आचरण एवं नैतिकता संहिता

प्रतिशोध-विरोध पर नीति

ETHICS & LEGAL COMPLIANCE | ISSUED: June 1, 2014 – REVISED: April 3, 2024

Magna ऐसी संस्कृति का समर्थन करने के लिए प्रतिबद्ध है जिसमें कानूनी और नैतिक चिंताएँ प्रतिशोध के डर के बिना उठाई जा सकें। Magna अपने कर्मचारियों और अन्य हितधारकों के लिए ऐसी चिंताओं की सूचना देने के लिए कई चैनल प्रदान करता है और जो कर्मचारी और अन्य हितधारक ईमानदारी और सद्भावना से ऐसी चिंताएँ उठाते हैं उनके विरुद्ध प्रतिशोध पर रोक लगाता है।

यह नीति Magna इंटरनेशनल इंक. और इसके सभी संचालन समूहों, विभागों, संयुक्त उद्यमों और अन्य वैश्विक संचालनों (सामूहिक रूप से, 'Magna') पर लागू होती है। यह नीति कर्मचारियों, स्वतंत्र ठेकेदारों, अधिकारियों, निदेशकों, आपूर्तिकर्ताओं, सलाहकारों और एजेंटों सहित उन सभी लोगों पर भी लागू होती है जिनका Magna के साथ संबंध है या जो Magna की ओर से कार्य करते हैं ।

प्रस्तावना

यह जरूरी है कि कानूनी और नैतिक चिंताओं की पहचान की जाए और यथासंभव जल्दी उनका समाधान किया जाए। Magna एक ऐसे कार्य वातावरण का समर्थन करता है जिसमें हमारे कर्मचारी और अन्य हितधारक कानूनी और नैतिक चिंताओं की प्रतिशोध (जिसमें दंड दिया जाना, निकाला जाना, अवनत किया जाना, निलंबित किया जाना, धमकी दी जानी और प्रताडित किया जाना शामिल है) के डर के बिना रिपोर्ट करते हैं। Magna कानूनी और नैतिक चिंताओं के विरुद्ध ईमानदारी और सद्भावना से रिपोर्ट करने वालों के विरुद्ध प्रतिशोध को सहन नहीं करता है।

मानक

Magna अपने कर्मचारियों और अन्य हितधारकों को किसी भी कानूनी और नैतिक समस्या की किसी विश्वसनीय चिंता को रिपोर्ट करने के लिए प्रोत्साहित करता है। ऐसी समस्याओं की तुरंत पहचान करना Magna को चिंताओं पर ध्यान देकर और उन्हें समाप्त करके अग्र सक्रिय होने, ताजा-ताजा तथ्यों को एकत्र करने और किसी संभावित प्रभाव को न्यूनतम करने में मदद करता है।

Magna कानूनी और नैतिक चिंताओं के विरुद्ध ईमानदारी और सद्भावना से रिपोर्ट करने वालों के ("रिपोर्टर"), या किसी ऐसे व्यक्ति जो रिपोर्टर की सहायता करता है या रिपोर्टर के रिश्तेदार के विरुद्ध प्रतिशोध (या प्रतिशोध की किसी भी धमकी को) को सहन नहीं करेगा। चिंताओं को उठाने से किसी को हतोत्साहित करने या रोकने के प्रयासों को सहन नहीं किया जाएगा और किसी भी प्रतिशोध को एक गंभीर मामला माना जाएगा तथा इसके लिए रोजगार समाप्ति या Magna के साथ अन्य व्यावसायिक संबंध सहित और भी अनुशासनात्मक कार्यवाही की जाएगी। प्रतिशोध को स्थानीय कानून द्वारा भी प्रतिबंधित किया जा सकता है, और यह एक आपराधिक अपराध के रूप में दंडनीय हो सकता है।

यह नीति उठाई गई या रिपोर्ट की गई (गुमनाम रूप से या नहीं) सभी कानूनी और नैतिक चिंताओं चिंताओं पर लागू होती है, जिनमें Magna हॉटलाइन के माध्यम से गुमनाम रूप से किसी सुपरवाइजर या मैनेजर या मानव संसाधन विभाग के किसी सदस्य. कानूनी सलाहकार, नैतिकता और कानूनी अनुपालन विभाग, आंतरिक लेखापरीक्षा या अन्य उपयुक्त विधि ("रिपोर्टिंग चैनल") के मार्फत सूचित की गई चिंताएं शामिल हैं। यह नीति किसी नियामक एजेंसी को कंपनी के बाहर से उठाई गई या रिपोर्ट की गई चिंताओं पर भी लागू होती है।

प्रतिशोध के उदाहरण

प्रतिशोध के कई स्वरूप हो सकते हैं और इसमें छोटी सी कार्रवाई शामिल हो सकती है। प्रतिशोध की संदिग्ध घटनाओं की नीचे सूचीबद्ध विधियों में से किसी एक से रिपोर्ट की जानी चाहिए ("चिंताओं की रिपोर्टिंग" देखें)। प्रतिशोध के उदाहरणों में शामिल हैं:

- सेवा के घंटों में कमी, वृद्धि या परिवर्तन
- किसी कर्मचारी के साथ मौखिक दुर्व्यवहार या उसे प्रताड़ित या अपमानित करने वाला व्यवहार
- शारीरिक दुर्व्यवहार या धमकी
- सेवा समाप्ति, पदावनति या सेवा समाप्ति या पदावनति की धमकी
- पदोन्नति, वेतन वृद्धि, आवंटन, स्थानांतरण या ओवर टाइम के अवसरों से वंचित करना।
- Magna के कर्मचारी चार्टर या Magna के संचालन सिद्धांतों के प्रतिकूल अन्य कार्रवाइयाँ

कार्मिक निर्णय और सहयोग

इस नीति में किसी भी चीज का अर्थ यह नहीं लगाया जाना चाहिए कि Magna वैध व्यावसायिक कारणों के आधार पर कार्मिक निर्णय लेने से रोकना चाहिए जो प्रतिशोधी नहीं हैं (उदाहरण के लिए, अनुबंध के उल्लंघन पर आधारित कोई कार्मिक निर्णय)।

कानूनी और नैतिक मुद्दे तथा जाँचें अक्सर अनेक अलग-अलग पहलुओं से जटिल होती हैं यह जरूरी है कि ऐसे मुद्दों और जाँचों के सिलसिले में संपर्क किए गए सभी कर्मचारी और अन्य हितधारक पूरी तरह से सहयोग करें ताकि Magna इन मामलों में तुरंत और उचित रूप से कार्यवाही करने के लिए जरूरी जानकारी हासिल कर सके।

कंपनी के अंतर्गत चिंताओं को रिपोर्ट करना[1]

प्रतिशोध या अन्य कानूनी या नैतिक चिंताओं के बारे में समस्याओं की रिपोर्ट रिपोर्टिंग चैनलों में से एक के माध्यम से कंपनी के अंदर से रिपोर्ट की जा सकती है और समयबद्ध तरीके से इसकी समीक्षा की जाएगी। Magna में, हम अपने मैनेजरों और सुपरवाइजरों से एक खुले दरवाजे वाली प्रक्रिया की अपेक्षा करते हैं। Magna में मैनेजरों और सुपरवाइजरों को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि वे उपलब्ध रहते हैं, कानूनी और नैतिक समस्याओं को गंभीरता से लेते हैं और ऐसी समस्याओं को विधिक, नैतिकता और कानूनी अनुपालन, मानव संसाधन या आंतरिक लेखापरीक्षा, जैसा उचित हो को भेजने की प्रक्रिया से परिचित हैं। यह जरूरी है कि Magna के कर्मचारी और अन्य हितधारक समझें कि उनकी चिंताओं पर ध्यान दिया जाएगा। यह भी जरूरी है कि ऐसी चिंताओं की जैसा लागू हो, समीक्षा की जाए और तुरंत आगे भेजा जाए। जब कोई चिंता सबसे पहले उठाई जाती है, सक्रिय होने और मामले को तुरंत संबोधित करने का अवसर तेजी से लुप्त हो सकता है।

कर्मचारियों और हितधारकों को इससे भी अवगत होना चाहिए कि Magna की रिपोर्टिंग प्रणाली का सम्मान किया जाना होगा और किसी भी कारण से इसका दुरुपयोग नहीं किया जाएगा। जो लोग बेईमानी से या गलत इरादे (उदाहरण के लिए, किसी साथी कर्मचारी को दंडित करना या परेशान करना) से रिपोर्ट करते हुए पाए जाएँगे उनके विरुद्ध इस कारण के लिए रोजगार समाप्ति या Magna के साथ अन्य व्यावसायिक संबंध तक और इसको शामिल करते हुए अनुशासनात्मक कार्रवाई की जाएगी।

अधिक जानकारी के लिए:

अधिक जानकारी या सलाह के लिए, कृपया अपने समूह या क्षेत्रीय कानूनी सलाहकार, किसी क्षेत्रीय अनुपालन अधिकारी या Magna के उपाध्यक्ष, नैतिकता और मुख्य अनुपालन अधिकारी से संपर्क करें।

Issued:	June 1, 2014
Revised:	April 3, 2024
Next Review:	Q2 2024
Issued By:	Ethics & Legal Compliance
Approved By:	Magna Compliance Council

[1] यह अनुभाग केवल Magna के भीतर कंपनी के अंदर से की गई समस्याओं की रिपोर्ट पर लागू होता है। आपको ऊपर बताएं गए रिपोर्टिंग चैनलों में से किसी एक के माध्यम से कंपनी के अंदर से चिंताओं की रिपोर्ट करने के लिए प्रोत्साहित किया जाता है। हालाँकि, कुछ देशों में, सरकार या नियामक एजेंसी के व्हिसिल-ब्लोइंग तंत्र के माध्यम से उल्लंघन की रिपोर्ट कंपनी के बाहर से की जा सकती है। अगर आपके गृह देश में कानून द्वारा इसकी अनुमति है तो इस नीति में आपको नियामक के व्हिसिल-ब्लोइंग तंत्र का उपयोग करने से कुछ भी और कोई भी नहीं रोक सकता।