

Code de conduite et d'éthique de la société Magna

Politique sur les enquêtes d'éthique internes

ETHICS & LEGAL COMPLIANCE |

ISSUED: September 21, 2021 – REVISED: April 3, 2024

INTRODUCTION

La présente politique explique comment les préoccupations en matière d'éthique et de conformité juridique sont traitées au sein de Magna International Inc., de tous ses groupes et divisions opérationnels, de ses coentreprises et dans le cadre des opérations de la société dans le monde entier (ci-après collectivement dénommés « Magna »). La présente politique s'applique à toutes les personnes en relation avec Magna ou agissant pour le compte de Magna, y compris les employés, sous-traitants indépendants, cadres, directeurs, fournisseurs, conseillers et agents (ci-après collectivement dénommés « personnes de Magna »).

APPLICATION

La présente politique s'applique aux signalements reçus concernant des préoccupations en matière d'éthique et de conformité juridique. La présente politique ne s'applique pas aux signalements reçus concernant de potentielles violations de la Charte des employés de Magna ou à d'autres préoccupations ayant trait aux ressources humaines ou à la santé, la sécurité et l'environnement qui font normalement l'objet d'enquêtes conformément aux pratiques et lois locales.

En cas de conflit entre la présente politique et toute loi applicable, les exigences de la loi prévalent.

ENGAGEMENT

Magna s'engage à agir en toute honnêteté et avec intégrité dans toutes ses relations commerciales. Toutes les personnes de Magna doivent par conséquent **prendre la parole** sans tarder et signaler toute préoccupation concernant de potentielles violations du [Code de conduite et d'éthique de la société Magna](#) (le « Code ») ou de toutes politiques liées au Code. Voir ci-dessous pour plus d'informations sur les différents canaux de signalement disponibles.

Magna prend très au sérieux les préoccupations signalées et s'engage à enquêter sur tout comportement inapproprié identifié et à y remédier en temps opportun et de manière cohérente et équitable.

Magna s'engage également à promouvoir une culture au sein de laquelle de telles préoccupations peuvent être signalées sans crainte de représailles. C'est pourquoi la [Politique anti-représailles](#) de Magna interdit tout acte de représailles envers toute personne signalant une préoccupation honnêtement et en toute bonne foi. Toute action visant à décourager ou empêcher quelqu'un de faire part de ses préoccupations ne sera pas tolérée et tout acte de représailles sera traité comme une affaire sérieuse et pourra faire l'objet de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

RESPONSABILITES DES PERSONNES DE MAGNA

Les personnes de Magna doivent signaler sans tarder toute violation suspectée en matière de droit et d'éthique en utilisant l'un des divers canaux de signalement indiqués ci-dessous. Les signalements doivent contenir le plus d'informations possible sur la préoccupation, y compris une description détaillée du comportement ; le lieu ; la date et l'heure auxquelles le comportement a eu lieu (y compris s'il est encore en cours) ; s'il y a une suspicion de dommage physique, des menaces pesant sur la sécurité¹ ou une autre raison nécessitant une action immédiate ; l'identité des témoins ou des autres personnes impliquées et les sources d'information, les documents ou les preuves pouvant aider Magna dans son enquête. Les personnes à l'origine du signalement doivent répondre sans tarder à toute demande de mise à disposition d'informations et de preuves supplémentaires (le cas échéant) pour étayer leur plainte. Le fait de ne pas coopérer en temps utile ou de ne pas répondre aux demandes d'information des enquêteurs peut entraîner la clôture d'un dossier d'enquête.

Les personnes de Magna doivent également coopérer aux enquêtes sur les violations suspectées si cela leur est demandé. Tout employé refusant de coopérer complètement ou en temps opportun avec les enquêteurs de Magna, ou qui tente d'interférer avec une enquête ou de l'entraver, peut se voir infliger des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Le refus de coopérer de la part d'un sous-traitant indépendant, d'un fournisseur ou d'un agent peut entraîner l'arrêt de sa relation commerciale avec Magna.

CANAUX DE SIGNALEMENT

Les personnes de Magna sont encouragées à signaler les infractions suspectées en interne. Il existe divers canaux de signalement. La [Magna Hotline](#) est un canal qui permet aux personnes de Magna de signaler anonymement et confidentiellement des préoccupations sur des violations des politiques de Magna sans crainte de représailles. Les préoccupations peuvent également être signalées via d'autres canaux, comme les rapports des employés auprès de leur superviseur et/ou d'autres membres de la direction de Magna au niveau de la division, du groupe ou au niveau global de l'entreprise (« Principe de la porte ouverte » de Magna) ou les rapports adressés directement aux services d'audit interne, juridique, de ressources humaines ou de conformité éthique et juridique de Magna.

Dans certains pays, les violations peuvent être signalées à l'extérieur par le biais du mécanisme de dénonciation d'un gouvernement ou d'un organisme de réglementation. Rien dans cette politique ne vous empêche d'utiliser le mécanisme de dénonciation d'un organisme de réglementation lorsque la loi de votre pays l'autorise.

CONFIDENTIALITE, PRIVILEGE ET ANONYMAT

La confidentialité et l'anonymat des personnes à l'origine du signalement et la protection de leur identité, si elle est connue (ainsi que l'identité des autres personnes impliquées dans l'enquête), sont une priorité majeure. La confidentialité et l'anonymat seront respectés, sauf si les exigences légales applicables exigent le contraire.² Les données personnelles des personnes à l'origine du signalement et des autres individus impliqués dans un processus d'enquête seront également traitées conformément à la loi applicable et à nos politiques, procédures et directives sur la confidentialité des données.

Magna a tout intérêt à maintenir la confidentialité d'un processus d'enquête et des communications y afférant (qu'elles soient verbales, écrites, électroniques ou sur un autre support) dans la mesure que l'entreprise considère appropriée et permise par la loi. Cela inclut la confidentialité des communications soumises au privilège juridique ou à d'autres types d'immunité (et donc protégées de la divulgation dans le cadre de procédures judiciaires). Magna attend de toutes les personnes impliquées dans des enquêtes qu'elles gardent en tête la confidentialité et le privilège juridique concernant les communications liées à l'enquête.

Seuls les employés ou agents spécifiquement autorisés par Magna à parler au nom de l'entreprise peuvent communiquer avec des tiers sur le processus d'enquête. La présente Politique n'empêche pas les employés de parler à des agences gouvernementales ou de régulation à titre individuel.

¹ En cas de situation d'urgence, Magna encourage ses employés, sous-traitants indépendants, dirigeants, administrateurs, fournisseurs et agents à contacter les services d'urgence locaux (comme le 112 en Europe).

² Certaines juridictions appliquent des limites quant à l'utilisation des systèmes de signalement anonyme. Les questions concernant le caractère anonyme du système de la ligne d'assistance téléphonique de Magna ou l'obligation de Magna de maintenir l'anonymat sur les appels concernant la ligne d'assistance téléphonique de Magna doivent être transmises au conseil juridique du groupe et/ou de la région correspondante. Les parties extérieures à Magna seront priées de décliner leur identité.

SUPERVISION ET SIGNALEMENT

Le Compliance Council de Magna (le « MCC ») supervise tous les aspects du programme de conformité éthique et juridique. Le MCC a confié la supervision des enquêtes sur la conformité éthique et juridique au Comité de supervision des enquêtes (« IOC »). L'IOC regroupe des cadres dirigeants de Magna qui une fois par trimestre se réunissent et font leur rapport au MCC. L'IOC, assisté par des administrateurs d'enquête dédiés (« administrateurs »), administre et supervise l'exécution, la remédiation et le reporting interne en temps opportun, équitables et cohérents de toutes les enquêtes internes applicables en conformité avec la présente politique et avec toute procédure ou directive associée.

Les statistiques et les informations concernant les enquêtes à haut risque sont régulièrement soumises au Comité d'audit du Conseil d'administration de Magna International Inc.

FONCTIONNEMENT (RECEPTION DES CAS)

Les signalements effectués via la ligne d'assistance téléphonique de Magna sont reçus par un tiers indépendant puis transmis aux administrateurs (qui initient la documentation du cas et le processus d'enquête). Le tiers documente les accusations dans une base de données centrale, commençant ainsi le processus de réponse décrit dans la présente politique. Le personnel du tiers indépendant est disponible 24 heures sur 24 et 365 jours par an et communique dans plus de 20 langues différentes.

Les signalements effectués sur d'autres canaux doivent être transmis en temps opportun aux administrateurs qui documentent les accusations, commençant ainsi le processus d'enquête décrit dans la présente politique.

BONNES PRATIQUES D'ENQUETE

Les enquêtes sont menées par des membres expérimentés des départements fonctionnels de Magna, y compris les services Audit interne, Sécurité du groupe, Juridique et Opérations, ou par le groupe opérationnel concerné par le signalement. Le choix du département fonctionnel chargé de mener l'enquête (« chef d'enquête ») dépend du sujet du signalement et de la sévérité des accusations appréciée durant l'évaluation initiale du cas et la catégorisation par les administrateurs. Magna peut également faire appel à des ressources externes (par exemple, un conseiller juridique externe) pour soutenir le processus d'enquête.

Les chefs d'enquête sont responsables de la planification des enquêtes, de l'exécution de toutes les étapes d'enquête et du reporting interne. La correcte exécution en temps opportun des étapes d'enquête est supervisée par les administrateurs. De temps en temps, l'IOC peut créer des directives sur les bonnes pratiques d'enquête en conformité avec la présente politique.

L'exécution en temps opportun des enquêtes et le reporting interne sur leurs statuts et leurs résultats sont critiques pour permettre à la direction de déterminer quelles éventuelles étapes sont nécessaires pour remédier aux accusations démontrées. L'accès aux informations liées au cas est restreint au personnel Magna désigné.

Tout au long du processus d'enquête, une communication en continu est établie avec la personne à l'origine du signalement. Les chefs d'enquête peuvent contacter la personne à l'origine du signalement pour lui demander des informations ou preuves supplémentaires pour étayer les accusations. Les personnes à l'origine du signalement seront également averties en temps opportun de l'avancée de l'enquête et de sa clôture.

MESURE CORRECTIVE

Lorsque les accusations sont démontrées (pleinement ou partiellement), la direction de Magna est chargée de déterminer et de mettre en place des mesures correctives pour remédier au comportement inadapté et prévenir de futurs comportements similaires. L'objectif de la mesure corrective est de mettre fin au comportement inadapté et d'éviter qu'il ne se reproduise à l'avenir. Les mesures correctives peuvent inclure (sans s'y limiter) :

- la mise en place, l'amélioration ou la rectification de contrôles internes ;
- l'application d'action disciplinaire à l'encontre des employés, la suspension ou le licenciement de ces derniers ;
- la rupture des relations avec les fournisseurs ;
- la formation (ou nouvelle formation) du personnel ;
- le signalement aux autorités d'application de la loi ou
- l'initiation de procédures de litige pour dommages.

RESPONSABILITES DE LA DIRECTION

Il est attendu des membres de la direction de Magna, comme des employés, qu'ils signalent sans tarder tous les incidents suspectés de mauvaise conduite en utilisant l'un des nombreux canaux de signalement susmentionnés.

Dans la mesure du possible, la direction sera régulièrement tenue informée de l'avancement des enquêtes. Toutefois, tout personnel directement impliqué dans une enquête n'aura pas accès aux informations sur le cas.

Au terme de chaque enquête, la direction sera mise au courant des faits qu'elle doit connaître pour prendre une mesure corrective, notamment dans les situations où une action disciplinaire vis-à-vis des employés ou un recouvrement des pertes financières peut être recommandé(e) ou où les politiques, procédures ou autres contrôles internes doivent être révisés ou améliorés.

POUR DE PLUS AMPLES INFORMATIONS

Pour obtenir de plus amples informations, veuillez contacter le Vice-président, le Responsable de la conformité ou le Vice-président du service Audit interne.

Issued:	September 21, 2021
Revised:	April 3, 2024
Next Review:	Q1 2027
Issued By:	Ethics & Legal Compliance
Approved By:	Magna Compliance Council