# Código de conducta y ética de Magna Política sobre investigaciones internas de ética

ETHICS & LEGAL COMPLIANCE |

ISSUED: September 21, 2021 – REVISED: September 21, 2021

## INTRODUCCIÓN

Esta política describe la forma en que se manejan las inquietudes de Cumplimiento Legal y Ético en Magna International Inc. y de todos sus grupos operativos, divisiones, joint ventures y otras operaciones alrededor del mundo (de aquí en adelante denominados en lo colectivo como "Magna"). Esta política aplica a todas las personas que trabajan en representación de Magna, incluidos sus empleados, contratistas independientes, funcionarios ejecutivos, directivos, proveedores, consultores y agentes (de aquí en adelante denominados en lo colectivo como "Personas de Magna").

## ALCANCE

Esta política aplica a los reportes recibidos sobre inquietudes de Cumplimiento Legal y Ético. La política no aplica a las inquietudes reportadas sobre violaciones potenciales a la Carta Constitutiva de los Empleados de Magna u otros asuntos locales relacionados con Recursos Humanos o Salud, Seguridad y Medio Ambiente que normalmente son investigados de conformidad con las leyes y procedimientos locales.

En caso de que surja un conflicto entre esta política y alguna ley aplicable, prevalecerán los requerimientos de la ley.

## COMPROMISO

Magna se compromete a actuar honestamente y con integridad en todos sus acuerdos comerciales. Por lo tanto, todos las Personas de Magna deben ***reportar*** a la brevedad posible e informar sobre cualquier inquietud de una posible violación al Código de Conducta y Ética de Magna (el "Código") o de cualquier política relacionada con el Código.

Magna toma con seriedad los reportes sobre las inquietudes y tiene el compromiso de investigar y remediar cualquier acto de conducta indebida identificado por medio de una investigación de manera pronta, justa y consistente.

Magna también tiene el compromiso de promover una cultura en la cual dichas inquietudes se puedan reportar sin temor a represalias. Por esa razón, la Política Anti Represalias de Magna prohíbe las represalias contra cualquier persona que reporte una inquietud de manera honesta y de buena fe. Las acciones llevadas a cabo para desalentar o evitar que alguna persona reporte sus inquietudes no serán toleradas y cualquier represalia se tratará como un asunto grave y posiblemente serán sancionadas con acciones disciplinarias, incluida lo el despido del empleo.

## RESPONSABILIDADES DE LAS PERSONAS DE MAGNA

Las Personas de Magna deberán informar inmediatamente sobre cualquier sospecha de violación a través de uno de los diferentes canales de reporte mencionados a continuación. Los reportes deberán incluir la mayor información posible sobre la inquietud, incluida la descripción detallada del acto de conducta; lugar, fecha y hora del acto de conducta (incluso si es constante); si se trata de la expectativa de un daño físico, amenazas a la seguridad[1] u otras razones para tomar acciones inmediatas; las identidades de los testigos u otras personas involucradas; así como las fuentes de información, documentos o evidencia que puede servir para avanzar en la investigación realizada por

[1] En tales casos de emergencia, Magna alienta a sus empleados, contratistas independientes, proveedores y agentes, para contactar a los servicios locales de emergencia (por ejemplo, llamar al 112, siempre que sea posible).

Magna. Los denunciantes deberán responder de inmediato a cualquier solicitud de información o evidencia adicional (si está disponible) para respaldar sus demandas.

Las Personas de Magna también deberán cooperar con las investigaciones en cuanto a las violaciones alegadas, cuando sea solicitado. Cualquier negación por parte de un empleado a cooperar de manera inmediata o total puede resultar en una acción disciplinaria, hasta e incluido el despido del empleo. Las negaciones a cooperar por parte de un contratista independiente, proveedor o agente pueden resultar en la terminación de su relación comercial con Magna.

## CANALES DE REPORTE

Hay varios canales disponibles para reportar inquietudes. La Línea Directa de Magna es uno de los canales que permiten a las Personas de Magna reportar inquietudes en forma confidencial y anónima sobre violaciones a las políticas de Magna sin temor a represalias. Las inquietudes también se pueden reportar a través de otros canales, incluidos los reportes de los empleados a los supervisores y/u otros compañeros de trabajo (p. ej., el "proceso de puertas abiertas"), o se pueden reportar directamente a los departamentos de Auditoría Interna, Legal, Recursos Humanos o de Cumplimiento Legal y Ético.

## PRIVACIDAD, CONFIDENCIALIDAD, PRIVILEGIO Y ANONIMIDAD

La confidencialidad y anonimidad de las personas que reportan, y la protección de sus identidades, en caso de ser conocida, es de alta prioridad. La confidencialidad y anonimidad serán respetadas, excepto hasta donde los requerimientos legales aplicables lo requieran de otra manera.[2] Los datos personales de los denunciantes y otros individuos involucrados en un proceso de investigación también serán procesados de conformidad con la ley aplicable y con nuestras políticas, procedimientos y lineamientos internos sobre la privacidad de datos.

Magna tiene un firme interés por mantener la confidencialidad del proceso de investigación y de los comunicados relacionados (sean verbales o por escrito, por medios electrónicos o de otra forma) hasta el grado en que la compañía lo considere apropiado y la ley lo permita. Esto incluye la confidencialidad de la comunicación que está sujeta a privilegios legales (y por ende, protegida contra la divulgación en procedimientos legales). Magna espera que todo el personal involucrado en las investigaciones esté consciente de la confidencialidad y privilegio cuando se trate de comunicaciones relacionadas con la investigación.

Únicamente los empleados o agentes que estén específicamente autorizados por Magna para hablar en representación de la empresa pueden comunicarse con terceros sobre el proceso de investigación. Esta política no impide a los empleados hablar con agencias gubernamentales por cuenta propia, en representación personal.

## SUPERVISIÓN Y REPORTE

El Magna Compliance Council ("MCC") supervisa todos los aspectos del programa de cumplimiento legal y ético. El MCC ha delegado la supervisión de las investigaciones sobre cumplimiento legal y ético al Investigations Oversight Committee (el "IOC"). El IOC está integrado por líderes de Magna que se reúnen y reportan cada trimestre con el MCC. El IOC, con apoyo de los administradores de la investigación dedicados (los "Administradores"), administran y supervisan la ejecución, remediación y reporte interno de manera inmediata, justa y consistente, así como el reporte interno de todas las investigaciones internas aplicables consistentes con esta política y cualquier procedimiento o lineamiento relacionado.

La Auditoría Interna reporta regularmente los datos estadísticos y la información concerniente a investigaciones de riesgos mayores al Comité de Auditoría del Consejo de Administración.

## OPERACIÓN (ADMISIÓN DEL CASO)

Un tercero independiente recibe los reportes presentados a través de la Línea Directa de Magna y luego pasan a los Administradores (quienes inician la documentación del caso y el proceso de investigación). Los terceros documentan las acusaciones en una base de datos central, dando inicio de esta manera al procesamiento de respuesta descrito en la presente política. El personal del tercero está disponible las 24 horas del día, los 365 días del año y se comunica en más de 20 idiomas. Los reportes presentados a través de otros canales deben enviarse de inmediato a los Administradores, quienes documentan las acusaciones y dan inicio así al proceso de investigación descrito en la presente política.

[2] Algunas jurisdicciones pueden tener limitaciones en relación con el uso de sistemas de reporte anónimo. Las dudas relacionadas con la naturaleza anónima del sistema de la Línea Directa de Magna o con la obligación de Magna de mantener anónimas las llamadas de la Línea Directa de Magna deberán dirigirse al abogado de grupo o regional. Las partes ajenas a Magna serán requeridas a identificarse.

## MEJORES PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN

Conducen las investigaciones miembros experimentados de los departamentos funcionales dentro de Magna, incluida la Auditoría Interna, Seguridad Corporativo, el departamento Legal, Operaciones o el grupo operativo con el cual está relacionado el reporte. El departamento funcional asignado para dirigir la investigación (el "Director") depende del objeto principal del informe y de la severidad de las acusaciones evaluadas durante la evaluación inicial del caso y del protocolo de intervención por parte de los Administradores.

Los Directores son responsables de planificar la investigación, llevando a cabo todos los pasos de investigación y reporte interno. Los Administradores supervisan la adecuada e inmediata ejecución de los pasos de investigación. Ocasionalmente, el IOC puede establecer lineamientos de mejores prácticas para llevar a cabo las investigaciones de conformidad con la presente política.

La realización inmediata de las investigaciones y los reportes internos sobre su estatus y hallazgos son cruciales para que la administración pueda determinar los pasos que se deben seguir, si los hay, es necesaria para remediar las acusaciones corroboradas. El acceso a información relacionada con el caso está restringido al personal designado por Magna.

Habrá comunicaciones continuas con la persona que reporta a través del proceso de investigación. Los Directores pueden contactar a la persona que reporta para solicitar información adicional o evidencia del apoyo a las acusaciones. También se notificará a los denunciantes a la brevedad sobre el estado de la investigación y del momento en que la investigación se cierre.

## ACCIÓN DE REMEDIACIÓN

En los casos donde se corroboren las acusaciones (de manera parcial o total), la responsabilidad para determinar e implementar remediaciones para resolver el acto de conducta y prevenir actos de conducta similares futuros recae en la administración de Magna. El objeto de la acción de remediación es detener el acto de conducta inapropiada y prevenir que se repita en el futuro. Las acciones de remediación pueden incluir (sin limitación):

- implementar, mejorar o remediar controles internos;
- disciplinar, suspender o despedir empleados;
- terminar las relaciones comerciales con los vendedores;
- capacitar (o volver a entrenar) al personal;
- denunciar ante las autoridades; o
- iniciar un litigio por daños.

## RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS

Se espera que los miembros de la administración de Magna, como los empleados, reporten inmediatamente todas las sospechas de incidentes de conducta indebida utilizando uno de los diferentes canales de reporte antes mencionados.

La administración se mantendrá al tanto del avance de las investigaciones en la medida de lo posible. No obstante, a cualquier empleado que esté directamente implicado en una investigación se le prohibirá acceder a los detalles del caso.

Al concluir cualquier investigación, se informará a la administración sobre los hechos que "deben saber" a fin de permitir que la acción de remediación se lleve a cabo, particularmente en situaciones donde la disciplina del empleado o la recuperación de pérdidas financieras, o donde las políticas, procedimientos u otros controles internos deben revisarse o aumentarse.

## PARA OBTENER MÁS INFORMACIÓN

Para obtener más información, contacte al Vicepresidente, Funcionario en Jefe de Cumplimiento Legal y Ético, o el Vicepresidente, Auditoría Interna.

---


| | |
|---|---|
| Issued: | September 21, 2021 |
| Revised: | / |
| Next Review: | Q3 2024 |
| Issued By: | Ethics & Legal Compliance |
| Approved By: | Magna Compliance Council |


Esta política reemplaza la Política para el Procesamiento de Reportes y Procedimientos de Investigación.