



**CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA
POLÍTICA DE CONFLICTOS DE
INTERESES**

POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERESES

Los empleados de Magna deberán actuar en el mejor interés de Magna. Sus intereses personales no deben influir, ni razonablemente aparentar influir, en su juicio sobre cualquier asunto de negocios. Esta política aplica a Magna International Inc. y a todos sus Grupos Operativos, divisiones, joint ventures y otras operaciones a nivel global (en conjunto, “Magna”). Esta política también aplica a todas las personas que actúan en nombre de Magna, incluidos los empleados, funcionarios, directores, consultores y agentes.

Definiciones

En esta política:

- El término “**conflicto de intereses**” (o “**conflicto**”) tiene un significado amplio. En general, se refiere a una situación en la cual una persona es capaz de tomar una decisión comercial o influir en ella para Magna, mientras que sus intereses personales o los intereses de terceros relacionados con dicha persona difieren de los de Magna.
- Los términos “**gestionar**” y “**gestión**” incluyen contratar, supervisar, formar parte de una relación de supervisor y subordinado, o tener la capacidad para influir materialmente en la evaluación del salario o desempeño de trabajo de otra persona.
- Un “**tercero relacionado**” se refiere a una persona con la que el empleado está relacionado o tiene una relación personal que puede influir, real o aparentemente, en su juicio en los negocios. Ejemplos incluyen familiares, amistades o excompañeros de trabajo, compañeros de clase y empleadores.
- Una persona tiene un “**interés significativo**” en una empresa si dicha persona (i) controla directa o indirectamente el diez por ciento (10 %) o más de las acciones, activos u otros intereses de una empresa; (ii) tiene una función directiva en el negocio; o (iii) se beneficiaría de la relación entre el negocio y Magna.

Divulgación de su conflicto

Si usted tiene un conflicto de intereses o cree que es probable que surja un conflicto de intereses (o sea percibido razonablemente por terceros), deberá divulgar el conflicto a la mayor brevedad posible y obtener aprobación antes de dar cualquier paso adelante. El proceso para la divulgación de conflictos de intereses y solicitar aprobación se describe en el **Procedimiento de Control para Cumplimiento Legal** o en el **Procedimiento de Conflicto de Intereses** (el “**Procedimiento**”), los cuales están disponibles en MagNET.

Dependiendo de las circunstancias, Magna podrá decidir aprobar dichas circunstancias que causan el conflicto, con o sin condiciones, si determina que dicha aprobación sería en el mejor interés de Magna. Una aprobación condicional podrá requerir que se tomen las acciones apropiadas bajo la supervisión y continua vigilancia de compañeros de trabajo (quienes estén fuera del mismo conflicto), para asegurar que el acuerdo es en el mejor interés de Magna.

Tipos de conflictos comunes

Los conflictos de intereses se presentan más comúnmente en las siguientes situaciones:

Relaciones personales en el lugar de trabajo

Usted tiene un conflicto de intereses si gestiona, o es gestionado por, un tercero relacionado (por ejemplo, una persona que supervisa a su cónyuge). Está prohibida una relación de gestión o subordinación directa con un tercero relacionado. Usted puede gestionar indirectamente a un tercero relacionado si ha divulgado dicha relación y obtenido la aprobación de conformidad con el Procedimiento.

Autonegociación

Usted tiene un conflicto de intereses si aprueba o dirige una relación comercial entre Magna y un negocio en el que usted tiene un interés significativo. Por ejemplo, un Gerente General Adjunto tiene un conflicto si otorga un negocio a una empresa proveedora de la cual también es propietario.

También tiene un conflicto de intereses si usted aprueba o dirige una relación comercial con un tercero en previsión de, o a cambio de, un beneficio personal (p. ej., una comisión). Para más información, consulte nuestra [Política de Sobornos y Pagos Indevidos](#).

Transacciones con Terceros Relacionados

Usted tiene un conflicto de intereses si está en posición de aprobar o dirigir una relación comercial entre Magna y un negocio en el cual su tercero relacionado tiene un interés significativo. Por ejemplo, un Director General tiene un conflicto si aprueba una relación comercial entre su división y una empresa que es propiedad de su hijo.

También tiene un conflicto si aprueba o dirige una relación comercial con un tercero en previsión de, o a cambio de, un beneficio personal para un tercero relacionado. Por ejemplo, un Gerente de compras tiene un conflicto si él otorga un negocio a un proveedor bajo la condición de que dicho proveedor contrate a su hermana.

Empleos Externos

Excepto en circunstancias muy limitadas, autorizadas por nuestro Vicepresidente, Funcionario Ejecutivo de Cumplimiento Legal y Ética, usted no podrá ocupar ningún puesto de trabajo (remunerado o no) con los clientes, competidores o proveedores de Magna.

Usted debe divulgar y obtener aprobación por escrito de conformidad con el Procedimiento, si ocupa una posición externa o está involucrado en cualquier empresa, incluyendo su propio negocio, que impida que usted dedique menos de su tiempo y atención completos a su trabajo en Magna durante su horario laboral. Por ejemplo, un ingeniero tiene conflicto si dedica bastante tiempo durante el horario laboral de Magna hacia su propio negocio de consultoría.

Uso de Oportunidades y Recursos Corporativos

Usted tiene un conflicto si utiliza, ya sea para sí mismo o para un tercero relacionado, las oportunidades que se descubran a través del uso de la propiedad o información de Magna o descubiertas en virtud de su posición en Magna. También supone un conflicto de intereses utilizar la propiedad o información de Magna, o su posición para beneficio personal o el beneficio de un tercero relacionado (sin incluir las "prestaciones" y beneficios de los empleados, u obsequios e invitaciones cubiertos de otro modo por nuestra [Política de Obsequios y Atenciones](#)). En tales circunstancias, debe divulgar el conflicto y obtener aprobación por escrito de conformidad con el Procedimiento de Conflictos de Intereses.

Por ejemplo, un empleado tiene un conflicto si utiliza la cafetería de su división para celebrar una reunión familiar. Asimismo, una empleada tiene un conflicto si comparte información acerca de una oportunidad de negocios de Magna para beneficio del negocio de su esposo.

Violaciones

Magna no tiene tolerancia para las violaciones de cumplimiento legal. Cualquier infracción se tratará como un asunto grave y será sancionada con medidas disciplinarias, hasta e incluida la terminación del empleo.

Si usted tiene conocimiento o sospecha que alguien está cometiendo una violación al Código de Conducta y Ética de Magna o a esta política (por ejemplo, si tiene conocimiento de un conflicto de otra persona que no ha sido divulgado), debe reportar su preocupación informando a (i) su gerente; (ii) un abogado de grupo, regional o corporativo, (iii) un Oficial de Cumplimiento Regional; (iv) el Vicepresidente, Funcionario en Jefe de Cumplimiento Legal y Ética, o (v) a la Línea Directa de Magna.

Magna protegerá a los empleados contra represalias por informar de buena fe cualquier violación al Código de Conducta y Ética de Magna o a esta política. Para más información, consulte nuestra **Política Anti Represalias**.

Consejos útiles

SIEMPRE...

- ✓ Piense si usted tiene un interés personal que afecte las decisiones comerciales que toma o recomienda en representación de Magna.
- ✓ En caso de duda, consulte con su gerente, abogado de grupo, regional o corporativo, o un Oficial de cumplimiento legal regional.
- ✓ Considere la forma en que las acciones que tome en representación de Magna pueden ser percibidas en caso de que sean publicadas en la portada de un periódico o en redes sociales. Si el público puede percibir que usted se beneficia personalmente de sus acciones, es probable que usted tenga un conflicto de intereses.
- ✓ Divulgue, lo antes posible, su conflicto y obtenga una aprobación antes de dar cualquier paso adelante.
- ✓ Informe sobre cualquier sospecha de violación a nuestro Código de Conducta y Ética o a esta política.

NUNCA...

- * Mantenga un segundo trabajo con un proveedor, cliente o competidor de Magna sin previa aprobación por escrito de nuestro Vicepresidente, Funcionario en Jefe de Cumplimiento Legal y Ética. Dicha aprobación se concederá únicamente en circunstancias excepcionales.
- * Se involucre ni apoye una relación comercial entre Magna y una empresa en la cual usted o un tercero relacionado con usted tenga un interés significativo, sin divulgar este conflicto y obtener la aprobación correspondiente.
- * Contrate ni apoye la contratación de su tercero relacionado sin divulgar dicho conflicto y obtener la aprobación correspondiente.
- * Acepte un empleo externo que requiera una parte significativa de su tiempo y atención durante el horario laboral de Magna, sin divulgar dicho conflicto y obtener la aprobación correspondiente.
- * Utilice, para sí mismo o para un tercero relacionado, las oportunidades que se descubran a través del uso de la propiedad o información de Magna, o a través de su posición en Magna, sin divulgar dicho conflicto y obtener la aprobación correspondiente.

MÁS INFORMACIÓN:

Para más información o asesoría, contacte a su abogado regional o de grupo, Oficial de Cumplimiento Regional, o al Vicepresidente, Funcionario en Jefe de Cumplimiento Legal y Ética de Magna.

Originally Enacted:	November 1, 2016
Current Version:	February 23, 2022
Next Review Date:	Q1 2025
Issued by:	Ethics & Legal Compliance
Approved by:	Chief Compliance Officer, on behalf of Magna Compliance Council



Driving Integrity

Know it.

Speak it.

Live it.