

Globalne standardy pracy

HUMAN RESOURCES LEGAL & LABOUR RELATIONS DEPARTMENT |

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

WSTĘP:

Magna International Inc. („Magna”) rozumie znaczenie utrzymania właściwych proporcji pomiędzy obowiązkami społecznymi a dążeniem do realizacji celów biznesowych. Uważamy, że nasze działania muszą być zgodne z oczekiwaniami różnych interesariuszy, m.in. akcjonariuszy, pracowników, klientów, dostawców, społeczności, w ramach których prowadzimy działalność, rządów i innych, szczególnie tymi związanymi z etycznym traktowaniem naszych własnych pracowników.

Niniejsza polityka obowiązuje na całym świecie, ma zastosowanie wobec wszystkich grup, oddziałów Magna i innych podmiotów powiązanych na całym świecie. Zasady te dotyczą również wszystkich osób, które działają w imieniu koncernu Magna, w tym pracowników, członków zarządu, dyrektorów, konsultantów i przedstawicieli.

Nasz szacunek wobec ludzi oraz potrzeb pracowników znajduje odzwierciedlenie w wyjątkowej kulturze pracy Magna, którą określamy terminem „Sprawiedliwe przedsiębiorstwo”. W modelu biznesowym sprawiedliwego przedsiębiorstwa uznajemy pracowników za kluczowych interesariuszy naszej firmy, mających fundamentalne prawa oraz obowiązki określone w naszych najważniejszych politykach, takich jak: Karta pracownika Magna, Zasady operacyjne Magna oraz Kodeks Etyki Zawodowej Magna.

Niniejsze Globalne standardy pracy to kolejny wyraz naszej kultury sprawiedliwego przedsiębiorstwa i ogólne potwierdzenie następujących wytycznych i kart:

- **Powszechna deklaracja praw człowieka ONZ**
- **Podstawowe konwencje MOP**
- **Deklaracja podstawowych zasad i praw pracy MOP**

Wytyczne ramowe dla polityki naszej firmy bazują na podstawowych zasadach ustalonych na mocy międzynarodowych, krajowych i lokalnych przepisów prawa, w tym ustawodawstwa krajowego/stanowego, oraz różnych umów z pracownikami, ustaleń dotyczących wynagrodzeń i zobowiązań umownych o charakterze lokalnym, w tym między innymi:

PRAWA CZŁOWIEKA:

Przestrzegamy międzynarodowych praw człowieka. Nasze polityki zakładają równe traktowanie oraz konieczność zapewnienia naszym pracownikom uczciwych szans bez względu na ich cechy osobiste. Jesteśmy przekonani, że nasze różnorodne i wielokulturowe miejsca pracy stanowią środowisko pracy, w którym pracownicy są szanowani, czują się bezpieczni i mile widziani, korzystają z możliwości rozwoju zawodowego i osobistego.

OCHRONA PRZED NĘKANIEM, DYSKRYMINACJĄ I PRZEMOCĄ:

Zgodnie z Politykami Magna dotyczącymi nękania i dyskryminacji nie tolerujemy w naszych miejscach pracy nękania ani dyskryminacji na tle rasowym, wynikającym z narodowości lub pochodzenia społecznego, koloru skóry, płci, wyznania, tożsamości płciowej, niepełnosprawności, orientacji seksualnej ani żadnego innego powodu zabronionego prawnie. W naszej firmie obowiązują polityki zakazujące przemocy i zastraszania w miejscu pracy, w tym zakaz zatrudniania pracowników ochrony, którzy nie są odpowiednio przeszkoleni i monitorowani. Zgodnie z zasadami naszej Karty pracownika dążymy do promowania uczciwości i poszanowania w miejscu pracy, w którym nie wolno kierować się swoimi preferencjami ani stosować żadnego rodzaju przemocy fizycznej, seksualnej, psychologicznej ani słownej.

PRAWA DZIECI:

Potępiamy pracę dzieci i przestrzegamy ich prawa do nauki, odpoczynku i zabawy. Przestrzegamy wszystkich obowiązujących międzynarodowych i lokalnych praw oraz rozporządzeń dotyczących minimalnego wieku zatrudnianych osób.

DOBROWOLNOŚĆ PRACY:

Odrzucamy wszelkie formy pracy przymusowej/niewolniczej lub obowiązkowej, takie jak: praca więźniów, niewola za długi, handel ludźmi czy pańszczyzna. Oddziały Magna zobowiązane są nie nawiązywać relacji biznesowych z dostawcami, ośrodkami rekrutacji czy agencjami pośrednictwa pracy korzystającymi z pracy przymusowej. Firma Magna przestrzega zasady dobrowolności pracy.

BEZPIECZEŃSTWO, HIGIENY PRACY I OCHRONA ŚRODOWISKA:

W ramach naszej globalnej polityki dotyczącej bezpieczeństwa, higieny pracy i ochrony środowiska wdrożyliśmy kompleksowe programy BHPiOŚ. W związku z tym w naszych miejscach pracy przestrzegamy zasad bezpieczeństwa, higieny pracy i ochrony środowiska, których zapisy spełniają krajowe i międzynarodowe standardy w tym zakresie lub wykraczają poza nie. Na bieżąco weryfikujemy nasze standardy. Zależy nam na stałym doskonaleniu w tej dziedzinie, dlatego nieustannie przeprowadzamy zakrojone na szeroką skalę audyty zakładów i kontrole.

UCZCIWE WARUNKI PRACY:

Przestrzegamy prawa naszych pracowników do odpowiedniego odpoczynku i wolnego czasu. Zapewniamy rozsądne godziny pracy typowe dla danego sektora, które gwarantują zdrowie i dobrostan naszych pracowników. Dążymy do spełnienia wymagań wynikających z wszystkich obowiązujących lokalnych przepisów i rozporządzeń odnośnie do godzin pracy, czasu przerw, urlopów, dni wolnych oraz pracy w nadgodzinach, lub wykroczenia poza te wymogi.

PRAKTYKI JEDNAKOWEGO WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW:

Zgodnie z postanowieniami naszej Karty pracownika Magna dążymy do zapewnienia pracownikom konkurencyjnego wynagrodzenia oraz świadczeń, które odzwierciedlają zasady uczciwości wewnętrznej, a także konkurencyjności w branży i na lokalnych rynkach pracy, gdzie prowadzimy działalność. Polityka ta uwzględnia wynagradzanie pracowników na podstawie obiektywnych, pozbawionych cech dyskryminacji kryteriów, takich jak: umiejętności i zdolności, wykształcenie, wyniki w pracy oraz długość stażu. Nasze praktyki w zakresie wynagrodzeń są zgodne z krajowymi, stanowymi i/lub lokalnymi prawami oraz rozporządzeniami, m.in. z różnymi postanowieniami umownymi oraz wymaganiami w zakresie stawek. W kontekście specyficznych dla danego kraju wymagań prawnych i umownych w zakresie wynagrodzeń stosujemy zasadę równego wynagrodzenia bez względu na płeć pracownika.

WOLNOŚĆ ZRZESZANIA I PRAWO DO ROKOWAŃ ZBIOROWYCH W DOBREJ WIERZE:

Przestrzegamy prawa naszych pracowników do wolnego zrzeszania się oraz reprezentacji zgodnie z lokalnymi przepisami i rozporządzeniami, z uwzględnieniem branżowych praktyk w danej jurysdykcji. Potwierdzamy, że prawo do reprezentacji to prawo jednostki, a nie obowiązek, co uwzględnia prawo pracownika do podjęcia decyzji o niebyciu reprezentowanym oraz że partie w miejscu pracy mają prawo korzystać z wolności wypowiedzi w tym zakresie. Konstruktywnie współdziałamy z prawnie ustanowionymi reprezentantami w celu promowania interesów naszych pracowników w sposób spójny z Kartą pracownika. Przestrzegamy obowiązujących praw i rozporządzeń do rokowań zbiorowych w duchu współpracy i wzajemnego szacunku.

WDROŻENIE I OBOWIĄZKI:

Odpowiedzialność za wdrożenie niniejszych standardów oraz ich przestrzeganie przez grupy i oddziały spoczywa na wyższej kadrze kierowniczej Magna w danych grupach i oddziałach. Odgórny nadzór nad przestrzeganiem niniejszych standardów jest realizowany w ramach różnych audytów działu personalnego oraz procesów kontroli. Zarząd Magna, poprzez swój Komitet ds. zarządzania, wynagrodzeń i nominacji, nadzoruje ogólne podejście całej firmy do kwestii odpowiedzialności społecznej biznesu, m.in. realizację tych standardów. Oczekujemy od naszych partnerów biznesowych oraz wszystkich dostawców przyjęcia i stosowania podobnych zasad. Korzystamy z usług partnerów biznesowych oraz dostawców, którzy prowadzą działalność w sposób spójny z niniejszymi Globalnymi standardami pracy, i takich partnerów poszukujemy.

Pracownicy, którzy uważają, że doświadczyli naruszenia niniejszych zasad, mają możliwość zgłoszenia takich przypadków w ramach dobrze zorganizowanych, wewnętrznych procedur różniących się w zależności od regionu. Magna stosuje szereg procedur rozwiązywania problemów oraz badania spraw zgłoszonych przez pracowników, m.in. zasadę otwartych drzwi w ramach Karty pracownika, a także prowadzi linię specjalną dla pracowników, której personel odpowiada za przeprowadzanie bezstronnych dochodzeń w zgłoszonych sprawach i podejmowanie w razie potrzeby stosownych działań. Zgodnie z [Polityką zakazu działań odwetowych](#) Magna nie zostaną podjęte żadne działania odwetowe wobec pracownika, który dokona zgłoszenia naruszenia bądź będzie uczestniczył w dochodzeniu.

ŹRÓDŁA DODATKOWYCH INFORMACJI:

Więcej informacji można uzyskać, kontaktując się z wiceprezesem działu personalnego Grupy, Globalnym dyrektorem ds. relacji pracowniczych lub biurem głównego dyrektora działu personalnego.

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