

Código de Conducta y Ética



Mensaje del **Chief Executive Officer (CEO)**

El Código de Conducta y Ética de Magna refleja los valores que nos definen como empresa y como individuos. Refuerza nuestro compromiso con la integridad, la equidad y el respeto. Nuestro Código nos ayuda a tomar decisiones acertadas, a tratar a los demás con respeto y a mantener diariamente la confianza de nuestros clientes, socios y comunidades.

Para salvaguardar nuestra reputación y contribuir al éxito continuo de Magna, es importante que todos nos tomemos el tiempo para revisar, entender y vivir los valores de nuestro Código. Nuestro Código es la hoja de ruta que podemos seguir cada día.

Estoy orgulloso de nuestros empleados excepcionales, como usted, que crea un entorno donde se reconoce y se promueve el comportamiento ético. Esta es una de las razones por las que Ethisphere ha reconocido a Magna desde el 2022 como una de las Empresas más Éticas a Nivel Mundial®, un honor reservado para un selecto grupo de organizaciones con programas excepcionales y un firme compromiso por promover la integridad empresarial.

Gracias por su dedicación continua para Magna y por su compromiso de mantener nuestros valores éticos. Juntos, ayudamos a fortalecer la cultura ética de Magna, nuestra posición en el mercado global y garantizamos que nuestras acciones reflejen los principios que definen quiénes somos.

Swamy Kotagiri
Chief Executive Officer(CEO)



Mensaje de la **Chief Compliance Officer**

En Magna, la integridad no es solo un principio, sino la forma en que ejercemos nuestro liderazgo. Nuestro Código de Conducta y Ética es más que un documento; es un compromiso que da forma a cada decisión, cada interacción y cada relación.

El mundo en el que nos movemos es complejo y las decisiones que tomamos importan. Por eso hemos creado herramientas y recursos para ayudarle a navegar los desafíos con confianza:

- Regional Compliance Officers y materiales de compliance en MagNET para orientarlo cuando la respuesta correcta no está clara
- Disclose It! para divulgar conflictos de intereses y obsequios a funcionarios del gobierno
- Integrity Check para garantizar que nuestros socios respeten nuestros valores y prácticas comerciales éticas

Estos recursos existen por un motivo: fortalecerle para hacer lo correcto. Y hacer lo correcto significa alzar la voz. Cuando alza la voz, protege nuestra cultura y fortalece nuestra reputación.

La ética no es opcional. Es la base de la confianza con nuestros clientes, nuestras comunidades y entre nosotros. Gracias por poner en práctica estos valores cada día. Juntos avanzamos con integridad, para todos.

Joanne Horibe

VP, Ethics and Chief Compliance Officer

Contenido

Mensaje del Chief Executive Officer (CEO)	2	Divulgación Pública	18
Mensaje de la Chief Compliance Officer	3	Sustentabilidad	18
Visión Misión Valores fundamentales	5	Nuestros Empleados	19
Nuestras responsabilidades	6	El Medio Ambiente, la Salud Ocupacional y la Seguridad	19
Lo que podemos hacer	7	Protección de Datos Personales	19
Expectativas de nuestros Líderes	8	Respeto en el Lugar de Trabajo	20
Cómo Alzar la Voz	9	Respeto por los Derechos Humanos	21
No Toleramos las Represalias	10	Diversidad e Inclusión	22
Uso de la Línea Directa de Magna	11	Comunicación Cuidadosa	22
Checklist para Decisiones Éticas	11	Nuestro Negocio	23
Nuestros Clientes.....	12	Uso de Información Confidencial	23
Manejo del Negocio con Integridad, Equidad y Respeto	12	Operaciones Bursátiles Indevidas	24
Cumplimiento de las leyes Antimonopolio		Inversiones y Oportunidades Corporativas	25
y de Competencia Económica.....	13	Autonegociación e Interacciones con Familiares o Amigos	26
Cumplimiento de las leyes Anti-Corrupción	14	Empleos Externos	26
Obsequios y Atenciones.....	15	Recursos adicionales	27
Cumplimiento Comercial	16	Glosario	28
Cabildeo y Participación Política	16		
Nuestros Accionistas o Inversionistas	17		
Registro Preciso y Elaboración de Informes Financieros	17		

Visión Misión Valores fundamentales

Nuestra Visión

Avanzar en la movilidad para todos y para todo.

Nuestra misión

Nuestra misión es utilizar nuestra experiencia para crear un mundo mejor de movilidad, de manera responsable. Para hacerlo, desarrollamos tecnologías, sistemas y conceptos que hacen que los vehículos sean más seguros y limpios para todos.

Valores fundamentales

Nuestros valores fundamentales son un reflejo de quiénes somos como personas y como empresa.

Pensar en grande

Empoderando a cada uno para actuar con seguridad.

Asumir la responsabilidad

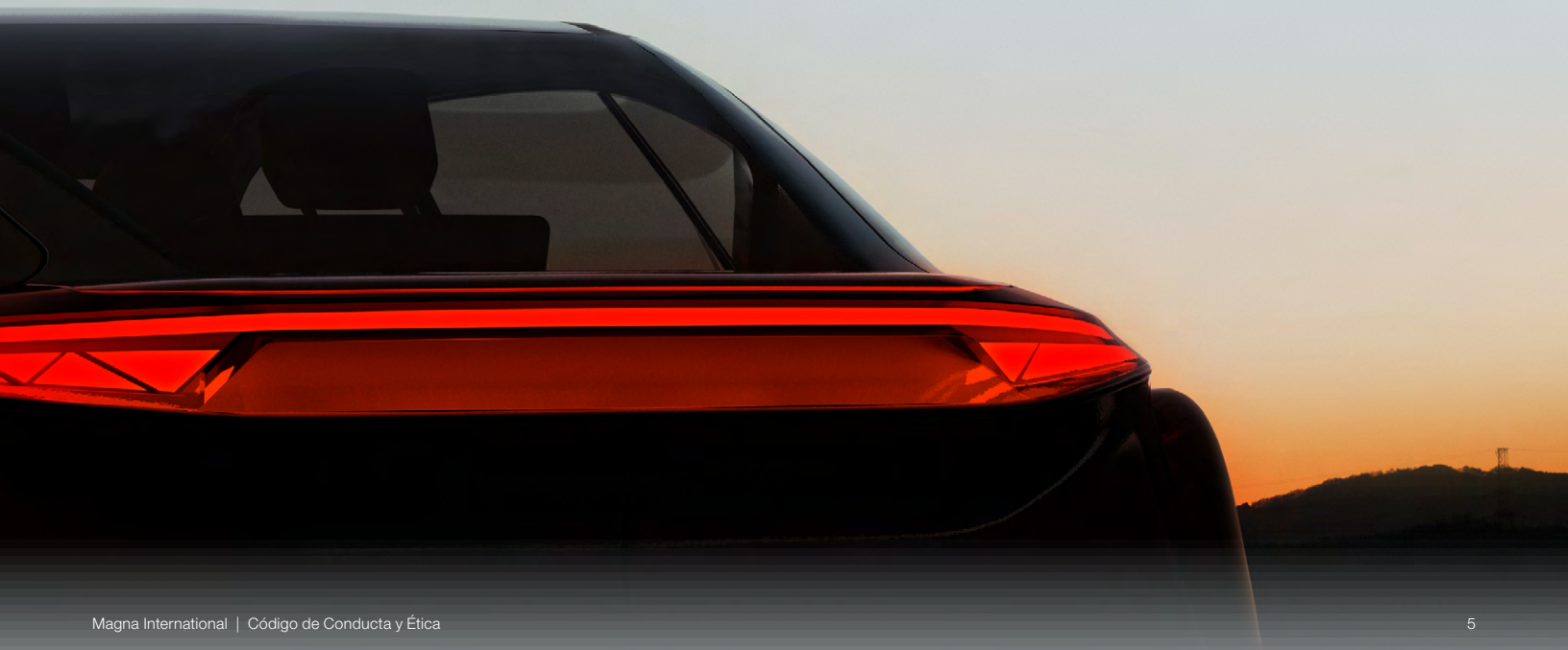
Asumimos nuestra responsabilidad con compromisos y acciones.

Nunca conformarse

Innovamos constantemente, mejorando y haciendo las preguntas correctas.

Ser colaborativos

Trabajamos mejor cuando lo hacemos juntos, con respeto y humildad.



Nuestras responsabilidades

La vida está llena de decisiones, y muchas las tomamos a diario en un abrir y cerrar de ojos.

Sin embargo, algunas decisiones son más importantes que otras. Las decisiones que tomamos cuando representamos a Magna reflejan a la compañía como un todo y también a nosotros mismos.

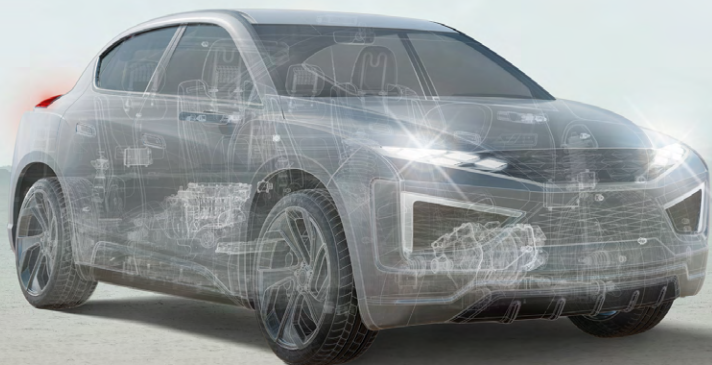
En resumen, nuestras decisiones promueven la integridad.

Hoy en día, el panorama de la movilidad se torna cada vez más complejo y desafiante, por lo que es importante que todos entendamos nuestra obligación de conducirnos nuestros negocios de una manera que sea ética y congruente con nuestras políticas corporativas y las leyes aplicables. Nuestro Código de Conducta y Ética (el “Código”) actúa como guía para ayudarnos a tomar las decisiones correctas y mantener nuestros estándares éticos.

Esperamos que todos los empleados lean y entiendan nuestro Código, y que siempre actúen con ética y honestidad. Es vital para nuestro éxito y futuro tomar las decisiones adecuadas cumpliendo las leyes y regulaciones que rigen nuestro negocio.

El Código se aplica a TODOS los empleados de Magna a nivel mundial, incluidas las Oficinas Corporativas y de Grupo, las Divisiones y las empresas conjuntas (joint ventures). También mantenemos un **Código de Conducta y Ética para Proveedores** que establece expectativas para nuestros socios comerciales, incluidos proveedores, consultores, contratistas independientes, agentes y otros terceros que hacen negocios con Magna.

Las violaciones al Código darán lugar a medidas disciplinarias para los empleados, que pueden llegar a la terminación de la relación laboral. Ciertas secciones de este Código reflejan requisitos legales, lo que significa que las violaciones pueden tener consecuencias adicionales, como multas, procesamiento penal y penas de prisión. Esperamos que todos hagan su parte para defender nuestro Código e impulsar la integridad, todos los días.



Preguntas y respuestas

- P** Soy empleado de Magna.
¿Este Código me aplica ?
- R** Sí. El Código aplica a todos los empleados de Magna International Inc. (incluidos los empleados de tiempo parcial y completo) y a todos los Grupos, Divisiones, empresas conjuntas (joint ventures) y demás operaciones alrededor del mundo. De la misma manera, se aplica a todos nuestros ejecutivos y miembros del consejo de administración.
- P** Soy proveedor de Magna.
¿Este Código me aplica?
- R** Cualquiera que actúe en nuestra representación, tales como proveedores, consultores, contratistas independientes, agentes y demás representantes, deben cumplir con los requerimientos del **Código de Conducta y Ética para Proveedores** de Magna, el cual establece estándares similares a los incluidos en este Código.
- P** ¿Cuáles son las consecuencias si infrinjo este Código?
- R** Tenemos un profundo compromiso con los valores de este Código y tomaremos con seriedad cualquier incumplimiento de estos compromisos. Las violaciones a este Código darán lugar a medidas disciplinarias. El tipo de medida disciplinaria dependerá de la gravedad de la violación y podrá incluir el despido en los casos graves.

Tengan en cuenta que las preguntas y los ejemplos proporcionados en este documento son meramente ilustrativos y no describen eventos reales ni pretenden incluir todos los casos, ni siquiera los más graves, que puedan surgir.



Lo que podemos hacer

Confiamos en que todos los empleados nos ayuden a fomentar la integridad a lo largo de la organización. Debemos:

- Conocer nuestro Código y las políticas de cumplimiento relacionadas.
- Denunciar los hechos si creemos que ha ocurrido una posible violación del Código o si tienen alguna pregunta sobre el Código.
- Aplicar los principios fundamentales que conforman nuestro Código, todos los días.

A esto nos referimos al decir: Conócelo. Háblalo. Vívelo. El éxito de Magna depende de que nuestra gente desempeñe un papel activo y se asegure de que todos nosotros nos conduzcamos de forma ética.

Expectativas de nuestros Líderes

Como líderes de la compañía, se espera particularmente que nuestros ejecutivos, funcionarios sénior y gerentes establezcan los más altos estándares éticos, y que sean un modelo de conducta ética para sus equipos. Los líderes deben mantenerse alertas, identificar cualquier actividad que sea inconsistente con este Código e informar sus inquietudes de manera oportuna.

También esperamos que nuestros líderes creen un entorno en el que los empleados se sientan cómodos al plantear sus inquietudes, incluso debatiendo sobre cuestiones éticas con sus equipos y alentándolos a alzar la voz. El liderazgo mediante el ejemplo es crucial para establecer y mantener los estándares de conducta de la compañía descritos en este Código.

Los líderes también juegan un papel crucial en asegurar que no haya represalias contra cualquier empleado (u otra persona) que reporte sus inquietudes con honestidad y de buena fe. Las represalias están estrictamente prohibidas por nuestra **Política contra Represalias**.



Cómo Alzar la Voz

Fomentamos una cultura en la que los empleados se sientan libres de plantear sus inquietudes sin temor a represalias.

Si tiene alguna inquietud o presencia un comportamiento que no se ajusta a nuestro Código, a nuestras políticas o a la ley, debe informarlo para que podamos tomar las medidas pertinentes.

Puede plantear sus inquietudes de muchas maneras:

- **Comparta su inquietud con su gerente.** A menudo, su gerente podrá ofrecerle orientación y responder preguntas.
- **Reporte sus inquietudes a otro recurso interno a través del Proceso de Puertas Abiertas.** Si no se siente cómodo planteando una inquietud a su gerente, puede acudir a cualquier líder para analizar una situación o hacer preguntas, utilizando, entre otros, los siguientes recursos:
 - Equipo gerencial local
 - Equipo directivo del Grupo o Corporativo
 - Recursos Humanos
 - Defensor de los Empleados, Comité de Equidad o Comité de Salud y Seguridad (según corresponda)
 - Ethics and Legal Compliance
 - Auditoría Interna
 - Seguridad Corporativa
- **Pónganse en contacto con la Línea Directa de Magna.** La Línea Directa de Magna es otro recurso a través del cual puede denunciar comportamientos que sean contrarios al Código, al **Código de Conducta y Ética para Proveedores** de Magna y a la **Carta Constitutiva de los Empleados**. Todas las denuncias se tratan de forma confidencial y cuidadosa. La Línea Directa de Magna está gestionada por un tercero independiente y este servicio está disponible en más de 20 idiomas, las 24 horas del día, los 365 días del año.

Nada de lo dispuesto en este Código le impide utilizar el mecanismo de denuncia de irregularidades de un organismo regulador cuando lo permita la ley en su país de origen.



No Toleramos las Represalias

Las represalias son cualquier acción dirigida a disuadir a alguien de denunciar una mala conducta o de participar en una investigación. Las represalias pueden adoptar muchas formas, como la reducción de jornadas o pagos, ser despedido, degradado, suspendido, amenazado, acosado, abusado, avergonzado, humillado o denegado de oportunidades (como una promoción, aumento de sueldo o tiempo extra). No toleraremos represalias de ningún tipo contra empleados u otras personas que informen sobre sus inquietudes de manera honesta y de buena fe. Para obtener más información, consulte nuestra **Política contra Represalias**.

Preguntas y Respuestas

- P** Pienso que mi gerente puede estar violando nuestro Código, pero me preocupa que, si denuncio su comportamiento, esto perjudique mi empleo. Si mi gerente averigua que denuncié su conducta, ¿contaré con la protección de Magna?
- R** Sí. Nuestra **Política contra Represalias** prohíbe que los líderes tomen represalias contra los empleados, y protege a los empleados que reportan sus inquietudes de manera honesta y de buena fe.



Uso de la Línea Directa de Magna

Presentación de un Reporte: Puede presentar un reporte en línea o llamando al número gratuito correspondiente a su país (ambas opciones están disponibles en magnahotline.com). Después de presentar su reporte, recibirá una contraseña única para realizar el seguimiento del mismo.

Anonimato y Confidencialidad: Puede presentar su reporte de forma anónima en donde la legislación local lo permita. No obstante, le recomendamos que divulgue su identidad, dado que ello permitirá a nuestros investigadores comunicarse con ustedes para realizar seguimientos. Protegeremos su identidad durante y después de la investigación, en tanto lo permita la legislación.

Revisión e Investigaciones: Su reporte se registrará en un sistema de administración de casos y se atenderá según su naturaleza, urgencia e impacto potencial. Cuando corresponda, un investigador con experiencia de Recursos Humanos, Auditoría Interna, Seguridad Corporativa o Legal será asignado para investigar su reporte.

Actualizaciones sobre el Progreso: Puede consultar el estado de su reporte a través del sitio web o por teléfono, utilizando la contraseña única proporcionada. Durante la investigación, la persona encargada de investigar su caso podrá plantearle preguntas adicionales si fuera necesario.

Cierre Oportuno: Su reporte se cerrará en un plazo de tiempo razonable. Una vez finalizada la investigación, el equipo directivo sénior revisará las conclusiones y tomará las medidas necesarias, incluidas las posibles acciones disciplinarias (según corresponda).

Checklist para Decisiones Éticas

A veces nos enfrentamos a situaciones difíciles en las que puede resultar complicado saber cuál es la elección correcta. Si alguna vez no tiene la plena seguridad acerca de una decisión, utilice el Checklist para Decisiones Éticas. Nos ayuda a alinear nuestras elecciones con el Código, las políticas y la ley, así como con nuestros Valores Fundamentales.

Para determinar si un curso de acción es ético, deben poder responder “sí” a estas seis preguntas:

1. ¿Es esto legal?
2. ¿Cumple con este Código, la **Carta Constitutiva de los Empleados** y todas las políticas relacionadas?
3. ¿He considerado el impacto en los empleados, clientes y accionistas?
4. ¿Beneficia esto a Magna en su conjunto y no solo a determinados individuos?
5. ¿Me sentiría a gusto explicando mi decisión a mis compañeros de trabajo, a mi gerente y a mi familia?
6. ¿Podría yo defender mis actos en caso de que aparezcan en el periódico o en las redes sociales?

Si tiene alguna duda, debe detenerse y buscar la orientación de su gerente, Abogado Corporativo o de Grupo, un regional *Compliance Officer* o el *Chief Compliance Officer*.



Nuestros Clientes

Manejo del Negocio con Integridad, Equidad y Respeto

Todos tenemos la responsabilidad compartida de promover el éxito de Magna.

Para estar a la altura de estas responsabilidades, todos debemos actuar con integridad. Esto significa que debemos obedecer la letra y el espíritu de las leyes que nos apliquen, defender este Código y honrar nuestros compromisos.

También debemos ser justos en nuestras negociaciones con otros empleados, clientes, proveedores y otras partes interesadas.

También es esencial que respetemos a quienes tengan formas de pensar y opiniones distintas, que actuemos con sensibilidad e interés hacia las culturas y costumbres de los países en los que operamos, y nos esforcemos en considerar nuestro impacto en las comunidades y entornos donde operamos.



Cumplimiento de las leyes Antimonopolio y de Competencia Económica

Competimos vigorosamente, pero respetando la competencia libre y justa.

Muchos países tienen leyes diseñadas para promover una fuerte competencia, con el fin de que los consumidores tengan acceso a productos y servicios de la más alta calidad a los mejores precios. Las violaciones de estas leyes pueden tener graves consecuencias para usted y para Magna.

Debemos cumplir con todas las leyes antimonopolio y de competencia aplicables y mantener relaciones éticas con nuestros clientes, competidores y terceros.

No participaremos en ningún tipo de actividad que infrinja estas leyes, como acordar con nuestros competidores fijar precios, descuentos o condiciones de venta, limitar la producción, dividir mercados, coordinar actividades de licitación, boicotear a clientes o proveedores, fijar compensaciones a los empleados o acordar no contratar empleados el uno del otro.

Para obtener más orientación, revisen nuestra **Política Antimonopolio y de Competencia**.

Preguntas y Respuestas

- P** En Auto Shanghai, me encontré a un excompañero de ventas que trabaja ahora para un competidor. Durante la comida, me preguntó si podríamos acordar una estrategia conjunta para tratar con un nuevo comprador que es difícil. Le dije que hablaríamos más adelante. ¿Qué debí haber hecho?
- R** Aunque una comida informal con un excompañero no es un problema, cualquier intento por coordinar una estrategia con un competidor respecto a un cliente está estrictamente prohibido. En esta situación, deben terminar inmediatamente la conversación sobre la coordinación de la estrategia y decir a su excompañero que no pueden hablar de ese tema. Luego, informar inmediatamente al Departamento Legal o de Compliance.



Cumplimiento de las leyes Anti-Corrupción

Nos comprometemos a ganar negocios de manera ética y nunca mediante sobornos o actividades ilegales.

El soborno implica intercambiar u ofrecer algo de valor para influir indebidamente en una decisión comercial u obtener una ventaja comercial. No ofrecemos ni aceptamos *sobornos*, pagos indebidos ni pagos de facilitación, ya sea directamente o a través de terceros. Al entregar o aceptar cualquier cosa de valor, debemos pensar si este acto influirá en una decisión comercial o causará esa percepción en otras personas. Debemos asegurarnos de que los registros de todos los pagos

que realizamos siempre sean precisos y completos. Estas obligaciones se aplican en todos los casos, pero son especialmente estrictas en asuntos relacionados con funcionarios del gobierno.

Nuestro compromiso contra el soborno aplica, sin excepción, a todas nuestras operaciones, independientemente de las leyes o costumbres locales.

Para obtener más información sobre la realización de actividades comerciales sin sobornos, consulten nuestra **Política de soborno y pagos indebidos**.

Preguntas y Respuestas

- P** En mi país es habitual dar a los empleados del gobierno un pago pequeño (normalmente inferior a USD 100) para que los permisos se emitan más rápidamente. ¿Puedo hacer estos pagos conforme a nuestro Código y nuestras Políticas?
- R** No. Nuestro **Código y la Política de soborno y pagos indebidos** prohíben hacer esos pagos, los cuales frecuentemente se los conoce como pagos de “facilitación” (o de “agilización”). Aunque estos pagos son legales y comunes en algunos países, son ilegales en muchos otros.
- P** Un funcionario del gobierno que supervisa el cumplimiento de nuestra seguridad me dio el currículum de su sobrino y me pidió que lo tuviera en cuenta para cualquier vacante de mi departamento. Revisé el currículum vitae y noté que tiene buenas calificaciones. ¿Qué debo hacer?
- R** Informe inmediatamente a un gerente, o al Departamento Legal o de *Compliance* sobre esta solicitud. Como solicitante calificado, él debe recibir el mismo trato que los demás solicitantes calificados para el puesto. Las solicitudes de este tipo se deben tratar con cuidado para asegurarnos de respetar la ley y nuestros valores, al mismo tiempo que preservamos nuestras relaciones.

Obsequios y Atenciones

Usamos un criterio cuidadoso al dar o recibir obsequios y atenciones.

Nuestras relaciones con nuestros socios comerciales se deben basar en la integridad y el buen juicio en los negocios. Nunca damos ni aceptamos obsequios o atenciones que influyan o puedan parecer influir en nuestras decisiones comerciales.

Solo debemos dar o recibir obsequios o atenciones empresariales si son razonables, ocasionales y de valor modesto. Cualquier obsequio o atención que proporcionemos también se debe registrar con precisión y transparencia en nuestros reportes de gastos, así como en los libros y registros de Magna.

Debido a los altos riesgos legales, debemos tener especial cuidado al tratar con funcionarios del gobierno. Ofrecer obsequios o atenciones a funcionarios del gobierno requiere aprobación por escrito. Para obtener más información sobre las aprobaciones necesarias, así como información adicional sobre obsequios y atenciones, consulten nuestra **Política de Obsequios y Atenciones**.

Preguntas y Respuestas

- P** Uno de nuestros proveedores me ofreció boletos de avión y alojamiento para ir a ver jugar a mi equipo favorito la final del campeonato. ¿Está bien esto?
- R** No. Nuestras decisiones comerciales siempre deben ser motivadas únicamente por el mejor interés de Magna. Aceptar este extravagante obsequio, podría causar la impresión de que favoreceremos a dicho proveedor en futuras decisiones de compra. Solo podemos aceptar obsequios y atenciones comerciales que sean razonables, ocasionales y de valor modesto. Cuando tengan dudas, consulten con el Departamento Legal o de *Compliance*.
- P** Un auditor del gobierno que ha llevado a cabo auditorías de medioambiente en mi división en varias ocasiones a lo largo de los años va a ser padre el próximo mes. Me gustaría regalarle una botella de whisky. ¿Está permitido?
- R** Ofrecer un obsequio o atención a un funcionario del gobierno requiere precaución adicional y la aprobación previa por escrito de conformidad con nuestra **Política de Obsequios y Atenciones**. Para obtener más información, consulten con el Departamento Legal o de *Compliance*.



Cumplimiento Comercial

Como empresa global, estamos sujetos a numerosas leyes y reglamentaciones aduaneras y de cumplimiento comercial, y cumplimos con nuestras obligaciones en virtud de estas leyes.

Debemos cumplir con los controles de comercio internacional y las sanciones económicas que nos prohíben hacer negocios con ciertos países, gobiernos, empresas e individuos. También debemos

cumplir con todos los controles de exportación y comercio que restringen la forma en que nuestros productos y tecnología se distribuyen a través de las fronteras.

Para obtener más orientación, consulten nuestra **Política de Sanciones y Embargos Comerciales**.

Cabildeo y Participación Política

Cumplimos las leyes aplicables e interactuamos de manera honesta y justa con los funcionarios del gobierno.

Puesto que las leyes que rigen el cabildeo y las contribuciones políticas pueden ser muy complejas y varían considerablemente entre las distintas jurisdicciones donde operamos, debemos tener mucho cuidado al hacer esfuerzos de cabildeo y participación política, incluidos el financiamiento y el apoyo.

No debemos participar en cabildeo en ningún ámbito de gobierno ni hacer contribuciones políticas (incluidas donaciones monetarias o de bienes y servicios) en nombre de Magna sin el permiso por escrito de un representante de alguna oficina corporativa expresamente autorizada para manejar estos asuntos. Para obtener más información, comuníquense con un miembro del equipo de Asuntos Gubernamentales (visiten la página **Government Affairs [Asuntos Gubernamentales]** de MagNET), del Departamento Legal o de *Compliance*.

Preguntas y Respuestas

- P** Estamos teniendo dificultades para obtener la aprobación del ayuntamiento para el diseño del edificio de la nueva planta. Conozco bien a uno de los concejales y me gustaría invitarlo a tomar un café para explicarle por qué debería apoyarnos. ¿Puedo hacerlo?
- R** No. Ya que este tipo de reunión con un funcionario del gobierno electo tendría el propósito de influir en la toma de una decisión pública; es probable que constituya un caso de cabildeo conforme a las leyes locales. No debemos participar en ningún acto de cabildeo sin el permiso por escrito de un miembro del equipo de Asuntos Gubernamentales específicamente autorizado para manejar estos asuntos.

Nuestros Accionistas o Inversionistas

Registro Preciso y Elaboración de Informes Financieros

Mantenemos libros y registros que reflejan con precisión nuestra situación financiera.

La credibilidad de Magna depende de la precisión de nuestros informes financieros y debemos respetar todas las leyes aplicables relacionadas con los mismos. Todos tenemos la responsabilidad de realizar los registros financieros con absoluta precisión.

Magna puede enfrentar graves consecuencias si no mantenemos registros precisos de las transacciones financieras y de la información de la empresa. Debemos registrar las transacciones con precisión e informar de inmediato sobre cualquier incertidumbre o posibles discrepancias. Nuestros controles financieros ayudan a garantizar que nuestros informes sean precisos y oportunos. No toleraremos ningún intento de eludir estos controles mediante entradas falsas o engañosas. Hacerlo es una violación grave de nuestro Código y también podría constituir un delito.

Preguntas y Respuestas

- P** Trabajo en contabilidad y recientemente he recibido varias facturas de proveedores por grandes cantidades. Mi jefe me ha pedido que las registre en el próximo trimestre. Dice que al hacerlo mejorarían nuestros resultados financieros y ayudaría al valor de nuestras acciones. ¿Debo seguir sus instrucciones?
- R** No. Las fechas inexactas o una notificación tardía de los gastos podrían afectar nuestros resultados financieros. Si la información financiera no se registra de manera precisa, aun cuando la intención sea ayudar a Magna, se estará violando este Código y los principios de contabilidad generalmente aceptados. Si nos piden que hagamos esto, debemos negarnos. Si nos sentimos incómodos o seguimos siendo presionados, debemos informar inmediatamente de la situación. Hay una variedad de formas de informar, por ejemplo, al Departamento Legal o al de *Compliance*, o a un funcionario financiero de Grupo o Corporativo. También podemos informar el problema a través de la Línea Directa de Magna u otros canales apropiados (ver más arriba, en “Cómo denunciar”, para obtener detalles adicionales).





Divulgación Pública

Como compañía que cotiza en la bolsa, Magna debe compartir información completa, precisa y oportuna en nuestros documentos públicos. Esta es una responsabilidad legal y la tomamos muy en serio cumpliendo todas las leyes relacionadas con la divulgación de nuestro negocio, operaciones y condiciones financieras.

Si bien Magna tiene la responsabilidad de divulgar información, solo debe hacerlo a través de personas específicas que hayan sido autorizadas para realizar esa tarea. No debe debatir sobre información no pública de Magna con nadie, incluidos los medios de comunicación o los accionistas, a menos que estén autorizados a hacerlo conforme a nuestra **Política de Divulgación Corporativa**. Para obtener orientación adicional, consulten nuestra **Política de Divulgación Corporativa**.

Sustentabilidad

Estamos comprometidos a satisfacer las necesidades económicas, ambientales y sociales actuales sin comprometer la capacidad de operar en el futuro.

Magna se enorgullece ante su compromiso de larga data por lograr la sostenibilidad a través de nuestros productos, procesos y personas. Junto a nuestras entidades colaboradoras, ofrecemos soluciones de productos que auguran un futuro mejor, minimizando nuestro impacto ambiental y beneficiando a nuestros equipos y comunidades.

Nos hemos fijado objetivos ambiciosos para reducir nuestro impacto ambiental, mejorar el abastecimiento responsable y fortalecer nuestros compromisos sociales.

Para obtener más información sobre la estrategia de sostenibilidad de Magna, consulten nuestras divulgaciones y compromisos públicos.

Nuestros Empleados

La diversidad de nuestros empleados da solidez a nuestra compañía en todo el mundo. Valoramos y respetamos a las personas con distintos orígenes, capacidades y opiniones.

El Medio Ambiente, la Salud Ocupacional y la Seguridad

Estamos comprometidos a mantener lugares de trabajo seguros y entornos limpios. Queremos ser un líder de la industria en salud y seguridad ocupacional y en la preservación del medio ambiente en todas nuestras operaciones así como en nuestra cadena de suministro.

Debemos seguir todas las normas, políticas y procedimientos de salud, seguridad y medio ambiente que se aplican a nuestros trabajos y lugares de trabajo. Todos compartimos la responsabilidad de ayudar a garantizar que nuestros lugares de trabajo estén libres de riesgos ambientales y de seguridad, y de informar inmediatamente sobre cualquier incidente, lesión o condición insegura.

Nuestro compromiso con la salud, la seguridad y el medio ambiente se explica en nuestra **Carta Constitutiva de los Empleados** y en nuestros **Principios Operacionales**. Para obtener orientación adicional, consulten también nuestra **Política de Salud, Seguridad y Medio Ambiente**.

Protección de Datos Personales

Respetamos la privacidad de nuestros empleados y estamos comprometidos con salvaguardar su información personal. Procesamos los datos personales de manera legal, transparente y justa. También asumiremos la responsabilidad de proteger la integridad y la confidencialidad de la información personal.

Si descubre o sospecha de un incidente de seguridad de datos, un ciberataque o cualquier posible violación de datos personales, notifiquen al equipo de Privacidad de Datos, Legal o a Seguridad de la Información, Riesgo y Cumplimiento (ISRC, por su sigla en inglés), o comuníquense con la Línea Directa de Magna de inmediato. Para obtener más orientación, consulten nuestra **Política de Protección y Privacidad de los Datos**.

Preguntas y Respuestas

- P** Trabajo en el Departamento de Recursos Humanos. Una compañía de mercadotecnia me preguntó recientemente las direcciones personales de todos nuestros empleados para poder enviarles información importante sobre una nueva clínica de salud. Aunque esta información podría beneficiar a los empleados, rechacé la oferta de la compañía de mercadotecnia. ¿Actué correctamente?
- R** Sí. Nuestra dirección es información personal y solo se debe divulgar para propósitos laborales y comerciales legítimos, o cuando así lo requiere la ley. En este caso, tratar de vender algo a los empleados no es una razón aceptable para revelar estos datos personales. De hacerlo así, se violaría nuestro Código y podría ser un delito conforme a la legislación local de protección de datos personales.

Respeto en el Lugar de Trabajo

Siendo congruentes con nuestra **Carta Constitutiva de los Empleados**, nos comprometemos a brindar un entorno de trabajo justo y equitativo. No toleramos ningún comportamiento que menoscabe la dignidad de una persona o cree un ambiente de trabajo hostil e intimidante.

Tenemos tolerancia cero ante cualquier tipo de violencia, discriminación, acoso o intimidación, y contamos con políticas bien establecidas que ayudan a garantizar un ambiente de trabajo respetuoso para todos, así como procedimientos de quejas

e investigación para ayudar a remediar la conducta indebida. Nuestras políticas locales celebran la diversidad, promueven la tolerancia de las prácticas y creencias de las personas y se adaptan a aquellos que necesitan ayuda, basadas en todas las condiciones protegidas por la ley.

Debemos hablar si un colega se comporta de una manera que nos hace sentir incómodos a nosotros o a otros, y denunciar inmediatamente cualquier discriminación, acoso o comportamiento amenazante.

Preguntas y Respuestas

- P** Mi gerente ha estado haciendo comentarios que me hacen sentir incomodidad. La semana pasada, se ofreció a ser mi mentor durante una cena, solo nosotros dos. Dije que no, pero ahora está actuando con frialdad hacia mí. ¿Qué debo hacer?
- R** Las atenciones no deseadas, las bromas inapropiadas y los comportamientos inoportunos nunca son aceptables. Deben informar sus inquietudes a otro gerente a través del proceso de puertas abiertas o utilizando la línea directa de Magna. La Política contra Represalias de Magna los protege si deciden informar su inquietud de buena fe.



Respeto por los Derechos Humanos

El respeto por los derechos humanos de los empleados y de otras partes interesadas es fundamental para la cultura de Magna. Ofrecemos condiciones laborales justas a nuestros empleados y no toleramos la esclavitud, la explotación infantil ni el trabajo forzado en nuestra organización o cadena de suministro. Nuestros **estándares laborales globales** reconocen la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU, los 8 Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

En conjunto con los requerimientos legales nacionales, reconocemos el derecho de nuestros empleados a trabajar y asociarse libremente bajo condiciones justas en un ambiente de trabajo seguro y de respeto, donde nos esforcemos por cumplir o exceder los requerimientos de los estándares laborales aplicables.

Asimismo, en congruencia con nuestra **Carta Constitutiva de los Empleados**, estamos comprometidos con prácticas de compensación no discriminatorias que compensen en forma justa a los empleados en relación con los criterios y principios objetivos de equidad interna, así como con la competitividad externa, independientemente de las características personales. Esperamos que cualquier proveedor u otra compañía con la que trabajemos cumplan con las leyes aplicables.

Preguntas y Respuestas

- P** Tengo la sospecha de que uno de nuestros proveedores está empleando a menores de edad. ¿Qué debo hacer?
- R** Informe de inmediato a un gerente, al Departamento Legal, al de Compliance o al de Compras, o a través de la Línea Directa de Magna.
- P** Estoy pensando en promover a una empleada en nuestra oficina de Troy, Michigan, a un puesto para representarnos ante los proveedores estadounidenses. Aunque cuenta con las calificaciones necesarias, me preocupa que alguno de nuestros proveedores se pueda sentir incómodo con su situación de discapacidad. ¿Es este un motivo legítimo para promocionar a otra persona?
- R** No. Nos esforzamos por ofrecer igualdad de oportunidades de desarrollo a todas las personas, sin discriminación alguna, basadas en condiciones amparadas por la ley como la discapacidad. Si ella tiene las calificaciones adecuadas para el puesto de trabajo, y puede desempeñar los deberes esenciales del puesto, no debemos negar la promoción basados en su discapacidad.



Diversidad e Inclusión

Nuestros empleados son parte fundamental de nuestra compañía global. Nuestro propósito es atraer, reclutar y retener talento con diversos orígenes, perspectivas y capacidades. Profundamente establecido en nuestra **Carta Constitutiva de los Empleados**, tenemos por objetivo crear un lugar de trabajo seguro, respetuoso e incluyente en donde nuestros empleados puedan desenvolverse plenamente en su trabajo, vivir nuestros valores fundamentales, alcanzar resultados sustentables y mejorar nuestra marca global.

Respetamos todas las leyes laborales aplicables, incluidas las que prohíben la discriminación y el acoso, y las que prevén un reconocimiento razonable de las diferencias. Estamos comprometidos a proporcionar igualdad de empleo y oportunidades de desarrollo profesional a todo el mundo, sin discriminación por condiciones amparadas por la ley.

Comunicación Cuidadosa

Lo que decimos y escribimos, en el trabajo o fuera, debe reflejar los valores y estándares de Magna.

Para proteger la reputación de Magna y la nuestra, debemos escribir con cuidado, entendiendo que algún día podría hacerse pública. Respetamos el derecho de todos a comunicarse libremente. Pero no debemos publicar nada en línea o en las redes sociales que pueda dañar la reputación de Magna, insultar a proveedores o clientes, revelar información confidencial o violar los derechos de autor y patentes de Magna.

Si alguien, como un periodista, un experto de la industria o un accionista, nos pide que hablemos sobre Magna, no debemos hacer comentarios. En lugar de ello, debemos remitirlos a un portavoz autorizado de Magna.

La **Política de Comunicación Cuidadosa**, nuestra **Política Global de Correo Electrónico, Internet y Redes Sociales** y nuestra **Política con Medios de Comunicación Externos** son recursos útiles en caso de tener dudas respecto a la comunicación.

Preguntas y Respuestas

- P** En ocasiones, desahogo mis frustraciones con uno de nuestros proveedores en mi página de Facebook, donde tengo 250 amigos. Lo hago fuera del horario laboral y mi configuración es privada para que solo mis amigos y familia puedan ver mis comentarios. ¿Está bien esto?
- R** No. Las publicaciones en las redes sociales no siempre permanecen privadas. Debemos abstenernos de hacer comentarios sobre nuestros proveedores en cualquier foro público. Si la inquietud sobre nuestro proveedor se relaciona con violaciones de este Código, infórmenlo a un gerente a través del proceso de puertas abiertas, o al Departamento Legal o de Compliance, o a través de la Línea Directa de Magna.
- P** Encontré información inexacta sobre nuestros resultados financieros recientes en un artículo periodístico publicado en línea. Me gustaría escribir un comentario en el sitio web del periódico con la información correcta. ¿Debería hacerlo?
- R** No. Informen inmediatamente al Departamento de Comunicaciones Corporativas o de Relaciones con Inversionistas acerca de esta información imprecisa. Si publicamos acerca de nuestros negocios, actuamos como portavoces no autorizados de la compañía.

Nuestro Negocio

Uso de Información Confidencial

Debemos salvaguardar la información confidencial de Magna y la información de nuestros socios comerciales.

Como cualquier otro activo, la información confidencial, que incluye secretos comerciales, información privada y propiedad intelectual que pertenece a nosotros, a nuestros clientes o proveedores, es una parte valiosa de nuestro negocio y estamos obligados a salvaguardarla. La información confidencial no debe compartirse con ninguna persona ajena a Magna, excepto cuando sea requerido por ley o para un propósito comercial autorizado, y únicamente se puede compartir internamente basado en la “necesidad de saber”. Nuestra responsabilidad de proteger la información confidencial de Magna se aplica tanto durante como después de que finalice nuestro empleo u otra relación con la empresa.

Para obtener más orientación, consulten nuestra **Política de Información Confidencial**.

Preguntas y Respuestas

- P** Recibí un correo electrónico de un cliente con información sobre un nuevo programa. ¿Puedo compartir esta información con un empleado diferente del mismo cliente?
- R** No. Solo deben compartir información confidencial cuando sea “necesario saberla”. Nunca asuma que su punto de contacto del cliente tiene acceso a información confidencial simplemente porque esa información se originó en algún lugar dentro de la organización del cliente.
- P** ¿Qué puedo hacer para proteger nuestra información confidencial?
- R** Podemos tomar muchas medidas para proteger nuestra información confidencial. Debemos tratar los registros y la información confidenciales con gran cuidado y no dejar nuestros dispositivos electrónicos descuidados, principalmente durante los viajes o eventos de negocios. También debemos evitar hablar de las actividades comerciales de Magna en lugares públicos como, por ejemplo, en un ascensor o avión lleno de gente. También debemos familiarizarnos con nuestros lineamientos y políticas regulatorias de información disponibles en MagNET.



Operaciones Bursátiles Indebidas

Respetamos las restricciones comerciales y no negociamos con información privilegiada.

A través de nuestro trabajo en Magna, podemos obtener acceso a información confidencial y no pública sobre Magna y otras empresas con las que hacemos negocios, que no es conocida por el público. Utilizar esta información privilegiada con fines de inversión, como comprar o vender acciones de Magna o de otras empresas basándose en información privilegiada, es ilegal. Si contamos con información privilegiada acerca de Magna o de otra compañía, está estrictamente prohibido realizar inversiones en dicha

compañía hasta que tal información sea pública. No discutan ni compartan información privilegiada con compañeros de trabajo o personas fuera de Magna (incluidos familiares y amigos) ni sugieran que alguien más comercie con información privilegiada, incluso si no comparten la información en sí.

Para obtener más orientación, consulten la **Política sobre el uso de información privilegiada en operaciones bursátiles y periodos de bloqueo**, donde conocerán cómo evitar la información privilegiada y su divulgación indebida.

Preguntas y Respuestas

- P** Por informes internos, sé que nuestras ventas se han incrementado significativamente y que nuestras ganancias en este trimestre serán mayores que las previstas por los analistas de la industria. ¿Puedo decirle a mi hermana que compre acciones de Magna antes de que publiquemos nuestras ganancias trimestrales?
- R** No. El uso de información privilegiada para nuestro beneficio o el de otras personas, incluidos nuestros familiares o amigos, es contrario a nuestro Código y es ilegal.

Inversiones y Oportunidades Corporativas

Debemos actuar a favor de los intereses de Magna y evitar situaciones en las que nuestros intereses personales entren en conflicto con los intereses de Magna, o en situaciones que puedan causar esa impresión.

Por ejemplo, si descubrimos oportunidades de negocio debido a nuestro puesto de trabajo o a través del uso de los bienes o de la información de Magna, no debemos sacar provecho personal de dichas oportunidades. No debemos utilizar los recursos de Magna para beneficio personal ni involucrarnos en ninguna actividad que nos ponga en competencia con Magna.

Preguntas y Respuestas

- P** Trabajo en ingeniería y en el transcurso de mi trabajo se me ocurrió un nuevo diseño de transmisión que creo que podría interesar a varios de nuestros clientes de la industria automotriz. Puesto que yo ideé el diseño, ¿puedo comercializarlo directamente con ellos?
- R** No. Al hacerlo, violaría nuestro Código. Cualquier propiedad intelectual que creamos como parte de nuestro trabajo pertenece a Magna. Además, cualquier diseño desarrollado durante el desempeño de nuestro trabajo en Magna y el uso de los recursos de la compañía, proporcionan a Magna una valiosa oportunidad comercial. No debemos tomar beneficio personal de tales situaciones sin obtener la autorización de Magna.



Autonegociación e Interacciones con Familiares o Amigos

Nuestros intereses y nuestras relaciones personales no deben interferir con nuestras responsabilidades de trabajo. No es apropiado supervisar, informar directamente ni influir en la evaluación de la compensación de familiares o amigos cercanos. De manera similar, no debemos contratar, evaluar, financiar ni entablar relaciones comerciales con familiares o amigos cercanos, ni con organizaciones en las que ellos o nosotros tengamos un interés significativo.

Si nuestras decisiones laborales pudieran verse —o parecer verse— afectadas por nuestras relaciones o intereses personales, debemos revelar estas situaciones de acuerdo con la **Política sobre Conflictos de Intereses**. Asimismo, debemos cumplir con todas las medidas que puedan haber sido implementadas para asegurar que las negociaciones y decisiones se lleven a cabo de manera justa y transparente.

Preguntas y Respuestas

- P** Soy comprador del Departamento de Compras. Recientemente, mi esposa fue contratada como jefa de ventas de uno de nuestros proveedores. ¿Este es un conflicto de intereses?
- R** Sí. La nueva función de su esposa podría afectar sus criterios comerciales o causar esa percepción en los demás. Este conflicto debe divulgarse de conformidad con nuestra **Política de Conflictos de Intereses**. De ese modo, la administración puede evaluar la situación y tomar las medidas apropiadas para manejar el conflicto. Al hacerlo, ayudan a Magna y se protegen tanto a ustedes mismos como a sus cónyuges de cualquier acusación de conducta inapropiada.

Empleos Externos

Para ayudar a Magna a lograr el éxito, debemos dedicar todo nuestro tiempo y nuestra atención a nuestros trabajos durante el horario laboral. Por tanto, no podemos aceptar compromisos externos que reducirían el tiempo y la atención que podamos dedicar a nuestro trabajo en Magna.

Tenemos prohibido aceptar cualquier puesto remunerado o no remunerado que pueda crear, o parecer crear, un conflicto de intereses con Magna, a menos que la situación haya sido revelada y aprobada de acuerdo con la **Política sobre Conflictos de Intereses**.



Recursos adicionales

Si tenemos alguna pregunta o necesitamos más información sobre nuestro Código de Conducta y Ética, podemos contactar al departamento Legal o a un miembro del equipo de Cumplimiento Legal y Ética de Magna. Puede encontrar una lista de los miembros del equipo de Cumplimiento en **magna.com** o en la página *Ethics & Legal Compliance* (Ética y cumplimiento legal) en MagNET.



Glosario

Buena fe: Con honestidad y sin mala intención.

Cabildeo: Comunicaciones con funcionarios del gobierno de cualquier nivel, incluidas las personas electas para puestos públicos y el personal y empleados de agencias de gobierno, con la intención de promover, oponerse o influir de alguna manera en la toma de alguna decisión.

Conflicto de intereses: En general, un conflicto de intereses se refiere a una situación en la que podemos tomar o influir en una decisión para Magna, mientras que nuestros intereses personales (o los intereses de una persona con la que están relacionados o tienen una relación personal) difieren de los intereses de Magna.

Cualquier cosa de valor: Esto puede ser en forma de, entre muchas otras cosas, dinero (o equivalentes de dinero en efectivo como las tarjetas de regalo), obsequios, donaciones de caridad, comidas, gastos de viaje, boletos para eventos u otros eventos de entretenimiento, gastos educativos, descuentos, favores, promesas de empleo futuro o acciones de una compañía.

Cumplimiento: Respetar al pie de la letra la ley, este Código y todas nuestras políticas.

Datos personales: Información relacionada con una persona identificada o identificable. Una persona puede considerarse como identificable si se puede identificar, directa o indirectamente, por medio de una referencia a (i) un identificador como, por ejemplo, su nombre, número de identificación o datos de ubicación, o (ii) factores que expresan detalles físicos, sociales o financieros sobre dicha persona.

Familiares o amigos cercanos: Incluye a cónyuges, parejas, hijos, padres, abuelos, nietos, hermanos, tíos, sobrinos, familia política, relaciones por relación política o adopción, persona relacionada que cohabite con nosotros en el mismo lugar de residencia y amistades con las que socialicemos fuera del lugar de trabajo.

Funcionario del gobierno: Incluye (i) un funcionario o empleado de un gobierno, departamento o agencia, cualquier agencia internacional pública o cualquier persona que actúe en cualquier capacidad oficial en nombre del gobierno, departamento o agencia internacional pública, así como cualquier otra persona considerada un funcionario del gobierno según nuestros procedimientos; (ii) un candidato a convertirse en un funcionario o empleado mencionado en (i); una organización que opera para influir en la selección, nominación, nombramiento o elección de un funcionario o empleado mencionado en (i) (como un partido político o un comité de acción política).

Información privilegiada: Información no conocida por inversionistas o por el público que de ser conocida haría cambiar significativamente su perspectiva en cuanto al valor de una compañía, o de sus acciones u obligaciones. Algunos ejemplos incluyen una adquisición o fusión significativa, cambios en la administración, litigios y conflictos laborales.

Interés significativo: Es una persona que tiene un interés significativo en una empresa si él o ella (i) directa o indirectamente controla el diez por ciento (10 %) o más de las acciones, activos u otros intereses de una empresa; (ii) ha invertido el diez por ciento (10 %) o más de su valor neto en la empresa; (iii) tiene una función de liderazgo en la empresa; o (iv) se beneficiaría directamente de la relación comercial con Magna.

Pago indebido: Forma de soborno en la que una suma de dinero pagada o que se debe pagar se devuelve como recompensa personal para realizar o promover un acuerdo comercial.

Pagos de facilitación (o de “agilización”): Una forma de soborno, típicamente un pago no oficial realizado a funcionarios del gobierno de bajo nivel para acelerar o asegurar servicios o acciones gubernamentales rutinarias a las que Magna de otra manera tendría derecho legal.

Procesamiento de datos personales: Cualquier operación realizada con información personal, incluida la recopilación, registro, organización, estructuración, almacenamiento, uso, divulgación, eliminación o destrucción de información personal.

Soborno: Un tipo de pago indebido. Un soborno es cualquier cosa de valor que se dé u ofrezca a una persona para su beneficio personal y que pueda verse como un intento de influir en una acción o decisión en representación de la organización que representa, para beneficiar o dar ventaja a Magna.

Tercero: Persona, organización o empresa que opera de manera externa a Magna.

Fecha de emisión original: 1.o de mayo de 2016

Versión actual: 1.º de enero de 2026

Próxima revisión: Primer trimestre de 2029

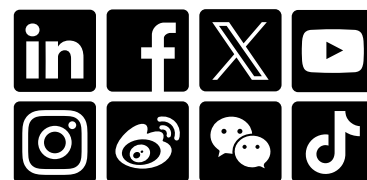
Emitido por: Cumplimiento Legal y Ético

Aprobado por: Consejo de Administración



Magna International Inc.
337 Magna Drive
Aurora, Ontario
Canadá L4G 7K1
Teléfono: 905 726 2462

CONÉCTESE CON MAGNA



magna.com