

Kodeks etyki zawodowej

Polityka zakazu działań odwetowych

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

Magna jest firmą zaangażowaną we wspieranie kultury poruszania problemów etyczno-prawnych bez obawy o zastosowanie działań odwetowych. Firma Magna zapewnia swoim pracownikom i innym interesariuszom możliwość zgłaszania tego rodzaju problemów z wykorzystaniem różnych procedur, a także zakazuje podejmowania działań odwetowych na pracownikach i innych interesariuszach, którzy uczciwie i w dobrej wierze zgłaszają problemy tego typu.

Niniejsza polityka ma zastosowanie do Magna International Inc. oraz wszystkich grup, oddziałów, spółek typu joint venture oraz innych jednostek organizacyjnych firmy na całym świecie („Magna”). Zapisy niniejszej polityki mają również zastosowanie do wszystkich osób, które mają powiązania z firmą Magna lub osób działających w imieniu firmy Magna, w tym pracowników, niezależnych wykonawców, członków władz spółki, dyrektorów, konsultantów, dostawców, pełnomocników i agentów.

WPROWADZENIE

Istotne jest, aby problemy etyczno-prawne zostały zidentyfikowane i rozwiązane w możliwie jak najszybszym terminie. W związku z tym Magna wspiera środowisko pracy, w którym pracownicy i inni interesariusze mogą zgłaszać problemy etyczno-prawne bez obawy o zastosowanie wobec nich działań odwetowych (obejmujących ukaranie, zwolnienie, zdegradowanie, zawieszenie, zastraszenie lub nękanie). Magna nie toleruje działań odwetowych w stosunku do osób, które uczciwie i w dobrej wierze zgłaszają problemy natury etyczno-prawnej.

STANDARDY

Magna zachęca swoich pracowników oraz innych interesariuszy do zgłaszania wszelkich uzasadnionych problemów dotyczących kwestii natury etyczno-prawnej. Szybkie zidentyfikowanie tego typu kwestii umożliwia firmie Magna aktywne działanie, weryfikowanie jeszcze „świeżych” faktów oraz minimalizowanie potencjalnych skutków poprzez rozwiązywanie i łagodzenie zgłaszanych problemów.

Magna nie toleruje działań odwetowych (lub jakiegokolwiek groźby działań odwetowych) w stosunku do osób, które uczciwie i w dobrej wierze zgłaszają problemy natury etyczno-prawnej (osoba zgłaszająca), ani wobec żadnej osoby, która pomaga osobie zgłaszającej lub jest z nią powiązana. Próby zniechęcania lub uniemożliwiania komukolwiek zgłoszenia problemów oraz działania odwetowe podejmowane w stosunku do osób zgłaszających nie będą tolerowane i będą traktowane z należytą surowością i karane dyscyplinarnie, włączając w to zwolnienie z pracy lub przerwanie innej relacji biznesowej z firmą Magna. Działania odwetowe mogą być również zabronione przez lokalne prawo i mogą podlegać karze jako przestępstwo.

Niniejsza polityka ma zastosowanie do wszelkich poruszanych problemów lub doniesień natury etyczno-prawnej (anonimowych lub nie), w tym przekazywanych anonimowo za pośrednictwem infolinii Magna Hotline, za pośrednictwem przełożonego lub kierownika, lub też pracowników Działu Kadr, Rady Prawnego, Działu Etyki i Przestrzegania Zgodności z Prawem, Jednostki Audytu Wewnętrznej lub w inny sposób („Kanały sprawozdawcze”).

Niniejsza polityka ma również zastosowanie do zewnętrznie zgłaszanych obaw lub składanych zgłoszeń do organu regulacyjnego.

PRZYKŁADY DZIAŁAŃ ODWETOWYCH

Działania odwetowe mogą przyjmować różne formy i mogą być niezwykle subtelne. Należy zgłaszać wszelkie podejrzenia dotyczące zastosowania działań odwetowych (patrz część „Zgłaszanie problemów” poniżej), w tym działań wymienionych poniżej. Przykłady działań odwetowych mogą obejmować:

- zmniejszenie, zwiększenie lub zmianę zakresu obowiązków lub godzin pracy;
- zniewagi słowne lub postępowanie mające na celu wprawienie w zakłopotanie lub poniżenie pracownika;
- fizyczne znęcanie się lub groźby;
- zwolnienie, zdegradowanie lub groźby zwolnienia bądź zdegradowania;
- odmowę awansu, zwiększenia wynagrodzenia, przydzielenia zadania, przeniesienia lub przyznania nadgodzin;
- inne działania niezgodne z Kartą Pracownika oraz Zasadami funkcjonowania firmy Magna.

DECYZJE KADROWE I WSPÓŁPRACA PRACOWNIKÓW

Żadnego z zapisów niniejszej polityki nie należy interpretować jako uniemożliwiającego firmie Magna podejmowanie decyzji kadrowych z uzasadnionych powodów biznesowych, które nie mają charakteru odwetowego (na przykład decyzji kadrowych związanych z naruszeniem postanowień umowy o pracę). Kwestie etyczno-prawne i związane z nimi postępowanie są najczęściej złożone i wieloaspektowe. Ważnym elementem postępowania jest pełna współpraca pracowników i innych interesariuszy, z którymi podjęto kontakt, tak aby umożliwić firmie Magna zebranie informacji niezbędnych do szybkiej i właściwej reakcji w przedmiotowej sprawie.

ZGŁASZANIE PROBLEMÓW WEWNĘTRZNIE¹

Problemy dotyczące działań odwetowych lub inne problemy natury etyczno-prawnej zgłaszane wewnętrznie za pośrednictwem Kanałów informacyjnych będą rozpatrywane w sposób terminowy.

W firmie Magna oczekuje się od kierowników i przełożonych stosowania polityki otwartych drzwi. Przełożeni oraz kierownicy w firmie Magna zobowiązani są do stworzenia atmosfery otwartości, poważnego traktowania zgłaszanych problemów natury etyczno-prawnej oraz znajomości procedur przekazywania takich problemów do rozpatrzenia odpowiednio przez Dział Prawny, Dział Etyki i Przestrzegania Zgodności z Prawem, Dział Kadr lub Jednostkę Audytu Wewnętrzznego. Istotne jest, aby pracownicy firmy Magna oraz inni interesariusze byli świadomi tego, że zgłaszane przez nich problemy będą w należyty sposób rozpatrywane. Ważne jest również, aby problemy były niezwłocznie zgłaszane, analizowane i kierowane do rozpoznania. Szansa na podjęcie aktywnych działań i szybkie rozwiązanie problemu może zniknąć niedługo po zgłoszeniu problemu.

Pracownicy i inni interesariusze powinni także mieć świadomość, że mechanizmy zgłaszania w firmie Magna muszą być przestrzegane i nie mogą podlegać nadużyciom z żadnego powodu. Osoby składające doniesienia w sposób nieuczciwy lub w nieodpowiednim zamiarze (na przykład w celu ukarania lub nękania innego pracownika) będą karane w ramach postępowania dyscyplinarnego, włączając w to rozwiązanie stosunku pracy i innych relacji biznesowych z firmą Magna.

¹ Niniejsza sekcja dotyczy wyłącznie zgłoszeń dokonywanych wewnętrznie w firmie Magna. Zachęcamy do zgłaszania wątpliwości wewnętrznie za pośrednictwem jednego z kanałów zgłaszania omówionych powyżej. Jednak w niektórych krajach naruszenia można zgłaszać zewnętrznie za pośrednictwem rządowego lub regulacyjnego mechanizmu informowania o nieprawidłowościach. Żadne z postanowień niniejszej polityki nie zabrania pracownikowi korzystania z mechanizmu informowania organu regulacyjnego o nieprawidłowościach, jeśli jest to dozwolone przez prawo w kraju rodzinnym użytkownika.

WIĘCEJ INFORMACJI:

Więcej informacji lub porad można uzyskać, kontaktując się z doradcą prawnym swojej Grupy lub Regionu, regionalnym specjalistą ds. zgodności lub wiceprezesem i dyrektorem ds. etyki i zgodności z przepisami w firmie Magna.

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