

Standard collettivi sulla manodopera

HUMAN RESOURCES LEGAL & LABOUR RELATIONS DEPARTMENT |

ISSUED: March 1, 2019 – REVISED: February 23, 2022

INTRODUZIONE:

Magna International Inc. ("Magna") riconosce l'importanza di bilanciare le nostre responsabilità sociali con il perseguimento degli obiettivi di business. Accettiamo la conformità delle nostre azioni con le aspettative delle diverse parti coinvolte, comprendenti azionisti, clienti, dipendenti, comunità in cui operiamo, governi e altre entità, in particolare con le aspettative relative al trattamento equo ed etico dei nostri dipendenti.

Questa politica si applica a tutti i gruppi operativi, alle divisioni e alle altre operazioni affiliate Magna a livello globale. La politica si applica anche a tutte le persone che agiscono per conto di Magna, inclusi i dipendenti, i responsabili, gli amministratori, i consulenti e gli agenti.

Il nostro rispetto per gli individui e le esigenze dei nostri dipendenti si riflette nell'esclusiva cultura operativa di Magna, detta "Fair Enterprise". Il nostro modello di business Fair Enterprise riconosce i dipendenti come elementi indispensabili del nostro business, dotati di diritti e doveri fondamentali definiti in politiche cardinali, come la Carta dei dipendenti, i Principi Operativi e il Codice di Condotta ed Etica di Magna.

Questi Standard collettivi sulla manodopera sono un'ulteriore articolazione della nostra cultura Fair Enterprise e fungono, inoltre, da sostegno generale delle seguenti normative e carte:

- **Dichiarazione universale dei diritti umani delle Nazioni Unite**
- **Convenzioni fondamentali dell'OIL**
- **Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali sul lavoro**

L'inquadramento della nostra politica aziendale si fonda sui principi di base stabiliti da varie normative internazionali, nazionali e locali, tra cui la legislazione specifica per Paese/Stato, nonché vari accordi lavorativi, tariffe e obblighi contrattuali di natura locale.

DIRITTI UMANI:

Sosteniamo la conformità con i diritti umani riconosciuti a livello internazionale. Le nostre politiche rispettano la parità di trattamento e la necessità di fornire opportunità di lavoro eque, a prescindere da tratti distintivi personali. Riteniamo che i nostri luoghi di lavoro, diversificati e multiculturali, offrano un ambiente lavorativo rispettoso, in cui i dipendenti si sentono sicuri e benvenuti, godendo, al contempo, di opportunità di crescita personale e professionale.

TUTELA CONTRO MOLESTIE, DISCRIMINAZIONE E VIOLENZA:

Coerentemente con le politiche Magna relative a molestie e discriminazione, non tolleriamo molestie o discriminazioni sul luogo di lavoro basate su razza, nazionalità od origine sociale, colore, sesso, religione, identità di genere, disabilità, orientamento sessuale o qualsiasi altro motivo oggetto di protezione e riconosciuto dalla legge applicabile. Abbiamo attuato politiche che vietano la violenza sul posto di lavoro e il bullismo. In conformità con i principi della nostra Carta dei dipendenti, ci impegniamo a promuovere luoghi di lavoro equi e rispettosi, senza favoritismi o qualunque tipo di abuso fisico, sessuale, psicologico o verbale.

DIRITTI DEI BAMBINI:

Condanniamo il lavoro minorile e rispettiamo il diritto dei bambini all'istruzione, al riposo e al gioco. Rispettiamo tutte le leggi e le normative internazionali e locali applicabili in materia di età minima di ammissione al lavoro o all'occupazione.

LIBERO IMPIEGO:

Rifiutiamo tutte le forme di lavoro forzato o obbligatorio, come il lavoro carcerario, la schiavitù per debito, la tratta o l'asservimento. Le sussidiarie Magna non stipulano accordi commerciali con fornitori, reclutatori o agenzie di collocamento che si avvalgono di lavoro forzato. Magna rispetta il principio del libero impiego.

SALUTE E SICUREZZA:

Manteniamo ambienti di lavoro sicuri e salubri, che soddisfano o superano gli standard nazionali e internazionali in materia di sicurezza e salute sul lavoro. Riesaminiamo regolarmente i nostri standard e ci impegniamo al miglioramento continuo sul campo attraverso un processo di audit e ispezioni completi delle strutture.

EQUE CONDIZIONI DI LAVORO:

Riconosciamo il diritto all'appropriato riposo e svago dei nostri dipendenti. Assicuriamo orari di lavoro ragionevoli, nel rispetto delle pratiche industriali applicabili volte alla salvaguardia della salute e del benessere dei nostri dipendenti. Ci impegniamo a rispettare o superare i requisiti di tutte le leggi e i regolamenti locali applicabili relativamente a orari di lavoro, pause, vacanze, ferie e straordinari.

PRATICHE RETRIBUTIVE NON DISCRIMINATORIE:

Coerentemente con i principi della nostra Carta dei dipendenti Magna, ci impegniamo a fornire ai nostri dipendenti retribuzioni e benefici aggiuntivi competitivi, che riflettano la necessità di equità interna e competitività esterna nell'industria e nei mercati del lavoro locali in cui operiamo. Ciò comprende la retribuzione dei dipendenti sulla base di criteri oggettivi e non discriminatori, quali competenza e abilità, qualifiche, rendimento lavorativo e durata del servizio. Le nostre pratiche di retribuzione sono conformi alle leggi e ai regolamenti nazionali, statali e/o locali, ivi compresi i diversi requisiti contrattuali, di lavoro e tariffari. Nell'ambito dei requisiti legislativi e contrattuali relativi alle retribuzioni specifiche per Paese, sosteniamo il principio della parità di remunerazione senza discriminazioni basate sul sesso.

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E BUONE PRATICHE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA:

Riconosciamo e rispettiamo il diritto dei nostri dipendenti ad associarsi liberamente e a farsi rappresentare, in conformità con le leggi e le normative locali, tenendo conto della prassi in vigore in materia di relazioni industriali. Riconosciamo, inoltre, l'individualità del diritto alla rappresentazione, che, in quanto tale, non costituisce un obbligo e comprende il diritto dei dipendenti alla libera scelta relativamente all'esercizio del loro diritto alla rappresentazione, e il diritto delle parti sul posto di lavoro ad esercitare la loro libertà di parola sull'argomento. Lavoriamo in modo costruttivo con rappresentanti legalmente riconosciuti per promuovere gli interessi dei nostri dipendenti in modo coerente con la Carta dei dipendenti. Rispettiamo le leggi e i regolamenti locali applicabili sulla contrattazione collettiva in uno spirito di cooperazione e rispetto reciproco.

ATTUAZIONE E RESPONSABILITÀ:

La responsabilità per l'attuazione e la conformità di questi standard nei nostri gruppi e divisioni operativi spetta all'alta dirigenza dei rispettivi gruppi e divisioni di Magna. La supervisione aziendale di tali standard viene assicurata attraverso diversi processi di audit e ispezione delle Risorse Umane. Il Consiglio di Amministrazione di Magna, attraverso il suo Comitato per la Corporate Governance, la Remunerazione e le Nomine, sovrintende al nostro approccio generale sulla responsabilità sociale aziendale, ivi inclusi questi Standard. Incoraggiamo i partner aziendali e i fornitori, che si collocano lungo tutta la nostra catena del valore, ad adottare e applicare politiche simili. Cerchiamo di identificare e impiegare partner aziendali e fornitori che conducono attività economiche e affari in modo coerente con questi Standard collettivi sulla manodopera.

I dipendenti che ritengono vi sia stata una violazione di questi principi hanno facoltà di segnalare eventuali violazioni a tale politica attraverso procedure interne di reclamo ben stabilite, che variano in base all'area geografica. Magna fornisce una serie di procedure per l'indagine e la risoluzione delle controversie tra dipendenti, che include il Processo della porta aperta della nostra Carta dei dipendenti, nonché una Linea Diretta per i Dipendenti, responsabile della conduzione di indagini imparziali e dell'applicazione di azioni correttive, laddove necessario. Coerentemente con la Politica antiritorsione di Magna, non viene intrapresa alcuna azione di ritorsione nei confronti di qualunque dipendente che faccia una segnalazione di questo tipo o collabori in altro modo a un'indagine.

ULTERIORI INFORMAZIONI:

Per ulteriori informazioni si prega di contattare il Vicepresidente delle Risorse Umane del proprio gruppo, il Direttore Generale delle Relazioni Sindacali di Magna o l'Ufficio del Direttore Risorse Umane di Magna.

Issued:	March 1, 2019
Revised:	February 23, 2022
Next Review:	Q1 2025
Issued By:	Human Resources Legal & Labour Relations Department
Approved By:	Magna Compliance Council