

**PRAVILA OBNAŠANJA IN ETIKA  
DRUŽBE MAGNA  
POLITIKA PROTI POVRAČILNIM  
UKREPOM**

## POLITIKA PROTI POVRAČILNIM UKREPOM

Družba Magna je zavezana podpirati kulturo, v kateri je mogoče poročati o pravnih in etičnih težavah brez strahu pred povračilnimi ukrepi. Družba Magna svojim zaposlenim in drugim deležnikom zagotavlja več poti za poročanje o takšnih zadevah in prepoveduje povračilne ukrepe proti zaposlenim in drugim deležnikom, ki s poštenimi namerami in v dobri veri sporočijo svoje pomisleke.

Ta politika se nanaša na družbo Magna International Inc. in na vse njene operativne skupine, divizije, skupna podjetja in druge globalne dejavnosti (skupno »Magna«). Ta politika velja tudi za vse osebe, ki delujejo v imenu družbe Magna, vključno z zaposlenimi, vodstvenimi delavci, direktorji, svetovalci in zastopniki.

### Uvod

Pomembno je, da se pravni in etični pomisleki ugotovijo in rešijo čimprej. Zato družba Magna podpira delovno okolje, v katerem lahko naši zaposleni in drugi deležniki poročajo o svojih pravnih in etičnih pomislekih brez strahu pred povračilnimi ukrepi (kar vključuje kaznovanje, odpustitev, degradiranje, začasen suspenz, grožnje ali nadlegovanje). Družba Magna ne tolerira povračilnih ukrepov proti tistim, ki pošteno in v dobri veri sporočijo svoje pravne in etične pomisleke.

### Standardi

Družba Magna spodbuja svoje zaposlene in druge deležnike, da sporočijo vse verodostojne pomisleke v povezavi s pravnimi in etičnimi vprašanji. Hitra ugotovitev takšnih težav omogoča družbi Magna najboljšo priložnost, da postane proaktivna, da potrdi dejstva, dokler so še »sveža« in čim bolj zmanjša morebiten vpliv z obravnavanjem in ublažitvijo pomislekov.

Družba Magna ne bo tolerirala povračilnih ukrepov proti nikomur, ki pošteno in v dobri veri sporoči svoje pravne ali etične pomisleke. Prizadevanja za odvratanje ali preprečevanje komur koli, da sporoči take pomisleke ali kakršni koli povračilni ukrepi proti osebi, ki izrazi takšne pomisleke, ne bodo tolerirana in bodo obravnavani kot resna zadeva in bo sankcioniran z disciplinskim ukrepom, ki lahko vodi do vključno prenehanja delovnega razmerja.

Ta politika velja za vse pravne in etične pomisleke in prijave (anonimne ali ne), vključno s tistimi, ki so bila sporočena anonimno prek dežurnega telefona Magna Hotline, nadzorniku, vodji ali članu oddelka kadrovske službe, pravnemu svetovalcu, oddelku za skladnost z zakonom in etiko, interni reviziji ali z drugimi ustreznimi metodami (»kanali za poročanje«).

### Primeri povračilnih ukrepov

Povračilni ukrepi lahko imajo veliko oblik in lahko vključujejo subtilno delovanje. O morebitnih primerih povračilnih ukrepov je treba poročati (glej razdelek »Poročanje o pomislekih« v nadaljevanju), vključno s spodaj navedenimi primeri. Primeri povračilnih ukrepov lahko vključujejo:

- Zmanjšanje, dodajanje ali sprememba nalog ali ur
- Verbalna zloraba ali ravnanje, ki povzroči zadrego ali poniža zaposlenega.
- Fizična zloraba ali grožnje
- Prekinitev delovnega razmerja, degradacija ali grožnje o prekinitvi delovnega razmerja ali degradaciji
- Zavrnitev napredovanja, povečanja plače, novih zadalžitev, premestitve ali dolgoročnih priložnosti.

- Drugi ukrepi, ki so škodljivi za statut zaposlenih Magne ali načela poslovanja Magne.

## Odločitve in sodelovanje osebja

Nič v tej politiki se ne sme razlagati tako, da preprečuje družbi Magna sprejemanje odločitev o osebju na podlagi zakonitih poslovnih razlogov, ki niso povračilni (npr. odločitev o osebju na podlagi kršitve pogodbe).

Pravna in etična vprašanja in preiskave so pogosto kompleksna z mnogo različnimi vidiki. Pomembno je, da vsi zaposleni in drugi deležniki povezani s temi težavami in preiskavami v celoti sodelujejo, tako da lahko družba Magna pridobi potrebne informacije za takojšnje in ustrezno ukrepanje.

## Poročanje o pomislekih

Pomisliki glede povračilnih ukrepov ali drugih pravnih ali etičnih vprašanj se lahko poročajo preko katerega od kanalov za poročanje in se pravočasno pregledajo.

V družbi Magna pričakujemo, da bodo naši vodje in nadzorniki vzdrževali politiko odprtih vrat. Nadzorniki in vodje pri družbi Magna morajo zagotoviti dostopnost, resno obravnavanje pravnih in etičnih pomislekov in so seznanjeni s procesom, da takšne pomisleke predajo v obravnavo oddelku za pravo, etiko in skladnost z zakonom, kadrovske službi ali notranji reviziji. Pomembno je, da zaposleni v družbi Magna in drugi deležniki razumejo, da bodo njihovi pomisleki obravnavani. Prav tako je pomembno, da so takšni pomisleki nemudoma sporočeni, pregledani in ustrezno posredovani v obravnavo. Potem ko pride do pomisleka, lahko priložnost za proaktivnost in takojšnjo obravnavo zadeve hitro izgine.

Zaposleni in drugi deležniki bi se prav tako morali zavedati, da je treba spoštovati sistem poročanja Magne, in da se ga iz nobenega razloga ne sme zlorabljati. Osebe, za katere se ugotovi, da so vložile poročila nepošteno ali z neprimernimi nameni (npr. da bi kaznovale ali nadlegovale sodelavce), bodo sankcionirane z disciplinskimi ukrepi, ki lahko vodi do vključno prenehanja delovnega razmerja.

## ZA NADALJNJE INFORMACIJE:

Če želite dodatne informacije ali nasvete, se obrnite na svojega skupinskega ali regionalnega pravnega svetovalca, regionalnega vodjo za skladnost ali podpredsednika Magna, glavnega vodjo za skladnost in etiko.

---

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



Driving Integrity

Know it.

Speak it.

Live it.