



# CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA POLÍTICA CONTRA REPRESALIAS

## POLÍTICA CONTRA REPRESALIAS

Magna está comprometida a apoyar una cultura en la que las inquietudes legales y éticas puedan ser expresadas sin temor a las represalias. Magna ha establecido múltiples canales para que sus empleados y otras partes interesadas puedan denunciar dichas inquietudes y prohíbe las represalias en contra de empleados y otras partes interesadas que expresen dichas inquietudes de forma honesta y de buena fe.

Esta política aplica a Magna International Inc. y a todos sus Grupos, Divisiones, *joint ventures* y demás operaciones a nivel mundial (en conjunto, “Magna”). Esta política también aplica a todas las personas que actúan en representación de Magna, incluyendo empleados, funcionarios, directores, consultores y agentes.

### Introducción

Es importante identificar y resolver las inquietudes legales y éticas tan pronto como sea posible. Por lo tanto, Magna apoya un ambiente laboral en el cual nuestros empleados y otras partes interesadas pueden denunciar inquietudes legales y éticas sin temor a las represalias (lo cual incluye ser penalizados, despedidos, ser degradados de puesto, suspendidos, amenazados o acosados). Magna no tolera ningún tipo de represalia en contra de aquellos que reportan inquietudes legales y éticas de forma honesta y de buena fe.

### Estándares

Magna motiva a sus empleados y otras partes interesadas a que denuncien cualquier preocupación razonable relacionada con problemas legales y éticos. La identificación oportuna de dichos problemas le dará a Magna la oportunidad de actuar con proactividad y confirmar los hechos mientras estén “frescos” y de minimizar cualquier impacto potencial al atender y mitigar las inquietudes.

Magna no tolerará represalias de ningún tipo en contra de quien exprese una inquietud legal o ética de forma honesta y de buena fe. Los esfuerzos para disuadir o impedir a alguien que exprese dichas inquietudes, o cualquier acto de represalias contra una persona que exprese dichas inquietudes no serán tolerados y se tratará como asunto grave, sancionado con acciones disciplinarias que podrían incluir la terminación de la relación laboral.

Esta Política aplica a todas las inquietudes legales y éticas expresadas o a las denuncias realizadas (ya sean anónimas o no), incluidas aquellas comunicadas de manera anónima a través de la Línea Directa de Magna, a un supervisor o un gerente o a un miembro del Departamento de Recursos Humanos, del Departamento Legal, de Ética y Cumplimiento Legal, de Auditoría Interna o cualquier otro método apropiado (los “Canales de Denuncia”).

### Ejemplos de Represalias

Las represalias pueden tomar muchas formas diferentes y pueden incluir acciones sutiles. Toda sospecha de represalia debe ser denunciada (consulte la sección en “Denunciar Inquietudes”, a continuación) incluidos cualquiera de los ejemplos indicados a continuación. Los siguientes son solo algunos ejemplos de represalias:

- Reducción, adición o cambio de funciones u horarios
- Abuso verbal o conducta cuya intención es avergonzar o humillar a un empleado

- Abuso físico o amenazas
- Despido, degradación o amenazas de despido o degradación
- Negación de un ascenso, aumento de salario, asignación, transferencia u oportunidad de horas extra
- Otras acciones contrarias a la Carta Constitutiva de los Empleados o a los Principios de Operación de Magna.

## Decisiones y Cooperación del Personal

Ninguno de las secciones de esta Política debe ser interpretada como impedimento para Magna de tomar decisiones relacionadas a su personal con base en razones legítimas del negocio que no sean en represalia (por ejemplo, una decisión personal basada en la violación del contrato).

Los asuntos legales y éticos y las investigaciones suelen ser complejos y tienen muchas facetas. Es importante que todos los empleados y otras partes interesadas que sean contactados al respecto de dichos temas e investigaciones cooperen plenamente para que Magna pueda obtener la información que necesita para poder reaccionar ante ellos de forma oportuna y apropiada.

## Denunciar Inquietudes

Cualquier inquietud acerca de represalias o cualquier otra inquietud legal o ética pueden ser reportadas a través de uno de los Canales de Denuncia y serán revisadas de forma oportuna.

En Magna, esperamos que nuestros gerentes y supervisores mantengan un proceso de Puertas Abiertas. Los gerentes y supervisores en Magna deben asegurarse de ser accesibles, tomarse las inquietudes legales y éticas de forma seria y estar familiarizados con el proceso para reportar dichas inquietudes al Departamento Legal, de Ética y Cumplimiento Legal, de Recursos Humanos o al de Auditoría Interna, según corresponda. Es importante que los empleados de Magna y demás partes interesadas entiendan que sus inquietudes serán atendidas. También es importante que dichas inquietudes sean presentadas, revisadas y referenciadas para que sean atendidas de forma oportuna. Cuando se expresa una inquietud por primera vez, la oportunidad de ser proactivos y de atender el asunto de forma oportuna puede desaparecer rápidamente.

Los empleados y demás partes interesadas también deben tener en cuenta que los sistemas de denuncia de Magna deben ser respetados y nunca abusados por ningún motivo. Toda persona que haya presentado una denuncia de forma deshonesto o con intenciones inapropiadas (por ejemplo, castigar o acosar a un compañero de trabajo) será sancionada con acciones disciplinarias que podrían incluir la terminación de la relación laboral.

## PARA OBTENER MÁS INFORMACIÓN:

Para más información o asesoría, póngase en contacto con su Abogado de Grupo o Regional, un Oficial de Cumplimiento Regional o el Vicepresidente de Ética y Funcionario Ejecutivo de Cumplimiento Legal.

---

**Effective:** June 1, 2014  
**Revised:** June 16, 2021  
**Next Review:** Q2 2024  
**Issued By:** Ethics & Legal Compliance  
**Approved By:** Magna Compliance Council



Driving Integrity

Know it.

Speak it.

Live it.