

# આચારસંહિતા અને નીતિશાસ્ત્ર બદલા વિરોધી નીતિ

નીતિશાસ્ત્ર અને કાનૂની અનુપાલન | ISSUED: June 1, 2014 – REVISED: June 16, 2021

Magna એવી સંસ્કૃતિને સમર્થન આપવા માટે પ્રતિબદ્ધ છે જેમાં બદલાના ભય વિના કાનૂની અને નૈતિક ચિંતાઓ વ્યક્ત કરવામાં આવી શકે છે. આવી ચિંતાઓ અંગે જાણ કરવા માટે Magna તેના કર્મચારીઓ અને અન્ય હિતધારકો માટે બહુવિધ ચેનલો પ્રદાન કરે છે, અને કર્મચારીઓ અને અન્ય હિતધારકો કે જેઓ પ્રમાણિકપણે અને સદ્ભાવનાથી આવી ચિંતાઓ ઊભી કરે છે તેમની સામે બદલો લેવા પર પ્રતિબંધ મૂકે છે.

આ નીતિ Magna International Inc. અને તેના તમામ સંચાલકીય જૂથો, વિભાગો, સંયુક્ત સાહસો અને વૈશ્વિક સ્તરે અન્ય કામગીરીને (સંયુક્તપણે, "Magna") લાગુ પડે છે. આ નીતિ એવી તમામ વ્યક્તિઓને પણ લાગુ પડે છે જેઓ Magna વતી કાર્ય કરે છે, જેમાં કર્મચારીઓ, અધિકારીઓ, ડિરેક્ટર્સ, સલાહકારો અને એજન્ટોનો સમાવેશ થાય છે.

## પરિચય

તે મહત્વનું છે કે કાનૂની અને નૈતિક ચિંતાઓને વહેલી તકે ઓળખી કાઢવામાં આવે અને તેનું નિરાકરણ લાવવામાં આવે. તેથી Magna કાર્યના વાતાવરણને સમર્થન આપે છે જેમાં આપણા કર્મચારીઓ અને અન્ય હિતધારકો બદલો લેવાના ડર વિના કાનૂની અને નૈતિક ચિંતાઓની જાણ કરી શકે છે (જેમાં દંડ, ડિસ્ચાર્જ, પદભ્રષ્ટ, સસ્પેન્ડેડ, ધમકી અથવા સતામણીનો સમાવેશ થાય છે). જેઓ કાનૂની અને નૈતિક ચિંતાઓનો પ્રામાણિકપણે અને સદ્ભાવનાથી જાણ કરે છે તેમની સામે બદલો લેવાનું Magna સહન કરતું નથી.

## ધોરણો

Magna તેના કર્મચારીઓ અને અન્ય હિતધારકોને કાનૂની અને નૈતિક સમસ્યાઓ સાથે સંબંધિત કોઈ પણ વિશ્વસનીય ચિંતાઓની જાણ કરવા માટે પ્રોત્સાહિત કરે છે. આવી સમસ્યાઓની ત્વરિત ઓળખ Magnaને સક્રિય બનવાની, હકીકતોની પુષ્ટિ કરવાની શ્રેષ્ઠ તક આપે છે, જ્યારે તે "તાજી" હોય, અને ચિંતાઓને દૂર કરીને અને ઘટાડીને કોઈ પણ સંભવિત અસરને લઘુત્તમ કરે છે.

કાનૂની અથવા નૈતિક ચિંતા પ્રામાણિકતાથી અને સદ્ભાવનાથી ઉઠાવનાર કોઈ પણ વ્યક્તિ સામે Magna બદલો લેવાનું સહન કરશે નહીં. કોઈને પણ આવી ચિંતાઓ વ્યક્ત કરવા પર નિરુત્સાહિત કરવાના અથવા અટકાવવાના પ્રયત્નો, અથવા આવી ચિંતાઓ વ્યક્ત કરવા બદલ કોઈ પણ વ્યક્તિ સામે બદલો લેવાના કોઈપણ કૃત્યને સહન કરવામાં આવશે નહીં અને તેને એક ગંભીર બાબત તરીકે ગણવામાં આવશે અને રોજગાર સમાપ્ત કરવા સહિત અને ત્યાં સુધીના શિસ્તપૂર્ણ પગલાં સાથે મંજૂરી આપવામાં આવશે.

આ નીતિ ઉપસ્થિત કરાયેલી તમામ કાનૂની અને નૈતિક ચિંતાઓ અથવા રિપોર્ટ્સ (અનામી રીતે કે નનામી રીતે) ને લાગુ પડે છે, જેમાં Magna હોટલાઇન દ્વારા, સુપરવાઇઝર અથવા મેનેજર, અથવા માનવ સંસાધન વિભાગના સભ્ય, કાનૂની સલાહકાર, નૈતિકતા અને કાનૂની અનુપાલન વિભાગ, આંતરિક ઓડિટ, અથવા અન્ય યોગ્ય પદ્ધતિઓ ("રિપોર્ટિંગ ચેનલ્સ")ના સભ્યને અનામી રીતે જણાવવામાં આવેલી બાબતોનો પણ સમાવેશ થાય છે.

## બદલો લેવાનાં ઉદાહરણો

બદલો ઘણા સ્વરૂપો લઈ શકે છે અને તેમાં સૂક્ષ્મ ક્રિયા શામેલ હોઈ શકે છે. બદલો લેવાના શંકાસ્પદ કિસ્સાઓની જાણ કરવી જોઈએ (નીચે "રિપોર્ટિંગ ચિંતાઓ" પરનો વિભાગ જુઓ), જેમાં નીચે સૂચિબદ્ધ કોઈ પણ ઉદાહરણનો પણ સમાવેશ થાય છે. બદલવાના ઉદાહરણોમાં સામેલ હોઈ શકે છે:

- ડ્યુટી અથવા ક્લાકોમાં ઘટાડો, ઉમેરો અથવા ફેરફાર
- કર્મચારીને શરમમાં મૂકવા અથવા અપમાનિત કરવાના હેતુથી મૌખિક દુર્વ્યવહાર અથવા વર્તણૂક
- શારીરિક શોષણ અથવા ધમકીઓ
- ટર્મિનેશન, ડિમોશન, અથવા બંધ કરવા અથવા ડિમોટ કરવાની ધમકીઓ
- બઢતીનો ઇનકાર, વેતનમાં વધારો, સોંપણી, સ્થાનાંતરણ અથવા ઓવરટાઇમ તકોનો ઇનકાર
- અન્ય પગલાંથી Magnana કર્મચારીઓના અધિકારપત્ર અથવા Magnana વહીવટી સિદ્ધાંતો પર પ્રતિકૂળ અસર પડે છે

## કર્મચારી નિર્ણયો અને સહકાર

આ નીતિમાં એવી કોઈ બાબત નથી કે જે બદલો લેનાર ન હોય તેવા કાર્યદેસરના વ્યાપારી કારણોના આધારે Magnana કર્મચારીવક્ષી નિર્ણયો લેતા અટકાવે છે (ઉદાહરણ તરીકે, કરારના ભંગ પર આધારિત કર્મચારીનો નિર્ણય).

કાનૂની અને નૈતિક સમસ્યાઓ અને તપાસ ઘણીવાર ઘણા જુદા જુદા પાસાઓ સાથે જટિલ હોય છે. તે મહત્વનું છે કે આવી સમસ્યાઓ અને તપાસના સંબંધમાં તમામ કર્મચારીઓ અને અન્ય હિતધારકોનો સંપર્ક સાધવામાં આવે અને તેઓ સંપૂર્ણપણે સહકાર આપે, જેથી Magna આ બાબતોની તાત્કાલિક અને ઉચિત રીતે પ્રતિભાવ આપવા માટે જરૂરી માહિતી પ્રાપ્ત કરી શકે.

## ચિંતાઓ વિશે જાણ કરી રહ્યા છીએ

બદલો લેવાની અથવા અન્ય કાનૂની અથવા નૈતિક ચિંતાઓ અંગેની ચિંતાઓની જાણ કોઈ એક રિપોર્ટિંગ ચેનલ દ્વારા થઈ શકે છે અને તેની સમયસર સમીક્ષા કરવામાં આવશે.

Magna ખાતે, અમારા મેનેજર્સ અને સુપરવાઇઝર્સ એક ખુલ્લા દ્વારની પ્રક્રિયા જાળવી રાખે તેવી અમે અપેક્ષા રાખીએ છીએ. Magna ખાતેના સુપરવાઇઝર્સ અને મેનેજર્સ એ બાબતની ખાતરી કરવી જોઈએ કે તેઓ પહોંચી શકાય તેવી હોય, કાનૂની અને નૈતિક ચિંતાઓને ગંભીરતાથી લે, અને યોગ્ય હોય તે પ્રમાણે કાનૂની, નૈતિકતા અને કાનૂની અનુપાલન, માનવ સંસાધન, અથવા આંતરિક ઓડિટ દ્વારા હાથ ધરવા માટે આ પ્રકારની ચિંતાઓનો સંદર્ભ આપવાની પ્રક્રિયાથી તેઓ પરિચિત હોય. એ બાબત મહત્વપૂર્ણ છે કે Magnana કર્મચારીઓ અને અન્ય હિતધારકો એ સમજે કે તેમની ચિંતાઓ દૂર કરવામાં આવશે. એ પણ મહત્વનું છે કે આવી ચિંતાઓને વ્યક્ત કરવામાં આવે, તેની સમીક્ષા કરવામાં આવે અને તાત્કાલિક ધોરણે હેન્ડલ કરવા માટે તેનો સંદર્ભ આપવામાં આવે. સૌપ્રથમ ચિંતા વ્યક્ત કર્યા પછી, સક્રિય બંનવાની અને આ બાબતને તાત્કાલિક ઉકેલવાની તક ઝડપથી અદૃશ્ય થઈ શકે છે.

કર્મચારીઓ અને અન્ય હિતધારકોએ એ બાબતથી પણ સજાગ રહેવું જોઈએ કે Magnanaની રિપોર્ટિંગ સિસ્ટમનો આદર થવો જોઈએ અને કોઈ પણ કારણસર તેનો દુરુપયોગ ન થવો જોઈએ. જે વ્યક્તિઓએ અપ્રમાણિકતાપૂર્વક અથવા અયોગ્ય ઇરાદાઓ (ઉદાહરણ તરીકે, સાથી કર્મચારીને સજા કરવા અથવા પરેશાન કરવા) સાથે રિપોર્ટ ફાઇલ કર્યો હોવાનું જણાય છે, તેમને નોકરીમાંથી બરતરફ કરવા સહિત અને ત્યાં સુધીના શિસ્તભંગના પગલાં સાથે મંજૂરી આપવામાં આવશે.

## વધુ માહિતી માટે:

વધુ માહિતી અથવા સલાહ માટે, કૃપા કરીને તમારા ગ્રૂપ અથવા પ્રાદેશિક કાનૂની સલાહકાર, પ્રાદેશિક અનુપાલન અધિકારી અથવા Magnana વાઇસ પ્રેસિડેન્ટ એથિક્સ એન્ડ ચીફ કમ્પ્લાયન્સ ઓફિસરનો સંપર્ક કરો.

---

Issued:	June 1, 2014
Revised:	June 16, 2021
Next Review:	Q2 2024
Issued By:	Ethics & Legal Compliance
Approved By:	Magna Compliance Council