

行为道德守则

关于反报复的政策

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

麦格纳致力于营造无惧报复而提出法律和道德疑虑的合规文化氛围。麦格纳对其员工和其他利益方报告该等疑虑提供多种渠道，并禁止对诚实善意提出该等疑虑的员工和其他利益相关方进行报复。

该政策适用于麦格纳国际有限公司及其所有运营集团、工厂、合资企业及其在全球的其他分支机构（以下合称“麦格纳”）。该政策还适用于所有与麦格纳相关及代表麦格纳行事的人员，包括员工、独立承包商、管理人员、董事、供应商、顾问及代理人。

介绍

尽早发现并解决法律与道德疑虑这一点很重要。因此，麦格纳支持营造员工和其他利益相关方可以无惧报复（包括惩罚、解雇、降级、停职、威胁或骚扰）而提出其对法律和道德疑虑的工作环境。法律和道德疑虑能够在尽可能早的时机被确认和解决至关重要。麦格纳对诚实善意报告法律和道德疑虑而进行报复的行为零容忍。

标准

麦格纳鼓励其员工和其他利益方报告任何关于法律和道德问题方面可信的疑虑。迅速确认该等事宜可使麦格纳主动的抓住最佳时机，以在早期阶段查明事实，并解决和化解该等疑虑，以最小化潜在的影响。

麦格纳对诚实善意提出法律或道德疑虑而进行报复（或任何威胁报复）的行为零容忍。打击、阻止或报复提出疑虑的任何人（“举报人”）或以及任何协助举报的人或与举报人有关的人的报复行为不会被容忍，这些行为均将被视为严重事件，并受到甚至包括解雇当事人在内的纪律处分惩罚或导致麦格纳终止与当事人的业务关系的后果。当地法律也可能禁止报复行为，并可能将报复行为作为刑事犯罪加以惩处。。

该政策适用于所有通过以下渠道提出的法律和道德疑虑或报告（不论是否匿名）：通过麦格纳热线向主管或经理、人力资源部门、法律顾问、道德和合规部门或内审匿名传达，或其他恰当方法（“报告渠道”）。本政策也适用于向监管机构提出问题或外部报告。

报复的例子

报复可以采取多种形式，可能包括不易察觉的行为。如怀疑有包括下列例子在内的报复，应报告（见下文“报告疑虑”章节）。报复的例子包括：

- 减少、增加或改变工作职责或工作小时
- 言语侮辱或意图使其尴尬或羞辱员工的行为
- 身体伤害或威胁
- 解雇、降职，或者威胁解雇、降职
- 拒绝升职、加薪、分配工作、内部调转或加班机会
- 其他违背麦格纳员工宪章或麦格纳运营原则的行为

个人决定和合作

本政策的任何内容不应理解为阻碍麦格纳根据合法的商业原因而非出于报复而做出个人决定（例如，基于违约事实的个人决定）。法律和道德事宜和调查常常在很多方面比较复杂。所有员工和其他利益相关方对该等事宜和调查予以完全合作非常重要，麦格纳才能获得所需信息，并对该等事宜迅速恰当反应。

内部报告疑虑¹

有关报复的疑虑或其他法律或道德疑虑可通过任何一个内部报告渠道报告，并予以及时审查。

在麦格纳，我们希望我们的经理和主管维持敞开交流程序。麦格纳的主管和经理必须确保其易于接近，重视法律和道德疑虑，并对视情况将该等疑虑移交由法务、道德和合规、人力资源或内审等部门处理的流程熟悉。麦格纳员工和其它利益相关方理解其疑虑将会被处理，这非常重要。该等疑虑将被提出、迅速审查和移交也非常重要。当疑虑首次被提出后，积极且迅速解决问题的时机是稍纵即逝的。

雇员和其它利益方应认识到应尊重麦格纳的报告系统并不以任何原因加以滥用。被发现不诚信或出于非正当意图（例如，惩罚或骚扰同事）填写报告的人将受到甚至包括解雇的纪律处分或导致麦格纳终止与之的其他业务关系的后果。

更多信息：

欲获得进一步信息或建议，请联系您的集团或地区法律顾问或地区合规官或麦格纳道德副总裁兼首席合规官。

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

¹本节仅适用于麦格纳内部报告。我们鼓励您通过上述举报渠道之一在内部举报问题。然而，在某些国家，可以通过政府或监管机构的举报机制对外举报违规行为。本政策中的任何规定均不妨碍您在所在国家法律允许的情况下使用监管机构的举报机制。