

Globális munkaügyi alapelvek

HUMAN RESOURCES LEGAL & LABOUR RELATIONS DEPARTMENT |

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

BEVEZETÉS:

A Magna International Inc. („Magna”) tisztában van azzal, hogy fontos egyensúlyt kell teremtenünk a társadalmi felelősségvállalásunk és az üzleti céljainkra való törekvés között. Elfogadjuk, hogy tetteinknek összhangban kell lenniük a különböző érintettek elvárásaival, legyen szó a részvényeseinkről, a munkavállalóinkról, az ügyfeleinkről, a beszállítóinkról, az üzleti tevékenységeink helyszínén működő közösségekről, a kormányokról és más szereplőkről – különös tekintettel a saját munkavállalóink tisztességes és etikus kezelésével kapcsolatos elvárásokra.

Ez az irányelv a Magna minden működő csoportjára, divíziójára és más szervezeti egységére érvényes világszerte. Az irányelv érvényes továbbá minden, a Magna nevében eljáró személyre is, beleértve az alkalmazottakat, tisztviselőket, igazgatókat, tanácsadókat és ügynököket.

Az egyénnel és a munkavállalóink igényeivel szemben tanúsított tisztelet ölt testet a Magna egyedülálló működési kultúrájában, amelyre a „Tisztességes vállalat” megnevezéssel hivatkozunk. A Tisztességes vállalat, mint üzleti modell kulcsfontosságú érdekeltnek tekinti cégünkben a munkavállalókat, akiknek az alapvető jogait és kötelezettségeit olyan meghatározó irányelvek rögzítik, mint például a Magna Munkavállalói Alapszabálya, a Magna Működési Elvei, valamint a Magna Magatartási és Etikai Kódexe.

A jelen Globális munkaügyi alapelvek szintén a Tisztességes vállalat kultúráját viszik tovább, egyúttal pedig a következő keretrendszerek és alapszabályok általános támogatásául is szolgálnak:

- **Az emberi jogok egyetemes nyilatkozata (ENSZ);**
- **a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) alapvető egyezményei;**
- **a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) a munka világára vonatkozó alapvető elvekről és jogokról szóló nyilatkozata.**

Cégünk irányelveinek keretrendszere a különböző nemzetközi, országos és helyi törvények alapelveit követi, legyen szó az egyes országok/államok konkrét jogszabályairól, vagy akár a különböző helyi munkaügyi megállapodásokról, vámtarifákról és szerződéses kötelezettségekről, ideértve, de nem kizárólagosan:

EMBERI JOGOK:

Támogatjuk a nemzetközileg elismert emberi jogoknak való megfelelést. Irányelveink tiszteletben tartják az egyenlő bánásmódot és a személyes jellemzőktől független, igazságos foglalkoztatási lehetőségek biztosításának igényét. Úgy gondoljuk, hogy sokszínű és multikulturális munkahelyeink olyan tiszteletteljes munkakörnyezetet kínálnak, ahol munkavállalóink biztonságban és otthonosan érezhetik magukat, miközben a személyes és szakmai fejlődés lehetőségét is élvezhetik.

VÉDELEM A ZAKLATÁSSAL, DISZKRIMINÁCIÓVAL ÉS ERŐSZAKKAL SZEMBEN:

A Magna zaklatással és diszkriminációval szembeni irányelveivel összhangban munkahelyeinken nem tűrjük a faji, nemzeti vagy társadalmi származás, bőrszín, nem, vallás, nemi identitás, fogyatékoság, nemi irányultság, illetve a hatályos törvények által elismert más védett tulajdonságok miatti zaklatást vagy hátrányos megkülönböztetést. Irányelveink a munkahelyi erőszakot és megfélemlítést tiltják, ideértve a képzetlen és ellenőrizetlen biztonsági őrök alkalmazására vonatkozó tiltást is. A Munkavállalói Alapszabály elveinek megfelelően igazságos és tiszteletteljes munkahelyek kialakítására törekszünk, ahol nincs helye sem kivételezésnek, sem bármilyen jellegű fizikai, szexuális, pszichológiai jellegű vagy szóbeli bántalmazásnak.

A GYERMEKEK JOGAI:

Elítéljük a gyermekmunkát, és tiszteletben tartjuk a gyermekek oktatáshoz, pihenéshez és játékhoz való jogát. Tiszteletben tartjuk az összes vonatkozó nemzetközi és helyi törvényt és szabályozást a foglalkoztatás vagy munka alsó korhatára kapcsán.

SZABADON VÁLASZTOTT MUNKA:

Elítéljük a kényszerített munka/rabszolgamunka, illetve a kötelező munka minden formáját, legyen szó börtönmunkáról, adósrabszolgaságról, emberkereskedelemtől vagy hűbéri viszonyokról. A Magna leányvállalatai nem kötnek üzleti

megállapodásokat olyan szállítókkal, toborzócégekkel vagy munkaerő-közvetítő ügynökségekkel, akik kényszermunkát alkalmaznak. A Magna tiszteletben tartja a szabadon választott munka alapelvét.

EGÉSZSÉG, BIZTONSÁG ÉS KÖRNYEZETVÉDELME:

Globális egészségügyi, biztonságvédelmi és környezetvédelmi irányelvünk részeként globális egészségügyi, biztonsági és környezetvédelmi programot vezettünk be. Ennek keretében teljesítjük vagy túlteljesítjük a vonatkozó országos és nemzetközi munkabiztonsági, egészségvédelmi és környezetvédelmi normákat. Normáinkat rendszeresen felülvizsgáljuk, létesítményeinkben pedig átfogó auditok és vizsgálatok útján folyamatos fejlődésre törekszünk ezen a területen.

IGAZSÁGOS MUNKAKÖRÜLMÉNYEK:

Elismerjük munkavállalóink jogát a megfelelő mennyiségű pihenő- és szabadidőre. A vonatkozó ágazati gyakorlatnak megfelelő, észszerű munkaidőket alkalmazunk, amelyek védik munkavállalóink egészségét és jóllétét. Arra törekszünk, hogy megfeleljünk az összes munkaidőre, pihenőidőre, a szabadnapokra és a túlórára vonatkozó helyi törvénynek és szabályozásnak, illetve adott esetben túl is teljesítsük azokat.

MEGKÜLÖNBÖZTETÉSTŐL MENTES JUTTATÁSI GYAKORLAT:

A Magna Munkavállalói Alapszabályával összhangban mindent megteszünk azért, hogy munkavállalóinknak versenyképes béreket és juttatásokat biztosítsunk, amelyek egyaránt tükrözik a vállalatban belüli igazságosság igényét, valamint a külső versenyképességet az ágazatban és azokon a helyi munkaerőpiacokon, ahol üzleti tevékenységet folytatunk. Ebben beleértve az, hogy objektív és megkülönböztetéstől mentes feltételek alapján biztosítsunk jövedelmet munkavállalóinknak, többek között képzettség és képességek, végzettség, munkateljesítmény és szolgálati idő alapján. Juttatási gyakorlatunk igazodik az országos, állami és/vagy helyi törvényekhez és szabályozásokhoz, beleértve a különböző szerződéses és munkaügyi megállapodásokat és vámelőírásokat. Az országspecifikus kompenzációhoz kapcsolódó jogi és szerződéses követelmények vonatkozásában támogatjuk a nem megkülönböztetéstől mentes, egyenlő díjazás alapelvét.

AZ EGYESÜLÉS ÉS A JÓHISZEMŰ KOLLEKTÍV TÁRGYALÁS SZABADSÁGA:

Elismerjük és tiszteletben tartjuk munkavállalóink szabad egyesülési és képviseleti jogát, a helyi törvényekkel és szabályozásokkal összhangban, szem előtt tartva a vonatkozó munkaügyi kapcsolati gyakorlatot az érintett joghatóságban. Elismerjük továbbá, hogy a képviselőhöz való jog egyéni jog, és nem kötelezettség, tehát a munkavállaló szabadon dönthet úgy is, hogy nem igényel képviselőt, a munkahelyi felek pedig szabadon kifejtethetik álláspontjukat ebben a kérdésben. Építő együttműködést folytatunk a jogilag elismert képviselőkkel annak érdekében, hogy a Munkavállalói Alapszabályunkkal összhangban támogathassuk munkavállalóink érdekeit. Tiszteletben tartjuk a hatályos helyi törvényeket és szabályozásokat az együttműködés és a kölcsönös tisztelet jegyében folytatott kollektív tárgyalásra vonatkozóan.

BEVEZETÉS ÉS FELELŐSSÉGEK:

A jelen alapelvek bevezetése és érvényesítése működési csoportjainkban és divízióinkban a Magna megfelelő csoportjainak és divízióinak felső vezetésének felelőssége. Az alapelvek központi felügyelete az Emberi Erőforrások (HR) osztály különféle auditálási és vizsgálati folyamatainak keretében történik. A Magna Igazgatótanácsa a központi Szabályozási, kompenzációs és nevezési bizottságán (Corporate Governance, Compensation and Nominating Committee) keresztül felügyeli a vállalati társadalmi felelősségvállalás általános módszereit, beleértve a jelen alapelveket is. Elvárjuk üzleti partnereinktől és szállítóinktól a hasonló irányelvek bevezetésére és betartatását. Igyekszünk olyan üzleti partnereket és szállítókat találni, illetve olyanokkal együttműködni, akik üzleti és egyéb tevékenységeiket a jelen Globális munkaügyi alapelvekkel összhangban folytatják.

Ha egy munkavállaló elképzelhetőnek tartja, hogy sérelem érte ezeket az irányelveket, jól bevált – régióként változó – belső panaszkezelési eljárás keretében jelentheti a szabálysértéseket. A Magna több különböző eljárást biztosít munkavállalóinak a panaszok kezelésére és kivizsgálására – ilyen többek között a Munkavállalói Alapszabályban rögzített „nyitott ajtók irányelve”, valamint a bármikor elérhető Munkavállalói forrárdórt, melynek feladata, hogy elfogulatlan vizsgálatot végezzen a bejelentések kapcsán, és szükség esetén lépéseket tegyen a problémák elhárítása érdekében. A Magna [Megtorlásellenes irányelvének](#) megfelelően óvjuk a retorziótól azokat a munkavállalóinkat, akik ilyen jellegű bejelentéseket tesznek, illetve akik más módon együttműködnek a bejelentések kivizsgálásában.

TOVÁBBI INFORMÁCIÓ:

További információért forduljon a csoport HR-alelnökéhez, a Magna munkaügyi kapcsolatokért felelős globális igazgatójához vagy a Magna HR-igazgatójához.

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