



มาตรฐานแรงงานสากล

บทนำ:

Magna International Inc. ("Magna")

ตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาสมดุลด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของเราด้วยการมุ่งหน้าสู่เป้าหมายทางธุรกิจของเรา เรายอมรับว่าการกระทำของเราต้องสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียที่แตกต่างกันไปรวมทั้ง ผู้ถือหุ้น ลูกค้า พนักงาน ชุมชนที่เราดำเนินธุรกิจ รัฐบาลและอื่นๆ โดยเฉพาะผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติอย่างมีจรรยาบรรณและเป็นธรรมต่อพนักงานของเราเอง

นโยบายนี้จะนำไปใช้กับทุกกลุ่มปฏิบัติการ ภาคส่วนการทำงานและบริษัทในเครือของ Magna อื่นๆ ทั่วโลก

นโยบายนี้ยังใช้กับบุคลากรทุกคนที่ดำเนินการในนามของ Magna รวมถึงพนักงาน เจ้าหน้าที่ ผู้อำนวยกาที่ปรึกษา และตัวแทน

ความเคารพของเราต่อบุคคลและความต้องการของพนักงานที่เรามี สะท้อนให้เห็นในวัฒนธรรมการดำเนินงานที่เป็นเอกลักษณ์ของ Magna ที่เรากล่าวถึงในฐานะ "สถานประกอบการที่เป็นธรรม" รูปแบบธุรกิจสถานประกอบการที่เป็นธรรมของเราตระหนักดีว่าพนักงานเป็นผู้มีส่วนได้เสียสำคัญในธุรกิจของเรา ด้วยสิทธิพื้นฐานและภาวะผูกพันที่สัมพันธ์กับนโยบายรากฐาน เช่น กฎบัตรพนักงาน Magna, หลักการปฏิบัติงาน Magna, และจริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณของ Magna

มาตรฐานแรงงานสากลเหล่านี้เป็นการกระทำที่เป็นมากกว่าวัฒนธรรมสถานประกอบการที่เป็นธรรมของเรา ในขณะที่ยังคงดำเนินงานในฐานะตัวกระตุ้นสามัญของกฎบัตรและกรอบการทำงานดังต่อไปนี้:

- **ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนองค์การสหประชาชาติ**
- **อนุสัญญาพื้นฐานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ**
- **ปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการและสิทธิพื้นฐาน ในสถานที่ทำงาน**

กรอบการทำงานในนโยบายบริษัทของเราอ้างอิงจากหลักพื้นฐานที่สร้างขึ้นภายใต้ข้อกฎหมายท้องถิ่น ข้อกฎหมายแห่งชาติและสากลที่หลากหลาย โดยรวมถึงกฎหมายเฉพาะระหว่างรัฐ/ประเทศ เช่นเดียวกับข้อตกลงแรงงาน ภาษีและภาวะผูกพันตามสัญญาในท้องถิ่นที่หลากหลาย

สิทธิมนุษยชน:

เราสนับสนุนการปฏิบัติตามที่สังเกตเห็นถึงหลักสิทธิมนุษยชนในระดับสากล

นโยบายของเราเคารพต่อการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและมอบโอกาสในการทำงานที่เป็นธรรมโดยไม่คำนึงถึงลักษณะของแต่ละบุคคล เราเชื่อว่าความหลากหลายของเราและสถานที่ทำงานแบบพหุวัฒนธรรมได้มอบบรรยากาศในการทำงานที่น่าเคารพ โดยพนักงานรู้สึกถึงความปลอดภัยและการต้อนรับ และยังมีโอกาสเติบโตทั้งตนเองและสายอาชีพ

การคุ้มครองจากการล่วงละเมิด การเลือกปฏิบัติ และความรุนแรง:

เรายึดมั่นในนโยบายการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดของ Magna

เราจะไม่ทนต่อการล่วงละเมิดหรือการเลือกปฏิบัติในสถานที่ทำงานของเราบนพื้นฐานของเชื้อชาติ, ชนชาติ หรือชาติกำเนิด, สีผิว, เพศ, ศาสนา, อัตลักษณ์ทางเพศ, ความบกพร่อง, รสนิยมทางเพศ, หรือสิ่งต้องห้ามใดๆ ภายใต้ข้อกฎหมายที่บังคับใช้

เรามีนโยบายที่เป็นปฏิปักษ์ต่อการกลั่นแกล้งและความรุนแรงในสถานที่ทำงาน เพื่อให้สัมพันธ์กับหลักกฎบัตรพนักงานของเรา เรามุ่งมั่นที่จะส่งเสริมสถานที่ทำงานที่

น่าเคารพและเป็นธรรม ปราศจากการแบ่งฝ่าย และการละเมิดทางวาจา ทางจิตใจ ทางเพศ หรือทางร่างกายใดๆ ก็ตาม

สิทธิของเด็ก:

เราต่อต้านการใช้แรงงานเด็กและเคารพสิทธิของเด็กในการศึกษา พักผ่อนและเล่น

เราเคารพข้อกฎหมายและข้อบังคับระดับท้องถิ่นและนานาชาติทุกประเภทที่เกี่ยวข้องกับอายุขั้นต่ำสำหรับการสมัครงานหรือเข้าทำงาน

การจ้างงานที่เลือกได้อย่างอิสระ:

เราปฏิเสธรูปแบบแรงงานที่จ่ายอ้อมหรือถูกบังคับ เช่น แรงงานนักโทษ แรงงานผูกพันทางหนี้สิน การค้ามนุษย์และแรงงานทาส

บริษัทในเครือ Magna จะไม่ดำเนินธุรกิจกับผู้ผลิต ผู้สรรหาหรือตัวแทนที่ใช้แรงงานจ่ายอ้อมเหล่านี้ Magna

เคารพหลักของการจ้างงานที่เลือกได้อย่างอิสระ

สุขอนามัยและความปลอดภัย:

เรารักษาสถานที่ทำงานที่มีสุขลักษณะและปลอดภัยให้เป็นไปตามหรือดีกว่ามาตรฐานระดับชาติหรือนานาชาติสำหรับสุขอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

เราทบทวนมาตรฐานของเราเป็นประจำและมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงการดูแลในส่วนนี้อย่างต่อเนื่องผ่านกระบวนการตรวจสอบและตรวจประเมินสถานการณ์ประกอบที่ครอบคลุม

เงื่อนไขในการทำงานที่เป็นธรรม:

เราตระหนักถึงสิทธิของพนักงานในการมีเวลาพักผ่อนและเวลาว่างที่เหมาะสม เรามอบชั่วโมงการทำงานที่สมเหตุสมผลภายใต้หลักปฏิบัติด้านอุตสาหกรรมที่เหมาะสมซึ่งคุ้มครองสุขอนามัยและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานของเรา เรามุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามหรือทำให้ดีกว่าข้อกำหนดและข้อเรียกร้องของกฎหมายท้องถิ่นที่บังคับใช้ด้วยการเคารพต่อชั่วโมงการทำงาน, เวลาพัก, การพักผ่อน, วันหยุดและการทำงานล่วงเวลา

การจ่ายค่าตอบแทนโดยไม่เลือกปฏิบัติ:

เรายึดมั่นในหลักปฏิบัติพนักงานของ Magna เรามุ่งมั่นที่จะจ่ายค่าตอบแทนตามผลประโยชน์และสวัสดิการที่สะท้อนถึงความต้องการต่อความเป็นธรรมภายใน เช่นเดียวกับการแข่งขันภายนอกภายใต้ตลาดแรงงานท้องถิ่นและระดับอุตสาหกรรมที่เราดำเนินธุรกิจ ซึ่งรวมถึงการจ่ายค่าตอบแทนให้พนักงานบนพื้นฐานของเป้าหมายและเกณฑ์การไม่เลือกปฏิบัติ เช่น ทักษะและความสามารถ ความเหมาะสม ประสิทธิภาพในการทำงาน และระยะเวลาในการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนของเราสอดคล้องกับข้อกำหนดและข้อบังคับท้องถิ่น และ/หรือ ระดับรัฐและประเทศ โดยรวมถึงข้อตกลงแรงงานตามสัญญาที่หลากหลายและข้อกำหนดภาษี ภายใต้บริบทของการจ่ายค่าตอบแทนเฉพาะของแต่ละประเทศที่สัมพันธ์กับข้อกำหนดทางสัญญาและนิติบัญญัติ เราสนับสนุนหลักการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียมโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติที่เลือกเพศ

เสรีภาพในการคบค้าสมาคมและการเจรจาต่อรองโดยสุจริต:

เราตระหนักและเคารพสิทธิของพนักงานของเราในการคบค้าสมาคมและเป็นตัวแทนอย่างอิสระ โดยสัมพันธ์กับข้อกำหนดและข้อบังคับท้องถิ่น และคำนึงถึงการดำเนินงานด้านความสัมพันธ์อุตสาหกรรมที่เหมาะสมภายใต้อำนาจของศาล เรายังตระหนักว่าสิทธิที่จะเป็นตัวแทนเป็นสิทธิส่วนบุคคล ไม่ใช่ภาระผูกพัน โดยรวมถึงสิทธิของพนักงานที่จะตัดสินใจที่จะไม่เป็นตัวแทนได้อย่างอิสระหากพนักงานเลือกได้ และสำหรับฝ่ายสถานที่ทำงานที่ต้องเปิดให้มีเสรีภาพในการแสดงออกได้ในเรื่องเหล่านี้ เราดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์ด้วยตัวแทนที่ได้รับการยอมรับอย่างถูกกฎหมายเพื่อส่งเสริมผลประโยชน์ของพนักงานของเราในแนวทางที่ยึดมั่นต่อกฎบัตรพนักงานของเรา เราเคารพกฎหมายและข้อกำหนดท้องถิ่นที่บังคับใช้ในการเจรจาต่อรองตามแนวทางแห่งความร่วมมือและการเคารพซึ่งกันและกัน

การปรับใช้และความรับผิดชอบ:

ความรับผิดชอบสำหรับการปรับใช้และปฏิบัติตามกับมาตรฐานเหล่านี้กับกลุ่มปฏิบัติการและภาคส่วนการทำงาน ขึ้นอยู่กับแผนกบริหารอาวุโสของ Magna ของกลุ่มปฏิบัติการและภาคส่วนการทำงานตามลำดับ จะมีการกำกับดูแลจากองค์กรสำหรับมาตรฐานเหล่านี้ผ่านกระบวนการตรวจสอบและตรวจประเมินของแผนกทรัพยากรบุคคลที่หลากหลาย คณะกรรมการบริหารของ Magna เป็นผู้ควบคุมโดยรวมต่อการเข้าถึงความรับผิดชอบต่อสังคม ผ่านการกำกับดูแล การจ่ายเงินชดเชยคณะกรรมการสรรหา เรากระตุ้นผู้ผลิตและผู้ค้าและทางธุรกิจผ่านห่วงโซ่คุณค่าของเราเพื่อรับและปรับใช้นโยบายที่คล้ายกัน เราแสวงหาการระบุและใช้ประโยชน์จากพันธมิตรทางธุรกิจและผู้ผลิตที่ดำเนินธุรกิจและกิจการในแนวทางที่ยึดมั่นกับมาตรฐานแรงงานสากลเหล่านี้

พนักงานผู้ที่เชื่อว่าอาจมีการละเมิดหลักการเหล่านี้สามารถรายงานการฝ่าฝืนเหล่านี้ผ่านกระบวนการรายงานภายในที่สร้างขึ้นอย่างดี โดยจะแตกต่างกันไปตามแต่ละภูมิภาค Magna จัดให้มีแนวทางแก้ไขและกระบวนการสืบสวนข้อกังวลที่หลากหลายให้กับพนักงาน โดยรวมถึงกฎบัตรพนักงาน กระบวนการ 'ประตูเปิด' เช่นเดียวกับสายด่วน Magna ที่เข้าถึงได้เพียงเอือมมือ โดยจะเป็นผู้รับผิดชอบในการสร้างกระบวนการสืบสวนที่เป็นธรรมและปรับใช้แนวทางแก้ไขเยียวยา เมื่อมีเหตุจำเป็น เรายึดมั่นในนโยบายต่อต้านการเอาคืนของ Magna ซึ่งจะไม่มีการตอบโต้เอาคืนใดๆ ต่อพนักงานผู้สร้างรายงานหรือผู้ที่ให้ความร่วมมือกับการสืบสวน

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติม:

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติม โปรดติดต่อรองประธานกลุ่มของแผนกทรัพยากรบุคคลของคุณ ผู้อำนวยการสากลแรงงานสัมพันธ์ Magna หรือสำนักงานหัวหน้าเจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคล 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