

Code de conduite et d'éthique



MESSAGE DU CHIEF EXECUTIVE OFFICER

Le Code de conduite et d'éthique de la société Magna fait partie intégrante de notre culture et soutient l'objectif et les valeurs fondamentales de notre entreprise. Notre Code reflète notre engagement en tant qu'organisation et souligne les principes clés qui nous guident pour toujours agir avec intégrité et faire ce qui est juste.

Pour préserver notre réputation et contribuer au succès continu de Magna, il est important que chacun d'entre nous prenne le temps de passer en revue, de comprendre et de vivre les valeurs exposées dans notre Code. Notre Code est une feuille de route que nous pouvons suivre tous les jours, qui nous guide pour déterminer ce qui est acceptable ou non lorsque nous prenons des décisions qui affectent Magna.

Depuis 2022, Ethisphere reconnaît Magna comme l'une des sociétés les plus éthiques au monde, un honneur réservé à un nombre restreint d'organisations disposant de programmes exceptionnels et s'engageant à promouvoir l'intégrité des activités. Je suis fier de nos employés dévoués, qui s'engagent pour Magna et appliquent les normes éthiques les plus strictes dans tout ce qu'ils entreprennent. Nos employés sont la clé de notre succès.

Merci pour votre dévouement continu à l'égard de Magna et votre engagement à respecter nos valeurs éthiques.

Swamy Kotagiri
Président-directeur général

MESSAGE DU CHIEF COMPLIANCE OFFICER

Le Code de conduite et d'éthique de la société Magna est notre guide pour garantir que chacun d'entre nous agit avec honnêteté et intégrité dans toutes nos activités professionnelles. Récemment, j'ai reçu un e-mail de la part d'un employé Magna de longue date. Il m'a écrit qu'il avait toujours été fier d'être un employé Magna, mais que cela le rendait encore plus fier de savoir que son entreprise faisait de l'éthique et de l'intégrité une priorité clé.

Je suis également très fière de l'excellent travail que fournissent nos employés pour s'assurer qu'ils suivent notre Code de conduite et d'éthique et qu'ils obtiennent les réponses dont ils ont besoin. Parfois, ces réponses ne sont pas évidentes ou sont dans une zone « grise ». Nous avons constaté une augmentation du nombre de questions posées à nos Regional Compliance Officers et une utilisation accrue de nos ressources sur la conformité disponibles en interne.

Nous voyons également que davantage d'employés utilisent notre système Disclose It! pour signaler des conflits d'intérêts et des cadeaux à des représentants gouvernementaux, ainsi que l'Integrity Check, qui permet de confirmer que des tiers représentant Magna ont une bonne réputation en termes de pratique professionnelle équitable et éthique. Les employés se sont engagés pour être des « Magna Upstanders », ce qui demande à chacun d'entre nous de ne pas rester spectateur, mais de prendre la parole lorsque nous sommes témoin d'un comportement inapproprié.

Nous sommes dans un secteur extrêmement complexe, qui s'accompagne de questions de conformité et d'éthique difficiles et nuancées. Merci de jouer votre rôle chaque jour en agissant avec intégrité et en prenant la parole. Votre engagement est le moteur de notre réussite pérenne et nous fait avancer dans une seule et même direction. Forward. For all.

Joanne Horibe
Vice President, Ethics and Chief Compliance Officer



Sommaire

MESSAGE DU CHIEF EXECUTIVE OFFICER	2
MESSAGE DU CHIEF COMPLIANCE OFFICER	3
INTRODUCTION	5
Vision Mission Valeurs.....	7
RESPONSABILITÉS	8
NOS CLIENTS/LE MARCHÉ	10
Gérer une entreprise avec intégrité, impartialité et respect.....	10
Conformité aux lois sur les ententes et sur la concurrence	10
Conformité aux lois anticorruption	10
Lobbying/participation politique.....	11
NOS ACTIONNAIRES/ INVESTISSEURS	13
Rapports financiers	13
Commerce des valeurs non autorisé	13
Divulgence publique.....	14
NOS EMPLOYÉS	15
Responsabilité environnementale et santé et sécurité au travail	15
Protection des données personnelles	15
Respect des droits humains	15
Diversité et inclusion	16
Communication prudente.....	17
Signaler des infractions	17
NOS ACTIVITÉS	19
Utilisation d’informations confidentielles.....	19
Investissements et opportunités commerciales	19
Abus d’information privilégiée et interactions avec des proches ou des amis.....	20
Fonctions extérieures.....	20
Cadeaux et divertissements.....	20
RESSOURCES SUPPLÉMENTAIRES	22
LEXIQUE.....	23

INTRODUCTION

Nous devons tous être conscients de notre obligation consistant à conduire nos activités d'une manière à la fois éthique et conforme à nos directives.

Aujourd'hui, alors que le paysage de la mobilité est de plus en plus complexe et exigeant, nous devons comprendre que nous sommes obligés d'agir d'une manière à la fois éthique et cohérente avec nos directives d'entreprise. Le Code de conduite et d'éthique de la société Magna (le « Code ») fonctionne comme un guide pour nous aider à maintenir nos standards en matière d'éthique.

Nous nous attendons à ce que chaque employé se comporte de manière conforme aux lois en vigueur et cohérente avec nos valeurs essentielles et nos principes opérationnels. Nous demandons également à nos fournisseurs, consultants, entrepreneurs indépendants, agents et autres représentants de respecter ces standards. Les violations de ce Code entraîneront des mesures disciplinaires à l'encontre des employés concernés pouvant aller jusqu'au licenciement.

Ce règlement concerne la manière dont nous

- nous comportons les uns envers les autres sur le lieu de travail ;
- gérons nos responsabilités environnementales ;
- nous comportons envers nos concurrents ;
- agissons avec les représentants gouvernementaux ; et
- protégeons nos informations confidentielles ainsi que celles de nos clients.

La responsabilité permanente d'agir avec honnêteté et intégrité ainsi que de prendre des décisions conformes à l'éthique incombe à chacun d'entre nous. C'est un élément essentiel de notre travail. Notre équipe Ethics & Legal Compliance s'engage à dispenser la formation nécessaire et à fournir une assistance constante pour parvenir à nos objectifs dans ce domaine.

Notre Code s'applique aux interactions dans notre vie professionnelle commune, incluant les rencontres quotidiennes au bureau, les espaces en ligne partagés, les réseaux sociaux, les conférences et autres événements où nous représentons Magna.

Le présent Code fait office d'outil pour nous guider dans nos tâches en tant qu'employés de Magna, et aborde différents thèmes afin d'assurer la conformité aux lois nationales et internationales.

Q. : Je suis un employé de Magna. Suis-je concerné par le présent Code de conduite et d'éthique de la société Magna ?

R. : Oui. Le Code s'applique à tous les employés de Magna International Inc. (dont les employés à temps plein et à temps partiel), à l'ensemble de ses groupes et divisions opérationnels ainsi qu'aux coentreprises et aux autres opérations de la société dans le monde entier. Il s'applique également à tout le Conseil d'administration et à tous les dirigeants.

Q. : Je suis un fournisseur de Magna. Suis-je concerné par ce Code ?

R. : Toute personne qui agit en notre nom, comme les fournisseurs, les consultants, les entrepreneurs indépendants, les agents et autres représentants, est tenue de respecter les exigences du [Code de conduite et d'éthique des fournisseurs](#), qui définit des normes similaires à celles du présent Code.

Q. : Quelles sont les conséquences si je commets une infraction à ce Code ?

R. : Nous attachons une grande importance aux valeurs de ce Code et nous prendrons très au sérieux tout manquement au respect de ses principes. Les infractions à ce Code entraîneront des mesures disciplinaires. La sanction dépendra de la gravité de l'infraction et pourra aller jusqu'au licenciement dans les cas les plus graves.

Les conséquences sont les mêmes pour nos fournisseurs, consultants, entrepreneurs indépendants, agents et autres représentants dès lors que ceux-ci se rendent coupables d'un manquement aux standards d'éthique que nous exigeons de nos employés. Dans le cas d'une infraction sérieuse, nous pourrions être amenés à rompre le contrat avec la tierce partie concernée.

Par ailleurs, il ne faut pas oublier que certains chapitres de ce Code reflètent les lois en vigueur. Cela signifie que, dans certains cas, un acte qui contrevient à notre Code peut également être une infraction à la loi. Dans ces cas, la sanction peut comporter une amende ou une peine de prison.

Veillez noter que les questions et les exemples fournis tout au long de ce document servent uniquement d'illustrations, ne décrivent pas des événements réels et ne sont pas destinés à couvrir tous les cas, ni même les cas les plus graves qui peuvent se présenter dans le cadre de notre Code de conduite et d'éthique

Vision | Mission | Valeurs

Notre vision

Faire progresser la mobilité pour tous et tout le monde.

Notre mission

Notre mission est d'employer notre savoir-faire pour créer une meilleure mobilité, de manière responsable. Pour cela, nous développons des technologies, systèmes et concepts qui rendent les véhicules plus sûrs et plus propres pour tout le monde.

Valeurs fondamentales

Fondées sur notre Charte des employés, nos valeurs fondamentales sont le reflet de ce que nous sommes en tant qu'individus et en tant qu'entreprise.

Voir grand

En encourageant chacun à agir avec confiance.

Prendre nos responsabilités

En nous responsabilisant et en responsabilisant les autres dans nos actions et nos engagements.

Viser toujours plus haut

En innovant, en nous améliorant et en posant les bonnes questions constamment.

Collaborer

Nous obtenons les meilleurs résultats lorsque nous agissons ensemble, avec respect et humilité.

RESPONSABILITÉS

La vie est pleine de décisions, et nous en prenons chaque jour un grand nombre en l'espace de quelques secondes.

Mais certaines décisions sont plus importantes que d'autres. Celles que nous prenons en tant que représentants de Magna engagent autant l'entreprise que nous-mêmes.

Bref, ce sont nos décisions qui garantissent l'intégrité.

Le Code de conduite et d'éthique de la société Magna a pour but de nous aider à prendre les meilleures décisions sur notre lieu de travail. Ce Code s'applique à l'ensemble des employés de Magna dans le monde entier, au sein des bureaux du siège social et des groupes, des sites de fabrication et des coentreprises.

Nous attendons de tous les employés qu'ils lisent et comprennent notre Code et qu'ils se comportent toujours d'une manière éthique et honnête. Prendre les bonnes décisions et respecter les lois et les règlements auxquels notre activité est soumise est essentiel et capital pour notre succès, aussi bien aujourd'hui que dans le futur.

Ce que nous pouvons faire

Nous comptons sur tous les employés pour nous aider à garantir le principe d'intégrité à tous les niveaux de l'organisation. Nous devons :

- connaître notre Code et les politiques de conformité connexes ;
- prendre la parole si nous pensons qu'une violation potentielle de ce Code a eu lieu ou en cas de question sur notre Code ;
- mettre en pratique, chaque jour, les principes qui fondent notre Code.

C'est cela que nous entendons quand nous disons : L'expérimenter. L'expérimenter. Le vivre. La réussite de Magna dépend du rôle actif joué par nos employés afin de s'assurer que les opérations sont conduites de manière éthique.

Les attentes à l'égard de nos dirigeants

En leur qualité de dirigeants de Magna, les cadres, les membres de la direction et les managers doivent s'en tenir aux standards d'éthique les plus exigeants afin d'être un exemple pour leur équipe. Nos dirigeants doivent agir rapidement en cas d'infraction éventuelle au présent Code, rester vigilants et signaler leurs inquiétudes en temps opportun. Ils doivent également maintenir un environnement dans lequel les employés se sentent libres de signaler leurs inquiétudes en matière de conformité. Un tel leadership, par exemple, est essentiel pour établir et maintenir à l'échelle de toute l'entreprise les standards de comportement définis par le Code.

Les dirigeants jouent également un rôle essentiel en veillant à ce qu'il n'y ait pas de représailles à l'encontre d'un employé (ou d'une autre personne) qui signale ses préoccupations honnêtement et de bonne foi. Ce type de représailles est explicitement interdit par notre **Politique anti-représailles**.

Les représailles peuvent prendre de nombreuses formes et inclure des actions subtiles. Il peut s'agir d'une réduction des heures de travail ou du salaire, d'un licenciement, d'une rétrogradation, d'une suspension,

de menaces, de harcèlement, d'abus, d'une situation visant à embarrasser ou à humilier la personne concernée ou encore d'un refus d'opportunités (telles qu'une promotion, une augmentation de salaire ou des heures supplémentaires). Consultez notre **Politique anti-représailles** pour obtenir plus d'informations.

Q. : Je pense que mon supérieur ne respecte pas notre Code, mais je crains que ma carrière soit menacée si je le signale. Est-ce que Magna me protégera si mon supérieur découvre que je l'ai signalé ?

*R. : Oui. Notre **Politique anti-représailles** interdit aux supérieurs hiérarchiques d'exercer des représailles à l'encontre des employés et protège les employés qui signalent des problèmes honnêtement et de bonne foi.*

Q. : La Politique anti-représailles s'applique-t-elle si je suis licencié(e) après avoir signalé un problème de bonne foi ?

*R. : Oui, les représailles peuvent prendre la forme d'un licenciement. Mais elles peuvent également prendre d'autres formes d'action, qui peuvent être subtiles. Consultez notre **Politique anti-représailles** pour obtenir plus d'informations.*

NOS CLIENTS/LE MARCHÉ

Gérer une entreprise avec intégrité, impartialité et respect

Notre principe opérationnel est que nous tous, employés et membres de la direction, avons en commun la responsabilité de garantir la réussite de Magna.

Pour nous montrer à la hauteur de cette responsabilité, nous devons tous agir avec intégrité. Cela signifie que nous devons obéir à la lettre et à l'esprit des lois en vigueur, respecter ce Code et honorer nos engagements.

Nous devons également nous montrer impartiaux dans nos rapports aux autres employés, aux clients, aux fournisseurs et aux autres parties prenantes.

D'autre part, il est essentiel que nous respectons les personnes ayant des convictions et des opinions qui diffèrent des nôtres, que nous nous comportions avec sensibilité et tact envers les cultures et les coutumes des pays dans lesquels nous sommes présents, et que nous nous efforcions de penser aux conséquences de nos actes sur les communautés et les environnements des régions où nous sommes actifs.

Conformité aux lois sur les ententes et sur la concurrence

Nous sommes pugnaces dans la compétition, mais nous respectons les principes de la concurrence libre et loyale. Ainsi, nous devons nous conformer aux lois en vigueur en matière d'entente et de concurrence. Nous n'aurons pas recours à des pratiques contraires à ces lois, en concluant par exemple un accord avec nos concurrents pour fixer nos prix, nos réductions ou nos conditions de vente, ou pour limiter la production, se répartir les marchés, coordonner nos participations à des appels d'offres, boycotter des clients ou des fournisseurs, fixer les salaires des employés ou encore s'empêcher d'embaucher les employés de l'autre.

Notre **Politique en matière d'ententes et de concurrence** fournit de plus amples explications quant à la méthode adoptée pour honorer cet engagement.

Q. : Au salon Auto Shanghai, j'ai croisé un ancien collègue du service des ventes, qui travaille désormais pour un concurrent. Nous avons déjeuné ensemble et il m'a demandé si j'étais d'accord pour définir une stratégie commune afin de gérer un nouvel acheteur difficile. Je lui ai dit que nous en reparlerions. Qu'aurais-je dû faire ?

R. : Si déjeuner avec un ancien collègue n'est pas un problème en soi, les tentatives de coordonner notre stratégie avec celle d'un concurrent quant à un certain client sont quant à elles formellement interdites. Dans cette situation, mettez immédiatement fin à la conversation portant sur la coordination des stratégies et dites à votre ancien collègue de ne pas aborder ce sujet. Informez ensuite rapidement le service Legal ou Compliance.

Conformité aux lois anticorruption

Nous n'offrons ni n'acceptons aucun *pot-de-vin* ou *commission occulte*, que ce soit directement ou par le biais de *tierces parties*. En donnant ou en acceptant *toute chose de valeur*, nous devons nous demander si cela est susceptible d'influencer une décision commerciale, ou de donner cette impression. Nous devons également

nous assurer de toujours posséder les relevés complets et exacts de la totalité des paiements. Ces obligations s'appliquent dans toutes les situations, mais sont particulièrement strictes lorsque nous avons affaire à des *représentants gouvernementaux*.

Notre engagement contre la corruption s'applique à toutes nos opérations, sans exception, quelles que soient les lois ou les pratiques culturelles du pays concerné. Nous exigeons également des tierces parties agissant pour notre compte qu'elles respectent cet engagement.

Pour en apprendre plus sur notre engagement à gérer nos opérations sans recourir à la corruption, se référer à notre **Directive en matière de corruption et de paiements indus**.

Q. : Dans mon pays, il est courant de donner aux employés de l'administration gouvernementale de petites sommes (généralement inférieures à 100 dollars) afin d'obtenir des permis plus rapidement. Ai-je le droit de le faire d'après notre Code et nos directives ?

R. : Non. Notre Code et notre **Politique en matière de corruption et de paiements indus** interdisent ces paiements, qui sont souvent appelés paiements de « facilitation » (ou paiements visant à « graisser la patte »). Bien que ces versements soient autorisés et courants à certains endroits, ils sont illégaux dans de nombreux pays.

Q. : Le représentant gouvernemental qui supervise notre conformité en matière de sécurité m'a donné le CV de son neveu en me demandant de le prendre en compte si un poste venait à se libérer dans mon service. J'ai parcouru son CV et il est très qualifié. Que dois-je faire ?

R. : Informez immédiatement un supérieur, le service Legal ou Compliance de cette demande. En tant que candidat qualifié, cette personne doit être traitée de la même manière que tous les autres candidats qualifiés pour ce poste. Les demandes de ce type doivent être traitées avec prudence, afin de respecter la loi et nos valeurs tout en préservant nos liens avec nos partenaires.

Lobbying/participation politique

Dans la mesure où les lois qui traitent du lobbying et des contributions politiques sont très complexes et varient grandement selon les pays où nous sommes présents, nous devons nous montrer très prudents en ce qui concerne la participation politique et le lobbying, y compris en matière de soutien et de financement.

Nous ne devons pas nous lancer dans des activités de lobbying auprès d'un membre du gouvernement, quelle que soit sa position, ni fournir de contribution politique (dons financiers, de biens ou de services) pour le compte de Magna sans autorisation écrite d'un membre de la direction spécialement désigné pour gérer ces questions. Pour obtenir plus d'informations, contactez un membre de l'équipe Government Affairs (consultez la page **Government Affairs** sur MagNET pour en savoir plus), Legal ou Compliance.

Q. : Nous rencontrons des problèmes pour obtenir l'aval du conseil municipal au projet de construction de notre nouvelle usine. Il se trouve que je connais bien l'une des conseillères municipales, et je pensais l'inviter à prendre un café afin de lui expliquer pourquoi elle devrait soutenir le projet. Ai-je droit de le faire ?

R. : Non. Étant donné qu'une rencontre de ce type avec une représentante élue du gouvernement aurait pour objectif d'influencer une décision de politique publique, il y a de grandes chances que cela constitue du lobbying

aux yeux de la justice. Évitez de nous lancer dans des activités de lobbying sans autorisation écrite d'un membre de la direction de l'entreprise spécialement désigné pour gérer ces questions.

Notre principe opérationnel est que nous tous, employés et membres de la direction, avons en commun la responsabilité de garantir la réussite de Magna. Pour nous montrer à la hauteur de cette responsabilité, nous devons tous agir avec intégrité. Cela signifie que nous devons obéir à la lettre et à l'esprit des lois en vigueur, respecter ce Code et honorer nos engagements.

NOS ACTIONNAIRES/ INVESTISSEURS

Rapports financiers

La crédibilité de Magna dépend de l'exactitude de nos rapports financiers, et nous devons respecter les lois en vigueur en la matière. Nous devons par conséquent être d'une précision absolue s'agissant de nos finances.

Nos contrôles financiers ont pour objectif de garantir l'exactitude et la régularité de nos rapports. Toute personne faisant en sorte, ou ordonnant à quelqu'un d'autre de faire en sorte de contourner ces contrôles au moyen de données fausses ou trompeuses sera très sévèrement réprimandée. Il s'agit d'une violation très grave de notre Code, ainsi que d'une infraction pénale.

Q. : Je travaille au service comptabilité et j'ai récemment reçu plusieurs factures de fournisseurs pour des montants importants. Ma responsable m'a demandé de les saisir pour le prochain trimestre. Elle a dit que cela permettrait d'améliorer nos résultats financiers et d'accroître la valeur de nos actions. Dois-je suivre ses consignes ?

R. : Non. Retarder la saisie de dépenses ou les inscrire avec une date erronée conduirait à surestimer notre rendement pour ce trimestre, ce qui peut nuire à nos résultats financiers. Toute saisie incomplète ou erronée d'informations financières, même dans l'intention d'aider Magna, constitue une infraction au présent Code et aux principes comptables généralement reconnus. S'il nous est demandé de le faire, nous devons refuser. Si cela nous met mal à l'aise ou si une pression continue d'être exercée, nous devons immédiatement le signaler. Il existe de nombreuses façons de signaler une infraction, p. ex. à un employé du service des finances du groupe ou de l'entreprise, ou bien à un membre du service Legal ou Compliance. Nous pouvons également signaler le problème via la **Magna Hotline ou les autres canaux appropriés (pour plus d'informations, voir la rubrique « Signaler des infractions » ci-dessous).**

Commerce des valeurs non autorisé

Au cours de notre travail, nous avons parfois accès à des informations confidentielles à propos de Magna, de nos fournisseurs, de nos concurrents, de nos clients ou de nos partenaires commerciaux. Ces informations confidentielles, si elles sont utilisées pour investir, pourraient nous donner un avantage injuste sur les autres investisseurs. Acheter ou vendre des titres tels que des actions ou des obligations en fonction d'informations confidentielles est illégal et peut entraîner de graves sanctions. Par conséquent, si nous disposons d'informations confidentielles à propos de Magna ou d'une autre société, nous n'avons pas le droit d'investir dans cette société avant que ces informations ne soient rendues publiques et que des investisseurs aient eu le temps de les prendre en compte.

D'autre part, nous n'avons pas le droit de communiquer des informations confidentielles à nos collègues ou à des personnes extérieures à Magna qui ne sont pas autorisées à les obtenir. Cette interdiction comprend également le fait de partager des informations privilégiées avec des parents ou des amis.

Les directeurs de Magna, les membres de la direction et d'autres personnes figurant dans la **Directive sur le délit d'initié et les interdictions d'opérations** sont soumis à des règles plus strictes encore. Il est interdit à ces personnes d'acheter ou de vendre des titres de Magna à certaines périodes.

Notre **Directive sur le délit d'initié et les interdictions d'opérations** comprend des principes à suivre afin d'éviter le délit d'initié et la divulgation inappropriée.

Q. : En me fondant sur des rapports internes, je sais que nos ventes ont considérablement augmenté et que notre bénéfice ce trimestre sera plus élevé que ce qui a été prévu par les analystes du secteur. Puis-je dire à ma sœur d'acheter des actions de Magna avant que nous dévoilions publiquement notre résultat trimestriel ?

R. : Non. Se servir d'informations confidentielles à notre avantage ou à celui d'autres personnes, y compris des membres de notre famille ou nos amis, est à la fois contraire au Code et à la loi.

Divulgence publique

En tant que société ouverte, Magna est tenue de fournir des informations complètes, exactes et à jour dans ses documents accessibles au public. Nous prenons très au sérieux cette responsabilité et nous nous efforçons de respecter toutes les lois en vigueur en matière de divulgation de notre situation commerciale, opérationnelle et financière. Afin de nous adapter à la complexité de ces obligations légales, nous avons mis en place un Comité de divulgation comprenant plusieurs membres de la direction de l'entreprise.

Tout employé ayant l'autorisation de parler aux médias ou aux actionnaires, ou de faire des déclarations publiques de toute sorte, doit se conformer aux lois en vigueur quant aux valeurs mobilières, ainsi qu'à notre **Directive sur la divulgation**.

Des informations complémentaires sont disponibles dans notre **Directive sur la divulgation**.

NOS EMPLOYÉS

Nous sommes une entreprise d'envergure mondiale : la diversité de nos employés fait partie de nos atouts. Par conséquent, nous respectons et nous apprécions tous les parcours, les compétences et les opinions de nos employés.

Responsabilité environnementale et santé et sécurité au travail

Nos environnements de travail doivent être sécurisés et propres. Notre objectif est de figurer parmi les pionniers en matière de santé et de sécurité au travail ainsi que de responsabilité environnementale, et ce dans toutes nos activités et tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

Nous nous engageons à respecter et à faire en sorte que nos fournisseurs respectent toutes les lois et réglementations en matière de santé, de sécurité et d'environnement qui nous concernent, en veillant à ce qu'un programme d'examen systématique soit mis en œuvre et contrôlé à tout moment pour chaque opération.

Notre engagement à l'égard de la santé, de la sécurité et de l'environnement est expliqué dans notre **Charte des employés**, ainsi que dans nos **Principes opérationnels**, et il est détaillé dans notre **Directive en matière de santé, de sécurité et d'environnement**.

Protection des données personnelles

Nous respectons le droit à la vie privée de nos employés et nous nous engageons à protéger leurs données personnelles. Nous traitons les données personnelles de manière légale, transparente et équitable. Nous prendrons toutes les mesures raisonnables pour protéger l'intégrité et la confidentialité des données personnelles.

Q. : Je travaille au service des Ressources humaines. Une entreprise de marketing m'a récemment demandé les adresses personnelles de tous nos employés pour leur adresser des informations importantes au sujet d'une nouvelle clinique médicale. Même s'il est probable que les employés auraient pu tirer profit de ces informations, j'ai décliné la demande de cette entreprise. Ai-je fait ce qu'il fallait ?

R. : Oui. Nos adresses personnelles sont des informations relatives à la vie privée et ne doivent être divulguées que dans le cadre d'activités légitimes, à des fins d'embauche ou si la loi l'exige. Dans ce cas, faire la publicité d'un service à l'attention des employés n'est pas une raison suffisante pour dévoiler ces données personnelles. Ce serait une infraction à notre Code, et cela peut être illégal dans certains pays.

Respect des droits humains

Respecter les droits humains des employés et des autres parties prenantes de notre entreprise est au cœur de notre philosophie d'une entreprise équitable. Nous nous engageons à nous conformer à l'ensemble des lois et des règlements relatifs aux droits humains qui s'appliquent à notre entreprise.

Conformément à notre Charte des employés, nous croyons en un traitement juste et équitable. Nous disposons de politiques bien établies en matière de harcèlement et de discrimination qui contribuent à garantir un environnement de travail respectueux pour tous, ainsi que de procédures de plainte et d'enquête permettant

de remédier aux comportements inappropriés. Nos politiques locales célèbrent la diversité, encouragent la tolérance à l'égard des pratiques et des croyances individuelles et prennent en compte les personnes ayant besoin d'aide, sur la base de tous les motifs protégés par la loi. Par ailleurs, nos directives internes interdisent la violence et l'intimidation au travail.

Nous garantissons des conditions de travail justes à nos employés, et nous ne tolérons en aucun cas le recours à l'esclavage, au travail des enfants ou au travail forcé dans notre entreprise ou dans notre chaîne d'approvisionnement. Nos **Normes mondiales du travail** reconnaissent la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies, les huit Conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Dans la lignée des exigences législatives nationales, nous reconnaissons le droit de nos employés à travailler et à s'associer librement dans des conditions équitables, dans un environnement sûr et respectueux, où nous nous efforçons de respecter ou de dépasser les exigences des normes d'emploi en vigueur.

Une autre pratique reflète les valeurs de notre Charte des employés : notre engagement en faveur de pratiques de rémunération non discriminatoires qui rémunèrent équitablement les employés en fonction de critères objectifs, de principes d'équité interne et de compétitivité externe, indépendamment de leurs caractéristiques personnelles.

Nous attendons de tous les fournisseurs et autres entreprises avec lesquels nous travaillons qu'ils respectent les lois en vigueur.

Q. : Je soupçonne l'un de nos fournisseurs d'utiliser des travailleurs mineurs. Que dois-je faire ?

R. : Signalez-le rapidement à un supérieur, au service Legal, Compliance ou au service des achats.

Q. : Je pensais donner une promotion à l'une de nos employées pour qu'elle gère les relations avec nos fournisseurs nord-américains dans nos bureaux de Troy (Michigan). Elle a toutes les compétences nécessaires, mais je crains que certains de nos fournisseurs ne soient mal à l'aise à cause de son handicap. Est-ce une raison suffisante pour donner la promotion à quelqu'un d'autre ?

R. : Non. Nous faisons tout afin de garantir des chances d'avancement égales à tous les employés, sans discrimination pour des motifs interdits par la loi, tels que le handicap. Si cette employée est qualifiée pour occuper cette fonction et peut accomplir les tâches essentielles, nous ne devons pas lui retirer cette promotion en raison de son handicap.

Diversité et inclusion

Nos employés sont des parties prenantes essentielles de notre entreprise mondiale. Nous nous efforçons d'attirer, de recruter et de conserver des talents ayant des parcours, des perspectives et des capacités présentant une grande diversité. Conformément aux valeurs bien ancrées de notre Charte des employés, nous souhaitons créer un lieu de travail sûr, respectueux et inclusif où nos employés peuvent s'épanouir pleinement au travail, vivre nos valeurs fondamentales, obtenir des résultats durables et améliorer notre marque mondiale.

Nous nous soumettons à l'ensemble des lois relatives au droit du travail, y compris à celles qui interdisent les discriminations et le harcèlement, ou encore à celles qui favorisent un aménagement raisonnable tenant compte des différences de situation. Nous nous engageons à offrir des possibilités d'emploi et d'avancement de carrière égales à tous, sans discrimination fondée, entre autres, sur l'âge, la race, la religion, l'origine ethnique, la couleur de peau, les caractéristiques physiques, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité/expression de genre, les différences linguistiques, la nationalité ou l'origine nationale, la situation familiale ou conjugale, les aptitudes

physiques, mentales et de développement, le statut socio-économique ou toute autre caractéristique personnelle protégée par la loi.

Communication prudente

Nous devons nous assurer que ce que nous écrivons et ce que nous disons au sein de notre lieu de travail et en dehors reflète l'intégrité et les standards attendus.

Afin de protéger aussi bien notre propre réputation que celle de Magna, il importe que toute communication écrite soit préparée avec soin et en gardant à l'esprit qu'elle pourrait un jour être rendue publique. Même si nous jouissons de la liberté d'expression ainsi que de tous les autres droits prévus par la loi pour nous exprimer, nous devons faire attention à ne pas publier sur les réseaux sociaux des contenus diffamatoires envers l'entreprise, ou encore des messages qui dénigrent des fournisseurs ou des clients, qui dévoilent des informations confidentielles ou violent les droits d'auteurs ou les brevets de Magna.

Par ailleurs, si un journaliste généraliste, un professionnel de l'industrie ou un actionnaire souhaite aborder avec nous un thème relatif à Magna, nous devons nous abstenir de tout commentaire et le diriger vers un porte-parole autorisé de Magna.

Notre **Politique de prudence en matière de communication**, notre **Directive globale relative à la messagerie électronique, à Internet et aux réseaux sociaux** et notre **Politique de communication externe avec les médias** sont autant de ressources utiles pour les questions portant sur la communication.

Q. : Il m'arrive de laisser libre cours à ma frustration envers l'un de nos fournisseurs sur mon compte Facebook, où j'ai 250 amis. Je le fais durant mon temps libre et mon compte est privé, ce qui fait que seuls mes amis et ma famille peuvent voir ces messages. Est-ce autorisé ?

R. : Non. Les messages publiés sur les réseaux sociaux ne restent pas toujours privés. Nous devons nous retenir de dénigrer nos fournisseurs sur un espace de discussion public. Si ce problème avec notre fournisseur relève d'infractions au Code, signalez-le à un supérieur ou à un membre du service Legal, Compliance ou via la **Magna Hotline**. Pour toutes les autres questions, n'hésitez pas à avoir recours au **principe de la porte ouverte de Magna**.

Q. : J'ai relevé des informations erronées à propos de nos résultats financiers récents dans un article de journal publié en ligne. J'aimerais laisser un commentaire sur le site du journal pour leur fournir l'information correcte. Puis-je le faire ?

R. : Non. Informez rapidement un membre du service Corporate Communications ou Investor Relations pour leur signaler l'information erronée. Si nous publions des informations sur notre entreprise, nous agissons en tant que porte-parole non autorisés de l'entreprise.

Signaler des infractions

Si nous prenons connaissance d'une violation du présent Code ou de toute autre politique connexe, nous sommes encouragés à en parler à un supérieur, au service Legal ou Compliance ou à signaler l'incident par le biais de la Magna Hotline en ligne à l'adresse www.magnahotline.com. Si vous préférez signaler une infraction par téléphone, vous pouvez utiliser le site web Magna Hotline afin de rechercher les numéros de téléphone locaux et gratuits pour chaque pays dans lequel nous exerçons nos activités. Ce service est fourni par un tiers indépendant ; il est disponible 24h/24 et 365 jours par an. Nous pouvons effectuer nos signalements de manière

anonyme (sauf si la loi locale l'interdit). Veuillez donner suffisamment de détails pour que la préoccupation soit étudiée efficacement. Dans certains cas, nous pouvons également être autorisés à signaler l'infraction à un organisme de réglementation externe. Rien dans le présent Code ne vous empêche d'utiliser le mécanisme de signalement d'un organisme de réglementation lorsque cela est autorisé par la loi dans votre pays.

Q. : Que se passe-t-il si je signale une infraction par le biais de la Magna Hotline ?

R. : Tous les signalements reçus par le biais de la Magna Hotline sont d'abord examinés par nos administrateurs de la Magna Hotline, qui déterminent si une enquête est nécessaire et qui doit la mener. Consultez notre Politique sur les enquêtes d'éthique pour en savoir plus sur nos pratiques en matière d'enquêtes.

NOS ACTIVITÉS

Utilisation d'informations confidentielles

À l'instar des autres actifs, les informations confidentielles sont essentielles pour nos activités et nous sommes tenus de les protéger. Elles incluent les secrets commerciaux, les données confidentielles au sujet de l'entreprise et la propriété intellectuelle appartenant à nous, à nos clients ou à nos fournisseurs. Notre **Politique d'identification et de gestion des informations** définit différents niveaux de confidentialité, chacun ayant ses propres règles sur la manière dont ces informations de différents niveaux peuvent être stockées, copiées, diffusées, transmises et détruites. Les informations confidentielles ne doivent pas être communiquées à l'extérieur de Magna, à moins que la loi ne l'exige ou dans le cadre d'activités commerciales autorisées, et elles ne doivent être partagées en interne que sur la base du « besoin de savoir ».

Q. : Que puis-je faire pour protéger nos informations confidentielles ?

R. : Il y a plusieurs mesures que nous pouvons mettre en œuvre pour protéger les informations confidentielles. Nous devons traiter les données et informations confidentielles avec beaucoup de prudence et ne jamais laisser nos appareils électroniques sans surveillance, en particulier lors de nos déplacements ou de rencontres professionnelles. Évitez également de parler des activités de Magna en public, par exemple dans un ascenseur bondé ou dans un avion. Nous devons également nous familiariser avec nos politiques et directives en matière de gouvernance de l'information, disponibles sur MagNET.

Investissements et opportunités commerciales

Nous devons éviter toutes les situations dans lesquelles nos intérêts personnels entrent en conflit avec ceux de Magna, ainsi que les situations qui donnent cette impression. Si, par exemple, grâce à notre poste dans l'entreprise ou en utilisant les biens ou les informations de Magna, nous découvrons une situation prometteuse sur le plan économique, nous ne devons pas nous en servir pour en tirer un avantage personnel. Il nous est également défendu d'utiliser les ressources dont dispose Magna pour notre enrichissement personnel. Par ailleurs, nous ne devons pas nous engager dans une activité qui nous mette en concurrence avec Magna.

Q. : J'ai un poste dans le service d'ingénierie et, pendant mon travail, j'ai conçu un nouveau modèle de transmission susceptible d'intéresser plusieurs de nos clients dans le secteur automobile. Dans la mesure où je suis l'inventeur de ce modèle, puis-je leur proposer directement ?

R. : Non, ce serait une infraction à notre Code. Toute propriété intellectuelle élaborée dans le cadre de notre travail chez Magna appartient à l'entreprise. D'autre part, tout modèle conçu en tant qu'employé de Magna et en utilisant les ressources de l'entreprise offre à Magna une opportunité prometteuse sur le plan économique. Nous n'avons pas le droit de tirer un avantage personnel d'une telle situation sans requérir l'accord de Magna.

Q. : Je supervise l'ouverture d'une nouvelle division et je dois choisir son lieu d'implantation entre deux pays. L'un de ces pays offrira un allègement fiscal personnel aux employés haut placés (dont moi-même) si nous y ouvrons notre division. Que dois-je faire ?

R. : Cette possibilité de bénéficier d'un avantage fiscal personnel donne lieu à un conflit d'intérêts. Nous ne devons pas prendre de décisions pour Magna qui pourraient aboutir à un avantage personnel.

Avant de prendre une décision sur le lieu d'ouverture de la division, déclarez ce conflit conformément à notre Politique en matière de conflits d'intérêts, et attendez les instructions de la direction.

Abus d'information privilégiée et interactions avec des proches ou des amis

Nos intérêts personnels et nos relations ne doivent pas interférer avec nos responsabilités professionnelles. Par conséquent, il est inapproprié de superviser un parent ou des amis proches, d'être dans un rapport hiérarchique direct avec eux ou d'influencer sur le plan matériel leur évaluation des performances ou leur rémunération. De même, il est malvenu de se trouver dans la position de devoir recruter, évaluer, financer, conclure un accord ou un partenariat professionnel avec un parent ou un ami proche, ou avec une entreprise ou une organisation dans laquelle un parent, un ami proche ou nous-mêmes détenons un intérêt substantiel.

Plus précisément, si nos décisions professionnelles peuvent être affectées ou peuvent sembler l'être par la fonction ou les intérêts d'un de nos parents ou d'un ami proche, ou par tout intérêt substantiel que nous, un parent ou un ami proche détenons dans une autre entreprise ou organisation, nous devons divulguer ces situations conformément à notre Politique en matière de conflits d'intérêts. Nous devons également nous conformer aux mesures qui seront établies afin de garantir que ces accords et ces décisions sont élaborés d'une manière juste et transparente.

Q. : Je suis acheteur et je travaille au service Achats. Mon épouse a récemment été engagée comme responsable des ventes chez l'un de nos fournisseurs. Cela constitue-t-il un conflit d'intérêts ?

R. : Oui. La nouvelle fonction de votre épouse pourrait influencer votre appréciation commerciale ou donner cette impression. Ce conflit doit être divulgué conformément à notre Politique en matière de conflits d'intérêts. Ainsi, la direction pourra évaluer la situation et prendre les mesures nécessaires pour gérer le conflit. En procédant ainsi, vous aidez Magna et vous vous protégez, ainsi que votre épouse, contre toute accusation de comportement répréhensible.

Fonctions extérieures

Pour contribuer à la réussite de Magna, nous devons consacrer tout notre temps et toute notre attention à notre travail pendant les heures de bureau. Ainsi, nous n'avons pas le droit d'accepter des engagements extérieurs qui réduiraient le temps et l'attention que nous consacrons à notre emploi chez Magna.

À moins que cela n'ait été divulgué conformément à notre **Politique en matière de conflits d'intérêts** et que vous ayez obtenu les autorisations nécessaires, il nous est interdit d'accepter d'autres fonctions, rémunérées ou non, qui peuvent donner lieu à un conflit d'intérêts avec Magna ou qui peuvent laisser supposer un conflit d'intérêts.

Cadeaux et divertissements

L'intégrité, de même qu'une appréciation professionnelle éclairée doivent constituer les fondations de notre relation avec un partenaire commercial. En conséquence, si nous acceptons ou recevons des cadeaux ou des invitations à un divertissement (qui peuvent être toute chose de valeur), nous devons faire attention à ne pas compromettre, ou à ne pas donner l'impression de compromettre notre engagement envers un fonctionnement juste et envers des décisions prises en faveur de Magna.

Dans le cadre de nos relations commerciales avec des clients ou des fournisseurs, offrir ou recevoir des cadeaux commerciaux ou des invitations à des divertissements est acceptable dès lors que ceux-ci sont raisonnables, occasionnels et d'une valeur modeste. Un cadeau ou une invitation à un divertissement de notre part doit également être inscrit(e) de manière précise et transparente dans les documents faisant état de nos dépenses ainsi que dans les livres comptables de Magna.

Les risques juridiques étant toujours plus importants, nous devons tous nous montrer très prudents dans nos interactions avec des *représentants gouvernementaux*. Proposer des cadeaux ou des invitations à des divertissements à des représentants gouvernementaux nécessite un accord écrit. Des informations complémentaires sur les accords requis ainsi que sur les cadeaux et les invitations à des divertissements sont disponibles dans notre **Politique en matière de cadeaux et de divertissement**.

Q. : L'un de nos fournisseurs m'a proposé un billet d'avion et un hébergement pour aller voir un match de mon équipe préférée. Est-ce autorisé ?

R. : Non. Nos décisions commerciales doivent toujours être motivées uniquement par les meilleurs intérêts de Magna. Accepter ce cadeau extravagant pourrait donner l'impression que nous favoriserons ce fournisseur dans nos futures décisions d'approvisionnement. Les seuls cadeaux professionnels et invitations à un divertissement que nous sommes en droit d'accepter doivent être raisonnables, occasionnels et de valeur modeste. En cas de doute, consultez le service Legal ou Compliance.

Q. : Un contrôleur des finances publiques qui a mené plusieurs audits environnementaux dans mon service ces dernières années va avoir un enfant le mois prochain. Je voudrais lui offrir une bouteille de whisky. Est-ce autorisé ?

*R. : Offrir des cadeaux ou des invitations à des divertissements à des représentants gouvernementaux nécessite de prendre des précautions particulières et d'obtenir un accord préalable conformément à notre **Politique en matière de cadeaux et de divertissement**. Pour plus d'informations, consultez le service Legal ou Compliance.*

RESSOURCES SUPPLÉMENTAIRES

Si nous avons la moindre question ou que nous avons besoin d'autres informations à propos du Code de conduite et d'éthique de la société Magna, nous pouvons contacter le service Legal ou un membre de l'équipe Ethics & Legal Compliance de Magna. La liste des membres de l'équipe Compliance est disponible sur magna.com ou sur la page ***Ethics & Legal Compliance*** de MagNET.

LEXIQUE

Toute chose de valeur : cela peut prendre la forme, entre autres, d'espèces (ou d'équivalents en espèces tels que des cartes-cadeaux), de cadeaux, de dons à des organismes de charité, de repas, de frais de déplacement et même de billets ou d'autres formes de divertissement, de frais de formation, de remises, de faveurs, de promesses d'embauche future ou d'actions dans une entreprise.

Pot-de-vin : un type de paiement indu. Un pot-de-vin est toute chose de valeur donnée ou offerte à une personne pour son avantage personnel et pouvant être considérée comme une tentative d'influencer une action ou une décision au nom de l'organisation qu'elle représente, pour bénéficier ou donner un avantage à Magna.

Conformité : fait de respecter la lettre et l'esprit des lois, le présent Code et toutes nos politiques.

Conflit d'intérêts : de manière générale, un conflit d'intérêt se réfère à une situation où nous sommes en mesure de prendre une décision ou d'influencer sur une décision relative aux affaires de Magna, tandis que nos intérêts personnels (ou ceux d'une personne à laquelle nous sommes liés ou avec qui nous entretenons une relation personnelle) diffèrent de ceux de Magna.

Paiements de facilitation (ou visant à « graisser la patte ») : une forme de pot-de-vin, généralement versé à des représentants gouvernementaux en bas de l'échelle hiérarchique, visant à obtenir des services ou des décisions de routine auxquels Magna aurait autrement droit légalement.

Bonne foi : animé par une intention sincère et honnête.

Représentant gouvernemental : tout cadre ou employé d'un organisme, d'une agence ou d'un service gouvernemental, d'une agence internationale à caractère public, ou toute personne représentant de manière officielle un gouvernement, une agence ou un service international à caractère public, ainsi que toute personne considérée comme étant un représentant gouvernemental selon nos procédures.

Information confidentielle : toute information inconnue des investisseurs ou du public et susceptible, si elle était rendue publique, de modifier la vision qu'ils ont de la valeur de l'entreprise, de ses actions ou de ses obligations. Par exemple, une acquisition ou une fusion de grande ampleur, des changements dans la direction de l'entreprise, un litige important ou des conflits du travail.

Commission occulte : forme de corruption qui consiste à reverser une somme d'argent déjà payée ou due pour remercier personnellement une personne d'avoir passé ou facilité un accord commercial.

Lobbying : communications avec des représentants gouvernementaux à tous les échelons, y compris parmi les élus, le personnel et les employés d'agences gouvernementales, afin de promouvoir, de contrer ou d'influencer de quelque manière que ce soit le processus de décision.

Données personnelles : informations relatives à une personne identifiée ou identifiable. Une personne est identifiable si elle peut être identifiée, directement ou indirectement, par le biais d'une référence à (i) un identifiant tel que son nom, son numéro d'identification ou des données de localisation, ou (ii) des facteurs qui expriment des détails physiques, sociaux ou financiers la concernant.

Traitement des données personnelles : toute opération effectuée avec des données personnelles, y compris la collecte, l'enregistrement, l'organisation, la structuration, le stockage, la modification, l'utilisation, la divulgation, l'effacement ou la destruction de données personnelles.

Parents ou amis proches : comprend les époux/épouses, les partenaires, les enfants, les parents, les grands-parents, les petits-enfants, les frères et sœurs, les oncles, les tantes, les nièces et neveux, les parents par alliance, les parents d'un second mariage, les membres de notre famille issus d'un processus d'adoption,

un proche résidant chez nous ou une personne avec laquelle nous entretenons des rapports amicaux en dehors du travail.

Intérêt substantiel : *une personne détient un intérêt substantiel dans une entreprise si elle (i) contrôle directement ou indirectement dix pour cent (10 %) ou plus de ses actions, actifs ou autres intérêts, (ii) a investi dix pour cent (10 %) de sa valeur nette ou plus dans l'entreprise, (iii) occupe une fonction de direction dans l'entreprise, ou (iv) tire directement profit de sa relation commerciale avec Magna.*

Tierce partie : *une personne, une organisation ou une entreprise extérieure à Magna.*

Originally Enacted: May 1, 2016

Current Version: May 1, 2022

Next Review: Q2 2025

Issued by: Ethics and Legal Compliance

Approved by: Board of Directors



Magna International Inc.
337 Magna Drive
Aurora, Ontario
Canada L4G 7K1
Téléphone : (905) 726-2462

CONTACTEZ MAGNA



magna.com

