

Code de conduite et d'éthique

Politique anti-représailles

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

Magna s'efforce de promouvoir une culture dans laquelle les préoccupations juridiques et éthiques peuvent être soulevées sans crainte de représailles. Magna fournit de multiples moyens à ses employés ainsi qu'à d'autres parties prenantes afin de signaler ces préoccupations et interdit les représailles envers des employés et d'autres parties prenantes qui, en toute honnêteté et en toute bonne foi, soulèvent ces préoccupations.

La présente politique s'applique à Magna International Inc., à tous ses groupes d'exploitation, à toutes ses divisions, à toutes ses co-entreprises et à d'autres entreprises au niveau mondial (désignés collectivement « Magna »). La politique en question s'applique aussi à toutes les personnes qui ont une relation avec Magna ou agissent pour le compte de Magna, notamment les prestataires indépendants, les employés de Magna, ses dirigeants, ses responsables, ses fournisseurs, ses conseillers et ses agents.

INTRODUCTION

Il est important que les préoccupations juridiques et éthiques soient identifiées et résolues le plus rapidement possible. C'est pourquoi Magna souhaite favoriser un environnement de travail dans lequel nos employés et autres parties prenantes peuvent signaler leurs préoccupations juridiques et éthiques sans crainte de représailles (ce qui inclut la sanction, le licenciement, la rétrogradation, la suspension, les menaces ou encore le harcèlement). Magna ne tolère pas les représailles envers ceux qui signalent des préoccupations juridiques et éthiques en toute honnêteté et en toute bonne foi.

PRINCIPES

Magna encourage ses employés et autres parties prenantes à signaler toute préoccupation crédible concernant des problèmes juridiques et éthiques. Le fait d'identifier rapidement ces problèmes permet à Magna d'être proactive, de confirmer l'existence des faits lorsqu'ils sont encore « frais » et de minimiser tout impact potentiel en atténuant ces préoccupations et en y répondant.

Magna ne tolérera aucun acte de représailles (ou aucune menace de représailles) envers toute personne qui soulève une préoccupation juridique ou éthique en toute honnêteté et en toute bonne foi (le « rapporteur »), ou envers toute personne qui assiste le rapporteur ou qui a un lien avec le rapporteur. Toute tentative visant à dissuader une personne soulevant de telles préoccupations ou tout acte de représailles envers une personne soulevant de telles préoccupations ne sera pas toléré(e) et sera traité(e) comme un fait grave et sanctionné(e) par des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement ou à la fin de toute autre relation d'affaires avec Magna. Les représailles peuvent également être interdites par la législation locale et peuvent constituer une infraction pénale.

Cette politique s'applique à toutes les préoccupations juridiques et éthiques soulevées ou à tous ces rapports réalisés (anonymement ou non), y compris ceux qui sont communiqués anonymement via les outils de communication de Magna, la Magna Hotline, à un responsable ou un directeur, à un membre de la direction des Ressources Humaines, un Conseiller juridique, ou encore au Département des Affaires juridiques et éthiques, à l'occasion d'un audit interne ou par d'autres méthodes appropriées (les « moyens de signalement »). La présente politique s'applique également aux préoccupations soulevées ou aux rapports émis à l'extérieur à un organisme de réglementation.

EXEMPLES DE REPRESAILLES

Les représailles peuvent se faire de différentes façons, y compris de manière subtile. Les cas de représailles suspectées doivent être signalés (voir la section « Signalement des préoccupations » ci-dessous), y compris les exemples listés ci-dessous. Les représailles peuvent par exemple comprendre :

- La réduction, l'ajout ou le changement d'obligations ou d'heures
- La violence verbale ou toute attitude visant à faire honte ou à humilier un employé
- La violence physique ou les menaces
- Le licenciement, la rétrogradation ou les menaces de licenciement ou de rétrogradation
- Le refus d'une promotion, d'une augmentation de salaire et de possibilités d'affectation, de mutation ou d'heures supplémentaires
- D'autres actions contraires à la Charte des employés de Magna ou aux principes de fonctionnement de Magna

DECISIONS ET COOPERATION DU PERSONNEL

Rien dans la présente politique ne doit être interprété comme un obstacle empêchant Magna de prendre des décisions concernant son personnel, basées sur des raisons commerciales légitimes qui n'entraînent pas de représailles (p. ex. une décision concernant le personnel, basée sur une violation de contrat).

Les problèmes juridiques et éthiques ainsi que les recherches sont souvent complexes et comportent de nombreuses facettes différentes. Il est important que tous les employés et autres parties prenantes contactés en lien avec ces problèmes et ces recherches coopèrent pleinement afin que Magna puisse obtenir les renseignements nécessaires pour pouvoir répondre à ces questions rapidement et de manière appropriée.

SIGNALEMENT DES PREOCCUPATIONS EN INTERNE¹

Les préoccupations concernant les représailles ou d'autres préoccupations juridiques ou éthiques signalées en interne par le biais de l'un des « canaux de signalement » seront examinées en temps opportun.

Chez Magna, nous attendons de nos dirigeants et de nos responsables qu'ils gèrent un processus de porte ouverte. Les responsables et les dirigeants de Magna doivent faire en sorte d'être accessibles, noter les préoccupations juridiques et éthiques sérieusement et maîtriser le processus de référencement de ces préoccupations en vue de leur traitement par le département des Affaires juridiques et éthiques, des Ressources Humaines ou par l'audit interne, le cas échéant. Il est important que les employés et les autres parties prenantes de Magna comprennent que leurs préoccupations seront prises en compte. Il est également important que ces préoccupations soient soulevées, examinées et transmises pour être traitées rapidement. Après qu'une préoccupation est soulevée pour la première fois, la possibilité d'être proactif et pouvoir résoudre le problème au plus vite peut rapidement disparaître.

Les employés et les autres parties prenantes doivent aussi être conscients que les systèmes d'information de Magna doivent être respectés et ne peuvent en aucun cas être négligés. Les personnes suspectées d'avoir rédigé des rapports de façon malhonnête ou avec des intentions inappropriées (p. ex. pour sanctionner ou harceler un employé) seront sanctionnées par des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement pour motif valable ou à la fin des autres relations d'affaire avec Magna.

Cette partie ne s'applique qu'aux rapports internes à Magna. Nous vous encourageons à faire part de vos préoccupations en interne par l'intermédiaire de l'un des canaux de signalement mentionnés ci-dessus. Toutefois, dans certains pays, les violations peuvent être signalées à l'extérieur par le biais de la procédure de dénonciation d'un gouvernement ou d'un organisme de réglementation. Rien dans cette politique ne vous empêche d'utiliser la procédure de dénonciation d'un organisme de réglementation lorsque la loi de votre pays l'autorise.

POUR DE PLUS AMPLES INFORMATIONS :

Pour plus d'informations ou de conseils, veuillez prendre contact avec un conseiller juridique du groupe ou de la région, un agent de conformité régional de Magna ou le vice-président de Magna et responsable de l'éthique et de la conformité.

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