Código de conducta y ética
Política de investigaciones internas relacionadas con la ética

ETHICS & LEGAL COMPLIANCE |

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

INTRODUCCIÓN

Esta política describe cómo se gestionan las preocupaciones planteadas que afectan al cumplimiento ético y legal en Magna International Inc. y en todos sus grupos operativos, divisiones, joint ventures y otras operaciones a nivel mundial (colectivamente, «Magna»). Esta política también se aplica a todas las personas que actúan en nombre de Magna, incluidos los empleados, contratistas independientes, funcionarios, directores, proveedores, consultores y agentes (colectivamente, «Personas de Magna»).

APLICACIÓN

Esta política se aplica a las denuncias recibidas sobre preocupaciones relacionadas con el cumplimiento ético y legal: La política no se aplica a denuncias de posibles violaciones de la Carta de Principios de los Empleados de Magna o a otros asuntos locales relacionados con Recursos Humanos o con Salud, Seguridad y Medioambiente que normalmente se investigan de acuerdo con las leyes y prácticas locales.

En el caso de que hubiera algún conflicto entre esta política y alguna ley aplicable, prevalecerán los requerimientos de la ley.

COMPROMISO

Magna está comprometida con una actuación honesta e íntegra en todas sus operaciones comerciales. Por eso es importante que todas las Personas de Magna ***alcen la voz*** y comuniquen sin demora cualquier sospecha de una posible violación del Código de conducta y ética (el «Código») o de alguna de las políticas relacionadas con el Código.

Magna se toma en serio las denuncias recibidas y se compromete a investigar y remediar cualquier conducta indebida que identifique la investigación de manera oportuna, justa y coherente.

Magna también está comprometida con fomentar una cultura en la que este tipo de preocupaciones se puedan expresar sin miedo a represalias. Por este motivo, la Política antirrepresalias de Magna prohíbe las represalias contra cualquiera que plantee sus inquietudes de forma honesta y de buena fe. No se tolerará ningún intento de disuadir o impedir a alguien que plantee sus preocupaciones, y cualquier represalia será tratada como un asunto grave, pudiendo ser sancionada con acciones disciplinarias que podrán incluir el despido por causa justificada.

RESPONSABILIDADES DE LAS PERSONAS DE MAGNA

Las Personas de Magna deben notificar rápidamente cualquier sospecha de infracción utilizando alguno de los canales de denuncia que se mencionan a continuación. Las denuncias deben contener la mayor cantidad posible de información sobre la sospecha, incluyendo una descripción detallada de la conducta; el lugar, la fecha y la hora de la conducta (y también si es continuada); si existe la posibilidad de que se produzcan daños físicos, amenazas a la seguridad[1] u otra razón que requiera una acción inmediata; la identidad de los testigos u otras personas implicadas, y las fuentes de información, documentos o

[1] En los casos que sean urgentes, Magna anima a sus empleados, contratistas independientes, proveedores y agentes a ponerse en contacto con los servicios de emergencia locales (por ejemplo, llamando al 112 si este servicio está disponible).

pruebas que puedan ayudar a Magna a avanzar en la investigación. Las personas que denuncian deben atender con prontitud cualquier solicitud de información adicional y de pruebas (si las hubiera) que respalden sus reclamaciones.

Las Personas de Magna también deben cooperar con las investigaciones de presuntas infracciones cuando así se les solicite. La negativa por parte de un empleado a colaborar de manera plena y oportuna puede conllevar acciones disciplinarias, que pueden incluir el despido. La negativa a cooperar por parte de un contratista independiente, proveedor o agente puede dar lugar a la terminación de su relación comercial con Magna.

CANALES DE DENUNCIA

Existen varios canales disponibles para denunciar las inquietudes. Uno de estos canales es la Línea Directa de Magna, que permite a las Personas de Magna comunicar de manera confidencial y anónima sus preocupaciones acerca de infracciones de las políticas de Magna sin temor a represalias. Estas preocupaciones también pueden comunicarse a través de otros canales, como informes de los empleados a sus supervisores y/u otros compañeros (por ejemplo, el proceso de «Puertas Abiertas» de Magna) o notificándoselo directamente a los departamentos de Auditoría Interna, Legal, Recursos Humanos o Cumplimiento Ético y Legal de Magna.

PRIVACIDAD, CONFIDENCIALIDAD, SECRETO PROFESIONAL Y ANONIMATO

La confidencialidad y el anonimato de las personas que denuncian y la protección de sus identidades, si se conocen, son de máxima prioridad. La confidencialidad y el anonimato se mantendrán, excepto en aquellos casos en los que los requerimientos legales aplicables exijan lo contrario.[2] Los datos personales de las personas que denuncien y de otras personas involucradas en un proceso de investigación también serán tratados de acuerdo con la legislación aplicable y con nuestras políticas, procedimientos y directrices internas sobre privacidad de datos.

Magna tiene un gran interés en mantener la confidencialidad del proceso de investigación y de las comunicaciones relacionadas (sean estas verbales o escritas, electrónicas o de otro tipo) en la medida en que la empresa lo considere apropiado y lo permita la ley. Esto incluye la confidencialidad sobre las comunicaciones sujetas a protección por secreto profesional (y por lo tanto, protegidas de su divulgación en procedimientos judiciales). Magna espera que todas las personas que participan en las investigaciones respeten la confidencialidad y el secreto profesional en las comunicaciones relacionadas con la investigación.

Solo los empleados o agentes que estén específicamente autorizados por Magna para hablar en nombre de la empresa podrán comunicarse con terceros en relación con el proceso de investigación. La presente Política no impide que los empleados hablen con agencias gubernamentales a título individual.

SUPERVISIÓN Y ELABORACIÓN DE INFORMES

El Consejo de Cumplimiento de Magna («MCC» por sus siglas en inglés) supervisa todos los aspectos del programa de ética y cumplimiento legal. El MCC ha delegado la supervisión de las investigaciones relacionadas con el Cumplimiento ético y legal al Investigations Oversight Committee (Comité de Supervisión de Investigaciones o «IOC», por sus siglas en inglés). El IOC está formado por directivos de Magna que se reúnen e informan trimestralmente al MCC. El IOC, con el apoyo de Administradores de Investigación («Administradores») especializados, administra y supervisa la ejecución, subsanación e información interna oportunas, justas y coherentes de todas las investigaciones internas aplicables, en consonancia con esta política y con los procedimientos o directrices relacionados.

La Auditoría Interna comunica con regularidad al Comité de Auditoría del Consejo de Administración las estadísticas y otros datos sobre las investigaciones de mayor riesgo.

OPERACIÓN (ADMISIÓN DE CASOS)

Las denuncias cursadas a través de la Línea Directa de Magna son recibidas por un tercero independiente y posteriormente remitidas a los Administradores (que inician la documentación del caso y el proceso de investigación). El tercero documenta las acusaciones en una base de datos central, comenzando así el proceso de respuesta que se describe en esta política. El personal del tercero independiente está disponible las 24 horas del día, los 365 días del año, y puede comunicarse en más de 20 idiomas diferentes.

Las denuncias cursadas a través de otros canales deben remitirse oportunamente a los Administradores, quienes documentan las acusaciones, iniciando así el proceso de investigación descrito en esta política.

[2] Algunas jurisdicciones pueden contar con limitaciones sobre el uso de los sistemas de denuncias anónimas. Las preguntas sobre la naturaleza anónima del sistema de Línea Directa de Magna o la obligación de Magna de mantener el anonimato de las llamadas a dicha línea deben dirigirse a un abogado regional o del Grupo. Las partes que no sean Magna tienen la obligación de identificarse.

BUENAS PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN

Las investigaciones son dirigidas por miembros experimentados de departamentos funcionales de Magna como Auditoría Interna, Seguridad Corporativa, Legal, Operaciones o el Grupo operativo al que se refiera la denuncia. El departamento funcional que se asigne para dirigir la investigación (el «Responsable») dependerá del asunto objeto de la denuncia y de la gravedad de las acusaciones que se hayan valorado durante la evaluación y clasificación inicial del caso por parte de los Administradores.

Los Responsables son los encargados de planificar la investigación, ejecutar todos los pasos de la misma y elaborar los informes internos. Los Administradores se encargan de supervisar la adecuación y la oportuna ejecución de los pasos de la investigación. Cada cierto tiempo, el IOC puede establecer directrices de buenas prácticas para llevar a cabo las investigaciones de acuerdo con esta política.

La puntual finalización de las investigaciones y la presentación de informes internos sobre el estado y las conclusiones de las mismas son fundamentales para que la dirección pueda determinar qué medidas son necesarias para subsanar las acusaciones que se hayan confirmado. El acceso a la información relacionada con los casos está restringido al personal de Magna designado.

La comunicación con la persona que denuncia será continua durante todo el proceso de investigación. Los Responsables podrán ponerse en contacto con la persona que denuncia para solicitar más información o pruebas que sustentes las acusaciones. Asimismo, se notificará oportunamente a las personas que denuncian el estado de la investigación y la conclusión de la misma.

ACCIONES CORRECTIVAS

En el caso de que las acusaciones se confirmen (en su totalidad o en parte), la dirección de Magna será responsable de determinar e implementar soluciones que subsanen la conducta en cuestión y prevengan futuras conductas similares. El objetivo de las acciones correctivas es poner fin a la conducta indebida y evitar que se repita en el futuro. Las acciones correctivas pueden incluir (entre otras):

- implementar, mejorar o corregir los controles internos;
- sancionar, relevar o despedir a empleados;
- terminar las relaciones con los proveedores;
- formar (o volver a formar) al personal;
- informar a las fuerzas encargadas del cumplimiento de la ley; o
- iniciar un litigio por daños.

RESPONSABILIDADES DE LA DIRECCIÓN

Al igual que los empleados, los miembros de la dirección de Magna deben informar rápidamente de cualquier incidente sospechoso de conducta indebida utilizando alguno de los canales de denuncia mencionados anteriormente.

Siempre que sea posible, la dirección deberá recibir información con regularidad sobre el progreso de las investigaciones. No obstante, el personal directamente implicado en una investigación tendrá restringido el acceso a los detalles del caso.

Una vez finalizada la investigación, la dirección será informada de los datos que deba conocer para que puedan aplicarse las acciones correctivas, en especial en situaciones en las que se recomienden sanciones a los empleados o la recuperación de pérdidas financieras, o cuando sea necesario revisar o ampliar las políticas, los procedimientos u otros controles internos.

MÁS INFORMACIÓN

Para obtener más información, póngase en contacto con el Vicepresidente, el Jefe de Cumplimiento y Ética o el Vicepresidente de 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 Denuncias y Procedimientos de Investigación Relacionados con la Ética