

# Глобални стандарди за трудот

HUMAN RESOURCES LEGAL & LABOUR RELATIONS DEPARTMENT |

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

## ВОВЕД:

Magna International Inc. („Magna“) ја препознава важноста од балансирање на нашите општествени одговорности со тежнењето кон нашите деловни цели. Прифаќаме дека нашите дејства мора да се усогласат со очекувањата на различни заинтересирани страни, вклучувајќи ги акционерите, клиентите, вработените, заедниците каде што водиме бизнис, владите и другите, особено оние поврзани со фер и етички третман на нашите вработени.

Оваа политика се однесува на сите работни групации, оддели и други придружни операции на Magna. Оваа политика се однесува и на сите лица кои делуваат во име на Magna, вклучително вработените, службениците, директорите, консултантите и агентите.

Нашата почит кон поединците и потребите на нашите вработени се одразува во уникатната оперативна култура на Magna што ја нарекуваме „Чесно претпријатие“. Нашиот деловен модел Чесно претпријатие ги препознава вработените како клучни заинтересирани страни во нашиот бизнис, со основни права и обврски утврдени во темелните политики како што се Повелбата за вработени во Magna, Оперативните принципи на Magna и Кодексот на однесување и етика на Magna.

Овие глобални стандарди за трудот претставуваат дополнителна артикулација на нашата култура на чесни претпријатија, а истовремено служат и како општо одобрување на следните рамки и повелби:

- **Универзална декларација за човекови права на ОН**
- **Основни конвенции на Меѓународната организација на трудот**
- **Декларација на Меѓународната организација на трудот за основните принципи и права на работа**

Рамката на политиката на нашата компанија се заснова на основните принципи утврдени според различни меѓународни, национални и локални закони, вклучително и законодавството што е специфично за земјата/државата, како и различните работни договори, тарифи и договорни обврски од локална природа.

## ЧОВЕКОВИ ПРАВА:

Ја поддржуваме усогласеноста со меѓународно признатите човекови права. Нашите политики почитуваат еднаков третман, како и потребата да се обезбедат фер можности за вработување, без оглед на личните карактеристики. Веруваме дека нашите работни места со диверзитет и мултикултура обезбедуваат работна средина со почит каде што нашите вработени се чувствуваат безбедно и добредојдено, притоа уживајќи во можностите за личен и професионален раст.

## ЗАШТИТА ОД ВОЗНЕМИРУВАЊЕ, ДИСКРИМИНАЦИЈА И НАСИЛСТВО:

Во согласност со политиките за вознемирување и дискриминација на Magna, нема да толерираме вознемирување или дискриминација на нашите работни места врз основа на раса, националност или социјално потекло, боја, пол, религија, родов идентитет, попреченост, сексуална ориентација или која било друга заштитена основа признаена од важечкиот закон. Имаме политики што забрануваат насилство и малтретирање на работното место. Согласно принципите на нашата Повелба за вработени, се стремиме да промовираме фер и пристojни работни места, без фаворизирање и секаков вид физичка, сексуална, психолошка или вербална злоупотреба.

## ПРАВАТА НА ДЕЦАТА:

Го осудуваме детскиот труд и го почитуваме правото на децата на образование, одмор и игра. Ги почитуваме сите важечки меѓународни и локални закони и регулативи во однос на минималната возраст за прием за вработување или работа.

## СЛОБОДНО ИЗБРАНО ВРАБОТУВАЊЕ:

Ги отфрламе сите форми на принудна или задолжителна работа, како што се затворската работа, должничкото ропство, трговијата со луѓе или чифлигарството. Подружниците на Magna нема да склучуваат деловни договори со добавувачи, регрутери или агенции за персонал што користат принудна работа. Magna го почитува принципот на слободно избрано вработување.

## ЗДРАВЈЕ И БЕЗБЕДНОСТ:

Одржуваме безбедни и здрави работни места што ги исполнуваат или надминуваат релевантните национални и меѓународни стандарди за безбедност и здравје при работа. Ги ревидираме нашите стандарди на редовна основа и посветени сме на континуираното подобрување во оваа област преку процес на сеопфатни ревизии и инспекции на објектите.

## ФЕР РАБОТНИ УСЛОВИ:

Го признаваме правото на нашите вработени на соодветен одмор и слободно време. Обезбедуваме разумни работни часови во рамките на важечките индустриски практики што ги чуваат здравјето и благосостојбата на нашите вработени. Се стремиме да се усогласиме или да ги надминеме барањата на сите важечки локални закони и прописи во однос на работните часови, времето за пауза, одморите, празниците и прекувремената работа.

## НЕДИСКРИМИНИРАЧКИ ПРАКТИКИ ЗА КОМПЕНЗАЦИЈА:

Во согласност со принципите на нашата Повелба за вработени во Magna, посветени сме на нашите вработени да им обезбедиме конкурентни плати и бенефиции што ја одразуваат потребата за внатрешна правичност, како и надворешна конкурентност во индустријата и локалните пазари на труд каде што водиме бизнис. Ова вклучува компензација на вработените врз основа на објективни и недискриминачки критериуми, како што се вештина и способност, квалификации, извршување на работата и должина на стажот. Нашите практики за компензација се во склад со националните, државните и/или локалните закони и регулативи, вклучувајќи различни договори, работни слогодби и тарифи. Во рамките на контекстот на законодавните и договорните барања поврзани со компензацијата што се специфични за земјата, го поддржуваме принципот на еднакво наградување без дискриминација врз основа на полот.

## СЛОБОДА НА ЗДРУЖУВАЊЕ И КОЛЕКТИВНО ПРЕГОВАРАЊЕ СО ДОБРА НАМЕРА:

Го признаваме и почитуваме правото на нашите вработени слободно да се здружуваат и да бидат застапувани согласно локалните закони и регулативи и имајќи ги предвид важечките практики на односи во индустријата во соодветната јурисдикција. Понатаму, признаваме дека правото да се биде застапуван е индивидуално право, а не обврска, што го вклучува правото на вработените слободно да одлучат да не бидат застапувани доколку тоа е нивен избор, а страните на работното место да остваруваат слободен говор по ова прашање. Работиме конструктивно со законски признаени претставници за да ги промовираме интересите на нашите вработени на начин што е во согласност со нашата Повелба на вработените. Ги почитуваме важечките локални закони и регулативи за колективно договарање во дух на соработка и меѓусебно почитување.

## ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА И ОДГОВОРНОСТИ:

Одговорноста за имплементација и усогласеност со овие стандарди во нашите оперативни групи и оддели се наоѓа кај повисокиот менаџмент на соодветните групи и оддели на Magna. Корпоративниот надзор за овие стандарди се обезбедува преку различни процеси на ревизија и инспекција на човечки ресурси. Одборот на директори на Magna, преку својот Комитет за корпоративно управување, компензација и номинирање, го надгледува нашиот севкупен пристап кон корпоративната општествена одговорност, вклучувајќи ги и овие стандарди. Ги охрабруваме деловните партнери и добавувачи преку нашиот синџир на вредности да усвојат и спроведуваат слични политики. Настојуваме да идентификуваме и користиме деловни партнери и добавувачи кои го водат својот бизнис и работи на начин во согласност со овие глобални стандарди за трудот.

Вработените кои сметаат дека можеби имало прекршување на овие принципи имаат можност да пријават прекршување на политиките преку добро воспоставени внатрешни постапки за жалби, коишто се разликуваат во зависност од регионот. Magna обезбедува голем број постапки за решавање на сомненијата и истражни постапки за вработените што го вклучуваат процесот Отворена врата од нашата повелба на вработените, како и линијата за помош на вработените што е одговорна за спроведување непристрасни истраги и примена на корективни дејства, онаму каде што тоа е потребно. Во согласност со Политиката против одмаздување на Magna, не се преземаат одмазднички дејства против ниеден вработен кој поднесува таква пријава или кој на друг начин соработува во истрагата.

## ЗА ПОНАТАМОШНИ ИНФОРМАЦИИ:

За понатамошни информации, контактирајте со потпретседателот одделот за човечки ресурси на групацијата, глобалниот директор за работни односи на Magna или главниот службеник за човечки ресурси на 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