutte le nostre attività, aspirando ad un miglioramento continuo.

La **Carta dei Dipendenti**, i **Principi operativi** e soprattutto la nostra **Politica su salute, sicurezza e ambiente** contengono una descrizione più dettagliata del nostro impegno a favore dell'ambiente, della salute e della sicurezza sul lavoro.

Protezione dei dati personali

Magna rispetta la privacy dei propri dipendenti e si impegna per la protezione dei loro dati personali. Questi verranno da noi raccolti, utilizzati e divulgati solamente per finalità legittime, come la gestione delle attività commerciali e dei rapporti di lavoro, oppure se espressamente richiesto dalla legge. Adotteremo inoltre tutte le misure necessarie per proteggere la riservatezza dei dati personali raccolti.



Driving Integrity
Know it.
Speak it.
Live it.

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

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

Rispetto dei diritti umani

Il rispetto dei diritti umani dei nostri dipendenti e delle relative Parti coinvolte è fondamentale per la nostra azienda. Osserviamo tutte le leggi e le normative applicabili in materia di diritti umani.

Ci impegniamo perché tutti i nostri dipendenti possano godere di eque condizioni di lavoro, e non tolleriamo il lavoro minorile o forzato nella nostra catena di approvvigionamento. Anche da tutti i nostri fornitori e dalle altre aziende con cui lavoriamo pretendiamo il comportamento etico e l'assoluto rispetto delle leggi.

Q: Ho il sospetto che uno dei nostri fornitori si avvalga del lavoro di minori. Cosa devo fare?

A: Se sospetti che uno dei nostri fornitori stia ricorrendo al lavoro minorile, devi segnalarlo immediatamente al tuo responsabile o ad un esperto di conformità legale.

Q: Sto valutando la promozione di una persona del nostro ufficio di Troy, in Michigan, per un ruolo che la porterebbe a interfacciarsi con i nostri fornitori del Nord America. Nonostante disponga di tutte le qualifiche richieste, ho il dubbio che la sua disabilità fisica possa mettere a disagio alcuni dei nostri fornitori. Sarebbe un motivo sufficiente per promuovere una persona diversa?

A: No. Ci battiamo costantemente perché tutti i nostri dipendenti possano godere di pari opportunità di carriera, senza discriminazioni per ragioni riconducibili a caratteristiche tutelate a norma di legge, come la disabilità fisica. Se questa persona è in possesso delle qualifiche richieste per il ruolo, non puoi negarle la promozione sulla base della sua disabilità fisica.



Driving Integrity
Know it. Speak it. Live it.

Diversità e inclusione

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

Osserviamo tutte le leggi in materia di lavoro e impiego, compreso il divieto di discriminazione e molestie, e le leggi che promuovono l'accoglienza delle differenze. Ci impegniamo ad offrire a tutti pari opportunità di impiego e avanzamento di carriera, senza discriminazioni per ragioni riconducibili a sesso, razza, origine etnica, religione, disabilità o altre caratteristiche personali tutelate a norma di legge.





Stimolare l'integrità attraverso le nostre azioni

Trattamento delle informazioni riservate	19
Investimenti e opportunità commerciali	19
Conflitti di interesse e rapporti con familiari e amici	20
Attività esterne	21
Regali, pasti e forme di intrattenimento	21

Trattamento delle informazioni riservate

Le informazioni riservate, come ogni altra risorsa, sono beni fondamentali per la nostra azienda. Magna ci obbliga a tutelarle, in quanto contengono segreti commerciali e informazioni confidenziali riguardanti noi, i nostri clienti o fornitori. Tali informazioni non possono essere condivise con altri al di fuori di Magna, se non per fini aziendali autorizzati o casi espressamente richiesti dalla legge.

Q: Cosa posso fare per proteggere le informazioni riservate di Magna?

A: Contribuire alla tutela delle informazioni riservate di Magna significa osservare numerose prescrizioni. Devi trattare i dati e le informazioni confidenziali di Magna con la massima riservatezza. Ricorda di non lasciare i tuoi dispositivi elettronici incustoditi per lunghi periodi, specialmente durante trasferte o eventi aziendali. Evita di discutere questioni aziendali di Magna in luoghi pubblici e affollati, come in ascensore o in aereo.

Investimenti e opportunità commerciali



Driving Integrity
Know it. Speak it. Live it.

Tutti noi, in qualità di dipendenti di Magna, abbiamo il dovere di evitare situazioni di conflitto, anche apparente, tra i nostri interessi personali e quelli di Magna.

Se la nostra posizione, ad esempio, o l'uso delle risorse e delle proprietà di Magna, ci consentisse di venire a conoscenza di un'opportunità commerciale, non siamo autorizzati a sfruttare tale informazione a nostro vantaggio. Dobbiamo astenerci dal fare uso delle risorse di Magna per trarne un guadagno personale. Dobbiamo altresì evitare sempre il coinvolgimento in qualsiasi tipo di attività che possa metterci in competizione con Magna.

Le informazioni
confidenziali sono una
risorsa fondamentale per la
nostra azienda e abbiamo
il dovere di tutelarle.

Q: Mi occupo di progettazione e nel corso del mio rapporto di lavoro ho creato un nuovo sistema di trasmissione che potrebbe interessare ad alcuni dei nostri clienti del settore automobilistico. Posso commercializzare direttamente a loro il mio progetto?

A: No, un'azione simile costituirebbe una violazione del Codice. Ogni proprietà intellettuale creata come parte del tuo lavoro è di proprietà di Magna. Il progetto che hai sviluppato nell'ambito del tuo rapporto di lavoro e utilizzando le risorse di Magna, inoltre, rappresenta per Magna un'opportunità commerciale preziosa. Non puoi usarla a tuo vantaggio personale senza l'approvazione di Magna.



Conflitti di interesse e rapporti con familiari e amici

Non possiamo lasciare che le nostre relazioni e gli interessi personali interferiscano con le nostre responsabilità professionali. Per questo motivo non dobbiamo metterci nella posizione di supervisionare in modo diretto *familiari e amici stretti*, o trovarci con loro in qualsiasi rapporto gerarchico. Non possiamo altresì assumere, valutare, finanziare, entrare in contatto o instaurare altre forme di rapporto commerciale con familiari e amici stretti, o con aziende e organizzazioni verso le quali sussiste da parte nostra, o dei nostri familiari e amici stretti, un interesse significativo.

In particolare, abbiamo il dovere di informare un superiore nel caso in cui le nostre decisioni professionali possano, anche apparentemente, essere influenzate dalla posizione o dagli interessi di un familiare o di un amico, o dagli interessi significativi che noi, o i nostri familiari e amici stretti, nutriamo nei confronti di altre aziende e organizzazioni. Sarà quindi necessario attenersi a tutte le procedure messe in atto al fine di garantire che tutti i nostri rapporti e le nostre decisioni si fondino sui principi di equità e trasparenza.

Q: Lavoro come acquirente nell'ufficio acquisti. Recentemente uno dei nostri fornitori ha assunto mia moglie in qualità di responsabile delle vendite. Si tratta di una situazione di conflitto?

A: Sì. Il nuovo ruolo di tua moglie potrebbe facilmente influenzare il tuo giudizio professionale, o dare ad altri tale impressione. Devi quindi riferirlo al tuo superiore. Così facendo, la dirigenza può farsi carico del risolvere la situazione e prendere i provvedimenti adeguati. Così facendo non tuteli solamente Magna, ma anche te stesso e tua moglie da ogni possibile denuncia per condotta scorretta.



Driving Integrity
Know it. Speak it. Live it.

Attività esterne

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

Non è consentito ad alcun dipendente accettare altre posizioni, con o senza retribuzione, che potrebbero entrare in conflitto di interessi con Magna, o dare ad altri tale impressione, senza aver precedentemente esposto la questione al proprio superiore e aver ottenuto le autorizzazioni necessarie.

Regali, pasti e forme di intrattenimento

Tutte le relazioni con i nostri partner commerciali devono essere guidate dai criteri di integrità e giudizio professionale. Ne consegue che ogni qualvolta offriamo e accettiamo regali o altre forme di intrattenimento dobbiamo prestare attenzione a non compromettere l'equità delle nostre azioni o il profitto di Magna, come fine ultimo di tutte le nostre decisioni.

È consentito offrire e accettare regali e forme di intrattenimento nell'ambito dei nostri rapporti commerciali con clienti e fornitori, solamente a condizione che siano ragionevoli, occasionali e di valore contenuto. Tutti i regali e le forme di intrattenimento da noi offerte devono essere riportate accuratamente e con la massima trasparenza nel nostro rendiconto delle spese, nonché nei libri e nei registri contabili di Magna.

Il modo di rapportarsi con i *funzionari governativi* richiede un'attenzione particolare, perché comporta maggiori rischi di carattere legale. Prima di offrire un regalo o una forma di intrattenimento ad un funzionario governativo è necessario ottenere un'apposita autorizzazione scritta da parte del personale autorizzato di Magna. Tale autorizzazione viene descritta dalla nostra **Politica sui regali e sull'intrattenimento**, che contiene inoltre informazioni più dettagliate sul tema dei regali e delle forme di intrattenimento.



Q: Uno dei nostri fornitori mi ha offerto un volo per andare a vedere l'incontro del campionato in cui gioca la mia squadra del cuore. Posso accettare?

A: No. Le nostre decisioni in ambito commerciale devono essere prese esclusivamente in ragione degli interessi di Magna. Se accettassi questo regalo dal valore eccessivo, potresti dare al tuo fornitore l'impressione di volerlo favorire nelle prossime decisioni in materia di acquisti. È consentito accettare regali e forme di intrattenimento solamente a condizione che siano ragionevoli, occasionali e di valore contenuto. Puoi chiarire qualsiasi caso di dubbio con il tuo Direttore Generale o con un esperto di conformità legale.

Q: Un revisore governativo che negli ultimi anni ha condotto numerosi audit ambientali presso la mia divisione diventerà padre il mese prossimo. Per il lieto avvento, mi piacerebbe regalargli una bottiglia di whiskey. Sono autorizzato a farlo?

A: Offrire un regalo o una forma di intrattenimento ad un funzionario governativo è un'azione che richiede un'attenzione particolare, nonché il permesso da parte del personale autorizzato. Devi prima rivolgerti al tuo Direttore Generale oppure ad un esperto di conformità legale.



Stimolare l'integrità attraverso la correttezza nelle comunicazioni

Cautela nelle comunicazioni **23**

La Good Business Line **24**

Cautela nelle comunicazioni

Dobbiamo garantire che il contenuto di quello che diciamo e scriviamo al lavoro e fuori dal lavoro sia sempre conforme all'integrità e agli standard che Magna si aspetta da noi.

Al fine di proteggere la nostra reputazione e quella di Magna è fondamentale formulare ogni comunicazione scritta con cura, considerando che un giorno i nostri contenuti potrebbero essere resi pubblici. Anche al di fuori dell'orario lavorativo, sebbene godiamo della libertà di parola e dei diritti alla comunicazione su Internet tramite i nostri dispositivi privati, come il PC, dobbiamo comunque prestare attenzione a non pubblicare sui social media materiale che potrebbe diffamare l'azienda, screditare determinati fornitori o clienti, divulgare segreti commerciali o violare i diritti di Magna legati a copyright e brevetti.

Inoltre, se un giornalista, un professionista dell'industria o un azionista ci chiede di argomentare o commentare questioni riguardanti Magna, dobbiamo indirizzare le sue richieste ad un portavoce autorizzato di Magna, senza esternare alcun commento.

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



Q: Ogni tanto mi capita di esternare il mio disappunto verso uno dei nostri fornitori sul mio profilo di Facebook, dove ho 250 amici. Lo faccio esclusivamente nel mio tempo libero e le mie impostazioni della privacy consentono unicamente ai miei amici e ai membri della mia famiglia di vedere i miei aggiornamenti. Posso accettare?

A: No. Non sempre i contenuti pubblicati sui social media rimangono privati. Devi astenerarti dall'esternare commenti denigratori nei confronti di fornitori di Magna in qualsiasi forum di carattere pubblico. Se il tuo disappunto verso il nostro fornitore deriva da una violazione del Codice, devi segnalarla a un tuo responsabile o ad un esperto

di conformità legale, oppure utilizzare la **Good Business Line**. Altre questioni possono essere sollevate attraverso il **Processo della Porta Aperta di Magna**.

Q: Leggendo un articolo pubblicato da una testata online, ho notato alcune informazioni inesatte riguardanti gli ultimi risultati finanziari di Magna. Mi piacerebbe lasciare un commento sul sito con la correzione dei dati. Posso farlo?

A: No. Devi comunicare immediatamente ad un membro della divisione Corporate Communications o di Investor Relations l'informazione inesatta. Pubblicando informazioni relative a questioni aziendali di Magna, ti renderesti portavoce non autorizzato dell'azienda.

Dobbiamo garantire che il contenuto di quello che diciamo e scriviamo al lavoro e fuori dal lavoro sia sempre conforme all'integrità e agli standard che Magna si aspetta da noi.

La Good Business Line

Qualora veniste a conoscenza di una violazione del presente Codice o delle politiche ad esso associate, potete sempre rivolgervi al vostro superiore, oppure ad un esperto di conformità legale.

Potete anche rivolgervi direttamente a Magna tramite la **Good Business Line**. È possibile inoltrare una segnalazione online sul sito www.magnagbl.com, oppure rivolgersi al numero verde del proprio paese. Si tratta di un servizio curato da una società esterna indipendente, attivo 24 ore su 24, 365 giorni all'anno. Se non diversamente previsto dalla legge (in tal caso verreste informati prima dell'invio della segnalazione), tutte le segnalazioni possono sempre essere inviate in modo anonimo. Cercate sempre, tuttavia, di fornire tutti i dettagli sufficienti per permetterci di svolgere un'indagine accurata sulla questione da voi sollevata.

Non esitate mai a segnalare in **buona fede** una preoccupazione riguardante una violazione del Codice di Condotta ed Etica. Magna non tollera alcuna forma di ritorsione contro qualsiasi dipendente che abbia segnalato una sincera preoccupazione in buona fede. La ritorsione può assumere diverse forme, che possono includere penalizzazione, licenziamento, retrocessione, sospensione, minacce o molestie. Magna non tollera alcuna forma di ritorsione nei confronti di chiunque abbia segnalato una sincera preoccupazione riguardante una violazione del Codice di Condotta ed Etica.

Consultate la nostra **Politica anti-ritorsioni** per ricevere ulteriori informazioni.



Driving Integrity
Know it.
Speak it.
Live it.

Q: Ho il sospetto che il mio superiore stia compiendo una violazione del Codice, ma temo che la denuncia del suo comportamento possa avere ripercussioni negative sul mio rapporto di lavoro. Se dovesse scoprire che la segnalazione proviene da me, verrò tutelato da Magna nei suoi confronti?

A: Sì. La nostra **Politica anti-ritorsioni** vieta al tuo superiore di compiere qualsiasi forma di ritorsione nei tuoi confronti e assicura la tutela di altri dipendenti che, come te, hanno segnalato in buona fede una violazione del Codice.

Q: Una volta che ho segnalato una violazione attraverso la **Good Business Line**, cosa succede?

A: Quando riceviamo una segnalazione attraverso il sistema della **Good Business Line** avviamo un accurato processo di indagine per determinare se si è verificata una violazione del Codice. Stiamo attenti a condurre l'indagine in modo responsabile e non esitiamo a richiedere, se necessario, l'intervento di esperti in materia. Inizialmente tutte le segnalazioni di casi di violazione del Codice vengono analizzate dai nostri amministratori della **Good Business Line** (Chief Compliance Officer di Magna, vicepresidente di Enterprise Risk Management e almeno un membro dell'Ufficio legale). Compito degli amministratori è decidere se l'indagine è necessaria e a quale livello questa deve essere condotta, se dall'ufficio competente del gruppo o di Magna. L'indagine, se necessaria, viene condotta da un apposito team investigativo. I risultati del processo di indagine, insieme alle raccomandazioni per i provvedimenti correttivi e disciplinari necessari, vengono quindi comunicati agli amministratori della Good Business Line.

Supporto dai nostri esperti di conformità legale

Per qualsiasi domanda, o per ricevere maggiori informazioni riguardo al nostro Codice di Condotta ed Etica, potete rivolgervi agli esperti di conformità legale di Magna. Troverete un elenco completo sul sito **magna.com** o alla pagina ***Ethics & Legal Compliance*** di MagNET.

Glossario

Tangente: L'atto di dare od offrirsi di dare beni di valore a qualcuno, finalizzati al suo personale beneficio, in cambio di vantaggi commerciali o di altra natura. Questi includono il pagamento di piccole somme, chiamate talvolta pagamenti "agevolanti", a funzionari governativi di grado non elevato, con lo scopo di ottenere servizi ordinari ai quali il soggetto avrebbe comunque ugualmente diritto.

Conformità: Rispetto della lettera e dello spirito delle leggi, del presente Codice e di tutte le Politiche di Magna.

Buona fede: Con intenzioni oneste e sincere.

Funzionario governativo: Funzionario o dipendente di un governo, ministero o agenzia governativa, qualunque agenzia pubblica operante a livello internazionale o persona agente in veste ufficiale per conto di un governo, ministero o agenzia governativa, così come qualsiasi persona che le procedure di Magna considerano funzionario governativo.

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

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

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

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

Beni di valore: Possono assumere molteplici forme, tra le quali anche denaro, regali, donazioni ad enti di beneficenza, eccessive spese per viaggi o altre forme di intrattenimento, spese formative, promesse di un impiego futuro, o titoli azionari di un'azienda.

Parte terza: Persona, organizzazione o azienda che opera esternamente a Magna.

Entrata in vigore: 1 maggio 2016
Ultima revisione: 1 maggio 2016
Prossima revisione: 1 maggio 2019
Emesso da: Etica e Conformità legale
Approvato da: Consiglio di Amministrazione

magna.com



Driving Integrity
Know it.
Speak it.
Live it.