



**CODUL DE CONDUITĂ ȘI ETICĂ
POLITICA ANTI-REPRESALII**

POLITICA ANTI-REPRESALII

Magna este angajată în susținerea unei culturi în care preocupările juridice și etice pot fi ridicate fără teama represaliilor. Magna oferă multiple căi angajaților săi și altor părți interesate pentru a raporta astfel de preocupări și interzice represaliile împotriva angajaților și împotriva altor părți implicate care, în mod onest și cu bună-credință, ridică astfel de preocupări.

Această politică se aplică Magna International Inc. și tuturor grupurilor sale operaționale, diviziilor, parteneriatelor și altor operațiuni la nivel mondial (într-un cuvânt, „Magna”). De asemenea, această politică se aplică tuturor persoanelor care acționează în numele Magna, incluzând angajați, funcționari, directori, consultanți și agenți.

Introducere

Este important ca preocupările de natură legală și etică să fie identificate și rezolvate cu prima ocazie posibilă. Așadar, Magna sprijină un mediu de lucru în care angajații noștri și alte părți interesate pot raporta preocupări de natură legală sau etică fără teama represaliilor (care includ a fi penalizat, concediat, retrogradat, suspendat, amenințat sau hărțuit). Magna nu tolerează represaliile împotriva celor care raportează, în mod onest și cu bună-credință, aspecte de ordin legal sau etic.

Standarde

Magna își încurajează angajații și alte părți implicate să raporteze orice preocupări credibile referitoare la aspecte de ordin legal sau etic. Identificarea promptă a unor astfel de probleme oferă Magna cea mai bună oportunitate de a fi proactivă, de a confirma faptele cât acestea sunt „proaspete” și de a minimiza orice impact potențial prin abordarea și atenuarea preocupărilor.

Magna nu va tolera represaliile împotriva niciunei persoane care semnalează o preocupare de natură legală sau etică, în mod onest și cu bună-credință. Eforturile de a descuraja sau a împiedica pe cineva să semnaleze astfel de preocupări sau orice represalii împotriva unei persoane care ridică astfel de preocupări nu vor fi tolerate și vor fi tratate ca o problemă serioasă și sancționate cu măsura disciplinară, până la, inclusiv, desfacerea contractului de muncă.

Această Politică se aplică tuturor preocupărilor de natură legală sau etică semnalate sau rapoartelor întocmite (anonim sau nu), inclusiv celor comunicate în mod anonim prin Magna Hotline, unui supraveghetor sau manager, sau unui membru al Departamentului de Resurse Umane, Consiliului juridic, Departamentului de Conformitate Etică și Legală, Auditului Intern sau alte metode adecvate („canalele de raportare”).

Exemple de represalii

Represaliile pot lua multe forme și pot include acțiuni subtile. Cazuri suspecte de represalii ar trebui să fie raportate (a se vedea mai jos secțiunea „Raportarea Preocupărilor”), inclusiv oricare dintre exemplele de mai jos. Exemple de represalii pot include:

- Reducere, suplimentare sau modificare a îndatoririlor sau duratei de lucru
- Abuz verbal sau conduită menită a stânjeni sau umili un angajat
- Abuz fizic sau amenințări
- Reziliere, retrogradare sau amenințări de reziliere sau retrogradare

- Neacordarea unei promovări, creșteri salariale, desemnare, transfer sau oportunități de plată pentru ore suplimentare
- Alte acțiuni contrare Cartei Angajatului Magna sau Principiilor Operaționale Magna

Deciziile Personalului și Cooperarea

Nimic din această politică nu ar trebui să fie interpretat ca împiedicând Magna în luarea deciziilor referitoare la personal, în funcție motive legitime de afaceri care nu constituie represalii (de exemplu, o decizie referitoare la personal funcție de încălcarea contractului). Aspectele etice și legale, precum și investigațiile sunt deseori complexe și au multiple fațete diferite. Este important ca toți angajații și alte părți implicate care au luat contact cu astfel de probleme și investigații să coopereze pe deplin, astfel încât Magna să poată obține informațiile necesare pentru a răspunde la aceste probleme în mod prompt și adecvat.

Raportarea Preocupărilor

Preocupările referitoare la represalii sau alte preocupări de natură legală sau etică pot fi raportate utilizând unul dintre Canalele de Raportare și vor fi revizuite în timp util.

La Magna, ne așteptăm ca managerii și supraveghetorii noștri să mențină un proces al Ușilor Deschise. Supraveghetorii și managerii Magna trebuie să se asigure că sunt abordabili, că tratează cu seriozitate preocupările de natură legală și etică și sunt familiarizați cu procesul de înaintare a unor astfel de preocupări spre soluționare către Juridic, Conformitate Etică & Legală, Resurse Umane sau Audit Intern, după caz. Este important ca angajații Magna și alte părți interesate să înțeleagă faptul că se va da curs preocupărilor lor. Este, de asemenea, important ca astfel de preocupări să fie ridicate, revizuite și prompt repartizate pentru a fi rezolvate. După ce o preocupare este inițial semnalată, posibilitatea de a fi proactiv și de a aborda problema prompt, poate dispărea rapid.

De asemenea, angajații și celelalte părți interesate ar trebui să fie conștienți de faptul că sistemele de raportare Magna trebuie respectate și nu trebuie folosite în mod abuziv sub niciun motiv. Persoanele care sunt identificate ca întocmind rapoarte incorecte sau cu intenții necorespunzătoare (de exemplu, pentru a pedepsi sau a hărțui un coleg) vor fi sancționate disciplinar, până la și incluzând desfacerea contractului de muncă.

PENTRU INFORMAȚII SUPLIMENTARE:

Pentru informații suplimentare sau recomandări, contactați consilierul juridic regional sau al grupului, un responsabil regional cu conformitatea sau vicepreședintele Magna pe probleme de etică și responsabilul șef cu conformitatea.

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



Driving Integrity

Know it.

Speak it.

Live it.