

# Кодекс на однесување и етика

## Политика против одмаздување

ETHICS & LEGAL COMPLIANCE | ISSUED: June 1, 2014 – REVISED: June 16, 2021

Magna е посветена на поддршката на култура во којашто може да се покренат правни и етички сомненија без страв од одмаздување. Magna обезбедува повеќе канали за своите вработени и другите заинтересирани страни да пријават такви сомненија и забранува одмазда против вработените и другите заинтересирани страни кои, искрено и со добра намера, искажуваат такво сомнение.

Оваа политика се однесува на Magna International Inc. и сите нејзини работни групации, оддели, заеднички вложувања и други операции на глобално ниво (заедно, „Magna“). Оваа политика се однесува и на сите лица кои делуваат во име на Magna, вклучително вработените, службениците, директорите, консултантите и агентите.

### ВОВЕД

Важно е правните и етичките сомненија да се идентификуваат и решат колку е можно поскоро. Според тоа, Magna поддржува работна средина во која нашите вработени и другите заинтересирани страни може да пријават правни и етички сомненија без страв од одмазда (што вклучува казнување, отпуштање, деградирање, суспензија, закана или вознемирување). Magna не толерира одмазда кон оние кои чесно и со добра намера пријавуваат правни и етички сомненија.

### СТАНДАРДИ

Magna ги поттикнува своите вработени и другите заинтересирани страни да пријават какво било веродостојно сомнение во врска со правни и етички проблеми. Брзата идентификација на ваквите проблеми на Magna ѝ ја дава најдобрата можност да биде проактивна, да ги потврди фактите додека се „свежи“ и да го минимизира секое потенцијално влијание со решавање и ублажување на сомненијата.

Magna нема да толерира одмаздување против некој кој искрено и со добра намера ќе покрене правно или етичко сомнение. Напорите да се обесхрабри или спречи некој да покрене такви сомненија или каков било чин на одмаздување против некое лице нема да се толерираат и ќе се третираат како сериозно прашање и ќе се санкционираат со дисциплинска постапка до максимум и вклучително со прекин на вработувањето.

Оваа политика се однесува на сите покренати правни и етички сомненија или поднесени пријави (анонимно или не), вклучително и оние што се пријавени анонимно преку Линијата за помош на Magna, на претпоставениот или менаџерот или на членот на одделението за човечки ресурси, правниот советник, Одделот за етичка и правна усогласеност, внатрешната ревизија или другите соодветни методи („Канали за пријавување“).

### ПРИМЕРИ ЗА ОДМАЗДА

Одмаздата може да има многу форми и може да вклучува суптилно дејствување. Треба да се пријават сомнителни случаи на одмазда (видете го делот „Пријавување сомненија“, подолу), вклучувајќи секој од примерите наведени подолу. Примерите за одмазда може да вклучуваат:

- Намалување, додавање или промена на должности или часови
- Вербална злоупотреба или однесување со намера да се засрами или понижи вработен

- Физичка злоупотреба или закани
- Отказ, деградирање или закани за отказ или деградирање
- Одбивање на унапредување, зголемување на платите, распоредување, трансфер или можности за прекувремена работа
- Други дејства што во спротивност со Повелбата на вработените на Магна или оперативните принципи на Магна

## КАДРОВСКИ ОДЛУКИ И СОРАБОТКА

Ништо во оваа Политика не треба да се толкува како спречување на Магна да донесе одлуки за персоналот врз основа на легитимни деловни причини што не се одмазднички (на пример, кадровска одлука врз основа на прекршување на договорот).

Правните и етичките проблеми и истраги често се комплексни, со многу различни аспекти. Важно е сите вработени и другите заинтересирани страни што ги контактираат во однос на таквите прашања и истраги целосно да соработуваат, со цел Магна да може да ги добие информациите што се потребни во одговарањето на овие прашања навремено и соодветно.

## ПРИЈАВУВАЊЕ СОМНЕНИЈА

Сомненијата за одмазда или другите правни или етички сомненија може да се пријават преку еден од каналите за пријавување и ќе се прегледаат навремено.

Ние во Магна очекуваме нашите менаџери и претпоставени да го одржуваат процесот Отворена врата. Претпоставените и менаџерите во Магна мора да се осигурат дека се пристапни, сериозно да ги сфаќаат правните и етичките сомненија и да се запознаени со процесот за упатување на таквите сомненија за справување од страна на правниот оддел, одделот за етичка и правна усогласеност, човечките ресурси или внатрешната ревизија, како што е соодветно. Важно е вработените во Магна и другите заинтересирани страни да разберат дека нивните сомненија ќе бидат разгледани. Исто така, важно е дека таквите сомненија да се покренат, разгледаат и веднаш да се упатат на решавање. Откако за првпат ќе се појави сомнение, можноста да се биде проактивен и навремено да се реши проблемот може брзо да исчезне.

Вработените и другите заинтересирани страни исто така треба да знаат дека системите за пријавување на Магна мора да се почитуваат и не смеат да се злоупотребаат од никаква причина. Лицата за кои ќе се утврди дека поднеле пријави нечесно или со несоодветни намери (на пример, да казнат или вознемируваат вработен колега) ќе бидат санкционирани со дисциплински мерки до и вклучително со прекинување на вработувањето.

## ЗА ПОНАТАМОШНИ ИНФОРМАЦИИ:

За понатамошни информации или совет, контактирајте со правниот советник на групацијата или регионалната канцеларија, регионалниот службеник за усогласеност со законската регулатива или потпретседателот за етика и одговорниот службеник за усогласеност со законската регулатива на Магна.

---

Issued:	June 1, 2014
Revised:	June 16, 2021
Next Review:	Q2 2024
Issued By:	Ethics & Legal Compliance
Approved By:	Magna Compliance Council