

Código de Conduta e Ética



Mensagem do **Presidente Executivo**

O Código de Conduta e Ética da Magna reflete os valores que nos definem como empresa e como indivíduos. Ele reforça nosso compromisso com a integridade, a justiça e o respeito. Nosso Código nos ajuda a tomar decisões responsáveis, tratar os outros com respeito e manter, todos os dias, a confiança de nossos clientes, parceiros e comunidades.

Para proteger nossa reputação e contribuir para o sucesso contínuo da Magna, é importante que todos tenhamos tempo para rever, compreender e viver os valores do nosso Código. Nosso Código é a referência que nos conduz no dia a dia.

Tenho orgulho de nossos colaboradores excepcionais, como você, por criarem um ambiente em que o comportamento ético é reconhecido e incentivado. Esse é um dos motivos pelos quais a Magna foi reconhecida como uma das Empresas Mais Éticas do Mundo (World's Most Ethical Companies®) pela Ethisphere em 2022, uma honra reservada a um grupo seleto de organizações com programas excepcionais e compromisso com o avanço da integridade empresarial.

Obrigado por sua contínua dedicação à Magna e por seu compromisso com a defesa dos nossos valores éticos. Juntos, ajudamos a fortalecer a cultura de ética da Magna, nossa posição no mercado global e a garantir que nossas ações reflitam os princípios que definem quem somos.

Swamy Kotagiri
Presidente Executivo



Mensagem da

Chief Compliance Officer

Na Magna, integridade não é apenas um princípio: é como lideramos. Nosso Código de Conduta e Ética é mais do que um documento: é um compromisso que orienta cada decisão, cada interação e cada parceria.

O mundo em que atuamos é complexo, e as nossas escolhas fazem diferença. É por isso que desenvolvemos ferramentas e recursos para ajudar você a lidar com os desafios de forma confiante:

- Regional Compliance Officers e recursos de compliance na MagNET, para orientação quando não estiver claro qual é a resposta correta
- O Disclose It! para relatar conflitos de interesse e presentes a funcionários públicos.
- Verificação de Integridade para garantir que nossos parceiros operem de acordo com nossos valores e práticas comerciais éticas

Esses recursos existem por um motivo: possibilitar que você aja da maneira certa. E agir da maneira certa significa manifestar-se. Quando você se manifesta, você protege nossa cultura e fortalece nossa reputação.

A ética não é opcional. Ela é a base da confiança junto a nossos clientes e comunidades, além de ser a base da confiança entre nós. Obrigado por praticar esses valores todos os dias. Juntos, avançamos com integridade para todos.

Joanne Horibe
Vice President,
Ethics and Chief Compliance Officer

Conteúdo

Código de Conduta e Ética	1	Nossos acionistas/investidores	17
Mensagem do Presidente Executivo	2	Registros e relatórios financeiros acurados	17
Mensagem da Chief Compliance Officer.....	3	Divulgações públicas	18
Visão Missão Valores Fundamentais	5	Sustentabilidade	18
Nossas responsabilidades	6	Nossos colaboradores	19
O que podemos fazer	7	Meio Ambiente, saúde e segurança ocupacional	19
Expectativas de nossos líderes	8	Proteção de dados pessoais	19
Como se manifestar	9	Respeito no local de trabalho	20
Não toleramos retaliação	10	Respeito pelos Direitos Humanos	21
Utilização da Magna Hotline	11	Diversidade e inclusão	22
Lista de Verificação Ética	11	Comunicação cuidadosa	22
Nossos clientes.....	12	Nosso negócio	23
Conduzir negócios com integridade, justiça e respeito.....	12	Uso de informações confidenciais	23
Conformidade com leis antitruste e de concorrência.....	13	Negociação imprópria de títulos	24
Conformidade com leis antissuborno	14	Investimentos e oportunidades corporativas	25
Presentes e entretenimento	15	Negociação própria e interação com parentes ou amigos ...	26
Compliance Comercial	16	Cargos externos	26
Lobbying e participação política	16	Recursos adicionais	27
		Glossário	28

Visão Missão Valores Fundamentais

Nossa visão

Impulsionando a mobilidade para todos e para tudo.

Nossa missão

Nossa missão é aplicar nossa experiência para criar um mundo de mobilidade melhor, de maneira responsável. Fazemos isso por meio do desenvolvimento de tecnologias, sistemas e conceitos que tornam os veículos mais seguros e mais limpos para todos

Valores fundamentais

Nossos valores fundamentais refletem quem somos como pessoas e como uma empresa.

Pensar grande

Capacitar cada um para agir com confiança.

Assumir responsabilidade

Ter responsabilidade por nós mesmos e pelos outros em nossas ações e compromissos.

Nunca se acomodar

Inovando, aprimorando e fazendo as perguntas certas constantemente.

Ser colaborativo

Fazer o melhor possível quando trabalharmos juntos, com respeito e humildade.

Nossas responsabilidades

A vida é cheia de escolhas, e fazemos muitas delas num piscar de olhos, todos os dias.

Mas algumas escolhas são muito mais importantes do que outras. E as escolhas que fazemos enquanto representamos a Magna refletem tanto na empresa como um todo quanto em nós mesmos.

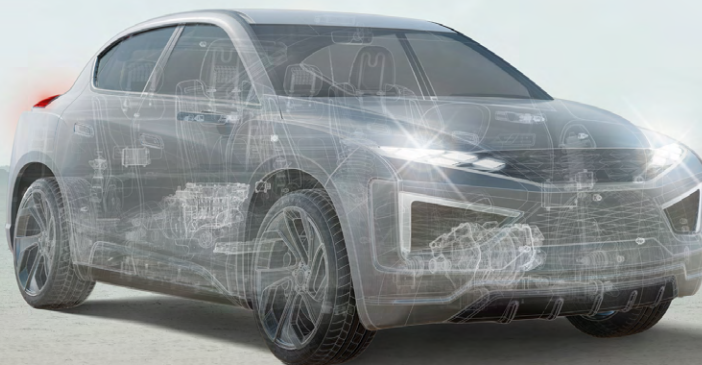
Em resumo, nossas escolhas promovem a integridade.

Hoje, em um cenário de mobilidade que se torna cada vez mais complexo e desafiador, é importante que entendamos nossa obrigação de conduzir os negócios de forma ética e coerente com nossas políticas corporativas e com a legislação vigente. Nosso Código de Conduta e Ética (o “Código”) funciona como um guia para nos ajudar a fazer escolhas acertadas e manter nossos padrões éticos.

A Magna espera que todos os colaboradores leiam e entendam o nosso Código e sempre ajam de maneira ética e honesta. Fazer as escolhas certas e seguir as leis e os regulamentos que regem nossas atividades é essencial para o nosso sucesso, tanto agora quanto no futuro.

O Código de Conduta e Ética se aplica a TODOS os colaboradores da Magna globalmente, incluindo os escritórios Corporativos e do Grupo, as divisões de manufatura e as joint ventures. Também possuímos o **Código de Conduta e Ética do Fornecedor**, que determina padrões de conduta para nossos parceiros de negócios, incluindo fornecedores, consultores, prestadores de serviços independentes, agentes e outros terceiros que fazem negócios com a Magna.

A violação do Código de Conduta e Ética por colaboradores resulta em ações disciplinares que podem incluir demissão. Algumas seções deste Código fazem referência a exigências legais, o que significa que as violações podem ter consequências adicionais, como multas, processos criminais e pena de prisão. Esperamos que todos façam a sua parte para cumprir nosso Código e promover a integridade, todos os dias.



Perguntas e respostas

P Sou colaboradora da Magna.

Este Código se aplica a mim?

R Sim. O Código de Conduta e Ética se aplica a todos os colaboradores da Magna International Inc. (incluindo colaboradores de jornada de tempo integral e meio período) e a todos os seus grupos operacionais, divisões, joint ventures e outras operações no mundo todo. Também se aplica a todos os nossos diretores e executivos.

P Sou fornecedor da Magna.

Este Código se aplica a mim?

R Qualquer pessoa que aja em nosso nome, como fornecedores, consultores, contratantes independentes, agentes e outros representantes, deve cumprir os requisitos do **Código de Conduta e Ética do Fornecedor** da Magna, que estabelece padrões semelhantes aos encontrados neste Código.

P Quais são as consequências se eu violar este Código?

R Estamos profundamente comprometidos com os valores deste Código e levaremos a sério qualquer falha em honrar esse compromisso. Violações a este Código resultarão em ação disciplinar. O tipo de ação disciplinar dependerá da gravidade da violação e, em casos graves, pode incluir demissão.

Observe que as perguntas e exemplos desse documento são meramente ilustrativos, não descrevem eventos reais e não visam abranger todos os casos, nem os casos mais graves que possam surgir de acordo com o nosso Código.



O que podemos fazer

Estamos contando com todos os colaboradores para nos ajudar a conduzir a integridade em toda a organização. Devemos:

- Conhecer nosso Código e as políticas de compliance relacionadas
- Manifestarmos-nos se acharmos que ocorreu uma possível violação do Código de Conduta e Ética ou tivermos alguma dúvida sobre o nosso Código
- Praticar todos os dias os princípios básicos que compõem nosso Código

É isso que queremos dizer quando falamos: Conheça. Fale. Viva. O sucesso da Magna depende de que nossos colaboradores assumam um papel ativo e assegurem que todos nós conduzamos nossos negócios de maneira ética.

Expectativas de nossos líderes

Como líderes da empresa, nossos executivos, diretores e gerentes têm a responsabilidade de definir para si mesmos o mais alto padrão ético e, conseqüentemente, servir como exemplo de conduta para suas equipes. Os líderes devem permanecer vigilantes, identificar quaisquer atividades incompatíveis com este Código e relatar suas preocupações de forma ágil.

Também esperamos que nossos líderes criem um ambiente no qual os colaboradores se sintam à vontade para se expressar, discutindo questões éticas com os membros de suas equipes e incentivando-os a se manifestar. Liderar pelo exemplo é fundamental para estabelecer e manter os padrões de comportamento aplicáveis em toda a empresa que estão definidos neste Código.

Os líderes também desempenham um papel fundamental para garantir que não haja retaliação contra qualquer colaborador (ou outra pessoa) que relate uma questão de forma honesta e de boa-fé. Esse tipo de retaliação é explicitamente proibido pela nossa **Política Antirretaliação**.



Como se manifestar

Promovemos uma cultura em que os colaboradores se sentem livres para levantar questões sem receio de retaliação.

Se você tiver uma questão ou presenciar um comportamento incompatível com nosso Código, nossas políticas ou a lei, deve se manifestar para que possamos adotar as medidas apropriadas.

Você pode relatar suas questões de várias maneiras:

- **Compartilhar sua questão com o(a) seu(ua) gerente.**
Muitas vezes, ele ou ela poderá oferecer orientação e esclarecer dúvidas.
- **Reporte sua questão a outra instância interna por meio do Processo de Portas Abertas.** Se você não se sentir à vontade para levantar uma questão junto ao seu gerente, pode procurar qualquer superior para discutir uma situação ou esclarecer dúvidas, incluindo as seguintes instâncias:
 - Liderança local
 - Liderança Corporativa/do Grupo
 - Recursos Humanos
 - Representante dos colaboradores/Comitê de Justiça/Comitê de Saúde e Segurança (conforme aplicável)
 - Jurídico e Compliance
 - Auditoria Interna
 - Segurança Corporativa da Magna
- **Entrar em contato com a Magna Hotline.** A Magna Hotline é outro canal por meio do qual você pode reportar comportamentos contrários ao Código, ao **Código de Conduta e Ética do Fornecedor** da Magna ou à **Carta Constitutiva dos Colaboradores**. Todos os relatos são tratados com sigilo e cuidado. A Magna Hotline é operada por terceiros independentes e está disponível em mais de 20 idiomas, 24 horas por dia, 365 dias por ano.

Nada neste Código impede que você utilize os mecanismos de denúncia dos órgãos reguladores, quando isso for permitido pela legislação do seu país de origem.



Não toleramos retaliação

Retaliação é qualquer ação destinada a desencorajar alguém de relatar uma má conduta ou participar de uma investigação. A retaliação pode vir em diversas formas, incluindo redução de horas ou de pagamento, demissão, rebaixamento, suspensão, ameaça, assédio, abuso, constrangimento, humilhação ou negação de oportunidades (como de promoção, aumento salarial ou horas extras). Não toleramos qualquer tipo de retaliação contra colaboradores ou outras pessoas que relatam questões de forma honesta e de boa-fé. Para mais informações, consulte a nossa **Política Antirretaliação**.

Perguntas e respostas

P Acho que minha gerente pode estar violando o nosso Código, mas tenho receio de que relatar o comportamento dela possa afetar meu emprego negativamente. A Magna vai me proteger se minha gerente descobrir que relatei sua conduta?

R Sim. Nossa **Política Antirretaliação** proíbe os líderes de tomar qualquer ação retaliatória contra os colaboradores e protege colaboradores que relatam questões de forma honesta e de boa-fé.



Utilização da Magna Hotline

Como fazer um relato: Você pode fazer seu relato online ou ligando para o número gratuito do seu país (ambos disponíveis em magnahotline.com). Após enviar o relato, você recebe uma senha exclusiva para acompanhá-lo.

Anonimato e confidencialidade: Você pode fazer um relato de forma anônima, se permitido pela legislação local. Porém, sugerimos que você revele a sua identidade, pois isso ajuda nossos investigadores a entrar em contato com você para ações subsequentes. Protegeremos sua identidade durante e após a investigação, na medida permitida pela lei.

Análise e investigações: Seu relato será registrado em um sistema de gerenciamento de casos e abordado com base em sua natureza, urgência e impacto potencial. Quando apropriado, um investigador experiente do departamento de Recursos Humanos, Auditoria Interna, Segurança Corporativa ou Jurídico será designado para investigar seu relato.

Atualizações de progresso: Você pode conferir o progresso do seu relato pelo site ou por telefone, usando sua senha exclusiva. A pessoa que está investigando seu relato também pode fazer algumas perguntas complementares durante a investigação.

Encerramento no prazo: Seu relato será encerrado dentro de um prazo razoável. Após o encerramento de uma investigação, a liderança sênior analisa as conclusões da investigação e toma as medidas necessárias, incluindo a imposição de medidas disciplinares (quando apropriado).

Lista de Verificação Ética

Às vezes lidamos com situações difíceis em que pode ser difícil saber qual é a escolha certa. Se estiver inseguro sobre uma decisão, use esta Lista de Verificação Ética para ajudá-lo. Ela nos ajuda a alinhar nossas escolhas com o Código de Conduta e Ética, as políticas, a lei e com nossos Valores Fundamentais.

Para determinar se uma ação é ética, você deve conseguir responder “Sim” a essas seis perguntas:

1. É lícito?
2. Está em conformidade com este Código, com a **Carta Constitutiva dos Colaboradores** e todas as políticas relacionadas?
3. Eu considerarei o impacto para colaboradores, clientes e investidores?
4. Beneficia a Magna como um todo, e não apenas determinados indivíduos?
5. Eu ficaria confortável explicando minha decisão aos meus colegas, meu gerente e minha família?
6. Eu poderia defender minhas ações se elas aparecessem no jornal ou nas mídias sociais?

Se você tiver qualquer dúvida, deve parar e buscar orientação junto a seu gerente, o Departamento Jurídico do Grupo ou Corporativo, um Regional Compliance Officer ou o Vice-Presidente de Ética e Chief Compliance Officer da Magna.



Nossos clientes

Conduzir negócios com integridade, justiça e respeito

Todos nós compartilhamos a responsabilidade de impulsionar o sucesso da Magna.

Para assumir essa responsabilidade, precisamos todos agir com integridade. Isso significa que precisamos respeitar a letra e o espírito das leis que se aplicam a nós, observar este Código e honrar nossos compromissos.

Também precisamos ser justos nas nossas transações com outros colaboradores, clientes, fornecedores e outras partes interessadas.

Da mesma forma, é essencial respeitar outros que possam ter pensamentos e opiniões diferentes, agir com sensibilidade e cuidado em relação às culturas e aos costumes de países nos quais operamos e nos esforçar para considerar nosso impacto nas comunidades e nos ambientes onde conduzimos negócios.



Conformidade com leis antitruste e de concorrência

Nós competimos vigorosamente, mas respeitando a livre e justa concorrência.

Muitos países possuem leis criadas para promover uma concorrência forte, de forma que os consumidores tenham acesso a produtos e serviços da mais alta qualidade pelos melhores preços. Violações dessas leis podem ter consequências graves para você e para a Magna.

Devemos cumprir todas as leis antitruste e de concorrência aplicáveis, mantendo relações éticas com nossos clientes, concorrentes e terceiros. Não nos

envolveremos em atividades que violem essas leis, como fazer acordos com nossos concorrentes para fixar preços, descontos ou termos de vendas, limitar a produção, dividir mercados, coordenar atividades de licitação ou boicotar clientes ou fornecedores, fixar remuneração de colaboradores ou acordar em não contratar os colaboradores dos concorrentes.

Para mais orientações, veja a nossa **Política sobre Antitruste e Concorrência**.

Perguntas e respostas

- P** Na Auto Shanghai, encontrei um ex-colega de vendas que agora trabalha para um concorrente. Durante o almoço, ele perguntou se poderíamos elaborar uma estratégia conjunta para lidar com um novo comprador difícil. Eu disse que lhe daria um retorno. O que eu deveria ter feito?
- R** Embora um almoço com um ex-colega não seja um problema, qualquer tentativa de coordenar uma estratégia com um concorrente em relação a um cliente é estritamente proibida. Nessa situação, termine imediatamente a conversa sobre coordenação de estratégias e diga ao ex-colega que você não pode discutir esse assunto. Em seguida, informe imediatamente o Departamento Jurídico ou de Compliance.



Conformidade com leis antissuborno

Estamos comprometidos em conquistar negócios de forma ética, e nunca por meio de suborno ou atividades ilegais.

Suborno envolve oferecer algo de valor para influenciar indevidamente uma decisão empresarial ou obter uma vantagem comercial. Não aceitamos *subornos*, propinas ou pagamento de facilitação, seja diretamente ou por meio de terceiros. Ao dar ou aceitar algo de valor, devemos pensar se fazer isso poderia influenciar, ou parecer influenciar, uma decisão de negócios. Também precisamos assegurar que os registros de todos os pagamentos que fazemos

sejam sempre precisos e completos. Essas obrigações se aplicam em todos os casos, mas são especialmente rigorosas em casos que envolvem funcionários públicos.

Nosso compromisso com o combate ao suborno se aplica a todas as nossas operações, sem exceção, não importando quais sejam as leis ou práticas culturais locais.

Para saber mais sobre nosso compromisso em conduzir negócios sem subornos, veja nossa **Política sobre Suborno e Pagamentos Indevidos**.

Perguntas e respostas

- P** No meu país, é comum fazer um pequeno pagamento (geralmente abaixo de \$100) a funcionários do governo para que as autorizações sejam emitidas mais rapidamente. Posso fazer esses pagamentos segundo nosso Código e nossas Políticas?
- R** Não. Nosso **Código e a Política sobre Suborno e Pagamentos Indevidos** proíbem a realização desse tipo de pagamento, frequentemente chamados de “pagamentos de facilitação”. Apesar de serem legais e comuns em alguns países, esses pagamentos são ilegais em muitos outros.
- P** Um funcionário público que supervisiona nossa conformidade com a segurança me deu o currículo de seu sobrinho e pediu que eu o considerasse para as vagas abertas em meu departamento. Eu analisei o currículo e ele tem credenciais muito boas. O que devo fazer?
- R** Informe imediatamente um gerente ou o Departamento Jurídico ou de Compliance sobre essa solicitação. Sendo um candidato qualificado, ele deve ser tratado da mesma forma que outros candidatos qualificados para a vaga. Pedidos como esse precisam ser tratados com cuidado para assegurar que respeitemos a lei e nossos valores, sem deixar de preservar nossos relacionamentos.

Presentes e entretenimento

Use o bom senso ao dar ou receber presentes e entretenimento.

Nosso relacionamento com os nossos parceiros de negócios deve ser baseado em integridade e sensatez profissional. Nunca oferecemos nem aceitamos presentes ou entretenimento que influenciem, ou possam parecer influenciar, nossas decisões de negócios.

Só é aceitável dar ou receber presentes ou entretenimento caso sejam razoáveis, ocasionais e de valor modesto.

Qualquer presente ou entretenimento que forneçamos também deve ser registrado com precisão e transparência nos nossos relatórios de despesas e nos livros e registros da Magna.

Devido aos significativos riscos legais, todos devemos ter cuidado especial ao lidar com funcionários públicos. Oferecer presentes ou entretenimento a funcionários públicos exige uma aprovação por escrito. Mais informações sobre as aprovações necessárias, bem como informações adicionais sobre presentes e entretenimento, podem ser encontradas em nossa **Política sobre Presentes e Entretenimento**.

Perguntas e respostas

- P** Um dos nossos fornecedores ofereceu pagar passagem de avião e acomodação para mim para que eu possa ver meu time favorito jogar no campeonato. Isso é aceitável?
- R** Não. Nossas decisões de negócios devem ser sempre motivadas exclusivamente pelos melhores interesses da Magna. Aceitar esse presente extravagante poderia dar a impressão de que favorecemos esse fornecedor nas decisões futuras de fornecimento. Somente podemos aceitar presentes e entretenimento, no âmbito do negócio, que sejam razoáveis, ocasionais e modestos em valor. Em caso de dúvida, verifique com o Departamento Jurídico ou de Compliance.
- P** Um fiscal do governo que realizou auditorias ambientais na minha divisão várias vezes ao longo dos anos vai ter um filho no próximo mês. Gostaria de presenteá-lo com uma garrafa de uísque. Isso seria permitido?
- R** Oferecer um presente ou entretenimento a um funcionário público exige cuidado especial e aprovação prévia de acordo com a nossa **Política sobre Presentes e Entretenimento**. Para mais informações, consulte o Departamento Jurídico ou de Compliance.



Compliance Comercial

Como uma empresa global, estamos sujeitos a diversas leis e regulamentos de alfândega e compliance comercial, e honramos nossas obrigações segundo essas normas.

Devemos cumprir os regulamentos internacionais de comércio e as sanções econômicas que nos proíbem de fazer negócios com determinados países,

governos, empresas e indivíduos. Também devemos cumprir com todos os regulamentos de exportação e comércio que restringem a forma como nossos produtos e tecnologias são distribuídos internacionalmente.

Para mais orientações, leia a nossa **Política de Sanções e Embargos Comerciais**.

Lobbying e participação política

Seguimos as leis aplicáveis e interagimos de forma honesta e justa com funcionários públicos.

Como as leis que regem o lobbying e as contribuições políticas podem ser muito complexas e variam muito entre os diferentes lugares onde atuamos, precisamos ter muito cuidado nas nossas ações de lobby e participação política, incluindo financiamento e apoio.

Não devemos nos envolver em lobbying em nenhum nível do governo, nem fazer contribuições políticas (incluindo doações monetárias, de bens ou serviços) em nome da Magna sem permissão por escrito de um representante do Departamento Jurídico ou de Compliance autorizado especificamente para lidar com tais questões. Para obter mais informações, entre em contato com um membro da equipe de Assuntos Governamentais (visite a página **Government Affairs** na MagNET para saber mais) ou do Departamento Jurídico ou de Compliance.

Perguntas e respostas

- P** Estamos tendo dificuldades para obter aprovação da prefeitura para o projeto de construção de nossa nova fábrica. Por acaso, conheço bem uma das vereadoras e gostaria de convidá-la para tomar um café e explicar por que ela deveria apoiar a construção. Posso fazer isso?
- R** Não. Como esse tipo de reunião com um funcionário público eleito teria a finalidade de influenciar uma decisão pública, segundo as leis locais, a reunião provavelmente seria caracterizada como lobbying. Não devemos nos envolver em nenhum ato de lobbying sem permissão por escrito de um membro da equipe de Assuntos Governamentais especificamente autorizado a lidar com essas questões.

Nossos acionistas/ investidores

Registros e relatórios financeiros acurados

Mantemos documentos e registros que refletem com precisão nossa situação financeira.

A credibilidade da Magna depende da exatidão dos nossos relatórios financeiros, e precisamos seguir todas as leis aplicáveis relacionadas aos relatórios financeiros. Todos temos a responsabilidade de ser completamente acurados nos nossos lançamentos financeiros.

A Magna pode enfrentar consequências graves se não mantivermos registros precisos das transações financeiras e das informações da empresa. Devemos registrar as transações com precisão e relatar imediatamente qualquer erro ou possível discrepância. Nossos mecanismos de controle financeiro ajudam a garantir que nossos relatórios sejam precisos e rápidos. Não toleramos quaisquer tentativas de burlar esses mecanismos por meio de lançamentos falsos ou enganosos. Tal ação é uma violação grave ao nosso Código e também pode ser uma infração criminal.

Perguntas e respostas

- P** Trabalho com contabilidade e recentemente recebi várias faturas de fornecedores com valores significativos. Minha chefe pediu para eu registrá-las no próximo trimestre. Ela disse que isso melhoraria nossos resultados financeiros e contribuiria para o valor das nossas ações. Devo seguir suas instruções?
- R** Não. Informar datas incorretas para despesas ou lançar as mesmas com atraso poderia afetar nossos resultados financeiros. Deixar de registrar com precisão todas as informações financeiras, ainda que seja com a intenção de ajudar a Magna, é uma violação a este Código e aos princípios contábeis aceitos de forma geral. Se formos solicitados a fazer isso, devemos recusar. Se estivermos desconfortáveis ou continuarmos sendo pressionados, devemos relatar a situação imediatamente. Há diversas formas de relatá-la, por exemplo, a um gerente financeiro no escritório Corporativo ou na sede do Grupo, no departamento Jurídico ou de Compliance. Também podemos relatar a questão por meio da Magna Hotline ou de outros canais apropriados (ver acima em “Como se manifestar”, para mais detalhes).





Divulgações públicas Sustentabilidade

Como empresa pública, a Magna deve fornecer informações completas, precisas e oportunas dos nossos documentos públicos. Trata-se de uma responsabilidade legal que levamos muito a sério, cumprindo todas as leis relacionadas à divulgação de nossos negócios, operações e condições financeiras.

Embora a Magna tenha a responsabilidade de divulgar certas informações, isso deve ser feito apenas por meio de pessoas específicas e devidamente autorizadas. Você não deve discutir informações da Magna que não sejam públicas com qualquer pessoa, incluindo a mídia ou acionistas, a menos que seja autorizado para isso pela nossa **Política de Divulgações Corporativas**. Para mais orientações, leia a nossa **Política de Divulgação Corporativa**.

Estamos comprometidos em atender às necessidades econômicas, ambientais e sociais atuais sem comprometer nossa capacidade de operar no futuro.

A Magna se orgulha de seu compromisso de longa data em alcançar a sustentabilidade por meio de seus produtos, processos e pessoas. Trabalhando em conjunto com todas as nossas partes interessadas, fornecemos soluções em produtos para um futuro melhor, minimizamos nosso impacto ambiental e beneficiamos nossas equipes e comunidades.

Definimos metas ambiciosas para reduzir nosso impacto ambiental, aprimorar as atividades de obtenção e seleção de insumos de forma responsável e fortalecer nossos compromissos sociais.

Para mais informações sobre a estratégia de sustentabilidade da Magna, conheça nossos compromissos e publicações institucionais.

Nossos colaboradores

A diversidade de nossos colaboradores é uma fonte de força para nossa empresa global. Valorizamos e respeitamos pessoas de todas as origens, competências e opiniões.

Meio Ambiente, saúde e segurança ocupacional

Estamos comprometidos em manter locais de trabalho seguros e ambientes limpos. Almejamos ser um líder do setor em saúde e segurança ocupacional, assim como em responsabilidade ambiental, em todas as nossas operações e na nossa cadeia.

Devemos seguir todas as normas, políticas e procedimentos de saúde, segurança e meio ambiente aplicáveis às nossas funções e locais de trabalho. É de responsabilidade de todos ajudar a garantir que nossos locais de trabalho não apresentem riscos ambientais e de segurança, bem como relatar imediatamente quaisquer incidentes, ferimentos ou condições inseguras.

Nosso compromisso com a saúde, a segurança e o meio ambiente está explicado em nossa **Carta Constitutiva dos Colaboradores** e nos nossos **Princípios Operacionais**. Para mais orientações, consulte também a nossa **Política de Saúde, Segurança e Meio Ambiente**.

Proteção de dados pessoais

Nós respeitamos a privacidade de nossos colaboradores e estamos comprometidos em proteger seus dados pessoais. Processamos dados pessoais de forma lícita, transparente e justa. Também tomaremos medidas razoáveis para proteger a integridade e confidencialidade dos dados pessoais.

Se você identificar ou suspeitar de um incidente de segurança de dados, um ataque cibernético ou qualquer possível violação de dados pessoais, notifique o departamento de Privacidade de Dados, Jurídico ou a equipe de Segurança da Informação, Risco e Compliance (ISRC), ou entre em contato imediatamente com a Magna Hotline. Para mais orientações, consulte a nossa **Política de Privacidade de Dados**.

Perguntas e respostas

- P** Trabalho no departamento de Recursos Humanos. Uma empresa de marketing me pediu recentemente os endereços residenciais de todos os nossos colaboradores, para que pudesse enviar informações úteis sobre uma nova clínica médica. Ainda que os colaboradores provavelmente se beneficiassem das informações, recusei o pedido da empresa de marketing. Agi corretamente?
- R** Sim. Nossos endereços residenciais são privados e somente devem ser divulgados por razões profissionais ou trabalhistas legítimas, ou se for exigido por lei. Nesse caso, anunciar um serviço para colaboradores não é um motivo aceitável para revelar esses dados pessoais. Fazer isso significaria uma violação ao nosso Código e pode ser ilegal segundo leis locais de privacidade.

Respeito no local de trabalho

De acordo com a nossa **Carta Constitutiva dos Colaboradores**, estamos comprometidos em oferecer um local de trabalho justo e igualitário. Não toleramos comportamentos que firam a dignidade de uma pessoa ou criem um ambiente de trabalho hostil ou intimidador.

Temos tolerância zero em relação a qualquer tipo de violência, discriminação ou bullying e possuímos políticas bem estabelecidas que ajudam a garantir um ambiente de trabalho respeitoso para todos, bem como procedimentos para

reclamações e investigações, para ajudar a corrigir condutas impróprias. Nossas políticas locais celebram a diversidade, promovem a tolerância às práticas e crenças individuais e acomodam aqueles que necessitam de assistência, com base em todos os fundamentos legalmente protegidos.

Devemos nos manifestar se o comportamento de um colega fizer com que nós ou outros se sintam desconfortáveis e denunciar imediatamente casos de discriminação, assédio e comportamentos ameaçadores.

Perguntas e respostas

- P** Meu gerente tem feito comentários que me deixam desconfortável. Na semana passada, ele se ofereceu para dar algumas orientações durante um jantar — só nós dois. Eu disse não, mas agora ele está agindo friamente comigo. O que devo fazer?
- R** Atenção indesejada, piadas inapropriadas e comportamento inadequado nunca são aceitáveis. Reporte sua questão a outro gerente por meio do Processo de Portas Abertas, ou utilizando a Magna Hotline. A Política Antirretaliação da Magna protege você contra retaliações por relatar uma questão de boa-fé.



Respeito pelos Direitos Humanos

O respeito pelos direitos humanos dos colaboradores e de outras partes interessadas é crucial na cultura da Magna. Nós oferecemos condições de trabalho justas para nossos colaboradores e não toleramos o uso de trabalho escravo, trabalho infantil ou de trabalho forçado em nossa cadeia. Nossas **Normas Globais de Trabalho** reconhecem a Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, as 8 Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho.

Junto com as exigências legislativas nacionais, reconhecemos o direito de nossos colaboradores de trabalhar e associar-se livremente, sob condições justas, em um ambiente seguro e respeitoso, onde nos esforçamos para cumprir ou exceder os requisitos das normas trabalhistas aplicáveis.

Coerentes com a nossa **Carta Constitutiva dos Colaboradores**, firmamos o compromisso com práticas não discriminatórias de remuneração que compensem de forma justa os colaboradores, considerando critérios objetivos e princípios de equidade interna, bem como de competitividade externa, independentemente de características pessoais. Esperamos que qualquer fornecedor ou qualquer empresa com a qual trabalhamos cumpra as leis aplicáveis.

Perguntas e respostas

- P** Tenho a suspeita de que um dos nossos fornecedores esteja usando trabalhadores menores de idade. O que devo fazer?
- R** Relate a situação imediatamente a um gerente ou ao Departamento Jurídico, de Compliance, de Compras ou por meio da Magna Hotline.
- P** Estou considerando promover uma pessoa no nosso escritório em Troy, Michigan, para uma função de interação com nossos fornecedores norte-americanos. Apesar de ela ter todas as qualificações necessárias, temo que alguns dos nossos fornecedores possam ficar desconfortáveis por ela ser uma pessoa com deficiência. É um motivo legítimo para dar a promoção a outra pessoa?
- R** Não. Nós nos esforçamos para dar a todos oportunidades iguais para avançar na carreira, sem discriminação por razões protegidas por lei, como deficiência. Se ela tem as qualificações certas para o emprego e pode realizar os deveres essenciais ao cargo, não devemos negar a promoção com base em sua deficiência.



Diversidade e inclusão

Nossos funcionários são partes interessantes e essenciais em nossa empresa global. O nosso objetivo é atrair, recrutar e reter talentos com diferentes origens, perspectivas e capacidades. Profundamente enraizado em nossa **Carta Constitutiva dos Colaboradores**, nosso objetivo é criar um local de trabalho seguro, respeitoso e inclusivo onde nossos colaboradores possam trazer todo o seu ser para o trabalho, viver nossos valores fundamentais, alcançar resultados sustentáveis e aperfeiçoar nossa marca global.

Obedecemos a todas as leis aplicáveis de trabalho e emprego, incluindo aquelas que proíbem discriminação e assédio e aquelas que garantem a conciliação razoável de diferenças. Estamos comprometidos em fornecer a todos oportunidades iguais de emprego e carreira, sem discriminação por motivos protegidos por lei.

Comunicação cuidadosa

O que dizemos e escrevemos, no trabalho ou fora dele, deve refletir os valores e padrões da Magna.

Para proteger a reputação da Magna e a nossa própria, devemos escrever com cuidado, cientes de que tudo o que escrevemos pode um dia se tornar público. Respeitamos o direito de todos à comunicação livre. Contudo, não devemos postar nada online ou nas redes sociais capaz de comprometer a reputação da Magna, insultar fornecedores ou clientes, revelar informações confidenciais ou violar os direitos autorais e de patente da Magna.

Se alguém, como um jornalista, especialista do setor ou acionista, nos solicitar comentários sobre a Magna, não devemos nos pronunciar. Em vez disso, devemos encaminhá-lo a um porta-voz autorizado da Magna.

Nossa **Política de Comunicação Cuidadosa**, nossa **Política Global de E-mail, Internet e Mídias Sociais** e nossa **Política de Comunicação Externa de Mídia** são, todas, recursos úteis para questões ligadas à comunicação.

Perguntas e respostas

- P** Às vezes, desabafo sobre minhas frustrações com um dos nossos fornecedores na minha página do Facebook, onde tenho 250 amigos. Faço isso durante meu tempo livre, e minhas configurações são privadas, de forma que somente meus amigos e família podem ver essas atualizações. Isso é aceitável?
- R** Não. Postagens em redes sociais nem sempre permanecem privadas. Não devemos comentar sobre nossos fornecedores em meios de comunicação públicos. Se a questão sobre nosso fornecedor estiver relacionada a violações deste Código, relate-a a um gerente usando o Processo de Portas Abertas, o Departamento Jurídico, de Compliance ou a Magna Hotline.
- P** Encontrei informações incorretas sobre nossos resultados financeiros recentes num artigo de jornal online. Gostaria de deixar um comentário no site do jornal com as informações corretas. Devo fazer isso?
- R** Não. Você deve informar imediatamente alguém do departamento de Comunicação Corporativa ou Relações com Investidores sobre as informações incorretas. Se postarmos sobre nossos negócios, estaremos agindo como porta-vozes não autorizados da empresa.

Nosso negócio

Uso de informações confidenciais

Devemos proteger as informações confidenciais da Magna e as informações de nossos parceiros de negócios.

Como qualquer outro bem, informações confidenciais, incluindo segredos comerciais, informações proprietárias e propriedades intelectuais relacionadas a nós, a nossos clientes e a nossos fornecedores, são uma parte valiosa dos nossos negócios, e somos obrigados a protegê-las. As informações confidenciais não devem ser compartilhadas com ninguém fora da Magna, salvo se for exigido por lei ou para uma finalidade de negócios autorizada, e somente devem ser compartilhadas internamente com base na “necessidade de saber”. Nossa responsabilidade de proteger as informações confidenciais da Magna se aplica tanto durante quanto após o término do nosso vínculo empregatício ou de qualquer outra relação com a empresa.

Para orientações adicionais, consulte nossa **Política de Informações Confidenciais**.

Perguntas e respostas

- P** Recebi um e-mail de um cliente contendo informações sobre um programa novo. Posso compartilhar essas informações com outro colaborador do mesmo cliente?
- R** Não. Informações confidenciais só devem ser compartilhadas com indivíduos caso isso seja estritamente necessário. Nunca presuma que o seu contato junto ao cliente tem conhecimento de informações confidenciais simplesmente porque essas informações se originaram de algum lugar dentro da organização do cliente.
- P** O que posso fazer para proteger nossas informações confidenciais?
- R** Há muitas medidas que podemos tomar para proteger informações confidenciais. Devemos tratar registros e informações confidenciais com muito cuidado e não devemos deixar nossos aparelhos eletrônicos fora de vista, especialmente durante viagens ou eventos de negócios. Também devemos evitar discutir negócios da Magna em áreas públicas, como um elevador lotado ou um avião. Também devemos nos familiarizar com nossas políticas e diretrizes de governança da informação disponíveis na MagNET.





Negociação imprópria de títulos

Respeitamos as restrições de negociação e não realizamos operações com base em informações privilegiadas.

Por meio do nosso trabalho na Magna, podemos ter acesso a informações confidenciais sobre a Magna e outras empresas com as quais fazemos negócios, que não são de conhecimento do público. Utilizar essas informações privilegiadas para fins de investimento, como comprar ou vender ações da Magna ou de outras empresas com base nessas informações, é ilegal. Se tivermos informações privilegiadas sobre a Magna ou outra empresa, estamos proibidos de

fazer investimentos nessa empresa até que as informações se tornem públicas. Não discuta ou compartilhe informações privilegiadas com colegas de trabalho ou com pessoas fora da Magna (incluindo parentes e amigos), nem sugira que qualquer outra pessoa negocie com base em informações privilegiadas, mesmo que você não compartilhe as informações em si.

Para mais orientações, consulte a nossa **Política de Negociação Privilegiada e Blackout** sobre como evitar a negociação privilegiada e a divulgação imprópria de informações.

Perguntas e respostas

- P** Com base em relatórios internos, sei que as nossas vendas aumentaram consideravelmente e que nosso lucro neste trimestre será maior do que o antecipado pelos analistas do setor. Posso falar para minha irmã comprar ações da Magna antes de divulgarmos nosso lucro trimestral publicamente?
- R** Não. Usar informações privilegiadas para beneficiar nós mesmos ou outros, incluindo parentes e amigos, vai contra nosso Código e é ilegal.

Investimentos e oportunidades corporativas

Devemos agir de acordo com os melhores interesses da Magna e evitar situações nas quais nossos interesses pessoais entrem em conflito com os interesses da Magna, ou situações que causem essa impressão.

Por exemplo, se descobrirmos uma oportunidade de negócio devido ao nosso emprego ou por meio do uso da propriedade ou de informações da Magna, não devemos usar essas oportunidades para benefício pessoal. Não devemos utilizar os recursos da Magna para ganhos pessoais ou nos envolver em atividades que nos coloquem em concorrência com a Magna.

Perguntas e respostas

- P** Trabalho com engenharia e, no meu trabalho, elaborei um novo projeto de transmissão que eu creio que poderia ser interessante para alguns dos nossos clientes automotivos. Já que eu elaborei o projeto, posso comercializá-lo diretamente com eles?
- R** Não, isso significaria uma violação ao nosso Código. Qualquer propriedade intelectual que criamos como parte do nosso trabalho pertence à Magna. Além disso, o projeto que você desenvolveu durante seu emprego na Magna e usando recursos da empresa oferece uma oportunidade de negócios valiosa para a Magna. Não devemos obter vantagem pessoal dessas situações sem buscar aprovação da Magna.



Negociação própria e interação com parentes ou amigos

Nossos interesses e relacionamentos pessoais não devem interferir em nossas responsabilidades de trabalho. Não é apropriado supervisionar, reportar-se diretamente ou influenciar a avaliação de remuneração de parentes ou amigos próximos. Da mesma forma, não devemos contratar, avaliar, financiar ou estabelecer relações comerciais com parentes ou amigos próximos, nem com organizações nas quais eles ou nós tenhamos um interesse significativo.

Em casos nos quais nossas decisões de trabalho possam ser ou parecer ser influenciadas por relacionamentos ou interesses pessoais, devemos divulgar essas situações de acordo com a **Política de Conflitos de Interesse**. Também devemos seguir qualquer medida que seja instaurada para garantir que todas as transações e decisões sejam feitas de maneira justa e transparente.

Perguntas e respostas

- P** Sou um comprador no departamento de suprimentos. Minha esposa foi contratada recentemente como chefe de vendas por um de nossos fornecedores. Isso é um conflito de interesse?
- R** Sim. O novo cargo da sua esposa pode afetar seu julgamento comercial ou causar essa impressão em outras pessoas. Esse conflito deve ser divulgado de acordo com nossa **Política de Conflitos de Interesse**. Dessa forma, a gestão pode avaliar a situação e tomar medidas apropriadas para gerenciar o conflito. Essa ação ajuda a Magna e protege você e sua esposa de qualquer alegação de conduta imprópria.

Cargos externos

Para ajudar a Magna a ter sucesso, precisamos dedicar todo o nosso tempo e a nossa atenção a nosso trabalho durante o expediente. Portanto, não podemos aceitar compromissos externos que reduziram o tempo e a atenção que podemos dedicar ao nosso trabalho na Magna.

Somos proibidos de aceitar qualquer cargo, remunerado ou não, que possa criar — ou aparentar criar — um conflito de interesse com a Magna, salvo se a situação tiver sido divulgada e aprovada de acordo com a **Política de Conflitos de Interesse**.



Recursos adicionais

Se tivermos alguma dúvida ou precisarmos de mais informações sobre nosso Código de Conduta e Ética, podemos entrar em contato com o Departamento Jurídico ou com um membro da equipe de Ética e Legal Compliance da Magna. Uma lista dos membros da equipe de Compliance pode ser encontrada em **magna.com** ou na página de **Ética e Legal Compliance** na MagNET.



Glossário

Qualquer coisa de valor: Entre muitas outras coisas, pode assumir a forma de dinheiro (ou equivalente em dinheiro, como vale-presentes), presentes, doações de caridade, refeições, despesas de viagem, ingressos de eventos ou outras formas de entretenimento, gastos com educação, descontos, favores, promessas de emprego futuro ou ações de uma empresa.

Suborno: Um tipo de pagamento impróprio. Um suborno é qualquer coisa de valor dada ou oferecida a alguém para seu benefício pessoal, de forma que isso possa ser visto como tentativa de influenciar uma ação ou decisão por parte da organização dessa pessoa para beneficiar ou conceder vantagens à Magna.

Compliance (Conformidade): Seguir a letra e o espírito das leis, deste Código e de todas as nossas políticas.

Conflito de interesse: Em geral, um conflito de interesse significa qualquer situação na qual você pode tomar ou influenciar uma decisão de negócios para a Magna enquanto seus interesses pessoais (ou os interesses de uma parte relacionada ou com a qual tenhamos um relacionamento) são diferentes daqueles da Magna.

Pagamentos de facilitação: Uma forma de suborno, geralmente um pagamento não oficial feito a funcionários públicos de baixo escalão para agilizar ou garantir serviços ou ações de rotina do governo aos quais a Magna teria de qualquer forma direito legal.

Boa-fé: Com intenção honesta e sincera.

Funcionário público: Inclui (i) um oficial ou funcionário de um governo, departamento ou agência, qualquer agência pública internacional, ou qualquer pessoa que detenha uma função oficial em nome do governo, de um departamento ou de uma agência pública internacional, bem como qualquer outra pessoa considerada um funcionário público pelos nossos procedimentos; (ii) um candidato à ocupação do posto de oficial ou funcionário mencionado em (i); uma organização que opera para influenciar a seleção, indicação, nomeação ou eleição de um oficial ou funcionário mencionado em (i) (como um partido político ou comitê de ação política).

Informações privilegiadas: Informações não conhecidas por investidores ou pelo público que, se fossem conhecidas, mudariam consideravelmente sua opinião em relação ao valor de uma empresa, ou de suas ações ou títulos. Alguns exemplos incluem uma aquisição ou fusão significativa, mudanças entre os gestores sênior, litígio ou disputas trabalhistas significativas.

Propina: Uma forma de suborno na qual uma quantia de dinheiro que já foi paga, ou deve ser paga, é devolvida como recompensa pessoal por realizar ou promover um acordo de negócios.

Lobbying: Comunicações com oficiais do governo em qualquer nível do governo, inclusive indivíduos eleitos para exercer cargos públicos, equipes e colaboradores de agências do governo, com a intenção de promover, opor-se a, ou influenciar de outra forma a tomada de decisões.

Dados pessoais: Informações relativas a um indivíduo identificado ou identificável. Um indivíduo pode ser identificável se puder ser identificado, direta ou indiretamente, usando como referência (i) um identificador, como seu nome, número de identificação ou dados de localização, ou (ii) fatores que expressem detalhes físicos, sociais ou financeiros sobre ele.

Processamento de dados pessoais:

Qualquer operação realizada com dados pessoais, incluindo coleta, registro, organização, estruturação, armazenamento, alteração, uso, divulgação, exclusão ou destruição de dados pessoais.

Parentes ou amigos próximos: Incluem-se cônjuges, parceiros domésticos, filhos, pais, avós, netos, irmãos, tios, sobrinhos, parentes por agregação, relacionamentos de tutela, guarda e adoção, indivíduos que residam no nosso domicílio e amigos com os quais socializamos fora do trabalho.

Interesse significativo: Uma pessoa tem interesse significativo em um negócio se ela (i) controlar, direta ou indiretamente, dez por cento (10%) ou mais das ações, dos ativos ou de outros recursos de um negócio; (ii) tiver investido dez por cento (10%) ou mais de seu patrimônio líquido no negócio; (iii) tiver um papel de liderança no negócio; ou (iv) se beneficiaria diretamente da relação de negócios com a Magna.

Terceiro(s): Uma pessoa, organização ou negócio operando externamente à Magna.

Originalmente efetivado em: 1º de maio de 2016

Versão atual: 1º de janeiro de 2026

Próxima revisão: 1º trimestre de 2029

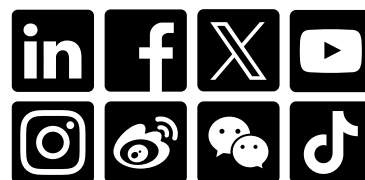
Publicado por: Ética e Legal Compliance

Aprovado por: Conselho diretor



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

CONECTE-SE COM A MAGNA



magna.com