

**ETICKÝ KODEX
POLITIKA VZTAHUJÍCÍ SE
K ODVETNÝM OPATŘENÍM**

POLITIKA VZTAHUJÍCÍ SE K ODVETNÝM OPATŘENÍM

Společnost Magna si zakládá na kultuře, ve které mohou zaměstnanci kdykoli upozornit na právní či etické problémy, aniž by se museli bát odvetných opatření. Společnost Magna poskytuje svým zaměstnancům a dalším zúčastněným stranám celou řadu možností, jak takové problémy oznámit, a zakazuje odvetná opatření vůči zaměstnancům a dalším zúčastněným stranám, které tak čestně a v dobré víře učinily.

Tato politika se vztahuje na společnost Magna International Inc. a její provozní skupiny, divize, společné podniky a další společně podnikající subjekty (souhrnně „Magna“). Tato politika se rovněž vztahuje na všechny osoby, které jednájí jménem společnosti Magna, včetně zaměstnanců, vedoucích pracovníků, ředitelů, konzultantů a zástupců.

Úvod

Je důležité, aby právní a etické problémy byly rozpoznávány a řešeny co nejdříve. Magna podporuje pracovní prostředí, v němž mohou zaměstnanci i jiné zúčastněné strany nahlásit právní a etické problémy bez obav z odvetných opatření (která zahrnují pokuty, propuštění, degradaci, pozastavení výkonu práce, vyhrožování nebo obtěžování). Společnost Magna netoleruje odvetná opatření vůči těm, kteří čestně a v dobré víře oznámí etické či právní problémy.

Standardy

Magna vyzývá své zaměstnance a jiné zúčastněné strany, aby nahlásili veškerá rozumná podezření týkající se právních a etických záležitostí. Neprodlené rozpoznání takových problémů dává společnosti Magna tu nejlepší příležitost postupovat aktivně, zjišťovat fakta, dokud jsou „čerstvá“, a minimalizovat možné dopady řešením a zmírňováním problémů.

Společnost Magna nebude tolerovat žádná odvetná opatření proti nikomu, kdo čestně a v dobré víře oznámí právní či etický problém. Snahu oznamovatele zastrašit a zabránit mu v oznámení problémů ani jakákoli odvetná opatření vůči němu nebudeme tolerovat, budeme je považovat za závažnou záležitost a přistoupíme k disciplinárnímu postihu, který může vyústit i v ukončení pracovního poměru.

Tato politika se vztahuje na všechny (anonymně či jinak) oznámené právní či etické problémy, včetně těch, které byly oznámeny prostřednictvím horké linky společnosti Magna, nadřízeného či manažera či zástupce personálního oddělení, právního poradce, oddělení Ethics & Legal Compliance, interního auditora či jiných vhodných metod (dále jen „oznamovací kanály“).

Příklady odvetných opatření

Odvetná opatření mohou nabývat mnoha různých forem a mohou zahrnovat i propracované postupy. Podezření na případy odvetných opatření je třeba oznámit (viz oddíl „Oznamování problémů“ níže). Může se jednat o níže uvedené chování. Příklady odvetných opatření mohou zahrnovat:

- Omezení, přidání nebo změnu pracovních povinností či pracovní doby
- Verbální urážky nebo chování, které má zaměstnance ponížit či uvést do rozpaků
- Fyzické útoky či vyhrožování

- Ukončení pracovního poměru či degradace, popřípadě vyhrožování ukončením pracovního poměru nebo degradací
- Blokování kariérního postupu, zvyšování mzdy, možností jmenování do funkce, přechodu či přesčasů
- Jiné kroky, které jsou v rozporu se Zaměstnaneckou chartou Magna či Pracovními zásadami Magna

Personální rozhodnutí a spolupráce

Nic z toho, co je obsaženo v této Politice, nesmí být vykládáno tak, že to společnosti Magna brání v přijímání personálních rozhodnutí založených na legitimních obchodních důvodech, které nejsou odvetné (např. personální rozhodnutí po porušení smlouvy).

Právní a etické záležitosti a jejich vyšetřování jsou obvykle složité a zahrnují spoustu různých hledisek. Je důležité, aby všichni zaměstnanci a jiné zúčastněné strany, jež kontaktujeme v souvislosti s takovými záležitostmi a vyšetřováním, plně spolupracovaly tak, aby mohla společnost Magna získat informace potřebné k promptní a náležité reakci.

Oznamování problémů

Obavy z odvetných opatření či jiné právní a etické problémy lze oznámit prostřednictvím jednoho z oznamovacích kanálů. Veškeré případy budou včas prověřeny.

Ve společnosti Magna očekáváme, že naši manažeři a vedoucí pracovníci budou dodržovat Princip otevřených dveří. Vedoucí pracovníci a manažeři společnosti Magna musejí být přístupní, musejí brát etické i právní problémy vážně a musejí být obeznámeni s procesem předávání těchto případů k vyřešení právnímu oddělení, oddělení Ethics & Legal Compliance, personálnímu oddělení či internímu auditorovi. Je důležité, aby si zaměstnanci společnosti Magna a další zúčastněné osoby byly vědomy toho, že jejich problémy budou řešeny. Je rovněž důležité, aby tyto problémy byly oznamovány, prověřovány a předávány k řešení neprodleně. Když je problém oznámen, příležitost jednat aktivně a záležitost neprodleně vyřešit se může rychle rozplynout.

Zaměstnanci a další zúčastněné strany si musejí být také vědomy toho, že systémy společnosti Magna pro oznamování problémů musejí být respektovány a nemohou být z žádného důvodu zneužívány. Pokud se zjistí podávání hlášení s nekalým úmyslem (např. k potrestání či obtěžování jiného zaměstnance), hrozí dotyčným osobám disciplinární postih, který může vyústit až v ukončení pracovního poměru.

DALŠÍ INFORMACE:

O další informace či radu požádejte pracovníka na pozici Group nebo Regional Legal Counsel, Regional Compliance Officer či viceprezident Magna pro etiku a Chief Compliance Officer.

Effective:	June 1, 2014
Revised:	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.