



Padrões Globais de Trabalho

Introdução:

A Magna International Inc ("Magna") reconhece a importância de equilibrar nossas responsabilidades sociais com o alcance de nossos objetivos profissionais. Aceitamos que nossas ações devem estar alinhadas com as expectativas de várias partes interessadas, incluindo acionistas, clientes, colaboradores, as comunidades nas quais realizamos negócios, governos e outros, principalmente aquelas relacionadas ao tratamento justo e ético de nossos próprios colaboradores.

Esta política se aplica a todos os Grupos e Divisões operacionais da Magna, além de outras operações afiliadas mundialmente. Esta política também se aplica a todas as pessoas agindo em nome da Magna, incluindo colaboradores, executivos, diretores, consultores e agentes.

Nosso respeito pelos indivíduos e necessidades de nossos colaboradores está refletido na cultura operacional exclusiva da Magna, à qual nos referimos como "Empresa Justa". Nosso modelo comercial de Empresa Justa reconhece os colaboradores como partes interessadas essenciais em nosso negócio, com direitos e deveres fundamentais definidos de acordo com uma base de políticas como o Estatuto dos Colaboradores da Magna, Princípios Operacionais da Magna e o Código de Conduta e Ética da Magna.

Estes Padrões Globais de Trabalho são uma articulação adicional de nossa cultura de Empresa Justa, além de servirem como um reforço geral dos seguintes parâmetros e estatutos:

- **Declaração universal dos direitos humanos da ONU**
- **Convenções fundamentais da OIT**
- **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho**

A estrutura de políticas de nossa Empresa tem como premissa os princípios básicos estabelecidos de acordo com várias leis locais, nacionais e internacionais, incluindo legislação específica de um país/estado, assim como diversos acordos laborais, tarifas e obrigações contratuais de caráter local.

Direitos humanos:

Apoiamos a conformidade com direitos humanos reconhecidos internacionalmente. Nossas políticas respeitam o tratamento igualitário e a necessidade de oferecer oportunidades justas de emprego, independentemente de características pessoais. Acreditamos que nossos locais de trabalho diversos e multiculturais oferecem um ambiente laboral respeitoso, onde nossos colaboradores sentem-se seguros e acolhidos, ao mesmo tempo em que aproveitam oportunidades para crescimento pessoal e profissional.

Proteção contra assédio, discriminação e violência:

Em consonância com as Políticas de Assédio e Discriminação da Magna, não toleramos assédio ou discriminação em nossos locais de trabalho devido à raça, nacionalidade ou origem social, cor, sexo, religião, identidade de gênero, deficiência, orientação sexual ou qualquer outro âmbito protegido e reconhecido pela lei aplicável. Temos políticas que proíbem violência e *bullying* no ambiente de trabalho. De acordo com os princípios de nosso Estatuto dos Colaboradores, empenhamo-nos para promover ambientes de trabalho justos e respeitosos, livres de favoritismos e qualquer tipo de abuso físico, sexual, psicológico ou verbal.

Diretos infantis:

Repudiamos o trabalho infantil e respeitamos o direito das crianças à educação, descanso e lazer. Respeitamos todas as leis e regulamentos internacionais e locais aplicáveis relacionados à idade mínima para admissão em empregos ou trabalhos.

Liberdade de escolha de emprego:

Rejeitamos todas as formas de trabalho forçado ou compulsório, como trabalho prisional, escravidão por dívida, tráfico ou servidão. Os subsidiários da Magna não deverão estabelecer relações comerciais com fornecedores, recrutadores ou agências de emprego que utilizam trabalho forçado. A Magna respeita a liberdade de escolha de emprego.

Saúde e segurança:

Mantemos ambientes de trabalho seguros e saudáveis que atendem ou superam os padrões nacionais e internacionais relevantes de segurança e saúde ocupacional. Revisamos nossos padrões regularmente e estamos comprometidos com o aprimoramento contínuo nesta área por meio de um processo de auditorias e inspeções abrangentes nas unidades.

Condições justas de trabalho:

Reconhecemos o direito de nossos colaboradores a períodos apropriados de descanso e lazer. Proporcionamos horas de trabalho razoáveis dentro das práticas aplicáveis do setor que preservam a saúde e o bem-estar de nossos colaboradores. Procuramos estar em conformidade com os requerimentos de todas as leis e regulamentos locais aplicáveis ou superá-los em relação a horas de trabalho, intervalos, férias, feriados e horas extras.

Práticas de remuneração não discriminatórias:

Em consonância com os princípios do Estatuto dos Colaboradores, temos o compromisso de oferecer aos nossos colaboradores salários e benefícios competitivos que reflitam a necessidade de justiça interna assim como a concorrência externa dentro do setor e mercados de trabalho locais nos quais realizamos negócios. Isso inclui a remuneração de colaboradores com base em critérios objetivos e não discriminatórios, como capacidade e habilidade, qualificações, desempenho laboral e tempo de serviço. Nossas práticas de remuneração estão de acordo com leis e regulamentos nacionais, estaduais e/ou locais, incluindo diversos acordos contratuais, laborais e requisitos tarifários. Dentro do contexto de uma legislação e requisitos contratuais relacionados à remuneração específicos de um país, apoiamos o princípio de remuneração igualitária sem discriminação com base no gênero.

Liberdade de associação e boa-fé na negociação coletiva:

Reconhecemos e respeitamos o direito de nossos colaboradores de se associarem livremente e serem representados, de acordo com as leis e regulamentos locais e considerando as práticas industriais aplicáveis na jurisdição em questão. Reconhecemos ainda que o direito de ser representado é um direito individual, não uma obrigação, o que inclui o direito do colaborador de decidir livremente não ser representado, se assim desejar, e que os partidos do local de trabalho exercitem a liberdade de expressão sobre o assunto. Trabalhamos de forma construtiva com os representantes juridicamente reconhecidos para promover os interesses de nossos colaboradores conforme o nosso Estatuto dos Colaboradores. Respeitamos as leis e regulamentos locais aplicáveis de negociação coletiva no espírito de cooperação e respeito mútuo.

Implementação e responsabilidades:

A responsabilidade de implementação e conformidade com estes padrões em nossos Grupos e Divisões operacionais é da gestão sênior dos respectivos Grupos e Divisões da Magna. A supervisão corporativa destes padrões é realizada por meio de várias auditorias dos Recursos Humanos e processos de inspeção. A Diretoria da Magna, por meio do seu Comitê de Governança Corporativa, Remuneração e Nomeação, supervisiona nossa abordagem geral de responsabilidade social corporativa, incluindo estes Padrões. Encorajamos que nossos parceiros comerciais e fornecedores, em toda nossa cadeia de valor, adotem e executem políticas similares. Procuramos identificar e utilizar parceiros comerciais e fornecedores que conduzam seus negócios e questões de maneira consistente com estes Padrões Globais de Trabalho.

Colaboradores que acreditam haver uma violação destes princípios têm a capacidade de denunciar violações a esta política por meio de procedimentos de reclamações internas bem estabelecidos, que variam de acordo com a região. A Magna oferece aos colaboradores diversos procedimentos de resolução e investigação de questões, que incluem nosso Processo de Portas Abertas do Estatuto de Colaboradores assim como uma Linha Direta de colaboradores independente, que é responsável por conduzir investigações imparciais e aplicar ações corretivas, quando necessário. Em consonância com a Política contra Represálias da Magna, nenhuma ação de retaliação deve ser tomada contra um colaborador que fizer uma denúncia deste tipo ou que cooperar com uma investigação.

Para mais informações:

Para mais informações, entre em contato com o Vice-Presidente de Recursos Humanos do Grupo, Diretor Global de Relações Trabalhistas da Magna ou o escritório do Diretor Executivo de Recursos Humanos da Magna.

Effective Date: March 1, 2019
Last Reviewed: February 23, 2022
Next Review Date: Q1 2025
Issued by: Human Resources Legal & Labour Relations Department
Approved by: Magna Compliance Council