



Código de Conducta y Ética

Fomento de la integridad.
Conócelo. Háblalo. Vívelo.

Magna International



Mensaje del Director Ejecutivo



Todos tenemos el deber de revisar y entender el Código de Conducta y Ética para que podamos actuar con honestidad e integridad en todas nuestras relaciones comerciales.

Como Director Ejecutivo de esta gran empresa, estoy muy orgulloso del éxito que hemos conseguido, de la reputación que hemos construido y de la credibilidad que hemos establecido. Por eso es muy importante que todos cumplamos nuestro deber para proteger lo que hemos alcanzado garantizando que todos seguimos el Código de Conducta y Ética.

Los organismos gubernamentales de todo el mundo prestan más atención al cumplimiento legal, y sus investigaciones han hecho especial hincapié en la industria del automóvil, investigaciones a las que Magna no ha sido inmune.

Aplicamos una tolerancia cero con el comportamiento no ético. También aplicamos una tolerancia cero con cualquiera que tome represalias con cualquier empleado que denuncie un problema de buena fe.

Como empleados, todos tenemos el deber de leer y entender el Código de Conducta y Ética para que podamos actuar con honestidad e integridad en todas nuestras relaciones comerciales.

Esto nos brinda la oportunidad para que todos cumplamos nuestro deber: actuar con integridad y denunciarlo cuando veamos que otros no lo hacen. Gracias por fomentar la integridad y contribuir al éxito continuado de Magna.

Atentamente,

Donald J. Walker
Director Ejecutivo





Índice

Mensaje del Director Ejecutivo	
Introducción al Código de Conducta y Ética	2
Por qué es importante para los empleados	5

Fomento de la integridad en las relaciones comerciales

Negocios íntegros, justos y con respeto	7
Cumplimiento de la legislación antimonopolio y de defensa de la competencia	7
Cumplimiento de las leyes anticorrupción	8
Grupos de presión y participación política	9

Fomento de la integridad mediante informes de transparencia

Informes financieros	12
Transacciones inapropiadas con valores bursátiles	13
Divulgación pública de información	13

Fomento de la integridad en nuestro lugar de trabajo

Medioambiente y seguridad e higiene ocupacionales	15
Protección de los datos personales	15
Respeto de los derechos humanos	16
Diversidad e inclusión	16

Fomento de la integridad mediante nuestras acciones

Uso de la información confidencial	19
Inversiones y oportunidades corporativas	19
Operaciones en beneficio propio e interacción con familiares o amigos	20
Puestos en el exterior	21
Obsequios, comidas e invitaciones	21

Fomento de la integridad con buena comunicación

Comunicación cuidadosa	23
La Línea de Buenas Prácticas	24
Apoyo de expertos en cumplimiento legal	25
Glosario	26
<i>Los términos que aparecen en color y cursiva aparecen definidos en el Glosario</i>	

Introducción

Es importante que todos entendamos nuestra obligación de llevar a cabo negocios de una manera que sea ética y coherente con nuestras políticas de empresa.

Actualmente, puesto que la industria del automóvil es cada vez más compleja y competitiva, es importante que todos entendamos nuestra obligación de realizar negocios de una manera que sea ética y coherente con nuestras políticas de empresa.

Los valores fundamentales y los principios comerciales de la Cultura de Empresa Justa de Magna están en nuestro Estatuto de los Empleados y en nuestros Principios Operativos, y se refuerzan con nuestro Código de Conducta y Ética. Este Código funciona como una guía para ayudarnos a mantener nuestros estándares éticos.

Magna espera y exige que cada empleado de Magna actúe conforme a la ley y de manera coherente con nuestros valores fundamentales y principios comerciales. También esperamos que nuestros proveedores, consultores, contratistas independientes, agentes y otros representantes cumplan estos estándares. Las violaciones de este Código derivarán en acciones disciplinarias para los empleados, entre las cuales se incluye el despido, y pueden dar lugar a la cancelación nuestra relación con terceros.

Este estándar se aplica a cómo debemos:

- tratar a los demás en el lugar de trabajo;
- gestionar nuestras responsabilidades medioambientales;
- relacionarnos con los competidores;
- interactuar con funcionarios públicos y
- proteger la información confidencial de Magna, así como la de sus clientes.

Cada uno de nosotros es responsable de actuar con honestidad e integridad, eligiendo la opción ética en todo momento. Es una parte esencial de nuestro trabajo. El equipo de cumplimiento de Magna se ha comprometido a impartir la formación necesaria y brindar apoyo continuo para permitirnos tener éxito en este ámbito.

Este documento se ofrece como un recurso para ayudarnos a cumplir nuestros deberes como empleados de Magna y cubre temas para garantizar el cumplimiento de la ley local e internacional.

¿Me afecta el Código de Conducta y Ética?

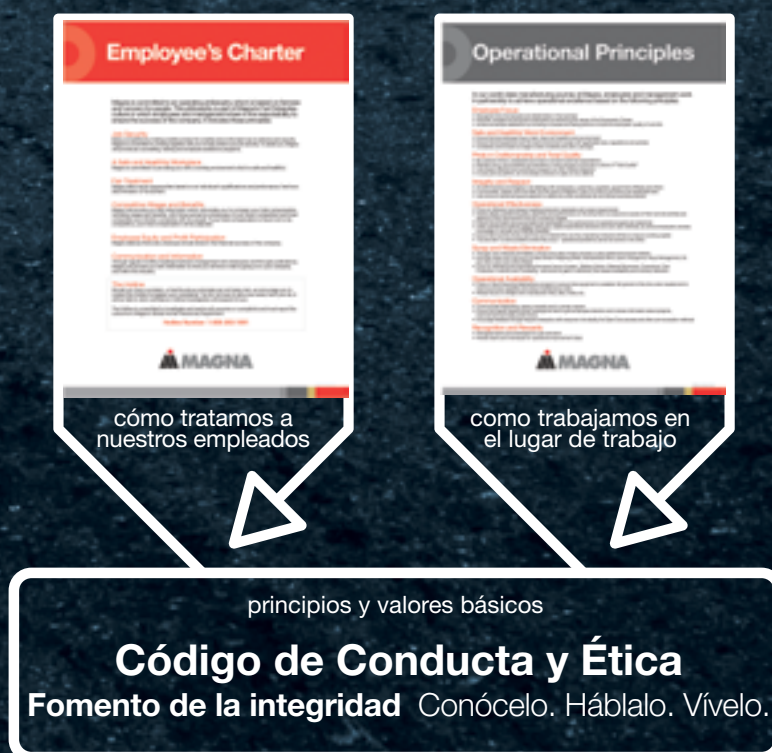
Sí. Este Código de Conducta y Ética se aplica a todos los empleados de Magna International Inc. y a todos los empleados de sus grupos, divisiones, empresas conjuntas y otras operaciones a escala mundial. También se aplica a todos nuestros directores, responsables y cualquiera que actúe en nombre de Magna, como consultores, contratistas independientes, agentes y otros representantes.

Si violo el Código, ¿cuáles son las consecuencias?

Estamos muy comprometidos con los valores del Código de Conducta y Ética y nos tomaremos muy en serio cualquier caso en el que no se mantengan estos compromisos. Las violaciones de este Código derivarán en acciones disciplinarias. El tipo de acción disciplinaria dependerá de la gravedad del incumplimiento y puede incluir, en algunos casos, el despido procedente.

Estas consecuencias son las mismas para nuestros proveedores, consultores, contratistas independientes, agentes y otros representantes que incumplan los estándares éticos que esperamos de nuestros empleados. Si el incumplimiento es muy grave, cancelaremos nuestra relación con el tercero en cuestión.

También debería tener en cuenta que algunas secciones del Código simplemente reflejan requisitos legales aplicables. Esto significa que, en algunos casos, una acción que incumpla el Código también puede violar la ley. En esos casos, el castigo puede incluir multas o la cárcel.



Tenga en cuenta que las cuestiones y los ejemplos proporcionados en este documento son solamente ilustrativos y no describen hechos reales. Tampoco intentan reflejar todos los casos, ni siquiera los más graves, que pueden surgir bajo el Código de Conducta y Ética.

Driving Integrity

Know it. Speak it. Live it.



Por qué es importante para los empleados

Nuestras decisiones fomentan la integridad

La vida está llena de decisiones y cada día tomamos muchas de ellas en un suspiro.

Pero algunas decisiones son más importantes que otras. Y las decisiones que tomamos cuando representamos a Magna afectan a toda la empresa y a nosotros mismos.

En resumen, nuestras decisiones fomentan la integridad.

Magna tiene un Código de Conducta y Ética que nos ayudará a tomar las mejores decisiones en el lugar de trabajo. Este Código se aplica a TODOS los empleados de Magna a escala mundial, incluidos a los de las oficinas del grupo/empresa, las divisiones de fabricación y las empresas conjuntas.

Magna espera que todos los empleados lean y entiendan el Código de Conducta y Ética y actúen siempre de una manera ética y honesta. Tomar las decisiones correctas y respetar las leyes y la normativa que rigen nuestro negocio es de una importancia crítica para nuestro éxito, ahora y en el futuro.

Cómo puede contribuir usted

Magna depende de usted para que nos ayude a fomentar la integridad en toda la organización. Nosotros le pedimos

- Que conozca el Código de Conducta y Ética y sus políticas relacionadas
- Que denuncie si cree que ha ocurrido una posible violación del Código de Conducta y Ética o que comunique si tiene alguna duda sobre el Código.
- Que siga cada día los principios básicos que constituyen el Código de Conducta y Ética.

Esto es lo que queremos decir con: **Conócelo. Háblalo. Vívelo.** El éxito de Magna depende de que nuestra gente desempeñe un papel activo y garantice que todos hacemos negocios de una manera ética.

Expectativas sobre los ejecutivos/responsables/directores

Como líderes de la empresa, se espera de los ejecutivos, los responsables y los directores de Magna que se apliquen a sí mismos el más alto estándar ético para dar ejemplo a sus equipos. También se espera de los líderes de Magna que sean diligentes, alerten de cualquier posible violación del Código y denuncien los problemas oportunamente. También deben mantener un entorno en el que los empleados se sientan cómodos señalando problemas de cumplimiento. Este liderazgo es crítico, por ejemplo, a la hora de establecer y mantener los estándares de comportamiento de toda la empresa señalados en este Código.





Fomento de la integridad en las relaciones comerciales

Negocios íntegros, justos y con respeto	7
Cumplimiento de la legislación antimonopolio y de defensa de la competencia	7
Cumplimiento de las leyes anticorrupción	8
Grupos de presión y participación política	9

Negocios íntegros, justos y con respeto

Nuestra filosofía de trabajo es que todos nosotros, empleados y dirección por igual, compartimos responsabilidades para garantizar el éxito de Magna.

Para cumplir con esta responsabilidad, todos debemos actuar con integridad. Esto significa que debemos obedecer el espíritu de las leyes que nos son aplicables, defender este Código y respetar nuestros compromisos.

También debemos ser justos en nuestras relaciones con otros empleados, clientes, proveedores u otras entidades colaboradoras.

También es esencial que respetemos a los que piensan diferente o tienen otras opiniones, que actuemos con sensibilidad e interés hacia las culturas y las costumbres de países en los que operamos, y que nos esforcemos por considerar nuestra repercusión en las comunidades y los entornos en los que hacemos negocios.

Cumplimiento de la legislación antimonopolio y de defensa de la competencia

Nosotros competimos activamente, pero respetando la libre y justa competencia. Como resultado, los empleados de Magna se han comprometido a cumplir con todas las leyes en materia de defensa de la competencia y antimonopolio. No participaremos en ninguna actividad que viole esas leyes, como acordar con nuestros competidores precios, descuentos o condiciones de venta, limitar la producción, dividir mercados, coordinar licitaciones o boicotear a clientes o proveedores.

Nuestra **Política de antimonopolio y competencia** proporciona una explicación más completa de cómo mantenemos este compromiso.



Driving Integrity
Know it. Speak it. Live it.

P: En Auto Shanghai, quedé con un antiguo compañero de ventas que ahora trabaja para la competencia. En la comida, me preguntó si podíamos preparar una estrategia conjunta para negociar con un nuevo comprador muy difícil. Le dije que ya le llamaría. ¿Qué tenía que haber hecho?

R: Si bien asistir a una comida informal con un antiguo compañero no tiene por qué ser un problema, cualquier forma de estrategia coordinada con un competidor está estrictamente prohibida. En esa situación, debería haber interrumpido la conversación sobre la coordinación de una estrategia y decirle a su compañero de comida que no deseaba hablar del tema. Entonces debería informar oportunamente a su responsable o a un experto en cumplimiento legal.

Cumplimiento de las leyes anticorrupción

Nosotros no ofrecemos ni aceptamos ni **sobornos** ni **comisiones**, ni directamente ni a través de **terceros**. Cuando se dan o se aceptan **cosas de valor**, debemos pensar si haciéndolo podemos influir una decisión de negocio o dar a otros esa impresión. También debemos asegurarnos de que los registros de todos los pagos que hacemos sean precisos y completos. Estas obligaciones se aplican en todos los casos, pero son especialmente estrictas en asuntos relacionados con **funcionarios públicos**.

Nuestro compromiso contra la corrupción se aplica, sin excepción, a todas nuestras operaciones, con independencia de las leyes locales o las prácticas culturales. También esperamos que los terceros que actúen en nuestro nombre defiendan este principio.

Para saber más sobre nuestro compromiso en la realización de negocios libres de corrupción, consulte la **Política de sobornos y pagos indebidos**.



P: En mi país, es costumbre dar a los trabajadores públicos un pequeño pago (normalmente menos de 100 dólares) para acelerar los trámites. ¿Se me permite hacer estos pagos según nuestro Código y políticas?

R: No. Nuestro Código y la **Política de sobornos y pagos indebidos** prohíben la realización de estos pagos. El tipo de pago que se describe es a menudo referido como “pago de facilitación” o “pago para untar”. Aunque estos pagos son legales y habituales en algunos países, son ilegales en muchos otros.

P: Un funcionario público que supervisa nuestro cumplimiento de la seguridad me da el currículum de su sobrino y me pide que piense en él para algún puesto que pueda quedar libre en mi departamento. He revisado el currículum y tiene buenas referencias. ¿Qué debería de hacer?

R: Debería dar a conocer esta petición a su responsable o a un experto en cumplimiento legal. Como aspirante cualificado, debería ser tratado igual que los otros aspirantes cualificados para el puesto. Este tipo de peticiones deben tratarse con cuidado para garantizar que se respetan la ley y nuestros valores al tiempo que se protegen nuestras relaciones.



Grupos de presión y participación política

Ya que las leyes que regulan los **grupos de presión** y las contribuciones políticas pueden ser muy complejas y presentan grandes diferencias entre las diferentes ubicaciones donde realizamos negocios, necesitamos abordar con sumo cuidado nuestros esfuerzos en grupos de presión y participación política, lo que incluye su financiación y apoyo.

No participe en grupos de presión en ninguna jerarquía del gobierno ni haga contribuciones políticas (incluidas las donaciones económicas, de bienes o de servicios) en nombre de Magna sin autorización escrita de un representante de la sede corporativa específicamente autorizado para tratar estos temas. Para obtener más información, hable con un experto en cumplimiento legal o un miembro del equipo de Asuntos de Gobierno o vaya a la página **Government Affairs** en MagNET.

P: Magna tiene algunas dificultades para conseguir que el ayuntamiento apruebe el diseño del edificio de su nueva planta. Resulta que conozco bien a una de las concejales y me gustaría invitarla a tomar un café para explicarle por qué debería apoyarlo. ¿Puedo hacerlo?

R: No. Ya que este tipo de reunión con un funcionario público electo sería con el propósito de influir en la toma de una decisión pública, es posible que la ley local lo considere presión. No debemos participar en ningún acto de presión sin autorización escrita de un representante de la sede corporativa específicamente autorizado para tratar estos temas.



Driving Integrity
Know it.
Speak it.
Live it.

Nuestra filosofía de trabajo es que todos nosotros, empleados y dirección por igual, compartimos responsabilidades para garantizar el éxito de Magna. Para cumplir con esta responsabilidad, todos debemos actuar con integridad. Esto significa que debemos obedecer el espíritu de las leyes que nos son aplicables, defender este Código y respetar nuestros compromisos.





Fomento de la integridad mediante informes de transparencia

Informes financieros	12
Transacciones inapropiadas con valores bursátiles	13
Divulgación pública de información	13

Informes financieros



La credibilidad de Magna depende de la precisión de nuestros informes financieros y debemos respetar todas las leyes aplicables relacionadas con los mismos. También debemos ser totalmente precisos en nuestros asientos financieros.

Nuestros controles financieros están diseñados para garantizar la precisión y el momento exacto de publicación de nuestros informes. No toleraremos que nadie dé ningún paso, o dé órdenes a otro, para saltarse estos controles mediante asientos falsos o engañosos. Hacerlo supone una violación grave del Código y puede ser también un delito penal.

P: Trabajo en contabilidad y recientemente he recibido un gran número de facturas de proveedores. Mi jefa me ha pedido que las contabilice en el siguiente trimestre. Dice que haciéndolo así mejoraremos nuestros resultados financieros y ayudará al precio de nuestra acción. ¿Debo seguir sus instrucciones?

R: No. Fechar incorrectamente los gastos o comunicarlos con retraso puede derivar en beneficios exagerados en este trimestre y puede afectar a nuestros resultados financieros. No cumplir con el registro adecuado de toda la información financiera, incluso si se hace con la intención de ayudar a Magna, es una violación del Código y los principios generales de contabilidad. Si su jefa le pide que lo haga, debe negarse. Si no se siente cómodo o continúa siendo presionado por su jefa, debe denunciarlo inmediatamente a un responsable financiero de la sede corporativa o del grupo o a un experto en cumplimiento legal. También puede denunciar el problema usando **La Línea de Buenas Prácticas**.



Transacciones inapropiadas con valores bursátiles

En algunas ocasiones, nuestros empleados pueden tener acceso mediante su trabajo a información confidencial sobre Magna, sobre nuestros proveedores, sobre nuestros clientes o sobre nuestros socios comerciales. Si un empleado utiliza esta **información interna** con fines de inversión, puede darle una ventaja injusta sobre otros inversores. Comprar o vender valores, como acciones o bonos, basándose en información interna es ilegal y el castigo puede ser ejemplar. Por tanto, si tiene información interna sobre Magna u otra empresa, tiene prohibido hacer inversiones en esa empresa hasta que la información sea pública y los inversores tengan oportunidad de evaluarla.

Los empleados también tienen prohibido compartir esa información interna con otros compañeros u otras personas de fuera de Magna si no tienen autorización para recibirla. Esta prohibición se extiende a compartir esta información interna con **familiares o amigos cercanos**.

Las restricciones son incluso más estrictas para los directores y los responsables de Magna y otras personas individuales enumeradas en la **Política de Información Confidencial y Elaboración de Informes**. Estas personas tienen prohibido comprar o vender valores bursátiles de Magna durante determinados periodos de tiempo.

Nuestra **Política de Información Confidencial y Elaboración de Informes** da orientación sobre cómo evitar las transacciones bursátiles con información interna y la divulgación inadecuada de información.



Driving Integrity
Know it.
Speak it.
Live it.

P: Por unos informes internos, sé que las ventas de Magna se han incrementado significativamente y que los beneficios de este trimestre serán mayores que los anticipados por los analistas del sector. ¿Puedo decirle a mi hermana que compre acciones de Magna antes de que anunciemos públicamente nuestros beneficios trimestrales?

R: No. Usar información interna para el beneficio propio o de otros, incluyendo a su familia o amigos, es contrario a nuestro Código y también es ilegal.

Divulgación pública de información

Como empresa cotizada, Magna tiene la responsabilidad de proporcionar información completa, precisa y oportuna en sus documentos públicos. Nos tomamos esa responsabilidad muy en serio y nos esforzamos por seguir todas las leyes aplicables relacionadas con la divulgación de información sobre nuestros negocios, nuestras operaciones y nuestras condiciones financieras. Para cumplir con estos complejos requisitos legales, Magna ha creado un Comité de Divulgación de Información Corporativa formado por miembros del equipo de alta dirección.

Cualquier empleado autorizado para hablar con los medios de comunicación o los accionistas, o para divulgar públicamente información de cualquier tipo, debe cumplir con las leyes aplicables sobre valores bursátiles y con nuestra **Política sobre la divulgación de información corporativa**.

Puede encontrar más información en nuestra **Política sobre la divulgación de información corporativa**.



Fomento de la integridad en nuestro lugar de trabajo

Medioambiente y seguridad e higiene ocupacionales	15
Protección de los datos personales	15
Respeto de los derechos humanos	16
Diversidad e inclusión	16

La diversidad de nuestros empleados aporta fuerza a nuestra empresa internacional. Por tanto, valoramos y respetamos a las personas con orígenes, capacidades y opiniones diferentes.

Medioambiente y seguridad e higiene ocupacionales

Es esencial que los empleados de Magna trabajen en entornos seguros y limpios. Nuestro objetivo es ser líderes industriales en salud e higiene ocupacionales y en responsabilidad medioambiental en todas nuestras operaciones.

Nos hemos comprometido a cumplir todas las leyes y normativas sobre salud, seguridad y medioambiente que se nos aplican, o a aplicar requisitos más estrictos, así como a supervisar y revisar cada operación con el objetivo de mejorar continuamente.

Nuestro compromiso con la salud, la higiene y el medioambiente se explica en nuestro **Estatuto de los Empleados** y en nuestros **Principios Operativos** y se desarrolla con gran detalle en nuestra **Política sobre Salud, Seguridad y Medio Ambiente**.

Protección de los datos personales

Respetamos la privacidad de nuestros empleados y nos hemos comprometido a proteger sus datos personales. Recopilamos, usamos y revelamos datos personales solo con propósitos comerciales o laborales legítimos, o si así lo exige la ley. También hemos dado pasos razonables para proteger la confidencialidad de los datos personales que hemos recopilado.



Driving Integrity
Know it.
Speak it.
Live it.

P: Trabajo en el Departamento de Recursos Humanos de una división. Una empresa de marketing me pidió recientemente las direcciones privadas de todos nuestros empleados para enviarles una información muy interesante sobre una nueva clínica. Aunque esta información podría beneficiar a los empleados, rechacé la oferta de la compañía de mercadotecnia. ¿Actué correctamente?

R: Sí. Las direcciones de casa de nuestros empleados son información privada y solo debería ser revelada para asuntos comerciales y laborales legítimos, o si lo exigiera la ley. En este caso, comercializar un servicio a los empleados no es una razón legítima para revelar esta información personal. Hacerlo viola el Código y puede ser ilegal según las leyes de privacidad locales.

Respeto de los derechos humanos

El respeto de los derechos humanos de nuestros empleados y otras entidades colaboradoras es importante para nuestro negocio. Intentamos cumplir todas las leyes y normativas sobre derechos humanos que nos son de aplicación.

Ofrecemos condiciones laborales justas a nuestros empleados y no toleramos el uso de mano de obra infantil ni trabajos forzados en nuestras cadenas de montaje. También esperamos que los proveedores u otras empresas con los que trabajemos actúen de forma ética y en cumplimiento de la ley.

P: Sospecho que uno de nuestros proveedores está usando trabajadores menores de edad. ¿Qué debería de hacer?

R: Si sospecha que uno de nuestros proveedores está usando trabajadores menores de edad, debe denunciarlo oportunamente a su responsable o a un experto en cumplimiento legal.

P: Estoy pensando en ascender a alguien de nuestra oficina de Troy, Michigan, a un cargo de intermediario con nuestros proveedores estadounidenses. Aunque tiene todas las cualificaciones necesarias, me preocupa que alguno de nuestros proveedores no se sienta cómodo con su discapacidad física. ¿Es una razón legítima para dar a otro el ascenso?

R: No. Nos esforzamos para dar las mismas oportunidades de promoción a todos, sin discriminación en los aspectos legalmente protegidos como la discapacidad física. Si el empleado tiene las cualificaciones correctas para el trabajo, no se le debe negar el ascenso basándose en su discapacidad física.



Driving Integrity
Know it. Speak it. Live it.

Diversidad e inclusión

La diversidad de nuestros empleados aporta fuerza a nuestra empresa internacional. Por tanto, valoramos y respetamos a las personas con orígenes, capacidades y opiniones diferentes.

Cumplimos todas las leyes de empleo y trabajo aplicables, incluidas las que prohíben la discriminación y el acoso y las que proporcionan amparo razonable de las diferencias. Estamos comprometidos con ofrecer oportunidades de empleo y promoción por igual a todos, sin discriminación por sexo, raza, origen étnico, religión, discapacidad o cualquier otra característica personal protegida por la ley.





Fomento de la integridad mediante nuestras acciones

Uso de la información confidencial	19
Inversiones y oportunidades corporativas	19
Operaciones en beneficio propio e interacción con familiares o amigos	20
Puestos en el exterior	21
Obsequios, comidas e invitaciones	21

Uso de la información confidencial

Como cualquier otro activo, la información confidencial, que incluye secretos comerciales e información privilegiada relacionada con nosotros, nuestros clientes y proveedores, es una parte valiosa de nuestro negocio y estamos obligados a salvaguardarla. Esa información no debe compartirse con nadie de fuera de Magna, salvo si así lo exige la ley o con un propósito comercial autorizado.

P: ¿Qué puedo hacer para proteger la información confidencial de Magna?

R: Hay muchos pasos que se pueden dar para ayudar a Magna a proteger su información confidencial.

Debe tratar los datos y la información confidenciales con mucho cuidado y no dejar sus dispositivos electrónicos desatendidos durante largos periodos de tiempo, especialmente durante viajes o eventos comerciales. Debe evitar hablar de negocios de Magna en entornos públicos, por ejemplo, un ascensor concurrido o un avión.

Inversiones y oportunidades corporativas



Driving Integrity
Know it. Speak it. Live it.

Como empleados de Magna, debemos evitar situaciones donde nuestros intereses personales entren en conflicto con los intereses de Magna, o situaciones que den esa impresión.

Por ejemplo, si descubre una oportunidad de negocio por su puesto o a través del uso de una propiedad o una información de Magna, no debe sacar provecho personal de ello. También debe abstenerse de usar recursos de Magna para beneficio personal. Nunca debe participar en ninguna actividad que le ponga en competencia con Magna.

P: Trabajo en ingeniería y durante el transcurso de mi trabajo he conseguido un diseño de una transmisión que pienso que podría ser interesante para algunos de nuestros clientes automovilísticos. Al haber conseguido yo el diseño, ¿puedo ofrecérselo directamente a ellos?

R: No, hacerlo violaría el Código. Cualquier propiedad intelectual que cree como parte de su trabajo pertenece a Magna. Además, el diseño que ha desarrollado durante su trabajo y usando los recursos de Magna proporciona a Magna una oportunidad de negocio valiosa. No debe sacar provecho personal sin obtener la aprobación de Magna.

La información confidencial es una parte valiosa de nuestro negocio y estamos obligados a salvaguardarla.



Operaciones en beneficio propio e interacción con familiares o amigos

No debemos permitir que nuestros intereses y nuestras relaciones personales interfieran con nuestras responsabilidades laborales. Por tanto, es inapropiado para todos nosotros supervisar directamente a *familiares o amigos cercanos*, o mantener una relación de jerarquía directa con ellos. Tampoco es apropiado estar en un puesto que contrata, evalúa, financia o tiene contratos u otras relaciones comerciales con un familiar o amigo cercano, o un negocio o una empresa en los que nosotros o nuestros familiares o amigos tenemos un especial interés.

Específicamente, si nuestras decisiones laborales pueden verse afectadas o pueden parecer estar afectadas por el puesto o los intereses de un familiar o amigo cercano, o cualquier interés importante que usted o sus familiares o amigos cercanos tengan en otro negocio o empresa, debe informar a un supervisor. En ese caso, se debe cumplir con cualquier proceso que se lleve a cabo para garantizar que todos los tratos se realicen o todas las decisiones se tomen de manera justa y transparente.

P: Soy un comprador en un departamento de compras. Mi esposa ha sido contratada recientemente como responsable de ventas de uno de nuestros proveedores. ¿Es esto un conflicto?

R: Sí. Es posible que el nuevo cargo de su esposa afecte a su juicio de negocio o dé a otros esa impresión. En ese caso debería exponer a su supervisor esta información. De esa manera, la dirección puede valorar la situación y tomar las medidas necesarias. Haciendo eso ayuda a Magna y se protege a sí mismo y a su esposa de cualquier alegato de conducta inapropiada.



Driving Integrity
Know it. Speak it. Live it.

Puestos en el exterior

Para ayudar al éxito de Magna, debemos dedicar todo nuestro tiempo y atención a nuestros puestos de trabajo durante el horario laboral. Por tanto, no debe aceptar compromisos de fuera que puedan reducir el tiempo y la atención que puede dedicar a su puesto de trabajo.

Salvo que se haya hablado con un supervisor y se hayan obtenido las autorizaciones necesarias, tiene prohibido aceptar puestos, remunerados o no, que puedan conllevar un conflicto de intereses con Magna o dar esa impresión.

Obsequios, comidas e invitaciones

Nuestra relación con todos nuestros socios de negocio debe estar basada en la integridad y en unas decisiones de negocio sensatas. Como resultado, si damos o recibimos obsequios o invitaciones, debemos ser cuidadosos de no comprometer, o de no parecer que comprometemos, nuestro compromiso con las transacciones justas y con tomar decisiones que benefician a Magna.

En nuestras relaciones con clientes o proveedores, es aceptable dar o recibir obsequios de empresa o invitaciones siempre que sean razonables, ocasionales y de un valor modesto. Cualquier obsequio o invitación que demos debe quedar registrado de manera precisa y transparente en nuestros informes de gastos y en los registros y los libros de cuentas de Magna.

Debido a los crecientes riesgos legales, debemos prestar especial atención cuando tratemos con *funcionarios públicos*. Ofrecer obsequios o invitaciones a funcionarios públicos requiere consentimiento escrito de determinadas personas autorizadas en Magna. Puede encontrar una charla sobre la aprobación necesaria, así como información adicional sobre obsequios e invitaciones, en nuestra **Política de obsequios e invitaciones**.



P: Uno de nuestros proveedores me ha ofrecido un viaje para ver a mi equipo favorito jugar en el campeonato. ¿Es correcto?

R: No. Nuestras decisiones de negocio siempre deben estar solamente motivadas por el mayor beneficio para Magna. Aceptar este extravagante obsequio daría la impresión de que puede favorecer al proveedor en futuras decisiones de suministros. Solo puede aceptar obsequios de empresa e invitaciones si son razonables, ocasionales y de valor modesto. Si alguna vez tiene dudas, analícelo con su Director General o con un experto en cumplimiento legal.

P: Un auditor público que ha realizado varias auditorías medioambientales en mi división estos últimos años tendrá un hijo el próximo mes. Me gustaría regalarle una botella de whisky como felicitación. ¿Estaría ello permitido?

R: Ofrecer un obsequio o unas invitaciones a funcionarios públicos requiere especial cautela y la aprobación de una persona autorizada. Debería hablar con su Director General o con un experto en cumplimiento legal.



Fomento de la integridad con buena comunicación

Comunicación cuidadosa	23
La Línea de Buenas Prácticas	24

Comunicación cuidadosa

Debemos asegurarnos de que lo que escribimos o decimos en el trabajo y fuera de él refleja la integridad y los estándares que se esperan de nosotros.

Para proteger la reputación de Magna y la propia, es importante que todas las comunicaciones escritas se preparen con sumo cuidado y teniendo presente que un día podrían hacerse públicas. Aunque tiene libertad de expresión y todos los derechos para comunicarse en Internet durante su horario no laboral utilizando sus propios ordenadores, también debe ser cuidadoso de no publicar contenido social que difame a la empresa, desacredite a los proveedores o a los clientes, revele secretos comerciales o viole copyrights o derechos patentados de Magna.

Además, si alguien, como un periodista, un profesional del sector o un accionista, le pide hablar o comentar asuntos relacionados con Magna, debe remitirlos a un portavoz autorizado de Magna sin realizar más comentarios.

La **Política de Comunicación cuidadosa** de Magna, nuestra **Política sobre correo electrónico general, Internet y redes sociales de Magna** y nuestra **Política de comunicación con medios externos** son recursos útiles para abordar aspectos relacionados con la comunicación.



P: De vez en cuando aireo mis frustraciones con uno de nuestros proveedores en mi página de Facebook, donde tengo 250 amigos. Lo hago en mi tiempo libre y mi configuración es privada, de manera que solo mis amigos y mi familia pueden ver estas actualizaciones. ¿Es correcto?

R: No. Los comentarios en medios sociales no siempre permanecen privados. Debe abstenerse de desacreditar a proveedores de Magna en ningún ámbito público. Si su problema con nuestro proveedor está relacionado con violaciones del Código, lo debe denunciar a un supervisor o a un experto en cumplimiento legal,

o utilizar **La Línea de Buenas Prácticas**. Otros problemas conviene abordarlos con la **Política de puertas abiertas de Magna**.

P: He encontrado información incorrecta sobre los resultados financieros de Magna en un artículo de un periódico publicado en línea. Me gustaría dejar un comentario en el sitio web del periódico con la información correcta. ¿Lo debería de hacer?

R: No. Debería notificar la información incorrecta a alguien de comunicación corporativa o de relaciones con los inversores. Si publica sobre los negocios de Magna, está actuando como un portavoz no autorizado de la empresa.

Debemos asegurarnos de que lo que escribimos o decimos en el trabajo y fuera de él refleja la integridad y los estándares que se esperan de nosotros.

La Línea de Buenas Prácticas

Si se entera de una violación de este Código o de políticas relacionadas con él, siempre puede hablar con su supervisor o con un experto en cumplimiento legal.

También puede ponerse en contacto con **La Línea de Buenas Prácticas** de Magna. Puede enviar una denuncia en línea a www.magnagbl.com o puede llamar al número de teléfono local, sin coste para usted, de su país. Este servicio se da mediante una empresa exterior independiente y está disponible las 24 horas, los 365 días del año. Salvo que lo prohíba la ley (en ese caso se le informaría antes de denunciar), puede denunciar los problemas de manera anónima. Sin embargo, proporcione suficientes detalles sobre el problema para que se pueda investigar de manera efectiva.

Nunca debería dudar sobre denunciar **de buena fe** cualquier problema que tenga sobre una violación del Código de Conducta y Ética. Prohibimos a cualquiera tomar represalias contra cualquier empleado que denuncie problemas verdaderos de buena fe. Las represalias pueden tomar muchas formas e incluyen ser sancionado, despedido, degradado, suspendido, amenazado o acosado. No toleraremos que se tomen esas acciones de represalia contra una persona que ha denunciado un problema verdadero sobre una violación del Código de Conducta y Ética.

Nuestra **Política Antirrepresalias** proporciona más información sobre este problema.



Driving Integrity
Know it.
Speak it.
Live it.

P: Creo que mi supervisor está violando el Código, pero estoy preocupado de que denunciar este comportamiento pueda afectar negativamente a mi empleo. ¿Me protegerá Magna si mi supervisor averigua que yo he denunciado su conducta?

R: Sí. Nuestra **Política Antirrepresalias** prohíbe a su supervisor adoptar represalias y protege a empleados como usted que denuncian de buena fe violaciones del Código.

P: ¿Qué pasa cuando denuncio una violación usando **La Línea de Buenas Prácticas**?

R: Cuando recibimos una denuncia a través de **La Línea de Buenas Prácticas**, realizamos una profunda investigación para determinar si el Código se ha violado. Nos encargamos de llevar la investigación de forma responsable y pedimos ayuda a expertos si es necesario. Cualquier denuncia de una violación del Código la revisan inicialmente nuestros administradores de **La Línea de Buenas Prácticas** (formados por el Responsable Jefe de Cumplimiento de Magna, el Vicepresidente de Gestión del Riesgo de la Empresa y al menos un miembro del Departamento Legal Corporativo). Los administradores determinan si es necesaria una investigación y si debería ser llevada por el responsable corporativo o a escala de grupo. Si es necesaria la investigación, un equipo de investigación dedicado la lleva a cabo. Los resultados de la investigación se comunican a los administradores de La Línea de Buenas Prácticas junto con recomendaciones sobre acciones correctivas y disciplinarias.

Apoyo de expertos en cumplimiento legal

Si tiene preguntas o necesita más información sobre nuestro Código de Conducta y Ética, puede ponerse en contacto con los expertos en cumplimiento legal de Magna. Puede encontrar una lista de esos expertos en magna.com o en la página ***Ethics & Legal Compliance*** de MagNET.

Glosario

Soborno: Dar u ofrecer a dar algo de valor a alguien para su beneficio personal a cambio de obtener una ventaja comercial o de otro tipo. Esto incluye el pago de pequeñas sumas, a menudo llamadas “pagos de facilitación” o “pagos para untar”, a funcionarios públicos de bajo nivel para obtener servicios rutinarios para los que esa persona está autorizada.

Cumplimiento: Respetar el espíritu de la ley, de este Código y de todas las políticas de Magna.

Buena fe: Con una intención honesta y sincera.

Funcionario público: Un agente o un empleado de un departamento o una agencia gubernamental, cualquier agencia internacional pública o cualquier persona que actúe con capacidad oficial en nombre de un gobierno, un departamento o una agencia internacional pública, así como cualquier otra persona considerada como funcionario público por los procedimientos de Magna.

Información interna: Información no conocida por los inversores o el público que, de lo contrario, podría cambiar significativamente su visión respecto al valor de la empresa, de su acción o de sus bonos. Entre los ejemplos se incluyen una adquisición o una fusión importantes, cambios en el equipo directivo, un litigio importante o conflictos laborales.

Comisión: Una forma de soborno en la que se ofrece una suma de dinero ya pagada o por pagar como recompensa personal por apadrinar un acuerdo comercial.

Grupos de presión: Grupos que se comunican con funcionarios públicos de cualquier nivel, incluidas personas elegidas para el servicio público, personal y empleados de agencias gubernamentales, con intención de apoyar una toma de decisiones, oponerse a ella o influir en ella de otro modo.

Familiares o amigos cercanos: Se incluye al cónyuge, la pareja, los hijos, los padres, los abuelos, los nietos, los hermanos, los tíos, los sobrinos, la familia política, las relaciones de adopción/acogida/padrastro, cualquier persona relacionada con usted que resida en su casa y cualquier amigo con el que se relacione fuera del trabajo.

Cosa de valor: Puede tomar forma, entre otras muchas cosas, de dinero, obsequios, donaciones de caridad, viajes caros y gastos de invitaciones, gastos educativos, promesas de futuro empleo o acciones de una empresa.

Tercero: Una persona, una empresa o un negocio que operan fuera de Magna.

Fecha efectiva: 1 de mayo de 2016
Última revisión: 1 de mayo de 2016
Próxima revisión: 1 de mayo de 2019
Publicado por: Cumplimiento ético y legal
Aprobado por: Consejo de Administración

magna.com



Driving Integrity
Know it.
Speak it.
Live it.