

Code de conduite et d'éthique



Message du

Président- directeur général

Le Code de conduite et d'éthique de la société Magna représente les valeurs qui nous définissent en tant qu'entreprise et qu'individus. Il renforce notre engagement envers l'intégrité, l'équité et le respect. Notre Code nous aide à prendre des décisions éclairées, à traiter autrui avec respect et à préserver, chaque jour, la confiance de nos clients, partenaires et communautés.

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 constitue la feuille de route qui nous guide au quotidien.

Je suis fier de nos collaborateurs d'exception, comme vous, qui contribuent à créer un environnement dans lequel les comportements éthiques sont reconnus et encouragés. C'est l'une des raisons pour lesquelles Magna est reconnue depuis 2022 comme l'une des World's Most Ethical Companies® par Ethisphere, une distinction réservée à un nombre réduit d'organisations pour l'excellence de leurs programmes et leur engagement en faveur de l'intégrité des pratiques commerciales.

Merci pour votre dévouement continu à l'égard de Magna et votre engagement à respecter nos valeurs éthiques. Ensemble, nous contribuons à renforcer la culture éthique de Magna, notre position sur le marché mondial, et à veiller à ce que nos actions reflètent les principes qui définissent ce que nous sommes.

Swamy Kotagiri
Président-directeur général



Message de la

Responsable de la conformité

Chez Magna, l'intégrité n'est pas un simple principe, c'est notre vecteur commun. Notre Code de conduite et d'éthique est bien plus qu'un document. Il s'agit d'un engagement qui donne forme à chacun(e) de nos décisions, de nos interactions et de nos partenariats.

Dans le monde complexe dans lequel nous agissons, nos choix revêtent un caractère primordial. C'est pourquoi nous avons créé des outils et des ressources pour vous aider à surmonter les difficultés, en toute confiance :

- Des agents régionaux chargés de la conformité et des ressources de conformité disponibles sur MagNET pour vous aider lorsque les bonnes réponses ne sont pas évidentes
- Le dispositif Disclose It! pour signaler les conflits d'intérêts et les avantages offerts aux représentants gouvernementaux

- Le contrôle d'intégrité pour veiller à ce que nos partenaires portent nos valeurs et appliquent nos pratiques commerciales éthiques

Ces ressources existent pour une simple raison : vous aider à prendre des décisions justes. Et, pour ce faire, vous devez prendre la parole. Lorsque vous le faites, vous protégez notre culture et renforcez notre réputation.

L'éthique n'est pas négociable. Elle constitue la base de la relation de confiance avec nos clients, nos communautés et entre nous. Merci de faire vivre ces valeurs au quotidien. Ensemble, nous avançons avec intégrité, pour toutes et tous.

Joanne Horibe

Vice-présidente, responsable de l'éthique et de la conformité

Table des matières

Code de conduite et d'éthique	1	Nos actionnaires/investisseurs	17
Message du Président-directeur général	2	Tenue rigoureuse des registres et reporting financier	17
Message de la Responsable de la conformité	3	Divulgations publiques	18
Vision Mission Valeurs fondamentales	5	Durabilité	18
Nos responsabilités	6	Nos employés	19
Ce que nous pouvons faire	7	Responsabilité environnementale,	
Attentes à l'égard de nos dirigeants	8	santé et sécurité au travail	19
Comment prendre la parole	9	Protection des données à caractère personnel	19
Nous ne tolérons pas les représailles	10	Respect sur le lieu de travail	20
Utilisation de la ligne d'assistance téléphonique Magna	11	Respect des droits de l'homme	21
La liste de contrôle éthique	11	Diversité et inclusion	22
Nos clients	12	Communication responsable	22
Gérer une entreprise avec intégrité, impartialité et respect	12	Nos activités	23
Conformité aux lois sur les ententes et sur la concurrence	13	Utilisation d'informations confidentielles	23
Conformité aux lois anticorruption	14	Transactions sur titres inappropriées	24
Cadeaux et invitations	15	Investissements et opportunités commerciales	25
Conformité commerciale	16	Transactions pour compte personnel et relations	
Lobbying/participation politique	16	avec des proches ou des amis	26
		Fonctions extérieures	26
		Ressources supplémentaires	27
		Glossaire	28

Vision Mission Valeurs fondamentales

Notre vision

Faire progresser la mobilité pour tout 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

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.



Nos responsabilités

La vie est jalonnée 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 Magna engagent autant l'entreprise que nous-mêmes.

Dit simplement, nos choix garantissent l'intégrité.

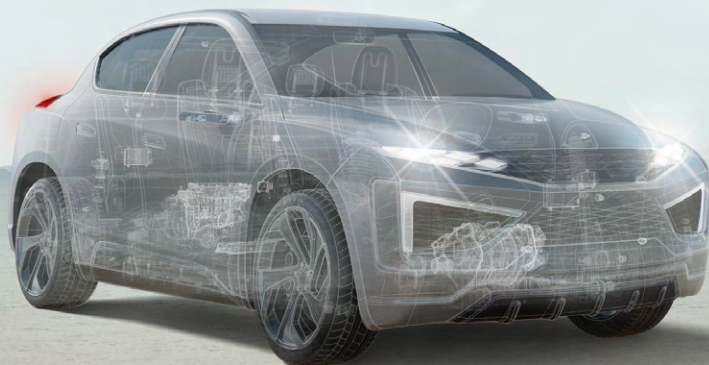
Aujourd'hui, alors que le paysage de la mobilité gagne en complexité et en exigence, il est essentiel de comprendre que nous devons mener nos activités de manière éthique, dans le respect de nos politiques internes et des lois en vigueur. Notre Code de conduite et d'éthique (le « Code ») fonctionne comme un guide pour nous aider à prendre les bonnes décisions et à maintenir nos standards en matière d'éthique.

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.

Le 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 appliquons également un **Code de conduite et d'éthique des fournisseurs** qui définit les attentes à l'égard de nos partenaires commerciaux, notamment les fournisseurs, consultants, prestataires

indépendants, agents et autres tiers faisant affaire avec Magna.

Les violations du Code entraîneront des mesures disciplinaires à l'encontre des employés concernés pouvant aller jusqu'au licenciement. Certaines sections du présent Code reflètent des exigences légales. Ainsi, toute violation peut entraîner des conséquences supplémentaires telles que des amendes, des poursuites pénales et des peines d'emprisonnement. Nous attendons de chacun(e) qu'il ou elle fasse sa part pour respecter notre Code et promouvoir l'intégrité, au quotidien.



Questions et réponses

- Q** Je suis sous contrat chez Magna. Suis-je concerné(e) par le présent Code ?
- R** Oui. Le Code s'applique à tous les employés de Magna International Inc. (à temps plein comme 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 au conseil d'administration et à tous les dirigeants.
- Q** Je suis un fournisseur de Magna. Suis-je concerné par le présent 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** de Magna, qui définit des normes similaires à celles du présent Code.
- Q** Quelles sont les conséquences en cas de non-respect de présent Code ?
- R** Nous attachons une grande importance aux valeurs du présent Code et prendrons très au sérieux tout manquement au respect de ses principes. Toute violation du Code entraînera des mesures disciplinaires. La sanction dépendra de la gravité de l'infraction et pourra aller jusqu'au licenciement dans les cas les plus graves.

Notez que les exemples et les questions du présent document sont fournis à titre d'illustration. Ces éléments ne décrivent aucun événement réel et ne peuvent pas être compris comme un inventaire exclusif des cas susceptibles de relever de notre Code, pas même des plus graves.



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 est avérée ou en cas de question concernant notre Code ;
- faire vivre les principes fondamentaux de notre Code, au quotidien.

C'est cela que nous entendons quand nous disons : Le savoir. En parler. 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.

Attentes à l'égard de nos dirigeants

En qualité de dirigeants chez Magna, les cadres, membres de la direction et managers doivent s'en tenir aux normes d'éthique les plus exigeantes et se montrer exemplaires devant leurs équipes. Les dirigeants doivent rester vigilants, identifier toute activité non conforme au présent Code et signaler leurs préoccupations en temps utile.

Nous attendons également de nos dirigeants qu'ils créent un environnement dans lequel les employés puissent soulever des problèmes en toute confiance, notamment en abordant les thèmes liés à l'éthique avec les équipes et en les encourageant à prendre la parole. Pour les dirigeants, il est essentiel d'incarner l'exemplarité pour établir les normes comportementales définies dans notre Code et les maintenir dans l'ensemble de l'entreprise.

Les dirigeants jouent également un rôle essentiel pour garantir qu'aucune mesure de représailles n'est exercée à l'encontre d'un employé (ou d'une autre personne) qui fait part de ses préoccupations honnêtement et en toute bonne foi. Ce type de représailles est explicitement interdit par notre **Politique anti-représailles**.



Comment prendre la parole

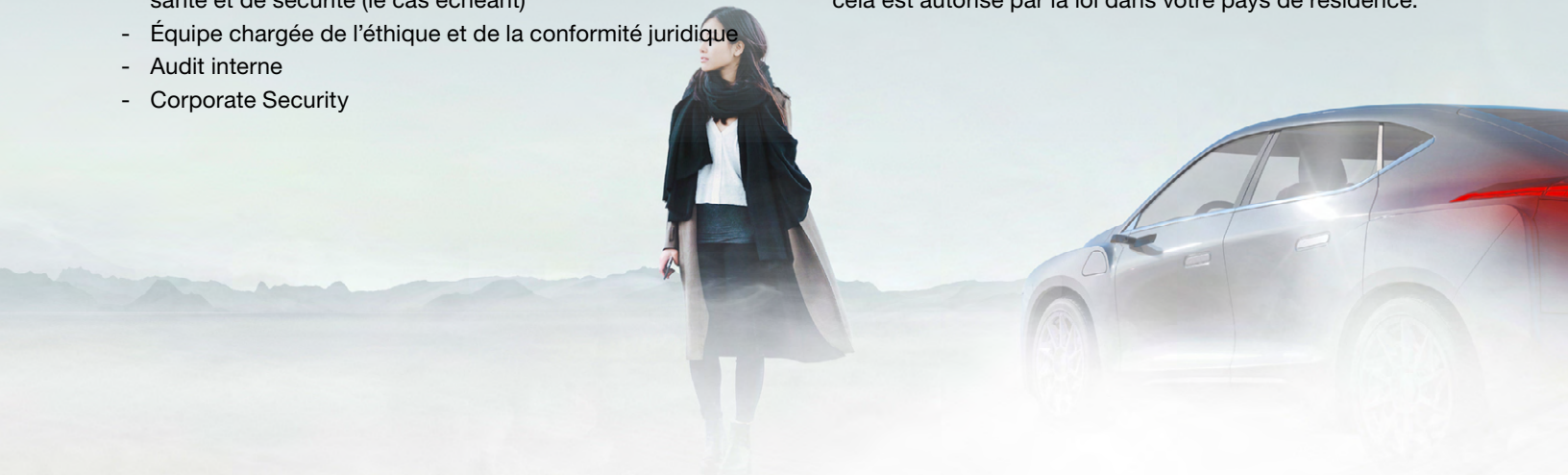
Nous favorisons une culture dans laquelle les employés se sentent libres de signaler leurs préoccupations, sans craindre de représailles.

Si vous avez une préoccupation ou si vous êtes témoin d'un comportement non conforme à notre Code, à nos politiques ou à la loi, faites-nous-en part pour nous permettre de prendre les mesures appropriées.

Pour signaler des problèmes, vous avez plusieurs méthodes :

- **Communiquer le problème à votre manager.** Votre manager sera, le plus souvent, capable de vous orienter et de répondre à vos questions.
- **Signaler votre problème à une autre ressource interne via le principe de la porte ouverte.** Si vous ne vous sentez pas à l'aise pour parler d'un problème avec votre manager, vous pouvez vous adresser à n'importe quel dirigeant pour discuter d'une situation ou poser des questions, y compris via les ressources suivantes :
 - Direction locale
 - Direction du groupe/du siège
 - Ressources humaines
 - Représentant des employés / Comité d'équité / Comité de santé et de sécurité (le cas échéant)
 - Équipe chargée de l'éthique et de la conformité juridique
 - Audit interne
 - Corporate Security
- **Contacter la ligne d'assistance téléphonique Magna.** La ligne d'assistance téléphonique Magna vous permet également de signaler un comportement contraire au Code de conduite et d'éthique de la société Magna, au **Code de conduite et d'éthique des fournisseurs** de Magna ou à la **Charte des employés**. Tous les signalements sont traités de manière confidentielle et avec la plus grande attention. La ligne d'assistance téléphonique Magna est exploitée par un tiers indépendant et disponible dans plus de 20 langues, 24 heures sur 24 et 365 jours par an.

Aucune disposition du présent Code ne vous empêche d'utiliser un mécanisme d'alerte d'un régulateur, lorsque cela est autorisé par la loi dans votre pays de résidence.



Nous ne tolérons pas les représailles

Les représailles désignent toute mesure visant à dissuader une personne de signaler un comportement répréhensible ou de participer à une enquête. Les représailles se concrétisent de différentes manières, par exemple sous la forme 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). Nous ne tolérons aucune forme de représailles à l'encontre des employés ou de toute autre personne signalant des problèmes de manière honnête et en toute bonne foi. Consultez notre **Politique anti-représailles** pour obtenir plus d'informations.

Questions et réponses

- 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 j'ai effectué un signalement à son encontre ?
- R** Oui. Notre **Politique anti-représailles** interdit aux supérieurs hiérarchiques d'exercer des représailles à l'encontre des employés et protège celles et ceux qui signalent des problèmes de manière honnête et en toute bonne foi.



Utilisation de la ligne d'assistance téléphonique Magna

Dépôt d'un signalement : Vous pouvez effectuer un signalement en ligne ou en appelant le numéro gratuit de votre pays (les deux sont disponibles sur magnahotline.com). Après avoir effectué un signalement, vous recevrez un mot de passe unique pour suivre son évolution.

Anonymat et confidentialité : Vous pouvez effectuer un signalement de manière anonyme, lorsque la législation locale le permet. Cependant, nous vous encourageons à révéler votre identité. En effet, nos enquêteurs peuvent avoir besoin de vous contacter pour mener à bien leur enquête. Nous veillerons à ce que votre identité soit protégée pendant et après l'enquête, dans la mesure permise par la loi.

Examen et enquêtes : Votre signalement sera consigné dans un système de gestion des dossiers, puis classé en fonction de sa nature, de son urgence et de son impact potentiel. Le cas échéant, un enquêteur expérimenté issu des services Corporate Human Resources, Internal Audit, Corporate Security ou Legal sera chargé d'enquêter sur votre signalement.

Suivi de l'avancement : Vous pouvez suivre l'avancement de votre signalement sur le site Internet ou par téléphone, à l'aide du mot de passe unique. La personne chargée d'enquêter sur votre signalement peut également vous poser des questions complémentaires au cours de l'enquête.

Clôture dans les meilleurs délais : Votre signalement sera traité et clos dans un délai raisonnable. Une fois l'enquête terminée, la haute direction examine les conclusions de l'enquête et prend les mesures nécessaires, pouvant aller jusqu'à des sanctions disciplinaires (le cas échéant).

La liste de contrôle éthique

Nous faisons parfois face à des situations complexes dans lesquelles il s'avère difficile de prendre la bonne décision. Si vous doutez face à une décision difficile, utilisez cette Liste de contrôle éthique pour vous aider. Elle nous aide à aligner nos choix sur le Code, les politiques et la loi, ainsi que sur nos valeurs fondamentales.

Pour déterminer si une ligne de conduite est éthique ou non, vous devez pouvoir répondre « oui » aux six questions suivantes :

1. Cette décision est-elle légale ?
2. Cette décision respecte-t-elle le présent Code, la **Charte des employés** et toutes les directives connexes ?
3. Ai-je pris en compte les conséquences sur les employés, les clients et les actionnaires ?
4. Cette décision bénéficie-t-elle à Magna dans son ensemble et non pas à seulement quelques individus ?
5. Me sentirais-je à l'aise si je devais expliquer ma décision à mes collègues, mon responsable et ma famille ?
6. Pourrais-je défendre mes actions si elles étaient divulguées dans un journal ou sur les réseaux sociaux ?

En cas de doute, prenez le temps de chercher des informations ou des conseils auprès de votre manager, du conseiller juridique du Groupe ou de l'entreprise, d'un agent régional chargé de la conformité ou du Vice-président, responsable de l'éthique et de la conformité de Magna.



Nos clients

Gérer une entreprise avec intégrité, impartialité et respect

Nous partageons toutes et tous la responsabilité de faire prospérer 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 respections 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.

De nombreux pays disposent de lois visant à promouvoir une concurrence forte, afin que les consommateurs aient accès à des produits et services de la meilleure qualité aux meilleurs prix. Les violations de ces lois peuvent entraîner de graves conséquences pour vous et Magna.

Nous nous devons de respecter l'ensemble des lois en vigueur en matière de concurrence et d'entretenir des relations éthiques avec nos clients,

nos concurrents et les tiers. Nous ne nous livrerons à aucune activité enfreignant ces lois, en concluant par exemple un accord avec nos concurrents pour fixer des prix, des remises ou des conditions de vente, ou pour limiter la production, nous répartir les marchés, coordonner nos participations à des appels d'offres, boycotter des clients ou des fournisseurs, fixer les salaires des employés ou encore convenir de ne pas recruter les employés des uns et des autres.

Pour davantage de conseils, consultez notre **Politique en matière d'ententes et de concurrence**.

Questions et réponses

Q Au salon de l'automobile à 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 au sujet d'un client spécifique 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 que vous ne pouvez pas aborder ce sujet. Informez ensuite rapidement le service chargé des affaires juridiques ou de la conformité.



Conformité aux lois anticorruption

Nous nous engageons à remporter les marchés de manière éthique, jamais par la corruption ou via des activités illégales.

La corruption consiste à offrir, donner ou échanger quelque chose qui a de la valeur afin d'influencer indûment une décision commerciale ou d'obtenir un avantage commercial. Nous n'offrons ni n'acceptons aucun *pot-de-vin*, commission occulte ou paiement de *facilitation*, que ce soit directement ou par le biais de tiers. Lorsque nous donnons ou acceptons un objet ou service de valeur, demandons-nous s'il est susceptible d'influencer une décision commerciale ou, tout du moins, d'en donner l'impression. Nous devons

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

Notre engagement contre la corruption et les pots-de-vin s'applique à toutes nos opérations, sans exception, quelles que soient les lois ou les pratiques culturelles du pays concerné.

Pour en savoir plus sur notre engagement à exercer une activité exempte de corruption, consultez notre **Politique sur la corruption et les paiements indus**.

Questions et réponses

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'accélérer le traitement des permis et autorisations. Ai-je le droit d'utiliser cette pratique selon notre Code et nos politiques ?

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 de complaisance » ou visant à « graisser la patte »). Bien que ces versements soient autorisés et courants dans certains pays ou régions, ils sont illégaux dans de nombreux autres.

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 ou le service chargé des affaires juridiques ou de la conformité de cette demande. Ce candidat qualifié doit recevoir le même traitement 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.

Cadeaux et invitations

Nous faisons preuve de discernement lorsque nous offrons ou recevons des cadeaux et des invitations.

L'intégrité, de même qu'une appréciation professionnelle éclairée, doivent constituer les fondations de notre relation avec nos partenaires commerciaux. Nous n'offrons ni n'acceptons jamais de cadeaux ou d'invitations susceptibles d'influencer, même indirectement, nos décisions commerciales.

Nous acceptons uniquement ces pratiques si elles 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, la prudence doit toujours guider nos interactions avec des représentants gouvernementaux. Proposer des cadeaux ou des invitations à des divertissements à des représentants gouvernementaux nécessite un accord écrit. Vous trouverez davantage d'informations sur les approbations nécessaires, ainsi que sur les cadeaux et les invitations, dans notre **Politique en matière de cadeaux et de divertissement**.

Questions et réponses

- Q** L'un de nos fournisseurs m'a proposé un billet d'avion et un hébergement pour assister à un match de mon équipe préférée. Est-ce acceptable ?
- R** Non. Nos décisions commerciales doivent toujours être motivées exclusivement par l'intérêt supérieur de Magna. Accepter ce cadeau de valeur pourrait donner l'impression que nous favorisons ce fournisseur lors de futures décisions d'approvisionnement. Les seuls cadeaux professionnels et invitations que nous sommes en droit d'accepter doivent être raisonnables, occasionnels et de valeur modeste. En cas de doute, consultez le service chargé des affaires juridiques ou de la conformité.
- 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 acceptable ?
- R** Proposer des cadeaux ou des invitations 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 chargé des affaires juridiques ou de la conformité.



Conformité commerciale

En tant qu'entreprise mondiale, nous sommes soumis à de nombreuses lois et réglementations en matière de conformité commerciale et douanière, et nous respectons les obligations qui en découlent.

Nous devons nous conformer aux contrôles du commerce international et aux sanctions économiques qui nous interdisent de faire des affaires avec certains pays, gouvernements,

entreprises et individus. Nous devons également respecter l'ensemble des contrôles à l'exportation et du commerce qui régissent la distribution de nos produits et de nos technologies au-delà des frontières.

Pour obtenir davantage de conseils, consultez notre **Politique sur les sanctions et les embargos commerciaux**.

Lobbying/participation politique

Nous respectons les lois en vigueur et interagissons de manière honnête et équitable avec les représentants gouvernementaux.

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 n'exerçons aucune activité de *lobbying* auprès d'un membre gouvernemental, quelle que soit sa position, ni ne contribuons sur le plan 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 chargée des affaires gouvernementales (consultez la page **Government Affairs** sur MagNET pour en savoir plus) ou des affaires juridiques ou de la conformité.

Questions et réponses

- 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 ?
- A** Non. Comme cette rencontre avec une représentante gouvernementale élue du gouvernement aurait pour objectif d'influencer une décision de politique publique, elle serait très certainement considérée comme une action de lobbying sur le plan juridique. Nous ne devons exercer aucune action de lobbying sans autorisation écrite d'un membre de l'équipe Government Affairs spécialement désigné pour gérer ces questions.

Nos actionnaires/ investisseurs

Tenue rigoureuse des registres et reporting financier

Nous tenons des livres et registres qui reflètent fidèlement notre situation financière.

La crédibilité de Magna dépend de l'exactitude de nos rapports financiers, et nous devons respecter les lois en vigueur en la matière. Nous sommes toutes et tous tenus à la plus grande exactitude dans nos écritures financières.

Magna s'expose à de graves conséquences si des registres exacts ne sont pas tenus concernant les transactions financières et les informations de l'entreprise. Nous devons consigner les transactions précisément et signaler immédiatement toute imprécision ou divergence potentielle. Nos contrôles financiers contribuent à garantir l'exactitude de nos rapports et leur établissement dans les délais impartis. Nous ne tolérerons aucune tentative de contournement de ces contrôles par des écritures fausses ou trompeuses. Il s'agit d'une violation très grave de notre Code, ainsi que d'une infraction pénale.

Questions et réponses

- 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 ?
- A** Non. Retarder la saisie de dépenses ou les inscrire à une date erronée pourrait 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 signaler ce problème. Il existe plusieurs moyens de signaler ce genre de situation, par exemple auprès d'un responsable financier au niveau du groupe ou du siège ou du service chargé des affaires juridiques ou de la conformité. Nous pouvons également signaler le problème via la ligne d'assistance téléphonique Magna ou d'autres canaux (voir ci-dessus, « Comment prendre la parole », pour plus de détails).





Divulgations publiques Durabilité

En tant que société publique, Magna est tenue de fournir des informations complètes, exactes et à jour dans ses documents accessibles au public. Il s'agit d'une obligation légale, que nous prenons très au sérieux en respectant l'ensemble des lois relatives à la communication d'informations sur notre activité, nos opérations et notre situation financière.

Bien que Magna ait l'obligation de communiquer certaines informations, elle ne doit le faire que par l'intermédiaire de personnes spécifiquement agréées à cet effet. Vous ne devez discuter d'informations non publiques de Magna avec personne, y compris les médias ou les actionnaires, sauf si vous y êtes autorisé(e) en vertu de notre **Politique sur la divulgation de l'entreprise**. Des informations complémentaires sont disponibles dans notre **Politique sur la divulgation de l'entreprise**.

Nous nous engageons à répondre aux besoins économiques, environnementaux et sociaux actuels sans compromettre notre capacité à agir à l'avenir.

Magna est fière de son engagement de longue date en faveur de la durabilité, porté par ses produits, ses processus et ses collaborateurs. En collaboration avec l'ensemble de nos parties prenantes, nous proposons des solutions de produits pour un avenir meilleur, réduisons notre impact environnemental et créons des retombées positives pour nos équipes et nos communautés.

Nous nous sommes fixé des objectifs ambitieux pour réduire notre impact environnemental, renforcer un approvisionnement responsable et consolider nos engagements sociaux.

Pour plus d'informations sur la stratégie de durabilité de Magna, consultez nos engagements et communications publiques.

Nos employés

Nous sommes une entreprise d'envergure mondiale : la diversité de nos employés fait partie de nos atouts. Nous valorisons et respectons les personnes de tous horizons, ainsi que la diversité de leurs compétences et de leurs opinions.

Responsabilité environnementale, santé et sécurité au travail

Nous nous engageons à maintenir la sécurité et la propreté des lieux de travail. 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 devons respecter l'ensemble des réglementations, politiques et procédures applicables en matière de santé, de sécurité et d'environnement, propres à nos fonctions et à nos lieux de travail. Nous partageons toutes et tous une même responsabilité, celle de contribuer à ce que nos lieux de travail soient exempts de risques environnementaux et pour la sécurité, et de signaler immédiatement tout incident, blessure ou situation dangereuse.

Notre engagement en matière de santé, de sécurité et d'environnement est détaillé dans notre **Charte des employés**, ainsi que dans nos **Principes opérationnels**. Pour plus d'informations, consultez également notre **Politique en matière de santé, de sécurité et d'environnement**.

Protection des données à caractère personnel

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

Si vous découvrez ou soupçonnez un incident lié à la sécurité des données, une cyberattaque ou toute violation potentielle de données à caractère personnel, informez immédiatement l'équipe chargée de la confidentialité des données ou l'équipe chargée des affaires juridiques, de la sécurité de l'information, du risque et de la conformité (ISRC) ou contactez la ligne d'assistance téléphonique Magna. Pour plus d'informations, consultez notre **Politique de confidentialité des données**.

Questions et réponses

- 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 à caractère personnel. Cette pratique constituerait une infraction à notre Code, voire un délit dans certains pays.

Respect sur le lieu de travail

Conformément à notre **Charte des employés**, nous nous engageons à fournir un environnement de travail juste et équitable. Nous ne tolérons aucun comportement susceptible de porter atteinte à la dignité des personnes ou de générer un environnement de travail hostile ou oppressant.

Nous refusons catégoriquement toute forme de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation, et nous disposons de politiques bien établies visant à garantir un environnement de travail respectueux pour toutes et tous, ainsi que de procédures de réclamation

et d'enquête destinées à remédier à tout comportement inapproprié. 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.

Nous devons prendre la parole si le comportement d'un collègue nous met, nous ou d'autres personnes, mal à l'aise, et signaler immédiatement toute discrimination, tout harcèlement ou tout comportement menaçant.

Questions et réponses

Q Mon manager me fait des remarques qui me mettent mal à l'aise. La semaine dernière, il m'a invitée à dîner en tête à tête pour « me donner des conseils ». J'ai dit non, et maintenant il se montre froid envers moi. Que dois-je faire ?

R L'attention non désirée, les plaisanteries inappropriées et les comportements importuns ne sont jamais acceptables. Vous devez faire part de vos préoccupations à un autre manager via le principe de la porte ouverte ou la ligne d'assistance téléphonique Magna. La politique de Magna en matière de lutte contre les représailles vous protège contre toute mesure de représailles lorsque vous signalez une préoccupation de bonne foi.



Respect des droits de l'homme

Respecter les droits de l'homme des employés et des autres parties prenantes de notre entreprise figure au cœur de la culture de Magna. 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.

Questions et réponses

- Q** Je soupçonne l'un de nos fournisseurs d'avoir recours à des travailleurs mineurs. Que dois-je faire ?
- R** Signalez-le rapidement à un manager, au service chargé des affaires juridiques, de la conformité ou des achats ou via la ligne d'assistance téléphonique Magna.
- 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 nous efforçons d'offrir à chacun(e) des opportunités d'évolution équitables, sans discrimination fondée sur des motifs légalement protégés tels que le handicap. Si cette employée est qualifiée pour occuper cette fonction et peut accomplir les tâches essentielles, nous ne devons pas lui refuser 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. Profondément ancrée dans notre **Charte des employés**, notre ambition est de créer un environnement de travail sûr, respectueux et inclusif, dans lequel nos employés peuvent être pleinement eux-mêmes au travail, incarner nos valeurs fondamentales, obtenir des résultats durables et renforcer notre marque à l'échelle 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 à chacun(e) des opportunités égales en matière d'emploi et d'évolution de carrière, sans discrimination fondée sur des motifs légalement protégés.

Communication responsable

Ce que nous disons ou écrivons, au travail comme en dehors, doit refléter les valeurs et normes de Magna.

Afin de protéger la réputation de Magna ainsi que la nôtre, nous devons faire preuve de prudence dans nos écrits, en gardant à l'esprit que tout ce que nous écrivons pourrait un jour devenir public. Nous respectons le droit de chacun(e) à communiquer librement. Mais nous ne devons rien publier en ligne ou sur les réseaux sociaux qui pourrait porter atteinte à la réputation de Magna, insulter des fournisseurs ou des clients, divulguer des informations confidentielles ou violer les droits de propriété intellectuelle de Magna, notamment ses droits d'auteur et ses brevets.

Si une personne, par exemple un journaliste, un expert du secteur ou un actionnaire, nous demande de nous exprimer au sujet de Magna, nous ne devons pas donner suite. Au lieu de cela, nous devons cette personne à prendre contact avec un porte-parole agréé de Magna.

Notre **Politique de communication responsable**, notre **Politique mondiale relative à l'utilisation des messages électroniques, d'Internet et des réseaux sociaux** et notre **Politique de communication externe avec les médias** sont autant de ressources utiles pour les questions portant sur la communication.

Questions et réponses

- Q** Il m'arrive de laisser libre cours à ma frustration envers l'un de nos fournisseurs sur mon compte Facebook, qui compte 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 acceptable ?
- R** Non. Les messages publiés sur les réseaux sociaux ne restent pas toujours privés. Nous devons nous abstenir de tout dénigrement à l'encontre de nos fournisseurs dans un espace de discussion public. Si ce problème avec notre fournisseur relève de violations du Code, signalez-le à un supérieur via le Principe de la porte ouverte, à un membre du service chargé des affaires juridiques ou de la conformité ou via la ligne d'assistance téléphonique 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. Est-ce une bonne façon de 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 agréés de l'entreprise.

Nos activités

Utilisation d'informations confidentielles

Nous devons protéger les informations confidentielles de Magna ainsi que celles de nos partenaires commerciaux.

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. 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 ». Notre responsabilité de protéger les informations confidentielles de Magna s'applique pendant toute la durée de notre emploi ou de toute autre relation avec l'entreprise, et se poursuit à la fin de celle-ci.

Pour plus d'informations, consultez notre **Politique en matière d'informations confidentielles**.

Questions et réponses

- Q** Récemment, j'ai reçu un e-mail d'un client contenant des informations sur un nouveau programme. M'est-il possible de partager ces informations avec d'autres employés du même client ?
- R** Non. Vous ne devez partager des informations confidentielles qu'avec les personnes qui en ont strictement besoin dans le cadre de leurs fonctions. Ne supposez jamais que votre client a connaissance d'informations confidentielles simplement parce qu'elles proviennent de l'organisation du client.
- R** Que puis-je faire pour protéger nos informations confidentielles ?
- R** Il existe 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. Évitions 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.





Transactions sur titres inappropriées

Nous respectons les restrictions applicables en matière de transactions sur titres et ne réalisons pas d'opérations sur la base d'informations privilégiées.

Dans le cadre de notre travail chez Magna, nous pouvons avoir accès à des informations confidentielles et non publiques concernant Magna ainsi que d'autres entreprises avec lesquelles nous faisons affaire. L'utilisation de ces informations privilégiées à des fins d'investissement, notamment pour acheter ou vendre des actions de Magna ou des actions d'autres entreprises sur la base d'informations privilégiées, est illégale. Si nous détenons des informations privilégiées concernant Magna ou une autre entreprise, il nous est

interdit d'effectuer des investissements dans cette entreprise tant que ces informations n'ont pas été rendues publiques. Ne discutez pas d'informations privilégiées et ne les partagez pas avec des collègues ou des personnes extérieures à Magna (y compris des proches et des amis), et ne suggérez à personne d'effectuer des transactions sur la base d'informations privilégiées, même sans divulguer ces informations.

Pour plus d'informations, consultez notre **Politique sur le délit d'initié et les interdictions d'opérations**, qui comprend des principes à suivre afin d'éviter le délit d'initié et la divulgation inappropriée.

Questions et réponses

- 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. Nous servir d'informations privilégiées, internes à l'entreprise, à notre avantage ou à celui d'autres personnes, y compris de membres de notre famille ou d'amis, est à la fois contraire au Code et à la loi.

Investissements et opportunités commerciales

Nous devons agir dans le meilleur intérêt de Magna et éviter toute situation dans laquelle nos intérêts personnels entrent en conflit avec ceux de Magna ou susceptible d'en donner l'apparence.

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. Nous ne devons pas utiliser les ressources de Magna à des fins personnelles ni nous engager dans une activité nous plaçant en situation de concurrence avec Magna.

Questions et réponses

- Q** J'ai un poste dans le service d'ingénierie et, dans le cadre de 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 le leur proposer directement ?
- R** Non, il s'agirait d'une violation de notre Code. Toute propriété intellectuelle élaborée dans le cadre de notre travail chez Magna appartient à l'entreprise. Par ailleurs, tout modèle conçu par un employé de Magna à l'aide des 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 demander l'accord de Magna.



Transactions pour compte personnel et relations avec des proches ou des amis

Nos intérêts personnels et nos relations ne doivent pas interférer avec nos responsabilités professionnelles. Il n'est pas approprié de superviser des proches ou des amis proches, de leur être directement rattaché(e) hiérarchiquement ni d'influencer l'évaluation de leur rémunération. De même, nous ne devons pas recruter, évaluer, financer ou conclure des relations commerciales avec des proches ou des amis proches, ni avec des organisations dans lesquelles eux-mêmes ou nous-mêmes détenons un intérêt substantiel.

Si nos décisions professionnelles peuvent (sembler) être influencées par nos relations ou intérêts personnels, nous devons déclarer ces situations conformément à la **Politique relative aux 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.

Questions et réponses

- 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 en donner l'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, vous et 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.

Nous ne sommes pas autorisés à accepter une fonction, rémunérée ou non, susceptible de (sembler) créer un conflit d'intérêts avec Magna, sauf si la situation a été déclarée et approuvée conformément à la **Politique en matière de conflits d'intérêts**.



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 chargé des affaires juridiques ou un membre de l'équipe chargée de l'éthique et de la conformité juridique de Magna. La liste des membres de l'équipe chargée de la conformité est disponible sur **magna.com** ou sur la page **Ethics & Legal Compliance** de MagNET.



Glossaire

Bonne foi : Animé par une intention sincère et honnête.

Commission occulte : Forme de pot-de-vin 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.

Conflit d'intérêts : De manière générale, un conflit d'intérêts se réfère à une situation dans laquelle vous êtes en mesure de prendre une décision ou d'influer sur une décision relative aux affaires de Magna, alors que vos intérêts personnels (ou ceux d'une personne à laquelle vous êtes lié(e) ou avec laquelle vous entretenez une relation personnelle) diffèrent de ceux de Magna.

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

Corruption ou pot-de-vin : Type de paiement indu. Un pot-de-vin est un objet ou service de valeur donné ou offert à une personne pour son avantage personnel et pouvant être considéré comme une tentative d'influencer ses actions ou ses décisions au nom de l'organisation qu'elle représente, pour bénéficier ou donner un avantage à Magna.

Données à caractère personnel : 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 à (ii) des facteurs qui expriment des détails physiques, sociaux ou financiers la concernant.

Informations privilégiées : Toute information inconnue des investisseurs

ou du public et susceptible, si elle était rendue publique, de modifier la vision qu'ont ces agents 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 entre les employés et la direction.

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.

Lobbying : Communications avec des représentant 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.

Objet ou service 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 caritatifs, 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.

Paiements de facilitation (ou de « complaisance » / visant à « graisser la patte ») : Forme de pot-de-vin consistant généralement en un paiement non officiel versé à des représentants gouvernementaux de bas niveau afin d'accélérer ou d'obtenir des services ou démarches administratives

courants auxquels Magna aurait autrement légalement droit.

Proches / Membres de la famille ou amis proches : Comprend les époux, les conjoints, 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.

Représentant gouvernemental : Comprend : (i) tout fonctionnaire ou employé d'un gouvernement, d'un ministère ou d'une agence, de toute organisation internationale publique, ou toute personne agissant à titre officiel pour le compte d'un gouvernement, d'un ministère ou d'une organisation internationale publique, ainsi que toute autre personne considérée comme représentant gouvernemental selon nos procédures ; (ii) tout candidat à un poste de fonctionnaire ou d'employé visé au point (i) ; (iii) toute organisation visant à influencer la sélection, la nomination, la désignation ou l'élection d'un fonctionnaire ou d'un employé visé au point (i) (telle qu'un parti politique ou un comité d'action politique).

Tiers : Personne, organisation ou entreprise extérieure à Magna.

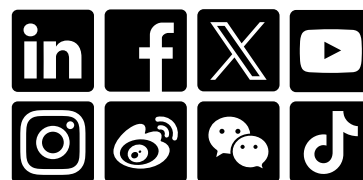
Traitement des données à caractère personnel : Toute opération effectuée avec des données à caractère personnel, y compris la collecte, l'enregistrement, l'organisation, la structuration, le stockage, la modification, l'utilisation, la divulgation, l'effacement ou la destruction de données à caractère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

Date de rédaction : 1er mai 2016
Version actuelle : 1er janvier 2026
Prochaine révision : T1 2029
Publié par : Ethics & Legal Compliance
Approuvé par : Le Conseil d'administration



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

CONTACTEZ MAGNA



magna.com