

국제 노동 표준

HUMAN RESOURCES LEGAL & LABOUR RELATIONS DEPARTMENT |

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

MAGNA INTERNATIONAL INC.(이하 “MAGNA”)는 당사의 사회적 책임과 기업적 목표를 추구하는 것 사이에 균형을 유지하는 것이 중요함을 잘 알고 있습니다. 당사의 행동이 주주, 고객, 직원, 당사가 사업을 수행하는 지역사회, 정부, 그리고 그 외에 당사의 공정하고 윤리적인 직원 대우와 관련 있는 모든 관계자를 비롯한 다양한 이해관계자들의 기대사항을 충족해야 함을 인정합니다.

본 정책은 MAGNA의 모든 운영 그룹, 사업부, 기타 국제 운영 계열사에 적용됩니다. 본 정책은 직원, 책임자, 이사, 컨설턴트 및 에이전트를 포함하여 MAGNA를 대신해 활동하는 모든 사람들에게도 적용됩니다.

직원들 개개인 및 그들의 요구에 대한 당사의 존중은 MAGNA의 고유한 운영 문화인 “공정한 기업” 문화에 잘 반영되어 있습니다. 당사의 공정한 기업 비즈니스 모델에서는 직원을 당사의 사업에 있어 핵심 이해관계자로 취급하며 이들의 근본적인 권리와 의무는 MAGNA 직원 헌장, MAGNA 운영 원칙, MAGNA 윤리강령 및 행동규범 같은 기반 정책에 명시되어 있습니다.

이러한 국제 노동 표준은 당사의 공정한 기업 문화를 더욱 명확히 제시하는 수단인 동시에 다음의 프레임워크 및 헌장에 대한 포괄적 지지 의사를 나타냅니다.

- UN 세계 인권 선언
- ILO 기본 협약
- ILO 노동에 있어서의 기본 원칙과 권리에 대한 선언

당사의 정책 프레임워크는 국가/주 관련 법률과 지역 특성에 해당되는 여러 가지 노동 협약, 관세, 계약 의무를 비롯한 다양한 국제, 국내, 지역 법률에 따라 기본 원칙이 확립된다는 전제를 바탕으로 합니다.

인권:

국제적으로 인정되는 인권에 대한 규정 준수를 지지합니다. 당사의 정책은 개개인의 특성과 관계없이 동등한 대우 및 공정한 고용 기회의 제공 의무를 준수합니다. 당사의 다양하고 다문화적인 직장을 통해 직원들이 개인적 및 직업적 성장의 기회를 누릴 수 있는 동시에 안전성과 포용성을 실감할 수 있는 존중의 업무 환경이 조성된다고 믿습니다.

희롱, 차별, 폭력으로부터의 보호:

Magna의 희롱 및 차별 정책에 따라, 인종, 국적 또는 사회적 출신, 피부색, 성별, 종교, 성적 정체성, 장애, 성적 취향, 그 외에 관련 법으로 인정되는 근거에 따른 보호 특징에 기반한 희롱이나 차별을 결코 용인하지 않습니다. 직장 내 폭력과 괴롭힘을 금지하는 정책들을 마련해 두고 있습니다. 당사 직원 헌장의 원칙에 따라, 편애 및 모든 신체적, 성적, 심리적 또는 구두적 학대가 존재하지 않고 서로 존중받는 공정한 직장 환경을 조성하기 위해 노력합니다.

t

아동의 권리:

아동 노동을 지탄하며 아동의 교육받을 권리, 휴식할 권리, 놀 권리를 존중합니다. 아동의 최소 고용 또는 업무 가능 연령에 관한 모든 해당 국제 및 지역 법규를 준수합니다.

자발적 근로:

감금 노동, 채무 노예, 인신 매매 또는 노예 제도 등 모든 형태의 강제적 또는 의무적 노동을 거부합니다. Magna의 자회사는 강제 노동을 이용하는 공급업체, 또는 채용기관과 사업 협정을 체결하지 않습니다. Magna는 자발적 근로의 원칙을 준수합니다.

건강 및 안전:

직업적 안전 및 건강에 관한 국내 및 국제 표준을 충족 또는 초과충족하는 안전하고 건강한 직장을 유지합니다. 정기적으로 당사 표준을 검토하며 종합적인 시설 감사 및 실태조사 과정을 통해 이 분야에서의 지속적 개선을 달성하고자 노력합니다.

공정 근무 조건:

당사 직원들이 적절한 휴식 및 여가 시간을 가질 권리를 인정합니다. 직원들의 건강과 복지를 보호하는 해당 업계 관행 내에서 합리적인 업무 시간을 수립합니다. 근무 시간, 휴게 시간, 휴가, 휴일 및 초과 근무에 대한 모든 해당 지역 법규의 요구사항을 준수하거나 초과준수하고자 노력합니다.

비차별적 보상 관행:

당사는 Magna의 직원 현장 원칙에 따라 당사가 사업을 수행하는 지역 노동 시장 및 업계 내에서의 외부적 경쟁력 그리고 내부적 공정 의무를 모두 고려한 경쟁력 있는 임금과 혜택을 직원들에게 제공하고자 노력합니다. 여기에는 기술 및 능력, 자격, 직무 성과, 근로 기간 등 객관적이고 비차별적인 기준에 따른 직원 보상이 포함됩니다. 당사의 보상 관행은 다양한 계약, 노동 협약 및 관세 요구사항을 비롯한 국내, 주 및/또는 지역 법규를 준수합니다. 보상에 관한 국가별 법률 및 계약 요구사항을 준수하는 범위 내에서 성차별 없는 동등한 보수 원칙을 지지합니다.

결사의 자유 및 선의의 단체 교섭의 자유:

직원들이 지역 법규에 따라 관련 관할 범위 내 해당 노사 관계 관행의 측면에서 자유롭게 결사할 권리와 대표될 권리를 인정 및 존중합니다. 그러한 대표될 권리가 의무가 아닌 개인의 권한으로서 직원들이 본인의 선택에 따라 자유롭게 대표되지 않을 권리 그리고 직장 내 당사자들이 이 쟁점에 대해 자유로운 견해를 밝힐 수 있는 권리도 포함함을 인정합니다. 합법적으로 인정되는 대표자들과 함께 건설적으로 협력하여 당사 직원 현장에 부합하는 방식으로 당사 직원들의 이익을 도모합니다. 협력 및 상호 존중의 정신에 따른 단체 교섭에 관한 해당 지역 법규를 존중합니다.

실행 및 책임:

당사 운영 그룹 및 사업부에서 이러한 표준을 실행 및 규정 준수할 책임은 Magna의 각 그룹 및 사업부 고위 경영진에게 있습니다. 이러한 표준에 대한 기업 감독은 다양한 인사 팀 감사 및 실태조사 과정을 통해 이루어집니다. Magna의 이사회는 기업 거버넌스인 보상 및 임명 위원회를 통해 이러한 표준을 비롯한 기업의 사회적 책임에 대한 당사의 전반적인 접근 태도를 감독합니다. 당사의 가치망 전반에 걸쳐 당사의 사업 파트너 및 공급업체로 하여금 유사 정책을 채택 및 이행할 것을 권장하고 있습니다. 이러한 국제 노동 표준을 준수하는 방식으로 사업 및 업무를 수행하는 사업 파트너와 공급업체를 파악하고 이러한 사업 파트너 및 공급업체를 활용합니다.

이러한 원칙이 위반되었을 수 있다는 의심이 드는 직원은 견고히 확립된 내부 불만사항 보고 절차를 통해 정책 위반을 보고할 수 있으며 절차는 지역마다 다를 수 있습니다. Magna는 당사의 직원 현장 오픈 도어 프로세스뿐 아니라 필요 시 공정한 조사 및 구제 조치를 실시하는 가장 가까이 있는 직원 핫라인 등 수많은 우려사항 해결 및 조사 절차를 제공합니다. Magna의 보복 금지 정책에 따라 이러한 보고사항을 제기하거나 그 외에 조사 활동에 협조한 어느 직원에 대해서도 보복 행위는 일절 허용되지 않습니다.

추가 정보:

추가 정보는 인사 팀 그룹 부사장, Magna 노동 관계 글로벌 이사 또는 Magna 최고 인사 책임자에게 문의하십시오.

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