

Código de conducta y ética

Política contra represalias

ETHICS & LEGAL COMPLIANCE | ISSUED: June 1, 2014 – REVISED: June April 3, 2024

Magna está comprometida a apoyar una cultura en la que las inquietudes legales y éticas puedan ser expresadas sin temor a las represalias. Magna ha establecido múltiples canales para que sus empleados y otras partes interesadas puedan denunciar dichas inquietudes y prohíbe las represalias en contra de empleados y otras partes interesadas que expresen dichas inquietudes de forma honesta y de buena fe.

Esta política aplica a Magna International Inc. y a todos sus Grupos Operativos, Divisiones, joint ventures y demás operaciones a nivel mundial (en conjunto, “Magna”). Esta política también aplica a todas las personas que tienen relación con Magna o que actúan en representación de Magna, lo que incluye a empleados, contratistas independientes, funcionarios, directores, proveedores, consultores y agentes.

INTRODUCCIÓN

Es importante identificar y resolver las inquietudes legales y éticas tan pronto como sea posible. Por lo tanto, Magna apoya un ambiente laboral en el que nuestros empleados y otras partes interesadas pueden denunciar inquietudes legales y éticas sin temor a represalias (lo cual incluye ser penalizados, despedidos, ser degradados de puesto, suspendidos, amenazados o acosados). Magna no tolerará ningún tipo de represalia en contra de aquellos que reportan inquietudes legales y éticas de forma honesta y de buena fe.

ESTÁNDARES

Magna motiva a sus empleados y otras partes interesadas a que denuncien cualquier preocupación razonable relacionada con problemas legales y éticos. La identificación a tiempo de dichos problemas le dará a Magna mejor oportunidad para emprender acciones proactivas y confirmar los hechos mientras estén “frescos” y de minimizar cualquier posible impacto atendiendo y mitigando las inquietudes.

Magna no tolerará represalias (ni amenazas de represalias) en contra de ninguna persona que exprese una inquietud legal o ética de forma honesta y de buena fe (“Denunciante”) ni en contra de personas que asistan al Denunciante o estén vinculadas con él. Los esfuerzos para disuadir o impedir a alguien que exprese dichas inquietudes, o cualquier acto de represalias contra una persona que exprese dichas inquietudes no serán tolerados y se tratará como asunto grave y sancionado con acciones disciplinarias e incluso el despido o el cese de otra relación comercial con Magna. Es posible que las represalias también estén prohibidas por las leyes locales y sean sancionables igual que un delito.

Esta Política aplica a todas las inquietudes legales y éticas expresadas o a las denuncias realizadas (ya sean anónimas o no), incluidas aquellas comunicadas de manera anónima a través de la Línea Directa de Magna, a un supervisor o un gerente o a un miembro del Departamento de Recursos Humanos, del Departamento Legal, de Ética y Cumplimiento Legal, de Auditoría Interna o cualquier otro método apropiado (los “Canales de Denuncia”). Esta Política también se aplica a inquietudes o denuncias realizadas de manera externa a una agencia regulatoria.

Ejemplos de Represalias

Las represalias pueden tomar muchas formas diferentes e incluyen acciones sutiles. Todo caso sospechoso de represalia debe ser denunciado (consulte la sección en “Denunciar Inquietudes”, a continuación) incluidos cualquiera de los ejemplos indicados a continuación. Los siguientes son solo algunos ejemplos de represalias:

- Reducción, adición o cambio de funciones u horarios
- Abuso verbal o conducta cuya intención es avergonzar o humillar a un empleado
- Abuso físico o amenazas
- Despido, degradación o amenazas de despido o degradación
- Negación de un ascenso, aumento de salario, asignación, transferencia u oportunidad de horas extra
- Otras acciones contrarias a los Estatutos del Empleado Magna o a los Principios Operativos de Magna.

DECISIONES Y COOPERACIÓN DEL PERSONAL

Ninguna de las disposiciones de esta Política debe ser interpretada como si le impidiera a Magna tomar decisiones relativas a su personal con base en razones comerciales legítimas que no sean en represalia (por ejemplo, una decisión personal basada en la violación del contrato).

Los asuntos legales y éticos y las investigaciones suelen ser complejos y tienen muchas facetas. Es importante que todos los empleados y otras partes interesadas que sean contactados al respecto de dichos temas e investigaciones cooperen plenamente para que Magna pueda obtener la información que necesita para poder reaccionar ante ellos de forma oportuna y apropiada.

DENUNCIAR INQUIETUDES DE MANERA INTERNA¹

Cualquier inquietud acerca de las represalias o cualquier otra inquietud legal o ética que se reporten de manera interna a través de uno de los Canales de Denuncia serán revisadas de forma oportuna.

En Magna, esperamos que nuestros gerentes y supervisores mantengan un proceso de Puertas Abiertas. Los gerentes y supervisores en Magna deben asegurarse de ser accesibles, tomarse las inquietudes legales y éticas de forma seria y estar familiarizados con el proceso para reportar dichas inquietudes al Departamento Legal, de Ética y Cumplimiento Legal, de Recursos Humanos o al de Auditoría Interna, según corresponda. Es importante que los empleados de Magna y demás partes interesadas entiendan que sus inquietudes serán atendidas. También es importante que dichas inquietudes sean presentadas, revisadas y referenciadas para que sean atendidas de forma oportuna. Cuando se expresa una inquietud por primera vez, la oportunidad de ser proactivos y de atender el asunto de forma oportuna puede desaparecer rápidamente.

Los empleados y demás partes interesadas también deben tener en cuenta que los sistemas de reporte de Magna deben ser respetados y nunca abusados por ningún motivo. Toda persona que haya presentado una denuncia de forma deshonesta o con intenciones inapropiadas (por ejemplo, castigar o acosar a un compañero de trabajo) será sancionada con acciones disciplinarias e incluso el despido o el cese de otras relaciones comerciales con Magna.

PARA OBTENER MÁS INFORMACIÓN:

Para más información o asesoría, póngase en contacto con su Abogado de Grupo o Regional, un Oficial de Cumplimiento Regional o el Vicepresidente de Ética y Funcionario Ejecutivo de Cumplimiento.

Issued: June 1, 2014
Revised: April 3, 2024
Next Review: Q1 2027
Issued By: Ethics & Legal Compliance
Approved By: Magna Compliance Council

¹ Esta sección solo se aplica a las denuncias realizadas internamente dentro de Magna. Lo animamos a que informe las inquietudes de manera interna a través de los canales de denuncias mencionados con anterioridad. Sin embargo, en algunos países, las violaciones se pueden informar de manera externa mediante un mecanismo de denuncias de una agencia regulatoria o gubernamental. No hay nada en esta política que le impida usar un mecanismo de denuncias de un ente regulador si está permitido por ley en su país de origen.