

Code de conduite et d'éthique de la société Magna

Politique en matière de conflits d'intérêts

ETHICS & LEGAL COMPLIANCE | ISSUED: November 1, 2016 – REVISED: April 14, 2025

Les employés de Magna doivent agir dans le meilleur intérêt de Magna. Les intérêts personnels ne doivent jamais influencer, ou sembler influencer raisonnablement sur une décision à propos d'une quelconque affaire commerciale. La présente politique s'applique à tous les employés de Magna International Inc., à l'ensemble de ses groupes et divisions opérationnels ainsi qu'aux coentreprises et aux autres opérations de la société dans le monde entier (ci-après collectivement dénommés « Magna »). Cette directive s'applique également à toutes les personnes qui agissent au nom de Magna, y compris les employés, les dirigeants, les directeurs, les consultants et les mandataires.

DEFINITIONS

Dans la présente politique :

- Le terme « **conflit d'intérêts** » (ou « **conflit** ») a un sens très large. De manière générale, il se réfère à une situation où une personne est en mesure de prendre une décision ou d'influer sur une décision relative aux affaires de Magna, tandis que ses intérêts personnels, ou ceux de ses parties apparentées, diffèrent de ceux de Magna.
- Une « **partie apparentée** » désigne une personne avec laquelle vous entretenez une relation personnelle, qui pourrait influencer, ou sembler influencer sur votre jugement professionnel. Par exemple : membres de la famille, partenaires sentimentaux, amis, anciens collègues, camarades de classe et employeurs.
- 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) occupe une fonction de direction dans l'entreprise, ou (iii) tire directement profit de sa relation commerciale avec Magna.

SIGNALER VOTRE CONFLIT D'INTERETS

Si vous êtes en conflit d'intérêts, ou pensez qu'un conflit d'intérêts est susceptible de se présenter (ou être raisonnablement perçu comme tel par d'autres), vous êtes tenu de divulguer ce conflit, de vous retirer immédiatement de la situation à l'origine de celui-ci et de demander une autorisation avant de prendre d'autres mesures. Le procédé pour divulguer un conflit et obtenir une autorisation est expliqué dans la **Procédure de contrôle de la conformité - Conflits d'intérêts** (la « **Procédure** ») disponible sur MagNET.

Selon les circonstances, Magna peut choisir d'autoriser un conflit. Les autorisations peuvent nécessiter que certaines étapes soient mises en œuvre, sous la supervision de collègues qui ne sont pas confrontés au même conflit, pour garantir que l'autorisation est dans le meilleur intérêt de Magna.

TYPES DE CONFLIT COURANTS

Un conflit d'intérêts survient le plus généralement dans l'une des situations suivantes.

Relations personnelles sur le lieu de travail

Vous êtes en conflit d'intérêts si vous managez ou êtes managé par une partie apparentée (par exemple une personne qui supervise son/sa partenaire). Vous managez une autre personne si vous participez à son embauche, à sa supervision ou si vous avez la capacité d'influencer son évaluation du rendement, sa rémunération, ses avantages sociaux ou son avancement. Le management direct ou une relation hiérarchique avec une partie apparentée sont formellement interdits. Vous pouvez cependant manager indirectement une partie apparentée (par exemple, la fille d'une personne est supervisée par son supérieur direct) si vous avez divulgué votre relation avec cette personne et obtenu une autorisation conformément à la Procédure.

Opérations pour compte propre

Vous êtes en conflit d'intérêts si vous approuvez ou menez une relation commerciale entre Magna et une entreprise dans laquelle vous avez un intérêt substantiel. Par exemple, un Directeur général adjoint est en conflit s'il confie des missions à un fournisseur dont il est copropriétaire.

Vous ne devez jamais approuver ou mener une relation commerciale avec une tierce partie, dans l'attente ou en échange d'un bénéfice personnel pour une partie apparentée (par exemple, un pot-de-vin). Consultez la [Politique en matière de corruption et de paiements indus](#) de Magna pour plus d'informations.

Opérations entre apparentés

Vous êtes en conflit d'intérêts si vous êtes à même d'approuver ou de mener une relation commerciale entre Magna et une entreprise dans laquelle la partie apparentée a un intérêt substantiel. Par exemple, une Directrice générale est en conflit si elle approuve une relation commerciale entre sa division et l'entreprise de son fils.

Fonctions extérieures

Vous êtes en conflit d'intérêts si vous occupez une fonction extérieure ou êtes engagé dans une entreprise en participation, y compris votre propre entreprise, qui vous empêche de consacrer le maximum de votre temps et de votre attention à votre poste chez Magna. Par exemple, un ingénieur est en conflit s'il consacre la majeure partie de son temps chez Magna à développer sa propre entreprise de consulting.

À l'exception de circonstances très particulières, autorisées par le VP, Responsable de la conformité et de l'éthique, vous ne pouvez occuper aucune fonction (rémunérée ou non) auprès des clients, concurrents ou fournisseurs de Magna. Pour les autres fonctions extérieures, vous devez les divulguer et obtenir une autorisation écrite conformément à la Procédure.

Utilisation des opportunités et ressources de l'entreprise

Vous êtes en conflit d'intérêts si vous utilisez, que ce soit pour vous-même ou pour une partie apparentée, des opportunités découvertes dans le cadre de votre fonction chez Magna ou par l'exploitation de biens ou d'informations de Magna (à l'exclusion des « avantages » et bénéfices des employés, ou des cadeaux et divertissements autrement couverts par la [Politique en matière de cadeaux et de divertissement](#) de Magna).

Par exemple, un employé est en conflit s'il utilise la cafétéria de son département pour organiser une réunion familiale. Une employée est également en conflit si elle partage des informations à propos d'une opportunité commerciale chez Magna, pour l'intérêt de l'entreprise de son mari.

VIOLATIONS

Magna ne tolère aucune infraction à la conformité. Toute violation sera traitée comme une affaire sérieuse et fera l'objet de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Si vous savez ou suspectez qu'une personne enfreint le Code de conduite et d'éthique de la société Magna ou la présente politique (par exemple, si vous avez connaissance que quelqu'un n'a pas divulgué un conflit), vous devez faire part de votre inquiétude à (i) votre responsable (ii) à un Group or Regional Legal Counsel ; (iii) à un Regional Compliance Officer ; (iv) au VP, Ethics & Chief Compliance Officer de Magna ou (v) à la ligne d'assistance téléphonique de Magna.

Magna s'engage également à promouvoir une culture dans laquelle les préoccupations concernant de potentielles violations peuvent être signalées sans crainte de représailles. C'est pourquoi la [Politique anti-représailles](#) de Magna interdit tout acte de représailles envers toute personne signalant une préoccupation honnêtement et en toute bonne foi.

CONSEILS UTILES

TOUJOURS...

- Réfléchir si vous avez ou non un intérêt personnel susceptible d'affecter les décisions commerciales que vous prenez ou les recommandations d'ordre commercial formulées pour le compte de Magna.
- Réfléchir comment les actions que vous entreprenez au nom de Magna pourraient être perçues si elles étaient affichées sur la une d'un journal ou sur les réseaux sociaux. Si l'opinion publique est susceptible de penser que ces actions ont servi votre intérêt personnel, vous êtes probablement en conflit.
- Signaler immédiatement le conflit et obtenir une autorisation avant de poursuivre.

- Reporter tout soupçon de violation de la présente politique ou du Code de conduite et d'éthique de la société Magna.
- En cas de doute, adressez-vous à votre responsable, à un Group Lawyer, Regional Lawyer, ou Corporate Lawyer, ou à un Regional Compliance Officer.

NE JAMAIS...

- Occuper un second poste chez un fournisseur, un client ou un concurrent de Magna, sans avoir demandé une autorisation écrite préalable de notre VP, Ethics & Chief Compliance Officer. Une telle approbation ne sera accordée que dans des circonstances exceptionnelles.
- Entamer ou soutenir une relation commerciale entre Magna et une entreprise dans laquelle vous ou votre partie apparentée avez un intérêt substantiel, sans avoir signalé le conflit et obtenu une autorisation.
- Embaucher ou favoriser l'embauche d'une partie apparentée sans avoir signalé le conflit et obtenu une autorisation.
- Accepter une fonction extérieure qui vous demandera de mobiliser une part substantielle de votre temps et de votre attention pendant vos heures de travail chez Magna, sans avoir signalé le conflit et obtenu une autorisation.
- Utiliser, que ce soit pour vous-même ou pour une partie apparentée, des opportunités qui ont été découvertes par l'exploitation de biens ou d'informations de Magna, ou compte tenu de votre fonction chez Magna, sans avoir signalé le conflit et obtenu une autorisation.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Pour plus d'informations ou de conseils, contactez votre Group Legal Counsel ou Regional Legal Counsel, Regional Compliance Officer ou le VP, Ethics & Chief Compliance Officer de Magna.

Issued:	November 1, 2016
Revised:	April 14, 2025
Next Review:	Q1 2028
Issued By:	Ethics & Legal Compliance
Approved By:	Chief Compliance Officer, on behalf of Magna Compliance Council