

Código de conduta e ética

Política sobre investigações internas de ética

ETHICS & LEGAL COMPLIANCE |

ISSUED: September 21, 2021 – REVISED: April 3, 2024

INTRODUÇÃO

ESTA POLÍTICA DEFINE COMO A ÉTICA E LEGAL COMPLIANCE SÃO ABORDADOS NA MAGNA INTERNATIONAL INC. E TODOS OS SEUS GRUPOS, JOINT VENTURES E DIVISÕES OPERACIONAIS, E QUAISQUER OUTRAS OPERAÇÕES GLOBAIS (COLETIVAMENTE DENOMINADOS “MAGNA”). ESSA POLÍTICA SE APLICA A TODAS AS PESSOAS QUE TÊM UMA RELAÇÃO COM A MAGNA OU QUE ATUAM EM NOME DA MAGNA, INCLUINDO COLABORADORES, CONTRATANTES INDEPENDENTES, OFICIAIS, DIRETORES, FORNECEDORES, CONSULTORES E AGENTES (COLETIVAMENTE DENOMINADOS “PESSOAS DA MAGNA”).

APLICAÇÃO

Esta política se aplica a relatórios recebidos sobre preocupações ligadas a Ética e Legal Compliance. A política não se aplica a preocupações relatadas sobre possíveis violações do Estatuto do Colaborador da Magna ou outras questões locais de natureza de Recursos Humanos ou de Saúde, Segurança e Meio Ambiente tipicamente investigadas de acordo com as leis e práticas locais.

No caso de qualquer conflito entre esta política e qualquer lei aplicável, as exigências da lei prevalecerão.

COMPROMETIMENTO

A Magna se compromete em agir honestamente e com integridade em todos os seus negócios empresariais. Por isso, todas as Pessoas da Magna devem **se manifestar** imediatamente e relatar quaisquer preocupações sobre potenciais violações do [Código de Conduta e Ética](#) (o “Código”) ou quaisquer políticas relacionadas ao Código. Confira abaixo mais informações sobre os canais de divulgação disponíveis.

A Magna leva a sério quaisquer preocupações relatadas e está empenhada em investigar e solucionar qualquer má conduta identificada pela investigação de forma oportuna, justa e consistente.

A Magna também está empenhada em apoiar uma cultura na qual tais preocupações possam ser expressas sem medo de retaliação. Por isso, a [Política de Antirretaliação](#) da Magna proíbe retaliações contra qualquer pessoa que expressar uma preocupação de forma honesta e de boa-fé. Esforços para desencorajar ou impedir qualquer pessoa de expressar preocupações não serão tolerados. Qualquer retaliação será tratada como uma questão grave e poderá ser punida com ações disciplinares, incluindo até mesmo o encerramento do vínculo empregatício.

RESPONSABILIDADES DE PESSOAS DA MAGNA

Pessoas da Magna devem comunicar prontamente qualquer suspeita de violação ética ou de conformidade legal utilizando um dos vários canais de divulgação discutidos abaixo. Os relatórios devem incluir o máximo possível de informações sobre a preocupação, incluindo uma descrição detalhada da conduta; o local, data e hora da conduta (incluindo se ela está em andamento); se há expectativa de danos físicos, ameaças à segurança¹ ou outro motivo para ação imediata; as identidades das testemunhas ou outras pessoas envolvidas; e as fontes de informação, documentos ou provas que possam ser úteis para o progresso da investigação na Magna. Os relatores devem responder prontamente a qualquer solicitação de informações e provas adicionais (se disponíveis) para apoiar suas alegações. Caso não haja colaboração ou resposta às solicitações investigativas de informação em tempo hábil, pode ocorrer o encerramento do arquivo investigativo.

Pessoas da Magna também devem cooperar com investigações de supostas violações quando forem solicitados. Qualquer recusa por parte de um colaborador de cooperar, totalmente ou em tempo hábil, com investigadores da Magna, ou qualquer tentativa de interferir ou prejudicar uma investigação, pode resultar em ação disciplinar, incluindo até o encerramento do vínculo empregatício. Recusas de cooperar por um contratante independente, fornecedor ou agente poderão resultar no encerramento de sua relação comercial com a Magna.

CANAIS DE DIVULGAÇÃO

Pessoas da Magna devem relatar violações suspeitas internamente, e existem vários canais de divulgação disponíveis. A [Linha Direta da Magna](#) é um desses canais, permitindo que Pessoas da Magna relatem, de forma confidencial e anônima, preocupações sobre violações de políticas da Magna sem medo de retaliação. As preocupações também podem ser relatadas por outros canais, incluindo relatórios de colaboradores para seus supervisores e/ou membros da gerência da Magna no âmbito da Divisão, do Grupo ou do Corporativo (ou seja, o "Processo De Portas Abertas" da Magna) ou relatórios diretamente para a Auditoria interna, o departamento Jurídico, de Recursos Humanos, ou de Ética e Conformidade Legal da Magna.

Em alguns países, as violações podem ser relatadas externamente por meio de um mecanismo de denúncia do governo ou de um órgão regulador. Nada nesta política impede que você use um mecanismo de denúncia de um órgão regulador quando permitido por lei no seu país de residência.

PRIVACIDADE, CONFIDENCIALIDADE, PRIVILÉGIO E ANONIMATO

A confidencialidade e o anonimato dos relatores e a proteção de suas identidades, caso estas sejam conhecidas (bem como as identidades de outras pessoas envolvidas na investigação), têm prioridade altíssima. A confidencialidade e o anonimato serão respeitados, exceto na medida em que os requerimentos legais aplicáveis exijam o contrário.² Os dados pessoais dos relatores e outros indivíduos envolvidos em um processo de investigação também serão processados de acordo com a lei aplicável e nossas políticas internas, procedimentos e diretrizes sobre privacidade de dados.

A Magna tem um forte interesse em manter a confidencialidade do processo de investigação e comunicações relacionadas (sejam verbais ou por escrito, eletrônicas ou não) na medida em que a empresa considerar apropriado e que for permitido por lei. Isso inclui a confidencialidade de comunicações que sejam sujeitas a privilégio jurídico ou outro tipo de imunidade (e, assim, protegidas de serem divulgadas em processos legais). A Magna espera que todas as pessoas envolvidas nas investigações estejam atentas à confidencialidade e ao privilégio quando se trata de comunicações relacionadas à investigação.

Somente colaboradores ou agentes especificamente autorizados pela Magna a falar em nome da empresa podem se comunicar com terceiros sobre o processo de investigação. Esta política não impede que os colaboradores falem com agências governamentais ou reguladoras individualmente.

¹ Em casos de tal emergência, a Magna incentiva seus funcionários, contrantes independentes, agentes, diretores, fornecedores e agentes a contatar os serviços de emergência locais (como discar 190, quando disponível).

² Algumas jurisdições podem ter limitações quanto ao uso de sistemas de relatos anônimos. Perguntas sobre a natureza anônima do sistema da Linha Direta da Magna ou sobre a obrigação da Magna de manter as ligações da Linha Direta anônimas devem ser encaminhadas ao advogado do Grupo e/ou da região relevante. Partes que não pertencem à Magna serão obrigadas a se identificar.

SUPERVISÃO E RELATOS

The Conselho de Compliance da Magna (“MCC”) supervisiona todos os aspectos do Programa de Ética e Legal Compliance. O MCC delegou a supervisão de todas as investigações de Ética e Legal Compliance para o Comitê de Supervisão de Investigações (COI). O COI é formado por líderes da Magna que se encontram e enviam relatórios trimestrais ao MCC. O COI, com o apoio de Administradores de Investigação dedicados (“Administradores”), administra e supervisiona a execução oportuna, justa e consistente, a correção e os relatórios internos de todas as investigações internas aplicáveis consistentes com esta política e quaisquer procedimentos ou diretrizes relacionadas.

Estatísticas e informações sobre investigações de risco alto são relatadas regularmente ao Comitê de Auditoria e à Diretoria da Magna International Inc. por meio de uma Auditoria interna.

OPERAÇÃO (RECEBIMENTO DE CASOS)

Relatos feitos pela Linha Direta da Magna são recebidos por um terceiro independente e depois encaminhados a Administradores (que iniciam a documentação do caso e o processo de investigação). O terceiro documenta as alegações em uma base de dados central, começando assim o processo de resposta descrito nesta política. Funcionários terceiros estão disponíveis 24 horas por dia, 365 dias por ano, e se comunicam em mais de 20 línguas diferentes.

Relatórios apresentados por outros canais devem ser encaminhados em pouco tempo a Administradores, que documentam as alegações, iniciando assim o processo de investigação descrito nesta política.

MELHORES PRÁTICAS DE INVESTIGAÇÃO

Investigações são lideradas por membros experientes de departamentos funcionais dentro da Magna, incluindo a Auditoria interna, Segurança Corporativa, Jurídico, Operações ou o Grupo Operacional relacionado ao relatório. O departamento funcional designado para conduzir a investigação (o “Lead”) depende do assunto do relatório e da gravidade das alegações analisadas durante a avaliação inicial do caso e a triagem pelos Administradores. A Magna também pode usar recursos externos (por exemplo, advogado externo) para auxiliar no processo investigativo.

Os Leads são responsáveis pelo planejamento da investigação, pela execução de todas as etapas de investigação e pela elaboração de relatórios internos. A adequação e a execução oportuna das etapas de investigação é supervisionada pelos Administradores. De tempos em tempos, o COI pode estabelecer diretrizes de melhores práticas para a realização de investigações em conformidade com esta política.

A conclusão oportuna das investigações e a elaboração de relatórios internos sobre seu status e suas conclusões são críticos para permitir que a gestão determine quais passos – se houver – são necessários para solucionar as alegações fundamentadas. O acesso a informações relacionadas a casos é restrito a colaboradores designados da Magna.

Haverá uma comunicação contínua com o relator durante todo o processo de investigação. Os Leads podem entrar em contato com o relator para solicitar informações ou provas adicionais para fundamentar as alegações. Relatores também serão notificados em tempo hábil sobre a situação da investigação e quando a investigação for encerrada.

AÇÕES CORRETIVAS

Nos casos em que as alegações forem fundamentadas (no todo ou em parte), a responsabilidade de determinar e implementar soluções para lidar com a conduta e evitar futuras condutas similares caberá à gestão da Magna. O objetivo de ações corretivas é interromper uma conduta imprópria e evitar que ela se repita no futuro. Ações corretivas podem incluir (sem limitação):

- implementar, melhorar ou corrigir os controles internos;
- disciplinar, suspender ou demitir colaboradores;
- encerrar relações com fornecedores;
- treinar (ou retreinar) funcionários;
- denunciar às autoridades; ou
- abrir um processo por danos.

RESPONSABILIDADES DA GESTÃO

Os membros da gestão da Magna, assim como os colaboradores, devem comunicar em tempo hábil todos os incidentes suspeitos de má conduta usando um dos vários canais de divulgação discutidos acima.

Sempre que possível, a gestão será informada regularmente sobre o progresso das investigações. No entanto, qualquer colaborador diretamente implicado em uma investigação não terá acesso aos detalhes do caso.

Após a conclusão de qualquer investigação, a gestão será aconselhada com fatos importantes indispensáveis para permitir a realização de ações corretivas, principalmente em situações nas quais possa ser recomendado disciplinar colaboradores ou recuperar perdas financeiras, ou nas quais seja necessário revisar ou expandir políticas, procedimentos ou outros controles.

PARA MAIS INFORMAÇÕES

Para mais informações, entre em contato com o Vice-Presidente, Ethics and Chief Compliance Officer ou com o Vice-Presidente da Auditoria interna.

Issued: September 21, 2021
Revised: April 3, 2024
Next Review: Q1 2027
Issued By: Ethics & Legal Compliance
Approved By: Magna Compliance Council