



# CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA POLÍTICA ANTIRREPRESALIAS

## **POLÍTICA ANTIRREPRESALIAS**

Magna está comprometida a apoyar una cultura en la que las preocupaciones legales y éticas puedan plantearse sin miedo a las represalias. Magna facilita múltiples canales para que sus empleados y otros accionistas informen de dichas preocupaciones y prohíbe las represalias contra aquellos trabajadores y partes interesadas que, de forma sincera y de buena fe, planteen dichas preocupaciones.

La presente política se aplica a Magna International Inc. y a todos sus Grupos, Divisiones, empresas conjuntas operativas y otras operaciones a nivel general (colectivamente, “Magna”). Esta política se aplica igualmente a todas las personas que actúan en nombre de Magna, incluyendo a sus empleados, jefes, directores, consultores y agentes.

### **Introducción**

Es importante que las preocupaciones legales y éticas se identifiquen y se resuelvan lo antes posible. Por lo tanto, Magna apoya un ambiente de trabajo en el que nuestros empleados y otros accionistas puedan informar de sus preocupaciones legales y éticas sin miedo a represalias (lo que incluye ser penalizado, relegado, degradado, expulsado, amenazado o acosado). Magna no tolera las represalias contra aquellos que informen de sus preocupaciones legales y éticas de forma sincera y de buena fe.

### **Estándares**

Magna anima a sus trabajadores y otros accionistas a informar de cualquier preocupación fiable acerca de asuntos legales y éticos. La rápida identificación de dichos problemas le proporciona a Magna la oportunidad de ser proactiva, de confirmar los hechos mientras aún son recientes y de minimizar cualquier impacto potencial afrontando y mitigando tales preocupaciones.

Magna no tolerará las represalias contra nadie que plantee una preocupación legal o ética de forma sincera y de buena fe. No se tolerará ningún esfuerzo por desalentar o evitar que cualquiera plantee tales preocupaciones, ni ningún acto de represalia contra persona alguna por plantearlas. Esto se tratará como un asunto grave será sancionado con medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.

La presente Política se aplica a todas aquellas preocupaciones legales y éticas o informes planteados o realizados (ya sea de forma anónima o no), incluyendo aquellos que hayan sido comunicados de forma anónima por medio de la Magna Hotline, a un supervisor o encargado o a un miembro del Departamento de Recursos Humanos, Asesor jurídico, el Departamento de Ética y Cumplimiento legal, Auditoría Interna o otros métodos apropiados (los “Canales de presentación de informes”).

### **Ejemplos de represalias**

Las represalias pueden tomar diversas formas y pueden incluir acciones sutiles. De sospecharse de ejemplos de represalias deberá informarse (véase la sección “Informar acerca de preocupaciones”). Algunos ejemplos de represalias incluyen:

- Reducción, aumento o cambio de responsabilidades u horas
- Maltrato o conducta verbal con intención de avergonzar o humillar a un empleado
- Maltrato o amenazas físicas

- Finalización, degradación o amenazas para finalizar o degradar
- Negación de ascensos, aumento de sueldos, asignación, transferencia de oportunidades de horas extraordinarias
- Otras acciones contrarias a la Carta de los Trabajadores de Magna o a los principios Operativos de Magna

## Decisiones personales y cooperación

Nada de lo incluido en la presente política deberá interpretarse como que Magna tome decisiones personales en base a razones empresariales legítimas que no suponen represalias (por ejemplo, una decisión personal basada en el incumplimiento de un contrato).

Los problemas e investigaciones legales y éticas a menudo son complejas y presentan diversas facetas. Es importante que todos los trabajadores y otros accionistas a los que se contacte en relación a dichos problemas e investigaciones cooperen plenamente de manera que Magna pueda obtener la información que necesita para responder a estos asuntos de manera inmediata y adecuada.

## Informar acerca de preocupaciones

Puede informarse de las preocupaciones acerca de las represalias a través de uno de los canales de presentación de informes y se revisarán de manera oportuna.

En Magna, esperamos que nuestros encargados y supervisores mantengan un proceso de puertas abiertas. Los supervisores y encargados de Magna deberán garantizar que son accesibles, toman las preocupaciones legales y éticas de forma seria y conocen los procesos para afrontar dichas preocupaciones para su gestión por parte de Ética y Cumplimiento legal, Recursos Humanos o Auditoría Interna, según sea conveniente. Es importante que los trabajadores de Magna y otros accionistas comprendan que se abordarán sus preocupaciones. Igualmente es importante que dichas preocupaciones se planteen, se revisen y se aborden para tratarlas sin demora. Después plantear una preocupación por primera vez, la oportunidad de ser proactivo y de afrontar el asunto de forma inmediata puede pasar rápidamente.

Los trabajadores y otros accionistas deberán ser conscientes además de que los sistemas de presentación de informes de Magna deberán respetarse y no desvirtuarse por ningún motivo. En caso de que se descubra que alguna persona ha presentado informes de manera fraudulenta o malintencionada (por ejemplo, para castigar o acosar a un compañero), dicha persona será sancionada con medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.

## PARA MÁS INFORMACIÓN:

Para obtener más información o asesoramiento, póngase en contacto con su abogado del grupo o regional, un Jefe Adjunto de Cumplimiento de Magna o el Vicepresidente y Jefe de Cumplimiento y Ética de Magna.

---

<b>Originally Enacted:</b>	June 1, 2014
<b>Current Version:</b>	June 16, 2021
<b>Next Review:</b>	Q2 2024
<b>Issued By:</b>	Ethics & Legal Compliance
<b>Approved By:</b>	Magna Compliance Council





Driving Integrity

Know it.

Speak it.

Live it.