

จริยธรรมและจรรยาบรรณทางธุรกิจ
นโยบายว่าด้วยการต่อต้านการโต้ตอบเอาคืน
ผู้แจ้งเบาะแสการกระทำผิดจรรยาบรรณทางธุรกิจ

นโยบายว่าด้วยการต่อต้านการโต้ตอบเอาคืนผู้แจ้งเบาะแสการกระทำผิดจรรยาบรรณทางธุรกิจ

Magna

มุ่งมั่นส่งเสริมวัฒนธรรมการแจ้งร้องเรียนเมื่อพบเห็นการกระทำผิดกฎหมายและจริยธรรมโดยไม่ต้องหวาดกลัวต่อการถูกโต้ตอบเอาคืน ดังนั้น

จึงได้เปิดช่องทางอันหลากหลายเพื่อให้พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ

สามารถแจ้งรายงานการกระทำผิดดังกล่าว

รวมทั้งได้ตั้งข้อกำหนดห้ามมิให้กระทำการโต้ตอบเอาคืนผู้ที่แจ้งเบาะแสด้วยเจตนาสุจริตอีกด้วย

นโยบายฉบับนี้ใช้กับ Magna International Inc. ตลอดจนบริษัทสมาชิกในกลุ่ม Magna กิจกรรมร่วมค้า และบริษัทในเครือทั้งหมดทั่วโลก (รวมเรียกว่า "Magna") นอกจากนี้ ยังมีผลบังคับใช้กับทุกคนที่กระทำการในนาม Magna รวมถึงพนักงาน เจ้าหน้าที่ กรรมการ ที่ปรึกษา และตัวแทนของ Magna

คำนำ

Magna ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ

สามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเมื่อพบเห็นการกระทำผิดกฎหมายหรือจริยธรรมได้โดยไม่ต้องหวาดกลัวที่จะถูกโต้ตอบเอาคืน (เช่น การลงโทษ การไล่ออก การลดตำแหน่ง การสั่งพักงาน การข่มขู่หรือคุกคามในลักษณะต่างๆ)

โดยตระหนักว่าการจัดการแก้ไขปัญหาการกระทำผิดที่ถูกร้องเรียนโดยเร็วที่สุดนับเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ในขณะเดียวกัน ก็ไม่อาจปล่อยให้มีการโต้ตอบเอาคืนกับผู้แจ้งเบาะแสที่กระทำการด้วยเจตนาสุจริตได้

มาตรฐาน

Magna สนับสนุนให้พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ แจ้งเบาะแแสการกระทำผิดกฎหมายหรือจริยธรรมอันมีมูลน่าเชื่อถือ การได้รับรู้ถึงปัญหาการกระทำผิดดังกล่าวโดยเร็วย่อมเป็นโอกาสอันดีที่สุดที่ Magna จะสามารถใช้มาตรการในเชิงรุก และสืบค้นข้อเท็จจริงในขณะที่ทุกอย่างยัง "สดใหม่" อยู่

อีกทั้งจะช่วยลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นโดยเร่งเข้าแก้ไขและลดความรุนแรงของการกระทำผิดดังกล่าว

Magna ไม่อาจปล่อยให้มีการโต้ตอบเอาคืนกับผู้แจ้งเบาะแสที่กระทำการด้วยเจตนาสุจริต

การพยายามกีดกันขัดขวางมิให้ผู้ใดแจ้งเบาะแแสการกระทำผิดจึงเป็นสิ่งที่ควรหลีกเลี่ยง

การโต้ตอบเอาคืนผู้แจ้งเบาะแสถือเป็นเรื่องร้ายแรง และจะต้องได้รับโทษทางวินัย

โดยมีโทษสูงสุดคือเลิกจ้างด้วยเหตุผลตามกฎหมาย

นโยบายฉบับนี้ใช้กับการแจ้งเบาะแสและรายงานร้องเรียนทั้งหมด (ไม่ว่าจะกระทำโดยปิดบังชื่อของผู้แจ้งหรือไม่ก็ตาม) รวมทั้งที่เป็นการแจ้งเรื่องร้องเรียนผ่านระบบสายด่วนการดำเนินธุรกิจที่ดี (Magna Hotline) ของ Magna ระบบสายด่วน หรือการร้องเรียนโดยตรงต่อผู้บังคับบัญชา ผู้จัดการ ฝ่ายบุคคล ที่ปรึกษากฎหมาย ฝ่ายจริยธรรมและการปฏิบัติตามกฎหมาย ฝ่ายตรวจสอบภายใน หรือช่องทางอื่น ("ช่องทางการแจ้งเรื่องร้องเรียน")

ตัวอย่างการกระทำที่เข้าข่ายเป็นการโต้ตอบเอาคืน

การโต้ตอบเอาคืนมีหลายรูปแบบ และยังสามารถรวมถึงการกระทำที่เป็นไปอย่างแยบยลแอบแฝงซ่อนเร้น หากพนักงานสงสัยว่าถูกโต้ตอบเอาคืน สามารถแจ้งรายงานตามช่องทางใดช่องทางหนึ่งที่ระบุข้างล่างนี้ (ดู "ช่องทางการแจ้งเรื่องร้องเรียน") ตัวอย่างของการกระทำที่เข้าข่ายเป็นการโต้ตอบเอาคืน มีดังนี้

- การลด เพิ่ม หรือเปลี่ยนหน้าที่หรือชั่วโมงทำงาน
- การใช้อาวุธหรือแสดงกิริยาใดๆ โดยมีเจตนาดูหมิ่นเหยียดหยามหรือทำให้พนักงานได้รับความอับอาย
- การทำร้ายร่างกายหรือข่มขู่ทำร้าย
- การเลิกจ้าง การลดตำแหน่ง หรือข่มขู่ว่าจะกระทำการในลักษณะดังกล่าว
- การปฏิเสธไม่เลื่อนตำแหน่ง ปรับขึ้นเงินเดือน โอนย้ายตำแหน่ง หรืออนุญาตให้ทำงานล่วงเวลา
- การกระทำการอื่นใดที่ขัดกับกฎระเบียบข้อบังคับของพนักงาน หรือหลักการในการดำเนินงานของ Magna

การตัดสินใจของฝ่ายบุคคลและการให้ความร่วมมือของพนักงาน

นโยบายฉบับนี้ไม่อาจตีความได้ว่าเป็นข้อห้ามมิให้ฝ่ายบุคคลตัดสินใจดำเนินการใดๆ อันเกิดจากการผิดสัญญา หรือเมื่อมีเหตุผลทางธุรกิจอันชอบธรรมโดยมิได้เป็นการโต้ตอบเอาคืน อย่างไรก็ตาม ใดๆก็ดี ประเด็นทางด้านกฎหมายและจริยธรรม รวมทั้งการสอบสวนในเรื่องดังกล่าวมักมีความซับซ้อนแตกต่างกันไปในหลายลักษณะ ดังนั้นพนักงานทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหาการกระทำผิดและการสอบสวนการกระทำผิดดังกล่าวจึงควรให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้ Magna ได้รับข้อมูลที่จำเป็นอันจะสามารถจัดการกับปัญหาดังกล่าวได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม

การแจ้งเบาะแสการกระทำผิด

พนักงานระดับผู้จัดการและผู้บังคับบัญชาจะต้องยึดถือปฏิบัติตามขั้นตอนการ “เปิดประตูรับฟังผู้ใต้บังคับบัญชา” หากพนักงานคนใดมีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการถูกโต้ตอบเอาคืน ด้านกฎหมาย หรือจริยธรรมสามารถแจ้งเบาะแสผ่านช่องทางทางการแจ้งเรื่องร้องเรียน ทั้งนี้จะมีการพิจารณาตรวจสอบข้อร้องเรียนของพนักงานอย่างทันที่

พนักงานระดับผู้บังคับบัญชาและผู้จัดการของ Magna จะต้องมีความรับผิดชอบเปิดกว้างรับฟังปัญหา และตระหนักว่าข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทำผิดกฎหมายและจริยธรรมเป็นเรื่องร้ายแรง ตลอดจนรู้ว่าจะต้องส่งเรื่องร้องเรียนดังกล่าวตามขั้นตอนวิธีการอย่างไรเพื่อเข้าสู่การพิจารณาดำเนินการของฝ่ายกฎหมาย ฝ่ายจริยธรรมและการปฏิบัติตามกฎหมาย ฝ่ายบุคคล หรือฝ่ายตรวจสอบภายในแล้วแต่ความเหมาะสม สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ ควรจะรับรู้ได้ว่าข้อร้องเรียนของตนจะได้รับความใส่ใจ และจะได้รับการพิจารณาตรวจสอบอย่างรวดเร็ว ดังนั้น เมื่อใดก็ตามที่พนักงานแจ้งเบาะแสร้องเรียนเข้ามา ผู้บังคับบัญชาหรือผู้จัดการของพนักงานผู้นั้นควรตระหนักว่าโอกาสในการใช้มาตรการในเชิงรุกเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างทันที่ที่อาจสูญสลายไปได้อย่างรวดเร็ว

นอกจากนี้ พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ ยังควรตระหนักถึงความสำคัญของระบบแจ้งร้องเรียนการกระทำผิดของ Magna และไม่ใช้ระบบดังกล่าวไปในทางที่ผิด หากพบว่าผู้ใดแจ้งข้อร้องเรียนโดยเจตนาไม่สุจริตจะถูกลงโทษทางวินัย โดยมีโทษสูงสุดคือเลิกจ้างตามเหตุผลทางกฎหมาย

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติม:

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาต่อกลุ่มของคุณหรือที่ปรึกษากฎหมายระดับภูมิภาค, เจ้าหน้าที่การปฏิบัติตามกฎระเบียบระดับภูมิภาค หรือรองประธานฝ่ายจริยธรรมและประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติตามกฎระเบียบของ Magna

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.