



行为道德守则
关于反报复的政策

关于反报复的政策

Magna致力于营造无惧报复而提出法律和道德顾虑的文化氛围。Magna对其员工和其他利益方报告该等顾虑提供多种渠道，并禁止对诚实善意提出该等顾虑的员工和其他利益相关方进行报复。

该政策适用于 Magna International Inc. 及其所有运营集团、工厂、合资企业及其在全球的其他分支机构（以下合称「Magna」）。该政策还适用于所有代表Magna行事的人员，包括员工、管理人员、董事、顾问及代理人。

介绍

尽早发现并解决法律与道德顾虑这一点很重要。因此，Magna支持营造员工和其他利益相关方可以无惧报复（包括惩罚、解雇、降级、停职、威胁或骚扰）而提出其对法律和道德顾虑的工作环境。法律和道德顾虑能够在尽可能早的时机被确认和解决至关重要。Magna绝不容忍对诚实善意报告法律和道德顾虑的人进行报复的行为。

标准

Magna鼓励其员工和其他利益方报告任何关于法律和道德问题方面可信的顾虑。迅速确认该等事宜可使Magna主动的抓住最佳时机，以在早期阶段查明事实，并解决和化解该等顾虑，以最小化潜在的影响。

Magna绝不容忍对诚实善意报告法律和道德顾虑的人进行报复的行为。打击或阻止任何人为提出此类为题做出的努力，或者对报告此类问题的人进行报复的行为都是不可容忍的，这些行为均将被视为严重事件，甚至包括解雇的纪律处分惩罚。

该政策适用于所有通过以下渠道提出的法律和道德顾虑或报告（不论是否匿名）：通过 Magna Hotline向主管或经理、人力资源部门、法律顾问、道德和合规部门或内审匿名传达，或其他恰当方法（“报告渠道”）。

报复的举例

报复可以采取多种形式，可能包括不易察觉的行为。如怀疑有包括如下举例在内的报复，应报告（见下文“报告顾虑”章节）。报复的例子可能包括：

- 减少、增加或改变工作职责或工作小时
- 言语侮辱或意图使其尴尬或羞辱员工的行为

- 身体伤害或威胁
- 解雇、降职，或者威胁解雇、降职
- 否决升职、加薪、分配工作、内部调转或加班机会
- 其他违背Magna员工宪章或Magna运营原则的行为

个人决定和合作

本政策的任何内容不应理解为阻碍Magna根据合法的商业原因而非出于报复而做出个人决定（例如，基于违约事实的个人决定）。法律和道德事宜和调查常常在很多方面比较复杂。其中至关重要的是所有员工和其他利益相关方就此项事宜和调查予以充分的合作，以便Magna能够获得所需信息，并对该项事宜做出迅速及恰当的反应。

报告顾虑

有关报复的顾虑或其他法律或道德顾虑可通过任意渠道报告，并予以及时审查。

在 Magna，我们希望我们的经理和主管保持敞开沟通。Magna的主管和经理必须确保其易于接近，重视法律和道德顾虑，并熟悉视情况将该等顾虑移交法务、道德和合规、人力资源或内审等部门处理的流程。重要的是，Magna员工和其它利益相关方理解其顾虑将会被处理。同样，提出、审查和提交处理也很重要。当顾虑首次被提出后，积极且迅速解决问题的时机是稍纵即逝的。

雇员和其它利益方也应该意识到，Magna的报告系统必须得到尊重，不能因任何原因被滥用。被发现不诚信或出于非正当意图（例如，惩罚或骚扰同事）填写报告的人将受到甚至包括解雇在内的纪律处分。

更多信息：

欲获得进一步信息或建议，请联系您的集团或地区法律顾问或地区合规官或 Magna 道德副总裁兼首席合规官。

Originally Enacted:	June 1, 2014
Current Version:	June 16, 2021
Next Review:	Q2 2024
Issued By:	Ethics & Legal Compliance
Approved By:	Magna Compliance Council



Driving Integrity

Know it.

Speak it.

Live it.