



# Código de Conducta y Ética

Actuando con integridad  
Conócelo. Háblalo. Vívelo.

**Magna International**



# Mensaje del Director Ejecutivo



Todos tenemos el deber de examinar y entender el Código de Conducta y Ética a fin de actuar con honestidad e integridad en todas nuestras actividades comerciales.

Como Director Ejecutivo de esta gran compañía, me siento muy orgulloso por el éxito que hemos logrado, la reputación que hemos construido y la credibilidad que hemos establecido. Por esta razón, es muy importante que todos hagamos lo posible por proteger lo que hemos logrado asegurándonos de que todos sigamos nuestro Código de Conducta y Ética.

Las agencias de gobierno de todo el mundo han incrementado su atención en el cumplimiento legal, y sus investigaciones se centran en la industria automotriz, investigaciones en las cuales Magna no ha sido inmune.

Tenemos tolerancia cero en cuanto al comportamiento no ético. También tenemos tolerancia cero ante quien tome represalias contra cualquier empleado que reporte un problema de buena fe.

Como empleados, todos tenemos el deber de examinar y comprender el Código de Conducta y Ética a fin de actuar con honestidad e integridad en todas nuestras actividades comerciales.

Es la oportunidad de que cada uno cumpla con su deber: el de actuar con integridad y de hablar si notamos que otros no lo hacen. Gracias por actuar con integridad y contribuir al éxito constante de Magna.

Atentamente,

Donald J. Walker

*Director Ejecutivo*





# Contenido

Mensaje del Director Ejecutivo	
Introducción al Código de Conducta y Ética	2
Por qué es importante para todos los empleados	5

## Actuando con integridad en las actividades comerciales

Conduciendo negocios con Integridad, Equidad y Respeto	7
Cumplimiento de las leyes antimonopolio y de competencia	7
Cumplimiento de las leyes antisobornos	8
Cabildeo y participación política	9

## Actuando con integridad por medio de reportes transparentes

Reporte financiero	12
Negociación inapropiada de valores	13
Divulgación pública	13

## Actuando con integridad en el lugar de trabajo

Medio ambiente, salud y seguridad ocupacional	15
Protección de datos personales	15
Respeto por los Derechos Humanos	16
Diversidad e inclusión	16

## Actuando con integridad por medio de nuestras acciones

Uso de información confidencial	19
Inversiones y oportunidades corporativas	19
Tratos en beneficio propio e interacción con familiares o amigos	20
Empleos externos	21
Obsequios, comidas e invitaciones	21

## Actuando con integridad con buena comunicación

Comunicación cuidadosa	23
La Línea del Buen Negocio	24

Apoyo de expertos en Cumplimiento Legal	25
Glosario	26

*Los términos que aparecen en color y en cursiva están definidos en el glosario.*

# Introducción

Es importante que todos entendamos nuestra obligación de realizar actividades comerciales de manera ética y congruente con nuestras políticas corporativas.

---

Hoy en día, a medida que la industria automotriz se hace cada vez más compleja y exigente, es importante que todos entendamos nuestra obligación de realizar actividades comerciales de manera ética y congruente con nuestras políticas corporativas.

Los valores fundamentales y principios empresariales de la cultura de Empresa Justa de Magna están contenidos en nuestra Carta Constitutiva de los Empleados de Magna y en los Principios de Operación y están reforzados por nuestro Código de Conducta y Ética. Este Código actúa como guía con el fin de ayudarnos a mantener nuestros estándares éticos.

Magna espera y requiere que cada uno de sus empleados actúe de acuerdo con las leyes aplicables y conforme a nuestros valores fundamentales y principios. También esperamos que nuestros proveedores, asesores, contratistas independientes, agentes y otros representantes cumplan con estos estándares. Las violaciones a este Código resultarán en acciones disciplinarias para los empleados que pueden llegar al despido y provocar la terminación de nuestra relación con terceros.

Este estándar es aplicable a cómo:

- nos tratamos unos a otros en el lugar de trabajo;
- manejamos nuestras responsabilidades ambientales;
- nos relacionamos con los competidores;
- interactuamos con funcionarios del gobierno; y
- protegemos la información confidencial de Magna y la de nuestros clientes.

Cada uno de nosotros es responsable de actuar con honestidad e integridad, y de elegir la opción ética en todo momento. Es una parte fundamental de nuestro trabajo. El equipo de Cumplimiento de Magna está comprometido a proporcionar la formación necesaria y el apoyo continuo para permitirnos lograr el éxito en esta área.

Este documento se proporciona como recurso para guiarnos por nuestros deberes como empleados de Magna, y ofrece temas para garantizar el cumplimiento con las leyes locales e internacionales.

## ¿Es aplicable para mí el Código de Conducta y Ética?

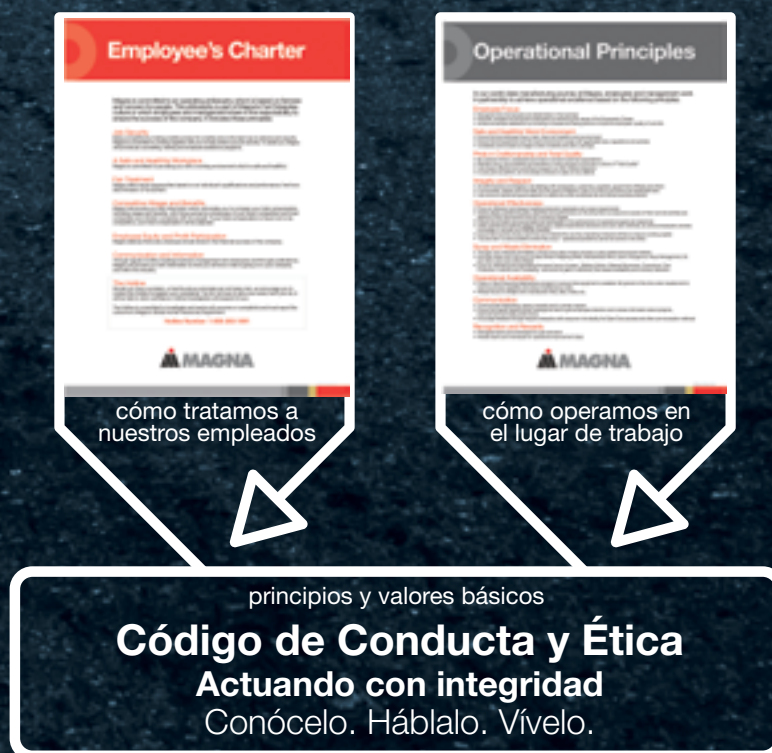
Sí. El Código de Conducta y Ética se aplica a todos los empleados de Magna International Inc. y a todos sus grupos operacionales, divisiones, joint ventures y demás operaciones en todo el mundo. También se aplica a todos los directores, funcionarios y cualquier persona que actúa en nombre de Magna, como asesores, contratistas independientes, agentes y otros representantes.

## ¿Cuáles son las consecuencias si infrinjo el Código?

Tenemos un sólido compromiso con los valores del Código de Conducta y Ética, y tomaremos seriamente cualquier incumplimiento de ellos. Las infracciones al Código resultarán en acciones disciplinarias. El tipo de acción disciplinaria aplicable dependerá de la gravedad del incumplimiento y pueden incluir el despido con causa justificada en los casos graves.

Las consecuencias son las mismas para nuestros proveedores, asesores, contratistas independientes, agentes y otros representantes incumplan los estándares éticos que se esperan de nuestros empleados. Si el incumplimiento es muy grave, podríamos terminar nuestra relación con el tercero.

También se debe recordar que algunas secciones del Código simplemente reflejan los requerimientos legales aplicables. Esto significa que, en ocasiones, una acción que incumpla el Código también puede infringir las leyes. En estos casos, el castigo puede incluir multas o encarcelamiento.



Tenga en cuenta que las preguntas y los ejemplos proporcionados en este documento son meramente ilustrativos, no describen eventos reales y no pretenden incluir todos los casos, ni siquiera los más graves, que pueden surgir conforme al Código de Conducta y Ética.

# Driving Integrity

Know it. Speak it. Live it.





# Por qué es importante para los empleados

## Nuestras decisiones promueven la integridad

En la vida tenemos tomar muchas decisiones, y muchas las hacemos a diario en un abrir y cerrar de ojos.

Sin embargo, algunas decisiones son más importantes que otras. Las decisiones que tomamos cuando representamos a Magna se reflejan en la compañía como un todo y también a nosotros mismos.

En resumen, nuestras decisiones promueven la integridad.

Magna tiene un Código de Conducta y Ética que nos guía para tomar las mejores decisiones en el lugar de trabajo. Este Código se aplica a TODOS los empleados de Magna en todo el mundo, incluidas las oficinas matrices y del grupo, las divisiones de manufactura y las joint ventures.

Magna espera que todos los empleados lean y entiendan el Código de Conducta y Ética, y que siempre actúen con ética y honradez. Es vital para nuestro éxito actual y futuro tomar las decisiones adecuadas y respetar las leyes y los reglamentos que gobiernan nuestro negocio.

## Lo que usted puede hacer

Magna confía en usted para ayudarnos a promover la integridad en toda la organización. Lo que le pedimos:

- Que conozca el Código de Conducta y Ética y políticas relacionadas
- Que hable si cree que se ha producido una infracción al Código de Conducta y Ética, o si tiene alguna pregunta sobre el mismo
- Que viva diariamente los principios básicos del Código de Conducta y Ética

A esto nos referimos al decir: **Conócelo. Háblalo. Vívelo.** El éxito de Magna depende de que nuestro personal tenga una función activa y se asegure de que todos nosotros realizamos actividades comerciales de una manera ética.

## Expectativas de los ejecutivos, directores y gerentes

Como líderes de la compañía, se espera que los ejecutivos, directores y gerentes de Magna se conduzcan con los más altos estándares éticos, para ser un ejemplo para sus equipos. También se espera que los líderes de Magna sean diligentes y que estén alerta frente a posibles violaciones al Código y reporten sus inquietudes de forma oportuna. Asimismo, deben mantener un entorno en el que los empleados se sientan cómodos escalando sus preocupaciones sobre cumplimiento. Este liderazgo mediante el ejemplo es crucial para establecer y mantener los estándares de toda la compañía respecto a los comportamientos descritos en este Código.





# Actuando con integridad en las actividades comerciales

Conduciendo negocios con Integridad, Equidad y Respeto	7
Cumplimiento de las leyes antimonopolio y de competencia	7
Cumplimiento de las leyes antisobornos	8
Cabildeo y participación política	9

# Conduciendo negocios con Integridad, Equidad y Respeto

Nuestra filosofía operacional es que todos nosotros, tanto empleados como administradores, compartamos responsabilidades para garantizar el éxito de Magna.

Para estar a la altura de estas responsabilidades, todos debemos actuar con integridad. Esto significa que debemos obedecer la letra y el espíritu de las leyes que aplican a nosotros, honrar este Código y respetar nuestros compromisos.

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

También es esencial que respetemos a quienes tengan formas de pensar y opiniones distintas a las nuestras, que actuemos con sensibilidad e interés hacia las culturas y costumbres de los países en los que operamos, y nos esforcemos en tomar en cuenta nuestro impacto en las comunidades y entornos donde llevemos a cabo actividades comerciales.

## Cumplimiento de las leyes antimonopolio y de competencia

Competimos vigorosamente, pero respetando la competencia libre y equitativa. Como resultado, los empleados de Magna tienen el compromiso de cumplir con todas las leyes antimonopolio y de competencia económica. No participaremos en ningún tipo de actividad que infrinja estas leyes, como acordar con nuestros competidores fijar precios, descuentos o condiciones de venta, limitar la producción, dividir mercados, coordinar actividades de licitación, o boicotear a clientes o proveedores.

Nuestra **Política de Antimonopolio y Competencia** ofrece una explicación más completa acerca de cómo defendemos este compromiso.



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

**P:** En Auto Shanghai, me encontré a un antiguo compañero de ventas que trabaja ahora para un competidor. Durante la comida, me preguntó si podríamos acordar una estrategia conjunta para tratar con un nuevo comprador difícil. Le dije que hablaríamos más adelante. ¿Cómo debí haber respondido?

**R:** Aunque una comida informal con un antiguo compañero no debería ser un problema, cualquier intento por coordinar una estrategia con un competidor está totalmente prohibido. En esa situación, debe terminar inmediatamente la conversación para coordinar estrategias y decir a su antiguo compañero que no desea hablar de ese tema. Después debe informar inmediatamente a su jefe directo o a un experto en Cumplimiento Legal.

# Cumplimiento de las leyes antisobornos

No ofrecemos ni aceptamos *sobornos* ni pagos indebidos, ya sea directamente o a través de *terceros*. Al entregar o aceptar *cosas de valor*, debemos pensar si hacerlo influirá en una decisión comercial o dará esa impresión a otras personas. Siempre debemos asegurarnos de que los registros de todos los pagos que realizamos sean precisos y completos. Estas obligaciones se aplican en todos los casos, pero son especialmente estrictas en aspectos relacionados con *funcionarios del gobierno*.

Nuestro compromiso contra el soborno es aplicable, sin excepción, a todas nuestras operaciones, independientemente de las leyes o costumbres locales. También esperamos que los terceros que actúen en nuestro nombre respeten este principio.

Para obtener más información sobre la realización de actividades comerciales libres de soborno, consulte nuestra **Política de Soborno y Pagos Indebidos**.



**P:** En mi país es habitual dar a los empleados de gobierno un pequeño pago (normalmente inferior a \$100) para acelerar algún trámite. ¿Puedo hacer estos pagos conforme a nuestro Código y nuestras Políticas?

**R:** No. Nuestro Código y la **Política de Soborno y Pagos Indebidos** prohíben hacer esos pagos. Al tipo de pago descrito se le llama “pago de facilitación” o “pago de aceleramiento”. Aunque estos pagos son legales y comunes en algunos países, son ilegales en muchos otros.

**P:** Un funcionario del gobierno que supervisa nuestro cumplimiento respecto a seguridad me entregó el curriculum vitae de su sobrino y me pidió que lo considerara para cualquier vacante que surgiera en mi departamento. Revisé el curriculum vitae y noté que tiene buenas credenciales. ¿Qué debo hacer?

**R:** Debe informar de esta petición inmediatamente a su jefe directo o a un experto en Cumplimiento Legal. Como solicitante calificado debe recibir el mismo trato que otros solicitantes calificados para el empleo. Las solicitudes de este tipo se deben tratar con cuidado para asegurarnos de respetar la ley y nuestros valores, al tiempo que preservamos nuestras relaciones.



# Cabildeo y participación política

Puesto que las leyes que rigen el *cabildeo* y las contribuciones políticas pueden ser muy complejas y varían considerablemente entre las distintas jurisdicciones donde operamos, debemos tener mucho cuidado al hacer intentos de cabildeo y participación política, incluido el financiamiento y el apoyo.

No participe en cabildeo en ningún ámbito de gobierno ni haga contribuciones políticas (incluidas donaciones monetarias, o de bienes y servicios) en nombre de Magna sin el permiso por escrito de un representante de alguna oficina corporativa expresamente autorizado para manejar estos asuntos. Para obtener más información, hable con un experto en Cumplimiento Legal o con un miembro del equipo Asuntos Gubernamentales en la página **Government Affairs** de MagNET.

**P:** Magna está teniendo dificultades para obtener la aprobación del ayuntamiento para el diseño del edificio de la nueva planta. Conozco bien a una de las concejales y me gustaría invitarla a tomar café para explicarle por qué debería apoyarnos. ¿Puedo hacerlo?

**R:** No. Puesto que este tipo de reunión con un funcionario del gobierno electo tendría el propósito de influir en la toma de una decisión pública, es probable que constituya un caso de cabildeo conforme a las leyes locales. No debemos participar en ningún acto de cabildeo sin el permiso por escrito de un representante de la oficina corporativa expresamente autorizado para manejar estos asuntos.



Driving Integrity  
Know it.  
Speak it.  
Live it.

---

Nuestra filosofía operacional es que todos nosotros, tanto empleados como administradores, compartamos responsabilidades para garantizar el éxito de Magna. Para estar a la altura de estas responsabilidades, todos debemos actuar con integridad. Esto significa que debemos obedecer la letra y el espíritu de las leyes que se nos aplican, defender este Código y respetar nuestros compromisos.





# Actuando con integridad por medio de reportes transparentes

Reporte financiero	<b>12</b>
Negociación inapropiada de valores	<b>13</b>
Divulgación publica	<b>13</b>

# Reporte financiero



La credibilidad de Magna depende de la precisión de sus reportes financieros y debemos respetar todas las leyes aplicables relacionadas con los mismos. También debemos realizar los registros financieros con absoluta precisión.

Nuestros controles financieros están diseñados para garantizar la precisión y oportunidad de nuestros reportes. No toleraremos que nadie realice ninguna acción, ni que ordene a otra persona que lo haga, para evitar estos controles a través de registros falsos o erróneos. Esto supone una infracción grave del Código y también podría constituir un delito.

**P:** Trabajo en contabilidad y recientemente he recibido varias facturas de proveedores por grandes cantidades. Mi jefe me ha pedido que las registre en el próximo trimestre. Dice que al hacerlo mejorarían nuestros resultados financieros y ayudaría al valor de nuestras acciones. ¿Debo seguir sus instrucciones?

**R:** No. Fechas inexactas o reportes de gastos retrasados podrían reflejarse en ingresos exagerados en el trimestre y afectar nuestros resultados financieros. Si la información financiera no se registra de manera precisa, aun cuando la intención sea ayudar a Magna, es una infracción al Código y a los principios contables generalmente aceptados. Si su jefe le pide que lo haga, debe rehusarse a hacerlo. Si siente incomodidad o sigue siendo presionado por sus jefes, debe informarlo inmediatamente a un director financiero del grupo u oficina corporativa, o a un experto en Cumplimiento Legal. También puede informar del problema a través de **La Línea del Buen Negocio**.





# Negociación inapropiada de valores

En ocasiones, nuestros empleados, debido a su trabajo, pueden tener acceso a información confidencial de Magna y de nuestros proveedores, competidores, clientes o socios comerciales. Si un empleado utiliza esta *información privilegiada* con fines de inversión, podría obtener una ventaja ilegal sobre otros inversionistas. Es ilegal comprar o vender valores, como acciones y bonos, contando con información privilegiada, y las sanciones pueden ser severas. Por lo tanto, si cuenta con información privilegiada acerca de Magna o de otra compañía, tiene prohibido realizar inversiones en dicha compañía hasta que tal información sea pública y los inversionistas hayan tenido la oportunidad de evaluarla.

Tampoco se permite a los empleados compartir información privilegiada con sus compañeros ni con personas ajenas a Magna, si no tienen autorización de recibirla. Esta prohibición se extiende a compartir información privilegiada con *familiares o amigos cercanos*.

Hay incluso requisitos más estrictos para los directores y ejecutivos de Magna y otras personas enumeradas en la **Política de Reportes y Manejo de Información Privilegiada**. Está prohibido que estas personas compren o vendan valores de Magna en determinados periodos.

Nuestra **Política de Reportes y Manejo de Información Privilegiada** orienta sobre cómo evitar la información privilegiada y su divulgación inadecuada.



Driving Integrity  
Know it.  
Speak it.  
Live it.

**P:** Por informes internos sé que las ventas de Magna se han incrementado significativamente y que nuestras ganancias en este trimestre serán superiores a las previstas por los analistas de la industria. ¿Puedo decirle a mi hermana que compre acciones de Magna antes de que publiquemos nuestros ingresos trimestrales?

**R:** No. El uso de información privilegiada en su propio beneficio o el de otras personas, incluidos sus familiares o amigos, es contrario a nuestro Código y es ilegal.

# Divulgación pública

Como compañía que cotiza en la bolsa, Magna tiene la responsabilidad de dar información completa, precisa y oportuna en sus documentos públicos. Tomamos esta responsabilidad muy en serio y nos esforzamos en cumplir todas las leyes aplicables relacionadas con la divulgación de nuestras actividades comerciales, operaciones y situación financiera. Para cumplir con estos complejos requisitos legales, Magna ha establecido un Comité de Divulgación Corporativa formado por la alta dirección.

Cualquier empleado autorizado a hablar con los medios o con los accionistas, o a hacer divulgación pública de cualquier tipo, debe cumplir con las leyes correspondientes sobre valores y con nuestra **Política Corporativa de Divulgaciones**.

Para obtener más información, consulte nuestra **Política Corporativa de Divulgaciones**.



# Actuando con integridad en el lugar de trabajo

Medio ambiente, salud y seguridad ocupacional	<b>15</b>
Protección de datos personales	<b>15</b>
Respeto por los Derechos Humanos	<b>16</b>
Diversidad e inclusión	<b>16</b>

La diversidad de nuestros empleados da solidez a nuestra compañía en todo el mundo. Por tanto, valoramos y respetamos a personas de distintos orígenes, y con distintas capacidades y opiniones.

---

## Medio ambiente, salud y seguridad ocupacional

Es esencial que los empleados de Magna trabajen en entornos seguros y limpios. Queremos ser líderes de la industria en salud y seguridad laboral, y en la preservación del medio ambiente en todas nuestras operaciones.

Estamos comprometidos con cumplir o superar todas las leyes y reglamentos de salud, seguridad y medio ambiente aplicables, y revisamos cada operación con el objeto de mejorar continuamente.

Nuestro compromiso con la salud, la seguridad y el medio ambiente está contenida en nuestra **Carta Constitutiva de los Empleados** de Magna y en nuestros **Principios de Operación**, y se explica con mayor detalle en nuestra **Política de Salud, Seguridad y Medio Ambiente**.

## Protección de datos personales

Respetamos la privacidad de nuestros empleados y estamos comprometidos a salvaguardar su información personal. Recopilamos, usamos y divulgamos información personal solamente para propósitos comerciales legítimos y para administrar la relación laboral, o si lo requiere la ley. También tomamos las medidas razonables para proteger la confidencialidad de la información personal



Driving Integrity  
Know it.  
Speak it.  
Live it.

- P:** Trabajo en el departamento de recursos humanos de una división. Una compañía de mercadotecnia me preguntó recientemente las direcciones personales de todos nuestros empleados para poder enviarles información importante sobre una nueva clínica de salud. Aunque esta información podría beneficiar a los empleados, rechacé la oferta de la compañía de mercadotecnia. ¿Actué correctamente?
- R:** Sí, la respuesta fue la apropiada. La dirección personal de cada empleado es información privada y solo se debe divulgar con propósitos laborales y administrativos legítimos, o si lo requiere la ley. En este caso, tratar de vender algo a los empleados no es una razón aceptable para revelar esta información personal. De hacerlo así se violaría el Código y puede ser un delito conforme a la legislación local de protección de la información personal.

# Respeto por los Derechos Humanos

El respeto a los derechos humanos de nuestros empleados y otras partes interesadas es importante para nuestro negocio. Nuestra intención es cumplir con todas las leyes y reglamentos aplicables sobre derechos humanos.

Ofrecemos condiciones laborales justas a nuestros empleados y no toleramos la explotación infantil ni el trabajo forzoso en nuestra cadena de suministro. También esperamos que cualquier proveedor u otra empresa con la que trabajemos actúen de un modo ético y cumpla con las leyes.

**P:** Tengo la sospecha de que uno de nuestros proveedores está empleando menores de edad. ¿Qué debo hacer?

**R:** Si sospecha que uno de nuestros proveedores utiliza mano de obra infantil, debe informarlo sin demora a su jefe directo o a un experto en Cumplimiento Legal.

**P:** Estoy pensando en promocionar a una empleada de nuestra oficina de Troy, Michigan, a un puesto para representarnos ante los proveedores norteamericanos. Aunque cuenta con las calificaciones necesarias, me preocupa que alguno de nuestros proveedores se pueda sentir incómodo con su discapacidad física. ¿Es este un motivo legítimo para promocionar a otra persona?

**R:** No. Nos esforzamos por ofrecer igualdad de oportunidades de desarrollo a todas las personas, sin discriminación alguna, porque las personas con discapacidades físicas también están protegidas por la ley. Si la empleada tiene las calificaciones necesarias para el trabajo, no debe negarle la promoción basándose en su discapacidad física.



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

# Diversidad e inclusión

La diversidad de nuestros empleados da solidez a nuestra compañía en todo el mundo. Por tanto, valoramos y respetamos a personas de distintos orígenes, y con distintas capacidades y opiniones.

Respetamos todas las leyes laborales aplicables, incluidas las que prohíben la discriminación y el acoso, y las que prevén un reconocimiento razonable de las diferencias. Estamos comprometidos a proporcionar igualdad de empleo y oportunidades de desarrollo profesional a todo el mundo, sin discriminación por razón de género, raza, origen étnico, religión, discapacidad o cualquier otra característica personal amparada por la ley.





# Actuando con integridad por medio de nuestras acciones

Uso de información confidencial	<b>19</b>
Inversiones y oportunidades corporativas	<b>19</b>
Tratos en beneficio propio e interacción con familiares o amigos	<b>20</b>
Empleos externos	<b>21</b>
Obsequios, comidas e invitaciones	<b>21</b>

# Uso de información confidencial

Como cualquier otro activo, la información confidencial, que incluye secretos comerciales y propiedad intelectual de Magna y de nuestros clientes y proveedores, es una parte valiosa de nuestro negocio y estamos obligados a salvaguardarla. Dicha información no se debe compartir con ninguna persona ajena a Magna, a no ser que lo requiera la ley o por un propósito de negocio autorizado.

**P:** ¿Qué puedo hacer para proteger la información confidencial de Magna?

**R:** Puede realizar muchas acciones para ayudar a Magna a proteger su información confidencial. Debe tratar los registros y la información confidenciales con gran cuidado y no dejar sus dispositivos electrónicos sin vigilancia por largos periodos, principalmente mientras viaja o en eventos de negocios. También debe evitar hablar de actividades comerciales de Magna en áreas públicas, por ejemplo en un ascensor con otras personas o en un avión.

## Inversiones y oportunidades corporativas

Como empleados de Magna, debemos evitar situaciones en las que nuestros intereses personales entren en conflicto con los de Magna, o situaciones que puedan dar esa impresión.

Por ejemplo, si detecta una oportunidad comercial debido a su puesto o gracias al uso de los bienes o información de Magna, no debe sacar provecho personal de ello. También debe abstenerse de usar recursos de Magna para su beneficio personal. Nunca se debe involucrar en ninguna actividad que compita con Magna.

---

La información confidencial es una parte valiosa de nuestro negocio y estamos obligados a salvaguardarla.



Driving Integrity  
Know it. Speak it. Live it.

**P:** Trabajo en ingeniería y en el transcurso de mi trabajo se me ocurrió un nuevo diseño de transmisión que creo que podría interesar a varios de nuestros clientes de la industria automotriz. Puesto que yo ideé el diseño, ¿puedo comercializarlo directamente con ellos?

**R:** No. Al hacerlo violaría el Código. Cualquier propiedad intelectual que cree como parte de su trabajo pertenece a Magna. Además, el diseño ha sido desarrollado durante el desempeño de su trabajo y el uso de recursos de Magna proporciona a Magna una valiosa oportunidad comercial. No puede sacar provecho personal de ella sin la aprobación de Magna.



## Tratos en beneficio propio e interacción con familiares o amigos

No debemos permitir que nuestros intereses y relaciones personales interfieran con nuestras responsabilidades laborales. Por tanto, es inapropiado que cualquiera de nosotros supervisemos directamente a *familiares o amigos cercanos*, o que ellos nos reporten directamente a nosotros. Tampoco es apropiado estar en una posición que permita contratar, evaluar, financiar, celebrar convenios o tener otras relaciones comerciales con un familiar o amigo cercano, o con una compañía u organización en la que nosotros o nuestros familiares tengamos un interés significativo.

Específicamente, si sus decisiones laborales pueden verse afectadas, real o aparentemente, por la posición o los intereses de un familiar o amigo cercano, o por cualquier interés significativo que usted o sus familiares o amigos cercanos tengan en otro negocio u organización, debe informar a su supervisor. Por tanto, debe cumplir con todos los procedimientos que se establezcan para garantizar que todas las negociaciones y decisiones se lleven a cabo de manera equitativa y transparente.

**P:** Soy comprador del departamento de compras. Recientemente, mi esposa fue contratada como jefa de ventas de uno de nuestros proveedores. ¿Implica esto un conflicto?

**R:** Sí. Es probable que la nueva función de su esposa afecte sus criterios comerciales o que otros tengan esa impresión. Por lo tanto, debe dar a su supervisor esta información. De ese modo, la administración puede valorar la situación y tomar las medidas adecuadas. Al hacerlo, ayuda a Magna y se protege tanto a sí mismo como a su esposa de cualquier acusación de conducta impropia.



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



# Empleos externos

Para ayudar a Magna a lograr el éxito, debemos dedicar todo nuestro tiempo y nuestra atención a nuestros trabajos durante el horario laboral. Por tanto, no puede aceptar compromisos externos que reducirían el tiempo y la atención que puede dedicar a su trabajo.

A menos que lo haya tratado con un supervisor y que se hayan obtenido las autorizaciones necesarias, se le prohíbe aceptar posiciones remuneradas o no que pudieran plantear un conflicto de intereses con Magna o dar dicha impresión.

# Obsequios, comidas e invitaciones

Nuestra relación con todos nuestros socios comerciales se debe basar en la integridad y el buen juicio en los negocios. Como resultado, si ofrecemos o recibimos obsequios o invitaciones, debemos tener cuidado en no transgredir real o aparentemente nuestro compromiso de hacer operaciones de manera equitativa y tomar decisiones que beneficien a Magna.

En nuestras relaciones comerciales con clientes o proveedores, es aceptable dar o recibir obsequios comerciales o invitaciones siempre que sean razonables, ocasionales y tengan un valor modesto. Cualquier obsequio o invitación que proporcionemos, se debe registrar con precisión y transparencia en nuestro reporte de gastos, y en los libros y registros de Magna.

Debido a los altos riesgos legales, debemos tener especial cuidado al negociar con *funcionarios del gobierno*. La oferta de obsequios o invitaciones a funcionarios del gobierno requiere aprobación por escrito de determinadas personas autorizadas de Magna. En nuestra **Política de Obsequios e Invitaciones** se trata la aprobación necesaria y se ofrece información adicional sobre obsequios y entretenimiento.



**P:** Uno de nuestros proveedores me ofreció llevarme en avión a ver un encuentro de mi equipo de favorito. ¿Está bien esto?

**R:** No. Nuestras decisiones comerciales siempre deben estar motivadas exclusivamente por el interés superior de Magna. Al aceptar este extravagante regalo, podría darse la impresión de que se favorecerá a dicho proveedor en decisiones futuras. Solo puede aceptar obsequios e invitaciones comerciales razonables, ocasionales y de valor modesto. Si tiene alguna duda, consulte a su gerente general o a un experto en cumplimiento de la ley.

**P:** Un auditor del gobierno que ha llevado a cabo auditorías de medio ambiente en mi división en varias ocasiones a lo largo de los años va a ser padre el próximo mes. Me gustaría regalarle una botella de whisky. ¿Está permitido?

**R:** Hacer un obsequio o invitación a un funcionario del gobierno requiere precaución adicional y la aprobación por escrito de una persona autorizada. Debe hablar con su gerente general o con un experto en Cumplimiento Legal.



# Actuando con integridad con buena comunicación

Comunicación cuidadosa **23**

La Línea del Buen Negocio **24**

# Comunicación cuidadosa

Debemos asegurarnos de que lo que escribimos y decimos en nuestro trabajo y fuera del mismo refleje la integridad y los estándares que se esperan de nosotros.

Para proteger la reputación de Magna y la suya propia, es importante que prepare todas sus comunicaciones por escrito con cuidado y sin olvidar que algún día podrían hacerse públicas. Aunque tiene total libertad de expresión y todos los derechos legales para comunicarse por Internet durante las horas no laborables utilizando su propia computadora, también debe tener cuidado de no publicar en las redes sociales material que difame a la compañía, desacredite a proveedores o clientes, revele secretos comerciales o viole los derechos de autor o de patentes de Magna.

Además, si algún periodista, profesional de la industria o accionista le pide que analice o comente algún aspecto relacionado con Magna, debe remitirlo al portavoz autorizado de Magna sin hacer ningún comentario.

La **Política de Comunicación Prudente**, la **Política Global de Correo Electrónico, Internet y Redes Sociales** y la **Política con Medios de Comunicación Externos** de Magna son recursos útiles para problemas relativos a la comunicación.



**P:** En ocasiones, desahogo mis frustraciones con uno de nuestros proveedores en mi página de Facebook, donde tengo 250 amigos. Lo hago fuera del horario laboral y mi configuración es privada para que solo mis amigos y familia puedan ver mis comentarios. ¿Está bien esto?

**R:** No. Las publicaciones en las redes sociales no siempre permanecen privadas. Debe evitar hablar mal de los proveedores de Magna en cualquier foro público. Si sus frustraciones con nuestro proveedor están relacionadas con violaciones al Código, debe informar de ello a un supervisor o a un experto en Cumplimiento Legal o bien utilizar **La Línea del Buen Negocio**. Otras cuestiones se

ventilan mejor a través de la **Política de Puertas Abiertas de Magna**.

**P:** Encontré información inexacta sobre los resultados financieros recientes de Magna en un artículo de periódico publicado en línea. Me gustaría escribir un comentario en el sitio web del periódico con la información correcta. ¿Debería hacerlo?

**R:** No. Se debe informar inmediatamente al departamento de Comunicaciones corporativas o de Relaciones con Inversionistas de esta información imprecisa. Si hace alguna publicación sobre los negocios de Magna, estaría actuando como portavoz no autorizado de la compañía.

---

Debemos asegurarnos de que lo que escribimos y decimos en nuestro trabajo y fuera del mismo refleje la integridad y los estándares que se esperan de nosotros.

# La Línea del Buen Negocio

Si se entera de alguna infracción a este Código o a alguna política relacionada, puede hablar con su supervisor o con un experto en Cumplimiento Legal.

También puede ponerse en contacto con **La Línea del Buen Negocio** de Magna. Puede enviar un reporte en línea en [www.magnagbl.com](http://www.magnagbl.com) o bien puede buscar el número de teléfono local y gratuito de su país. Este servicio se proporciona a través de una compañía externa independiente y está disponible las 24 horas del día, los 365 días del año. A menos que esté prohibido por la ley (en cuyo caso se le informará antes de que haga su reporte), puede comunicar sus inquietudes de forma anónima. Sin embargo, debe proporcionar suficientes detalles para que se pueda realizar una investigación efectiva.

Nunca debe dudar en informar de **buena fe** una inquietud sobre cualquier violación al Código de Conducta y Ética. Prohibimos las represalias contra cualquier empleado que reporte una inquietud legítima de buena fe. Las represalias pueden presentarse de varias formas que incluyen castigos, despido, degradación de puesto, suspensión, amenazas o acoso. No toleraremos dichas acciones de represalia contra ninguna persona que haya informado una inquietud legítima sobre alguna violación al Código de Conducta y Ética.

Nuestra **Política contra las Represalias** contiene más información al respecto.



Driving Integrity  
Know it.  
Speak it.  
Live it.

**P:** Pienso que mi supervisor puede estar violando el Código, pero me preocupa que si informo de este comportamiento mi empleo resulte afectado negativamente. Si mi supervisor averigua que informé de su conducta, ¿me protegerá Magna?

**R:** Sí. Nuestra **Política contra las Represalias** prohíbe que su supervisor tome represalias contra usted y protege a los empleados que como usted hacen reportes de buena fe de violaciones al Código.

**P:** ¿Qué sucede cuando informo de una infracción a través de **La Línea del Buen Negocio**?

**R:** Cuando recibimos un reporte a través de **La Línea del Buen Negocio**, hacemos una investigación exhaustiva para determinar si existe una infracción al Código. Tenemos cuidado para conducir la investigación con responsabilidad y buscamos ayuda de expertos en caso necesario. Los administradores de **La Línea del Buen Negocio** (compuesta por el Director de Cumplimiento de Magna, el Vicepresidente de Administración de Riesgos Corporativos y al menos un miembro del Departamento Jurídico Corporativo) revisan inicialmente cualquier reporte de infracciones al Código. Los administradores determinan si es necesario realizar una investigación y si se debe tratar en la oficina corporativa o en el ámbito del grupo. Si es necesario hacer una investigación, la lleva a cabo un equipo específico para ella. Los resultados de la investigación son informados a los administradores de La Línea del Buen Negocio, junto con recomendaciones para acciones correctivas o disciplinarias.

# Apoyo de Expertos en Cumplimiento Legal

Si tiene alguna pregunta o necesita más información sobre el Código de Conducta y Ética, puede ponerse en contacto con los expertos en Cumplimiento Legal de Magna. Una lista de dichos expertos se encuentra en [magna.com](http://magna.com) y en la página ***Ethics & Legal Compliance*** de MagNET.

# Glosario

**Soborno:** Dar u ofrecer algo de valor a alguien para su beneficio personal con el fin de obtener un provecho comercial o alguna otra ventaja. Incluye el pago de pequeñas sumas, en ocasiones denominadas “pagos de facilitación” o “pagos de aceleramiento”, a funcionarios del gobierno de bajo nivel para obtener servicios rutinarios a los que la persona tiene derecho sin necesidad de remuneración.

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

**Buena fe:** Con honestidad y sin mala intención.

**Funcionario del gobierno:** Es un empleado de algún departamento o agencia de gobierno, o de alguna agencia internacional pública, o bien cualquier persona que actúe con poderes oficiales en nombre de un gobierno, departamento o agencia internacional pública, así como cualquier otra persona considerada como funcionario del gobierno conforme a los procedimientos de Magna.

**Información privilegiada:** Información no conocida por inversionistas o por el público que de ser conocida haría cambiar significativamente su perspectiva en cuanto al valor de una compañía, o de sus acciones u obligaciones. Algunos ejemplos incluyen una adquisición o fusión significativa, cambios en la administración, litigios y conflictos laborales.

**Pago indebido:** Forma de soborno en la que una suma de dinero pagada o que se debe pagar se devuelve como recompensa personal para promover un convenio comercial.

**Cabildeo:** Comunicaciones con funcionarios del gobierno de cualquier nivel, incluidas las personas electas para puestos públicos y el personal y empleados de agencias de gobierno, con la intención de promover, oponerse o influir de alguna manera en la toma de alguna decisión.

**Familiares o amigos cercanos:** Incluye a cónyuges, parejas, hijos, padres, abuelos, nietos, hermanos, tías, tíos, sobrinos, sobrinas, familia política, relaciones por alianza o adopción, o persona que cohabite en su mismo lugar de residencia y amistades con las que se relacione fuera del trabajo.

**Cosa de valor:** Puede ser, entre otras, dinero, obsequios, donaciones caritativas, gastos de viaje y entretenimiento excesivos, gastos educativos, promesas de empleo futuro o acciones de una compañía.

**Tercero:** Persona, organización o empresa que opera de manera externa a Magna.



Fecha de entrada en vigor: 1 de mayo de 2016

Última revisión: 1 de mayo de 2016

Próxima fecha de revisión: 1 de mayo de 2019

Publicado por: Cumplimiento Legal y Ético

Aprobado por: Consejo de Administración

**magna.com**



Driving Integrity

Know it.

Speak it.

Live it.