

Código de conducta y ética

Política de conflictos de intereses

ETHICS & LEGAL COMPLIANCE | ISSUED: November 1, 2016 – REVISED: February 23, 2022

Los empleados de Magna deben actuar salvaguardando los intereses de Magna. Sus intereses personales no deben influir en sus decisiones sobre ningún asunto de negocio, y tampoco debe parecer razonablemente que influyen en ellas. Esta Política se aplica a Magna International Inc. y a todos sus Grupos operativos, Divisiones, sociedades conjuntas y otras operaciones a nivel mundial (colectivamente, «Magna»). Esta política también se aplica a todas las personas que actúan en nombre de Magna, incluidos empleados, jefes, directores, asesores y agentes.

DEFINICIONES

En esta Política:

- El término "conflicto de intereses" (o "**conflicto**") tiene un amplio significado. En general, hace referencia a una situación en la que usted puede tomar una decisión comercial en relación con Magna o influir en dicha decisión, pero sus intereses, o los intereses de otras personas relacionadas con usted, pueden divergir de los de Magna.
- Los términos "**supervisar**" y "**supervisión**" incluyen contratar a otra persona, controlar a otra persona, mantener una relación de responsable/subordinado con otra persona o tener la capacidad de influir sustancialmente en la evaluación del rendimiento del salario o el trabajo de otra persona.
- Una "persona relacionada con usted" es una persona con la que usted está relacionado o con quien mantiene una relación personal que puede influir en sus decisiones de negocio o que podría parecer que influye en dichas decisiones. Por ejemplo, familiares, amigos o antiguos compañeros, compañeros de clase y empleadores.
- Una persona tiene una "**participación importante**" en una empresa si (i) controla, directa o indirectamente, el diez por ciento (10 %) o más de las acciones, los activos u otras participaciones de una empresa; (ii) ocupa un cargo directivo en la empresa; o (iv) se beneficiaría directamente de la relación entre la empresa y Magna.

CÓMO NOTIFICAR LOS CONFLICTOS DE INTERESES

Si usted tiene un conflicto de intereses o cree probable que surja un conflicto de intereses (o que otros razonablemente lo perciban como tal), debe notificar dicho conflicto en cuanto le sea posible y obtener aprobación antes de adoptar otras medidas. El proceso para notificar conflictos y obtener aprobación se describe en el **Procedimiento de Control de Cumplimiento - Conflicto de intereses** (el "**Procedimiento**"), que está disponible en MagNET.

En función de las circunstancias, Magna puede optar por aprobar la situación de la que se deriva el conflicto, con o sin condiciones, si determina que dicha aprobación redunde en el interés de Magna. La aprobación condicional requiere que se adopten ciertas medidas adecuadas bajo la supervisión continua de compañeros (que no se enfrenten al mismo conflicto) con el fin de promover los intereses de Magna.

TIPOS DE CONFLICTOS HABITUALES

Los conflictos de intereses se producen la mayoría de las veces en las siguientes situaciones.

Relaciones personales en el lugar de trabajo

Tiene un conflicto de intereses si supervisa o está bajo la supervisión de una persona relacionada con usted (por ejemplo, una persona que supervisa a su cónyuge). Está prohibido que supervise directamente a una persona relacionada con usted o mantenga una relación de jerarquía directa con ella. Puede supervisar de forma indirecta a una persona relacionada con usted si ha comunicado la relación y ha obtenido aprobación conforme al Procedimiento.

Autocontratación

Tiene un conflicto de intereses si aprueba o dirige una relación comercial entre Magna y una empresa en la que usted tenga una participación importante. Por ejemplo, un subdirector general tiene un conflicto si adjudica el negocio a un proveedor del que es copropietario.

Usted también tiene un conflicto de intereses si aprueba o dirige una relación comercial con un tercero con la expectativa o a cambio de un beneficio personal (por ejemplo, una comisión). Consulte nuestra [Política de Sobornos y Pagos Indevidos](#) para obtener más información.

Operaciones con personas relacionadas con usted

Tiene un conflicto de intereses si ocupa un puesto que le permite aprobar o dirigir una relación comercial entre Magna y una empresa en la que una persona relacionada con usted tenga una participación importante. Por ejemplo, una directora general tiene un conflicto si aprueba una relación comercial entre su división y una empresa de la que es propietario su hijo.

Usted también tiene un conflicto si aprueba o dirige una relación comercial con un tercero con la expectativa o a cambio de un beneficio personal para una persona relacionada con usted. Por ejemplo, un gerente de compras tiene un conflicto si adjudica el negocio a un proveedor con la condición de que este contrate a su hermana.

Puestos en el exterior

Salvo en circunstancias muy limitadas autorizadas por nuestro Vicepresidente y Jefe de Cumplimiento y Ética, usted no puede desempeñar ningún puesto (remunerado o no) con clientes, competidores o proveedores de Magna.

Si usted tiene previsto ocupar un puesto en el exterior o participa en cualquier sociedad, incluido su propio negocio, que le impide dedicar todo su tiempo y su atención durante el horario laboral a su trabajo en Magna, debe comunicarlo y obtener aprobación por escrito conforme al Procedimiento. Por ejemplo, un ingeniero tiene un conflicto si dedica una gran parte de su horario laboral en Magna a desarrollar su propio negocio de consultoría.

Uso de oportunidades y recursos corporativos

Tiene un conflicto si utiliza, para usted o para una persona relacionada con usted, oportunidades descubiertas a través del uso de propiedades o información de Magna o por el puesto que ocupa en Magna. También supone un conflicto de intereses utilizar las propiedades y la información de Magna o su puesto en Magna para obtener un beneficio personal o un beneficio para una persona relacionada con usted (esto no incluye ni las ventajas o los beneficios para empleados, ni los obsequios o las invitaciones cubiertos por nuestra [Política de obsequios e invitaciones](#)). En tales casos, debe comunicar el conflicto y obtener aprobación por escrito conforme al Procedimiento sobre conflictos de intereses (Conflicts of Interest Procedure).

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 sobre una oportunidad de negocio de Magna que pueda beneficiar a la empresa de su cónyuge.

INFRACCIONES

Magna no tolera infracciones de cumplimiento. Cualquier infracción será tratada como un asunto grave y será sancionada con medidas disciplinarias que pueden incluir el despido por causa justificada.

Si usted sabe o sospecha que alguien está violando el Código de Conducta y Ética de Magna o esta política (por ejemplo, si sabe que alguien tiene un conflicto que no ha notificado), debe informar de sus sospechas (i) a su Gerente General, (ii) al Asesor Jurídico del Grupo, Regional o Corporativo, (iii) al Oficial de Cumplimiento Regional, (iv) al Vicepresidente y Jefe de Cumplimiento y Ética de Magna o (v) a través de la Línea Directa de Magna.

Magna protege a los empleados de sufrir represalias por el hecho de denunciar de buena fe cualquier infracción del Código de Conducta y Ética de Magna o de esta política. Para obtener más información, consulte nuestra [Política Antirrepresalias](#).

CONSEJOS ÚTILES

SIEMPRE...

- Piense si tiene un interés personal que afecta a las decisiones de negocio que toma o recomienda en nombre de Magna.
- En caso de duda, hable con su Gerente General, un Asesor Jurídico del Grupo, Regional o Corporativo, o un Oficial de Cumplimiento Regional.
- Piense en la impresión que podrían causar las acciones que lleve a cabo en nombre de Magna si aparecen en la primera página de un periódico o en las redes sociales. Si el público pudiera pensar que usted ha obtenido algún beneficio personal de sus acciones, probablemente tenga un conflicto de intereses.
- Comunique su conflicto lo antes posible y obtenga aprobación antes de adoptar otras medidas.
- Informe de cualquier sospecha de infracciones de nuestro Código de Conducta y Ética de Magna o de esta Política.

NUNCA...

- Tenga un segundo trabajo con un proveedor, un cliente o un competidor de Magna sin la aprobación previa por escrito de nuestro Vicepresidente y Jefe de Cumplimiento y Ética. Dicha aprobación solo se concederá en circunstancias excepcionales.
- Entable o apruebe una relación comercial entre Magna y una empresa en la que usted o una persona relacionada con usted tenga una participación importante sin comunicar este conflicto y obtener aprobación previa.
- Contrate ni respalde la contratación de una persona relacionada con usted sin comunicar este conflicto y obtener aprobación previa.
- Acepte un puesto en el exterior que le exija dedicar una parte importante de su tiempo y su atención durante su horario laboral en Magna sin comunicar este conflicto y obtener aprobación previa.
- Utilice, para usted o para una persona relacionada con usted, oportunidades que descubra a través del uso de propiedades o información de Magna o por el puesto que ocupa en Magna sin comunicar este conflicto y obtener aprobación previa.

MÁS INFORMACIÓN:

Para obtener más información o asesoramiento, póngase en contacto con el Asesor Jurídico del Grupo o Regional, el Oficial de Cumplimiento Regional o el Vicepresidente y Jefe de Cumplimiento y Ética.

Issued:	November 1, 2016
Revised:	February 23, 2022
Next Review:	Q1 2025
Issued By:	Ethics & Legal Compliance
Approved By:	Chief Compliance Officer, on behalf of Magna Compliance Council