

# Código de conduta e ética

## Política sobre antirretaliação

ETHICS & LEGAL COMPLIANCE | ISSUED: June 1, 2014 – REVISED: June 16, 2021

A Magna está comprometida em apoiar uma cultura na qual questões legais e éticas podem surgir sem medo de retaliação. A Magna fornece múltiplos canais para seus funcionários e outros acionistas relatarem essas questões e proíbe retaliação contra funcionários e outras partes interessadas que levantarem essas questões honestamente e de boa-fé.

Esta política se aplica a Magna International Inc. e todos os seus Grupos Operacionais, Divisões, joint ventures e outras operações globalmente (coletivamente, “Magna”). Esta política também se aplica a todas as pessoas que agem em nome da Magna, incluindo Funcionários, Gerentes, Diretores, Consultores e Agentes.

### INTRODUÇÃO

É importante que preocupações éticas sejam identificadas e resolvidas o mais cedo possível. Por isso, a Magna apoia um ambiente de trabalho no qual nossos funcionários e outros acionistas podem relatar questões legais e éticas sem medo de retaliação (o que inclui ser penalizado, demitido, rebaixado, suspenso, ameaçado ou assediado). A Magna não tolera retaliação contra aqueles que relatam questões legais e éticas honestamente e de boa-fé.

### NORMAS

A Magna encoraja seus funcionários e outros acionistas a relatarem quaisquer questões verossímeis a respeito de questões legais e éticas. A identificação rápida dessas questões dá à Magna a melhor oportunidade de ser proativa, confirmar os fatos enquanto eles estão “frescos” e minimizar qualquer impacto potencial tratando e mitigando as questões.

A Magna não tolerará retaliação contra qualquer um que levante uma questão legal ou ética honestamente e de boa-fé. Esforços para desencorajar ou impedir que qualquer um levante essas questões, ou qualquer ato de retaliação contra uma pessoa por ter levantado tais questões, não serão tolerados e serão tratados como um assunto sério e sancionados com ação disciplinar até e incluindo término do emprego.

Esta política se aplica a todas as questões legais e éticas levantadas ou relatórios feitos (anonimamente ou não) incluindo aqueles comunicados anonimamente através da Linha Direta da Magna (Magna Hotline), para um Supervisor ou Gerente, ou para um membro do Departamento de Recursos Humanos, Departamento Jurídico, Departamento de Compliance, Ética & Legal, Auditoria Interna ou outros métodos adequados (os “Canais de Reportes”).

## EXEMPLOS DE RETALIAÇÃO

Retaliação pode assumir muitas formas e pode incluir ação súbita. Casos suspeitos de retaliação devem ser relatados (ver seção “Reportando Preocupações” abaixo), incluindo qualquer um dos exemplos listados abaixo.

Exemplos de retaliação podem incluir:

- Redução, adição ou mudança de tarefas ou horários
- Abuso verbal ou conduta destinada a assediar ou humilhar um empregado
- Abuso ou ameaças físicas
- Rescisão, rebaixamento ou ameaças de rescisão ou rebaixamento
- Negação de uma promoção, aumento de salário, oportunidades de cessão, transferência ou hora extra
- Outras ações adversas para o Carta Constitutiva dos Colaboradores da Magna ou os Princípios Operacionais da Magna

## DECISÕES PESSOAIS E COOPERAÇÃO

Nada nesta Política será interpretado como impedimento a Magna de tomar decisões pessoais baseadas em razões empresariais legítimas que não são retaliativas (por exemplo, uma decisão de recursos humanos baseada em uma violação do contrato).

Questões legais e éticas e investigações são muitas vezes complexas com muitas facetas diferentes. É importante que todos os funcionários e outras partes interessadas que forem contatados com relação a essas questões e investigações, cooperem plenamente de modo que a Magna possa obter as informações necessárias para responder a estes assuntos imediata e apropriadamente.

## REPORTANDO PREOCUPAÇÕES

Questões sobre retaliação ou outras questões legais ou éticas podem ser relatadas via um dos Canais de Reporte e serão revistas tempestivamente.

Na Magna nós esperamos que nossos Gerentes e Supervisores mantenham um processo de Portas Abertas. Supervisores e Gerentes da Magna devem assegurar que eles são acessíveis, levam as questões legais e éticas a sério e estão familiarizados com o processo para encaminhar tais questões para tratamento pelo Jurídico, Compliance, Ética & Legal, Recursos Humanos ou Auditoria Interna, como apropriado. É importante que os funcionários e outros acionistas da Magna compreendam que suas questões serão tratadas. Também é importante que essas questões sejam levantadas, revistas e encaminhadas para serem tratadas imediatamente. Após uma questão ser primeiramente levantada, a oportunidade de ser proativo e tratar do assunto pode desaparecer rapidamente.

Funcionários e outras partes interessadas também devem estar cientes de que os sistemas de denúncias da Magna devem ser respeitados e não abusados por qualquer razão. Pessoas que são consideradas como tendo apresentado relatos desonestamente ou com intenções inadequadas (por exemplo, para punir ou assediar um colega) serão sancionadas com ação disciplinar até e incluindo rescisão do contrato de trabalho.

## PARA MAIS INFORMAÇÕES:

Para mais informações ou aconselhamento, entre em contato com seu Conselheiro Jurídico do Grupo ou Regional, um Regional Compliance Officer ou o VP, Ethics and Chief Compliance Officer da Magna.

---

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