

Globální standardy práce

ODDĚLENÍ HUMAN RESOURCES LEGAL & LABOUR RELATIONS |

DATUM VYDÁNÍ: 1. března 2019 – DATUM REVIZE: 14. dubna 2025

ÚVOD:

Společnost Magna International Inc. (dále jen „Magna“) si uvědomuje důležitost rovnováhy mezi naší společenskou odpovědností a snahami o dosažení našich obchodních cílů. Uvědomujeme si, že naše postupy musí být v souladu s očekáváním různých zainteresovaných skupin, včetně investorů, zaměstnanců, zákazníků, dodavatelů, společenství, ve kterých provozujeme svoji obchodní činnost, státních úřadů a dalších subjektů, zejména těch, které se zabývají spravedlivým a etickým zacházením s našimi vlastními zaměstnanci.

Tato politika platí pro všechny provozní skupiny, divize a další přidružené podniky společnosti Magna po celém světě. Tato politika platí také pro všechny osoby, které jednájí jménem společnosti Magna, včetně zaměstnanců, vedoucích pracovníků, ředitelů, konzultantů a zástupců.

Náš respekt vůči jednotlivcům a potřebám našich zaměstnanců se odráží v jedinečné firemní kultuře společnosti Magna, kterou jsme pojmenovali „Spravedlivé podnikání“. Náš obchodní model spravedlivého podnikání vnímá zaměstnance jako klíčovou zainteresovanou skupinu v naší firmě, jejíž základní práva a povinnosti jsou definovány v těch nejzákladnějších firemních politikách, jako je Zaměstnanecká charta společnosti Magna, Pracovní řád společnosti Magna a Kodex profesionálního chování a etiky Etický kodex společnosti Magna.

Tyto Globální standardy práce dále formulují naši kulturu spravedlivého podnikání a současně fungují jako všeobecné vyjádření podpory následujících rámcových koncepcí a ujednání:

- **Všeobecná deklarace lidských práv OSN**
- **Základní úmluva Mezinárodní organizace práce**
- **Deklarace Mezinárodní organizace práce o základních principech a právech v práci**

Rámcové politiky naší společnosti vycházejí ze základních principů definovaných různým mezinárodním, národním a místním právem, včetně specifické legislativy jednotlivých zemí a správních celků, a dále z různých kolektivních smluv, mzdových tarifů a lokálních smluvních závazků, zejména:

LIDSKÁ PRÁVA:

Podporujeme dodržování mezinárodně uznávaných lidských práv. Naše politiky respektují rovné zacházení s lidmi. Uznáváme nutnost poskytovat spravedlivé pracovní příležitosti bez ohledu na osobní charakteristiky. Jsme přesvědčeni, že naše rozmanitá a multikulturní pracoviště poskytují pracovní prostředí plné respektu, kde se mohou naši zaměstnanci cítit vítaní a v bezpečí a kde mohou využívat různé příležitosti k osobnímu i pracovnímu růstu.

OCHRANA PŘED OBTĚŽOVÁNÍM, DISKRIMINACÍ A NÁSILÍM:

V souladu s politikami společnosti Magna proti obtěžování a diskriminaci nebudeme na našich pracovištích tolerovat obtěžování ani diskriminaci z důvodu rasy, národnosti nebo sociálního původu, barvy pleti, pohlaví, náboženství, genderové identity, postižení, sexuální orientace nebo jakékoli jiné chráněné charakteristiky dle platného zákona. Uplatňujeme politiku, která zakazuje násilí a šikanu na pracovišti, včetně zákazu najímání nevyškolených a nekontrolovaných bezpečnostních složek. V souladu se zásadami naší Zaměstnanecké charty jsme odhodláni podporovat spravedlivá a respektující pracoviště, vymýtit protekci a jakékoli druhy fyzického, sexuálního, psychologického nebo slovního napadání.

PRÁVA DĚTÍ:

Odsuzujeme dětskou práci a respektujeme právo dětí na vzdělání, odpočinek a hru. Respektujeme všechny platné mezinárodní i místní zákony a předpisy ohledně minimálního věku pro přijetí do zaměstnaneckého poměru nebo pro práci.

SVOBODNĚ ZVOLENÉ ZAMĚSTNÁNÍ:

Odmítáme jakékoli formy vynucené/otrocké nebo povinné práce, např. vězeňskou práci, dlužní otroctví, obchod s lidmi nebo nevolnictví. Dceřiné společnosti Magna neuzavírají obchodní vztahy s dodavateli, náboráři ani personálními agenturami, které využívají nucenou práci. Magna respektuje zásadu svobodně zvoleného zaměstnání.

POLITIKA OCHRANY ZDRAVÍ, BEZPEČNOSTI A ŽIVOTNÍHO PROSTŘEDÍ:

V rámci naší globální politiky ochrany zdraví, bezpečnosti a životního prostředí jsme zavedli komplexní globální programy ochrany zdraví, bezpečnosti a životního prostředí. Přitom splňujeme nebo překračujeme příslušné národní a mezinárodní normy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a ochrany životního prostředí. Naše standardy pravidelně přezkoumáváme a formou procesu komplexních auditů a inspekcí našich závodů usilujeme o neustálé zlepšování v této oblasti.

SPRAVEDLIVÉ PRACOVNÍ PODMÍNKY:

Uznáváme právo našich zaměstnanců na volný čas a odpočinek. Dodržujeme přiměřenou pracovní dobu v souladu s platnými zásadami našeho průmyslového odvětví, abychom chránili zdraví a celkovou pohodu našich zaměstnanců. Co se týče pracovní doby, povinných přestávek, dovolené, svátků a přesčasů, snažíme se dodržovat všechny platné místní zákony a předpisy nebo jít nad jejich rámec.

NEDISKRIMINUJÍCÍ ZÁSADY ODMĚŇOVÁNÍ:

V souladu se zásadami naší Zaměstnanecké charty Magna jsme odhodláni poskytovat našim zaměstnancům konkurenceschopnou mzdu a zaměstnanecké výhody, které odrážejí interní zásadu spravedlivého odměňování a současně obstojí v externí konkurenci v našem průmyslovém odvětví a na místním trhu práce, kde působíme. Sem patří odměňování zaměstnanců na základě objektivních a nediskriminujících kritérií, např. schopností a dovedností, kvalifikace, pracovních výsledků a délky pracovního poměru. Naše postupy odměňování splňují národní, regionální a/nebo místní zákony a směrnice, včetně všech smluvních požadavků a požadavků daných kolektivními smlouvami a mzdovými tarify. V kontextu specifických legislativních a smluvních požadavků upravujících odměňování v konkrétní zemi podporujeme zásadu rovnosti mezd a platů bez diskriminace na základě pohlaví.

SVOBODA SDRUŽOVÁNÍ A KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ V DOBRÉ VÍŘE:

Uznáváme a respektujeme práva našich zaměstnanců na svobodné sdružování a zastupování v souladu s platnými místními zákony a směrnicemi a s ohledem na platné zásady pracovněprávních vztahů v konkrétní jurisdikci. Dále si uvědomujeme, že právo na zastoupení je individuálním právem, a nikoliv povinností. Zaměstnanec má právo se svobodně rozhodnout, že nechce být zastupován, pokud je to jeho volba a zúčastněné strany na pracovišti mají právo o této záležitosti svobodně mluvit. Konstruktivně spolupracujeme s právně uznanými zástupci, kteří hájí zájmy našich zaměstnanců v souladu s naší Zaměstnaneckou chartou. Respektujeme platné místní zákony a předpisy upravující kolektivní vyjednávání, aby probíhalo v duchu spolupráce a vzájemného respektu.

ZAVEDENÍ A POVINNOSTI:

Odpovědnost za zavedení a dodržování těchto standardů v našich provozních skupinách a divizích nese vyšší vedení příslušných skupin a divizí společnosti Magna. Firemní dohled nad dodržováním těchto standardů zajišťuje personální oddělení v rámci různých procesů auditu a kontroly. Představenstvo společnosti Magna dohlíží prostřednictvím Výboru pro řízení společnosti, odměňování a jmenování na náš celkový přístup k firemní společenské odpovědnosti včetně těchto standardů. Od našich obchodních partnerů a všech dodavatelů očekáváme, že přijmou a budou prosazovat podobné politiky. Snažíme se vyhledávat a využívat obchodních partnerů a dodavatelů, kteří provozují své podnikání způsobem konzistentním s těmito Globálními standardy práce.

Zaměstnanci, kteří se domnívají, že mohlo dojít k porušení těchto zásad, mohou ohlásit porušení této politiky prostřednictvím zavedených interních postupů řešení stížností, které se liší podle regionu. Společnost Magna uplatňuje celou řadu postupů pro řešení a vyšetřování problémů, mezi něž patří princip otevřených dveří, definovaný v Zaměstnanecké chartě, a dále samostatná a nezávislá Zaměstnanecká horká linka, která odpovídá za provádění nezávislých šetření a uplatňování nápravných opatření, pokud je to potřeba. V souladu s [Politikou vztahující se k odvetným opatřením](#) společnosti Magna nebude proti zaměstnanci, který problém nahlásí nebo který bude při vyšetřování jakkoli spolupracovat, uplatňováno žádné odvetné opatření.

DALŠÍ INFORMACE:

Další informace vám poskytne viceprezident personálního oddělení skupiny, globální ředitel pracovněprávních vztahů společnosti Magna nebo kancelář ředitele personálního oddělení společnosti Magna.

Datum vydání:	1. března 2019
Datum revize:	14. dubna 2025
Příští revize:	1. čtvrtletí 2028
Vydal/a:	oddělení Human Resources Legal & Labour Relations
Schválil/a:	Compliance rada společnosti Magna