



Code de conduite et d'éthique

Appliquer le principe d'intégrité
En parler. L'expérimenter. Le vivre.

Magna International



Message du Président-directeur général



Il est de notre devoir à tous de lire et de comprendre le Code de conduite et d'éthique, afin d'agir avec honnêteté et intégrité dans toutes nos activités professionnelles.

En tant que Président-directeur général de cette grande entreprise, je suis très fier du succès que nous avons remporté, de la réputation que nous avons forgée et de la crédibilité que nous avons su bâtir. C'est pourquoi il est si important que nous apportions notre contribution afin de protéger ce qui a été réalisé en s'assurant que chacun respecte le Code de conduite et d'éthique.

Dans le monde entier, les institutions gouvernementales ont renforcé leur vigilance en matière de conformité juridique et concentrent leur attention sur l'industrie automobile. Magna n'y a pas échappé.

Nous ne tolérons aucun comportement contraire à notre éthique. Nous ne tolérons pas plus les représailles contre les collaborateurs qui signalent un problème de bonne foi.

En tant qu'employés, il est de notre devoir à tous de lire et de comprendre le Code de conduite et d'éthique, afin d'agir avec honnêteté et intégrité dans toutes nos activités professionnelles.

C'est l'occasion pour chacun de jouer son rôle, de faire preuve d'intégrité et d'oser s'exprimer si les autres ne le font pas. Merci de mettre en pratique ce principe d'intégrité et de contribuer à la réussite constante de Magna.

Cordialement,

Donald J. Walker

Président-directeur général





Sommaire

Message du Président-directeur général	
Introduction au Code de conduite et d'éthique	2
Quelle importance pour les employés ?	5

Appliquer le principe d'intégrité dans les activités professionnelles

Gérer les activités commerciales avec intégrité, impartialité et respect	7
Conformité aux lois sur les ententes et sur la concurrence	7
Conformité aux lois anticorruption	8
Lobbying/Participation politique	9

Appliquer le principe d'intégrité par le biais de rapports transparents

Rapports financiers	12
Commerce des valeurs non autorisé	13
Divulgateur public	13

Appliquer le principe d'intégrité dans notre espace de travail

Responsabilité environnementale et santé et sécurité au travail	15
Protection des informations personnelles	15
Respect des droits humains	16
Diversité et inclusion	16

Appliquer le principe d'intégrité dans nos actes

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	21
Cadeaux, repas et divertissements	21

Appliquer le principe d'intégrité avec une bonne communication

Communication prudente	23
La Good Business Line	24
Assistance de spécialistes de la conformité juridique	25
Lexique	26

Les termes en couleur et en italique sont définis dans le lexique.



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 l'industrie automobile est de plus en plus complexe et exigeante, nous devons comprendre que nous sommes obligés d'agir d'une manière à la fois éthique et cohérente avec nos directives d'entreprise.

Les valeurs et les principes opérationnels au cœur de la culture d'entreprise équitable de Magna sont inclus dans notre Charte des employés ainsi que dans nos Principes opérationnels, et se voient renforcés par notre Code de conduite et d'éthique. Ce Code fonctionne comme un guide pour nous aider à maintenir nos standards en matière d'éthique.

Magna s'attend à ce que chacun de ses employés 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 à ce Code entraîneront des mesures disciplinaires à l'encontre des employés concernés pouvant aller jusqu'au licenciement, et sont susceptibles de conduire à une rupture de nos relations avec les tierces parties.

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 les informations confidentielles de Magna 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. L'équipe chargée de la conformité chez Magna s'engage à dispenser la formation nécessaire et à fournir une assistance constante pour parvenir à nos objectifs dans ce domaine.

Le présent document 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.

Suis-je concerné par le Code de conduite et d'éthique ?

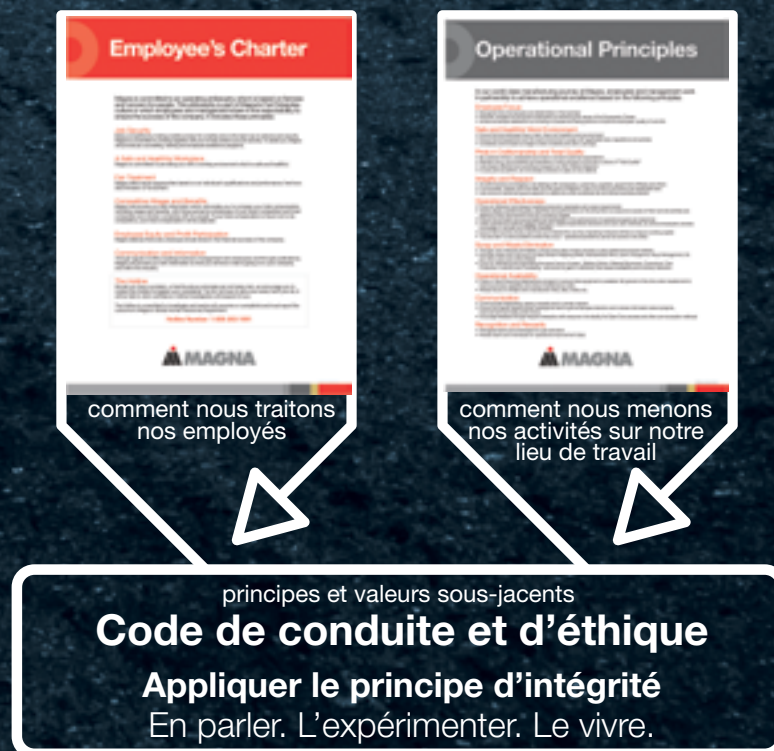
Oui. Le Code de conduite et d'éthique s'applique à tous les employés de Magna International Inc., à l'ensemble de ses groupes et divisions opérationnels ainsi qu'aux coentreprises et aux autres opérations de la société dans le monde entier. Il concerne également l'ensemble de nos directeurs, de nos personnels administratifs et toute personne agissant au nom de Magna, telle que les consultants, les entrepreneurs indépendants, les agents et tous les autres représentants.

Quelles sont les conséquences si je commets une infraction au Code ?

Nous attachons une grande importance aux valeurs du Code de conduite et d'éthique et nous prendrons très au sérieux tout manquement au respect de ses principes. Les infractions au Code entraîneront des mesures disciplinaires. La sanction dépendra de la gravité de l'infraction et pourra aller jusqu'au renvoi motivé ou au licenciement pour cause réelle et sérieuse 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 très sérieuse, nous pourrions être amenés à rompre le contrat avec la tierce partie concernée.

Par ailleurs, n'oubliez pas que certains chapitres du Code ne font que refléter les lois en vigueur. Cela signifie que, dans certains cas, un acte qui contrevient au Code peut également être une infraction à la loi. Dans ces cas, la sanction peut comporter une amende ou une peine de prison.



Veuillez noter que les exemples et les questions qui figurent dans le présent document ne sont rien d'autre que des illustrations, qu'ils ne décrivent aucun événement réel, et qu'ils ne peuvent pas être compris comme un inventaire exclusif des cas susceptibles de relever du Code de conduite et d'éthique, pas même des plus sérieux.

Driving Integrity

Know it. Speak it. Live it.



Quelle importance pour les employés ?

Nos décisions garantissent l'intégrité

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.

Magna dispose d'un Code de conduite et d'éthique afin 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 ou des groupes, des sites de fabrication et des coentreprises.

Magna attend de tous ses employés qu'ils lisent et comprennent le Code de conduite et d'éthique 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 vous pouvez faire

Magna compte sur vous pour nous aider à garantir l'intégrité à tous les niveaux de notre organisation. Nous vous demandons :

- de connaître le Code de conduite et d'éthique et les directives liées ;
- de ne pas hésiter à signaler une infraction éventuelle au Code de conduite et d'éthique ou à poser une question à propos de ce Code ;
- de mettre en pratique, chaque jour, les principes qui fondent le Code de conduite et d'éthique.

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

Attentes envers les cadres/les membres de la direction/les managers

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. Les dirigeants de Magna doivent agir rapidement en cas d'infraction éventuelle au Code, rester vigilants et signaler leurs inquiétudes en temps opportun. Ils doivent également maintenir un environnement dans lequel chaque employé se sente libre de signaler ses 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.





Appliquer le principe d'intégrité dans les activités professionnelles

Gérer les activités commerciales avec intégrité,
impartialité et respect

7

Conformité aux lois sur les ententes et sur la concurrence

7

Conformité aux lois anticorruption

8

Lobbying/participation politique

9

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 actionnaires.

D'autre part, il est essentiel que nous respectons les personnes ayant des convictions et des opinions qui diffèrent des nôtres, que nous nous comportons avec sensibilité et tact envers les cultures et les coutumes des pays dans lesquels nous sommes présents, et que nous nous efforçons 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, les employés de Magna s'engagent à se 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 ou encore boycotter des clients ou des fournisseurs.

Notre **Directive relative aux ententes et à la concurrence** fournit de plus amples explications quant à la méthode adoptée pour honorer cet engagement.



Driving Integrity
Know it. Speak it. Live it.

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 forcément un problème, les tentatives de coordonner notre stratégie avec celle d'un concurrent sont quant à elles formellement interdites. Dans une situation de ce type, vous devez immédiatement cesser la conversation portant sur une coordination des stratégies et dire à votre interlocuteur que vous ne souhaitez pas parler de cela. Vous devez ensuite prévenir rapidement un manager ou un spécialiste de la conformité juridique.

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 un *objet 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 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 ce principe.

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) pour accélérer les choses. Ai-je le droit de le faire d'après notre Code et nos directives ?

R : Non. Notre Code et notre **Directive en matière de corruption et de paiements indus** interdisent ce type de paiements. Pour les paiements de ce type, on parle souvent de « paiements de facilitation » ou de « 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 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 : Vous devez immédiatement prévenir votre manager ou un spécialiste de la conformité juridique 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.

Ne vous lancez jamais dans des activités de lobbying auprès d'un membre du gouvernement, quelle que soit sa position, et ne faites aucune 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 davantage d'informations, veuillez vous adresser à un spécialiste de la conformité juridique ou à un membre de l'équipe chargée des affaires gouvernementales, ou consultez la page **Affaires gouvernementales** sur MagNET.

Q : Magna rencontre quelques problèmes pour obtenir l'aval du conseil municipal au projet de construction d'une 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 un représentant gouvernemental, 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.



Driving Integrity
Know it.
Speak it.
Live it.

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.







Appliquer le principe d'intégrité par le biais de rapports transparents

Rapports financiers	12
Commerce des valeurs non autorisé	13
Divulgarion publique	13

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 du Code, ainsi que d'une infraction pénale.

Q : Je travaille dans le 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 Code et aux principes comptables généralement reconnus. Si votre responsable vous demande de le faire, vous devez refuser. Si cela vous met mal à l'aise ou si votre responsable continue de vouloir vous y contraindre, vous devez immédiatement le signaler à un employé du service des finances du groupe ou de l'entreprise, ou bien vous adresser à un spécialiste de la conformité juridique. Vous pouvez également le signaler via la **Good Business Line**.



Commerce des valeurs non autorisé

Nos employés peuvent parfois avoir 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 par un employé pour investir, pourraient donner à cet employé 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 vous disposez d'informations confidentielles à propos de Magna ou d'une autre société, vous n'avez 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, les employés n'ont pas le droit de communiquer des informations confidentielles à leurs 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 proches*.

Les directeurs de Magna, les membres de la direction et d'autres personnes figurant dans la **Directive sur le délit d'initié et l'établissement de rapports** 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 l'établissement de rapports** comprend des principes à suivre afin d'éviter le délit d'initié et la divulgation inappropriée.



Driving Integrity
Know it.
Speak it.
Live it.

Q : En me fondant sur des rapports internes, je sais que les ventes de Magna 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 votre avantage ou à celui d'autres personnes, y compris des membres de votre famille ou vos amis, est à la fois contraire au Code et à la loi.

Divulgation 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 s'adapter à la complexité de ces obligations légales, Magna a 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**.



Appliquer le principe d'intégrité dans notre espace de travail

Responsabilité environnementale et santé et sécurité au travail	15
Protection des informations personnelles	15
Respect des droits humains	16
Diversité et inclusion	16

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

Les environnements de travail des employés de Magna 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.

Nous nous sommes engagés à respecter, voire à surpasser, les lois et les règlements qui s'appliquent à nous s'agissant de sécurité et d'environnement, ainsi qu'à étudier et à évaluer chaque opération à des fins d'amélioration continue.

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 informations personnelles

Nous respectons le droit à la vie privée de nos employés et nous nous engageons à protéger leurs informations personnelles. Nous n'enregistrons, n'utilisons et ne divulguons des informations personnelles que dans le cadre d'activités légitimes, à des fins d'embauche ou si cela est exigé par la loi. Nous prendrons toutes les mesures raisonnables pour protéger la confidentialité des informations personnelles dont nous disposons.



Driving Integrity
Know it.
Speak it.
Live it.

Q : Je travaille au service des Ressources humaines d'une de nos divisions. 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, vous avez fait ce qu'il fallait. Les adresses personnelles de nos employés 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 informations personnelles. Ce serait une infraction au Code, et cela peut être illégal dans certains pays.

Respect des droits humains

Respecter les droits humains de nos employés et des parties prenantes de notre entreprise est pour nous essentiel. Nous avons à cœur de nous conformer à l'ensemble des lois et des règlements relatifs aux droits humains qui s'appliquent à notre entreprise.

Nous garantissons des conditions de travail justes à nos employés, et nous ne tolérons en aucun cas le recours au travail des enfants ou au travail forcé dans notre chaîne d'approvisionnement. Nous attendons également de chacun de nos fournisseurs et de toutes les entreprises avec lesquelles nous travaillons qu'ils se conforment à la loi.

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

R : Si vous pensez qu'un de nos fournisseurs emploie des enfants, vous devez immédiatement en informer votre manager ou un spécialiste de la conformité juridique.

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 physique. 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 physique. Si cette employée est qualifiée pour occuper cette fonction, vous ne devez pas lui retirer cette promotion en raison de son handicap physique.



Driving Integrity
Know it. Speak it. Live it.

Diversité et inclusion

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.

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 tous les mêmes chances de carrière et d'avancement, sans discrimination fondée sur le sexe, l'origine, la religion, un handicap ou toute autre caractéristique personnelle faisant l'objet d'une législation.





Appliquer le principe d'intégrité dans nos actes

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	21
Cadeaux, repas et divertissements	21

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 et les données confidentielles au sujet de l'entreprise, de ses clients et de ses fournisseurs. Les informations de ce type 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.

Q : Que puis-je faire pour protéger les informations confidentielles de Magna ?

R : Il y a plusieurs mesures que vous pouvez mettre en œuvre pour aider Magna à protéger ses informations confidentielles. Vous devez traiter les données et informations confidentielles avec beaucoup de prudence et ne jamais laisser vos appareils électroniques sans surveillance pendant trop longtemps, en particulier lors de vos 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.

Investissements et opportunités commerciales



Driving Integrity
Know it. Speak it. Live it.

En tant qu'employés de Magna, 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 votre poste dans l'entreprise ou en utilisant les données ou les informations personnelles de Magna, vous découvrez une situation prometteuse sur le plan économique, vous ne devez pas vous en servir pour en tirer un avantage personnel. Il vous est également défendu d'utiliser les ressources dont dispose Magna pour votre enrichissement personnel. Par ailleurs, vous ne pouvez pas vous engager dans une activité qui vous mette en concurrence avec Magna.

Les informations confidentielles sont essentielles pour nos activités et nous sommes tenus de les protéger.

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 au Code. Toute propriété intellectuelle élaborée dans le cadre de votre travail chez Magna appartient à l'entreprise. D'autre part, le modèle que vous avez 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. Vous n'avez pas le droit d'en tirer un avantage personnel sans requérir l'accord de Magna.



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

Nous ne devons pas laisser nos intérêts personnels et nos relations interférer avec nos responsabilités professionnelles. Par conséquent, le fait de superviser directement *un parent ou des amis proches* ou d'être dans un rapport hiérarchique avec eux est inapproprié. 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 avec laquelle un parent, un ami proche ou nous-mêmes avons des liens importants.

Plus précisément, si vos décisions professionnelles peuvent être affectées ou peuvent sembler l'être par la fonction ou les intérêts d'un de vos parents ou d'un ami proche, ou par tout lien important que vous, un parent ou un ami proche entretenez avec une autre entreprise ou organisation, vous devez en informer un supérieur. Vous devrez ensuite vous conformer au processus qui sera établi afin de garantir des accords et des décisions 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. Il est très probable que la nouvelle fonction de votre épouse influencera votre appréciation commerciale, ou que certains seront amenés à le penser. Vous devez par conséquent mentionner cette information à votre supérieur. Ainsi, la direction pourra évaluer la situation et prendre les mesures nécessaires. En procédant ainsi, vous aidez Magna et vous vous protégez, ainsi que votre épouse, contre toute accusation de comportement répréhensible.



Driving Integrity
Know it. Speak it. Live it.

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, vous n'avez pas le droit d'accepter des engagements extérieurs qui réduiraient le temps et l'attention que vous consacrez à votre emploi.

À moins que cela ait fait l'objet d'une discussion avec un supérieur et que vous ayez obtenu les autorisations nécessaires, il vous 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, repas 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, 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 pour le bien 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 être inscrit 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 de certaines personnes autorisées chez Magna. Davantage de détails quant au type d'accord nécessaire, ainsi que des informations complémentaires 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 pour aller voir un match de mon équipe préférée. Est-ce autorisé ?

R : Non. Nous ne devons penser qu'aux intérêts de Magna lorsque nous prenons une décision professionnelle. Accepter un cadeau aussi extravagant laisserait croire que vous favoriserez ce fournisseur lors de futurs choix en matière d'approvisionnement. Les seuls cadeaux professionnels et invitations à un divertissement que vous êtes en droit d'accepter doivent être raisonnables, occasionnels et de valeur modeste. En cas de doute, n'hésitez pas à consulter votre directeur général ou un spécialiste de la conformité juridique.

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 l'accord écrit de certaines personnes habilitées. N'hésitez pas à consulter votre directeur général ou un spécialiste de la conformité juridique.



Appliquer le principe d'intégrité avec une bonne communication

Communication prudente **23**

La Good Business Line **24**

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 votre 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 vous jouissiez de la liberté d'expression ainsi que de tous les autres droits prévus par la loi pour vous exprimer sur Internet en dehors de vos heures de travail et en utilisant votre système informatique personnel, vous devez faire attention à ne pas publier sur les réseaux sociaux des messages diffamatoires envers l'entreprise, ou encore des messages qui dénigrent des fournisseurs ou des clients, qui dévoilent des secrets commerciaux 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 vous un thème relatif à Magna, vous devez le diriger vers un porte-parole autorisé de Magna sans faire de commentaires.

La **Directive sur une communication prudente**, notre **Directive globale relative à la messagerie électronique, à Internet et aux réseaux sociaux** et notre **Directive relative à la communication par le biais de médias externes** 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. Vous devez vous retenir de dénigrer les fournisseurs de Magna sur un espace de discussion public. Si vos problèmes avec notre fournisseur relèvent d'infractions au Code, vous devez le signaler à un supérieur ou à un spécialiste de la conformité juridique, ou utiliser la **Good Business Line**. 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 des résultats financiers récents de Magna 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. Vous devez informer rapidement un membre du service communication ou du service de relation avec les investisseurs pour leur signaler l'information erronée. Si vous laissez un commentaire à propos des activités de Magna, vous agissez en tant que porte-parole non autorisé de l'entreprise.

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.

La Good Business Line

Si vous avez connaissance d'une infraction à ce Code ou aux directives annexes, vous pouvez toujours vous adresser à votre supérieur ou à un spécialiste de la conformité juridique.

Vous avez également la possibilité de contacter la **Good Business Line de Magna**. Vous pouvez envoyer un rapport en ligne sur www.magnagbl.com ou trouver et appeler le numéro gratuit depuis votre pays. Ce service est fourni par une entreprise externe indépendante ; il est disponible 24h/24 et 365 jours par an. À moins que cela ne soit interdit par la loi (vous en serez informé avant de faire votre rapport, le cas échéant), vous pouvez signaler vos inquiétudes de manière anonyme. Veuillez toutefois donner suffisamment de détails pour que celles-ci soient étudiées efficacement.

Vous ne devez pas hésiter à produire un rapport *de bonne foi* lorsque vous suspectez une infraction au Code de conduite et d'éthique. Nous interdisons les représailles contre un employé ayant signalé ses inquiétudes de bonne foi. Les représailles peuvent prendre plusieurs formes : pénaliser un employé, le licencier, le rétrograder, le suspendre, le menacer ou le harceler. Nous ne tolérerons pas les représailles de ce type à l'encontre d'une personne ayant reporté une inquiétude sincère à propos d'une infraction au Code de conduite et d'éthique.

Notre **Directive contre les représailles** comprend davantage d'informations sur cette question.



Driving Integrity
Know it.
Speak it.
Live it.

Q : Je pense que mon supérieur ne respecte pas le 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 **Directive contre les représailles** interdit à votre supérieur d'exercer des représailles contre vous et protège les employés qui, comme vous, signalent de bonne foi des infractions au Code.

Q : Que se passe-t-il si je signale une infraction par le biais de la **Good Business Line** ?

R : Lorsque nous recevons un signalement par le biais de la **Good Business Line**, nous menons une enquête poussée afin de déterminer s'il y a bien eu infraction au Code. Nous nous efforçons de réaliser cette enquête de manière responsable et nous sollicitons l'aide de spécialistes si nécessaire. Tout signalement d'une infraction présumée au Code est d'abord étudié par les administrateurs de notre **Good Business Line** (le responsable de la conformité de Magna, le vice-président du service de gestion des risques de l'entreprise et au moins un membre du service juridique). Ces administrateurs déterminent si une enquête est nécessaire et si elle doit être menée au niveau de l'entreprise ou du groupe. Si une enquête s'avère nécessaire, elle sera réalisée par une équipe spécifique. Les administrateurs de la Good Business Line sont informés des résultats de l'enquête et des suggestions quant aux mesures correctives à mettre en place et des sanctions à prendre.

Assistance de spécialistes de la conformité juridique

Si vous avez la moindre question ou que vous avez besoin d'autres informations à propos de notre Code de conduite et d'éthique, vous pouvez contacter les spécialistes de la conformité juridique. La liste de ces spécialistes est disponible sur **magna.com** ou sur la page **Éthique et conformité juridique** de MagNET.

Lexique

Corruption : fait d'offrir ou de proposer quelque chose de valeur à quelqu'un, pour son bénéfice personnel, afin d'obtenir des contrats ou d'autres avantages. Cela comprend le versement de petites sommes – on parle parfois de « paiements de facilitation » ou bien de « graisser la patte » – à des représentants gouvernementaux en bas de l'échelle hiérarchique pour obtenir des services simples auxquels la personne qui en fait la demande aurait autrement droit.

Conformité : fait de respecter la lettre et l'esprit des lois, le présent Code et toutes les directives de Magna.

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 répondant aux critères de Magna définissant un représentant gouvernemental.

Information confidentielle : 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.

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

Parents ou amis proches : comprend les époux/épouses, les partenaires, les enfants, 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 votre famille issus d'un processus d'adoption, un proche résidant chez vous ou une personne avec laquelle vous entretenez des rapports amicaux en dehors du travail.

Chose de valeur : peut prendre la forme, entre autres, d'argent, de cadeaux, de dons à des organismes de charité, de frais de déplacement et de divertissement excessifs, de frais de formation, de promesses d'embauche future, ou d'actions dans une entreprise.

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



Date de prise d'effet : 1^{er} mai 2016

Dernière édition : 1^{er} mai 2016

Prochaine date de révision : 1^{er} mai 2019

Document produit par : Conformité éthique et juridique

Document validé par : le Conseil d'administration

magna.com



Driving Integrity
Know it.
Speak it.
Live it.