

Normas laborales globales

HUMAN RESOURCES LEGAL & LABOUR RELATIONS DEPARTMENT |

EMITIDO: 1 de marzo de 2019 – REVISADO: 14 de abril de 2025

INTRODUCCIÓN:

Magna International Inc. ("Magna") reconoce la importancia de equilibrar nuestras responsabilidades sociales con la búsqueda de nuestros objetivos empresariales. Aceptamos que nuestras acciones estén en conformidad con las expectativas de varias partes interesadas, incluidos los accionistas, los empleados, los clientes, los proveedores, las comunidades en las cuales tenemos operaciones, los gobiernos y otros, particularmente aquellos relacionados con el tratamiento justo y ético de nuestros propios empleados.

Esta política aplica a todos los grupos operativos, divisiones y demás operaciones en todo el mundo de Magna. Esta política también aplica a todas las personas que actúan en nombre de Magna, incluidos los empleados, funcionarios, directores, consultores y agentes.

Nuestro respeto a las personas y a las necesidades de nuestros empleados se refleja en la cultura operativa única de Magna que referimos como "Empresa justa". Nuestro modelo de negocio de Empresa justa reconoce a los empleados como partes interesadas clave en nuestro negocio, con derechos y obligaciones fundamentales establecidos en las políticas clave como la Carta Constitutiva de los Empleados de Magna, los Principios Operativos de Magna y el Código de Conducta y Ética de Magna.

Estas normas laborales globales son una articulación de nuestra cultura de Empresa justa, pero también sirven como respaldo de los siguientes marcos y estatutos:

- **Declaración universal de los derechos humanos de las Naciones Unidas**
- **Convenciones fundamentales de ILO**
- **Declaración de los principios fundamentales y derechos en el trabajo ILO**

El marco de la política de nuestra compañía se basa en los principios fundamentales estipulados en las diferentes leyes internacionales, nacionales y locales, incluida la legislación específica del país o estado, así como a distintos acuerdos laborales, aranceles y obligaciones contractuales de naturaleza local, lo que incluye, pero no se limita a lo siguiente:

DERECHOS HUMANOS:

Nosotros apoyamos el cumplimiento con los derechos humanos reconocidos a nivel internacional. Nuestras políticas respetan el trato equitativo y la necesidad de ofrecer oportunidades de empleo justas independientemente de las características personales. Creemos que nuestros diversos y multiculturales lugares de trabajo ofrecen un ambiente laboral donde nuestros empleados se sienten seguros y bienvenidos, mientras disfrutan de otras oportunidades para el desarrollo personal y profesional.

PROTECCIÓN CONTRA ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA:

En apego a las políticas sobre acoso y discriminación de Magna, no toleraremos el acoso o la discriminación en nuestros lugares de trabajo basados en raza, nacionalidad u origen social, color, sexo, religión, identidad de género, discapacidad, orientación sexual o cualquier otro fundamento protegido reconocido por la ley correspondiente. Tenemos políticas que prohíben la violencia y acoso en el lugar de trabajo, lo que incluye la prohibición de contratar fuerzas de seguridad sin capacitación y sin supervisión. De conformidad con los principios de nuestra Carta Constitutiva de los Empleados, nos esforzamos por fomentar lugares de trabajo de trato justo y respetuoso, sin favoritismos y sin ningún tipo de abuso físico, sexual, psicológico o verbal.

DERECHOS DE LOS NIÑOS:

Condenamos el trabajo infantil y respetamos el derecho de los niños a la educación, el descanso y el juego. Respetamos todas las leyes y reglamentos locales e internacionales en relación con la edad mínima para solicitar un empleo o trabajo.

EMPLEO ELEGIDO LIBREMENTE:

Rechazamos toda forma de trabajo forzado/esclavitud o trabajo obligatorio, como el trabajo en prisión, atadura a deudas, tráfico o servidumbre. Las filiales de Magna no celebrarán acuerdos comerciales con proveedores, reclutadores o agencias de colocación que utilicen el trabajo forzado. Magna respeta el principio del empleo elegido libremente.

SALUD, SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE:

Como parte de nuestra política global de salud, seguridad y medio ambiente, hemos implementado programas globales integrales de salud, seguridad y medioambiente. Al hacerlo, cumplimos o superamos los estándares nacionales e internacionales relevantes para la seguridad y salud ocupacional y la protección del medioambiente. Revisamos nuestros estándares regularmente y estamos comprometidos con la mejora continua en este campo a través de un proceso de auditorías e inspecciones de instalaciones integral.

CONDICIONES LABORALES JUSTAS:

Reconocemos el derecho de nuestros empleados a descansar y recrearse apropiadamente. Proporcionamos horarios de trabajo razonables dentro de las prácticas de la industria, que salvaguardan la salud y el bienestar de nuestros empleados. Nos esforzamos por cumplir o exceder los requisitos de todas las leyes locales correspondientes y los reglamentos con respecto al horario de trabajo, tiempos de descanso, vacaciones, días festivos y horas extra.

PRÁCTICAS DE COMPENSACIÓN NO DISCRIMINATORIA:

En apego a los principios del Estatuto de los Empleados de Magna, estamos comprometidos con ofrecer a nuestros empleados los salarios más competitivos y beneficios que reflejan la necesidad de justicia interna, así como la competitividad externa dentro del sector y de los mercados laborales locales. Esto incluye la compensación de los empleados basada en criterios objetivos y sin discriminación, como habilidad y capacidad, calificaciones, desempeño en el trabajo y duración del servicio. Nuestras prácticas de compensación conforman con los reglamentos nacionales, estatales y/o locales, incluidos varios requerimientos contractuales, de acuerdo laboral y aranceles. Dentro del contexto de una compensación específica del país, nosotros apoyamos el principio de igualdad de remuneración sin discriminar la base de género.

LIBRE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE BUENA FE:

Reconocemos y respetamos el derecho de nuestros empleados de asociarse libremente y ser representados, de acuerdo con las leyes y reglamentos locales, así como respetar las prácticas de relaciones del sector industrial aplicable en la jurisdicción en cuestión. Asimismo, reconocemos que el derecho a ser representado es un derecho individual, no una obligación, lo cual incluye el derecho de los empleados a decidir libremente a no ser representados si esa es su opción, y para las partes del lugar de trabajo ejercer la libertad de expresión sobre este asunto. Nosotros trabajamos constructivamente con representantes legalmente reconocidos para promover el interés de nuestros empleados de una manera consistente con nuestra Carta Constitutiva de los Empleados. Respetamos las leyes y reglamentos locales aplicables para comprometerse colectivamente en un espíritu de cooperación y respeto mutuo.

IMPLEMENTACIÓN Y RESPONSABILIDADES:

La responsabilidad para la implementación y cumplimiento con estos estándares en nuestros grupos operativos y divisiones recae en la gerencia sénior de los grupos y divisiones respectivos de Magna. Se proporciona supervisión corporativa para estos estándares a través de distintas auditorías de recursos humanos y procesos de inspección. El Consejo de Administración de Magna, a través de su Comité de gobierno corporativo, compensación y nominación, supervisa nuestra metodología general para incorporar la responsabilidad social, incluidas estas normas. Esperamos que nuestros socios comerciales y todos nuestros proveedores adopten y hagan cumplir políticas similares. Buscamos identificar y utilizar asociados comerciales y proveedores que llevan a cabo sus negocios y asuntos de manera consistente con estas normas laborales globales.

Los empleados que creen que se ha producido una violación a estos principios deberán tener la capacidad para reportar las infracciones a la política a través de procedimientos de queja internos bien establecidos, los cuales varían por región. Magna proporciona varios procedimientos de resolución e investigación para los empleados, lo cual incluye nuestro proceso de puertas abiertas del Estatuto de los Empleados, así como la línea directa para empleados, que es responsable de llevar a cabo las investigaciones imparciales y de aplicar acciones correctivas, según sea necesario. En virtud de la [Política Contra Represalias](#) de Magna, está prohibida cualquier acción o represalia contra cualquier empleado que haga dicho reporte o quienes de otro modo cooperen en una investigación.

PARA OBTENER MÁS INFORMACIÓN:

Para obtener más información, contacte al Vicepresidente de Recursos Humanos de su grupo, al Director Global de Relaciones Laborales de Magna o a la oficina del Chief Officer de Recursos Humanos de Magna.

Issued:	March 1, 2019
Revised:	April 14, 2025
Next Review:	Q1 2028
Issued By:	Human Resources Legal & Labour Relations Department
Approved By:	Magna Compliance Council