

# Uppförande- och etikkod



# MEDDELANDE FRÅN VÅR CHIEF EXECUTIVE OFFICER

Magnas uppförande- och etikkod är inarbetad i vår kultur och stödjer vårt företags syfte och grundvärderingar. Vår kod speglar vårt åtagande som organisation och framhäver nyckelprinciperna som vägleder oss till att alltid agera med integritet och göra det rätta.

För att skydda vårt anseende och bidra till Magnas pågående framgång, är det viktigt för oss alla att ta oss tid till att granska, förstå och leva efter värderingarna i vår kod. Vår kod är en vägkarta som vi kan följa varje dag och som visar vad som är och inte är acceptabelt när vi tar beslut som rör Magna.

Från och med 2022 har Ethisphere utsett Magna till ett av världens mest etiska företag, en ära som ges till ett utvalt antal organisationer med exceptionella program och ett engagemang för att främja affärsintegriteten. Jag är stolt över våra engagerade anställda som är hängivna Magna och tillämpar de högsta etiska standarderna i allt de gör. Våra anställda är nyckeln till vår framgång.

Tack för att du engagerar dig i Magna och för att du lever upp till våra etiska värderingar.

Swamy Kotagiri  
Chief Executive Officer

# MEDDELANDE FRÅN CHIEF COMPLIANCE OFFICER

Magnas uppförande- och etikkod är vår vägvisare för att se till att vi alla agerar ärligt och med integritet i alla våra affärsåtaganden. Jag fick nyligen e-post från en anställd som arbetat på Magna i flera år. Han sa att han alltid varit stolt över att vara anställd på Magna men att det gjorde honom ännu stoltare att veta att han arbetar på ett företag som prioriterar etik och integritet.

Jag är också mycket stolt över det fantastiska arbete våra anställda har gjort för att säkerställa att vår uppförande- och etikkod följs, och få vägledning de behöver. Ibland är vägledningen inte uppenbar eller är i en gråzon. Vi har sett en ökning av frågor till våra efterlevnadsansvariga och ökad användning av våra internt tillgängliga efterlevnadsresurser. Vi ser också att fler anställda använder vårt Disclose It! system för att rapportera intressekonflikter och konflikter rörande gåvor till myndighetspersoner och integritetskontroll, vilket gör att vi kan bekräfta att tredje part som representerar Magna är kända för att agera enligt etisk företagspraxis. Anställda har åtagit sig att vara "Magna Upstanders" vilket innebär att vi inte skall vara åskådare utan att säga ifrån när vi bevittnar olämpligt uppförande.

Vi är i en extremt komplicerad bransch som har utmanande och komplexa etik- och efterlevnadsutmaningar. Tack för att du gör ditt varje dag genom att agera med integritet och genom att säga ifrån. Ditt engagemang driver vår fortsatta framgång – det leder oss i en riktning. Framåt. För alla.

Joanne Horibe  
Vice President, Ethics and Chief Compliance Officer



# Innehållsförteckning

<b>MEDDELANDE FRÅN VÅR CHIEF EXECUTIVE OFFICER .....</b>	<b>2</b>
<b>MEDDELANDE FRÅN CHIEF COMPLIANCE OFFICER .....</b>	<b>3</b>
<b>INTRODUKTION .....</b>	<b>5</b>
<b>Vision   Mission   Värderingar.....</b>	<b>7</b>
<b>ANSVAR .....</b>	<b>8</b>
<b>VÅRA KUNDER/MARKNAD.....</b>	<b>10</b>
<b>Leda företag med integritet, rättvisa och respekt .....</b>	<b>10</b>
<b>Efterlevnad av antitrust- och konkurrenslagor.....</b>	<b>10</b>
<b>Efterlevnad av lagar mot mutor .....</b>	<b>10</b>
<b>Lobbyverksamhet och politiskt deltagande.....</b>	<b>11</b>
<b>VÅRA AKTIEÄGARE/INVESTERARE.....</b>	<b>13</b>
<b>Finansiell rapportering .....</b>	<b>13</b>
<b>Olämplig handel med värdepapper .....</b>	<b>13</b>
<b>Offentliggörande av information.....</b>	<b>14</b>
<b>VÅRA ANSTÄLLDA.....</b>	<b>15</b>
<b>Miljö, hälsa och säkerhet.....</b>	<b>15</b>
<b>Skydd av personuppgifter .....</b>	<b>15</b>
<b>Respekt för mänskliga rättigheter .....</b>	<b>15</b>
<b>Mångfald och inkludering.....</b>	<b>16</b>
<b>Försiktighet med kommunikation.....</b>	<b>17</b>
<b>Rapportera överträdelser .....</b>	<b>17</b>
<b>VÅR VERKSAMHET .....</b>	<b>19</b>
<b>Användning av konfidentiell information.....</b>	<b>19</b>
<b>Investeringar och företagsmöjligheter.....</b>	<b>19</b>
<b>Privata intressen och interagerande med släkt eller vänner.....</b>	<b>20</b>
<b>Bisysslor utanför företaget .....</b>	<b>20</b>
<b>Gåvor och evenemang.....</b>	<b>20</b>
<b>EXTRA RESURSER.....</b>	<b>22</b>
<b>ORDLISTA .....</b>	<b>23</b>

# INTRODUKTION

Det är viktigt att vi alla förstår vår skyldighet att bedriva företagsverksamhet på ett sätt som är både etiskt och följer vår företagspolicy.

Idag, när bilindustrin fortsätter att bli mer komplext och utmanande hela tiden, är det viktigt att vi alla förstår vår skyldighet att leda företaget på ett sätt som är både etiskt och följer våra företagspolicys. Vår uppförande- och etikkod ("Koden") fungerar som en vägledning för att hjälpa oss att leva efter våra etiska standarder.

Vi förväntar oss och kräver att alla anställda agerar i enlighet med tillämplig lag och följer våra grundvärderingar och företagsprinciper. Vi förväntar oss också att våra leverantörer, konsulter, oberoende entreprenörer, agenter och andra representanter möter dessa standarder. Överträdelse av denna kod kan leda till disciplinåtgärder för anställda, i värsta fall uppsägning av anställning.

Denna standard gäller för hur vi:

- behandlar varandra på arbetsplatsen;
- hanterar vårt miljöansvar;
- förhåller oss till konkurrenter;
- interagerar med myndighetspersoner; och
- skyddar vår och våra kunders konfidentiella information.

Var och en av oss är ansvarig för att agera ärligt och med integritet och göra det etiska valet hela tiden. Det är en viktig del av vårt jobb. Vårt etiska och juridiska efterlevnadsteam arbetar ständigt med att tillhandahålla nödvändig utbildning och löpande stöd för att vi ska kunna lyckas inom detta område.

Vår kod tillämpas på interaktioner i vårt gemensamma arbetsliv, inklusive dagliga kontorsmöten, delade onlineutrymmen, sociala medier, konferenser och andra event där vi representerar Magna.

Denna kod tillhandahålls som en resurs för att hjälpa oss att utföra våra arbetsuppgifter som Magna-anställda, och den erbjuder stöd för att säkra efterlevnad av nationella och internationella lagar.

## **F. Jag är anställd på Magna. Gäller denna uppförande- och etikkod mig?**

*S. Ja. Koden gäller för alla anställda på Magna International Inc. (inklusive hel- och deltidsanställda) och alla dess dotterbolag, produktions- och utvecklingsanläggningar, samriskföretag och andra verksamheter globalt. Den gäller också för alla våra styrelsemedlemmar.*

## **F. Jag är leverantör till Magna. Gäller denna kod mig?**

*S. Någon som agerar för vår räkning, så som leverantörer, konsulter, oberoende entreprenörer, agenter och andra representanter måste uppfylla kraven i [uppförandekoden för leverantörer](#), som ställer upp standarder som liknar dem som finns i denna kod.*

## **F. Vilka blir konsekvenserna om jag överträder denna kod?**

*S. Vi är djupt knutna till värderingarna i denna kod och tar allvarligt på eventuell underlåtenhet med att följa dessa åtaganden. Överträdelse av denna kod kan leda till disciplinära åtgärder. Typen av disciplinära åtgärder beror på överträdelsens allvarsgrad och kan i de värsta fallen innebära uppsägning av anställningen.*

Konsekvenserna är de samma för våra leverantörer, konsulter, oberoende entreprenörer, agenter eller andra representanter som misslyckas med att möta de etiska standarder som förväntas av våra anställda. Om brottet är allvarligt kan vi komma att avsluta relationen med den tredje parten.

Vi måste också komma ihåg att en del avsnitt i denna kod speglar tillämpbara juridiska krav. Detta innebär att, i en del fall, kan en handling som bryter mot vår kod även bryta mot lagen. I dessa fall kan straffet inkludera böter och fängelse.

Observera att frågorna och exemplen i detta dokument endast används i illustrativt syfte. De beskriver inte faktiska händelser och är inte avsedda att innefatta alla eller de allvarligaste situationer som kan uppstå och som omfattas av vår uppförande- och etikkod.

# Vision | Mission | Värderingar

## Vår vision

Att öka mobiliteten för allt och alla.

## Vår mission

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

## Grundvärderingar

Våra grundvärderingar vägleds av vår medarbetarfilosofi och återspeglar vilka vi är som individer och som företag.

## Tänk stort

Ge var och en kraft att agera med förtroende.

## Ta ansvar

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

## Nöj dig aldrig

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

## Samarbeta

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

# ANSVAR

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

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

Kort sagt, våra val skapar integritet.

Vi har en uppförande- och etikkod som hjälper oss att göra de bästa valen på arbetsplatsen. Denna kod gäller ALLA Magna-anställda globalt, inklusive bolags- och koncernkontor, produktionsanläggningar och samriskföretag.

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

## Vad vi kan göra

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

- Kunna vår kod och relaterade efterlevnadspolicys
- Säga ifrån om vi upplever att en möjlig överträdelse av denna kod inträffat eller om vi har frågor om vår kod
- Leva efter grundprinciperna som utgör vår kod, varje dag

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

## Förväntningar på våra ledare

Som ledare i företaget förväntas våra företagsledare, chefer och arbetsledare arbeta efter högsta etiska standard, och i sin tur vara ett exempel för medarbetarna att följa. Våra ledare förväntas också vara uppmärksamma på potentiella överträdelser av denna kod och rapportera överträdelser direkt. Våra ledare måste också bibehålla en miljö i vilken anställda känner sig bekväma med att ta upp efterlevnadsproblem. Att leda genom att vara ett bra exempel är avgörande för införandet och upprätthållandet av företagets beteendestandarder som beskrivs i denna kod.

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

Repressalier kan ta många former och kan inkludera subtila handlingar. De kan inkludera ändrad arbetstid eller lön, att bli uppsagd, degraderad, avstängd, hotad, trakasserad, utnyttjad, göras förlägen,



förnedrad eller nekas möjligheter (så som en befordran, löneökning eller övertid). För mer information, se vår **policy mot repressalier**.

**F: Jag tror att min arbetsledare kanske bryter mot vår kod, men jag är orolig för att det kan påverka min anställning negativt om jag rapporterar denna misstanke. Kommer Magna skydda mig om min arbetsledare får reda på att jag rapporterat denna misstanke?**

**S: Ja. Vår policy mot repressalier förbjuder arbetsledare att utöva repressalier mot anställda och skyddar anställda som rapporterar problem ärligt och i god tro.**

**F: Gäller policyn mot repressalier om jag blir uppsagd från min anställning efter att ha rapporterat ett problem i god tro?**

**S: Ja, uppsägning är en form av repressalier. Men de kan också anta andra (inklusive subtila) handlingsformer. Se vår policy mot repressalier för mer information.**

# VÅRA KUNDER/MARKNAD

## Leda företag med integritet, rättvisa och respekt

Vår verksamhetsfilosofi är att vi alla, anställda och ledning, delar ansvaret för att trygga Magnas framgång.

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

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

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

## Efterlevnad av antitrust- och konkurrenslagor

Magna konkurrerar med kraft men med respekt för fri och rättvis konkurrens. Som ett resultat måste vi följa alla tillämpliga antitrust- och konkurrenslagor. Vi kommer inte engagera oss i några aktiviteter som bryter mot dessa lagar så som att komma överens med våra konkurrenter om att reglera priser, rabatter, våra försäljningsvillkor, begränsa produktion, dela upp marknader, koordinera budgivningsaktiviteter, bojkotta kunder eller leverantörer, reglera anställdas kompensation eller komma överens om att inte anställa den andres anställda.

Vår **antitrust- och konkurrenspolicy** ger en mer komplett förklaring om hur vi upprätthåller detta åtagande.

**F: På Auto Shanghai sprang jag på en före detta försäljarkollega som nu arbetar för en konkurrent. Över lunch frågade han om vi kunde komma på en strategi för att förhandla med en svår ny kund. Jag sa till honom att jag skulle återkomma. Vad skulle jag göra?**

**S: Även om det inte är något problem med att äta lunch med en före detta arbetskamrat så är det strikt förbjudet att försöka koordinera strategier med en konkurrent. I denna situation ska du omedelbart avsluta konversationen om strategikoordination och säga till den före detta kollegan att inte diskutera ämnet. Informera sedan omgående den juridiska avdelningen eller efterlevnadsavdelningen.**

## Efterlevnad av lagar mot mutor

Vi varken erbjuder eller accepterar *mutor* eller *betalning under bordet*, varken direkt eller genom *tredje part*. Vid givande eller mottagande av *något av värde*, måste vi tänka på om detta kan påverka ett affärsbeslut eller orsaka att andra uppfattar det så. Vi måste också se till att alla register över betalningar vi gör alltid är korrekta och kompletta. Dessa skyldigheter gäller i alla fall men särskilt strikt rörande frågor där *myndighetspersoner* är inblandade.

Vårt åtagande mot mutor gäller, utan undantag, för alla våra verksamheter, oavsett vilka de lokala lagarna eller kulturell praxis är. Vi förväntar oss också att tredje part som agerar för vår räkning upprätthåller detta åtagande.

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

**F: I mitt land är det vanligt att ge myndighetspersoner en liten betalning (under 100 \$) för att tillstånd ska utfärdas snabbare. Kan jag göra dessa betalningar enligt vår kod och policy?**

S: Nej. Vår kod och **policy mot mutor och olämpliga betalningar** förbjuder dessa betalningar som oftast hänvisas till som "underlättande" betalningar (eller "smörjpengar"). Även om dessa betalningar är lagliga och vanliga i en del länder, är de olagliga i många andra.

**F: En myndighetsperson som kontrollerar vår säkerhetsefterlevnad gav mig sin brors CV och bad mig tänka på honom för eventuella lediga befattningar på min avdelning. Jag har granskat CV:t och han har bra meriter. Vad ska jag göra?**

S: Omedelbart berätta för en arbetsledare, juridiska avdelningen eller efterlevnadsavdelningen om denna ansökan. Som en kvalificerad sökande ska han behandlas på samma sätt som andra kvalificerade sökanden till befattningen. Förfrågningar som denna måste behandlas försiktigt för att säkra att vi respekterar lagen och våra värderingar samtidigt som vi bevarar våra relationer.

## Lobbyverksamhet och politiskt deltagande

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

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

**F: Vi har svårt att få ett godkännande från myndigheterna för byggnadsdesignen på vår nya anläggning. Jag råkar känna en person i kommunfullmäktige väl och skulle vilja bjuda henne på fika för att förklara varför hon borde godkänna den. Kan jag göra det?**

S: Nej. Då denna typ av möten med en vald myndighetsperson skulle vara i syfte att påverka ett offentligt beslutstagande kommer det troligen att utgöra lobbyverksamhet under lokal lag. Vi ska inte engagera oss i någon lobbyverksamhet utan skriftligt tillstånd från en koncernkontorsrepresentant som är speciellt auktoriserad för att hantera dessa frågor.

Vår verksamhetsfilosofi är att vi alla, anställda och ledning, delar ansvaret för att trygga Magnas framgång. För att leva upp till detta ansvar måste vi agera med integritet. Detta innebär att vi måste följa lydelsen och andan i lagar som gäller oss, upprätthålla denna kod och hedra våra åtaganden.

# VÅRA AKTIEÄGARE/INVESTERARE

## Finansiell rapportering

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

Våra finansiella kontroller är utformade för att säkra att våra rapporter är korrekta och aktuella. Vi tolererar inte att någon bidrar till, eller ber någon annan att bidra till att kringgå dessa kontroller genom falsk eller missledande bokföring. Att göra det är en allvarlig överträdelse av vår kod och kan också vara en kriminell överträdelse.

***F: Jag arbetar med redovisning och fick nyligen ett stort antal stora leverantörsfakturor. Min chef bad mig registrera dem för nästa kvartal. Hon sa att det skulle förbättra våra finansiella resultat och hjälpa till att höja aktiekursen. Ska jag följa hennes instruktioner?***

***S: Nej. Felaktiga datum eller försenad rapportering av utgifter leder till överdrivna inkomster och kan påverka våra finansiella resultat. Att inte korrekt registrera all finansiell information, även om det görs med avsikt att hjälpa Magna, är överträdelse av denna kod och allmänt accepterade bokföringsprinciper. Om vi ombeds att göra detta ska vi neka. Om vi inte känner oss bekväma eller om vi blir fortsatt pressade, måste vi omedelbart rapportera situationen. Det finns många olika sätt att rapportera, till exempel till ekonomiansvarig på företags- eller koncernkontoret, eller avdelningen för juridik eller efterlevnad. Vi kan också rapportera ärendet genom Magna Hotline eller andra lämpliga kanaler (läs mer i avsnittet "Rapportera överträdelser" nedan).***

## Olämplig handel med värdepapper

Vi kan ibland få åtkomst till konfidentiell information om Magna, våra leverantörer, konkurrenter, kunder och affärspartner i vårt arbete. Denna insiderinformation, om vi använder den i investerings syfte, kan ge oss en orättvis fördel över andra investerare. Att köpa eller sälja värdepapper, så som aktier och obligationer, baserade på insiderinformation är olagligt och straffen kan vara hårda. Så om vi har insiderinformation om Magna eller ett annat företag, tillåts vi inte att göra investeringar i det företaget tills den informationen blir offentlig och alla potentiella investerare har fått chansen att utvärdera den.

Vi tillåts inte heller att dela insiderinformation med medarbetare eller personer utanför Magna om de inte är auktoriserade att ta emot den. Detta förbud inkluderar även att dela insiderinformation med släkt eller vänner.

Kraven på våra chefer och styrelseledamöter och andra utsedda individer som listats i ***policyn om insiderhandel och mörkning*** är ännu större. Dessa individer tillåts inte köpa eller sälja Magna-aktier under vissa perioder.

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

**F: Baserat på interna rapporter vet jag att vår försäljning har ökat betydligt och att vår vinst detta kvartal kommer vara högre än branschanalytikerna förutspått. Kan jag säga till min syster att köpa Magna-aktier innan vi offentliggör vårt kvartalsresultat?**

**S: Nej. Att använda insiderinformation för egen eller andras, inklusive familj och vänner, vinning bryter mot vår kod och är olagligt.**

## Offentliggörande av information

Som ett publikt företag har vi ansvar för att tillhandahålla fullständig, korrekt och punktlig information i våra offentliga dokument. Vi tar det ansvaret på stort allvar och strävar efter att följa alla tillämpliga lagar relaterade till offentliggörande av uppgiften om vår verksamhet, operationer och finansiella förutsättningar. För att uppfylla dessa komplexa juridiska krav har vi etablerat Corporate Disclosure Committee bestående av företagsledningen.

Alla anställda som auktoriserats för att prata med media eller aktieägare, eller för att göra offentliga uttalanden av något slag, måste följa tillämpliga lagar för värdepapper och vår **policy om uppgiftsskyldighet**.

Mer information finns i vår **policy om uppgiftsskyldighet**.

# VÅRA ANSTÄLLDA

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

## Miljö, hälsa och säkerhet

Det är nödvändigt att vi arbetar i säkra och ordnade omgivningar. Vi strävar efter att bli ledande inom hälsa, säkerhet och miljöansvar i alla våra verksamheter och våra företagssystem.

Vi åtar oss att uppfylla, och se till att våra leverantörer uppfyller, alla hälso-, säkerhets- och miljölagar och bestämmelser som gäller för oss genom att säkra att ett systematiskt granskningsförfarande införs och ständigt upprätthålls för varje del av verksamheten.

Vårt engagemang i hälsa, säkerhet och miljö förklaras i vår **medarbetarfilosofi** och våra **verksamhetsprinciper** och förklaras mer utförligt i vår **policy om hälsa, säkerhet och miljö**.

## Skydd av personuppgifter

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

**F: Jag arbetar på personalavdelningen. Ett marknadsföringsföretag bad mig nyligen om alla våra anställdas hemadresser för att skicka ut värdefull information om en ny läkarklinik. Även om de anställda troligtvis skulle dra fördel av informationen sa jag nej till marknadsföringsföretaget. Gjorde jag rätt?**

**S: Ja. Våra hemadresser är privata och ska endast lämnas ut av legitima företags- och anställningsskäl, eller om så krävs av lagen. Att erbjuda en tjänst till de anställda är inte ett acceptabelt skäl för att lämna ut deras personuppgifter. Att göra det skulle vara att överträda vår kod och kan kanske vara olagligt under lokala integritetslagar.**

## Respekt för mänskliga rättigheter

Respekt för anställdas och övriga intressenters mänskliga rättigheter är centralt för vår Fair Enterprise-filosofi. Vi åtar oss att efterleva alla lagar och bestämmelser om mänskliga rättigheter som gäller för oss.

I enlighet med vår medarbetarfilosofi tror vi på rättvis och jämlik behandling. Vi har väletablerade policys mot trakasserier och diskriminering som hjälper till att säkra en respektfull arbetsplatsmiljö för alla, samt efterlevnads- och utredningsprocesser för att motverka olämpligt uppförande. Våra lokala policys främjar

mångfald, tolerans av individuell praxis och tro, och att vi välkomnar de som behöver anpassningar på arbetet, baserat på alla lagligt skyddade grunder. Vi har också policys som förbjuder våld och mobbning på arbetsplatsen.

Vi tillhandahåller rättvisa arbetsvillkor för våra anställda och tolererar inte slaveri, barn- eller tvångsarbete i vår organisation eller leveranskedja. Våra **Global Labour Standards** erkänner FN:s universella deklaration om mänskliga rättigheter, de 8 fundamentala konventionerna av den internationella arbetsorganisation (ILO), och ILO-deklarationen om fundamentala arbetsprinciper och rättigheter. Tillsammans med nationella juridiska krav erkänner vi våra anställdas rättighet att arbeta och tänka fritt under rättvisa villkor i en säker och respektfull miljö, där vi strävar efter att möta eller överskrida tillämpliga anställningsstandarder och krav.

Också i enlighet med vår medarbetarfilosofi är vårt åtagande att ha en uttalad icke-diskriminerande ersättningspraxis som tar hänsyn till objektiva kriterier och principer för intern jämlikhet samt extern konkurrens, oberoende av personliga egenskaper.

Vi förväntar oss att alla leverantörer eller andra företag vi arbetar med uppfyller tillämpliga lagar.

***F: Jag misstänker att en av våra leverantörer kan ha minderåriga arbetare. Vad ska jag göra?***

*S: Rapportera det omgående till en arbetsledare, jurist, efterlevnads- eller inköpsansvarig.*

***F: Jag funderar på att befordra en medarbetare till en roll som har kontakt med våra leverantörer. Hon har alla nödvändiga kvalifikationer, men jag är orolig för att en del av våra medarbetare kanske känner sig obekväma med hennes funktionsnedsättning. Är detta ett legitimt skäl för att ge befordringen till någon annan?***

*S: Nej. Vi strävar efter att tillhandahålla jämlika befordringsmöjligheter för alla utan diskriminering på juridiskt skyddade grunder såsom funktionsnedsättning. Om hon har rätt kvalifikationer för arbetet, och kan utföra de viktigaste arbetsuppgifterna, får vi inte neka hennes befordran baserat på hennes funktionsnedsättning.*

## **Mångfald och inkludering**

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

Vi står fast vid alla tillämpbara arbets- och anställningslagar, inklusive de som förbjuder diskriminering och trakasserier och de som tillhandahåller rimlig anpassning för olikheter. Vi åtar oss att erbjuda jämlik anställning och befordringsmöjligheter för alla, utan diskriminering baserad på, men inte begränsad till, ålder, ras, religion, etnicitet, hudfärg, fysisk förmåga, kön, sexuell läggning, könsidentitet/-uttryck, språkskillnader, nationalitet eller nationellt ursprung, familje- eller samlevnadsstatus, fysiska, mentala och utvecklingsmöjligheter, socioekonomisk status eller annan personlig egenskap som skyddas av lag.



## Försiktighet med kommunikation

Vi måste se till att det vi skriver och säger när vi är på jobbet, och utanför jobbet, speglar den integritet och standard som förväntas av oss.

För att skydda Magnas och vårt eget anseende är det viktigt att all våra skrivna kommunikation förbereds noggrant och med insikten att den en dag kan göras offentlig. Medan vi utnyttjar yttrandefriheten och alla lagliga rättigheter för att kommunicera, måste vi också vara försiktiga med att inte lägga upp något på sociala medier som misskrediterar företaget, nedvärderar leverantörer, avslöjar konfidentiell information eller överskrider Magnas upphavs- och patenträttigheter.

Dessutom, om t.ex. en nyhetsreporter, en branschkollega eller en aktieägare, ber oss diskutera eller kommentera problem relaterade till Magna, skall vi avstå från att kommentera och hänvisa dem till en auktoriserad talesperson på Magna.

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

**F: Ibland uttrycker jag min frustration om en av våra leverantörer på min Facebook-sida där jag har 250 vänner. Jag gör detta för egen räkning och mina inställningar är privata så att endast mina vänner och familj kan se dessa uppdateringar. Är det okej?**

**S: Nej. Inlägg på sociala medier är inte alltid privata. Vi måste avstå från att uttala oss nedvärderande mot våra leverantörer på offentliga forum. Om oron om vår leverantör relaterar till överträdelse av denna kod, ska du rapportera det till en arbetsledare, jurist, efterlevnadsansvarig eller genom **Magna Hotline**. Andra problem hanteras bäst genom att använda **Magnas Open Door-process**.**

**F: Jag hittade en del oriktig information om våra finansiella resultat nyligen i en tidningsartikel online. Jag skulle vilja kommentera på tidningens hemsida för att ge dem korrekt information. Ska jag göra det?**

**S: Nej. Informera omedelbart någon på Corporate Communication eller Investor Relations om den felaktiga informationen. Om vi gör inlägg om vår verksamhet agerar vi som ej auktoriserade talespersoner för företaget.**

## Rapportera överträdelser

Om vi får vetskap om överträdelse av denna kod, eller någon relaterad policy, bör vi rapportera detta internt genom att antingen prata med en arbetsledare, jurist eller efterlevnadsansvarig. Vi kan också rapportera överträdelsen genom Magna Hotline online på [www.magnahotline.com](http://www.magnahotline.com). Om du föredrar att rapportera till Magna Hotline via telefon kan du använda Magna Hotlines webbsida för att kolla upp lokala, kostnadsfria telefonnummer för varje land som vi bedriver verksamhet i. Denna service tillhandahålls genom en oberoende tredje part och är tillgänglig 24 timmar om dagen, 365 dagar om året. Vi kan göra våra rapporter anonymt (om det inte är förbjudet enligt lokal lag). Tänk på att ge tillräcklig information så överträdelsen kan utredas effektivt. I vissa fall kan vi även ha rätt att rapportera överträdelsen externt till en tillsynsmyndighet. Inget i denna kod hindrar dig från att använda en tillsynsmyndighets visseblåsmekanism om det är lagligt i ditt hemland.

***F: Vad händer när jag rapporterar en överträdelse på Magna Hotline?***

S: Alla rapporter som mottas genom Magna Hotline granskas först av våra Magna Hotline-administratörer, som bedömer om en utredning behövs och vem som ska leda den. För mer information om vår utredningspraxis se vår policy om etiska utredningar.

# VÅR VERKSAMHET

## Användning av konfidentiell information

Som andra tillgångar är konfidentiell information, som innehåller företagshemligheter, skyddad egendom och immateriell egendom tillhörande oss, våra kunder eller leverantörer, en värdefull del av vår verksamhet och vi måste skydda den. Vår **policy om informationshantering** visar våra olika nivåer av tystnadsplikt, var och en med sina egna regler om hur olika sådana nivåer av tystnadsplikt kan lagras, kopieras, cirkuleras, överföras och förstöras. Konfidentiell information ska inte delas med någon utanför Magna om inte det krävs enligt lag eller i ett godkänt affärssyfte och ska endast delas internt till de som måste ha information för sitt arbete.

### **F: Vad kan jag göra för att skydda vår konfidentiella information?**

*S: Det finns åtgärder vi kan vidta för att skydda konfidentiell information. Vi ska behandla konfidentiella filer och information med stor försiktighet och inte lämna våra datorer, mobiltelefoner etc. utan uppsikt, särskilt vid resor och företagsevent. Vi ska också undvika att diskutera Magnas verksamhet på offentliga platser, så som i hissar och på flygplan med mycket folk. Läs våra policys och riktlinjer om informationsledning på MagNET.*

## Investeringar och företagsmöjligheter

Vi måste undvika situationer där våra personliga intressen kommer i konflikt med Magnas intressen, eller situationer som ger sken av det. Till exempel, om vi upptäcker affärsmöjligheter tack vare vår anställning, eller genom användning av Magnas företagsinformation, får vi inte dra personlig nytta av dessa möjligheter. Vi får inte använda Magnas resurser för personlig vinning. Vi får aldrig involvera oss i någon aktivitet som gör att vi konkurrerar med Magna.

### **F: Jag arbetar inom teknik och under arbetstid har jag lagt fram en ny växellådedesign som jag tror skulle kunna vara av intresse för några av våra bil kunder. Då jag kom på designen, kan jag marknadsföra den direkt till dem?**

*S: Nej. Om du gör det bryter du mot vår kod. All immateriell egendom vi skapar som en del av vårt jobb tillhör Magna. Dessutom förser all design som utvecklats under anställningstiden på Magna, och vid användning av företags resurser, Magna med värdefulla affärsmöjligheter. Vi får inte skapa personlig vinning av dessa situationer utan Magnas godkännande.*

### **F: Jag leder etableringen av en ny produktionsanläggning och väljer mellan två länder där den kan ligga. Ett av länderna erbjuder en personlig skattebefrielse för äldre anställda (inklusive mig själv) om vi öppnar vår produktionsanläggning där. Vad ska jag göra?**

*S: Denna möjlighet att välja skattebefrielse ger upphov till en intressekonflikt. Vi ska inte ta beslut åt Magna som kan resultera i personlig vinning. Innan beslut tas om var produktionsanläggningen ska*

*etableras, informera om denna konflikt i enlighet med vår policy om intressekonflikter, och invänta vidare instruktioner från ledningen.*

## **Privata intressen och interagerande med släkt eller vänner**

Våra personliga intressen och relationer ska inte störa vårt ansvar för arbetet. Därför är det olämpligt att någon leder släktingar eller nära vänner, är i en direkt rapporterande relation med dem, eller väsentligt påverkar deras prestationsutvärdering eller kompensation. Det är inte heller lämpligt att vara ansvarig för anställning, utvärdering, tillhandahålla finansiering till, eller ingå avtal eller andra företagsrelationer med en släkting, nära vän, ett företag eller organisation i vilken vi, våra släktingar eller nära vänner har ett betydande intresse.

Om våra arbetsbeslut kan påverkas, eller verka påverkas, av vår släktings eller nära väns intressen, eller av något betydande intresse som vi eller våra närstående eller nära vänner har i annat företag eller organisation, måste vi rapportera dessa situationer i enlighet med vår policy om intressekonflikter. Vi skall också vara lojala mot eventuella åtgärder som kan sättas in för att säkra att sådana överenskommelser och beslut tas på en rättvis och transparent grund.

***F: Jag är inköpare på inköpsavdelningen. Min fru anställdes nyligen som chef för försäljningen hos en av våra leverantörer. Är detta en intressekonflikt?***

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

## **Bisysslor utanför företaget**

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

Om detta inte har rapporterats i enlighet med vår **policy om intressekonflikter** och nödvändiga godkännanden har erhållits är det inte tillåtet att acceptera betalda eller icke betalda bisysslor som kan medföra en intressekonflikt för Magna eller ge intryck av en sådan konflikt.

## **Gåvor och evenemang**

Vår relation med alla våra affärspartners måste baseras på integritet och sund företagsbedömning. Om vi ger eller tar emot gåvor eller evenemang (oavsett värde), måste vi vara försiktiga så vi inte komprometterar, eller verkar kompromettera, vårt åtagande för rättvis förhandling och beslutsfattande som gagnar Magna.

I våra affärsrelationer med kunder och leverantörer är det acceptabelt att ge eller ta emot affärsgåvor eller evenemang så länge de är rimliga, tillfälliga och av rimligt värde. En gåva eller evenemang som vi tillhandahåller måste också registreras korrekt och öppet i våra reseräkningar och Magnas bokföring.

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

***F: En av våra leverantörer har erbjudit en flygresa och uppehälle för att se mitt favoritlag spela i mästerskapet. Är det okej?***

*S: Nej. Våra affärsbeslut måste alltid motiveras uteslutande utifrån vad som är i Magnas bästa intresse. Att acceptera denna extravaganta gåva skulle kunna ge intrycket av att vi favoriserar den leverantören i framtida inköpsbeslut. Vi får endast acceptera affärsgåvor och evenemang som är logiska, tillfälliga och av rimligt värde. Om du är osäker, rådgör med jurist eller efterlevnadsansvarig.*

***F: En myndighetsperson som har lett miljögranskningar på min avdelning flera gånger under åren ska få barn nästa månad. Jag skulle vilja ge honom en flaska whisky i present. Skulle det vara tillåtet?***

*S: För att ge en gåva eller evenemang till en myndighetsperson måste extra försiktighet vidtas och det krävs ett godkännande i enlighet med vår **policy om gåvor och evenemang**. För mer information, rådgör med jurist eller efterlevnadsansvarig.*

# EXTRA RESURSER

Om du har några frågor eller behöver mer information om vår uppförande- och etikkod kan du kontakta jurist eller medlem i Magnas efterlevnadsteam för etik och juridik. En lista över medlemmarna i efterlevnadsteamet finns på [magna.com](https://magna.com) eller sidan för ***Ethics & Legal Compliance*** på MagNET.

# ORDLISTA

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

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

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

**Intressekonflikt:** I allmänhet avser en intressekonflikt en situation där vi kan ta eller påverka ett affärsbeslut för Magna medan dina personliga intressen (eller intressen för närstående person eller som du har en relation med) kan vara andra intressen än Magnas.

**Smörjmedelsbetalning (eller "smörjpengar"):** En form av muta, som typiskt görs till lägre myndighetsperson för att erhålla rutintjänster eller beslut som Magna annars är lagligt berättigade till.

**God tro:** Med en ärlig avsikt.

**Myndighetsperson:** En ledamot eller anställd i en styrelse, avdelning eller agentur, en offentlig internationell myndighet eller en person som agerar i någon offentlig egenskap på uppdrag av regering, avdelning eller offentlig internationell myndighet, samt någon annan person som anses vara myndighetsperson enligt våra rutiner.

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

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

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

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

**Behandling av personuppgifter:** Hantering av personuppgifter, inklusive insamling, registrering, organisering, strukturering, förvaring, ändring, användning, avslöjande, radering eller förstöring av personuppgifter.

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

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

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

**Originally Enacted:** May 1, 2016

**Current Version:** May 1, 2022

**Next Review:** Q2 2025

**Issued by:** Ethics and Legal Compliance

**Approved by:** Board of Directors





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

FÖRENA DIG MED MAGNA



[magna.com](http://magna.com)

