

# Kodeks etyki zawodowej Polityka dotycząca dochodzeń wewnętrznych w sprawach związanych z naruszeniami zasad etycznych

ETHICS & LEGAL COMPLIANCE |

ISSUED: September 21, 2021 – REVISED: April 3, 2024

## WPROWADZENIE

W niniejszej polityce określono sposób postępowania z wątpliwościami dotyczącymi naruszeń zasad etyki i przestrzegania prawa w koncernie Magna International Inc. i wszystkich jego Grupach operacyjnych, Oddziałach, spółkach joint-venture i innych jednostkach na całym świecie (zwanym dalej łącznie „Magna”). Zapisy niniejszej polityki mają zastosowanie do wszystkich osób, które prowadzą relacje biznesowe z firmą Magna lub które działają w imieniu Magny, w tym pracowników, niezależnych wykonawców, członków władz spółki, członków zarządu, dostawców, konsultantów i przedstawicieli (zwanym dalej łącznie „Osobami Magna”).

## ZASTOSOWANIE

Niniejsza polityka ma zastosowanie do zgłoszeń otrzymanych w związku z wątpliwościami dotyczącymi naruszeń zasad etyki i przestrzegania prawa. Polityka nie ma zastosowania do zgłoszonych wątpliwości dotyczących potencjalnych naruszeń Karty Pracownika Magna lub innych spraw lokalnych związanych z kadrami lub bezpieczeństwem, zdrowiem i ochroną środowiska, które z reguły są wyjaśniane zgodnie z lokalnymi przepisami prawa i praktykami.

W przypadku zaistnienia konfliktu pomiędzy niniejszą polityką oraz obowiązującym prawem wymogi prawne należy traktować jako nadrzędne.

## ZOBOWIĄZANIE

Magna zobowiązuje się do prowadzenia działalności w sposób uczciwy i rzetelny we wszystkich relacjach biznesowych. W związku z tym wszystkie Osoby Magna powinny natychmiast **sygnalizować** i zgłaszać przypadki możliwego naruszenia [Kodeksu Etyki Zawodowej](#) („Kodeks”) oraz wszelkich polityk i regulaminów związanych z Kodeksem. Więcej informacji na temat dostępnych kanałów zgłaszania można znaleźć poniżej.

Magna poważnie podchodzi do zgłaszanych wątpliwości i zobowiązuje się do wyjaśniania i naprawiania zidentyfikowanych przypadków niewłaściwych zachowań w sposób terminowy, sprawiedliwy i konsekwentny.

Firma Magna dokłada również starań, by wspierać kulturę, w której każdy pracownik może wyrazić takie wątpliwości, nie obawiając się działań odwetowych. Z tego powodu [Polityka zakazu działań odwetowych](#) firmy Magna zakazuje działań odwetowych przeciwko jakiegokolwiek osobie, która zgłosi problem uczciwie i w dobrej wierze. Podejmowanie działań mających na celu zniechęcenie jakiegokolwiek osoby do zgłaszania wątpliwości lub uniemożliwienie jej tego nie będzie tolerowane, a jakiegokolwiek działania odwetowe będą traktowane surowo i będą powodować zastosowanie środków dyscyplinarnych, do rozwiązania umowy o pracę włącznie.

## OBOWIĄZKI OSÓB MAGNA

Osoby Magna powinny niezwłocznie zgłaszać wszelkie podejrzenia naruszeń dotyczących etyki i przestrzegania prawa, wykorzystując jeden z licznych kanałów zgłaszania omówionych poniżej. Zgłoszenia powinny zawierać jak najwięcej informacji dotyczących problemu, w tym szczegółowy opis zachowania; miejsce, datę i godzinę zachowania (w tym czy nadal trwa); czy występuje prawdopodobieństwo wystąpienia szkody fizycznej, zagrożeń bezpieczeństwa<sup>1</sup>, lub inny powód wymagający natychmiastowego działania; tożsamości świadków lub innych zaangażowanych osób oraz źródła informacji, dokumenty lub dowody, które mogą pomóc w prowadzeniu dochodzenia przez firmę Magna. Osoby zgłaszające powinny szybko reagować na prośby o dodatkowe informacje i dowody (jeśli są dostępne) wymagane w celu poparcia ich twierdzeń. Brak terminowej współpracy lub odpowiedzi na wnioski o udzielenie informacji może skutkować zamknięciem czynności wyjaśniających.

Osoby Magna powinny również współpracować podczas dochodzeń wyjaśniających domniemane naruszenia, jeśli zostaną o to poproszone. Odmowa przez pracownika podjęcia pełnej lub terminowej współpracy z zespołem dochodzeniowym Magna lub jakiegokolwiek próby zakłócania lub podważania dochodzenia może skutkować podjęciem działań dyscyplinarnych, z rozwiązaniem umowy włącznie. Odmowa współpracy ze strony niezależnego wykonawcy, dostawcy lub agenta może skutkować zakończeniem ich relacji biznesowej z firmą Magna.

## KANAŁY ZGŁASZANIA

Osoby Magna powinny zgłaszać podejrzenia naruszeń wewnętrznie; dostępne są liczne kanały do zgłaszania wątpliwości. [Linia Specjalna Magna](#) jest jednym z takich kanałów umożliwiających Osobom Magna poufne i anonimowe zgłaszanie wszelkich problemów dotyczących naruszeń zasad polityk i regulaminów koncernu Magna bez obawy o zastosowanie wobec nich działań odwetowych. Problemy można również zgłaszać za pośrednictwem innych kanałów, na przykład pracownicy mogą zgłaszać je swoim przełożonym lub członkom zarządu firmy Magna w danym oddziale, grupie lub na odpowiednim poziomie korporacyjnym (tj. zasada otwartych drzwi Magna), lub dokonywać zgłoszeń bezpośrednio do działu audytu wewnętrznego, działu prawnego lub działu ds. etyki i zgodności z przepisami Magna. 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.

## PRYWATNOŚĆ, POUFNOŚĆ, OCHRONA PRAWNA I ANONIMOWOŚĆ

Poufność i anonimowość osób zgłaszających problemy, jak również ochrona ich tożsamości (jak również tożsamości innych osób zaangażowanych w czynności wyjaśniające), o ile te informacje są znane, są najwyższym priorytetem firmy. Przestrzega się zasad poufności i anonimowości z wyjątkiem przypadków gdy obowiązujące wymogi prawne nakazują inaczej.<sup>2</sup>Dane osobowe osób zgłaszających oraz innych osób biorących udział w procesie dochodzenia będą również przetwarzane zgodnie z obowiązującym prawem oraz naszymi wewnętrznymi politykami, procedurami i wytycznymi w zakresie prywatności danych.

Firmie Magna zależy na zachowaniu poufności przebiegu dochodzenia i powiązanej komunikacji (ustnej lub pisemnej, prowadzonej w formie elektronicznej lub w inny sposób) w zakresie, jaki spółka uzna za odpowiedni i dozwolony przez prawo. Dotyczy to poufności komunikacji, która objęta jest ochroną prawną lub innymi immunitetami (zatem podlega ochronie przed ujawnieniem w postępowaniach sądowych). Firma Magna oczekuje od wszystkich osób zaangażowanych w dochodzenia, że będą świadome obowiązku zachowania poufności oraz istnienia ochrony prawnej w zakresie komunikacji związanej z dochodzeniem.

Wyłącznie pracownicy lub agenci, którym Magna udzieliła pełnomocnictwa szczególnego do występowania w imieniu spółki, mogą informować osoby trzecie o przebiegu dochodzenia. Niniejsza polityka nie uniemożliwia pracownikom prowadzenia rozmów z instytucjami lub organizacjami rządowymi we własnym imieniu.

<sup>1</sup> Magna zachęca swoich pracowników, niezależnych wykonawców, członków kadry kierowniczej, członków zarządu, dostawców i agentów, by w nagłych przypadkach kontaktowali się z lokalnymi służbami ratunkowymi (np. dzwoniąc na numer 112, tak, gdzie jest dostępny).

<sup>2</sup>W niektórych krajach funkcjonują ograniczenia dotyczące korzystania z anonimowych systemów zgłaszania. Pytania dotyczące anonimowego charakteru Linii Specjalnej Magna lub obowiązku zachowania przez Magnę anonimowości rozmów przeprowadzanych za pośrednictwem Linii Specjalnej Magna należy przekazywać do radcy prawnego grupy lub odpowiedniego regionu. Osoby lub podmioty spoza Magny będą zobowiązane podać swoją tożsamość.

## NADZÓR I INFORMOWANIE

Rada ds. zgodności z przepisami firmy Magna – Compliance Council („MCC”) – nadzoruje wszelkie kwestie związane z programem etyki i zgodności z przepisami. Obowiązek nadzorowania wszystkich dochodzeń wszczętych wskutek zgłoszeń związanych z naruszeniem zasad etyki i przepisów prawa rada MCC przekazała Komitetowi ds. nadzorowania dochodzeń (ang. Investigations Oversight Committee, „IOC”). Komitet IOC składa się z kierowników wyższego szczebla firmy Magna, którzy co kwartał spotykają się i składają sprawozdanie radzie MCC. Komitet IOC przy wsparciu wyznaczonych Administratorów dochodzenia („Administratorzy”) prowadzi i nadzoruje terminowe, sprawiedliwe i konsekwentne wykonanie i wewnętrzne raportowanie wszystkich odpowiednich dochodzeń wewnętrznych oraz działań naprawczych związanych z tymi dochodzeniami zgodnie z niniejszą polityką oraz powiązanymi procedurami lub wytycznymi.

Statystyki oraz informacje dotyczące dochodzeń wyższego ryzyka są regularnie zgłaszane do Komisji Zarządu ds. Audytu firmy Magna International Inc. przez dział audytu wewnętrznego.

## SPOSÓB DZIAŁANIA (PRZYJĘCIE SPRAWY)

Zgłoszenia dokonane za pośrednictwem Linii Specjalnej Magna otrzymuje niezależny podmiot zewnętrzny, następnie są przekazywane Administratorom (którzy rozpoczynają prowadzenie dokumentacji sprawy i proces dochodzenia). Niezależny podmiot zewnętrzny rejestruje zgłoszone zarzuty w centralnej bazie danych, uruchamiając tym samym proces odpowiedzi na zgłoszenie opisany w niniejszej polityce. Personel niezależnego podmiotu zewnętrznego jest dostępny całą dobę przez cały rok i komunikuje się w ponad 20 językach.

Zgłoszenia dokonane za pośrednictwem innych kanałów należy terminowo przekazywać Administratorom, którzy dokumentują zarzuty, uruchamiając tym samym proces dochodzenia opisany w niniejszym dokumencie.

## DOBRE PRAKTYKI W ZAKRESIE PROWADZENIA DOCHODZEŃ

Dochodzenia prowadzą doświadczeni członkowie działów funkcjonalnych w ramach koncernu Magna, w tym działu audytu wewnętrznego, działu bezpieczeństwa korporacyjnego, działu prawnego, działu operacyjnego lub Grupy operacyjnej, której dane zgłoszenie dotyczy. Dział funkcjonalny wyznaczony do prowadzenia dochodzenia („Dział prowadzący”) zależy od przedmiotu zgłoszenia oraz wagi zarzutów badanych podczas wstępnej oceny sprawy i ustalenia ważności przez Administratorów. Firma Magna może również korzystać z zasobów zewnętrznych (na przykład opinii zewnętrznego radcy prawnego) w celu wsparcia procesu czynności wyjaśniających.

Działy prowadzące odpowiadają za planowanie dochodzenia, przeprowadzenie wszystkich etapów dochodzenia oraz raportowanie wewnętrzne. Administratorzy nadzorują czy etapy dochodzenia są prowadzone prawidłowo i terminowo. Komitet IOC może określać zalecenia dotyczące dobrych praktyk w zakresie prowadzenia dochodzeń zgodnie z niniejszą polityką.

Terminowe ukończenie dochodzeń oraz raportowanie wewnętrzne dotyczące ich statusu oraz ustaleń mają krytyczne znaczenie dla kierownictwa przy ustalaniu jakie działania należy podjąć (jeśli dotyczy), żeby naprawić zgłoszone naruszenia poparte uzasadnionymi zarzutami. Tylko wyznaczony personel Magna ma dostęp do informacji związanych ze sprawą.

Przez cały proces dochodzenia będzie prowadzona komunikacja z osobą zgłaszającą. Dział prowadzący może kontaktować się z osobą zgłaszającą, aby uzyskać dodatkowe informacje lub dowody na poparcie zarzutów. Osoby zgłaszające powiadamia się terminowo o statusie i zamknięciu dochodzenia.

## DZIAŁANIA NAPRAWCZE

Jeśli zarzuty okażą się uzasadnione (w całości lub części), odpowiedzialność za ustalenie i wprowadzenie działań naprawczych w celu rozwiązania problemu związanego z danym zachowaniem i zapobieżenia podobnym zachowaniom w przyszłości spoczywa na kierownictwie firmy Magna. Celem działań naprawczych jest eliminacja niewłaściwego zachowania i zapobieżenie jego ponownym wystąpieniom w przyszłości. Działania naprawcze obejmują między innymi:

- wdrażanie, wzmocnienie lub poprawianie mechanizmów kontroli wewnętrznej;
- zastosowanie środków dyscyplinarnych wobec pracowników, zawieszenie lub zwolnienie pracowników;
- zakończenie relacji z dostawcami;
- szkolenie (lub ponowne przeszkolenie) personelu;
- zgłoszenie organom ścigania; lub
- wszczęcie postępowania sądowego o odszkodowanie.

## ODPOWIEDZIALNOŚĆ KIEROWNICTWA

Podobnie jak pracownicy, członkowie kierownictwa firmy Magna powinni niezwłocznie zgłaszać wszelkie podejrzenia niewłaściwego zachowania, wykorzystując jeden z licznych kanałów zgłaszania omówionych powyżej.

W miarę możliwości kierownictwo wyższego szczebla będzie regularnie powiadamiane o postępach w prowadzeniu dochodzenia. Jednak personel, którego dochodzenie dotyczy bezpośrednio, nie będzie miał dostępu do szczegółów sprawy.

Po zakończeniu dochodzenia kierownictwo wyższego szczebla będzie informowane o faktach, które są niezbędne do podjęcia działań naprawczych, w szczególności w sytuacjach, w których wymaga się zastosowania działań dyscyplinarnych wobec pracownika lub zalecane jest uzyskanie odszkodowania za straty finansowe lub zachodzi konieczność zaktualizowania bądź zaostrzenia polityk, procedur lub innych mechanizmów kontroli.

## ŹRÓDŁA DODATKOWYCH INFORMACJI

Aby uzyskać więcej informacji, należy skontaktować się z Wiceprezesem i dyrektorem ds. etyki i zgodności z przepisami lub Wiceprezesem ds. audytu wewnętrznego.

---

Issued:	September 21, 2021
Revised:	April 3, 2024
Next Review:	Q1 2027
Issued By:	Ethics & Legal Compliance
Approved By:	Magna Compliance Council