

Normas laborales globales

HUMAN RESOURCES LEGAL & LABOUR RELATIONS DEPARTMENT |

ISSUED: March 1, 2019 – REVISED: April 14, 2025

INTRODUCCIÓN:

Magna International Inc. (en lo sucesivo, «Magna») reconoce la importancia de equilibrar nuestras responsabilidades sociales con la consecución de nuestros objetivos empresariales. Aceptamos que nuestras acciones deben ser conformes con las expectativas de las diversas partes interesadas, como, por ejemplo, accionistas, empleados, clientes, proveedores, comunidades en las que realizamos negocios, gobiernos y otros actores, especialmente aquellos relacionados con el trato justo y ético de nuestros propios empleados.

Esta política se aplica a todos los grupos operativos, divisiones y otras operaciones afiliadas de Magna a escala mundial. Esta política también se aplica a todas las personas que actúan en nombre de Magna, incluidos empleados, jefes, directores, asesores y agentes.

Nuestro respeto por las personas y las necesidades de nuestros empleados se refleja en la cultura operativa única de Magna, a la que nos referimos como «Empresa Justa». Nuestro modelo de negocio de Empresa Justa reconoce a los empleados como las principales partes interesadas en nuestra empresa, cuyos derechos y obligaciones fundamentales están establecidos en políticas fundamentales como, por ejemplo, la Carta de Principios de los Empleados de Magna, los Principios Operativos de Magna y el Código de Conducta y Ética de Magna.

Estas Normas Laborales Globales representan una expresión más de nuestra cultura de Empresa Justa, al mismo tiempo que actúan a modo de reconocimiento general de los siguientes marcos y cartas:

- **Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas**
- **Convenios fundamentales de la OIT**
- **Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo**

El marco político de nuestra empresa se basa en los principios básicos establecidos en virtud de las diferentes leyes internacionales, nacionales y locales, incluida la legislación específica del país/Estado, así como diversos acuerdos laborales, aranceles y obligaciones contractuales de naturaleza local.

DERECHOS HUMANOS:

Respaldamos el cumplimiento de los derechos humanos reconocidos a nivel internacional. Nuestras políticas respetan el trato igualitario y la necesidad de ofrecer oportunidades de empleo equitativas independientemente de las características personales. Creemos que nuestros espacios de trabajo diversos y multiculturales ofrecen un entorno laboral respetuoso en el que nuestros empleados pueden sentirse seguros y bienvenidos, al mismo tiempo que disfrutan de oportunidades de desarrollo personal y profesional.

PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO, LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA:

De conformidad con las Políticas de Acoso y Discriminación de Magna, no toleraremos situaciones de acoso o discriminación en nuestros lugares de trabajo por razones de raza, nacionalidad u origen social, color, sexo, religión, identidad de género, discapacidad, orientación sexual o cualquier otro motivo de protección reconocido por la legislación aplicable. Contamos con políticas que prohíben el acoso y la violencia en el lugar de trabajo, incluida la prohibición de contratar a fuerzas de seguridad sin formación ni supervisión. De acuerdo con los principios de nuestra Carta de los Empleados, nos esforzamos por promover lugares de trabajo justos y respetuosos en los que no se produzca ningún tipo de favoritismo y abuso físico, sexual, psicológico o verbal.

DERECHOS DE LOS NIÑOS:

Condenamos el trabajo infantil y respetamos el derecho de los niños a la educación, al descanso y al juego. Respetamos todas las normativas y leyes locales e internacionales aplicables en lo que respecta a la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo.

LIBERTAD DE ELECCIÓN DEL EMPLEO:

Rechazamos cualquier forma de trabajos forzosos, de esclavitud u obligatorios, tales como el trabajo penitenciario, la servidumbre por deudas, la trata de seres humanos o el sometimiento. Las filiales de Magna no celebrarán acuerdos comerciales con proveedores, reclutadores o agencias de personal que utilicen trabajos forzosos. Magna respeta el principio de libertad de elección del empleo.

SALUD, SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE:

Como parte de nuestra política global de salud, seguridad y medioambiente, hemos implementado programas integrales a nivel mundial en materia de salud, seguridad y medioambiente. De esta forma, cumplimos o superamos los estándares pertinentes a nivel nacional e internacional en términos de protección medioambiental, salud y seguridad laboral. Revisamos nuestros estándares periódicamente y estamos comprometidos con la mejora continua en esta área a través de un proceso de inspecciones y auditorías completas en nuestras instalaciones.

CONDICIONES LABORALES DIGNAS:

Reconocemos el derecho de nuestros empleados a disfrutar de un tiempo de ocio y de descanso adecuado. Ofrecemos un horario laboral razonable que se ajusta a las prácticas del sector aplicables y que protege la salud y el bienestar de nuestros empleados. Nos esforzamos por satisfacer o superar los requisitos de todas las normativas y leyes locales aplicables en lo que respecta al horario laboral, los tiempos de descanso, las vacaciones, los días festivos y las horas extra.

PRÁCTICAS DE COMPENSACIÓN NO DISCRIMINATORIAS:

De conformidad con nuestros principios de la Carta de los Empleados de Magna, nos comprometemos a ofrecer a nuestros trabajadores salarios y beneficios competitivos que reflejen la necesidad de equidad interna, así como de competitividad externa en la industria y en los mercados de trabajo locales en los que llevamos a cabo negocios. Este compromiso incluye compensar a los empleados en función de criterios no discriminatorios y de consecución de objetivos, tales como habilidades y capacidades, cualificaciones, rendimiento laboral y antigüedad. Nuestras prácticas de compensación son conformes con la normativa y las leyes nacionales, estatales o locales, incluidos diversos requisitos contractuales, tarifarios o relacionados con acuerdos laborales. En el contexto de los requisitos contractuales y legislativos específicos del país relacionados con la compensación, respaldamos el principio de remuneración equitativa sin discriminación por motivos de género.

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y CONVENIO COLECTIVO DE BUENA FE:

Reconocemos y respetamos el derecho de nuestros empleados a asociarse libremente y a tener representación, de conformidad con la normativa y las leyes locales y teniendo en cuenta las prácticas en materia de relaciones industriales aplicables en la jurisdicción pertinente. Además, reconocemos que el derecho a tener representación es un derecho individual, no una obligación, que incluye el derecho de los empleados a decidir libremente ser representados si esa es su decisión y el derecho de las partes presentes en el lugar de trabajo a ejercer la libertad de expresión con respecto a dicha cuestión. Trabajamos de forma constructiva con representantes reconocidos legalmente para promover los intereses de nuestros trabajadores de forma consistente con nuestra Carta de los Empleados. Respetamos la normativa y las leyes locales aplicables para negociar de forma colectiva con un espíritu de cooperación y respeto mutuo.

IMPLEMENTACIÓN Y RESPONSABILIDADES:

La responsabilidad con respecto a la implementación y al cumplimiento de estos estándares en nuestras divisiones y grupos operativos recae en la dirección sénior de las respectivas divisiones y grupos de Magna. La supervisión corporativa de estos estándares se proporciona a través de diversos procesos de inspección y auditoría de Recursos Humanos. El Consejo de Administración de Magna, a través de su Comité de Nominación, Compensación y Gobernanza Corporativa, supervisa nuestro enfoque global de cara a la responsabilidad social corporativa, incluidos estos estándares. Esperamos que nuestros socios comerciales y todos nuestros proveedores adopten e implementen políticas similares. Procuramos identificar y utilizar proveedores y socios comerciales que lleven a cabo sus negocios y sus actividades de conformidad con las presentes Normas Laborales Globales.

Los empleados que crean que puede haberse producido una infracción de estos principios pueden informar sobre infracciones de políticas a través de procedimientos de denuncia internos bien establecidos que varían según la región. Magna ofrece a los trabajadores una serie de procedimientos de investigación y resolución de problemas, entre los que se incluyen nuestro Proceso de Puertas Abiertas de la Carta de los Empleados, además de la Línea Directa de los Empleados, al alcance de la mano, que permite llevar a cabo investigaciones imparciales y aplicar medidas correctivas si es necesario. De conformidad con la [Política antirrepresalias](#) de Magna, no se adoptarán represalias contra ningún empleado que lleve a cabo un informe semejante o colabore de cualquier otra forma en una investigación.

PARA MÁS INFORMACIÓN:

Para obtener más información, póngase en contacto con el vicepresidente del Grupo de Recursos Humanos, con el director global de Relaciones Laborales de Magna o con la oficina del director 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