مدونة السلوك والأخلاقيات
سياسة التحقيقات الداخلية في الأخلاقيات

ETHICS & LEGAL COMPLIANCE |

ISSUED: September 21, 2021 – REVISED: September 21, 2021

مقدمة

توضح هذه السياسة كيفية التعامل مع مخاوف الأخلاق والامتثال القانوني في شركة Magna International Inc. وجميع مجموعاتها العاملة وأقسامها ومشاريعها المشتركة والعمليات الأخرى على مستوى العالم) يُشار إليها جميعاً باسم "Magna"). كما تنطبق هذه السياسة على جميع الأشخاص الذين يمثلون شركة Magna ، بما في ذلك الموظفين والمقاولين المستقلين والمسؤولين والمديرين والموردين والمستشارون والوكلاء) يشار إليهم جميعًا باسم "ممثلي Magna".

التطبيق

تنطبق هذه السياسة على التقارير الواردة حول مخاوف الأخلاقيات والامتثال القانوني. لا تنطبق السياسة على المخاوف المبلغ عنها بشأن الانتهاكات المحتملة لميثاق الموظف في Magna أو المسائل المحلية الأخرى المتعلقة بالموارد البشرية أو الصحة والسلامة والطبيعة البيئية التي يتم التحقيق فيها عادةً وفقًا للقوانين والممارسات المحلية.

في حالة وجود أي تعارض بين هذه السياسة وأي قانون معمول به، تسود متطلبات القانون.

الالتزام

تلتزم Magna بالتصرف بأمانة ونزاهة في جميع التعاملات التجارية. لذلك يجب على جميع الأشخاص في Magna التحدث على الفور والإبلاغ عن أي مخاوف بشأن الانتهاكات المحتملة لـ مدونة السلوك والأخلاق ("المدونة") أو أي سياسات متعلقة بالمدونة.

تأخذ Magna المخاوف المبلغ عنها على محمل الجد وتلتزم بالتحقيق ومعالجة أي سوء سلوك تم تحديده بواسطة التحقيق في الوقت المناسب وبطريقة عادلة ومتسقة.

تلتزم Magna أيضًا بدعم ثقافة الإبلاغ عن المخاوف بشأن الانتهاكات المحتملة دون خوف من الانتقام. لهذا السبب، تحظر سياسة Magna بشأن مناهضة الانتقام الانتقام من أي شخص يبلغ عن مخاوف بصدق وبحسن نية. كما أننا لن نتهاون مع أي جهود لتثبيط همم الموظفين أو منعهم من الإبلاغ عن أي مشاكل محتملة، وسنأخذ أي سلوك انتقامي محمل الجد وسنتخذ كافة الإجراءات العقابية والتأديبية التي قد تصل إلى الفصل من العمل.

مسؤوليات ممثلي MAGNA

يجب على ممثلي Magna الإبلاغ على الفور عن أي انتهاكات مشتبه بها باستخدام إحدى قنوات الإبلاغ المختلفة التي تمت مناقشتها أدناه. يجب أن تتضمن التقارير أكبر قدر ممكن من المعلومات حول المخاوف، بما في ذلك وصف مفصل للسلوك؛ مكان وتاريخ ووقت السلوك (بما في ذلك ما إذا كان مستمرًا)؛ ما إذا كان هناك توقع بوقوع أذى جسدي أو تهديدات للسلامة أو الأمن[1]، أو أي سبب آخر لاتخاذ إجراء فوري؛ هوية الشهود أو الأشخاص الآخرين المعنيين؛ ومصادر المعلومات أو المستندات أو الأدلة التي قد تساعد في تقدم تحقيق Magna. يجب على المبلغين الرد على الفور على أي طلب للحصول على معلومات وأدلة إضافية (إن وجدت) لدعم مطالباتهم.

يجب على ممثلي Magna أيضًا التعاون مع التحقيقات في الانتهاكات المزعومة، عند الطلب. قد يؤدي أي رفض من قبل الموظف لتقديم تعاون كامل أو في الوقت المناسب إلى اتخاذ إجراء تأديبي يصل إلى ويتضمن الفصل. قد يؤدي رفض التعاون من قبل مقاول أو مورد أو وكيل مستقل إلى إنهاء علاقتهم التجارية مع Magna.

قنوات الإبلاغ

هناك العديد من القنوات المتاحة للإبلاغ عن المخاوف. الخط الساخن لـ Magna هي إحدى هذه القنوات التي تسمح لممثلي Magna بالإبلاغ بشكل سري ومجهول عن المخاوف المتعلقة بانتهاكات سياسات Magna دون خوف من الانتقام. يمكن أيضًا الإبلاغ عن المخاوف من خلال قنوات أخرى، بما في ذلك تقارير الموظفين إلى المشرفين و/أو الزملاء الآخرين (على سبيل المثال عملية "الباب المفتوح" في Magna)، أو الإبلاغ مباشرة إلى أقسام التدقيق الداخلي أو الشؤون القانونية أو الموارد البشرية أو الأخلاقيات والامتثال القانوني في Magna.

[1] في حالات الطوارئ، تشجع Magna موظفيها والمقاولين المستقلين والموردين والوكلاء على الاتصال بخدمات الطوارئ المحلية (مثل الاتصال بالرقم 911، حيثما كان ذلك متاحًا).

الخصوصية والسرية والحصانة وإخفاء الهوية

تعتبر سرية المبلغين وعدم الكشف عن هويتهم وحمايتهم، إذا كانت معروفة، أولوية قصوى. سيتم احترام السرية وإخفاء الهوية، إلا بالقدر الذي تقتضي فيه المتطلبات القانونية المعمول بها خلاف ذلك.[2] ستتم أيضًا معالجة البيانات الشخصية للمبلغين وغيرهم من الأفراد المشاركين في عملية التحقيق وفقًا للقانون المعمول به وسياساتنا الداخلية وإجراءاتنا وإرشاداتنا بشأن خصوصية البيانات.

لدى Magna مصلحة قوية في الحفاظ على سرية عملية التحقيق والاتصالات ذات الصلة (سواء كانت شفهية أو كتابية، إلكترونية أو غير ذلك) إلى الحد الذي تراه الشركة مناسبًا ويسمح به القانون. وهذا يشمل السرية على الاتصالات التي تخضع للحصانة القانونية (وبالتالي، محمية من الإفصاح في الإجراءات القانونية). تتوقع Magna أن يراعي جميع الأشخاص المشاركين في التحقيقات السرية والامتياز عندما يتعلق الأمر بالاتصالات المتعلقة بالتحقيق.

يجوز فقط للموظفين أو الوكلاء المفوضين بشكل خاص من قبل Magna للتحدث نيابة عن الشركة التواصل مع أطراف خارجية بشأن عملية التحقيق. لا تمنع هذه السياسة الموظفين من التحدث إلى الوكالات الحكومية بصفتهم الشخصية.

المراقبة والإبلاغ

يشرف مجلس الامتثال في شركة Magna ("MCC") على جميع جوانب برنامج الامتثال القانوني والأخلاق. قامت MCC بتفويض الإشراف على تحقيقات الأخلاقيات والامتثال القانوني إلى لجنة مراقبة التحقيقات ("IOC"). تتألف IOC من قادة Magna الذين يجتمعون ويقدمون تقارير ربع سنوية إلى MCC. تقوم IOC، بدعم من مسؤولي التحقيق المخصصين ("المسؤولين")، بإدارة والإشراف على التنفيذ والتصحيح والإبلاغ الداخلي في الوقت المناسب والمنصف والمتسق لجميع التحقيقات الداخلية المعمول بها بما يتفق مع هذه السياسة وأي إجراءات أو إرشادات ذات صلة.

تُقدَّم الإحصائيات والمعلومات المتعلقة بالتحقيقات ذات المخاطر العالية إلى لجنة المراجعة المؤلفة من مجلس الإدارة وذلك بشكل منتظم من قبل التدقيق الداخلي.

العملية (تناول القضية)

يتم استلام التقارير المقدمة من خلال الخط الساخن لـMagna بواسطة طرف خارجي مستقل، ثم يتم إرسالها إلى المسؤولين (الذين يبدأون في توثيق الحالة وعملية التحقيق). يوثق الطرف الخارجي الادعاءات في قاعدة بيانات مركزية، وبالتالي يبدأ عملية الاستجابة الموضحة في هذه السياسة. يتوفر موظفو الجهات الخارجية على مدار 24 ساعة في اليوم، 365 يومًا في السنة، ويتواصلون بأكثر من 20 لغة .

يجب إرسال التقارير المقدمة من خلال القنوات الأخرى في الوقت المناسب إلى المسؤولين، الذين يوثقون الادعاءات، وبالتالي البدء في عملية التحقيق الموضحة في هذه السياسة.

أفضل ممارسات التحقيق

يقود التحقيقات أعضاء من ذوي الخبرة من الإدارات الوظيفية داخل Magna بما في ذلك التدقيق الداخلي أو أمن الشركة أو الشؤون القانونية أو العمليات أو مجموعة التشغيل التي يتعلق بها التقرير. يعتمد القسم الوظيفي المكلف بقيادة التحقيق ("القيادة") على موضوع التقرير وخطورة الادعاءات التي تم تقييمها أثناء التقييم الأولي للحالة وفرزها من قبل المسؤولين .

القيادات هي المسؤولة عن التخطيط للتحقيق وتنفيذ جميع خطوات التحقيق وإعداد التقارير الداخلية. يشرف المسؤولون على كفاية وتنفيذ خطوات التحقيق في الوقت المناسب. من وقت لآخر، قد تضع IOC مبادئ توجيهية لأفضل الممارسات لإجراء التحقيقات وفقًا لهذه السياسة.

يعد استكمال التحقيقات في الوقت المناسب وتقديم التقارير الداخلية عن وضعها ونتائجها أمرًا بالغ الأهمية للسماح للإدارة بتحديد الخطوات، إن وجدت، اللازمة لمعالجة الادعاءات المثبتة. يقتصر الوصول إلى المعلومات المتعلقة بالحالة على أفراد Magna المعينين .

سيكون هناك اتصال مستمر مع المُبلغ طوال عملية التحقيق. قد تتصل القيادات بالمُبلغ لطلب معلومات أو أدلة إضافية لدعم الادعاءات. كما سيتم إخطار المُبلغيين في الوقت المناسب بحالة التحقيق وعندما يتم إغلاق التحقيق.

---

[2] قد يكون لبعض السلطات القضائية قيود على استخدام أنظمة الإبلاغ بدون الكشف عن الهوية. ويجب توجيه أي أسئلة متعلقة بعدم الكشف عن الهوية في نظام الخط الساخن لشركة Magna أو التزام شركة Magna بالمحافظة على سرية مكالمات الخط الساخن لشركة Magna إلى المستشار القانوني الإقليمي أو التابع للمجموعة. الأطراف التي لا تنتمي إلى Magna سوف تكون مطالبة بتعريف نفسها.

الإجراء التصحيحي

عندما يتم إثبات الادعاءات (كليًا أو جزئيًا)، فإن مسؤولية تحديد وتنفيذ سبل التصحيح لمعالجة السلوك ومنع السلوك المماثل في المستقبل تقع على عاتق إدارة .Magna الهدف من الإجراء التصحيحي هو وقف السلوك غير اللائق ومنع تكراره في المستقبل. قد تشمل الإجراءات التصحيحية (على سبيل المثال لا الحصر):

- تطبيق أو تعزيز أو معالجة الضوابط الداخلية؛
- تأديب أو تعليق أو إنهاء عمل الموظفين؛
- إنهاء العلاقات مع المندوبين؛
- تدريب (أو إعادة تدريب) الموظفين؛
- تقديم التقارير إلى سلطات إنفاذ القانون؛ أو
- الشروع في التقاضي عن الأضرار.

مسؤوليات الإدارة

يُتوقع من أعضاء إدارةMagna ، مثل الموظفين، الإبلاغ على الفور عن جميع وقائع سوء السلوك المشتبه بها باستخدام إحدى قنوات الإبلاغ المختلفة التي تمت مناقشتها أعلاه .

ستطلع الإدارة على مستوى تقدم التحقيقات بانتظام، متى أمكن ذلك. ومع ذلك، سيتم منع أي موظف متورط بشكل مباشر في التحقيق من الوصول إلى تفاصيل القضية .

عند الانتهاء من أي تحقيق، سيتم إخطار الإدارة بحقائق "على قدر الحاجة" للسماح باتخاذ إجراء علاجي، لا سيما في المواقف التي قد يوصى فيها بتأديب الموظف أو استرداد الخسائر المالية، أو حيث السياسات والإجراءات الداخلية، أو ضوابط أخرى بحاجة إلى المراجعة أو التعزيز.

لمزيد من المعلومات

لمزيد من المعلومات، يرجى الاتصال بنائب الرئيس، مسؤول الأخلاق والامتثال، أو نائب الرئيس للتدقيق الداخلي.

Issued:	September 21, 2021
Revised:	/
Next Review:	Q3 2024
Issued By:	Ethics & Legal Compliance
Approved By:	Magna Compliance Council

تحل هذه السياسة محل سياسة معالجة البلاغات الأخلاقية وإجراءات التحقيقات الأخلاقية.