

행동 및 윤리 준칙

보복금지에 관한 정책

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

Magna 는 보복의 두려움 없이 법률 및 윤리 문제를 제기할 수 있는 문화를 지원할 것을 약속합니다. Magna 는 직원 및 기타 이해 당사자가 이와 관련된 문제를 보고할 수 있는 다양한 채널을 제공하며, 이러한 문제를 정직하게, 그리고 선의로 제기한 직원 및 기타 이해 당사자에 대한 보복을 금지합니다.

본 정책은 Magna International Inc. 및 모든 운영 그룹, 부서, 합작투자회사 및 기타 해외법인들(이하 “Magna”라 총칭함)에 적용됩니다. 또한 본 정책은 직원, 독립 계약업체, 임원, 이사, 공급업체, 컨설턴트 및 대리인 등 Magna 와 관계되어 있거나 Magna 를 위하여 활동하는 모든 대상에게 적용됩니다.

서론

법률 및 윤리 문제를 가능한 조기에 발견하고 해결하는 일은 중요합니다. 이에 따라 Magna 는 직원 및 기타 이해 당사자가 법률 및 윤리 문제를 보복(처벌, 해고, 강등, 정직, 위협 또는 공격을 포함)의 두려움 없이 제기할 수 있는 문화를 지원합니다. Magna 는 법률 및 윤리 문제를 정직하게, 그리고 선의로 보고한 직원에 대한 보복을 금지합니다.

기준

Magna 는 직원 및 기타 이해 당사자가 법률 및 윤리 문제에 관하여 근거 있는 우려사항을 보고하도록 권장합니다. 이러한 문제를 신속하게 확인하여, Magna 는 예방조치를 취하고 사실관계를 “초기”에 확인하며 해당 사항을 검토, 경감하고, 잠재적 영향을 최소화할 수 있는 최선의 기회를 갖게 됩니다.

Magna 는 정직하게, 그리고 선의로 법률 또는 윤리적 문제를 제기한 직원(기자) 또는 기자를 보조하거나 기자와 관련된 사람에 대한 보복(또는 보복 위협)을 금지합니다. 이러한 문제의 제기를 반대하거나 막는 행위 또는 이러한 문제를 제기한 사람에 대한 보복 행위는 금지되며, 심각한 사안으로 간주되어 해고 또는 기타 Magna 와의 사업적 관계 종료에 달하는 징계를 받을 수 있습니다.

본 정책은 Magna Hotline, 상급자나 관리자, 인사부, 법률 고문, 윤리/법규 컴플라이언스부, 내부 감사부의 직원 또는 기타 적절한 방법(이하 “보고 채널”이라 총칭함)을 통해 익명으로 전달된 사항을 비롯하여 제기된 모든 법률 및 윤리적

우려 사항 또는 보고 사항(익명 여부를 불문함)에 적용됩니다. 본 정책은 외부에서 제기된 우려 사항이나 규제 기관에 대한 보고 사항에도 적용됩니다.

보복의 예시

보복은 여러 형태로 이루어질 수 있으며, 미묘한 행위로 이루어질 수도 있습니다. 아래 나열된 예시를 비롯하여 보복으로 의심되는 사항은 보고되어야 합니다(아래 “보고 사항” 참조). 보복의 예시는 아래와 같습니다:

- 업무 또는 근무시간의 감소, 증가, 변경
- 직원을 당황하게 하거나 모욕감을 줄 의도로 이루어지는 악담 또는 행위
- 신체적 학대 또는 위협
- 해고, 강등, 또는 그에 대한 위협
- 승진, 임금 인상, 배치 또는 초과근무의 거절
- 기타 Magna의 직원헌장 또는 운영원칙에 반하는 조치

인사 결정 및 협력

본 정책의 어떤 내용도 보복성이 아닌 합법적인 사업상의 이유로 인한 Magna의 인사 결정(예: 계약 위반에 따른 인사 결정)을 방해하는 것으로 해석되어서는 안 됩니다. 법률 및 윤리 문제, 그리고 조사는 대개 다양한 양상을 띠는 복잡한 사안입니다. 이러한 문제와 조사에 관계된 모든 직원 및 기타 이해 당사자는 전적으로 협조하여 Magna가 해당 문제를 신속하고 적절하게 대처하는데 필요한 정보를 획득할 수 있도록 하는 것이 중요합니다.

내부 보고 사항¹

보복 또는 기타 법률 또는 윤리 문제는 보고채널들 중 하나를 통하여 내부적으로 보고되며 적시에 검토될 것입니다.

Magna는 관리자와 감독자들이 개방된(open door) 절차를 유지하기를 기대합니다. Magna의 감독자와 관리자들은 접근 가능성을 보장하여야 하고, 법률 및 윤리 문제를 진지하게 다루어야 하며, 적절하게 해당 문제를 법무부서, 윤리/법규 컴플라이언스부, 인사부 또는 내부감사부에 회부하는 절차를 잘 알고 있어야 합니다. Magna의 직원 및 기타 이해 당사자는 보고사항이 고심하여 다루어질 것이라는 점을 이해하는 것이 중요합니다. 또한, 해당 우려사항은 제기, 검토, 회부되어 신속하게 처리해야 하는 것이 중요합니다. 우려사항이 처음 제기된 경우 해당 사항을 신속하게 처리하고 예방 조치를 취할 수 있는 기회가 금방 사라질 수도 있음을 명심해야 합니다.

또한 직원 및 기타 이해 당사자는 Magna의 보고 시스템을 존중하고 이를 여하한 이유로 오용해서는 아니 됩니다. 부정하게 또는 부적절하게 보고(예: 동료 직원을 처벌하거나 괴롭히려는 의도)한 것으로 여겨지는 직원은 해고 또는 기타 Magna와의 사업적 관계 종료에 달하는 중징계를 받게 될 것입니다.

¹ 본 섹션은 Magna 내부 보고 사항에만 적용됩니다. 위에서 설명한 보고 채널 중 하나를 통해 내부적으로 우려 사항을 보고할 것을 권장합니다. 그러나 일부 국가에서는 정부 또는 규제 기관의 내부 고발 체계를 통해 외부에서 위반 사항을 보고할 수 있습니다. 본 정책의 모든 내용은 본국에서 법적으로 허용되는 규제 기관의 내부 고발 체계를 사용하는 것을 방해하지 않습니다.

추가 정보가 필요한 경우:

추가 정보나 조언이 필요한 경우, 귀하의 그룹 또는 지역 변호사, 지역 컴플라이언스 담당자 또는 Magna의 최고윤리준법책임자 부사장에게 연락해주시기 바랍니다.

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