

معايير العمل العالمية

HUMAN RESOURCES LEGAL & LABOUR RELATIONS DEPARTMENT |

ISSUED: March 1, 2019 – REVISED: April 14, 2025

مقدمة:

تدرك شركة ("Magna") Magna International Inc. أهمية الموازنة بين مسؤولياتنا الاجتماعية والسعي لتحقيق أهداف أعمالنا. نحن نقبل أن أعمالنا يجب أن تتوافق مع توقعات أصحاب المصلحة المختلفين، بما في ذلك المساهمين والموظفين والعملاء والموردين والمجتمعات التي ندير فيها أعمالنا والحكومات وغيرها، لا سيما تلك المتعلقة بالمعاملة العادلة والأخلاقية لموظفينا.

تتطبق هذه السياسة على جميع مجموعات عمليات Magna والأقسام والعمليات التابعة الأخرى على مستوى العالم. كما تنطبق هذه السياسة على جميع الأشخاص الذين يمثلون شركة Magna، بما في ذلك الموظفون والمسؤولون والمديرون والمستشارون والوكلاء.

ينعكس احترامنا للأفراد واحتياجات موظفينا في ثقافة التشغيل الفريدة لشركة Magna التي نشير إليها باسم "المؤسسة العادلة". يعترف نموذج أعمال "المؤسسة العادلة" بالموظفين باعتبارهم أصحاب المصلحة الرئيسيين في أعمالنا، مع الحقوق والالتزامات الأساسية المنصوص عليها في السياسات الأساسية مثل ميثاق الموظف في Magna والمبادئ التشغيلية لـ Magna ومدونة السلوك والأخلاقيات لـ Magna.

تعد معايير العمل العالمية هذه تعبيرًا إضافيًا عن ثقافة المؤسسة العادلة لدينا، بينما تعمل أيضًا كتأييد عام لأطر العمل والمواثيق التالية:

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة
- الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية
- إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

يرتكز إطار سياسة شركتنا على المبادئ الأساسية المنصوص عليها في مختلف القوانين الدولية والوطنية والمحلية، بما في ذلك التشريعات الخاصة بالدولة/الولاية، فضلاً عن اتفاقيات العمل المختلفة والتعريفات والالتزامات التعاقدية ذات الطابع المحلي، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر:

حقوق الإنسان:

نحن ندعم الامتثال لحقوق الإنسان المعترف بها دوليًا. تحترم سياساتنا المعاملة المتساوية والحاجة إلى توفير فرص عمل عادلة بغض النظر عن الخصائص الشخصية. نعتقد أن أماكن العمل المتنوعة والمتعددة الثقافات لدينا توفر بيئة عمل محترمة حيث يشعر موظفونا بالأمان والترحيب، بينما يتمتعون بفرص للنمو الشخصي والمهني.

الحماية من التحرش والتمييز والعنف:

تماشيًا مع سياسات Magna لمناهضة التحرش والتمييز، لن نتسامح مع التحرش أو التمييز في أماكن العمل لدينا على أساس العرق أو الجنسية أو الأصل الاجتماعي أو اللون أو الجنس أو الدين أو الهوية الجنسية أو الإعاقة أو التوجه الجنسي أو أي أساس محمي آخر معترف به بموجب القانون المعمول به. لدينا سياسات تحظر العنف والتنمر في مكان العمل، بما في ذلك حظر توظيف قوات أمن غير مدربة وغير خاضعة للمراقبة. وفقًا لمبادئ ميثاق الموظف الخاصة بنا، نسعى جاهدين لتعزيز أماكن عمل عادلة ومحترمة وخالية من المحاباة وأي نوع من الإساءة الجسدية أو الجنسية أو النفسية أو اللفظية.

حقوق الأطفال:

ندين عمل الأطفال ونحترم حق الأطفال في التعليم والراحة واللعب. نحن نحترم جميع القوانين واللوائح الدولية والمحلية المعمول بها فيما يتعلق بالحد الأدنى للعمر المسموح به للتوظيف أو العمل.

حرية اختيار العمل:

نحن نرفض جميع أشكال العبودية/العمل القسري أو الإيجاري، مثل العمل في السجون أو استعباد المدين أو الاتجار بالبشر أو العبودية. لن ندخل الشركات التابعة لـ Magna في ترتيبات تجارية مع الموردين أو مكاتب التوظيف أو وكالات التوظيف التي تستخدم العمالة القسرية. تحترم Magna حرية اختيار العمل.

الصحة والسلامة والبيئة:

وكجزء من سياستنا العامة في مجال الصحة والسلامة والبيئة، قمنا بتنفيذ برامج عامة شاملة في مجال الصحة والسلامة والبيئة. ومن خلال القيام بذلك، فإننا نستوفي أو نتجاوز المعايير الوطنية والدولية ذات الصلة بالصحة المهنية وحماية البيئة. نقوم بمراجعة معاييرنا على أساس منتظم ونلتزم بالتحسين المستمر في هذا المجال من خلال عملية تدقيق وتفتيش شاملة للمرافق.

ظروف عمل عادلة:

نحن ندرك حق موظفينا في وقت إسترحة وفراغ مناسبين. نوفر ساعات عمل معقولة ضمن ممارسات الصناعة المعمول بها والتي تحمي صحة ورفاه موظفينا. نسعى جاهدين للامتثال أو تجاوز متطلبات جميع القوانين واللوائح المحلية المعمول بها فيما يتعلق بساعات العمل وأوقات الراحة والإجازات والعطلات والعمل الإضافي.

ممارسات الأجور غير التمييزية:

تماشياً مع مبادئ ميثاق الموظف في Magna، نحن ملتزمون بتزويد موظفينا بأجور ومزايا تنافسية تعكس الحاجة إلى العدالة الداخلية فضلاً عن القدرة التنافسية الخارجية داخل الصناعة وأسواق العمل المحلية التي نعمل فيها. ويشمل ذلك تعويض الموظفين على أساس معايير موضوعية وغير تمييزية، مثل المهارة والقدرة والمؤهلات والأداء الوظيفي ومدة الخدمة. تتوافق ممارسات التعويض الخاصة بنا مع القوانين واللوائح الوطنية و/أو الحكومية و/أو المحلية، بما في ذلك المتطلبات التعاقدية واتفاقيات العمل والتعريفات المختلفة. في سياق المتطلبات التشريعية والتعاقدية المتعلقة بالتعويضات الخاصة بكل بلد، نحن نؤيد مبدأ الأجر المتساوي دون تمييز على أساس الجنس.

حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية بحسن نية:

نحن ندرك ونحترم حق موظفينا في تكوين الجمعيات بحرية وتمثيلهم، وفقاً للقوانين واللوائح المحلية، مع مراعاة ممارسات العلاقات الصناعية المعمول بها في الاختصاص المعني. وندرك أيضاً أن الحق في التمثيل هو حق فردي، وليس التزاماً، والذي يتضمن حق الموظفين في أن يقرروا بحرية عدم تمثيلهم إذا كان هذا هو اختيارهم، وحق الأطراف في مكان العمل في ممارسة حرية التعبير بشأن هذه القضية. ونعمل بشكل بناء مع ممثلين معترف بهم قانوناً لتعزيز مصالح موظفينا بطريقة تتفق مع ميثاق الموظف لدينا. ونحترم القوانين واللوائح المحلية المعمول بها للمفاوضة الجماعية بروح من التعاون والاحترام المتبادل.

التنفيذ والمسؤوليات:

تقع مسؤولية التنفيذ والامتثال لهذه المعايير في مجموعتنا وأقسامنا التشغيلية على عاتق الإدارة العليا للمجموعات والأقسام التابعة لـ Magna. ويتم توفير الرقابة المؤسسية على هذه المعايير من خلال عمليات مراجعة وتفتيش مختلفة للموارد البشرية. يشرف مجلس إدارة Magna، من خلال لجنة حوكمة الشركات والتعويضات والترشيح، على نهجنا العام تجاه المسؤولية الاجتماعية للشركات، بما في ذلك هذه المعايير. نتوقع من شركاء الأعمال وجميع الموردين لدينا اعتماد وتنفيذ سياسات مماثلة. نسعى لتحديد والاستفادة من شركاء الأعمال والموردين الذين يديرون أعمالهم وشؤونهم بطريقة تتفق مع معايير العمل العالمية هذه.

لدى الموظفون الذين يعتقدون أنه قد يكون هناك انتهاك لهذه المبادئ القدرة على الإبلاغ عن انتهاكات السياسة من خلال إجراءات الشكاوى الداخلية الراسخة، والتي تختلف حسب المنطقة. توفر Magna عدداً من إجراءات حل المشكلات والتحقيق للموظفين، والتي تشمل عملية الباب المفتوح لميثاق الموظف لدينا، بالإضافة إلى الخط الساخن للموظفين على نطاق واسع والمسؤول عن إجراء تحقيقات محايدة وتطبيق الإجراءات التصحيحية، عند الضرورة. وتماشياً مع [سياسة مكافحة السلوك الانتقامي](#) الخاصة بـ Magna، لا يتم اتخاذ أي إجراء انتقامي ضد أي موظف يقدم مثل هذا التقرير أو يتعاون بطريقة أخرى في التحقيق.

لمزيد من المعلومات:

لمزيد من المعلومات، يرجى الاتصال بنائب رئيس المجموعة للموارد البشرية، أو المدير العالمي لعلاقات العمل في Magna، أو مكتب كبير مسؤولي الموارد البشرية في Magna.

Issued:	March 1, 2019
Revised:	April 14, 2025
Next Review:	Q1 2028
Issued By:	Human Resources Legal & Labour Relations Department
Approved By:	Magna Compliance Council