

Código de Conducta y Ética

Política de Conflictos de Intereses

ETHICS & LEGAL COMPLIANCE | EMITIDO: 1 de noviembre de 2016 – REVISADO: 14 de abril de 2025

Los empleados de Magna deberán actuar conforme al mejor interés de Magna. Sus intereses personales no deben influir o aparentar influir en su juicio sobre cualquier asunto de negocios. Esta política aplica a Magna International Inc. y a todos sus Grupos Operativos, Divisiones, Empresas Conjuntas y otras operaciones a nivel global (en conjunto, “Magna”). Esta política también aplica a todas las personas que actúan en nombre de Magna, incluidos los empleados, funcionarios, directores, consultores y agentes.

DEFINICIONES

En esta política:

- El término “**conflicto de intereses**” (o “**conflicto**”) tiene un significado amplio. En general, se refiere a una situación en la cual una persona es capaz de tomar una decisión comercial o influir en ella para Magna, al mismo tiempo que sus intereses personales o los intereses de terceros relacionados con dicha persona difieren de los de Magna.
- “**Parte relacionada**” se refiere a cualquier persona con la que usted tiene una relación personal y que puede influir, de forma real o aparente, en su juicio en los negocios. Entre ellos, se incluyen, por ejemplo, familiares, parejas, amistades o excompañeros de trabajo, compañeros de clase y empleadores.
- Una persona tiene un “**interés significativo**” en una empresa si dicha persona (i) controla directa o indirectamente el diez por ciento (10 %) o más de las acciones, activos u otros intereses de una empresa; (ii) tiene una función directiva en el negocio; o (iii) se beneficiaría de la relación entre el negocio y Magna.

DIVULGACIÓN DE SU CONFLICTO

Si usted tiene un conflicto de intereses o cree que es probable que surja un conflicto de intereses (o sea percibido razonablemente por terceros), deberá divulgar el conflicto a la brevedad, alejarse de la situación que genera el conflicto y obtener aprobación antes de dar cualquier paso. El proceso para la divulgación de conflictos y la solicitud de aprobación se describe en el **Procedimiento de Control de Cumplimiento Legal - Conflicto de Intereses** (el “**Procedimiento**”), que está disponible en MagNET.

Dependiendo de las circunstancias, Magna puede aprobar un conflicto. La aprobación podrá requerir que se tomen determinados pasos bajo la supervisión de colegas que no enfrentan el mismo conflicto, a fin de asegurar que la aprobación se dé conforme al mejor interés de Magna.

TIPOS DE CONFLICTOS COMUNES

Los conflictos de intereses se presentan más comúnmente en las siguientes situaciones:

Relaciones personales en el lugar del trabajo

Usted tiene un conflicto de intereses si usted supervisa, o es supervisado por, un tercero relacionado (por ejemplo, una persona que supervisa a su cónyuge). Usted supervisa a otra persona si está involucrado en su contratación, vigilancia o tiene la capacidad de influir en su evaluación de desempeño, compensación, beneficios o promociones. Está prohibida una relación de supervisión o subordinación directa con un tercero relacionado. Usted puede supervisar indirectamente a una parte relacionada (por ejemplo, la hija de una persona es supervisada por su reporte directo) si ha divulgado dicha relación y obtenido la aprobación de conformidad con el Procedimiento.

Auto-negociación

Usted tiene un conflicto de intereses si aprueba o dirige una relación comercial entre Magna y un negocio en el que usted tiene un interés significativo. Por ejemplo, un Assistant General Manager tiene un conflicto si otorga un negocio a una empresa proveedora de la cual también es propietario.

Nunca debe aprobar o dirigir una relación comercial con un tercero en espera de, o a cambio de, un beneficio personal para usted o para una parte relacionada (por ejemplo, pago indebido). Para obtener más información, consulte la [Política de Sobornos y Pagos Indebidos](#) de Magna.

Transacciones con Partes Relacionadas

Usted tiene un conflicto de intereses si está en posición de aprobar o dirigir una relación comercial entre Magna y un negocio en el cual su tercero relacionado tiene un interés significativo. Por ejemplo, un General Manager tiene un conflicto si aprueba una relación comercial entre su División y una empresa que es propiedad de su hijo.

Empleos Externos

Usted tiene un conflicto si ocupa una posición externa o está involucrado en cualquier empresa, incluido su propio negocio, que impida que usted dedique menos de su tiempo y atención completos a su trabajo en Magna. Por ejemplo, un ingeniero tiene conflicto si dedica tiempo sustancial durante su horario laboral de Magna hacia su propio negocio de consultoría.

Excepto en circunstancias muy limitadas, autorizadas por nuestro VP, Ethics & Chief Compliance Officer, usted no podrá ocupar ningún puesto de trabajo (remunerado o no) con los clientes, competidores o proveedores de Magna. Para otros empleos externos, debe divulgarlos y obtener la aprobación por escrito según el Procedimiento.

Uso de Oportunidades y Recursos corporativos

Usted tiene un conflicto si utiliza, ya sea para sí mismo o para una parte relacionada, las oportunidades que se identifiquen a través de su puesto en Magna o a través del uso de la propiedad o información de Magna (sin incluir las "prestaciones" y beneficios de empleados, o los obsequios y atenciones cubiertas por la [Política de obsequios y atenciones](#)) de Magna.

Por ejemplo, un empleado tiene un conflicto si utiliza la cafetería de su división para celebrar una reunión familiar. Asimismo, una empleada tiene un conflicto si comparte información acerca de una oportunidad de negocios de Magna para beneficio del negocio de su esposo.

VIOLACIONES

Magna no tolera violaciones de cumplimiento legal. Cualquier violación se tratará como un asunto grave y será sancionada con medidas disciplinarias, hasta e incluida la terminación del empleo.

Si usted tiene conocimiento o sospecha que alguien está cometiendo una violación al Código de Conducta y Ética de Magna o a esta política (por ejemplo, si tiene conocimiento de un conflicto de otra persona que no ha sido divulgado), debe reportar su preocupación informando a (i) su gerente; (ii) un Abogado Regional o de Grupo, (iii) un Regional Compliance Officer; (iv) el VP, Ethics and Chief Compliance Officer de Magna, o (v) a la Línea Directa de Magna.

Magna se compromete a apoyar una cultura en la que las preocupaciones sobre posibles infracciones puedan plantearse sin temor a represalias. Por esa razón, la [Política Antirrepresalias](#) de Magna prohíbe las represalias contra cualquier persona que reporte una inquietud de manera honesta y de buena fe.

CONSEJOS ÚTILES

SIEMPRE...

- Piense si usted tiene un interés personal que afecte las decisiones comerciales que toma o recomienda en representación de Magna.
- Considere la forma en que las acciones que tome en representación de Magna pueden ser percibidas en caso de que sean publicadas en la portada de un periódico o en redes sociales. Si el público puede percibir que usted se beneficia personalmente de sus acciones, es probable que usted tenga un conflicto de intereses.
- Divulgue su conflicto lo antes posible y obtenga una aprobación antes de dar cualquier paso.

- Informe sobre cualquier sospecha de violación a nuestro Código de Conducta y Ética o a esta política.
- En caso de duda, consulte con su gerente, Abogado Regional o de Grupo o un Regional Compliance Officer.

NUNCA...

- Mantenga un segundo trabajo con un proveedor, cliente o competidor de Magna sin previa aprobación por escrito de nuestro VP, Ethics and Chief Compliance Officer. Dicha aprobación se concederá únicamente en circunstancias excepcionales.
- Se involucre ni apoye una relación comercial entre Magna y una empresa en la cual usted o una parte relacionada con usted tenga un interés significativo, sin antes divulgar este conflicto y obtener la aprobación correspondiente.
- Contrate ni apoye la contratación de su parte relacionada sin divulgar dicho conflicto y obtener la aprobación correspondiente.
- Acepte un empleo externo que requiera una parte sustancial de su tiempo y atención durante el horario laboral de Magna, sin antes divulgar dicho conflicto y obtener la aprobación correspondiente.
- Utilice, para sí mismo o para una parte relacionada, las oportunidades que se descubran a través del uso de la propiedad o información de Magna, o a través de su posición en Magna, sin divulgar dicho conflicto y obtener la aprobación correspondiente.

MÁS INFORMACIÓN

Para obtener más información o asesoría, contacte a su Abogado Regional o de Grupo, un Regional Compliance Officer, o al VP, Ethics and Chief Compliance Officer de Magna.

Emitida:	November 1, 2016
Revisada:	April 14, 2025
Siguiente Revisión:	Q1 2028
Emitida por:	Ethics & Legal Compliance
Aprobada por:	Chief Compliance Officer, a nombre del Magna Compliance Council