

مدونة السلوك والأخلاقيات سياسة مناهضة الانتقام

ETHICS & LEGAL COMPLIANCE | ISSUED: June 1, 2014 – REVISED: April 3, 2024

تلتزم شركة Magna بتوفير بيئة تتيح الإبلاغ عن المشاكل القانونية والأخلاقية دون خوف من التعرض للانتقام. كما توفر شركة Magna عدة قنوات لموظفيها وأصحاب المصلحة الآخرين للإبلاغ عن مثل هذه المشاكل وتحظر ممارسة أي سلوك انتقامي ضد الموظفين وأصحاب المصلحة الآخرين الذين يبلغون عن المشاكل التي يشكون فيها بأمانة وحسن نية.

تنطبق هذه السياسة على جميع موظفي شركة Magna International Inc. وجميع المجموعات والأقسام والمشاريع المشتركة والعمليات الأخرى العاملة على مستوى العالم والتابعة لها) يُشار إليها جميعًا باسم ("Magna") كما تنطبق هذه السياسة على جميع الأشخاص الذين لديهم علاقة مع Magna أو الذين يمثلون شركة Magna، بما في ذلك الموظفون والمتقاعدين المستقلين والمسؤولون والمديرون والموردون والمستشارون والوكلاء.

مقدمة

من المهم تحديد المشكلات القانونية والأخلاقية وحلها في أقرب فرصة ممكنة. لذلك تدعم شركة Magna خلق بيئة عمل تتيح للموظفين وأصحاب المصلحة الآخرين الإبلاغ عن أي مشاكل قانونية أو أخلاقية دون الخوف من التعرض لأي سلوك انتقامي (ويشمل ذلك التعرض للعقاب أو الفصل من الوظيفة أو خفض الدرجة الوظيفية أو الإيقاف عن العمل أو التهديد أو التحرش). ولا تتهاون شركة Magna مع أي سلوك انتقامي تجاه الموظفين الذين يبلغون عن المشاكل القانونية والأخلاقية بأمانة وحسن نية.

المعايير

تشجع شركة Magna موظفيها وأصحاب المصلحة فيها على الإبلاغ عن أي مشاكل موثوقة سواء أكانت قانونية أم أخلاقية. وجدير بالذكر أن الاكتشاف الفوري لهذه المشاكل يمنح شركة Magna الفرصة المثلى لاتخاذ إجراءات استباقية وتأكيد الحقائق قبل أن تتطور وتصبح أكثر سوءًا وتقليل أي أثر محتمل عن طريق حل هذه المشاكل أو الحد من خطورتها.

ولن تتهاون شركة Magna مطلقًا مع أي سلوك انتقامي (أو أي تهديد بالانتقام) تجاه أي شخص يبلغ عن أي مشاكل قانونية أو أخلاقية بأمانة وحسن نية ("المبلغ")، أو ضد أي شخص يساعد المبلغ أو يرتبط بالمبلغ. كما أننا لن نتهاون مع أي جهود لتثبيط همم الموظفين أو منعهم من الإبلاغ عن مثل هذه المشاكل، أو أي عمل انتقامي ضد شخص لإثارة هذه المشاكل، وسيتم التعامل مع أي انتقام على أنه مسألة خطيرة وستتخذ كافة الإجراءات العقابية والتأديبية التي قد تصل إلى الفصل من العمل أو أي علاقة عمل آخر مع Magna. قد يكون الانتقام محظورًا أيضًا بموجب القانون المحلي، وقد يُعاقب عليه باعتباره جريمة جنائية.

تنطبق هذه السياسة على جميع المشاكل القانونية والأخلاقية التي يتم الإبلاغ عنها أو تُرفع (سواء بتحديد الهوية أو عدم تحديد الهوية)، وتشمل تلك التي رُفعت أو قُدمت بدون تحديد الهوية عن طريق الخط الساخن لشركة Magna أو للمشرف أو المدير أو إلى عضو في قسم الموارد البشرية أو المستشار القانوني أو قسم الامتثال القانوني والأخلاقيات أو المراجعة الداخلية أو بأي طريقة أخرى مناسبة (يُشار إليها باسم "قنوات الإبلاغ"). تنطبق هذه السياسة أيضًا على المخاوف المثارة أو التقارير المقدمة خارجيًا إلى هيئة تنظيمية.

أمثلة على السلوك الانتقامي

يمكن أن يأخذ الانتقام عدة أشكال قد تشمل اتخاذ إجراء مكرر. يجب الإبلاغ عن الحالات المشكوك في كونها سلوكًا انتقاميًا (راجع قسم "الإبلاغ عن المشاكل"، أدناه)، بما في ذلك أي من الأمثلة المذكورة أدناه. تشمل الأمثلة على السلوك الانتقامي ما يلي:

- تقليل أو زيادة أو تغيير المهام أو ساعات العمل
- الإساءة اللفظية أو السلوك المقصود منه إحراج الموظف أو إهانته
- الاعتداء الجسدي أو التهديدات
- الفصل من الوظيفة أو خفض الدرجة الوظيفية أو التهديدات بالفصل أو خفض الدرجة الوظيفية
- رفض منح الموظف فرص الترقية أو زيادة الأجور أو المهام أو النقل أو العمل الإضافي
- إجراءات أخرى تخالف قواعد ميثاق الموظف أو المبادئ التشغيلية بشركة Magna

قرارات شؤون الموظفين والتعاون

لا يوجد في هذه السياسة ما يفيد بمنع شركة Magna من اتخاذ قرارات خاصة بالموظفين بناءً أسباب مشروعة متعلقة بالعمل لكنها ليست انتقامية في الوقت نفسه (على سبيل المثال، قرار شخصي بناءً على خرق العقد).

ولا شك في أن التحقيقات والمشاكل القانونية والأخلاقية معقدة غالبًا وتحمل عدة أوجه مختلفة. ويجب على جميع الموظفين وأصحاب المصلحة الآخرين الذين يجري التواصل معهم بخصوص هذه المشاكل والتحقيقات إبداء التعاون الكامل حتى تتمكن شركة Magna من جمع المعلومات الضرورية لمعالجة هذه القضايا فورًا وبشكل مناسب.

الإبلاغ عن المشاكل داخلياً¹

الإبلاغ عن المشاكل المتعلقة بالسلوكيات الانتقامية أو المشاكل القانونية أو الأخلاقية الأخرى داخلياً عن طريق إحدى قنوات الإبلاغ، ستتم مراجعتها في الوقت المناسب.

نحن في شركة Magna ننتظر من المديرين والمشرفين اتباع سياسة "الباب المفتوح". ويجب أن يحرص المشرفون والمديرون في شركة Magna على تيسير الوصول إليهم واتخاذ المشاكل القانونية والأخلاقية محل الجِد والاعتقاد على إجراءات إحالة هذه المشاكل للمعالجة بواسطة قسم الشؤون القانونية أو قسم الامتثال القانوني والأخلاقيات أو قسم الموارد البشرية أو قسم المراجعة الداخلية، حسبما تقتضي كل حالة. كما يجب على جميع الموظفين وأصحاب المصلحة في شركة Magna إدراك أن هذه المشاكل لن تمر دون معالجة. ويتعين أيضاً رفع ومراجعة هذه المشاكل وإحالتها إلى القسم المختص للمعالجة على الفور. بعد رفع مشكلة في البداية، فرصة اتخاذ إجراءات استباقية لحل المشكلة فوراً قد تتبدد بسرعة.

يجب على الموظفين وأصحاب المصلحة الآخرين احترام أنظمة الإبلاغ المستخدمة في شركة Magna والألايسينوا استخدامها لأي سبب من الأسباب. وإذا اكتشفنا أن شخصاً قدّم بلاغات بطريقة غير شريفة أو بنوايا غير لائقة (على سبيل المثال، لمعاينة زميل أو مضايقته) فسنبال عقابه وقد يصل الإجراء التأديبي إلى حد الفصل من العمل أو أي علاقة عمل آخر مع Magna.

لمزيد من المعلومات:

لمزيد من المعلومات أو النصائح، يُرجى التواصل مع المستشار القانوني لمجموعتك أو منطقتك أو أحد مسؤولي الامتثال الإقليمي أو نائب الرئيس ومدير الامتثال والأخلاقيات في شركة Magna.

¹ ينطبق هذا القسم فقط على البلاغات التي تتم داخلياً داخل Magna. ننصحك بالإبلاغ عن المخاوف داخلياً عبر إحدى قنوات الإبلاغ التي تمت مناقشتها أعلاه. ومع ذلك، في بعض البلدان، يمكن الإبلاغ عن الانتهاكات خارجياً من خلال آلية الإبلاغ عن المخالفات التابعة للحكومة أو الوكالة التنظيمية. لا يوجد في هذه السياسة ما يمنعك من استخدام آلية الإبلاغ عن المخالفات الخاصة بالجهة التنظيمية حيثما يسمح بذلك القانون في بلدك الأصلي.

Issued: June 1, 2014
Revised: April 3, 2024
Next Review: Q1 2027
Issued By: Ethics & Legal Compliance
Approved By: Magna Compliance Council