

Código de Conducta y Ética



Mensaje del

Director Ejecutivo

El Código de Conducta y Ética de Magna refleja los valores que nos definen como empresa y como individuos. Asimismo, refuerza nuestro compromiso con la integridad, la equidad y el respeto. Nuestro Código nos ayuda a tomar decisiones acertadas, tratar a los demás con respeto y conservar la confianza de nuestros clientes, socios y comunidades cada día.

Para salvaguardar nuestra reputación y contribuir al éxito continuo de Magna, es importante que todos nos tomemos el tiempo necesario para revisar, comprender y vivir los valores de nuestro Código. Nuestro Código es la hoja de ruta que podemos seguir todos los días.

Me siento orgulloso de nuestros excepcionales empleados, como usted, por crear un entorno en el que se reconoce y fomenta un comportamiento ético. Esa es una de las razones por las que, desde 2022, Ethisphere ha reconocido a Magna como una de las World's Most Ethical Companies® (Empresas más éticas del mundo), un honor reservado a un selecto número de organizaciones con programas excepcionales y un compromiso con el avance de la integridad empresarial.

Gracias por su continua dedicación a Magna y su compromiso por mantener nuestros valores éticos. Juntos, ayudamos a fortalecer la cultura ética de Magna, nuestra posición en el mercado mundial y a garantizar que nuestras acciones reflejen los principios que definen quiénes somos.

Swamy Kotagiri
Director Ejecutivo



Mensaje de la

Jefa de Cumplimiento

En Magna, la integridad no es solo un principio; es la forma en la que ejercemos nuestro liderazgo. Nuestro Código de Conducta y Ética es más que un documento; es un compromiso que guía cada decisión, cada interacción y cada colaboración.

El mundo en el que operamos es complejo y las decisiones que tomamos son importantes. Por eso, hemos desarrollado herramientas y recursos para ayudarle a afrontar los desafíos con confianza:

- Regional Compliance Officers y recursos de cumplimiento en MagNET para ofrecerle orientación cuando no esté claro cuál es la respuesta adecuada
- Disclose It! para informar de conflictos de intereses y obsequios a funcionarios públicos
- Integrity Check para garantizar que nuestros socios mantengan nuestros valores y prácticas comerciales éticas

Estos recursos existen con un propósito: capacitarle para hacer lo correcto. Y hacer lo correcto significa alzar la voz. Cuando alza la voz, está protegiendo nuestra cultura y fortaleciendo nuestra reputación.

La ética no es algo opcional, sino la base de la confianza con nuestros clientes, nuestras comunidades y entre nosotros. Gracias por poner en práctica estos valores cada día. Juntos, avanzaremos con integridad, para todos.

Joanne Horibe
Vicepresidenta de Ética
y Jefa de Cumplimiento

Contents

Código de Conducta y Ética	1	Nuestros accionistas/inversores	17
Mensaje del Director Ejecutivo	2	Mantenimiento exacto de registros e informes financieros.....	17
Mensaje de la Jefa de Cumplimiento	3	Divulgación pública de información	18
Visión, objetivo, valores fundamentales.....	5	Sostenibilidad	18
Nuestras responsabilidades	6	Nuestros empleados	19
Cómo podemos contribuir	7	Medioambiente y salud y seguridad en el trabajo	19
Expectativas de nuestros líderes	8	Protección de datos personales	19
Cómo alzar la voz	9	Respeto en el lugar de trabajo	20
No toleramos las represalias	10	Respeto por los derechos humanos	21
Uso de la línea directa de Magna (Magna Hotline)	11	Diversidad e inclusión	22
La lista de comprobación ética	11	Comunicación cuidadosa	22
Nuestros clientes.....	12	Nuestra empresa	23
Hacer negocios con integridad, equidad y respeto	12	Uso de información confidencial	23
Cumplimiento de la legislación antimonopolio		Transacciones inapropiadas con valores bursátiles	24
y de defensa de la competencia.....	13	Inversiones y oportunidades corporativas	25
Cumplimiento de las leyes anticorrupción	14	Operaciones en beneficio propio e interacción	
Obsequios e invitaciones.....	15	con familiares o amigos	26
Cumplimiento de las normas comerciales	16	Puestos en el exterior	26
Grupos de presión y participación política	16	Recursos adicionales	27
		Glosario	28

Visión, objetivo, valores fundamentales

Nuestra visión

Hacer avanzar la movilidad para todos y para todo.

Nuestro objetivo

Nuestro objetivo consiste en emplear nuestra experiencia para crear un mejor mundo de movilidad de forma responsable.

Hacemos esto desarrollando tecnologías, sistemas y conceptos que hagan nuestros vehículos más seguros y limpios para todos.

Valores fundamentales

Nuestros valores fundamentales son un reflejo de quiénes somos como individuos y como empresa.

Pensar a lo grande

Animar a todos a actuar con confianza.

Asumir responsabilidades

Asumir la responsabilidad por nosotros mismos y por otros en nuestras acciones y compromisos.

No conformarnos

Siempre innovando, mejorando y formulando las preguntas adecuadas.

Ser colaborativos

Damos lo mejor de nosotros cuando lo hacemos juntos, con respeto y humildad.



Nuestras responsabilidades

La vida está llena de decisiones y cada día tomamos muchas de ellas en un abrir y cerrar de ojos.

Pero algunas decisiones son más importantes que otras. Y las decisiones que tomamos cuando representamos a Magna afectan a toda la empresa y a nosotros mismos.

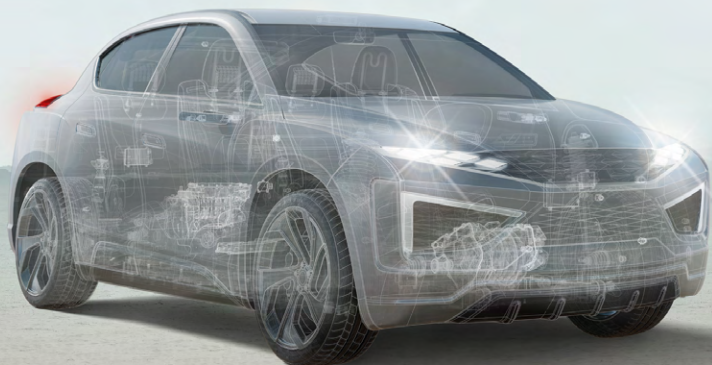
En resumen, nuestras decisiones fomentan la integridad.

Actualmente, puesto que el panorama de la movilidad es cada vez más complejo y competitivo, es importante que todos entendamos nuestra obligación de hacer negocios de una manera que sea ética y coherente con nuestras políticas de empresa y la legislación aplicable. Nuestro Código de Conducta y Ética (el «Código») funciona como una guía para ayudarnos a tomar las decisiones correctas y a mantener nuestros estándares éticos.

Esperamos que todos los empleados lean y entiendan el Código y que actúen siempre de una manera ética y honesta. Tomar las decisiones correctas y respetar las leyes y la normativa que rigen nuestro negocio es de una importancia crítica para nuestro éxito, ahora y en el futuro.

El Código se aplica a TODOS los empleados de Magna a escala mundial, incluidos los de las oficinas del grupo/ empresa, de las divisiones de fabricación y de las joint ventures. También tenemos un **Código de Conducta y Ética para Proveedores** que establece las expectativas para nuestros socios comerciales, incluidos proveedores, consultores, contratistas independientes, agentes y otros *terceros* que realizan negocios con Magna.

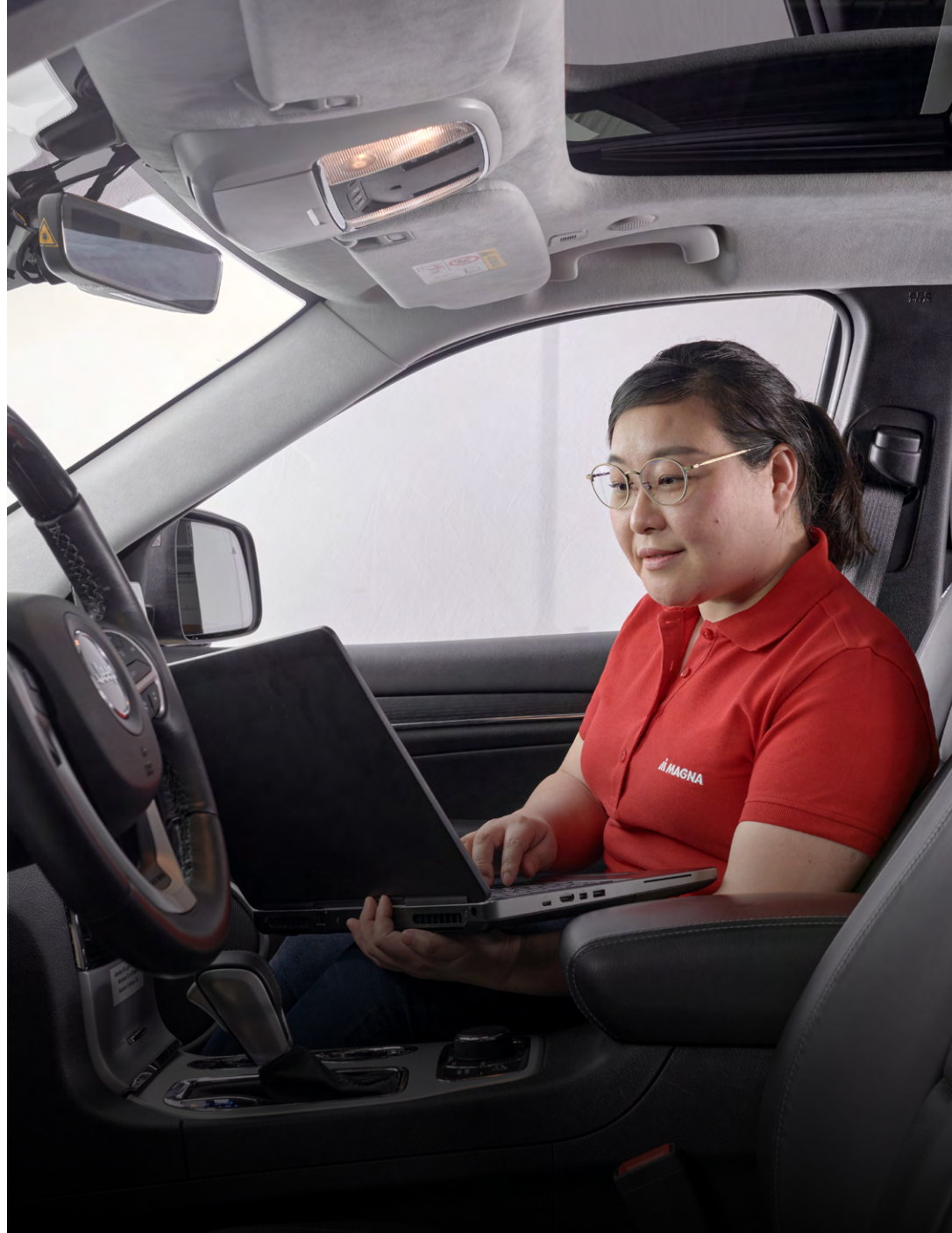
Las violaciones del Código tendrán como consecuencia medidas disciplinarias para los empleados, entre las cuales se incluye el despido. Algunas secciones de este Código reflejan requisitos legales, lo que significa que las violaciones pueden acarrear consecuencias adicionales, como multas, enjuiciamiento penal y penas de cárcel. Esperamos que todos contribuyamos a cumplir nuestro Código y fomentar la integridad todos los días.



Preguntas y respuestas

- P.** Soy empleado/a de Magna.
¿Se me aplica este Código de Conducta y Ética?
- R.** Sí. El Código se aplica a todos los empleados de Magna International Inc. (tanto a jornada completa como a jornada parcial) y a todos los empleados de sus grupos operativos, divisiones, joint ventures y otras operaciones a escala mundial. También se aplica a todos los directores y funcionarios de nuestro consejo de administración.
- P.** Soy proveedor/a de Magna.
¿Se me aplica este Código de Conducta y Ética?
- R.** Cualquier persona que actúe en nuestro nombre, como proveedores, consultores, contratistas independientes, agentes y otros representantes, debe cumplir con los requisitos del **Código de Conducta y Ética para Proveedores** de Magna, que establece normas similares a las de este Código.
- P.** Si violo el Código, ¿cuáles son las consecuencias?
- R.** Estamos muy comprometidos con los valores de este Código y nos tomaremos muy en serio cualquier caso en el que no se mantengan estos compromisos. Las violaciones del Código tendrán como consecuencia medidas disciplinarias. El tipo de medida disciplinaria dependerá de la gravedad del incumplimiento y, en casos graves, puede llegar al despido.

Tenga en cuenta que las preguntas y los ejemplos proporcionados en este documento son solamente ilustrativos y no describen hechos reales. Tampoco intentan reflejar todos los casos, ni siquiera los más graves, que puedan surgir conforme al Código.



Cómo podemos contribuir

Confiamos en nuestros empleados para ayudarnos a fomentar la integridad en toda la organización. Debemos:

- Conocer nuestro Código y las políticas de *cumplimiento* relacionadas
- Alzar la voz si creemos que se ha producido una posible violación de nuestro Código o tenemos alguna pregunta sobre él
- Vivir cada día los principios básicos que constituyen nuestro Código

Esto es lo que queremos decir con: Conócelo. Háblalo. Vívelo. El éxito de Magna depende de que nuestra gente desempeñe un papel activo y garantice que todos hacemos negocios de una manera ética.

Expectativas de nuestros líderes

Como líderes de la empresa, nuestros ejecutivos, responsables y directores tienen la responsabilidad especial de establecer los más altos estándares para sí mismos y de ser modelos de conducta ética para sus equipos. Los líderes deben mantenerse alerta, identificar cualquier actividad que no cumpla con este Código y comunicar sus inquietudes de manera oportuna.

También esperamos que nuestros líderes creen un entorno donde los empleados se sientan cómodos para plantear sus preocupaciones, por ejemplo, debatiendo sobre asuntos éticos con sus equipos y animándolos a hablar y expresarse. Liderar con el ejemplo es esencial a la hora de establecer y mantener los estándares de comportamiento de toda la empresa señalados en este Código.

Los líderes también desempeñan un papel fundamental a la hora de garantizar que no se tomen represalias contra ningún empleado (u otra persona) que denuncie sus preocupaciones de forma honesta y de *buena fe*. Este tipo de represalias están explícitamente prohibidas por nuestra **Política antirrepresalias**.



Cómo alzar la voz

Fomentamos una cultura en la que los empleados se sientan libres de plantear sus inquietudes sin temor a represalias.

Si tiene alguna inquietud o presencia algún comportamiento que no cumpla con nuestro Código, nuestras políticas o la ley, debe comunicarlo para que podamos adoptar las medidas oportunas.

Puede plantear sus inquietudes de muchas maneras:

- **Informe de su inquietud a su superior.** En muchos casos, podrá proporcionarle orientación y responder a sus preguntas.
- **Informe de su inquietud a otro recurso interno a través de la política de puertas abiertas.** Si no se siente cómodo planteando su inquietud a su superior, puede acudir a cualquier otra persona responsable para comentar una situación o hacer preguntas, incluidos los siguientes recursos:
 - Líderes locales
 - Equipo directivo del grupo o la empresa
 - Recursos Humanos
 - Defensor del empleado/Comité de Equidad/Comité de Salud y Seguridad (según proceda)
 - Departamento de *Cumplimiento* Ético y Legal
 - Auditoría Interna
 - Seguridad Corporativa
- **Póngase en contacto con la línea directa de Magna (Magna Hotline).** La línea directa de Magna (Magna Hotline) es otro recurso a través del cual puede denunciar un comportamiento que es contrario al Código, al **Código de Conducta y Ética para Proveedores** de Magna, o a la **Carta de Principios de los Empleados**. Todas las denuncias se tratan de forma confidencial y se procesan con cuidado. La línea directa de Magna (Magna Hotline) está operada por un *tercero independiente* y está disponible en más de 20 idiomas, las 24 horas del día, los 365 días del año.

Nada de lo dispuesto en este Código le impide utilizar un mecanismo de denuncia de un organismo regulado cuando la ley de su país de origen lo permita.



No toleramos las represalias

Las represalias son las acciones destinadas a evitar que alguien denuncie una conducta indebida o participe en una investigación. Las represalias pueden adoptar muchas formas, como la reducción de horas o de salario, el despido, la degradación, la suspensión, la amenaza, el acoso, el abuso, la vergüenza, la humillación o la denegación de oportunidades (como un ascenso, un aumento de sueldo u horas extraordinarias). No toleraremos represalias de ningún tipo contra empleados u otras personas que denuncien sus preocupaciones de forma honesta y de *buena fe*. Para obtener más información, consulte nuestra **Política antirrepresalias**.

Preguntas y respuestas

- P.** Creo que mi superior está violando nuestro Código, pero me preocupa que denunciar su comportamiento pueda afectar negativamente a mi empleo. ¿Me protegerá Magna si mi superior averigua que yo he denunciado su conducta?
- R.** Sí. Nuestra **Política antirrepresalias** prohíbe a los responsables tomar represalias contra los empleados y protege a los empleados que informan honestamente y de *buena fe* de sus preocupaciones.



Uso de la línea directa de Magna (Magna Hotline)

Presentar una denuncia: puede presentar una denuncia en línea o llamando al número gratuito de su país (ambos disponibles en la página magnahotline.com). Una vez que haya presentado una denuncia, recibirá una contraseña única para realizar su seguimiento.

Anonimato y confidencialidad: puede presentar una denuncia de forma anónima, según lo permitan las leyes locales. No obstante, le animamos a revelar su identidad, ya que ayudará a nuestros investigadores a ponerse en contacto con usted para realizar el seguimiento. Protegeremos su identidad durante la investigación y después de ella, en la medida en que lo permita la ley.

Revisión e investigaciones: su denuncia se registrará en un sistema de gestión de casos y se atenderá en función de su naturaleza, urgencia y posible impacto. Si procede, se asignará un investigador experto de los departamentos de Recursos Humanos, Auditoría Interna, Seguridad Corporativa o Jurídico para que investigue su denuncia.

Actualizaciones de progreso: puede comprobar el progreso de su denuncia a través del sitio web o llamando por teléfono con el uso de la contraseña única. La persona que esté investigando su denuncia también podrá realizarle preguntas de seguimiento durante el curso de una investigación.

Cierre oportuno: su denuncia se cerrará en un plazo de tiempo razonable. Una vez que se haya cerrado una investigación, el equipo directivo sénior revisará sus hallazgos y tomará las medidas necesarias, incluida la imposición de medidas disciplinarias (si procede).

La lista de comprobación ética

A veces nos enfrentamos a situaciones difíciles en las que no siempre es fácil saber cuál es la mejor opción. Si alguna vez tiene dudas sobre una decisión, utilice esta lista de comprobación ética como guía. Nos ayuda a que nuestras decisiones sean coherentes con el Código, las políticas, la ley y nuestros valores fundamentales.

Para determinar si una forma de proceder es ética, debe ser capaz de responder «Sí» a estas seis preguntas:

1. ¿Es legal?
2. ¿Es conforme con este Código, la **Carta de Principios de los Empleados** y todas las políticas relacionadas?
3. ¿He considerado el impacto en los empleados, los clientes y los accionistas?
4. ¿Beneficia a Magna en su totalidad y no solo a ciertos individuos?
5. ¿Me sentiría bien explicando mi decisión a mis compañeros de trabajo, a mi superior y a mi familia?
6. ¿Podría defender mis acciones si apareciesen publicadas en la prensa o en las redes sociales?

Si tiene alguna duda, no actúe y solicite asesoramiento a su superior directo, al abogado del grupo/empresa, a un Oficial de *Cumplimiento* Regional o al Vicepresidente y Jefe de *Cumplimiento* y Ética de Magna.



Nuestros clientes

Hacer negocios con integridad, equidad y respeto

Todos compartimos la responsabilidad de promover el éxito de Magna.

Para cumplir con esta responsabilidad, todos debemos actuar con integridad. Esto significa que debemos obedecer el espíritu de las leyes que nos son aplicables, defender este Código y respetar nuestros compromisos.

También debemos ser justos en nuestras relaciones con otros empleados, clientes, proveedores y otras partes interesadas.

Es esencial que respetemos a los que piensan diferente o tienen otras opiniones, que actuemos con sensibilidad e interés hacia las culturas y las costumbres de países en los que operamos, y que nos esforcemos por considerar nuestra repercusión en las comunidades y los entornos en los que hacemos negocios.



Cumplimiento de la legislación antimonopolio y de defensa de la competencia

Nosotros competimos activamente, pero respetando la libre y justa competencia.

Muchos países cuentan con leyes diseñadas para promover una competencia sólida, de modo que los consumidores tengan acceso a productos y servicios de la más alta calidad a los mejores precios. Las violaciones de estas leyes pueden acarrear graves consecuencias tanto para usted como para Magna.

Debemos cumplir con todas las leyes aplicables en materia de defensa de la competencia y antimonopolio, así como mantener relaciones éticas

con nuestros clientes, competidores y *terceros*. No participaremos en ninguna actividad que viole esas leyes, como acordar con nuestros competidores precios, descuentos o condiciones de venta, limitar la producción, dividir mercados, coordinar licitaciones, boicotear a clientes o proveedores, fijar la compensación de los empleados o acordar no contratar a los empleados de la otra parte.

Para obtener más información, consulte nuestra **Política antimonopolio y de defensa de la competencia**.

Preguntas y respuestas

- P.** En Auto Shanghai, me encontré con un antiguo compañero de ventas que ahora trabaja para la competencia. En la comida, me preguntó si podíamos preparar una estrategia conjunta para negociar con un nuevo comprador muy difícil. Le dije que ya le llamaría. ¿Qué tendría que haber hecho?
- R.** Si bien comer con un antiguo compañero no supone ningún problema, cualquier forma de estrategia coordinada con un competidor sobre un cliente está estrictamente prohibida. En esta situación, ponga inmediatamente fin a la conversación sobre la coordinación de estrategias y dígame al antiguo colega que no puede hablar del tema. A continuación, informe de inmediato al Departamento Jurídico o al de Cumplimiento.



Cumplimiento de las leyes anticorrupción

Nos comprometemos a obtener negocios de manera ética, nunca mediante *sobornos* o actividades ilegales.

El soborno implica dar u ofrecer algo de valor para influir de forma indebida en una decisión de negocios o bien obtener una ventaja comercial. Nosotros no ofrecemos ni aceptamos *sobornos*, *comisiones* o pagos de *facilitación*, ni directamente ni a través de *terceros*. Cuando se da o se acepta *cualquier cosa de valor*, debemos pensar si haciéndolo podemos influir o dar la impresión de que influimos en una decisión empresarial. También debemos asegurarnos de que los registros de todos los pagos

que hagamos sean siempre precisos y completos. Estas obligaciones se aplican en todos los casos, pero son especialmente estrictas en asuntos relacionados con *funcionarios públicos*.

Nuestro compromiso *anticorrupción* se aplica, sin excepción, a todas nuestras operaciones, con independencia de las leyes locales o las prácticas culturales.

Para saber más sobre nuestro compromiso en la realización de negocios libres de *corrupción*, consulte la **Política de soborno y pagos indebidos**.

Preguntas y respuestas

- P.** En mi país, es costumbre dar a los trabajadores públicos un pequeño pago (normalmente de menos de 100 dólares) para acelerar los trámites. ¿Se me permite hacer estos pagos según nuestro Código y políticas?
- R.** No. Nuestro **Código y la Política de soborno y pagos indebidos** prohíben estos pagos, que a menudo reciben el nombre de pagos de «*facilitación*» (o de «*aceleración*»). Aunque estos pagos son legales y habituales en algunos países, en muchos otros son ilegales.
- P.** Un *funcionario público* que supervisa nuestro cumplimiento de la seguridad me da el currículum de su sobrino y me pide que piense en él si queda libre algún puesto en mi departamento. He revisado el currículum y tiene buenas referencias. ¿Qué debería de hacer?
- R.** Informe inmediatamente a un superior, al Departamento Jurídico o al de *Cumplimiento* sobre esta solicitud. Como aspirante cualificado, se le debería tratar igual que los demás aspirantes cualificados para el puesto. Este tipo de peticiones deben tratarse con cuidado para garantizar que se respeten la ley y nuestros valores al tiempo que se protegen nuestras relaciones.

Obsequios e invitaciones

Actuamos con cautela a la hora de ofrecer o aceptar obsequios e invitaciones.

Nuestras relaciones con nuestros socios de negocio deben estar basadas en la integridad y en unas decisiones comerciales sensatas. Nunca ofrecemos ni aceptamos regalos o invitaciones que influyan o pueda dar la impresión de que influyen en nuestras decisiones comerciales.

Solo debemos dar o recibir obsequios de empresa o invitaciones si son razonables, ocasionales y de un valor modesto. Cualquier obsequio o invitación que demos debe quedar registrado de manera precisa y transparente en nuestros informes de gastos y en los registros y los libros de cuentas de Magna.

Debido a los crecientes riesgos legales, debemos prestar especial atención cuando tratemos con *funcionarios públicos*.

Ofrecer obsequios o invitaciones a *funcionarios públicos* requiere una aprobación por escrito. Para más información sobre las aprobaciones necesarias, así como información adicional sobre obsequios e invitaciones, consulte nuestra **Política de obsequios y atenciones**.

Preguntas y respuestas

- P.** Uno de nuestros proveedores me ha ofrecido un viaje y alojamiento para ver jugar a mi equipo favorito en el campeonato. ¿Es eso correcto?
- R.** No. Nuestras decisiones comerciales deben estar siempre motivadas únicamente por los mejores intereses de Magna. Aceptar este obsequio desmesurado podría dar la impresión de que favoreceremos a ese proveedor en futuras decisiones de suministros. Solo podemos aceptar obsequios e invitaciones de empresa si son razonables, ocasionales y de valor modesto. En caso de duda, consulte con el Departamento Jurídico o el de *Cumplimiento*.
- P.** Un auditor público que ha llevado a cabo varias auditorías medioambientales en mi división durante los últimos años tendrá un hijo el próximo mes. Me gustaría regalarle una botella de whisky como felicitación. ¿Estaría eso permitido?
- R.** Ofrecer un obsequio o una invitación a un *funcionario público* requiere especial cautela y una aprobación previa de acuerdo con nuestra **Política de obsequios e invitaciones**. Para más información, consulte con el Departamento Jurídico o el de *Cumplimiento*.



Cumplimiento de las normas comerciales

Como empresa internacional, estamos sujetos a numerosas leyes y normas de *cumplimiento* comercial y aduanero, y respetamos nuestras obligaciones bajo estas leyes.

Debemos cumplir con los controles de comercio internacional y las sanciones económicas que nos prohíben hacer negocios con determinados países,

gobiernos, compañías e individuos. Asimismo, debemos cumplir con todos los controles de exportación y comercio que restringen la distribución de nuestros productos y tecnologías más allá de las fronteras.

Para obtener más información, consulte nuestra **Política de cumplimiento con sanciones y embargos comerciales**.

Grupos de presión y participación política

Cumplimos con las leyes aplicables e interactuamos con *funcionarios públicos* de manera honesta y justa.

Dado que las leyes que regulan los *grupos de presión* y las contribuciones políticas pueden ser muy complejas y presentan grandes diferencias entre las diferentes ubicaciones donde hacemos negocios, necesitamos abordar con sumo cuidado nuestros esfuerzos en *grupos de presión* y participación política, lo que incluye su financiación y apoyo.

No debemos participar en *grupos de presión* en ninguna jerarquía del gobierno ni hacer contribuciones políticas (incluidas las donaciones económicas, de bienes o de servicios) en nombre de Magna sin autorización escrita de un representante de la sede corporativa específicamente autorizado para tratar estos temas. Para obtener más información, póngase en contacto con un miembro del equipo de Asuntos Gubernamentales (visite la página de **Asuntos gubernamentales** en MagNET para obtener más información), con el Departamento Jurídico o con el de *Cumplimiento*.

Preguntas y respuestas

- P.** Estamos teniendo dificultades para conseguir que el ayuntamiento apruebe el diseño del edificio de nuestra nueva planta. Casualmente, conozco a una de las concejales y me gustaría invitarla a tomar un café para explicarle por qué debería apoyarlo. ¿Puedo hacerlo?
- R.** No. Dado que este tipo de reunión con un funcionario público electo sería con el propósito de influir en la toma de una decisión pública, es posible que la ley local lo considere presión. No debemos participar en ningún acto de presión sin autorización escrita de un miembro del equipo de Asuntos Gubernamentales específicamente autorizado para tratar estos temas.

Nuestros accionistas/inversores

Mantenimiento exacto de registros e informes financieros

Mantenemos libros y registros que reflejan con exactitud nuestra situación financiera.

La credibilidad de Magna depende de la precisión de nuestros informes financieros, y debemos respetar todas las leyes aplicables relacionadas con los mismos. Todos tenemos la responsabilidad de ser totalmente precisos en nuestros registros financieros.

Magna podría enfrentarse a graves consecuencias si no mantenemos registros precisos de las transacciones financieras y de la información de la empresa. Debemos llevar un registro exacto de las transacciones y comunicar de inmediato cualquier incertidumbre o posible discrepancia. Nuestros controles financieros ayudan a garantizar que nuestros informes sean exactos y se presenten oportunamente. No toleraremos ningún intento de eludir estos controles mediante registros falsos o engañosos. Hacerlo supone una violación grave del Código y puede ser también un delito penal.

Preguntas y respuestas

- P.** Trabajo en contabilidad y recientemente he recibido varias facturas de proveedores de una gran cuantía. Mi jefe me ha pedido que las contabilice en el siguiente trimestre. Dice que haciéndolo así mejoraremos nuestros resultados financieros y ayudará al precio de nuestra acción. ¿Debo seguir sus instrucciones?
- R.** No. Fechar incorrectamente los gastos o comunicarlos con retraso puede afectar a nuestros resultados financieros. No cumplir con el registro adecuado de toda la información financiera, aunque se haga con la intención de ayudar a Magna, es una violación del Código y los principios de contabilidad generalmente aceptados. Si se nos pide que lo hagamos, debemos negarnos. Si no nos sentimos cómodos o seguimos recibiendo presión, debemos denunciar la situación inmediatamente. Existen varias formas de denunciar, por ejemplo, ante un responsable financiero del Grupo o la empresa, del Departamento Jurídico o del de Cumplimiento. También podemos denunciar el problema usando la línea directa de Magna (Magna Hotline) o a través de otros canales apropiados (consulte más arriba «Cómo alzar la voz» para obtener más detalles).



Divulgación pública de información

Como empresa pública, Magna debe compartir información completa, precisa y oportuna en nuestros documentos públicos. Esta es una responsabilidad legal y nos tomamos muy en serio cumpliendo todas las leyes relacionadas con la divulgación de información sobre nuestros negocios, nuestras operaciones y nuestras condiciones financieras.

Si bien Magna tiene la responsabilidad de divulgar información, solo puede hacerlo a través de personas que cuenten con la debida autorización. No debe compartir información no pública de Magna con nadie, incluidos los medios de comunicación o los accionistas, a menos que tenga autorización para hacerlo según nuestra **Política sobre la divulgación de información corporativa**. Para obtener más información, consulte nuestra **Política sobre la divulgación de información corporativa**.

Sostenibilidad

Tenemos el compromiso de satisfacer a las necesidades económicas, medioambientales y sociales actuales sin comprometer nuestra capacidad de operar en el futuro.

Magna se enorgullece de su compromiso continuo por alcanzar la sostenibilidad a través de nuestros productos, procesos y personas. Trabajamos junto a nuestras entidades colaboradoras para ofrecer soluciones de productos para un mejor futuro, minimizar nuestro impacto medioambiental y beneficiar a nuestros equipos y comunidades.

Hemos establecido objetivos ambiciosos para reducir nuestro impacto medioambiental, mejorar el abastecimiento responsable y consolidar nuestros compromisos sociales.

Para obtener más información sobre la estrategia de sostenibilidad de Magna, consulte nuestras divulgaciones públicas de información y compromisos.

Nuestros empleados

La diversidad de nuestros empleados aporta fuerza a nuestra empresa internacional. Valoramos y respetamos a las personas, independientemente de su origen, capacidades y opiniones.

Medioambiente y salud y seguridad en el trabajo

Tenemos el compromiso de mantener lugares de trabajo seguros y entornos limpios. Nuestro objetivo es ser líderes del sector en salud e higiene ocupacionales y en responsabilidad medioambiental en todas nuestras operaciones y nuestra cadena de suministro.

Debemos cumplir con todas las normativas, políticas y procedimientos de salud, seguridad y medioambiente que se apliquen a nuestros puestos y lugares de trabajo. Todos compartimos la responsabilidad de contribuir a que nuestros lugares de trabajo estén libres de riesgos medioambientales y de seguridad, y de informar de inmediato sobre cualquier incidente, lesión o condición insegura.

Nuestro compromiso con la salud, la seguridad y el medioambiente se explica en nuestra **Carta de Principios de los Empleados** y en nuestros **Principios operativos**. Para obtener más información, consulte también nuestra **Política de salud, seguridad y medioambiente**.

Protección de datos personales

Respetamos la privacidad de nuestros empleados y estamos comprometidos con la protección de sus *datos personales*. Tratamos los *datos personales* de forma legal, transparente y justa. También hemos dado pasos razonables para proteger la integridad y la confidencialidad de los *datos personales*.

Si descubre o sospecha de algún incidente que afecte a la seguridad de los datos, un ciberataque o una violación de la seguridad de los *datos personales*, informe al equipo de Privacidad de los Datos, Jurídico o Seguridad de la Información, Riesgo y Cumplimiento (ISRC) o póngase en contacto con la línea directa de Magna (Magna Hotline) inmediatamente. Para obtener más información, consulte nuestra **Política de privacidad de los datos**.

Preguntas y respuestas

- P.** Trabajo en el Departamento de Recursos Humanos. Una empresa de marketing me pidió recientemente las direcciones privadas de todos nuestros empleados para enviarles una información muy interesante sobre una nueva clínica. Aunque esta información podría beneficiar a los empleados, rechacé la oferta de la compañía de mercadotecnia. ¿Actué correctamente?
- R.** Sí. Las direcciones de nuestros empleados son información privada y solo debe ser revelada para asuntos comerciales y laborales legítimos, o si lo exige la ley. En este caso, comercializar un servicio a los empleados no es una razón legítima para revelar estos datos personales. Hacerlo violaría nuestro Código y podría ser ilegal según las leyes de privacidad locales.

Respeto en el lugar de trabajo

En consonancia con nuestra **Carta de Principios de los Empleados**, nos comprometemos a ofrecer un entorno de trabajo justo y equitativo. No toleramos ningún comportamiento que menoscabe la dignidad de una persona o que cree un ambiente de trabajo hostil o intimidante.

Tenemos tolerancia cero frente a cualquier forma de violencia, discriminación, acoso o intimidación, y contamos con políticas bien establecidas que ayudan a garantizar un entorno de trabajo respetuoso para todos, así como con procedimientos de denuncia e investigación para ayudar

a remediar las conductas indebidas. Nuestras políticas locales celebran la diversidad, promueven la tolerancia de las prácticas y creencias individuales y acogen a quienes necesitan asistencia, sobre la base de todos los motivos legalmente protegidos.

Debemos alzar la voz si un compañero o compañera de trabajo se comporta de una manera que nos haga sentir incómodos, a nosotros o a otras personas, y denunciar de inmediato cualquier forma de discriminación, acoso o conducta amenazante.

Preguntas y respuestas

- P.** Mi superior directo ha estado haciendo comentarios que me hacen sentir incómoda. La semana pasada, me invitó a una cena para dos en calidad de «mentor». Rechacé la propuesta, pero ahora él se comporta conmigo de un modo muy frío. ¿Qué debería hacer?
- R.** La atención no deseada, las bromas inapropiadas y el comportamiento desagradable nunca deben tolerarse. Debe informar de sus inquietudes a otro superior directo a través de la Política de puertas abiertas o de la línea directa de Magna (Magna Hotline). La Política antirrepresalias de Magna le protege de sufrir represalias por el hecho de denunciar sus inquietudes de buena fe.



Respeto por los derechos humanos

El respeto de los derechos humanos de nuestros empleados y otras partes interesadas es crucial para la cultura de Magna. Ofrecemos condiciones laborales justas a nuestros empleados y no toleramos la esclavitud, el uso de mano de obra infantil ni los trabajos forzados en nuestra organización o cadena de suministro. Nuestras **Normas laborales globales** reconocen la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU, los 8 Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Junto con los requisitos legislativos nacionales, reconocemos el derecho de nuestros empleados a trabajar y asociarse libremente en condiciones justas en un entorno seguro y respetuoso, en el que nos esforzamos por cumplir o superar los requisitos de las normas de empleo aplicables.

También es coherente con nuestra **Carta de Principios de los Empleados** nuestro compromiso con las prácticas de remuneración no discriminatorias, que compensan justamente a los empleados teniendo en cuenta criterios objetivos y principios de equidad interna y de competitividad externa, independientemente de las características personales. Esperamos que cualquier proveedor u otra empresa con la que trabajemos cumpla con la legislación vigente.

Preguntas y respuestas

- P.** Sospecho que uno de nuestros proveedores podría estar empleando a trabajadores menores de edad. ¿Qué debería de hacer?
- R.** Informar inmediatamente a un superior, al Departamento Jurídico, al de Cumplimiento o al de Compras, o bien utilizar la línea directa de Magna (Magna Hotline).
- P.** Estoy pensando en ascender a una empleada de nuestra oficina de Troy, Michigan, a un cargo de intermediario con nuestros proveedores estadounidenses. Aunque tiene todas las cualificaciones necesarias, me preocupa que algunos de nuestros proveedores no se sientan cómodos con su discapacidad. ¿Es esta una razón legítima para dar el ascenso a otra persona?
- R.** No. Nos esforzamos por dar las mismas oportunidades de ascenso a todo el mundo, sin discriminación por motivos legalmente protegidos, como puede ser la discapacidad. Si la empleada tiene las cualificaciones adecuadas para el trabajo, no se le debe negar el ascenso basándose en su discapacidad.



Diversidad e inclusión

Nuestros empleados son parte fundamental de nuestra empresa global. Nuestro objetivo es atraer, contratar y retener talentos con diversos orígenes, perspectivas y capacidades. Profundamente arraigado en nuestra **Carta de Principios de los Empleados**, nuestro objetivo es crear un lugar de trabajo seguro, respetuoso e inclusivo en el que nuestros empleados puedan aportar todo su ser al trabajo, vivir nuestros valores fundamentales, lograr resultados sostenibles y mejorar nuestra marca global.

Cumplimos todas las leyes de empleo y trabajo aplicables, incluidas las que prohíben la discriminación y el acoso y las que proporcionan amparo razonable de las diferencias. Tenemos el compromiso de ofrecer igualdad de oportunidades de empleo y promoción profesional a todas las personas, sin discriminación alguna basada en motivos protegidos por la ley.

Comunicación cuidadosa

Lo que escribimos y decimos, en el trabajo y fuera de él, debe reflejar los valores y estándares de Magna.

Para proteger la reputación de Magna y la propia, debemos pensar con cuidado lo que escribimos teniendo presente que algún día podría hacerse público. Respetamos el derecho de todas las personas a expresarse libremente. Pero no debemos publicar nada en Internet o en las redes sociales que pueda perjudicar la reputación de Magna, ofender a los proveedores o a los clientes, revelar información confidencial o violar derechos de autor o de patente de Magna.

Si alguien, como un periodista, un profesional del sector o un accionista, nos pide hablar de asuntos relacionados con Magna, debemos evitar hacer comentarios. En su lugar, debemos remitirlos a un portavoz autorizado de Magna.

Nuestra **Política de comunicación cuidadosa**, nuestra **Política sobre correo electrónico general, Internet y redes sociales** y nuestra **Política de comunicación con medios externos** son recursos útiles para abordar aspectos relacionados con la comunicación.

Preguntas y respuestas

- P.** De vez en cuando, expreso mis frustraciones con uno de nuestros proveedores en mi página de Facebook, donde tengo 250 amigos. Lo hago en mi tiempo libre y mi configuración es privada, de manera que solo mis amigos y mi familia pueden ver estas actualizaciones. ¿Es eso correcto?
- R.** No. Las publicaciones en redes sociales no siempre permanecen privadas. Debemos abstenernos de hacer comentarios sobre nuestros proveedores en cualquier ámbito público. Si la preocupación sobre nuestro proveedor se relaciona con violaciones de este Código, informe de ello a un superior mediante la Política de puertas abiertas, al Departamento Jurídico o al de Cumplimiento o a través de la línea directa de Magna (Magna Hotline).
- P.** He encontrado información incorrecta sobre nuestros resultados financieros recientes en un artículo de un periódico publicado en línea. Me gustaría dejar un comentario en el sitio web del periódico con la información correcta. ¿Debería hacerlo?
- R.** No. Informe de inmediato al Departamento de Comunicación Corporativa o de Relaciones con los Inversores sobre esta información incorrecta. Si publicamos sobre nuestra empresa, estaremos actuando como portavoces no autorizados de la misma.

Nuestra empresa

Uso de información confidencial

Debemos salvaguardar la información confidencial de Magna, así como la información de nuestros socios comerciales.

Como cualquier otro activo, la información confidencial, como secretos comerciales, información privilegiada o propiedad intelectual perteneciente a nosotros, nuestros clientes o nuestros proveedores, es una parte valiosa de nuestro negocio y estamos obligados a salvaguardarla. La información confidencial no se debe compartir con nadie de fuera de Magna, salvo si así lo exige la ley o con un propósito comercial autorizado, y solo debe hacerse de forma interna siguiendo el principio de la «necesidad de saber». Nuestra responsabilidad de proteger la información confidencial de Magna se aplica tanto durante como después de que finalice nuestra relación laboral u otro tipo de relación con la empresa.

Para obtener más información, consulte nuestra **Política de información confidencial**.

Preguntas y respuestas

- P.** Hace poco he recibido un correo electrónico de un cliente que contiene información sobre un nuevo programa. ¿Puedo compartir esta información con otro empleado del mismo cliente?
- R.** No. Solo debe compartir información si resulta necesario conocerla. Nunca asuma que su contacto del cliente tiene conocimiento de la información confidencial simplemente porque dicha información provenga de algún lugar dentro de la organización del cliente.
- P.** ¿Qué puedo hacer para proteger nuestra información confidencial?
- R.** Hay muchas medidas que podemos adoptar para proteger la información confidencial. Debemos tratar los datos y la información confidenciales con mucho cuidado, y no dejar nuestros dispositivos electrónicos desatendidos, especialmente durante viajes o eventos comerciales. También debemos evitar hablar de negocios de Magna en entornos públicos, como un ascensor concurrido o un avión. Asimismo, debemos familiarizarnos con nuestras políticas y directrices de gobernanza de la información disponibles en MagNET.



Transacciones inapropiadas con valores bursátiles

Respetamos las restricciones comerciales y no realizamos transacciones basadas en *información privilegiada*.

A través de nuestro trabajo en Magna, es posible que tengamos acceso a información confidencial sobre Magna u otras empresas con las que hacemos negocios que no sea de conocimiento público. El uso de esta información privilegiada con fines de inversión, como la compra o venta de acciones de Magna o de otras empresas basada en dicha *información privilegiada*, es ilegal. Si tenemos *información privilegiada* sobre Magna u otra empresa, tenemos prohibido hacer inversiones en esa empresa hasta que la información sea

pública y los inversores hayan tenido oportunidad de evaluarla. No comente ni comparta *información privilegiada* con compañeros u otras personas de fuera de Magna (incluidos familiares o amigos), ni tampoco sugiera que otra persona realice operaciones basadas en *información privilegiada*, incluso si no comparte la información en sí.

Para obtener más información, consulte nuestra **Política sobre el uso de información privilegiada en operaciones bursátiles y periodos de bloqueo** sobre cómo evitar las transacciones bursátiles con información privilegiada y la divulgación inadecuada de información.

Preguntas y respuestas

- P.** Por unos informes internos, sé que nuestras ventas se han incrementado significativamente y que nuestros beneficios de este trimestre serán mayores que los anticipados por los analistas del sector. ¿Puedo decirle a mi hermana que compre acciones de Magna antes de que anunciemos públicamente nuestros beneficios trimestrales?
- R.** No. Usar información privilegiada para el beneficio propio o de otros, como nuestros familiares o amigos, es contrario a nuestro Código y también es ilegal.

Inversiones y oportunidades corporativas

Debemos actuar velando por los intereses de Magna y evitar situaciones en las que nuestros intereses personales entren en conflicto con los intereses de Magna, o situaciones que den esa impresión.

Por ejemplo, si descubrimos una oportunidad de negocio debido a nuestro puesto o a través del uso de una propiedad o una información de Magna, no debemos sacar provecho personal de ello. No debemos usar recursos de Magna para beneficio personal ni participar nunca en ninguna actividad que nos ponga en competencia con Magna.

Preguntas y respuestas

- P.** Trabajo en ingeniería y durante el transcurso de mi trabajo he conseguido un diseño de una transmisión que pienso que podría ser interesante para algunos de nuestros clientes automovilísticos. Al haber creado yo el diseño, ¿puedo ofrecérselo directamente a ellos?
- R.** No. Hacerlo violaría nuestro Código. Cualquier propiedad intelectual que creemos como parte de nuestro trabajo pertenece a Magna. Además, cualquier diseño desarrollado durante nuestro trabajo en Magna y usando los recursos de la empresa proporciona a Magna una oportunidad de negocio valiosa. No debemos sacar provecho personal de estas situaciones sin obtener la aprobación de Magna.



Operaciones en beneficio propio e interacción con familiares o amigos

No debemos permitir que nuestros intereses y nuestras relaciones personales interfieran con nuestras responsabilidades laborales. No es apropiado supervisar directamente a *familiares o amigos cercanos*, mantener una relación de jerarquía directa con ellos o influir en la evaluación de su remuneración. De igual modo, tampoco debemos contratar, evaluar, financiar o establecer relaciones comerciales con *familiares o amigos cercanos*, o con empresas en los que ellos o nosotros tengamos un *especial interés*.

Si nuestras decisiones laborales pudieran verse afectadas, o dar la impresión de que lo están, por nuestras relaciones o intereses personales, debemos informar de ello de acuerdo con nuestra **Política de conflictos de intereses**. También debemos cumplir con todas las medidas establecidas para garantizar que todos los tratos y decisiones se lleven a cabo de manera justa y transparente.

Preguntas y respuestas

- P. Soy comprador en el departamento de compras. Mi esposa ha sido contratada recientemente como responsable de ventas de uno de nuestros proveedores. ¿Supone esto un *conflicto de intereses*?
- R. Sí. Es posible que el nuevo cargo de su esposa afecte a su juicio de negocio o dé a otros esa impresión. Este conflicto debe ser revelado de acuerdo con nuestra **Política de conflictos de intereses**. De esa manera, la dirección puede valorar la situación y tomar las medidas necesarias para gestionar el conflicto. Haciendo eso, ayuda a Magna y se protege a sí mismo y a su esposa de cualquier alegación de conducta inapropiada.

Puestos en el exterior

Para ayudar al éxito de Magna, debemos dedicar todo nuestro tiempo y atención a nuestros puestos de trabajo durante el horario laboral. Por tanto, no debemos aceptar compromisos externos que puedan reducir el tiempo y la atención que podemos dedicar a nuestros puestos de trabajo en Magna.

Tenemos prohibido aceptar cualquier puesto, remunerado o no, que pueda generar un *conflicto de intereses* con Magna o dar esa impresión, salvo que la situación se haya comunicado de acuerdo con nuestra **Política de conflictos de intereses**.



Recursos adicionales

Si nos surgen dudas o necesitamos más información sobre nuestro Código de Conducta y Ética, podemos ponernos en contacto con el equipo de *Cumplimiento* Legal y Ético de Magna. Puede encontrar una lista de los miembros del equipo de *Cumplimiento* en **magna.com** o en la página de **Cumplimiento Legal y Ético** de MagNET.



Glosario

Cualquier cosa de valor: Puede referirse, entre otras muchas cosas, a dinero (o equivalentes, como tarjetas regalo), obsequios, donaciones a organizaciones benéficas, comidas, gastos de viajes, entradas para eventos u otras invitaciones, gastos educativos, descuentos, favores, promesas de empleo en el futuro o acciones de una empresa.

Soborno: Un tipo de pago indebido. Un soborno es cualquier cosa de valor que se da u ofrece a alguien para su beneficio personal y que se puede percibir como un intento de influir en una acción o decisión en nombre de la organización para beneficiar o dar algún tipo de ventaja a Magna.

Cumplimiento: Respetar la letra y el espíritu de la ley, de este Código y de todas nuestras políticas.

Conflicto de intereses: En general, un conflicto de intereses hace referencia a una situación en la que puede tomar una decisión comercial en relación con Magna o influir en dicha decisión mientras sus intereses (o los de una persona relacionada con usted o con quien mantiene una relación personal) difieren de los de Magna.

Pagos de facilitación (o de «aceleración»): Una forma de soborno, generalmente un pago no oficial a funcionarios públicos de bajo nivel, para agilizar u obtener servicios o acciones gubernamentales rutinarias a las que Magna tendría derecho legalmente.

Buena fe: Con una intención honesta y sincera.

Funcionario público: Incluye un agente o un empleado de un gobierno, departamento o agencia, cualquier agencia internacional pública o cualquier persona que actúe con capacidad oficial en nombre de un gobierno, un departamento o una agencia internacional pública, así como cualquier otra persona considerada como funcionario público por nuestros procedimientos; (ii) un candidato a convertirse en un funcionario o empleado al que se hace referencia en el párrafo (i); una organización que opere para influir en la selección, nominación, nombramiento o elección de un funcionario o empleado al que se hace referencia en el párrafo (i) (como un partido político o un comité de acción).

Información privilegiada: Información no conocida por los inversores o el público que, de lo contrario, podría cambiar significativamente su visión respecto al valor de la empresa, de su acción o de sus bonos. Entre los ejemplos se incluyen una adquisición o una fusión importantes, cambios en el equipo directivo, un litigio importante o conflictos laborales.

Comisión: Una forma de soborno en la que se ofrece una suma de dinero ya pagada o por pagar como recompensa personal por realizar o propiciar un acuerdo comercial.

Grupos de presión: Grupos que se comunican con funcionarios públicos de cualquier nivel, incluidas personas elegidas para el servicio público, personal y empleados de agencias gubernamentales, con intención de apoyar una toma de decisiones, oponerse a ella o influir en ella de otro modo.

Datos personales: Información relativa a una persona identificada o identificable. Una persona puede ser identificable si se la puede identificar, directa o indirectamente, por referencia a (i) un identificador como su nombre, su número de identificación o sus datos de localización, o (ii) factores que expresan detalles físicos, sociales o financieros sobre ella.

Tratamiento de datos personales: Cualquier operación realizada con datos personales, como la recopilación, el registro, la organización, la estructuración, el almacenamiento, la modificación, el uso, la divulgación, el borrado o la destrucción de datos personales.

Familiares o amigos cercanos: Se incluye al cónyuge, la pareja, los hijos, los padres, los abuelos, los nietos, los hermanos, los tíos, los sobrinos, la familia política, las relaciones de adopción/acogida/padrastro/madrastra, cualquier persona relacionada con usted que resida en su casa y cualquier amigo con el que se relacione fuera del trabajo.

Interés significativo: Una persona tiene un interés significativo en una empresa si (i) controla, directa o indirectamente, el diez por ciento (10 %) o más de las acciones, los activos u otras participaciones de una empresa; (ii) ha invertido el diez por ciento (10 %) o más de su patrimonio neto en la empresa; (iii) ocupa un cargo directivo en la empresa; o (iv) se beneficiaría directamente de la relación comercial con Magna.

Terceros: Una persona, una empresa o un negocio que opera fuera de Magna.

Aprobada originalmente: 1 De mayo de 2016

Versión actual: 1 de enero de 2026

Próxima revisión: 1T 2029

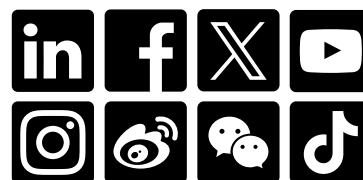
Publicado por: Ética y Cumplimiento Legal

Aprobado por: Consejo de Administración



Magna International Inc.
337 Magna Drive
Aurora, Ontario
Canadá L4G 7K1
Teléfono: 905 726 2462

CONECTE CON MAGNA



magna.com