

Código de Conduta e Ética



MENSAGEM DO CHIEF EXECUTIVE OFFICER

O Código de Conduta e Ética da Magna está inserido em nossa cultura e apoia o propósito e os valores fundamentais da nossa empresa. Nosso Código reflete nosso compromisso como organização e enfatiza os princípios-chave que nos orientam a agir com integridade e a fazer o certo sempre.

Para proteger nossa reputação e contribuir para o sucesso contínuo da Magna, é importante que todos tenhamos tempo para rever, compreender e viver os valores do nosso Código. Nosso Código é um roteiro que podemos seguir todos os dias, que ajuda a nos orientar quanto ao que é aceitável ou não ao tomar decisões que afetam a Magna.

A partir de 2022, a Ethisphere reconheceu a Magna como uma das Empresas Mais Éticas do Mundo (World's Most Ethical Companies), uma honra reservada a um grupo seleto de organizações com programas excepcionais e compromisso com o avanço da integridade empresarial. Tenho orgulho dos nossos dedicados colaboradores, que estão comprometidos com a Magna e aplicam os mais altos padrões éticos em tudo o que fazem. Nossos colaboradores são a chave do nosso sucesso.

Obrigado por sua contínua dedicação à Magna e por seu compromisso com a defesa dos nossos valores éticos.

Swamy Kotagiri
Presidente Executivo

MENSAGEM DA CHIEF COMPLIANCE OFFICER

O Código de Conduta e Ética da Magna é o nosso orientador, para garantir que as ações de todos nós sejam realizadas com honestidade e integridade em todas as nossas transações comerciais. Recentemente, eu recebi um e-mail de um colaborador que está na Magna há muito tempo. Ele me disse que sempre teve orgulho de ser um colaborador da Magna, mas tinha ainda mais orgulho de saber que a empresa na qual ele trabalhava estava priorizando a ética e a integridade.

Eu também tenho muito orgulho de todo o trabalho incrível que nossos colaboradores fizeram para garantir que eles sigam o nosso Código de Conduta e Ética da Magna e obtenham todas as respostas necessárias. Às vezes, essas respostas não são óbvias ou não são muito claras. Notamos um aumento das dúvidas encaminhadas aos nossos Regional Compliance

Officers e um uso maior dos nossos recursos de conformidade internos disponíveis. Também vemos mais colaboradores usando o nosso sistema Disclose It! para comunicar conflitos de interesse e presentes a funcionários públicos, bem como o recurso Integrity Check, permitindo-nos confirmar que os terceiros que representam a Magna têm a reputação de seguir práticas comerciais éticas. Os colaboradores se comprometeram com a função de “Magna Upstanders” (Defensores da Magna), que pede que todos nos manifestemos diante de comportamentos inadequados, não sendo apenas espectadores da situação.

Estamos em um setor comercial extremamente complicado, associado a questões desafiadoras e variadas de ética e conformidade. Agradecemos por você fazer a sua parte diariamente, agindo com integridade e se manifestando. Seu comprometimento impulsiona o nosso sucesso contínuo, rumo a uma direção em comum. Forward. For All.

Joanne Horibe
Vice President, Ethics and Chief Compliance Officer



Índice

MENSAGEM DO CHIEF EXECUTIVE OFFICER.....	2
MENSAGEM DA CHIEF COMPLIANCE OFFICER	3
INTRODUÇÃO	5
Visão Missão Valores	7
RESPONSABILIDADES	8
NOSSOS CLIENTES/MARKET PLACE	10
Conduzir negócios com integridade, justiça e respeito	10
Conformidade com leis antitruste e de concorrência.....	10
Conformidade com leis antissuborno.....	11
Lobbying e participação política	11
NOSSOS ACIONISTAS / INVESTIDORES.....	13
Relatórios financeiros	13
Negociação imprópria de títulos.....	13
Divulgações públicas	14
NOSSOS COLABORADORES	15
Meio Ambiente, Saúde e Segurança Ocupacional	15
Proteção de dados pessoais.....	15
Respeito pelos Direitos Humanos	15
Diversidade e inclusão	17
Comunicação cuidadosa.....	17
Relato de violações.....	18
NOSSO NEGÓCIO.....	19
Uso de informações confidenciais	19
Investimentos e oportunidades corporativas.....	19
Negociação própria e interação com parentes ou amigos.....	20
Posições e Negócios externos	20
Presentes e entretenimento	21
RECURSOS ADICIONAIS	22
GLOSSÁRIO	23

INTRODUÇÃO

É importante que todos nós entendamos nossa obrigação de conduzir negócios de forma ética e, ao mesmo tempo, coerente com nossas políticas corporativas.

Hoje, em um cenário de mobilidade que se torna cada vez mais complexo e desafiador, é importante que todos nós entendamos nossa obrigação de conduzir negócios de forma ética e coerente com nossas políticas corporativas. O Código de Conduta e Ética da Magna (o “Código”) funciona como um guia para nos ajudar a manter nossos padrões éticos.

Esperamos e exigimos que cada colaborador da Magna aja de acordo com as leis aplicáveis e em coerência com nossos valores fundamentais e princípios de negócios. Também esperamos que nossos fornecedores, consultores, contratantes independentes, agentes e outros representantes cumpram esses padrões. Violações a este Código resultarão em ações disciplinares para colaboradores, inclusive penalidade de despedimento do emprego.

Esse padrão se aplica para a forma como nós:

- tratamos um ao outro no local de trabalho;
- gerenciamos nossas responsabilidades ambientais;
- agimos em relação a concorrentes;
- interagimos com oficiais do governo; e
- protegemos nossas informações confidenciais e as dos nossos clientes.

Cada um de nós é responsável por agir com honestidade e integridade, e por fazer sempre a escolha ética. Isso é uma parte fundamental do nosso trabalho. Nossa equipe de Ética e Legal Compliance está comprometida em fornecer o treinamento necessário e o suporte contínuo para permitir que tenhamos êxito nessa área.

Nosso Código se aplica a interações em nossas vidas profissionais compartilhadas, inclusive a encontros diários no escritório, espaços online partilhados, redes sociais, conferências e outros eventos em que representamos a Magna.

Este Código é fornecido como recurso para ajudar a guiar nossos deveres como colaboradores da Magna, além de oferecer tópicos para garantir a conformidade com leis locais e internacionais.

P. Sou colaborador da Magna. Este Código de Conduta e Ética da Magna se aplica a mim?

R. Sim. O Código se aplica a todos os colaboradores da Magna International Inc. (incluindo colaboradores de jornada de tempo integral e de meio período) e a todos os seus grupos operacionais, divisões, joint ventures e outras operações no mundo todo. Também se aplica a todos os nossos board directors e officers.

P. Sou fornecedor da Magna. Este Código se aplica a mim?

R. Qualquer pessoa que aja em nosso nome, como fornecedores, consultores, contratantes independentes, agentes e outros representantes, deve cumprir os requisitos do [Código de Conduta do Fornecedor](#), que estabelece padrões semelhantes aos encontrados neste Código.

P. Quais são as consequências se eu violar este Código?

R. Nós estamos profundamente comprometidos com os valores deste Código e levaremos a sério qualquer falha em honrar esse compromisso. Violações a este Código resultarão em ação disciplinar. O tipo de disciplina dependerá da gravidade da violação e, em casos graves, pode incluir demissão do emprego.

As consequências são as mesmas para nossos fornecedores, consultores, prestadores de serviço, agentes ou outros representantes que não cumpram os padrões éticos que esperamos dos nossos colaboradores. Se a violação for grave, poderemos encerrar nosso relacionamento com o terceiro.

Também devemos ter em mente que algumas seções deste Código refletem a aplicação de requerimentos legais. Ou seja, em alguns casos, uma ação que viole o nosso Código também pode ser uma violação à lei. Nesses casos, a punição pode incluir multas e detenção.

Observe que as perguntas e exemplos fornecidos neste documento são meramente ilustrativos, não descrevem eventos reais e não se destinam a representar todos os casos (ou mesmo os mais graves) que possam surgir de acordo com o nosso Código de Conduta e Ética.

Visão | Missão | Valores

Nossa visão

Avançando a mobilidade para todos e para tudo.

Nossa missão

Nossa missão é aplicar nossa experiência para criar um mundo de melhor mobilidade, de maneira responsável. Fazemos isso por meio do desenvolvimento de tecnologias, sistemas e conceitos que tornam os veículos mais seguros e mais limpos para todos.

Valores fundamentais

Orientados pela nossa Carta Constitutiva dos Colaboradores, nossos valores fundamentais refletem quem somos enquanto indivíduos e empresa.

Pensar grande

Capacitar cada um para agir com confiança.

Assumir responsabilidade

Ter responsabilidade por nós mesmos e pelos outros em nossas ações e compromissos.

Nunca se acomodar

Inovando, aprimorando e fazendo as perguntas certas constantemente.

Ser colaborativo

Fazemos nosso melhor quando fazemos juntos, com respeito e humildade.

RESPONSABILIDADES

A vida é cheia de escolhas, e fazemos muitas delas num piscar de olhos, todos os dias.

Mas algumas escolhas são muito mais importantes do que outras. E as escolhas que fazemos ao representar a Magna refletem tanto a empresa como um todo quanto nós mesmos.

Em resumo, nossas escolhas promovem a integridade.

Temos um Código de Conduta e Ética para ajudar a nos conduzir a fazer as melhores escolhas no local de trabalho. Este Código se aplica a TODOS os colaboradores da Magna no mundo todo, incluindo escritórios corporativos e do grupo, divisões de manufatura e joint ventures.

A Magna espera que todos os colaboradores leiam e entendam o nosso Código e sempre ajam de maneira ética e honesta. Fazer as escolhas certas e seguir as leis e os regulamentos que regem nossas atividades é essencial para o nosso sucesso, tanto agora quanto no futuro.

O que podemos fazer

Estamos contando com todos os colaboradores para nos ajudar a conduzir a integridade em toda a organização. Devemos:

- Conhecer nosso Código e as políticas de compliance relacionadas
- Manifestarmos-nos se acreditarmos que ocorreu uma possível violação deste Código ou se tivermos dúvidas sobre nosso Código
- Viver os princípios básicos que compõem nosso Código todos os dias

É isso que queremos dizer quando falamos: Conheça. Fale. Viva. O sucesso da Magna depende de que nossos colaboradores assumam um papel ativo e assegurem que todos nós conduzamos nossos negócios de maneira ética.

Expectativas de nossos líderes

Como líderes da empresa, espera-se que nossos executivos, diretores e gerentes da Magna definam para si próprios o mais alto padrão ético, dando, por sua vez, um exemplo para suas equipes seguirem. Também espera-se que nossos líderes sejam diligentes e estejam alertas para quaisquer violações potenciais a este Código e relatem suas preocupações de forma tempestiva. Nossos líderes também devem manter um ambiente no qual colaboradores sintam-se à vontade para abordar questões de compliance. Liderar pelo exemplo é fundamental para estabelecer e manter os padrões de comportamento válidos em toda a empresa que estão definidos neste Código.

Os líderes também desempenham um papel fundamental para garantir que não haja retaliação contra qualquer colaborador (ou outra pessoa) que comunique preocupações de forma honesta e de boa fé. Esse tipo de retaliação é explicitamente proibido pela nossa Política de Antirretaliação.

A retaliação pode assumir muitas formas e pode envolver ações sutis. Pode incluir redução de horas ou de pagamento, o indivíduo pode ser demitido, rebaixado, suspenso, ameaçado, assediado, abusado, envergonhado, humilhado ou ter oportunidades negadas (como uma promoção, aumento salarial ou horas extras). Para mais informações, consulte nossa **Política de Antirretaliação**.

P: Acho que meu superior pode estar violando o Código, mas tenho receio de que relatar esse comportamento possa afetar meu emprego negativamente. A Magna vai me proteger se meu supervisor descobrir que relatei sua conduta?

*R: Sim. Nossa **Política de Antirretaliação** proíbe os superiores de tomar qualquer ação retaliatória contra os colaboradores e protege aqueles que relatam preocupações de forma honesta e de boa fé.*

P: A Política de Antirretaliação se aplica se eu for demitido do meu emprego depois de relatar uma preocupação de boa fé?

*R: Sim, a retaliação pode tomar a forma de demissão do emprego. Mas também pode tomar outras formas (inclusive sutis) de ação. Para mais informações, consulte nossa **Política de Antirretaliação**.*

NOSSOS CLIENTES/MARKET PLACE

Conduzir negócios com integridade, justiça e respeito

Nossa filosofia de trabalho é que todos nós, colaboradores e gestores, compartilhamos a responsabilidade de garantir o sucesso da Magna.

Para assumir essa responsabilidade, precisamos todos agir com integridade. Isso significa que precisamos respeitar a letra e o espírito das leis que se aplicam a nós, observar este Código e honrar nossos compromissos.

Também precisamos ser justos nas nossas transações com outros colaboradores, clientes, fornecedores e outras partes interessadas.

Da mesma forma, é essencial respeitar outros que possam ter pensamentos e opiniões diferentes, agir com sensibilidade e cuidado em relação às culturas e aos costumes de países nos quais operamos e nos esforçar para considerar nosso impacto nas comunidades e nos ambientes onde conduzimos negócios.

Conformidade com leis antitruste e de concorrência

Nós competimos vigorosamente, mas respeitando a livre e justa concorrência. Como resultado, nós devemos agir em conformidade com todas as leis antitruste e de concorrência aplicáveis. Não nos envolveremos em atividades que violem essas leis, como fazer acordos com nossos concorrentes para fixar preços, descontos ou termos de vendas, limitar a produção, dividir mercados, coordenar atividades de licitação ou boicotar clientes ou fornecedores, fixar remuneração de colaboradores ou acordar em não contratar os colaboradores dos concorrentes.

Nossa **Política Antitruste e de Concorrência** fornece uma explicação mais completa sobre como podemos honrar esse compromisso.

P: Na Auto Shanghai, encontrei um ex-colega de vendas que agora trabalha para um concorrente. Durante o almoço, ele perguntou se poderíamos elaborar uma estratégia conjunta para lidar com um novo comprador difícil. Eu disse que lhe daria um retorno. O que eu deveria ter feito?

R: Embora um almoço com um ex-colega não seja um problema, qualquer tentativa de coordenar uma estratégia com um concorrente em relação a um cliente é estritamente proibida. Nessa situação, termine imediatamente a conversa sobre coordenação de estratégias e peça ao ex-colega para não discutir esse assunto. Em seguida, informe imediatamente o Departamento Jurídico ou de Compliance.

Conformidade com leis antissuborno

Não aceitamos *subornos* ou *propinas*, seja diretamente ou por meio de *terceiros*. Ao dar ou aceitar *qualquer coisa de valor*, devemos pensar se fazer isso poderia influenciar uma decisão de negócios ou causar essa impressão de influência em outras pessoas. Também precisamos assegurar que os registros de todos os pagamentos que fazemos sejam sempre precisos e completos. Essas obrigações se aplicam em todos os casos, mas são especialmente rigorosas em casos que envolvem *funcionários públicos*.

Nosso compromisso com o combate ao suborno se aplica a todas as nossas operações, sem exceção, não importando quais sejam as leis ou práticas culturais locais. Também esperamos que terceiros agindo em nosso nome sigam esse compromisso.

Para descobrir mais sobre nosso compromisso em conduzir negócios sem subornos, veja nossa **Política sobre Suborno e Pagamentos Indevidos**.

P: No meu país, é comum fazer um pequeno pagamento (geralmente abaixo de \$100) a funcionários do governo para que as autorizações sejam emitidas mais rapidamente. Posso fazer esses pagamentos segundo nosso Código e nossas Políticas?

R: Não. Nosso Código e a Política sobre Suborno e Pagamentos Indevidos proíbem a realização desses pagamentos, que são frequentemente chamados de “facilitação”. Apesar de serem lícitos e comuns em alguns países, esses pagamentos são ilegais em muitos outros, como no caso do Brasil.

P: Um funcionário público que supervisiona nossa conformidade com a segurança me deu o currículo de seu sobrinho e pediu que eu o considerasse para as vagas abertas em meu departamento. Eu analisei o currículo e ele tem credenciais muito boas. O que devo fazer?

R: Informe imediatamente um supervisor, ou o Departamento Jurídico ou de Conformidade sobre esta solicitação. Sendo um candidato qualificado, ele deve ser tratado da mesma forma que outros candidatos qualificados para a vaga. Pedidos como esse precisam ser tratados com cuidado para assegurar que respeitemos a lei e nossos valores, sem deixar de preservar nossos relacionamentos.

Lobbying e participação política

Como as leis que regem o lobbying e as contribuições políticas podem ser muito complexas e variam muito entre os diferentes lugares onde atuamos, precisamos ter muito cuidado nas nossas ações de lobby e participação política, incluindo financiamento e apoio.

Não devemos nos envolver em lobbying em nenhum nível do governo, nem fazer contribuições políticas (incluindo doações monetárias, de bens ou serviços) em nome da Magna sem permissão por escrito de um representante do Departamento Jurídico ou de Compliance autorizado especificamente para lidar com tais questões. Para obter mais informações, entre em contato com um membro da equipe de Assuntos Governamentais (visite a página **Government Affairs** na MagNET para saber mais), ou do Departamento Jurídico ou de Compliance.

P: Estamos tendo dificuldades para obter aprovação da prefeitura para o projeto de construção de sua nova fábrica. Por acaso, conheço bem uma das vereadoras e gostaria de convidá-la para tomar um café e explicar porque ela deveria apoiar a construção. Posso fazer isso?

R: Não. Como esse tipo de reunião com um funcionário do governo eleito teria a finalidade de influenciar uma decisão pública, segundo as leis locais, a reunião provavelmente seria caracterizada como lobbying. Não devemos nos envolver em nenhum ato de lobbying sem permissão por escrito de um representante do escritório corporativo autorizado especificamente para lidar com tais questões.

Nossa filosofia de trabalho é que todos nós, colaboradores e gestores, compartilhamos a responsabilidade de garantir o sucesso da Magna. Para assumir essa responsabilidade, precisamos todos agir com integridade. Isso significa que precisamos respeitar a letra e o espírito das leis que se aplicam a nós, observar este Código e honrar nossos compromissos.

NOSSOS ACIONISTAS / INVESTIDORES

Relatórios financeiros

A credibilidade da Magna depende da exatidão dos nossos relatórios financeiros, e precisamos seguir todas as leis aplicáveis relacionadas aos relatórios financeiros. Também precisamos ser completamente precisos nos nossos lançamentos financeiros.

Nossos controles financeiros são feitos para garantir a precisão e a pontualidade de nossos relatórios. Não iremos tolerar que ninguém tome nenhum passo, ou peça para alguém tomar um passo, para se esquivar desses controles por meio de lançamentos falsos ou enganosos. Tal ação é uma violação grave ao nosso Código e também pode ser uma infração criminal.

P: Trabalho com contabilidade e recentemente recebi várias faturas significativas de fornecedores. Minha chefe pediu para eu registrá-las no próximo trimestre. Ela disse que isso melhoraria nossos resultados financeiros e contribuiria para o valor das nossas ações. Devo seguir as instruções dela?

R: Não. Informar datas incorretas ou despesas com atraso resultaria em uma declaração exagerada dos lucros deste trimestre, podendo afetar nossos resultados financeiros. Deixar de registrar com precisão todas as informações financeiras, ainda que seja com a intenção de ajudar a Magna, é uma violação a este Código e aos princípios contábeis aceitos de forma geral. Se formos solicitados a fazer isso, devemos recusar. Se estivermos desconfortáveis ou continuarmos sendo pressionados, devemos relatar a situação imediatamente. Há diversos meios de fazer um relato, por exemplo, para um Diretor ou Gerente Financeiro do escritório corporativo ou da sede do grupo, ou para o Departamento Jurídico ou de Compliance. Também podemos relatar a questão usando a Magna Hotline ou outros canais adequados (consulte abaixo “Relato de violações” para obter mais detalhes).

Negociação imprópria de títulos

Às vezes, devido ao nosso trabalho, podemos obter acesso a informações confidenciais sobre a Magna, sobre nossos fornecedores, concorrentes, clientes ou parceiros de negócios. Se usarmos essas informações privilegiadas para fins de investimento, podemos ter vantagem injusta em relação a outros investidores. A compra ou venda de títulos, tais como ações e obrigações, baseada em informações privilegiadas é ilegal e as penas podem ser rigorosas. Portanto, se tivermos informações privilegiadas sobre a Magna ou sobre outra empresa, estamos proibidos de fazer investimentos nessa empresa até que as informações se tornem públicas e que os investidores tenham uma chance de avaliá-las.

Também não temos permissão para compartilhar informações privilegiadas com colegas de trabalho ou pessoas fora da Magna se eles não estiverem autorizados a recebê-las. Essa proibição inclui o compartilhamento de informações privilegiadas com parentes ou amigos.

Há requisitos ainda mais exigentes para os nossos directors e officers da Magna, bem como para outros indivíduos designados listados na **Política de Negociação Privilegiada e Blackout**. Esses indivíduos estão proibidos de comprar ou vender títulos da Magna durante certos períodos de tempo.

Nossa **Política de Negociação Privilegiada e Blackout** orienta sobre como evitar a negociação privilegiada e a divulgação imprópria de informações.

P: Com base em relatórios internos, sei que as nossas vendas aumentaram consideravelmente e que nosso lucro neste trimestre será maior do que o antecipado pelos analistas do setor. Posso falar para minha irmã comprar ações da Magna antes de divulgarmos nosso lucros trimestrais publicamente?

R: Não. Usar informações privilegiadas para beneficiar nós mesmos ou outros, incluindo nossa família e amigos, vai contra nosso Código e é ilegal.

Divulgações públicas

Como empresa pública, temos a responsabilidade de fornecer informações completas, precisas e oportunas dos nossos documentos públicos. Levamos essa responsabilidade muito a sério e nos esforçamos para cumprir todas as leis aplicáveis relacionadas à divulgação de nossos negócios, operações e condições financeiras. Para cumprir esses requerimentos legais complexos, estabelecemos um Comitê de Divulgação Corporativa, composto pela alta gestão.

Qualquer colaborador autorizado a falar com a mídia ou com acionistas, ou a tornar públicas informações de qualquer tipo, deve cumprir as leis aplicáveis referentes a títulos e nossa **Política de Divulgações Corporativas**.

Mais detalhes podem ser encontrados em nossa **Política de Divulgações Corporativas**.

NOSSOS COLABORADORES

A diversidade de nossos colaboradores é uma fonte de força para nossa empresa global. Portanto, valorizamos e respeitamos pessoas de diferentes origens, competências e opiniões.

Meio Ambiente, Saúde e Segurança Ocupacional

É essencial trabalharmos em ambientes seguros e limpos. Almejamos ser um líder do setor em saúde e segurança ocupacional, assim como em responsabilidade ambiental, em todas as nossas operações e na nossa cadeia.

Estamos comprometidos em cumprir e assegurar que nossos fornecedores sigam todas as leis e regulamentos de saúde, segurança e meio ambiente que se aplicam a nós, garantindo que um programa de revisão sistemática seja implementado e monitorado o tempo todo para cada operação.

Nosso compromisso com saúde, segurança e meio ambiente está explicado em nossa **Carta Constitutiva dos Colaboradores** e nos nossos **Princípios Operacionais**, e explicado mais detalhadamente na nossa **Política de Saúde, Segurança e Meio Ambiente**.

Proteção de dados pessoais

Nós respeitamos a privacidade de nossos colaboradores e estamos comprometidos em proteger seus dados pessoais. Processamos os dados pessoais de forma lícita, transparente e justa. Também tomaremos medidas razoáveis para proteger a integridade e confidencialidade dos dados pessoais.

P: Eu trabalho no departamento de Recursos Humanos. Uma empresa de marketing me pediu recentemente os endereços residenciais de todos os nossos colaboradores, para que pudesse enviar informações úteis sobre uma nova clínica médica. Ainda que os colaboradores provavelmente se beneficiassem das informações, recusei o pedido da empresa de marketing. Agi corretamente?

R: Sim. Nossos endereços residenciais são privados e somente devem ser divulgados por razões profissionais ou trabalhistas legítimas, ou se for exigido por lei. Nesse caso, anunciar um serviço para colaboradores não é um motivo aceitável para revelar esses dados pessoais. Fazer isso significaria uma violação ao nosso Código e pode ser ilegal segundo leis locais de privacidade.

Respeito pelos Direitos Humanos

O respeito pelos direitos humanos dos colaboradores e de outras partes interessadas é crucial para nossa filosofia de Empresa Justa. Temos o compromisso de cumprir todas as leis e regulamentos de direitos humanos que se apliquem a nós.

De acordo com a Carta Constitutiva dos Colaboradores, acreditamos em um tratamento justo e igualitário. Temos políticas bem estabelecidas de assédio e discriminação que ajudam a garantir um ambiente de trabalho respeitoso para todos, além de procedimentos para reclamações e investigações para ajudar a remediar condutas impróprias. Nossas políticas locais celebram a diversidade, promovem a tolerância às práticas e crenças individuais e acomodam aqueles que necessitam de assistência, com base em todos os fundamentos legalmente protegidos. Temos também políticas que proíbem violência e bullying no ambiente de trabalho.

Nós oferecemos condições de trabalho justas para nossos colaboradores e não toleramos o uso de trabalho escravo, trabalho infantil ou de trabalho forçado em nossa cadeia. Nossas **Normas Globais de Trabalho** reconhecem a Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, as 8 Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho. Junto com as exigências legislativas nacionais, reconhecemos o direito de nossos colaboradores de trabalhar e associar-se livremente, sob condições justas, em um ambiente seguro e respeitoso, onde nos esforçamos para cumprir ou exceder os requisitos das normas trabalhistas aplicáveis.

Coerentes com a nossa Carta Constitutiva dos Colaboradores, firmamos o compromisso com práticas não discriminatórias de remuneração que compensem de forma justa os colaboradores, considerando critérios objetivos e princípios de equidade interna, bem como de competitividade externa, independentemente de características pessoais.

Esperamos que qualquer fornecedor ou qualquer empresa com a qual trabalhamos cumpra as leis aplicáveis.

P: Tenho a suspeita de que um dos nossos fornecedores esteja usando trabalhadores menores de idade. O que devo fazer?

R: Relate a situação imediatamente ao seu superior, ou ao Departamento Jurídico, de Compliance ou de Compras.

P: Estou considerando promover uma pessoa no nosso escritório em Troy, Michigan, para uma função de interação com nossos fornecedores norte-americanos. Apesar de ela ter todas as qualificações necessárias, temo que alguns dos nossos fornecedores possam ficar desconfortáveis por ela ser uma pessoa com deficiência. É um motivo legítimo para dar a promoção a outra pessoa?

R: Não. Nós nos esforçamos para dar a todos oportunidades iguais para avançar na carreira, sem discriminação por razões protegidas por lei, como deficiência. Se ela tem as qualificações certas para o emprego e pode realizar os deveres essenciais ao cargo, não devemos negar a promoção com base em sua deficiência.

Diversidade e inclusão

Nossos funcionários são partes interessadas essenciais em nossa empresa global. O nosso objetivo é atrair, recrutar e reter talentos com diferentes origens, perspectivas e capacidades. Profundamente enraizado em nossa Carta Constitutiva dos Colaboradores, nosso objetivo é criar um local de trabalho seguro, respeitoso e inclusivo onde nossos funcionários possam trazer todo o seu ser para o trabalho, viver nossos valores fundamentais, alcançar resultados sustentáveis e aperfeiçoar nossa marca global.

Obedecemos a todas as leis aplicáveis de trabalho e emprego, incluindo aquelas que proíbem discriminação e assédio e aquelas que garantem a conciliação razoável de diferenças. Estamos comprometidos em proporcionar a todos oportunidades iguais de emprego e de avanço na carreira, sem discriminação baseada em, mas não limitada a, idade, raça, religião, etnia, cor, características físicas, sexo, orientação sexual, identidade/expressão de gênero, diferenças linguísticas, nacionalidade ou origem nacional, estado civil ou familiar, habilidades físicas, mentais e de desenvolvimento, status socioeconômico ou qualquer outra característica pessoal protegida por lei.

Comunicação cuidadosa

Devemos assegurar que aquilo que escrevemos e dizemos durante o trabalho e fora dele reflita a integridade e os padrões esperados de nós.

Para proteger a reputação da Magna e nossa própria reputação, é importante que todas as nossas comunicações por escrito sejam preparadas com cuidado e com o entendimento de que, um dia, elas podem se tornar públicas. Ao mesmo tempo em que gozamos de liberdade de expressão e de todos os direitos legais de nos comunicarmos, também devemos ter cuidado para não postar conteúdos na redes sociais que difamem a empresa, denigram fornecedores ou clientes, revelem informações comerciais ou violem os direitos autorais e de patente da Magna.

Além disso, se alguém como um repórter da imprensa, um profissional do setor industrial ou um acionista nos pedir para discutir ou comentar sobre questões relacionadas à Magna, não devemos fazer qualquer comentário e devemos encaminhá-lo a um porta-voz autorizado da Magna.

Nossa **Política de Comunicação Cuidadosa**, nossa **Política Global de E-mail, Internet e Social Média** e nossa **Política de Comunicação Externa de Mídia** são, todas, recursos úteis para questões ligadas à comunicação.

P: Às vezes, desabafo sobre minhas frustrações com um dos nossos fornecedores na minha página do Facebook, onde tenho 250 amigos. Faço isso durante meu tempo livre, e minhas configurações são privadas, de forma que somente meus amigos e família podem ver essas atualizações. Isso é aceitável?

R: Não. Postagens em redes sociais nem sempre permanecem privadas. Não devemos denegrir os fornecedores da Magna em fóruns públicos. Se esta preocupação com nosso fornecedor estiver relacionada a violações deste Código, relate-a a um supervisor, ao Departamento Jurídico, de Compliance, ou use a linha direta **Magna Hotline**. A melhor forma de lidar com outras preocupações é usando o **Processo de Portas Abertas da Magna**.

P: Encontrei informações incorretas sobre nossos resultados financeiros recentes num artigo de jornal online. Gostaria de deixar um comentário no site do jornal com as informações corretas. Devo fazer isso?

R: Não. Você deve informar imediatamente alguém da Comunicação Corporativa ou das Relações com Investidores sobre as informações incorretas. Se postarmos sobre nossos negócios, estaremos agindo como porta-vozes não autorizados da empresa.

Relato de violações

Se tomarmos conhecimento de uma violação deste Código ou de quaisquer políticas relacionadas, a recomendação é fazer um relato interno, falando com um supervisor, ou com o Departamento Jurídico ou de Conformidade, ou ainda relatando o incidente pela linha direta online Magna Hotline em www.magnahotline.com. Se preferir fazer um relato pela Hotline usando o telefone, você pode usar o website da Magna Hotline para procurar números de telefone locais e gratuitos para o país em que operamos. O serviço é fornecido por um terceiro independente e está disponível 24 horas por dia, 365 dias por ano. Podemos fazer nossos relatos de forma anônima (a menos que seja proibido pela legislação local). No entanto, é importante fornecer detalhes suficientes para que a preocupação possa ser investigada com eficácia. Em alguns casos, também pode ser permitido relatar a violação de forma externa para um órgão regulador. Nada neste Código impede que você use mecanismos de denúncia de um órgão regulador quando permitido por lei no seu país de residência.

P: O que acontece quando eu relato uma violação usando a linha direta Magna Hotline?

R: Todos os relatórios recebidos pela Magna Hotline são inicialmente analisados por nossos Administradores da Magna Hotline, que considerarão se uma investigação é necessária e quem deve conduzi-la. Para obter mais informações sobre nossas práticas de investigação, consulte nossa Política de Investigações Éticas.

NOSSO NEGÓCIO

Uso de informações confidenciais

Como qualquer outro bem, informações confidenciais, incluindo segredos comerciais, informações proprietárias e propriedades intelectuais relacionadas a nós, a nossos clientes e a nossos fornecedores, são uma parte valiosa dos nossos negócios, e somos obrigados a protegê-las. Nossa **Política de Tratamento e Classificação da Informação** estabelece diferentes níveis de confidencialidade, cada um com suas próprias regras sobre como esses diferentes níveis de informação podem ser armazenados, copiados, circulados, transmitidos e destruídos. As informações confidenciais não devem ser compartilhadas com ninguém fora da Magna, salvo se for exigido por lei ou para uma finalidade de negócios autorizada, e somente devem ser compartilhadas internamente com base na “necessidade de saber”.

P: O que posso fazer para proteger nossas informações confidenciais?

R: Há muitas medidas que podemos tomar para proteger informações confidenciais. Devemos tratar registros e informações confidenciais com muito cuidado e não devemos deixar nossos aparelhos eletrônicos fora de vista, especialmente durante viagens ou eventos de negócios. Também devemos evitar discutir negócios da Magna em áreas públicas, como um elevador lotado ou um avião. Também devemos nos familiarizar com nossas políticas e diretrizes de governança da informação disponíveis na MagNET.

Investimentos e oportunidades corporativas

Devemos evitar situações nas quais nossos interesses pessoais entrem em conflito com os interesses da Magna, ou situações que causem essa impressão. Por exemplo, se descobirmos uma oportunidade de negócio devido ao nosso emprego ou por meio do uso da propriedade ou de informações da Magna, não devemos usar essas oportunidades para benefício pessoal. Também não devemos usar recursos da Magna para ganho pessoal. Também nunca devemos nos envolver em atividades que nos coloquem em concorrência com a Magna.

P: Eu trabalho na engenharia e, durante meu trabalho, elaborei um novo projeto de transmissão que eu creio que poderia ser interessante para alguns dos nossos clientes automotivos. Já que eu elaborei o projeto, posso negociá-lo diretamente com eles?

R: Não, isso significaria uma violação ao nosso Código. Qualquer propriedade intelectual que criamos como parte do nosso trabalho pertence à Magna. Além disso, o projeto que você desenvolveu durante seu emprego na Magna e usando recursos da empresa oferece uma oportunidade de negócios valiosa para a Magna. Não devemos obter vantagem pessoal dessas situações sem buscar aprovação da Magna.

P: Estou supervisionando a abertura de uma nova divisão e estou escolhendo entre dois países onde ela estará localizada. Um dos países oferecerá um benefício fiscal pessoal aos colaboradores seniores (incluindo eu mesmo) se abirmos nossa divisão lá. O que devo fazer?

R: Essa elegibilidade de benefício fiscal pessoal dá origem a um conflito de interesse. Não devemos tomar decisões para a Magna que possam resultar em benefício pessoal. Antes de tomar qualquer decisão sobre onde abrir a divisão, relate esse conflito de acordo com nossa Política de Conflitos de Interesse e aguarde novas instruções da gestão.

Negociação própria e interação com parentes ou amigos

Nossos interesses e relacionamentos pessoais não devem interferir em nossas responsabilidades de trabalho. Portanto, é inapropriado que qualquer pessoa supervisione parentes ou amigos próximos, esteja em uma relação de subordinação direta com eles ou influencie materialmente sua avaliação de desempenho ou remuneração. Também não é apropriado estar em uma posição de contratar, avaliar, financiar ou firmar contratos ou outras relações comerciais com um parente ou amigo próximo, ou com uma empresa ou organização na qual nós ou nossos parentes ou amigos próximos tenham um interesse significativo.

Especificamente, se nossas decisões profissionais puderem ser afetadas, ou aparentem ser afetadas, pela posição ou pelos interesses de um parente ou de um amigo próximo, ou por qualquer interesse significativo que nós ou nossos parentes ou amigos próximos tenham em outra empresa ou organização, devemos informar essas situações de acordo com nossa Política de Conflitos de Interesse. Também devemos seguir qualquer medida que seja instaurada para garantir que todas as transações e decisões sejam feitas de maneira justa e transparente.

P: Sou um comprador no departamento de suprimentos. Minha esposa foi contratada recentemente como chefe de vendas por um de nossos fornecedores. É um conflito de interesse?

R: Sim. O novo cargo da sua esposa pode afetar seu julgamento comercial ou causar essa impressão em outras pessoas. Esse conflito deve ser divulgado de acordo com nossa Política de Conflitos de Interesse. Dessa forma, a gestão pode avaliar a situação e tomar medidas apropriadas para gerenciar o conflito. Essa ação ajuda a Magna e protege você e sua esposa de qualquer alegação de conduta imprópria.

Posições e Negócios externos

Para ajudar a Magna a ter sucesso, precisamos dedicar todo o nosso tempo e a nossa atenção a nosso trabalho durante o expediente. Portanto, não podemos aceitar compromissos externos que reduziram o tempo e a atenção que podemos dedicar ao nosso trabalho na Magna.

A não ser que isso tenha sido discutido de acordo com nossa **Política de Conflitos de Interesse** e que as autorizações necessárias tenham sido obtidas, estamos proibidos de aceitar posições pagas ou não pagas que possam caracterizar um conflito de interesse com a Magna ou causar a impressão de um conflito.

Presentes e entretenimento

Nosso relacionamento com todos os nossos parceiros de negócios deve ser baseado em integridade e sensatez profissional. Como resultado, se dermos ou recebermos presentes ou entretenimento (que pode ser qualquer coisa de valor), precisamos ter cuidado para não comprometer, ou aparentar comprometer, nosso compromisso de agir com justiça e de tomar decisões que beneficiem a Magna.

Nas nossas relações de negócios com clientes ou fornecedores, é aceitável dar ou receber presentes ou entretenimento no âmbito do negócio, contanto que eles sejam razoáveis, ocasionais e de valor modesto. Qualquer presente ou entretenimento que forneçamos também deve ser registrado com precisão e transparência nos nossos relatórios de despesas e nos livros e registros da Magna.

Devido aos significativos riscos legais, todos nós precisamos ter cuidado especial ao lidar com *oficiais do governo*. Oferecer presentes ou entretenimento a funcionários públicos exige uma aprovação por escrito. Mais informações sobre as aprovações necessárias, bem como informações adicionais sobre presentes e entretenimento, podem ser encontradas em nossa **Política sobre Presentes e Entretenimento**.

P: Um dos nossos fornecedores ofereceu pagar passagem de avião e acomodação para mim para que eu possa ver meu time favorito jogar no campeonato. Isso é aceitável?

R: Não. Nossas decisões de negócios devem ser sempre motivadas exclusivamente pelos melhores interesses da Magna. Aceitar esse presente extravagante poderia dar a impressão de que favorecemos esse fornecedor nas decisões futuras de fornecimento. Somente podemos aceitar presentes e entretenimento, no âmbito do negócio, que sejam razoáveis, ocasionais e modestos em valor. Em caso de dúvida, verifique com o Departamento Jurídico ou de Compliance.

P: Um fiscal do governo que realizou auditorias ambientais na minha divisão várias vezes ao longo dos anos vai ter um filho no próximo mês. Gostaria de presenteá-lo com uma garrafa de uísque. Isso seria permitido?

*R: No Brasil é ilegal dar qualquer tipo de presente ou entretenimento para agentes do governo, mesmo que razoável, ocasional e modesto. Com relação aos outros países é necessário verificar, exigindo cuidado especial e uma pré-aprovação de acordo com nossa **Política sobre Presentes e Entretenimento**. Para obter mais informações, consulte o Departamento Jurídico ou de Compliance.*

RECURSOS ADICIONAIS

Se tivermos alguma dúvida ou precisarmos de mais informações sobre nosso Código de Conduta e Ética, podemos entrar em contato com o Departamento Jurídico ou com um membro da equipe de Ética e Legal Compliance da Magna. Uma lista dos membros da equipe de Compliance pode ser encontrada em magna.com ou na página de **Ética e Legal Compliance** na MagNET.

GLOSSÁRIO

Qualquer coisa de valor: Entre muitas outras coisas, pode assumir a forma de dinheiro (ou equivalente em dinheiro, como vale-presentes), presentes, doações de caridade, refeições, despesas de viagem, ingressos de eventos ou outras formas de entretenimento, gastos com educação, descontos, favores, promessas de emprego futuro ou ações de uma empresa.

Suborno: Um tipo de pagamento impróprio. Um suborno é qualquer coisa de valor que tenha sido dada ou oferecida a alguém para seu benefício pessoal e que possa ser vista como tentativa de influenciar uma ação ou decisão a ser realizada (ou não realizada) em favor da organização que a pessoa representa para beneficiar ou dar vantagem à Magna.

Compliance: Seguir a letra e o espírito das leis, deste Código e de todas as nossas políticas.

Conflitos de interesse: Em geral, um conflito de interesse significa qualquer situação na qual podemos tomar ou influenciar uma decisão de negócios para a Magna enquanto nossos interesses pessoais (ou os interesses de uma parte relacionada ou com a qual tenhamos um relacionamento) são diferentes daqueles da Magna.

Facilitação: Uma forma de suborno, geralmente feita a funcionários públicos de cargos baixos, para obter determinações ou serviços de rotina aos quais a Magna teria direito legal.

Boa-fé: Com intenção honesta e sincera.

Funcionários públicos: Um oficial ou funcionário de um governo, departamento ou agência, qualquer agência pública internacional, ou qualquer pessoa que detenha uma função oficial em nome do governo, de um departamento ou de uma agência pública internacional, bem como qualquer outra pessoa considerada um funcionário público pelos nossos procedimentos.

Informações privilegiadas: Informações não conhecidas por investidores ou pelo público que, se fossem conhecidas, mudariam consideravelmente sua opinião em relação ao valor de uma empresa, ou de suas ações ou títulos. Alguns exemplos incluem uma aquisição ou fusão significativa, mudanças na gestão sênior, litígio ou disputas trabalhistas significativas.

Propina: Uma forma de suborno na qual uma quantia de dinheiro que já foi paga, ou deve ser paga, é devolvida como recompensa pessoal por realizar ou promover um acordo de negócios.

Lobbying: Comunicações com funcionários públicos em qualquer nível do governo, inclusive indivíduos eleitos para exercer cargos públicos, equipes e colaboradores de agências governamentais, com a intenção de promover, opor-se a, ou influenciar de outra forma a tomada de decisões.

Dados pessoais: Informações relativas a um indivíduo identificado ou identificável. Um indivíduo pode ser identificável se puder ser identificado, direta ou indiretamente, usando como referência (i) um identificador, como seu nome, número de identificação ou dados de localização, ou (ii) fatores que expressem detalhes físicos, sociais ou financeiros sobre ele.

Processamento de dados pessoais: Qualquer operação realizada com dados pessoais, incluindo coleta, registro, organização, estruturação, armazenamento, alteração, uso, divulgação, exclusão ou destruição de dados pessoais.

Parentes ou amigos próximos: *Incluem-se cônjuges, parceiros domésticos, filhos, pais, avós, netos, irmãos, tios, sobrinhos, parentes por agregação, relacionamentos de tutela, guarda e adoção, indivíduos que residam no nosso domicílio e amigos com os quais socializamos fora do trabalho.*

Interesse significativo: *Uma pessoa tem interesse significativo em um negócio se ela (i) controlar, direta ou indiretamente, dez por cento (10%) ou mais das ações, dos ativos ou de outros recursos de um negócio; (ii) tiver investido dez por cento (10%) ou mais de seu patrimônio líquido no negócio; (iii) tiver um papel de liderança no negócio; ou (iv) se beneficiaria diretamente da relação de negócios com a Magna.*

Terceiros: *Uma pessoa, organização ou negócio operando externamente à 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
Canada L4G 7K1
Telephone: (905) 726-2462

CONECTE-SE COM A MAGNA



magna.com

