

Código de Conduta e Ética

Política sobre Conflitos de Interesse

ETHICS & LEGAL COMPLIANCE | PUBLICAÇÃO: 1º novembro de 2016 – REVISÃO: 14 de abril de 2025

Os colaboradores da Magna devem agir de acordo com os interesses da Magna. Seus interesses pessoais não devem influenciar, nem criar a aparência razoável de influenciar, suas decisões em qualquer assunto de negócios. Esta Política se aplica à Magna International Inc. e a todos os seus Grupos operacionais, Divisões e joint ventures, assim como quaisquer outras operações globais (coletivamente denominados “Magna”). Esta política também se aplica a todas as pessoas agindo em nome da Magna, incluindo colaboradores, gerentes, diretores, consultores e agentes.

DEFINIÇÕES

Nesta Política:

- O termo “**conflito de interesse**” (ou “**conflito**”) tem um significado amplo. Em geral, ele significa qualquer situação na qual você possa tomar ou influenciar uma decisão de negócios pela Magna enquanto seus interesses pessoais, ou os interesses de suas Partes Relacionadas, possam ser diferentes daqueles da Magna.
- Uma “**Parte relacionada**” significa qualquer pessoa com a qual você tenha um relacionamento pessoal que possa influenciar, ou que poderia, razoavelmente, aparentar influenciar as suas decisões nos negócios. Alguns exemplos são familiares, parceiros românticos, amigos ou ex-colegas de trabalho ou de escola, assim como empregadores.
- 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 um papel de liderança no negócio; ou (iii) se beneficiaria diretamente da relação entre o negócio e a Magna.

DIVULGAÇÃO DO SEU CONFLITO

Se você estiver em um conflito de interesse, ou achar que é provável que um conflito de interesse surja (ou seja razoavelmente percebido por outras pessoas), você deve divulgar o conflito, remover-se imediatamente da situação que está causando o conflito e buscar uma aprovação antes de tomar qualquer outra medida. O processo para divulgar conflitos e buscar aprovação está explicado no **Procedimento de Controle de Compliance – Procedimento de Conflitos de Interesse** (o “**Procedimento**”) disponível na MagNET.

Dependendo das circunstâncias, a Magna pode optar por aprovar um conflito. As aprovações podem exigir que certas medidas sejam implementadas, sob a supervisão de colegas que não estejam enfrentando o mesmo conflito, para garantir que a aprovação seja de interesse da Magna.

TIPOS DE CONFLITO COMUNS

A maioria dos conflitos de interesse ocorre nas seguintes situações:

Relacionamentos pessoais no local de trabalho

Você tem um conflito de interesse se você gerenciar, ou for gerenciado por, uma parte relacionada (por exemplo, uma pessoa é supervisora de seu cônjuge). Você gerencia outra pessoa se estiver envolvido na contratação, supervisão ou se tiver a capacidade de influenciar sua avaliação de desempenho, remuneração, benefícios ou progresso. É proibido ter uma relação direta de gestão ou subordinação com uma parte relacionada. Você pode gerenciar indiretamente uma parte relacionada (por exemplo, a filha de uma pessoa é supervisionada por seu subordinado direto) se você divulgar o relacionamento e obter uma aprovação conforme o Procedimento.

Negociação própria

Você tem um conflito se você aprovar ou administrar uma relação de negócios entre a Magna e um negócio no qual você tenha um interesse significativo. Por exemplo, um Assistente de Gerente Geral tem um conflito se ele fizer um negócio com um fornecedor do qual é coproprietário.

Você nunca deve aprovar ou administrar uma relação de negócios com um terceiro em busca ou em troca de um benefício pessoal para você ou para uma parte relacionada (por exemplo, uma propina / comissão indevida). Consulte a [Política sobre Suborno e Pagamentos Indevidos](#) da Magna para obter mais informações.

Transações com partes relacionadas

Você tem um conflito se estiver numa posição na qual possa aprovar ou administrar uma relação de negócios entre a Magna e um negócio no qual sua parte relacionada tenha um interesse significativo. Por exemplo, uma Gerente Geral tem um conflito se ela aprova uma relação comercial entre sua divisão e uma empresa de propriedade de seu filho.

Posições externas

Você tem um conflito se você tiver uma posição externa ou participar de qualquer empreendimento, incluindo seu próprio negócio, que faça você dedicar menos que seu tempo e atenção totais ao seu trabalho na Magna. Por exemplo, um engenheiro tem um conflito se ele dedicar um tempo considerável durante o horário de trabalho na Magna para desenvolver seu próprio negócio de consultoria.

Exceto em circunstâncias muito limitadas que são autorizadas pelo nosso VP, Ethics & Chief Compliance Officer, você não pode ter nenhuma posição (remunerada ou não) junto a um dos clientes, concorrentes ou fornecedores da Magna. Para outras posições externas, você deve divulgá-las e obter aprovação por escrito, de acordo com o Procedimento.

Uso de oportunidades e recursos corporativos

Você tem um conflito se você usar, seja para você ou para uma parte relacionada, oportunidades descobertas pela sua posição na Magna ou pelo uso de propriedade ou de informações da Magna (não incluindo “regalias” e benefícios para colaboradores, ou presentes e entretenimento estabelecidos de outra forma na [Política sobre Presentes e Entretenimento](#) da Magna).

Por exemplo, um colaborador tem um conflito se ele usa o refeitório de sua Divisão para realizar uma reunião familiar. Uma colaboradora também tem um conflito se compartilhar informações sobre uma oportunidade de negócios da Magna para beneficiar o negócio de seu marido.

VIOLAÇÕES

A Magna não tolera violações de compliance. Qualquer violação será tratada como uma questão grave e será punida com ações disciplinares, incluindo até mesmo a demissão por justa causa do vínculo empregatício.

Se você souber ou suspeitar que alguém esteja violando o Código de Conduta e Ética da Magna ou esta política (por exemplo, se você souber que o conflito de alguém não foi divulgado), você deve relatar sua questão informando (i) seu gerente; (ii) um Advogado Corporativo do Grupo ou Regional (Group ou Regional Legal Counsel); (iii) um Gerente Regional de Compliance (Regional Compliance Officer); (iv) VP, Ethics & Chief Compliance Officer da Magna ou (v) a Magna Hotline.

A Magna está empenhada em apoiar uma cultura na qual preocupações sobre possíveis violações possam ser expressas sem medo de retaliação. Por isso, a [Política de Antirretaliação](#) da Magna proíbe retaliações contra qualquer pessoa que expressar uma preocupação de forma honesta e de boa-fé.

DICAS ÚTEIS

SEMPRE...

- Pense se você tem algum interesse pessoal que afete as decisões de negócios que você faz ou recomenda em nome da Magna.

- Considere como quaisquer ações que você tomar em nome da Magna podem ser percebidas se forem relatadas na capa de um jornal ou nas mídias sociais. Se o público puder ter a percepção de que você se beneficiou pessoalmente de suas ações, você provavelmente tem um conflito.
- Divulgue seu conflito assim que possível e obtenha aprovação antes de tomar quaisquer outras medidas.
- Relate qualquer suspeita de violação do nosso Código de Conduta e Ética ou desta Política.
- Em caso de dúvida, fale com seu gerente, com um advogado do Grupo, regional ou corporativo, ou com um Regional Compliance Officer.

NUNCA...

- Tenha um segundo emprego com um fornecedor, cliente ou concorrente da Magna sem aprovação prévia por escrito do nosso VP, Ethics & Chief Compliance Officer. Tal aprovação somente será dada em circunstâncias excepcionais.
- Inicie ou apoie uma relação de negócios entre a Magna e um negócio no qual você ou uma parte relacionada tenha um interesse significativo sem divulgar o conflito e obter aprovação.
- Contrate ou apoie a contratação de sua parte relacionada sem divulgar o conflito e obter aprovação.
- Aceite uma posição externa que exigiria uma parte significativa do seu tempo e atenção durante o horário de trabalho na Magna sem divulgar esse conflito e obter aprovação.
- Use, seja para benefício pessoal ou benefício da sua parte ou partes relacionadas, oportunidades que descobrir pelo uso de propriedade ou de informações da Magna, ou devido à sua posição na Magna, sem divulgar o conflito e obter aprovação.

INFORMAÇÕES ADICIONAIS

Para mais informações ou aconselhamento, entre em contato com seu Group ou Regional Legal Counsel, um Regional Compliance Officer ou VP, Ethics & Chief Compliance Officer da Magna.

Issued:	November 1, 2016
Revised:	April 14, 2025
Next Review:	Q1 2028
Issued By:	Ethics & Legal Compliance
Approved By:	Chief Compliance Officer, on behalf of Magna Compliance Council