



PŘÍRUČKA PRO ZAMĚSTNANCE

Historie společnosti Magna

Frank Stronach, zakladatel společnosti Magna, otevřel obchod s nástroji a lisovnicemi, který se nakonec stal společností Magna, v Torontu ve státě Ontario v roce 1957.

Dnes, o mnoho desetiletí později, je Magna předním světovým dodavatelem pro automobilový průmysl s výrobními závody a vývojovými, technickými a prodejními centry ve 27 zemích. Více než 150 000 zaměstnanců společnosti Magna se zaměřuje na poskytování vynikajících služeb našim zákazníkům, zejména výrobcům originálního vybavení (OEM) osobních a lehkých nákladních vozidel, prostřednictvím inovativních procesů a výroby světové třídy.

Naše výroba zahrnuje karosérie, podvozky, exteriérové díly, sedadla, pohonné jednotky, elektroniku, vizuální systémy, uzavírací a střešní systémy a moduly, stejně jako kompletní konstrukce a montáž vozidel.

Magna je veřejná společnost a naše kmenové akce se obchodují na burzách v Torontu (MG) a New Yorku (MGA).

Spravedlivá společnost

Srdcem naší provozní struktury je silná firemní kultura, která buduje vlastnictví a podněcuje u našich zaměstnanců hrdost. Ve společnosti Magna je tato filozofie známá jako „Spravedlivá společnost“. Principy fungování společnosti Magna, Etický kodex a Charta zaměstnance vytvářejí úspěšný recept – poskytují rámec pro to, jak obchodujeme, a také průběžný plán vývoje naší kultury spravedlivé společnosti.

Abychom v našem podnikání neustále dosahovali úspěchu, zaměřujeme se na plnění potřeb našich nejdůležitějších partnerů:

- Naši zákazníci;
- Naši investoři;
- Naši zaměstnanci.



Tito klíčoví partneři jsou často označováni jako třínohá židle, která představuje zásadní význam pro udržení rozumné rovnováhy mezi jejich do jisté míry konkurenčními požadavky.

Protože zapojení a odhodlání našich zaměstnanců je základem našeho obchodního úspěchu, společnost Magna klade velký důraz na neustálé zlepšování vztahů se zaměstnanci. Proto jsme zavedli řadu programů, které jsou v této příručce pro zaměstnance zdůrazněny, abychom pomohli dále rozvíjet filozofii naší činnosti a zvýšili zapojení zaměstnanců na pracovišti.

Poskytnutím spravedlivého pracovního prostředí, které podporuje inovace, zapojením zaměstnanců a prostřednictvím týmové práce se naši zaměstnanci, management a investoři budou i nadále podílet na celkovém úspěchu společnosti.

Představení kultury spravedlivé společnosti (FEC)

Je důležité, aby všichni zaměstnanci společnosti Magna byli o kultuře spravedlivé společnosti informováni a obeznámeni s právy a povinnostmi, které s ní souvisejí. Abychom tyto informace poskytli našim zaměstnancům, uvedeme speciální prezentaci – Kultura spravedlivé společnosti Magna (FEC). Prezentace bude pojednávat o následujících tématech:

- Historie společnosti Magna
- Struktura společnosti
- Kultura spravedlivé společnosti (třínohá židle)
- Charta zaměstnanců (všechny principy a horká linka)
- Etický kodex

Této prezentace by se měli zúčastnit všichni zaměstnanci společnosti Magna. S žádostmi o podrobnější informace se obraťte na personální oddělení.

Špičková výroba

Jednou z trvalých a klíčových priorit společnosti Magna je dosažení konzistentních špičkových výrobních standardů. Hrdost na řemeslné zpracování a celkovou kvalitu jsou nedílnou součástí spravedlivé společnosti. Vedení a zaměstnanci společnosti Magna jsou partneři se sdílenou odpovědností na dosažení provozní dokonalosti a úspěchu.

Koncept továrny Magna (Mafact)

Snažíme se o to být preferovaným světovým dodavatelem našich zákazníků v automobilovém průmyslu, a to prostřednictvím dodávek inovativních produktů a procesů a špičkové výroby.

Mafact je výrobní systém společnosti Magna. Na naší cestě k dokonalosti jsme identifikovali 8 sekcí, kde usilujeme o špičkový výkon a krok za krokem implementujeme jinou kulturu, změnu z reaktivní na proaktivní.

Kromě toho je Mafact strukturovaným přístupem k identifikaci a shromažďování příkladů osvědčených postupů po celém světě a poskytování těchto příkladů, šablon a procesů všem našim divizím. Mafact sestává z 8 sekcí:

1. Životní prostředí, zdraví a bezpečnost
2. Kvalita
3. Výrobní dokonalost
4. Manipulace s materiálem a logistika
5. Technologie
6. Management
7. Náklady
8. Lidské zdroje

Mafact pokrývá mnoho aspektů štihlé výroby, jako je standardizovaná práce, tahový výrobní systém, kontinuální proces nebo naše globální standardy kvality MQS (Magna Quality Standard).

Mafact je přítomen v každé výrobní divizi společnosti Magna. Vedení divizí Mafact podporuje a koučuje neustálé zlepšování ve všech skupinách Magna.

Dvakrát ročně probíhá Mafact hodnocení, ve kterém mohou všechna oddělení ukázat svůj pokrok a stav implementace osvědčených postupů. Ve všech regionech podněcujeme sdílení osvědčených postupů napříč skupinami s naší sítí odborníků na neustálé zlepšování.

Charta zaměstnanců Magna

Charta zaměstnanců byla představena v Kanadě a Spojených státech v roce 1988. Od té doby byla přeložena do několika jazyků a ovlivňuje pracoviště zaměstnanců společnosti Magna v mnoha zemích po celém světě. V souladu s naším cílem poskytovat našim zaměstnancům pozitivní pracovní prostředí je Charta zaměstnanců Magna základem pro naše provozní hodnoty. Spolu s horkou linkou společnosti Magna posiluje těchto šest principů náš závazek vůči filozofii naší činnosti založené na spravedlnosti a starosti o lidi.

Zaměstnanecká Charta

Magna prosazuje firemní filozofii, která je založena na spravedlnosti a zájmu o zaměstnance. Tato firemní filozofie je součástí kultury spravedlivého podnikání (Magna Fair Enterprise), v níž jsou zaměstnanci společně s vedením zodpovědní za úspěch podniku. Obsahuje následující principy:

Jistota pracovního místa

Nejuspěšnější cestou, jak zachovat pracovní místa, je být konkurenceschopný, tudíž vyrobit lepší produkt za lepší cenu. Magna se zavazuje, že bude s Vámi spolupracovat na zajištění Vašeho pracovního místa. Magna Vám nabízí poradenství pro další profesní vývoj - školení, vzdělávání a programy na podporu zaměstnanců.

Bezpečné a zdravé pracoviště

Magna se zavazuje k vytvoření bezpečného a zdravého pracovního prostředí.

Férové jednání

Magna nabízí rovné pracovní příležitosti odpovídající dovednostem a výkonu jednotlivce bez jakékoliv diskriminace nebo nadřizování.

Tržní mzdy, platy a benefity

Magna Vám poskytuje informace umožňující porovnat Vaše celkové ohodnocení, včetně platů a benefity, jak s úrovní ohodnocení zaměstnanců u přímých konkurenčních firem, tak s výdělký zaměstnanců u ostatních firem v blízkém okolí. Zjistí-li se, že Vaše celkové ohodnocení není konkurenceschopné, pak bude upraveno.

Podíl zaměstnanců na zisku

Magna má za to, že každý zaměstnanec by měl mít podíl na hospodářském úspěchu podniku.

Komunikace a informace

Pravidelné měsíční schůzky vedení se zaměstnanci a tištěné informační materiály Magny Vám umožní dozvědět se nové informace o společnosti a o vývoji v odvětví.

Horká linka

Nevíte si s něčím rady? Domníváte se, že výše uvedené principy nebyly dodrženy? Obratě se na Horkou linku a sdělte svůj názor, či problém. Nemusíte přitom uvádět své jméno. Pokud tak ale učiníte, je Vám zaručena absolutní důvěrnost. Tým Horké linky Vám odpoví.

Horká linka je zavázána prošetřit veškeré Vaše otázky a stížnosti a informovat HR oddělení centrály Magny o výsledku.

Číslo Vaší Horké linky: 00800 26 31 69 10



EN0000220 (48)

Pracovní zásady Magna

Pracovní zásady společnosti Magna, globální podnikový standard, byly formalizovány a zavedeny, aby po celém světě pevně stanovily naše provozní zaměření a podtrhly náš závazek vyrábět kvalitnější produkt za lepší cenu, což je základní hodnota Spravedlivé společnosti Magna. Díky tomu, že poskytují rámce pro naše operační systémy a procesy, Pracovní zásady slouží jako vodítko pro další sladění aktivit napříč všemi divizemi a produktovými skupinami společnosti Magna.

Každý z devíti klíčových principů stručně zdůrazňuje přístup nebo metodiku potřebnou k dosažení cílů. Společně vymezují hlavní rysy výkonné platformy pro provozní dokonalost, která se snaží zajistit uznání pro všechny, kteří přispívají k celkovému úspěchu společnosti Magna, a odměnit je.



Na naší cestě k výrobě na světové úrovni spolupracují zaměstnanci a vedení společnosti Magna tak, aby dosáhli optimálního provozu na základě následujících principů:

Zaměření na zaměstnance

- Mít na paměti, že organizaci tvoří všichni její zaměstnanci
- Motivovat, povzbuzovat a posilovat zaměstnance v celé organizaci prostřednictvím Zaměstnanecké charty
- Zvyšovat spokojenost zaměstnanců prostřednictvím programu osobního rozvoje a prostřednictvím opatření, která zlepšují kvalitu pracovního života

Bezpečné a zdravé pracovní prostředí

- Zajistovat, aby všichni zaměstnanci pracovali v bezpečném, čistém a zdravém pracovním prostředí
- Zajistovat, aby veškeré používané vybavení a pracovní prostředí odpovídalo všem platným zákonům a předpisům
- Ujistit o dosažení cíle, kterým je nulový počet pracovních úrazů a následných zmeškaných pracovních dnů

Hrdost na řemeslnou zručnost a zásady dokonalé kvality

- Prosazovat orientaci na zákazníka, rozumět potřebám zákazníka a vždy splnit nebo předstihnout jeho očekávání
- Počínat si lvice soustředěně, zodpovědně a disciplinovaně, při každém pracovním postupu prosazovat zásadu „dokonalé kvality“
- Používáním jednoduchých a účinných kontrolních postupů podporovat zásadu nulového počtu vad
- Nepřijímat, nevyrábět a nepředávat žádné vadné výrobky

Úcta a respekt

- Chovat se k zaměstnancům, zákazníkům, dodavatelům, státním úředníkům a jiným lidem uctivě a jednat upřímně
- Ve všech aktivitách dbát na dodržování etického kodexu společnosti Magna a platných zákonů
- Využívat zdravý rozum a dobrý lidský úsudek při určování firemních a etických obchodních praktik

Provozní efektivita

- Trvale se zaměřovat na efektivitu a vždy dodržovat výrobní standardy a požadavky na kvalitu
- Viditelně vyvěšovat pracovní účty, cíle a výkony v prostorách závodu tak, aby o nich všichni věděli, a aby tak všechny činnosti byly v souladu se snahami o jejich zlepšení a se záměry společnosti
- Zajistovat, aby se na plnění pracovních úkolů a cílů podílely všechny týmy a byly za ně zodpovědné
- Uplatňovat tvůrčí přístup při udělování rozhodnutí o investicích a využívat průmyslné postupy i technologické znalosti zaměstnanců za účelem předcházení zbytečné složitosti a zachování flexibility
- Zajistovat, aby úroveň skladových zásob, doba od přijetí objednávky do odeslání výrobku a tok materiálů byly klíčovými provozními indikátory (KOI – Key Operating Indicators), které zlepšují využití pracovního kapitálu
- Uplatňovat zásadu „jdě se sám převlékáš“, provozní problémy lze řešit pouze tam, kde se skutečně nacházejí, nikoli z kanceláře

Snižování množství odpadu a omezování plýtvání zdroji

- Prostřednictvím průmyslných postupů a konceptu Mafact zajistovat, aby každý krok každého postupu přinášel přidanou hodnotu a předcházel vzniku vad
- Omezovat plýtvání zdrojů pomocí nástrojů, jakými jsou mapování hodnotových toků (VSM – Value Stream Mapping), standardizace pracovních postupů, rychlé změny nastavení, vizuální management, systém 5S a další nástroje průmyslných postupů v rámci konceptu Mafact
- Zaměřovat se na rozpoznávání a omezování sedmi forem plýtvání zdroji (šekání, chod výrobních zařízení, přebytečný materiál, opravy, nedvýroba, skladové zásoby, zpracování) a usilovat o zvyšování efektivity práce a dostupnosti provozních prostorů a o snižování množství skladových zásob

Disponibilita provozních prostředků

- Dodržováním programu „Dokonalá údržba výrobních prostředků“ zajistovat, aby výrobní zařízení byla sto procentně k dispozici vždy, kdy jsou potřebná, a současně zdokonalovat postupy a snižovat náklady na údržbu
- Trvale se zaměřovat na problematiku změn nastavení výrobních linek, barev, forem atd.

Komunikace

- Komunikovat uctivě, otevřeně, upřímně a včas
- Zajistovat, aby byly podány pravidelné pracovní porady jednotlivých oddělení, jejichž cílem má být předávání pokynů zaměstnancům a výměna informací o projektech, dosažených zlepšeních a každodenní pracovní výkonnosti
- Vytvářet zaměstnancům k poskytování zpětné vazby prostřednictvím častých výměn informací a názorů se všemi v závodě; uplatňovat princip otevřených dveří a využívat další vhodné komunikační prostředky

Projevy uznání a odměny

- Vydívat uznání týmům a jednotlivcům za dobře odvedenou práci
- Odměňovat týmy i jednotlivce za předkládání zlepšovacích návrhů souvisejících s provozem závodu a výrobou



OPV1402201808

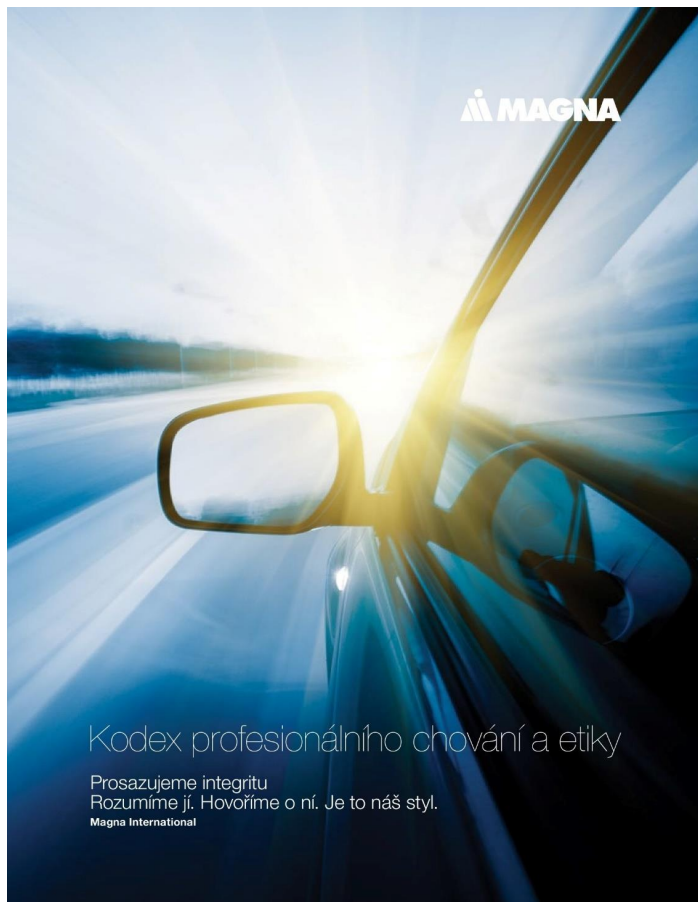
Etický kodex společnosti Magna

Automobilový průmysl je stále složitější a náročnější, a proto je důležité, abychom všichni chápali naši povinnost podnikat způsobem, který je jak etický, tak v souladu s naší obchodní politikou.

Základní hodnoty a obchodní zásady kultury spravedlivé společnosti Magna jsou obsaženy v naší Chartě zaměstnanců a Pracovních zásadách a jsou posíleny naším Etickým kodexem.

Kodex slouží jako vodítko, které nám pomáhá udržovat naše etické normy, zajišťovat, aby všichni zaměstnanci společnosti Magna společně podporovali integritu a abychom... „to všichni věděli“... „mluvili o tom“... a žili tím.

Plné znění Kodexu najdete v příloženém dodatku.



Zakládací dokument společnosti Magna

Je to odkaz na dědictví společnosti Magna a dokument reprezentující jak vizi, tak dlouhodobou praxi uplatňování disciplinovaného přístupu k rozdělení zisku.

Zakládací dokument společnosti hrál důležitou roli v historii a úspěchu naší společnosti a jeho základní cíle se i nadále odráží v naší Chartě zaměstnanců a Pracovních zásadách.

Podniková ústava Magna

- Podíl zaměstnanců na kapitálu a ze zisku

Deset procent disponibilního zisku společnosti Magna před zdaněním bude rozděleno oprávněným zaměstnancům. Tyto prostředky budou použity na nákup akcií společnosti Magna pro oprávněné zaměstnance a k peněžním platbám oprávněným zaměstnancům, s přihlédnutím k délce jejich zaměstnaneckého poměru.

- Podíl akcionářů ze zisku

Společnost Magna rozdělí mezi akcionáře minimálně dvacet procent svého průměrného – přepočteno za období tří let – ročního čistého zisku.

- Podíl managementu ze zisku

K zajištění dlouhodobých smluvních pracovních vztahů má společnost Magna uzavřenu dohodu o odměnách pro management společnosti, která umožňuje zajištění platů srovnatelných s odvětvovými standardy a průměry, až do výše šesti procent zisku společnosti před zdaněním.

- Výzkum a vývoj

Společnost vydává sedm procent zisku před zdaněním na výzkum a vývoj, aby zajistila dlouhodobý a trvalý úspěch podniku.

- Sociální odpovědnost

Společnost vydává až dvě procenta zisku před zdaněním na dobročinné, kulturní, politické, výchovné a vzdělávací účely, aby tím posílila základy naší společnosti.

- Investice, které nesouvisí s předmětem podnikání

Držitelé kmenových akcí společnosti Magna jsou oprávněni schvalovat investice, které nesouvisí s předmětem podnikání společnosti, pokud taková investice společně se všemi dalšími investicemi do oblastí, které nesouvisí s předmětem podnikání společnosti, překročí dvacet procent vlastního kapitálu společnosti Magna.

- Nejvyšší řídicí orgán (Board of Directors)

Magna zastává názor, že členové nejvyššího řídicího orgánu (Directors) mateřské firmy (Magna International Inc.), kteří nepocházejí ze samotné společnosti (Outside Directors), přinášejí společnosti nepředpojaté rady a nezávislé vedení. Proto by většina „Directors“ Magna International Inc. měla být „Outside Directors“.

- Změny Podnikové ústavy

Změna Podnikové ústavy Magny musí být schválena držiteli kmenových akcí společnosti.



MAGNA Automotive Stity s.r.o.

Nádražní 100

Štíty, 789 91

Telephone: +420 583 482 111

CONNECT WITH MAGNA

