

行为道德守则

内部道德调查政策

ETHICS & LEGAL COMPLIANCE | ISSUED: September 21, 2021 – REVISED: April 3, 2024

简介

本政策概述了麦格纳国际有限公司及其全球所有的运营集团、工厂、合资企业和其他运营机构（以下合称“麦格纳”）如何处理道德与法律合规问题。本政策适用于与麦格纳有关系或代表麦格纳行事的所有人士，包括雇员、独立承包商、管理人员、董事、供应商、顾问和代理人（以下合称“麦格纳人员”）。

适用性

本政策适用于接收到的涉及道德与法律合规问题的报告。本政策不适用于所报告的可能违反麦格纳员工宪章的问题或其它人力资源或健康、安全以及环境性质的当地事务，这些通常根据当地法律和惯例进行调查。

如果本政策与任何适用法律之间存在任何冲突，则以法律要求为准。

承诺

麦格纳致力于在所有商业交易中都做到诚实守信。因此，所有麦格纳人都应及时地**直言不讳**，对可能违反[行为道德守则](#)（“守则”）或违反与该“守则”相关的任何政策的任何事件进行报告。有关可用报告渠道的详细信息，请参见下文。

麦格纳会认真对待所报告的问题，保证以一致的态度及时、公平地进行调查，并纠正调查中发现的任何不当行为。

麦格纳还致力于支持一种能让人员提出所有顾虑，而不必担心报复的文化。因此，麦格纳的[反报复的政策](#)禁止对诚实和善意提出问题的任何人进行报复。对任何劝阻或妨碍他人提出问题的行为实行零容忍，任何的打击报复都将被视为严重事件，并可能受到纪律处分，最严重的包括终止雇佣关系。

麦格纳人员的责任

麦格纳人员应立即通过多种报告渠道（下文详述）中的一种对任何可疑的道德和法律合规的违规行为进行报告。报告内容应包含尽可能多的与所报告的问题相关的信息，包括对行为的详细描述；行为发生的地点、日期和时间（包括该行为是否正在进行中）；是否可能会发生人身伤害、是否会对安全或安保产生威胁¹，或其它需要立即采取行动的理由；证人或其他相关人员的身份；以及可能有助于推进麦格纳进行调查的信息来源、文件或证据。在要求其提供额外信息和证据（如果有）时，报告人应予以迅速回应，以支持其主张。未能及时提供合作或不对调查信息请求作出回应，可能会导致相关调查工作的关闭。

麦格纳人员还应按要求对涉嫌违规调查予以配合。如拒绝提供与麦格纳调查人员全面或及时的合作，或试图干扰或破坏调查，可能会受到纪律处分，甚至包括解雇。独立承包商、供应商或代理人拒绝合作可能会导致其与麦格纳的商业关系被终止。

报告渠道

麦格纳人员应该在内部报告可疑的违规行为，有多种报告渠道可用于问题报告。[麦格纳热线](#)是其中一个渠道，可让麦格纳人员采用匿名方式秘密举报任何违反麦格纳政策的事件，而不必担心遭到报复。也可以通过其它渠道报告问题，包括雇员向其主管和/或工厂、事业部或公司级的麦格纳管理层成员报告（即麦格纳的“敞门沟通”流程），或直接报告给麦格纳的内部审计、法律、人力资源或道德与法律合规部门。

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。本政策的任何内容都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。

隐私、保密、特权和匿名

报告人以及参与调查的其他人员的身份的保密性和匿名性以及对其身份的保护（如知道）是重中之重。保密性和匿名性将得到尊重，除非适用的法律要求另有规定。²参与调查过程的报告人和其他人员的个人数据也将根据适用法律和我们的内部数据隐私政策、程序和指引进行处理。

麦格纳非常重视在适当和法律允许的范围内维护调查过程和相关通信（无论是口头或书面、电子或其他方式）的保密性。这包括针对受法律特权或其他豁免权约束的通信的保密性（因此，在法律程序中不会被披露）。麦格纳希望参与调查的所有人员在涉及与调查相关的通信时注意保密性和特权要求。

只有经麦格纳明确授权代表公司发言的雇员或代理人才能与第三方就调查过程进行沟通。本政策不排除雇员以自己的个人身份与政府或监管机构沟通。

¹在发生与此相关的紧急情况时，麦格纳鼓励其雇员、独立承包商、管理人员及董事、供应商和代理人联系当地的紧急服务（例如拨打 119，如可用）。

²某些司法管辖区可能对匿名报告系统的使用有限制。对于麦格纳热线系统的匿名性质或麦格纳对其热线电话保持匿名义务的相关问题请咨询事业部和/或相关地区法律顾问。非麦格纳方需要提供自己的身份。

监督和举报

麦格纳合规委员会 (“MCC”) 对道德和法律合规项目的所有方面进行监督。MCC 已委派调查监督委员会 (IOC) 对道德与法律合规调查工作进行监督。IOC 由麦格纳的主管人员组成, 每季度向 MCC 进行汇报。IOC 在专职调查管理员 (“管理员”) 的支持下, 管理和监督所有适用的内部调查工作得到及时、公平和一致的执行、补救以及进行内部报告, 并确保其符合本政策和任何相关程序或指引。

有关高风险调查的统计数据与信息将由内部审计部门定期报告给麦格纳国际有限公司董事会的审计委员会。

操作 (案件受理)

通过麦格纳热线提交的报告将由独立第三方接收, 然后转给管理员 (由他们着手案件记录和调查过程)。第三方将指控记录在中央数据库中, 从而启动本政策所述的响应过程。第三方工作人员每年 365 天, 每天 24 小时待命, 可提供超过 20 种不同语言的服务。

通过其它渠道提交的报告应及时转给对指控进行记录的管理员, 从而启动本政策中所述的调查过程。

调查的最佳做法

调查由麦格纳内部职能部门中经验丰富的成员主导, 包括内部审计、公司安全、法律、运营或与报告相关的运营集团。被指派主导调查的职能部门 (“主导方”) 取决于所报告问题的内容以及管理员在初始案件评估和分类过程中预估的指控严重程度。麦格纳也可能使用外部资源 (例如外部法律顾问) 来支持调查过程。

主导方负责对调查进行规划、执行所有调查步骤并进行内部报告。管理员监督调查步骤是否得到充分、及时的执行。IOC 可不时制定根据本政策开展调查的最佳实践指引。

及时完成调查并就其状态和调查结果进行内部报告对于管理层确定需要采取哪些步骤 (如果有) 来纠正已证实的指控至关重要。仅限指定的麦格纳人员访问与案件相关的信息。

在整个调查过程中, 将会与报告人进行持续的沟通。主导方可能会联系报告人, 要求其提供更多信息或证据来支持其指控。调查情况和调查结束时间也将及时通知到报告人。

补救措施

如果指控得到证实（全部或部分），麦格纳的管理层负责确定和实施补救措施以解决该行为并防止未来出现类似行为。

补救措施的目的是制止不当行为并防止将来再次发生。补救措施可能包括（但不限于）：

- 实施、加强或改善内部控制；
- 对雇员进行纪律处分、停职或解雇；
- 终止与供应商的合作；
- 对雇员进行培训（或再培训）；
- 向执法部门报告；或者
- 提起损害赔偿诉讼。

管理层责任

麦格纳管理层成员与雇员一样，应使用上述各种报告渠道之一及时报告所有可疑的不当行为事件。

在可能的情况下，管理层会定期获悉调查的进展情况。但是，调查中所涉及的人员将被限制访问案件详细信息。

在完成调查时，将向管理层汇报“需要知道”的事实，以便实施补救行动，特别是当提出对雇员进行纪律处分或挽回经济损失时，或者需要修改或加强内部政策、程序或其它控制时。

更多信息

要获取更多信息，请联系副总裁、道德及首席合规官，或内部审计。

Issued: September 21, 2021
Revised: April 3, 2024
Next Review: Q1 2027
Issued By: Ethics & Legal Compliance
Approved By: Magna Compliance Council