MAGNA

Forward. For all.

आचार संहिता और नैतिकता

संदेश
CHIEF EXECUTIVE OFFICER से

Magna की आचार और नैतिकता संहिता हमारी संस्कृति में अंतर्निहित (एम्बेडेड) है और हमारी कंपनी के उद्देश्य और मूल मूल्यों का समर्थन करती है। हमारी संहिता एक संगठन के रूप में हमारी प्रतिबद्धता को दर्शाता है और उन प्रमुख सिद्धांतों पर जोर देता है जो हमें हमेशा ईमानदारी से और सही काम करने के लिए मार्गदर्शन करते हैं।

हमारी प्रतिष्ठा की रक्षा और Magna की हो रही सफलता में योगदान करने के लिए, हम सभी को हमारी संहिता के मूल्यों की समीक्षा करने, उसे समझने और जीने के लिए समय निकलना महत्वपूर्ण है। हमारी संहिता एक रोडमैप है जिसे हम प्रतिदिन अनुसरण कर सकते हैं, जो Magna को प्रभावित करने वाले निर्णय लेने के दौरान हमें क्या स्वीकार करने और क्या नहीं करने में मदद करता है।

2022 में शुरू हुए,, Ethisphere ने Magna को दुनिया की सबसे नैतिक कंपनियों में से एक के रूप में मान्यता दी है, ये सम्मान असाधारण विशेष कार्यक्रम और व्यापार ईमानदारी को आगे बढ़ाने की प्रतिबद्धता प्रदान करने वाली संगठनों की एक चुनिंदा संगठनों को दिया जाता है। मुझे अपने समर्पित कर्मचारियों पर गर्व है, जो Magna के लिए प्रतिबद्ध हैं और जो कुछ भी करते हैं उनमें उच्चतम नैतिक मानकों को लागू करते हैं। हमारे कर्मचारी हमारी सफलता की कुंजी हैं।

Magna के प्रति आपके निरंतर समर्पण और हमारे नैतिक मूल्यों को कायम रखने की आपकी प्रतिबद्धता के लिए आपका धन्यवाद।

स्वामी कोटागिरी
मुख्य कार्यकारी अधिकारी

संदेश
CHIEF COMPLIANCE OFFICER से

Magna की आचार और नैतिकता संहिता यह पक्का करने के लिए हमारे मार्गदर्शन का मुख्य संसाधन है कि हम सभी अपने व्यावसायिक लेन-देनों में ईमानदारी और सत्यनिष्ठा से काम करें। मुझे हाल ही में Magna के एक पुराने कर्मचारी की ओर से एक ईमेल प्राप्त हुआ। उन्होंने मुझसे कहा कि उन्होंने Magna के कर्मचारी होने के तौर पर हमेशा गौरव से काम किया है, लेकिन यह जानकर उन्हें और भी गर्व महसूस हुआ है कि जिस कंपनी के लिए वह काम कर रहे हैं, वह नैतिकता और ईमानदारी को अपनी मुख्य प्राथमिकता बना रही है।

मुझे उस शानदार काम पर भी बहुत गर्व होता है जिसे हमारे कर्मचारियों ने यह सुनिश्चित करने के लिए किया है कि वे आचार और नैतिकता संहिता का अनुपालन करें और उनके लिए ज़रूरी जवाब प्राप्त करें। कभी-कभी वे जवाब स्वाभाविक नहीं होते हैं या “अस्पष्ट” होते हैं। हमने हमारे Regional Compliance Officers के लिए सवालों में

और आंतरिक उपलब्ध अनुपालन संसाधनों के उपयोग में बढ़ोतरी की वृद्धि देखी है। हम यह भी देख रहे है कि ज़्यादा कर्मचारी हित टकराव का खुलासा करने, सरकारी अधिकारियों को उपहार देने और ईमानदारी जांचने के लिए हमारे Disclose It! सिस्टम का उपयोग कर रहे हैं, जिससे हम यह पुष्टि कर सकते हैं कि Magna का प्रतिनिधित्व करने वाले तीसरे पक्ष की नैतिक व्यावसायिक प्रक्रिया प्रतिष्ठित है। कर्मचारियों ने "Magna Upstanders" बनने के लिए प्रतिबद्ध किया है, जब हम अनुचित व्यवहार देखें तब हम बोल सकें, न की बस खड़े रहकर तमाशा देखने वाले बने रहें।

हम बहुत जटिल व्यवसाय में हैं, जिसमें चुनौतीपूर्ण और सूक्ष्म नैतिकता और अनुपालन समस्याएं आती हैं। ईमानदारी से और आवाज़ उठाकर कार्रवाई करके आपकी भूमिका हर दिन निभाने के लिए धन्यवाद। आपकी प्रतिबद्धता हमें मिल रही सफलता को आगे बढ़ाती है - हमें एक दिशा में ले जाती है। Forward. For all.

Joanne Horibe

Vice President, Ethics and Chief Compliance Officer

विषयसची

संदेश CHIEF EXECUTIVE OFFICER से 2

संदेश CHIEF COMPLIANCE OFFICER से 3

विषयसूची 4

परिचय 5

विजन । मिशन । मूल्य 7

जिम्मेदारियाँ 8

हमारे ग्राहक/बाजार स्थान (मार्केट प्लेस) 10

- ईमानदारी, निष्पक्षता और सम्मान के साथ व्यवसाय करना 10
- विश्वास-रोधी एवं प्रतिस्पर्धा कानूनों का अनुपालन 10
- रिश्वत-रोधी कानूनों का अनुपालन 10
- गुटबंदी और राजनैतिक सहभागिता 11

हमारे शेयरधारक / निवेशक 13

- वित्तीय सूचना देना 13
- प्रतिभूतियों का अनुचित कारोबार 13
- सार्वजनिक प्रकटन 14

हमारे कर्मचारी 15

- पर्यावरण और व्यावसायिक स्वास्थ्य एवं सुरक्षा 15
- व्यक्तिगत डेटा की सुरक्षा 15
- भिन्नता एवं समावेशन 16
- सजग संप्रेषण 17

हमारा व्यवसाय 19

- गोपनीय जानकारी का उपयोग 19
- निवेश और कॉरपोरेट अवसर 19
- आत्म-विवेचन और संबंधियों या मित्रों से चर्चा 20
- बाहरी पद 20
- उपहार एवं मनोरंजन 20

अतिरिक्त संसाधन 22

शब्दावली 23

परिचय

यह महत्वपूर्ण है कि हम सभी अपनी कॉरपोरेट नीतियों के अनुरूप और नैतिक ढंग से व्यवसाय करने में अपने दायित्व को समझें।

आज, जैसा कि गतिशीलता परिदृश्य अधिक जटिल और चुनौतीपूर्ण होता जा रहा है, यह महत्वपूर्ण है कि हम सभी व्यवसाय को इस तरह से संचालित करने के अपने दायित्व को समझें जो हमारी कॉर्पोरेट नीतियों के साथ नैतिक और अनुरूप हो। हमारी आचार संहिता और नैतिकता ("संहिता") हमारे नैतिक मानकों को बनाए रखने में हमारी सहायता करने के लिए एक मार्गदर्शक के रूप में कार्य करती है।

हम अपेक्षा करते हैं और चाहते हैं कि प्रत्येक कर्मचारी लागू कानून के अनुसार और हमारे मूल मूल्यों और व्यावसायिक सिद्धांतों के अनुरूप कार्य करे। हम अपने आपूर्तिकर्ताओं, सलाहकारों, स्वतंत्र ठेकेदारों, एजेंटों और अन्य प्रतिनिधियों से भी इन मानकों को पूरा करने की अपेक्षा करते हैं। इस संहिता का उल्लंघन करने पर कर्मचारियों पर अनुशासनिक कार्यवाही की जाएगी, जिसमें बर्खास्तगी भी शामिल है।

यह मानक लागू करता है कि कैसे हम :

- कार्यस्थल में एक-दूसरे से बर्ताव करते हैं;
- अपने पर्यावरण संबंधी उत्तरदायित्व निभाते हैं;
- प्रतिस्पर्धियों से निपटते हैं;
- सरकारी कर्मचारियों से बातचीत करते हैं; और
- हमारी और साथ ही हमारे ग्राहकों की गोपनीय जानकारी की रक्षा करते हैं।

हम में से प्रत्येक सच्चाई और ईमानदारी के साथ कार्य करने और हर समय नैतिक चुनाव करने के लिए जिम्मेदार है। यह हमारे कार्य का मुख्य अंश है। हमारी नैतिकता और कानूनी अनुपालन टीम हमें इस क्षेत्र में सफल होने में सक्षम बनाने के लिए आवश्यक प्रशिक्षण और निरंतर सहायता प्रदान करने के लिए प्रतिबद्ध है।

हमारी संहिता हमारे प्रोफेशनल जीवन में होने वाली बातचीत पर लागू होती है, जिसमें दैनिक कार्यालय में मुलाकातें, साझा ऑनलाइन स्पेसस, सोशल मीडिया, सम्मेलन (कॉन्फ्रेंस) और अन्य कार्यक्रम शामिल हैं जहां हम Magna का प्रतिनिधित्व करते हैं।

यह दस्तावेज़, Magna कर्मचारियों के रूप में, हमारे कर्त्तव्यों के लिए एक संसाधन के रूप में हमारा मार्गदर्शन करता है, और स्थानीय एवं अंतर्राष्ट्रीय कानूनों का अनुपालन सुनिश्चित करने के लिए विषय प्रदान करता है।

सवाल. मैं Magna का एक कर्मचारी हूं। क्या यह आचार और नैतिकता संहिता मुझ पर लागू होती है?

जवाब. *जी हां। Magna International Inc. के सभी कर्मचारियों पर (पूर्णकालिक और अंशकालिक कर्मचारियों सहित) और इसके सभी ऑपरेटिंग समूहों पर, डिवीजनों पर, संयुक्त उद्यमों पर और विश्व स्तर पर अन्य संचालनों पर* ***संहिता*** *लागू होता है। यह हमारे बोर्ड के सभी डायरेक्टर और अधिकारियों पर भी लागू होता है।*

सवाल. मैं Magna का आपूर्तिकर्ता (सप्लायर) हूं। क्या यह संहिता मुझ पर लागू होती है?

जवाब. जो कोई भी हमारी ओर से काम करता है, जैसे कि आपूर्तिकर्ता, सलाहकार, स्वतंत्र ठेकेदार, एजेंट, और अन्य प्रतिनिधियों को ***आपूर्तिकर्ता आचार संहिता*** *की आवश्यकताओं को पूरा करना आवश्यक है, जो इस संहिता में पाए जाने वाले मानकों के समान है।*

सवाल. मेरे इस संहिता का उल्लंघन करने के परिणाम क्या होंगे?

जवाब. *आचार संहिता और नैतिकता के मूल्यों से हम पूर्ण रूप से प्रतिबद्ध हैं और इन प्रतिबद्धताओं को पूरा करने में होने वाली किसी भी विफलता को हम गंभीरता से लेंगे। संहिता का उल्लंघन होने पर अनुशासनिक कार्यवाही की जाएगी। अनुशासनिक कार्यवाही, उल्लंघन की गंभीरता पर निर्भर होगी और गंभीर मामलों में कंपनी के हित में या उचित कारण से बर्खास्तगी भी हो सकती है।*

हमारे कर्मचारियों से अपेक्षित नैतिक मानकों का पालन न करने वाले हमारे आपूर्तिकर्ताओं, परामर्शदाताओं, स्वतंत्र ठेकेदारों, एजेन्टों और अन्य प्रतिनिधियों को भी वही परिणाम भुगतने होंगे। यदि उल्लंघन गंभीर है, तो हम तीसरे पक्ष (थर्ड पार्टी) के साथ अपने संबंध समाप्त कर सकते हैं।

आपको यह भी ध्यान में रखना चाहिए कि संहिता के कुछ भाग स्पष्टतः लागू कानूनी अपेक्षाएं भी दर्शाते हैं। इसका अर्थ यह है कि, कुछ मामलों में, संहिता का उल्लंघन कानून का उल्लंघन भी हो सकता है। इन मामलों में, आर्थिक दंड या कैद भी हो सकती है।

कृपया ध्यान दें कि इस दस्तावेज़ में प्रश्न और उदाहरण पूरी तरह से उदाहरणात्मक हैं, और ये वास्तविक घटनाओं का वर्णन नहीं करते हैं और हमारे आचार संहिता और नैतिकता के तहत उत्पन्न होने वाले सभी, या यहां तक कि गंभीर मामलों को शामिल नहीं करते हैं।

विजन। मिशन। मूल्य

हमारा विजन

हर किसी और हर चीज के लिए गतिशीलता को आगे बढ़ाना।

हमारा मिशन

हमारा मिशन जिम्मेदारी से गतिशीलता की बेहतर दुनिया बनाने के लिए अपनी विशेषज्ञता का उपयोग करना है। हम ऐसा टैकनोलजी, प्रणालियों और अवधारणाओं को विकसित करके करते हैं जो वाहनों को सभी के लिए सुरक्षित और स्वच्छ बनाया जाता हैं।

बुनियादी मूल्य।

हमारे कर्मचारी चार्टर द्वारा निर्देशित, हमारे मूल मूल्य इस बात का प्रतिबिंब हैं कि हम एक व्यक्ति के रूप में और एक कंपनी के रूप में कौन हैं।

बड़ी सोंच रखना।

प्रत्येक को आत्मविश्वास के साथ कार्य करने के लिए सशक्त बनाना।

जिम्मेदारी लें।

अपने कार्यों और प्रतिबद्धताओं में अपने और दूसरों के लिए जवाबदेही लेना।

कभी नहीं रुकना।

लगातार नवाचार करना, सुधार करना और सही प्रश्न पूछना।

सहयोगी बनें।

जब हम इसे एक साथ सम्मान और विनम्रता के साथ करते हैं तो हम अपना सर्वश्रेष्ठ प्रदर्शन करते हैं।

जिम्मेदारियाँ

जीवन में हमें कई चयन करने होते हैं, और हम प्रतिदिन कई चयन पलक झपकते कर लेते हैं।

परंतु कुछ चयन दूसरों की अपेक्षा अधिक महत्वपूर्ण होते हैं। और मैग्ना के प्रतिनिधि के रूप में हम जो चयन करते हैं, वे हमारे साथ-साथ कंपनी को भी प्रतिबिंबित करते हैं।

संक्षेप में, सत्यनिष्ठा हमारे चयन का परिणाम है।

कार्यस्थल में सर्वोत्तम विकल्प चुनने में हमारा मार्गदर्शन करके सहायता के लिए हमारे पास आचार और नैतिकता संहिता है। यह संहिता Magna के दुनियाभर में फैले सभी कर्मचारियों पर लागू है, जिनमें कॉरपोरेट और समूह कार्यालय, उत्पादन प्रभाग और संयुक्त उद्यम भी शामिल हैं।

सभी कर्मचारियों से अपेक्षा करते है कि वे आचार संहिता और नैतिकता को पढ़ें और समझें तथा हमेशा नैतिकता और ईमानदारी से काम करें। सही चयन करना तथा हमारे कारोबार को नियंत्रित करने वाले कानूनों एवं नियमों का पालन करना, हमारी वर्तमान एवं भावी सफलता के लिए अत्यधिक महत्वपूर्ण है।

हम क्या कर सकते हैं

हम पूरे संगठन में ईमानदारी को चलाने में मदद करने के लिए सभी कर्मचारियों पर निर्भर हैं। हमे जरूर:

- हमारी संहिता और संबंधित अनुपालन नीतियों को जानना चाहिए
- अगर हमें लगता है कि इस संहिता का संभावित उल्लंघन हुआ है या हमारी संहिता के बारे में कोई प्रश्न है तो बोलें या पूछें
- आचार संहिता और नैतिकता के बुनियादी सिद्धांतों का, प्रतिदिन पालन करने का

हमारा यही तात्पर्य है जब हम कहते हैं: इसे जानें। इसे बताएं। इसका पालन करें। Magna की सफलता हमारे उन लोगों पर निर्भर है जो सक्रिय भूमिका निभाते हुए यह सुनिश्चित करते हैं कि हम सभी नैतिक ढंग से कारोबार करें।

हमारे लीडरों की अपेक्षाएं

कंपनी के लीडर होने के नाते, हमारे के कार्यपालकों, वरिष्ठ अधिकारियों और प्रबंधकों से यह अपेक्षित है कि वे अपने लिए सर्वोत्तम नैतिक मानक तय करें, जिसके फलस्वरूप अपनी टीमों के लिए वे एक मिसाल बन जाते हैं। हमारे लीडर से यह भी अपेक्षा की जाती है कि वे इस संहिता के किसी भी संभावित उल्लंघन के बारे में मेहनती और सतर्क रहें और समय पर चिंताओं के बारे में रिपोर्ट करें। हमारे लीडरों को एक ऐसा वातावरण भी बनाए रखना चाहिए जिसमें कर्मचारी सहजता से अनुपालन संबंधी शिकायतें दर्ज करवाएं। मिसाल के द्वारा नेतृत्व, संहिता में निहित कंपनी-आधारित व्यवहार मानक स्थापित करने में महत्वपूर्ण है।

लीडर यह सुनिश्चित करने में भी महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं कि किसी भी कर्मचारी (या अन्य व्यक्तियों के खिलाफ) के खिलाफ कोई प्रतिशोध न हो जो चिंताओं को ईमानदारी से और अच्छे विश्वास में रिपोर्ट करता है। इस प्रकार का प्रतिशोध हमारी **प्रतिशोध-विरोधी नीति** द्वारा स्पष्ट रूप से निषिद्ध है।

प्रतिशोध कई रूप ले सकता है और इसमें सूक्ष्म (छोटी) कार्रवाई भी शामिल हो सकती है। इसमें कम किए हुए घंटे या वेतन, बर्खास्त किया जाना, पदावनत, निलंबित, धमकाया, उत्पीड़ित, दुर्व्यवहार, शर्मिंदा, अपमानित, या अवसर छीन लेना (जैसे पदोन्नति, वेतन वृद्धि, या ओवरटाइम) शामिल

हो सकते हैं। ज़्यादा जानकारी के लिए, कृपया हमारी **प्रतिशोध-विरोधी नीति** देखें।

सवाल: मुझे लगता है कि मेरा पर्यवेक्षक संहिता का उल्लंघन करता है, परंतु मुझे डर है कि उसके व्यवहार के बारे में जानकारी देने से मेरे रोज़गार पर बुरा प्रभाव पड़ सकता है। यदि मेरे पर्यवेक्षक को पता चले कि मैंने उसके व्यवहार की शिकायत की है, तो क्या Magna मुझे संरक्षित करेगी?

जवाब: *जी हां। हमारी* ***प्रतिशोध-रोधी नीति,*** *आपके खिलाफ पर्यवेक्षक द्वारा बदले की कार्रवाई को निषेध करती है और संहिता के उल्लंघन पर यदि आपके जैसा कर्मचारी सद्भाव से कोई सही समस्या सूचित करता है, तो उसे संरक्षित करती है।*

सवाल: यदि मैंने सद्भाव में किसी चिंता की रिपोर्ट की, और फिर मुझे मेरे रोजगार से बर्खास्त कर दिया जाता है, तो क्या प्रतिशोध-विरोधी नीति लागू होती है?

जवाब: *हां, प्रतिशोध बर्खास्तगी का रूप भी ले सकता है। लेकिन यह कार्रवाई के अन्य (सूक्ष्म सहित) रूप भी ले सकता है। ज़्यादा जानकारी के लिए, कृपया हमारी* ***प्रतिशोध-विरोधी नीति*** *देखें।*

हमारे ग्राहक/बाजार स्थान (मार्केट प्लेस)

ईमानदारी, निष्पक्षता और सम्मान के साथ व्यवसाय करना

हमारी प्रचालन संबंधी सोच यह है कि हम सभी, कर्मचारी और प्रबंधन, समान रूप से मैग्ना की सफलता सुनिश्चित करने के लिए उत्तरदायी हैं।

यह उत्तरदायित्व पूरा करने के लिए, हम सभी को सत्यनिष्ठा से काम करना होगा। इसका अर्थ यह है कि हम खुद पर लागू कानूनों का पालन करना अपना धर्म समझें, इस संहिता का पालन करते हुए अपनी प्रतिबद्धताओं का सम्मान करें।

हमें अन्य कर्मचारियों, ग्राहकों, आपूर्तिकर्ताओं और अन्य हितधारकों के साथ अपने व्यवहार में भी निष्पक्ष रहना चाहिए।

यह भी आवश्यक है कि हम भिन्न विचारों एवं मतों वाले अन्य लोगों का भी आदर करें, जिन देशों में हमारे प्रचालन हैं उनकी संस्कृतियों एवं परंपराओं के प्रति संवेदनशीलता और ध्यानपूर्वक काम करें, तथा जहां हम व्यवसाय संचालित करते हैं वहां समुदायों और वातावरण पर अपने प्रभाव को समझने का प्रयास करें।

विश्वास-रोधी एवं प्रतिस्पर्धा कानूनों का अनुपालन

हम तगड़ी प्रतिस्पर्धा करते हैं, परंतु मुक्त एवं निष्पक्ष प्रतिस्पर्धा हेतु सम्मान के साथ। इसके फलस्वरूप, हमें सभी विश्वास-रोधी एवं प्रतिस्पर्धा कानूनों के अनुपालन हेतु प्रतिबद्ध होना चाहिए। इन कानूनों का उल्लंघन करने वाली किन्हीं भी गतिविधियों में हम लिप्त नहीं होंगे, जैसे अपने प्रतिस्पर्धियों के साथ कीमत, छूट या बिक्री की शर्तें तय करना, उत्पादन सीमित करना, बाज़ारों का बंटवारा करना, निविदा गतिविधियां संयोजित करना, ग्राहकों या आपूर्तिकर्ताओं का बहिष्कार करना, कर्मचारी मुआवजा तय करना या एक-दूसरे के कर्मचारियों को काम पर न रखने की सहमति देना।

हमारी **विश्वास-रोधी एवं प्रतिस्पर्धा नीति** इस प्रतिबद्धता के हमारे पालन पर और अधिक पूर्ण स्पष्टीकरण प्रदान करती है।

सवाल: Auto Shanghai में, अपने एक पूर्व बिक्री सहकर्मी से मेरी मुलाकात हुई जो अब एक प्रतिस्पर्धी के लिए काम करता है। भोजन के दौरान, उसने मुझसे कहा कि अगर हम चाहें तो एक पेचीदा नये खरीदार से सौदा करने में मिलकर कोई रणनीति बना सकते हैं। मैंने उससे कहा कि मैं सोचकर बताऊंगा। मुझे क्या करना चाहिए था?

जवाब: *एक पूर्व सहकर्मी के साथ भोजन करना कोई समस्या नहीं है, परंतु एक ग्राहक के बारे में एक प्रतियोगी के साथ रणनीति बनाने की सख्त मनाही है। ऐसी स्थिति में, आपको रणनीति बनाने की चर्चा तुरंत बंद करनी चाहिए और साथ भोजन कर रहे उस व्यक्ति से कहना कि आप इस विषय पर बात नहीं करना चाहते। फिर तुरंत कानूनी या अनुपालन टीम को सूचित करना चाहिए।*

रिश्वत-रोधी कानूनों का अनुपालन

हम न तो रिश्वत या बख्शीश देते हैं और न ही लेते हैं, चाहे वह सीधे-सीधे हो या फिरतीसरे पक्ष द्वारा। कुछ भी मूल्यवान देने या स्वीकार करने में, हमें इस बारे में सोचना चाहिए कि क्या ऐसा करने से किसी व्यावसायिक निर्णय पर प्रभाव पड़ सकता है या नहीं, या दूसरों को इस तरह के प्रभाव

का अनुभव हो सकता है या नहीं। हमें हमेशा यह भी सुनिश्चित करना चाहिए कि हमारे द्वारा किए गए सभी भुगतानों के रिकॉर्ड सही और परिपूर्ण हों। ये दायित्व सभी मामलों में लागू होते हैं, परंतु सरकारी कर्मचारियों वाले मामलों में इनका विशेषत: सख्ती से पालन होना चाहिए।

रिश्वत-रोधी नीति हेतु हमारी प्रतिबद्धता, बिना अपवाद के, हमारे सभी प्रचालनों पर लागू है, चाहे स्थानीय कानून या सांस्कृतिक परिवेश कैसे भी हों। हमारी ओर से काम कर रहे तीसरे पक्षों से भी हम अपेक्षा रखते हैं कि वे इस सिद्धांत का पालन करें।

रिश्वत-मुक्त कारोबार संचालन हेतु हमारी प्रतिबद्धता पर और अधिक जानकारी के लिए, रिश्वत एवं अनुचित भुगतानों पर हमारी नीति देखें**/**

सवाल: हमारे देश में, सरकारी कर्मियों को थोड़ा सा भुगतान (सामान्यत: 100 डॉलर तक) करना आम बात है ताकि काम अधिक शीघ्रता से हो सके। हमारी संहिता और नीतियों के तहत क्या मैं ये भुगतान कर सकता हूं?

जवाब: *नहीं। रिश्वत और अनुचित भुगतान पर हमारी संहिता और नीति इन भुगतानों को प्रतिबंधित करती है, जिन्हें अक्सर "सुविधा" (या "ग्रीस") भुगतान के रूप में संदर्भित किया जाता है। यद्यपि कुछ देशों में ये भुगतान कानूनी और आम हैं, पर कई अन्य देशों में ये गैर-कानूनी हैं।*

सवाल: हमारे सुरक्षा अनुपालन पर नज़र रखने वाले एक सरकारी कर्मचारी ने अपने भांजे का शैक्षिक अभिलेख देकर, उसे मेरे विभाग में कोई नौकरी दिलवाने की मुझसे सिफारिश की। मैंने उसके शैक्षिक अभिलेख पर गौर किया है और उसमें अच्छी योग्यताएं हैं। मुझे क्या करना चाहिए?

जवाब: *इस अनुरोध के बारे में पर्यवेक्षक, कानूनी, या अनुपालन टीम को तुरंत बताएं। एक योग्य आवेदक के रूप में, पद के लिए उसके साथ अन्य योग्य आवेदकों के समान ही व्यवहार करना चाहिए। ऐसे अनुरोधों से सावधानीपूर्वक निपटना चाहिए ताकि यह सुनिश्चित हो सके कि अपने संबंध बनाए रखने में हम कानून एवं अपने मूल्यों का आदर करना चाहिए।*

गुटबंदी और राजनैतिक सहभागिता

क्योंकि गुटबंदी और राजनैतिकचंदों से जुड़े कानून अत्यधिक जटिल हो सकते हैं और हमारे विभिन्न कारोबारी स्थानों में ये काफी भिन्न हो सकते हैं, अत: चंदा एवं समर्थन देने सहित, गुटबंदी और राजनैतिक सहभागिता संबंधी अपने प्रयासों में हमें बहुत सावधानी बरतनी चाहिए।

ऐसे मामलों से निपटने के लिए विशेष रूप से प्राधिकृत कॉरपोरेट कार्यालय प्रतिनिधि से लिखित अनुमति के बिना, Magna की ओर से किसी भी स्तर की सरकार के साथ गुटबंदी नहीं करनी चाहिए या राजनैतिक चंदे (आर्थिक दान, सामान या सेवाओं सहित) नहीं देने चाहिए। अधिक जानकारी के लिए, गवर्नमेंट अफेयर्स, कानूनी या अनुपालन टीम के सदस्य से संपर्क करें (अधिक जानकारी के लिए MagNET पर **गवर्नमेंट अफेयर्स** पेज पर जाएँ)।

सवाल: हमें अपने नए प्लांट के बिल्डिंग डिजाइन के लिए शहर स्वीकृति (नगर परिषद) प्राप्त करने में कठिनाई हो रही है। मैं एक नगर पार्षद से अच्छी तरह परिचित हूं और उसे काफी हेतु निमंत्रित करके यह बताना चाहता हूं कि उन्हें इसका समर्थन क्यों करना चाहिए। क्या मैं ऐसा कर सकता हूं?

जवाब: नहीं, चूंकि निर्वाचित सरकारी अधिकारी के साथ इस तरह की बैठक करना लोक निर्णय को प्रभावित करने के उद्देश्य से है, अत: स्थानीय कानून के तहत यह गुटबंदी मानी जा सकती है। ऐसे मामलों से निपटने के लिए विशेष रूप से प्राधिकृत कॉरपोरेट कार्यालय प्रतिनिधि से लिखित अनुमति के बिना, हमें किसी भी तरह की गुटबंदी नहीं करनी चाहिए।

हमारी प्रचालन संबंधी सोच यह है कि हम सभी, कर्मचारी और प्रबंधन, समान रूप से मैग्ना की सफलता सुनिश्चित करने के लिए उत्तरदायी हैं। यह उत्तरदायित्व पूरा करने के लिए, हम सभी को सत्यनिष्ठा से काम करना होगा। इसका अर्थ यह है कि हम खुद पर लागू कानूनों का सहधर्मिता से पालन करना चाहिए, इस संहिता का पालन करते हुए अपनी प्रतिबद्धताओं का सम्मान करना चाहिए।

हमारे शेयरधारक / निवेशक

वित्तीय सूचना देना

Magna की विश्वसनीयता हमारी वित्तीय रिपोर्टों की सटीकता पर आधारित होती है और वित्तीय सूचना देने से संबंधित सभी लागू कानूनों का हमें पालन करना चाहिए। अपनी वित्तीय प्रविष्टियों में भी हमें पूरी तरह से सटीक रहना चाहिए।

हमारे वित्तीय नियंत्रण हमारी रिपोर्टों की सटीकता और सामयिक प्रस्तुति सुनिश्चित करने हेतु बनाए गए हैं। हम यह सहन नहीं करेंगे कि गलत या झूठी प्रविष्टियों के माध्यम से कोई इन नियंत्रणों से पीछा छुड़ाने का कदम उठाए, या किसी को ऐसा कदम उठाने का आदेश दे। ऐसा करना संहिता का गंभीर उल्लंघन है और इसे एक दण्डनीय अपराध भी माना जा सकता है।

सवाल: मैं लेखा अनुभाग में कार्यरत हूं और हाल ही में मुझे कई बड़े आपूर्तिकर्ता के चालान प्राप्त हुए हैं। मेरी अधिकारी ने मुझे इन्हें अगली तिमाही में दर्ज करने को कहा। उन्होंने कहा कि ऐसा करने से हमारे वित्तीय परिणाम बेहतर होंगे और हमारे शेयर मूल्य को बढ़ाने में मदद मिलेगी। क्या मुझे उनके निर्देश मानने चाहिए?

जवाब: नहीं। गलत तारीखों या खर्चों की देरी से रिपोर्टिंग से इस तिमाही में आय अधिक हो जाएगी और इससे हमारे वित्तीय परिणाम प्रभावित हो सकते हैं। सभी वित्तीय जानकारी का सटीक अभिलेखन न करना, चाहे यह Magna की सहायता करने के उद्देश्य से हो, संहिता और सामान्यत: स्वीकृत लेखांकन सिद्धांतों का उल्लंघन है। अगर हमें ऐसा करने के लिए कहा जाए तो हमें मना कर देना चाहिए। यदि आप असहज या दबाव महसूस करते हैं, तो आपको तुरंत इस स्थिति की शिकायत दर्ज करनी चाहिए। शिकायत करने के कई तरीके हैं, उदाहरण के लिए, समूह या कॉर्पोरेट कार्यालय, कानूनी या अनुपालन में वित्तीय अधिकारी को शिकायत कर सकते हैं। आप Magna हॉटलाइन या अन्य उपयुक्त चैनल का उपयोग करके भी समस्या की शिकायत कर सकते हैं (अतिरिक्त जानकारी के लिए नीचे "उल्लंघन की शिकायत करना" के अंतर्गत देखें)।

प्रतिभूतियों का अनुचित कारोबार

हम कभी-कभी Magna, हमारे आपूर्तिकर्ताओं, प्रतिस्पर्धियों, ग्राहकों या व्यावसायिक भागीदारों के बारे में उनके कार्य के माध्यम से गोपनीय जानकारी प्राप्त कर सकते हैं। यह अंदरूनी जानकारी, यदि हम इसे निवेश उद्देश्यों के लिए उपयोग करते हैं, तो हमें अन्य निवेशकों पर अनुचित लाभ मिल सकता है। अंदरूनी जानकारी के आधार पर शेयर या बॉण्डों जैसी प्रतिभूतियां खरीदना या बेचना गैर-कानूनी है और इसका कड़ा दंड मिल सकता है। इसलिए, यदि आपको Magna या अन्य कंपनी के बारे में अंदरूनी जानकारी है, तो वह जानकारी सार्वजनिक होने तथा निवेशकों को उसका मूल्यांकन करने का अवसर मिलने तक आपको उस कंपनी में निवेश करने की मनाही है।

हमें अंदरूनी जानकारी अपने उन सहकर्मियों या Magna से बाहर के लोगों से बांटने की भी मनाही है, अगर इसे पाने हेतु वे अधिकृत नहीं हैं। यह मनाही संबंधियों या घनिष्ठ मित्रों के साथ जानकारी बांटने पर भी है।

इनसाइडर ट्रेडिंग और ब्लैकआउट नीति में सूचीबद्ध हमारे निदेशकों (डायरेक्टर) और अधिकारियों और अन्य नामित व्यक्तियों के लिए और भी अधिक मांग वाली आवश्यकताएं हैं। कतिपय अवधियों के दौरान इन व्यक्तियों द्वारा मैग्ना प्रतिभूतियां खरीदने या बेचने की मनाही है।

हमारी **इनसाइडर ट्रेडिंग और ब्लैकआउट नीति** इनसाइडर ट्रेडिंग और अनुचित प्रकटीकरण से कैसे बचा जाए, इस पर मार्गदर्शन प्रदान करती है।

सवालः अंदरूनी रिपोर्टों के आधार पर, मैं यह जानता हूं कि हमारी बिक्री काफी बढ़ी है और इस तिमाही में हमारा मुनाफा उद्योग के विश्लेषकों के अनुमान से कहीं अधिक होगा। हमारी तिमाही आय की सार्वजनिक घोषणा से पहले क्या मैं अपनी बहन से Magna के शेयर खरीदने को कह सकता हूं?

जवाब: *नहीं, अपने, अपने परिवार एवं मित्रों सहित अपने या दूसरों के लाभ हेतु अंदरूनी जानकारी का उपयोग, हमारी संहिता के विरुद्ध और*
गैर-कानूनी है।

सार्वजनिक प्रकटन

एक पब्लिक कंपनी होने के नाते, हमारी यह ज़िम्मेदारी है कि सार्वजनिक (पब्लिक) दस्तावेजों में वह पूर्ण, सटीक और सामयिक जानकारी प्रदान करे। हम इस ज़िम्मेदारी को गंभीरता से लेते हैं और हमारे कारोबार, प्रचालनों एवं वित्तीय स्थितियों के प्रकटन से संबंधित लागू कानूनों का पूरी तरह पालन करते हैं। इन जटिल कानूनी अपेक्षाओं के अनुपालन हेतु, हमने एक कॉरपोरेट प्रकटन समिति गठित की है जिसमें वरिष्ठ कॉरपोरेट प्रबंधक शामिल हैं।

प्रचार माध्यमों या शेयरधारकों के साथ बात करने, या किसी भी तरह का सार्वजनिक प्रकटन करने हेतु प्राधिकृत कर्मचारी को लागू प्रतिभूति कानूनों और कॉरपोरेट प्रकटन पर हमारी नीति का अनुपालन करना चाहिए।

कॉरपोरेट प्रकटन पर हमारी नीति में और अधिक जानकारी मिल सकती है।

हमारे कर्मचारी

हमारे कर्मचारियों की भिन्नता हमारी वैश्विक कंपनी के लिए शक्ति का एक स्रोत है। इसलिए हम भिन्न पृष्ठभूमियों, क्षमताओं और मतों के लोगों को महत्व देते हुए उनका आदर करते हैं।

पर्यावरण और व्यावसायिक स्वास्थ्य एवं सुरक्षा

यह आवश्यक है कि हम सुरक्षित एवं स्वच्छ पर्यावरणों में काम करें। हम अपने सभी कार्यों और हमारी आपूर्ति श्रृंखला में व्यावसायिक स्वास्थ्य और सुरक्षा और पर्यावरणीय जिम्मेदारी में एक उद्योग के लीडर बनना चाहते हैं।

हम पालन करने और यह सुनिश्चित करने के लिए प्रतिबद्ध हैं कि हमारे आपूर्तिकर्ता - सभी स्वास्थ्य, सुरक्षा और पर्यावरण कानून और विनियम जो हम पर लागू होते हैं, यह सुनिश्चित करते हुए कि प्रत्येक ऑपरेशन (संचालन) के लिए हर समय एक व्यवस्थित समीक्षा कार्यक्रम लागू और निगरानी की जाती है।

स्वास्थ्य, सुरक्षा एवं पर्यावरण हेतु हमारी प्रतिबद्धता हमारे **कर्मचारी चार्टर** और हमारे **प्रचालन संबंधी सिद्धांतों** में स्पष्ट की गई है और स्वास्थ्य, सुरक्षा एवं पर्यावरण नीति में इसे अधिक विस्तार से स्पष्ट किया गया है।

व्यक्तिगत डेटा की सुरक्षा

अपने कर्मचारियों की निजता का हम आदर करते हैं और उनकी वैयक्तिक जानकारी की सुरक्षा करने हेतु प्रतिबद्ध हैं। हम व्यक्तिगत डेटा को कानूनी, पारदर्शी और निष्पक्ष रूप से संसाधित करते हैं। हम व्यक्तिगत डेटा की ईमानदारी और गोपनीयता की रक्षा के लिए भी उचित कदम उठाएंगे।

सवाल: मैं मानव संसाधन विभाग में कार्यरत हूं। हाल ही में एक मार्केटिंग कंपनी ने मुझसे हमारे सभी कर्मचारियों के घरेलू पते मांगे ताकि वे उन्हें एक नये क्लिनिक के बारे में कुछ महत्वपूर्ण जानकारी भेज सकें। यद्यपि इस जानकारी से कर्मचारियों को शायद कुछ लाभ ही होता, परंतु मैंने मार्केटिंग कंपनी को मना कर दिया। क्या मैंने सही किया?

जवाब: *जी हां। हमारे घरेलू पते वैयक्तिक जानकारी है और इनका प्रकटन केवल उचित कारोबारी या रोज़गार उद्देश्य या कानून की अपेक्षानुसार ही होना चाहिए। इस मामले में, यह वैयक्तिक जानकारी देने के लिए किसी सेवा की मार्केटिंग करना कोई स्वीकार्य कारण नहीं है। ऐसा करने से संहिता का उल्लंघन होगा और स्थानीय निजता कानूनों के तहत यह गैर-कानूनी हो सकता है।*

मानवाधिकारों का सम्मान

कर्मचारियों और अन्य हितधारकों के मानवाधिकारों का सम्मान हमारे फेयर एंटरप्राइज तत्त्वज्ञान का मुख्य भाग है। हम खुद पर लागू सभी मानवाधिकार कानूनों एवं नियमों का पालन करने हेतु प्रतिबद्ध हैं।

हमारे कर्मचारी चार्टर के अनुरूप, हम निष्पक्ष और न्यायसंगत व्यवहार में विश्वास करते हैं। हमारे पास अच्छी तरह से स्थापित उत्पीड़न और भेदभाव नीतियां हैं जो सभी के लिए एक सम्मानजनक कार्यस्थल वातावरण सुनिश्चित करने में मदद करती हैं, और शिकायत और जांच प्रक्रियाएं
अनुचित आचरण को दूर करने में मदद करती हैं। हमारी स्थानीय नीतियां विविधता का जश्न मनाती हैं, व्यक्तिगत प्रथाओं और विश्वासों की सहिष्णुता को बढ़ावा देती हैं, और सहायता की आवश्यकता वाले लोगों को सभी कानूनी रूप से संरक्षित आधारों पर समायोजित करती हैं। हमारे यहां ऐसी नीतियां हैं जो कार्यस्थल में हिंसा और दादागिरी पर रोक लगाती हैं।

हम अपने कर्मचारियों के लिए काम करने की उचित स्थिति प्रदान करते हैं और हमारे संगठन या आपूर्ति श्रृंखला में दासता, बाल मजदूरी या जबरन मजदूरी के उपयोग को बर्दाश्त नहीं करते हैं। हमारे **वैश्विक श्रम मानक (ग्लोबल लेबर स्टैंडर्ड)** मानवाधिकारों की संयुक्त राष्ट्र सार्वभौमिक घोषणा, अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) के 8 मौलिक सम्मेलनों और मौलिक सिद्धांतों और कार्य के अधिकारों पर ILO घोषणा को मान्यता देते हैं। राष्ट्रीय विधायी आवश्यकताओं के साथ, हम अपने कर्मचारियों के सुरक्षित और सम्मानजनक वातावरण में काम करने और स्वतंत्र रूप से सहयोग करने के अधिकार को पहचानते हैं, जहाँ हम लागू रोजगार मानकों की आवश्यकताओं को पूरा करने या उससे अधिक करने का प्रयास करते हैं।

हमारे कर्मचारी चार्टर के अनुरूप भी गैर-भेदभावपूर्ण मुआवजा प्रथाओं के प्रति हमारी प्रतिबद्धता है जो व्यक्तिगत विशेषताओं की परवाह किए बिना, आंतरिक समानता के साथ-साथ बाहरी प्रतिस्पर्धात्मकता के उद्देश्य मानदंडों और सिद्धांतों के संबंध में कर्मचारियों को उचित रूप से मुआवजा देती है
हमें यह भी अपेक्षा है कि हमारे साथ काम करने वाले आपूर्तिकर्ता नैतिक ढंग से काम करते हुए कानून का पालन करे।

सवाल: मुझे संदेह है कि हमारा एक आपूर्तिकर्ता कम उम्र के मज़दूरों से काम करवाता है। मुझे क्या करना चाहिए?

जवाब: *इस बारे में तुरंत किसी पर्यवेक्षक, कानूनी, अनुपालन, या खरीदारी टीम को रिपोर्ट करें।*

सवाल: मैं ट्रॉय, मिचिगन कार्यालय की किसी कर्मचारी को हमारे उत्तरी अमेरिकन आपूर्तिकर्ता से चर्चा करने वाले भूमिका में पदोन्नत करना चाहता हूं। वैसे उसके पास सभी अपेक्षित योग्यताएं है, मुझे चिंता यह है कि हमारे कुछ आपूर्तिकर्ता उसकी शारीरिक क्षमता से असहज हो सकते हैं। इस कारण से क्या किसी और को पदोन्नत करना उचित होगा?

जवाब: *नहीं। हम कानूनी रूप से संरक्षित आधार जैसे विकलांगता पर भेदभाव के बिना सभी को समान उन्नति का अवसर प्रदान करने का प्रयास करते हैं। यदि उसके पास नौकरी के लिए सही योग्यता है, और आवश्यक नौकरी कर्तव्यों का पालन कर सकती है, तो हमें उसकी अक्षमता के आधार पर उसे पदोन्नति से इनकार नहीं करना चाहिए।*

भिन्नता एवं समावेशन

हमारे कर्मचारी हमारी वैश्विक कंपनी में महत्वपूर्ण हितधारक हैं। हमारा लक्ष्य विविध पृष्ठभूमि, दृष्टिकोण और क्षमताओं वाली प्रतिभाओं को आकर्षित करना, भर्ती करना और उन्हें बनाए रखना है। हमारे कर्मचारी चार्टर में गहराई से निहित, हमारा लक्ष्य एक सुरक्षित, सम्मानजनक और सम्मिलित कार्यस्थल बनाना है जहां हमारे कर्मचारी अपने आप को काम पर ला सकें, हमारे मूल मूल्यों को जी सकें, सतत परिणाम प्राप्त कर सकें और हमारे वैश्विक (ग्लोबल) ब्रांड को बेहतर बना सकें।

हम सभी लागू श्रम एवं रोज़गार कानूनों का पालन करते हैं, जिनमें भेदभाव एवं उत्पीड़न का निषेध तथा भिन्नताओं के उचित नियोजन के प्रावधान शामिल हैं। हम उम्र, नस्ल, धर्म, जातीयता, रंग, शारीरिक विशेषताओं, लिंग, यौन अभिविन्यास, लिंग पहचान / अभिव्यक्ति, भाषा अंतर राष्ट्रीयता या राष्ट्रीय मूल, परिवार या वैवाहिक स्थिति, शारीरिक, मानसिक और विकास क्षमता, सामाजिक आर्थिक स्थिति, या कानून द्वारा संरक्षित कोई अन्य व्यक्तिगत विशेषता के आधार पर भेदभाव के बिना सभी को समान रोजगार और करियर में उन्नति के अवसर प्रदान करने के लिए प्रतिबद्ध हैं।

सजग संप्रेषण

हमें यह सुनिश्चित करना चाहिए कि काम के दौरान और काम के बाहर हम जो कुछ भी लिखते और कहते हैं, वह हमसे अपेक्षित ईमानदारी और मानकों को दर्शाता है।

Magna और अपनी प्रतिष्ठा संरक्षित करने हेतु, यह महत्वपूर्ण है कि आपके सभी लिखित संप्रेषण सावधानीपूर्वक एवं इस समझ के साथ तैयार करें कि किसी दिन वे सार्वजनिक हो सकते हैं। जबकि हम बोलने की स्वतंत्रता और संचार के सभी कानूनी अधिकारों का आनंद लेते हैं, पर हमें सावधान रहना चाहिए कि हम सोशल मीडिया पर कुछ भी पोस्ट न करें जो कंपनी को बदनाम करता है, आपूर्तिकर्ताओं या ग्राहकों को अपमानित करता है, गोपनीय जानकारी का खुलासा करता है या Magna के कॉपीराइट और पेटेंट अधिकारों का उल्लंघन करता है।

इसके अलावा, यदि कोई समाचार प्रचार रिपोर्टर, उद्योग व्यवसायिक या शेयरधारक आपको Magna से संबंधित मामलों पर चर्चा या टिप्पणी करने को कहे, तो बगैर किसी टिप्पणी के आपको उसे प्राधिकृत Magna संवाददाता के पास भेज देना चाहिए।

सजग संप्रेषण पर Magna की नीति**,** हमारी वैश्विक ईमेल**,** इंटरनेट एवं सोशल मीडिया नीति और हमारी बाहरी मीडिया नीति संबंधित सवालों के लिए उपयोगी संसाधन हैं।

सवाल: मैं कभी-कभी हमारे एक आपूर्तिकर्ता पर अपनी भड़ास को फेसबुक पृष्ठ पर निकालता हूं, जहां मेरे 250 मित्र हैं। यह मैं अपने निजी समय
में करता हूं और मेरी सेटिंग्स निजी हैं ताकि केवल मेरे मित्र और परिजन ही इन अपडेट्स को देख सकें। क्या यह ठीक है?

जवाब: *नहीं,* सोशल मीडिया *माध्यमों पर पोस्टिंग हमेशा निजी नहीं रहतीं। किसी सार्वजनिक मंच पर आपको आपूर्तिकर्ता को ठेस नहीं पहुंचानी चाहिए। यदि हमारे आपूर्तिकर्ता के बारे में यह चिंता इस संहिता के उल्लंघन से संबंधित है, तो इसकी रिपोर्ट पर्यवेक्षक, कानूनी, अनुपालन या* ***Magna Hotline*** *के माध्यम से करें।* ***Magna*** *की* ***Open Door Process*** *का उपयोग करके अन्य चिंताओं का सबसे अच्छा समाधान किया जाता है।*

सवाल: ऑनलाइन पोस्टेड किसी समाचारपत्र के लेख में मैंने हमारे हाल ही के वित्तीय परिणामों के बारे में कुछ गलत जानकारी देखी। मैं समाचारपत्र की वेबसाइट पर सही जानकारी देते हुए कोई टिप्पणी देना चाहता हूं। क्या मुझे ऐसा करना चाहिए?
जवाब: *नहीं, गलत जानकारी के बारे में आपको तुरंत कॉरपोरेट संप्रेषण या निवेशक संबंध अनुभाग में किसी को सूचित करना चाहिए। यदि हम अपने व्यवसाय के बारे में पोस्ट करते हैं, तो हम कंपनी के अनधिकृत प्रवक्ता के रूप में कार्य कर रहे हैं ऐसा सूचित होगा।*

उल्लंघन की शिकायत करना

यदि आपको इस संहिता या किसी भी संबंधित नीतियों के उल्लंघन के बारे में पता चलता है, तो हम आपको निम्नलिखित किसी भी तरह आंतरिक रूप से इसकी शिकायत करने के लिए प्रोत्साहित करते हैं: पर्यवेक्षक, कानूनी या अनुपालन टीम से बात कर; या www.magnahotline.com पर ऑनलाइन Magna हॉटलाइन के माध्यम से उल्लंघन की शिकायत करना।, यदि आप फोन द्वारा हॉटलाइन को शिकायत करना पसंद करते हैं, तो जिस भी देश में हम काम करते हैं, वहां आप स्थानीय, टोल-फ्री फोन नंबर ढूंढने के लिए Magna हॉटलाइन वेबसाइट का उपयोग कर सकते हैं। यह सेवा एक स्वतंत्र, बाहरी कंपनी के माध्यम से दी जाती है और यह दिन में 24 घंटे, वर्ष में 365 दिन उपलब्ध है। हम अपनी रिपोर्ट गुमनाम रूप से बना सकते हैं (जब तक कि स्थानीय कानून द्वारा निषिद्ध न हो)। परंतु, कृपया पर्याप्त जानकारी प्रदान करें, ताकि आपकी समस्या की प्रभावी ढंग से जांच की जा सके। कुछ मामलों में, हमें उल्लंघन की शिकायत किसी नियामक एजेंसी को बाहरी रूप से करने की भी अनुमति हो सकती है। इस संहिता में ऐसा कुछ भी नहीं है जो आपको नियामक की व्हिसल ब्लोइंग प्रणाली का उपयोग करने से रोकता हो, जहां आपके गृह देश में कानून द्वारा इसकी अनुमति है।

सवाल: जब मैं Magna Hotlineका उपयोग करते हुए उल्लंघन की रिपोर्ट करता/करती हूं, तो क्या होता है?

जवाब: Magna Hotline के माध्यम से प्राप्त सभी रिपोर्टों की शुरुआत में हमारे Magna Hotline प्रशासकों द्वारा समीक्षा की जाती है, जो इस बात पर विचार करेंगे कि क्या जांच की आवश्यकता है और इसका नेतृत्व किसे करना चाहिए। हमारी जांच पद्धतियों के बारे में अधिक जानकारी के लिए, कृपया हमारी नैतिकता जांच नीति को देखें।

हमारा व्यवसाय

गोपनीय जानकारी का उपयोग

किसी भी अन्य संपत्ति की तरह, गोपनीय जानकारी, जिसमें व्यापार रहस्य, मालिकाना जानकारी और हमारे, हमारे ग्राहकों या आपूर्तिकर्ताओं से संबंधित बौद्धिक संपदा शामिल है, हमारे व्यवसाय का एक महत्वपूर्ण हिस्सा है और हम इसे सुरक्षित रखने के लिए बाध्य हैं। हमारी **जानकारी अंकन और संचालन नीति** गोपनीयता के विभिन्न स्तरों को निर्धारित करती है, प्रत्येक अपने स्वयं के नियमों के साथ कि इस तरह के विभिन्न स्तरों की जानकारी को कैसे संग्रहीत, कॉपी, प्रसारित, प्रसारित और नष्ट किया जा सकता है। गोपनीय जानकारी Magna के बाहर किसी के साथ साझा नहीं की जानी चाहिए, जब तक कि कानून द्वारा या अधिकृत व्यावसायिक उद्देश्य के लिए इसकी आवश्यकता न हो और इसे केवल "जानने की आवश्यकता" के आधार पर आंतरिक रूप से साझा किया जाना चाहिए।

सवालः हम अपनी गोपनीय जानकारी की सुरक्षा के लिए क्या कर सकते हैं?

जवाबः *गोपनीय जानकारी की सुरक्षा के लिए हम कई कदम उठा सकते हैं। हमें गोपनीय रिकॉर्ड और सूचनाओं का बहुत सावधानी से इस्तेमाल करना चाहिए और अपने इलेक्ट्रॉनिक उपकरणों को लावारिस नहीं छोड़ना चाहिए, खासकर यात्रा या व्यावसायिक आयोजनों के दौरान। हमें सार्वजनिक क्षेत्रों में जैसे भीड़-भाड़ वाली लिफ्ट या हवाई जहाज पर भी Magna व्यवसाय पर चर्चा करने से बचना चाहिए। हमें अपनी जानकारी प्रशासन नीतियों और MagNET पर उपलब्ध दिशा-निर्देशों से भी परिचित होना चाहिए.*

निवेश और कॉरपोरेट अवसर

हमें ऐसी स्थितियां से बचना चाहिए जहाँ हमारे वैयक्तिक हित Magna के हितों के आड़े आते हों, या ऐसा प्रतीत होता हो। उदाहरण के लिए, यदि हम अपने रोजगार के कारण, या Magna की संपत्ति या जानकारी के उपयोग के माध्यम से व्यावसायिक अवसरों की खोज करते हैं, तो हमें इन अवसरों का व्यक्तिगत लाभ नहीं उठाना चाहिए। हमें व्यक्तिगत लाभ के लिए Magna संसाधनों का उपयोग करने से भी बचना चाहिए। हमें कभी भी ऐसी किसी गतिविधि में शामिल नहीं होना चाहिए जो हमें Magna के साथ प्रतिस्पर्धा में डालती हो।

सवालः मैं इंजीनियरिंग अनुभाग में कार्यरत हूं और काम के दौरान मैंने एक नई ट्रान्समिशन डिज़ाइन बनाई, जो मेरे विचार से हमारे कुछ वाहन निर्माता ग्राहकों हेतु उपयोगी हो सकती है। चूंकि यह डिज़ाइन मैंने बनाई है, क्या मैं उन्हें इसका सीधा विपणन कर सकता हूं?

जवाबः *नहीं, ऐसा करना संहिता का उल्लंघन होगा। अपनी नौकरी में रहकर यदि आप कोई बौद्धिक संपदा तैयार करते हैं तो उस पर Magna का अधिकार होगा। इसके अलावा, अपने रोज़गार के दौरान Magna के संसाधनों के उपयोग से आपने जो डिज़ाइन बनाया गया है तो उससे Magna को ही कारोबारी अवसर मिल सकता है। हमें Magna की स्वीकृति प्राप्त किए बिना इन स्थितियों का व्यक्तिगत लाभ नहीं उठाना चाहिए।*

सवालः मैं एक नए डिवीजन के उद्घाटन की देखरेख कर रहा हूं और जहां यह स्थित होगा ऐसे दो देशों के बीच चयन कर रहा हूं। अगर हम वहां अपना डिवीजन खोलते हैं, तो कोई एक देश वरिष्ठ कर्मचारियों (मेरे सहित) को व्यक्तिगत टैक्स ब्रेक (छूट) की पेशकश करेगा। मुझे क्या करना चाहिए?

जवाबः *व्यक्तिगत टैक्स ब्रेक (छूट) के लिए यह पात्रता हितों के टकराव को बढ़ाएगी। हमें Magna के लिए ऐसे निर्णय नहीं लेने चाहिए जिनसे व्यक्तिगत लाभ हो सकता है। डिवीजन को कहां खोलना है, इस पर कोई निर्णय लेने से पहले, इस संघर्ष को हितों के टकराव पर हमारी नीति*

के अनुसार खुलासा करें, और प्रबंधन से आगे के निर्देशों की प्रतीक्षा करें।

आत्म-विवेचन और संबंधियों या मित्रों से चर्चा

हमें अपने वैयक्तिक हितों और संबंधों को हमारे कार्य उत्तरदायित्वों के आड़े नहीं आने देना चाहिए। इसलिए, किसी के लिए भी रिश्तेदारों या करीबी दोस्तों की निगरानी करना, उनके साथ सीधे रिपोर्टिंग संबंध में होना, या उनके प्रदर्शन मूल्यांकन या मुआवजे को भौतिक रूप से प्रभावित करना अनुचित है। किसी रिश्तेदार या करीबी दोस्त या किसी व्यवसाय या संगठन के साथ अनुबंध या अन्य व्यावसायिक संबंधों को काम पर लेने, मूल्यांकन करने, वित्त पोषण प्रदान करने या प्रवेश करने की स्थिति में होना भी उचित नहीं है, जिसमें या तो हमारी या हमारे रिश्तेदार या करीबी दोस्त की महत्वपूर्ण रुचि है।

विशेष रूप से, यदि हमारे काम के फैसले हमारे रिश्तेदार या करीबी दोस्त की स्थिति या हितों से प्रभावित हो सकते हैं, या प्रभावित होने की आशंका हैं, या किसी अन्य व्यवसाय या संगठन में हमारे या हमारे रिश्तेदारों या करीबी दोस्तों के किसी भी महत्वपूर्ण हित से प्रभावित हो सकते हैं, तो हमें अवश्य ही हितों के टकराव पर हमारी नीति के अनुसार इन स्थितियों का खुलासा करें। हमें ऐसे किसी भी उपाय का भी पालन करना चाहिए जो यह सुनिश्चित करने के लिए किया जा सकता है कि ऐसे सभी सौदे और निर्णय निष्पक्ष और पारदर्शी आधार पर किए जाते हैं।

सवालः मैं खरीद विभाग में एक खरीदार हूं। हाल ही में हमारे एक आपूर्तिकर्ता ने मेरी पत्नी को बिक्री प्रमुख के रूप में नौकरी दी है। क्या यह हितों का टकराव है?

जवाब: *जी हां। संभव है कि आपकी पत्नी की नई भूमिका से आपके कारोबारी निर्णय प्रभावित हों या दूसरों को ऐसा महसूस हो। हितों के टकराव पर हमारी नीति के अनुसार इस हितों के टकराव का खुलासा किया जाना चाहिए। इस तरह, प्रबंधन स्थिति का आकलन कर सकता है और संघर्ष के प्रबंधन के लिए उचित उपाय कर सकता है। ऐसा करने से Magna को सहायता मिलेगी, और आप एवं आपकी पत्नी अनुचित आचरण के किसी आरोप से बचे रहेंगे।*

बाहरी पद

मैग्ना की सफलता में सहायता हेतु, हमें कार्यसमय के दौरान अपना पूरा समय और ध्यान अपने कार्यों पर ही देना चाहिए। इसलिए, जो Manga में हमारी नौकरी के लिए समर्पित समय और ध्यान को कम कर देंगे, हम ऐसी बाहरी प्रतिबद्धताओं को स्वीकार नहीं कर सकते हैं।

जब तक हितों के टकराव पर हमारी नीति के अनुसार इसका खुलासा नहीं किया गया है और आवश्यक प्राधिकरण प्राप्त नहीं किए गए हैं, तब तक हमें भुगतान या अवैतनिक पदों को स्वीकार करने से मना किया जाता है जो Magna के साथ हितों का टकराव पैदा कर सकते हैं या इस तरह के हितों के टकराव का प्रभाव दे सकते हैं।

उपहार एवं मनोरंजन

हमारे सभी कारोबारी भागीदारों के साथ हमारा संबंध सत्यनिष्ठा एवं उचित कारोबारी निर्णय पर आधारित होना चाहिए। परिणामस्वरूप, यदि हम उपहार या मनोरंजन देते हैं या प्राप्त करते हैं (जो कि मूल्यवान हो सकता है), तो हमें सावधान रहना चाहिए कि हम निष्पक्ष व्यवहार के प्रति अपनी प्रतिबद्धता और Magna को लाभ पहुंचाने वाले निर्णय लेने के लिए समझौता न करें या समझौता हो सकता है ऐसा निर्णय न लें।

ग्राहकों या आपूर्तिकर्ताओं के साथ हमारे कारोबारी संबंधों में, कारोबारी उपहार या मनोरंजन की सेवाएं देना या लेना स्वीकार्य हैं, बशर्ते कि वे उचित, कभी-कभी एवं कम मूल्य के हों। हम जो उपहार या मनोरंजन सेवाएं दें, उन्हें व्यय रिपोर्टों एवं Magna के बहीखातों और अभिलेखों में सटीकता एवं पारदर्शिता से दर्ज करना चाहिए।

बढ़ते हुए कानूनी जोखिमों के कारण, सरकारी कर्मचारियों के साथ व्यवहार में हम सभी को विशेष सावधानी बरतनी चाहिए। सरकारी अधिकारियों को उपहार या मनोरंजन देने के लिए लिखित स्वीकृति की आवश्यकता होती है। आवश्यक मंजूरी पर चर्चा, तथा उपहारों एवं मनोरंजन के बारे में अतिरिक्त जानकारी **उपहार एवं मनोरंजन पर हमारी नीति** में पाई जा सकती है।

सवालः हमारे एक आपूर्तिकर्ता ने मेरी पसंदीदा टीम को चैम्पियनशिप में खेलते हुए देखने के लिए मुझे हवाई यात्रा का प्रस्ताव दिया है। क्या यह ठीक है?

जवाबः *नहीं, हमारे कारोबारी निर्णय हमेशा Magna के सर्वोत्तम हित में ही प्रेरित होने चाहिए। ऐसा असाधारण उपहार स्वीकार करने से यह संदेश जाता है कि हम आपूर्तिकर्ता को अपने भावी आपूर्ति संबंधी निर्णयों में लाभ पहुंचा सकते हैं। हम केवल ऐसे कारोबारी उपहार या मनोरंजन सेवाएं ले सकते हैं, जो उचित, कभी-कभी एवं कम मूल्य के हों। जब संदेह हो, तो कानूनी या अनुपालन टीम से पूछें।*

सवालः गत वर्षों में एक सरकारी लेखापरीक्षक, जो मेरे प्रभाग का कई बार परीक्षण कर चुका है, अगले महीने पिता बनने वाला है। मैं उसे उपहार में व्हिस्की की एक बोतल देना चाहता हूं। क्या इसकी अनुमति मिलेगी?

जवाबः *किसी सरकारी अधिकारी को उपहार या मनोरंजन देने के लिए* ***उपहार और मनोरंजन पर हमारी नीति*** *के अनुसार अतिरिक्त सावधानी और पूर्व-अनुमोदन की आवश्यकता होती है। अधिक जानकारी के लिए, कानूनी या अनुपालन टीम से पूछें।*

अतिरिक्त संसाधन

यदि हमारे पास अपनी आचार और नैतिकता संहिता के बारे में कोई प्रश्न हैं या अधिक जानकारी की आवश्यकता है, तो हम कानूनी या Magna की नैतिकता और कानूनी अनुपालन टीम के किसी सदस्य से संपर्क कर सकते हैं। अनुपालन टीम के सदस्यों की सूची **magna.com** या MagNET पर **नैतिकता और कानूनी अनुपालन** पृष्ठ पर देखी जा सकती है।

शब्दावली

मूल्यवान वस्तु: *यह कई अन्य चीजों के अलावा, नकद (या नकद समकक्ष, जैसे उपहार कार्ड), उपहार, डोनेशन के लिए दान, भोजन, यात्रा व्यय (खर्चे), इवेंट के टिकट या अन्य मनोरंजन, शैक्षिक व्यय (खर्चे), छूट, एहसान, भविष्य रोजगार के वादे या किसी कंपनी के शेयर का रूप ले सकता है।*

रिश्वत: *अनुचित भुगतान का एक प्रकार। रिश्वत किसी व्यक्ति को उनके व्यक्तिगत लाभ के लिए दी जाने वाली महत्वपूर्ण वस्तु है, जिसे किसी कार्य या निर्णय को प्रभावित करने/किए जाने, प्राप्त करने या बनाए रखने या किसी भी प्रकार के लाभ प्राप्त करने के प्रयास के रूप में देखा जा सकता है।*

अनुपालन: *कानून, इस संहिता और हमारी सभी नीतियों के पत्र और भावना का पालन करते हुए।*

हितों के टकराव: *सामान्य तौर पर, हितों का टकराव उस स्थिति को संदर्भित करता है जहां हम Magna के लिए एक व्यावसायिक निर्णय लेने या प्रभावित करने में सक्षम होते हैं, जबकि हमारे व्यक्तिगत हित (या उस व्यक्ति के हित जो आप से संबंधित हैं या व्यक्तिगत संबंध रखते हैं) Magna से भिन्न हैं।*

सहूलियत (या "ग्रीस") भुगतान: रिश्वत का एक रूप, जो आमतौर पर निचले स्तर के सरकारी अधिकारियों को नियमित सेवाएं या निर्धारण प्राप्त करने के लिए दिया जाता है, जिसके लिए Magna अन्यथा कानूनी रूप से हकदार होगी।

अच्छा विश्वास (सद्भाव): *ईमानदार एवं सच्चे इरादे से।*

सरकारी अधिकारी *सरकार, विभाग या सार्वजनिक अंतर्राष्ट्रीय एजेन्सी का कोई अधिकारी या कर्मचारी, या सरकार, विभाग या सार्वजनिक अंतर्राष्ट्रीय एजेन्सी की ओर से आधिकारिक रूप से कार्यरत कोई व्यक्ति, तथा हमारी प्रक्रियाओं द्वारा सरकारी कर्मचारी माना गया कोई व्यक्ति।*

अंदरूनी जानकारी: *निवेशकों या जनता से छुपी कोई जानकारी, जो ज्ञात होने पर, किसी कंपनी, उसके स्टॉक या बॉण्ड के मूल्य के बारे में उनकी राय को उल्लेखनीय रूप से बदल देती। उदाहरणों में कोई महत्वपूर्ण अधिग्रहण या विलय, वरिष्ठ प्रबंधन में बदलाव, महत्वपूर्ण मुकदमेबाजी या श्रम विवाद शामिल हैं।*

किकबैक (घूस): *रिश्वत का एक प्रकार जिसमें पहले से दी गई या देय राशि कारोबारी व्यवस्था को तेज करने हेतु वैयक्तिक पारितोषिक के रूप में लौटाई जाती है।*

गुटबंदी: *सरकारी कार्यालय में निर्वाचित व्यक्ति सहित तरकार के किसी भी स्तर पर सरकारी अधिकारी/कर्मचारी, सरकारी एजेन्सियों के कर्मी एवं कर्मचारी के साथ संप्रेषण, जिसका उद्देश्य निर्णय-निर्धारण को बढ़ावा देना, विरोध या अन्यथा प्रभावित करना हो।*

व्यक्तिगत डेटा *किसी पहचाने गए या पहचाने जाने योग्य व्यक्ति से संबंधित जानकारी। एक व्यक्ति की पहचान की जा सकती है, यदि उन्हें प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से पहचाना जा सकता है, संदर्भ से (i) एक पहचानकर्ता जैसे कि उनका नाम, आईडी नंबर, या स्थान डेटा, या (ii) कारक जो भौतिक, सामाजिक या वित्तीय विवरण व्यक्त करते हैं उन्हें।*

व्यक्तिगत डेटा संसाधित करना: *व्यक्तिगत डेटा के साथ किया गया कोई भी ऑपरेशन (संचालन), जिसमें व्यक्तिगत डेटा एकत्र करना, रिकॉर्ड करना, व्यवस्थित करना, संरचना करना, स्टोर करना, बदलना, उपयोग करना, खुलासा करना, मिटाना या नष्ट करना शामिल है।*

संबंधी या घनिष्ठ मित्र: *इनमें शामिल हैं, पति-पत्नी, घरेलू साथी, पुत्र-पुत्री, माता-पिता, दादा-दादी, पोता-पोती, भाई-बहन, चाची, चाचा, भांजी, भांजा, ससुराल का संबंधी, सौतेला/दत्तक/पालन संबंधी, आपके घर में रहने वाला आपका कोई संबंधी, कोई मित्र, जिसके साथ आप कार्यस्थल से बाहर सामाजिक सरोकार रखते हों।*

महत्वपूर्ण रुचि: *एक व्यक्ति व्यापार में महत्वपूर्ण हित रखता है यदि वह (i) सीधे या परोक्ष रूप से व्यापार के दस प्रतिशत (10%) या अधिक शेयर, संपत्ति या अन्य हितों पर नियंत्रण रखता है; (ii) व्यापार में अपने निवल मूल्य का दस प्रतिशत (10%) या अधिक निवेश किया हो; (iii) व्यापर में संचालक की भूमिका में हो; या (iv) उसे Magna के साथ व्यापार संबंधों से सीधे लाभ होता हो।*

तीसरा पक्ष (थर्ड पार्टी): Magna के बाहर कार्यरत कोई व्यक्ति, संगठन या कारोबार।

Originally Enacted: May 1, 2016
Current Version: May 1, 2022
Next Review: Q2 2025
Issued by: Ethics and Legal Compliance
Approved by: Board of Directors

Magna International Inc.
337 Magna Drive
Aurora, Ontario
Canada L4G 7K1
टेलिफोन नंबरः (905) 726-2462

MAGNA से संपर्क करें

magna.com