

आचार एवं नैतिकता संहिता



मुख्य कार्यकारी अधिकारी

का संदेश

Magna की आचार एवं नैतिकता संहिता उन मूल्यों को दर्शाती है जो हमें एक कंपनी और व्यक्तियों के रूप में परिभाषित करते हैं। यह ईमानदारी, निष्पक्षता और सम्मान के प्रति हमारी प्रतिबद्धता को सुदृढ़ करती है। हमारी संहिता हमें सही निर्णय लेने, दूसरों के साथ सम्मानजनक व्यवहार करने और हर दिन अपने ग्राहकों, भागीदारों और समुदायों का भरोसा बनाए रखने में मदद करती है।

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 निकालना महत्वपूर्ण है। हमारी संहिता वह रोडमैप है जिसका हम हर दिन अनुसरण कर सकते हैं।

मुझे आप जैसे हमारे असाधारण कर्मचारियों पर गर्व है कि आप एक ऐसा परिवेश तैयार कर रहे हैं जहां नैतिक व्यवहार को मान्यता दी जाती है और प्रोत्साहित किया जाता है। यह उन कारणों में से एक है कि Magna को 2022 से Ethisphere द्वारा World's Most Ethical Companies® में से एक के रूप में सम्मानित किया गया है, यह सम्मान उत्कृष्ट कार्यक्रम वाले और व्यावसायिक ईमानदारी को आगे बढ़ाने के लिए प्रतिबद्धता वाले कुछ चुनिंदा संगठनों को ही मिलता है।

Magna के प्रति आपके निरंतर समर्पण और हमारे नैतिक मूल्यों को कायम रखने की आपकी प्रतिबद्धता के लिए आपका धन्यवाद। साथ मिलकर, हम Magna की नैतिकता की संस्कृति, वैश्विक बाज़ार में हमारी स्थिति को मज़बूत बनाने में सहायता करते हैं और यह सुनिश्चित करते हैं कि हमारे क्रियाकलाप उन सिद्धांतों को दर्शाएं, जो परिभाषित करते हैं कि हम कौन हैं।

स्वामी कोटागिरी

मुख्य कार्यकारी अधिकारी



मुख्य अनुपालन अधिकारी

का संदेश

Magna में, ईमानदारी केवल एक सिद्धांत नहीं है; हम इसी तरह नेतृत्व करते हैं। हमारी आचार एवं नैतिकता संहिता एक दस्तावेज़ से कहीं अधिक है; यह एक ऐसी प्रतिबद्धता है जो हर निर्णय, हर सहभागिता और हर भागीदारी को आकार देती है।

हम जिस दुनिया में काम करते हैं वह जटिल है और हम जो विकल्प चुनते हैं, वे महत्व रखते हैं। इसीलिए हमने ऐसे उपकरण और संसाधन बनाए हैं जिनकी सहायता से आप चुनौतियों का सामना आत्मविश्वास से कर सकते हैं:

- जब सही उत्तर साफ़ न हो, तो मार्गदर्शन के लिए MagNET पर क्षेत्रीय अनुपालन अधिकारी और अनुपालन के संसाधन उपलब्ध हैं
- हित के टकरावों तथा सरकारी कर्मचारियों को उपहारों की रिपोर्ट करने के लिए, इसका खुलासा करें!
- ईमानदारी की जांच ताकि यह सुनिश्चित हो सके कि हमारे भागीदार हमारे मूल्यों और नैतिक व्यावसायिक अभ्यासों का अनुमोदन करते हैं

ये संसाधन एक ही कारण से मौजूद हैं: आपको सही काम करने के लिए सशक्त बनाना। और सही काम करने का मतलब है आवाज़ उठाना। जब आप अपनी आवाज़ उठाते हैं, तो आप हमारी संस्कृति की रक्षा करते हैं और हमारी प्रतिष्ठा को सुदृढ़ करते हैं।

नैतिकता वैकल्पिक नहीं है। वे हमारे ग्राहकों, समुदायों और एक-दूसरे के साथ भरोसे की नींव हैं। इन मूल्यों को हर दिन जीने के लिए आपका धन्यवाद। साथ मिलकर, हम सभी के लिए ईमानदारी से आगे बढ़ते हैं।

जोएन हॉरिबे

उपाध्यक्ष,
नीति एवं मुख्य अनुपालन अधिकारी

विषय-वस्तु

आचार एवं नैतिकता संहिता..... 1

मुख्य कार्यकारी अधिकारी का संदेश 2

मुख्य अनुपालन अधिकारी का संदेश 3

विज्ञान मिशन प्रमुख मूल्य 5

हमारे उत्तरदायित्व 6

हम क्या कर सकते हैं 7

हमारे लीडरों की अपेक्षाएं 8

अपनी आवाज़ कैसे उठाएं 9

हम प्रतिशोध को सहन नहीं करते हैं 10

Magna Hotline का उपयोग करना 11

नैतिकता चेकलिस्ट 11

हमारे ग्राहक 12

ईमानदारी, निष्पक्षता और सम्मान के साथ व्यवसाय करना 12

विश्वास-रोधी एवं प्रतिस्पर्धा कानूनों का अनुपालन..... 13

रिश्वत-रोधी कानूनों का अनुपालन 14

उपहार और मनोरंजन 15

व्यापार अनुपालन 16

गुटबंदी और राजनैतिक सहभागिता 16

हमारे शेयरधारक/निवेशक 17

सटीक रिकॉर्ड रखना और वित्तीय रिपोर्टिंग 17

सार्वजनिक प्रकटीकरण 18

स्थायित्व 18

हमारे कर्मचारी 19

पर्यावरण और व्यावसायिक स्वास्थ्य एवं सुरक्षा 19

व्यक्तिगत डेटा की सुरक्षा 19

कार्यस्थल में सम्मान 20

मानवाधिकारों का सम्मान 21

विविधता और समावेशन 22

सावधानी से संचार 22

हमारा व्यवसाय 23

गोपनीय जानकारी का उपयोग 23

प्रतिभूतियों का अनुचित कारोबार 24

निवेश और कॉर्पोरेट अवसर 25

स्व-व्यवहार और रिश्तेदारों या दोस्तों के साथ बातचीत 26

बाहरी पद 26

अतिरिक्त संसाधन 27

शब्दावली 28

विज्ञान मिशन

प्रमुख मूल्य

हमारा विज्ञान

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 टेक्नोलॉजी, प्रणालियों और अवधारणाओं को विकसित करके करते हैं जो वाहनों को सभी के लिए सुरक्षित और स्वच्छ बनाया जाता है।

प्रमुख मूल्य

हमारे प्रमुख मूल्य यह दर्शाते हैं कि व्यक्तियों के रूप में और कंपनी के रूप में हम कौन हैं।

बड़ा सोचें

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 न रुकें

लगातार नवाचार करना, सुधार करना और सही प्रश्न पूछना।

सहयोगी बनें

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

हमारे उत्तरदायित्व

जीवन विकल्पों से भरा है और हम हर दिन पलक झपकते ही उनमें से कई विकल्प चुन लेते हैं।

परंतु कुछ चयन दूसरों की अपेक्षा अधिक महत्वपूर्ण होते हैं। और Magna का प्रतिनिधित्व करते हुए हम जो विकल्प चुनते हैं वे कुल मिलाकर कंपनी के साथ-साथ हमें भी दर्शाते हैं।

संक्षेप में, हमारे विकल्पों से ईमानदारी को बढ़ावा मिलता है।

आज, जैसा कि परिवर्तनीयता का परिदृश्य अधिक जटिल और चुनौतीपूर्ण होता जा रहा है, यह महत्वपूर्ण है कि हम सभी व्यवसाय को इस तरह से चलाने के अपने दायित्व को समझें, जो हमारी कॉर्पोरेट नीतियों और लागू कानूनों के साथ नैतिक और अनुरूप हो। हमारी आचार एवं नैतिकता संहिता ("संहिता") सही विकल्प चुनने और हमारे नैतिक मानकों को बनाए रखने में हमारी सहायता करने वाले मार्गदर्शक के रूप में काम करती है।

सभी कर्मचारियों से अपेक्षा करते हैं 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 भवी सफलता के लिए अत्यधिक महत्वपूर्ण है।

यह संहिता दुनियाभर में Magna के सभी कर्मचारियों पर लागू होती है, जिनमें कॉर्पोरेट और समूह कार्यालय, विनिर्माण विभाग तथा संयुक्त उपक्रम भी शामिल हैं। हमारे पास एक **आपूर्तिकर्ता आचार एवं नैतिकता संहिता** भी है जो हमारे व्यावसायिक भागीदारों के लिए अपेक्षाएं तय करती है, जिनमें आपूर्तिकर्ता, परामर्शदाता, स्वतंत्र अनुबंधकर्ता, एजेंट तथा Magna के साथ व्यवसाय करने वाले अन्य तृतीय पक्ष शामिल हैं।

इस संहिता का उल्लंघन करने पर कर्मचारियों पर अनुशासनिक कार्यवाही की जाएगी, जिसमें बर्खास्तगी

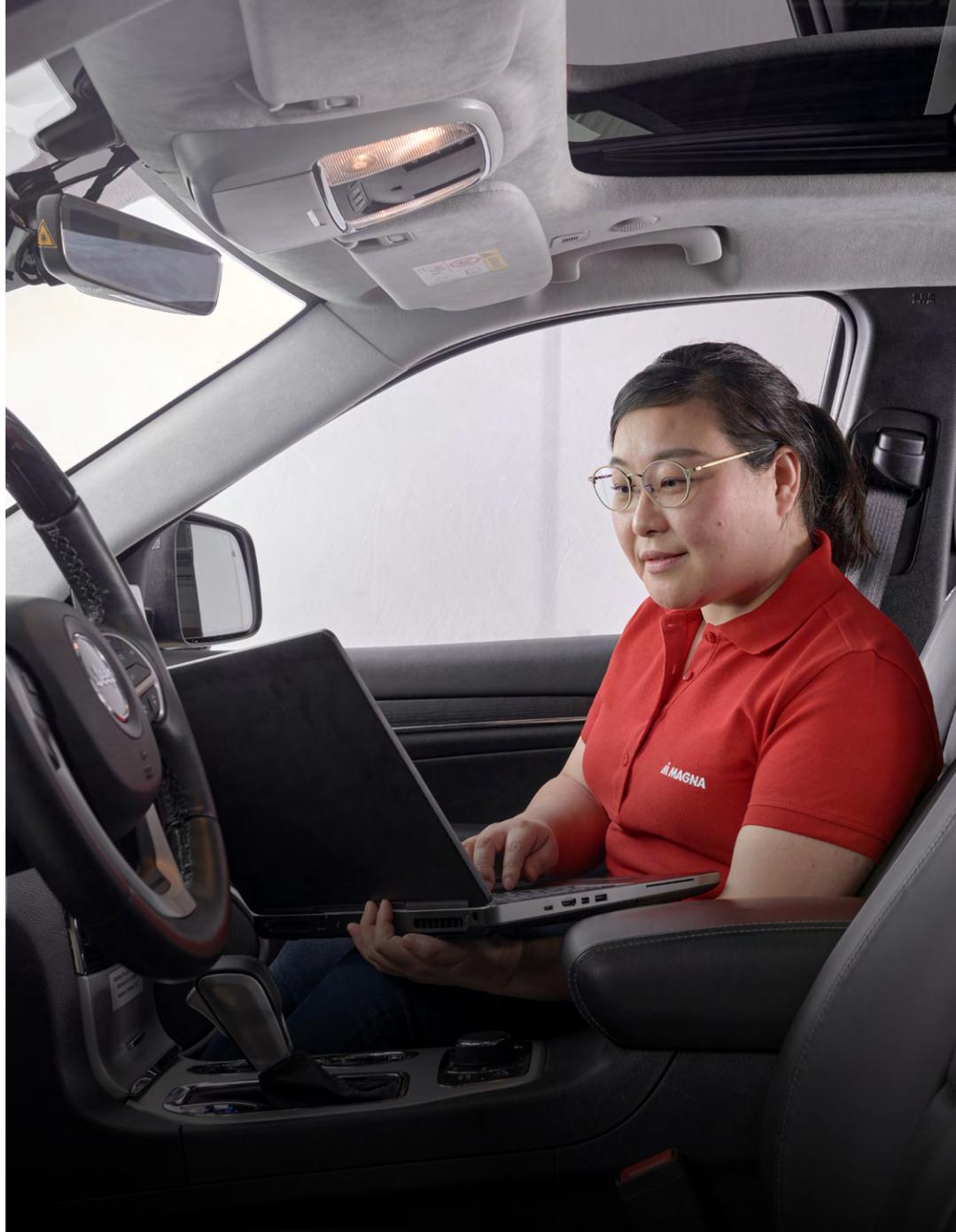
तक भी शामिल है। इस संहिता के कुछ सेक्शन कानूनी आवश्यकताओं को दर्शाते हैं, जिनका मतलब है कि उल्लंघनों के अतिरिक्त परिणाम हो सकते हैं, जैसे कि दंड, आपराधिक मुकदमा और जेल की सज़ा। हम उम्मीद करते हैं कि हर कोई हमारी संहिता का पालन करने और हर दिन ईमानदारी को बढ़ावा देने में अपना योगदान देगा।



प्रश्न और उत्तर

- प्र.** मैं Magna में एक कर्मचारी हूँ। क्या यह संहिता मुझ पर लागू होती है?
- उ.** हाँ। यह संहिता Magna International Inc. के सभी कर्मचारियों (जिनमें पूर्णकालिक और अंशकालिक कर्मचारी शामिल हैं) पर तथा इसके सभी संचालन समूहों, विभागों, संयुक्त उपक्रमों तथा अन्य वैश्विक संचालनों पर लागू होती है। यह हमारे सभी बोर्ड निदेशकों तथा अधिकारियों पर भी लागू होती है।
- प्र.** मैं Magna के लिए आपूर्तिकर्ता हूँ। क्या यह संहिता मुझ पर लागू होती है?
- उ.** जो कोई भी हमारी ओर से काम करता है, जैसे कि आपूर्तिकर्ता, परामर्शदाता, स्वतंत्र अनुबंधकर्ता, एजेंट तथा अन्य प्रतिनिधियों को **Magna की आपूर्तिकर्ता आचार एवं नैतिकता संहिता** में दी गई आवश्यकताएं पूरी करना ज़रूरी है, जिसमें ऐसे मानक तय किए गए हैं जो इस कोड में बताए गए मानकों जैसे ही हैं।
- प्र.** यदि मैं इस संहिता का उल्लंघन करूँ तो इसके क्या परिणाम होंगे?
- उ.** हम इस संहिता के मूल्यों के प्रति पूरी तरह से प्रतिबद्ध हैं और इन प्रतिबद्धताओं का पालन करने में किसी भी विफलता को गंभीरता से लेंगे। इस संहिता का उल्लंघन होने पर अनुशासनात्मक कार्रवाई की जाएगी। अनुशासन का प्रकार उल्लंघन की गंभीरता पर निर्भर करेगा और गंभीर मामलों में नौकरी से बर्खास्तगी भी शामिल हो सकती है।

कृपया ध्यान रखें कि इस दस्तावेज़ में दिए गए सभी प्रश्न और उत्तर केवल उदाहरण के लिए हैं, वे वास्तविक घटनाओं का वर्णन नहीं करते हैं और उनमें ऐसे सभी या यहां तक कि सबसे गंभीर मामले भी शामिल नहीं हैं जो हमारी संहिता के अंतर्गत आ सकते हैं।



हम क्या कर सकते हैं

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

- हमारी संहिता और संबंधित अनुपालन नीतियों को जानना चाहिए
- यदि हमें लगता है कि संहिता का कोई संभावित उल्लंघन हुआ है या हमारी संहिता को लेकर कोई प्रश्न है, तो अपनी आवाज़ उठाएं
- हमारी संहिता को बनाने वाले बुनियादी सिद्धांतों को हर दिन जिएं

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 कार्यकारी, वरिष्ठ अधिकारी तथा प्रबंधकों की यह खास ज़िम्मेदारी है कि वे अपने लिए सर्वोच्च नैतिक मानक तय करें और अपनी टीमों के लिए नैतिक रोल मॉडल बनें। लीडर को चौकस रहना चाहिए, ऐसी किसी भी गतिविधि की पहचान करनी चाहिए जो इस संहिता के साथ असंगत है और समयबद्ध तरीके से अपनी चिंताओं की रिपोर्ट करनी चाहिए।

हम यह भी अपेक्षा करते हैं कि हमारे लीडर एक ऐसा परिवेश तैयार करें जहां कर्मचारी चिंताएं जताने में सहज महसूस करें, जिसमें नैतिक समस्याओं के बारे में अपनी टीमों के साथ चर्चा करना और उन्हें आवाज़ उठाने के लिए प्रेरित करना शामिल है। इस संहिता में बताए गए कंपनी-व्यापी व्यवहार के मानक बनाने और बनाए रखने के लिए खुद उदाहरण पेश करना अति आवश्यक है।

लीडर यह सुनिश्चित करने में भी महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं कि ईमानदारी से और अच्छे विश्वास से चिंताओं की रिपोर्ट करने वाले किसी भी कर्मचारी (या अन्य व्यक्ति) के विरुद्ध कोई प्रतिशोध नहीं लिया जाता है। इस तरह का प्रतिशोध हमारी **प्रतिशोध-विरोधी नीति** द्वारा स्पष्ट रूप से निषिद्ध किया गया है।



अपनी आवाज़ कैसे उठाएं

हम एक ऐसी संस्कृति को बढ़ावा देते हैं जहां कर्मचारी प्रतिशोध से डरे बिना चिंताएं व्यक्त करने के लिए स्वतंत्र महसूस करते हैं।

यदि आपकी कोई चिंता है या आपने ऐसा व्यवहार देखा है जो हमारी संहिता, नीतियों या कानून के साथ असंगत है, तो आपको अपनी आवाज़ उठानी चाहिए ताकि हम उपयुक्त कार्रवाई कर सकें।

आप अपनी आवाज़ कई तरीकों से उठा सकते हैं:

- **अपनी चिंता अपने प्रबंधक के साथ साझा करें।** अक्सर, वे मार्गदर्शन देने या प्रश्नों के उत्तर देने में सक्षम होंगे।
- **खुला दरवाजा प्रक्रिया के माध्यम से अपनी चिंता किसी और आंतरिक संसाधन को रिपोर्ट करें।** यदि आपको अपनी चिंता अपने प्रबंधक के समक्ष उठाने में सहज महसूस नहीं होता है, तो आप स्थिति पर चर्चा करने या प्रश्न पूछने के लिए किसी भी लीडर के पास जा सकते हैं, जिनमें आगे दिए गए संसाधन भी शामिल हैं:
 - स्थानीय लीडरशिप
 - समूह/कॉर्पोरेट लीडरशिप
 - मानव संसाधन
 - कर्मचारी एडवोकेट/निष्पक्षता समिति/स्वास्थ्य और सुरक्षा समिति (जैसा लागू हो)
 - आचारनीति और कानूनी अनुपालन
 - आंतरिक लेखापरीक्षा
 - कॉर्पोरेट सुरक्षा
- **Magna Hotline से संपर्क करें।** Magna Hotline एक और संसाधन है, जिसके माध्यम से आप संहिता, Magna की **आपूर्तिकर्ता आचार एवं नैतिकता संहिता** अथवा **कर्मचारी का अधिकार-पत्र** के विपरीत हो रहे व्यवहार की रिपोर्ट कर सकते हैं। सभी रिपोर्ट गोपनीय रखी जाती हैं और सावधानी से संभाली जाती हैं। Magna Hotline एक निष्पक्ष तृतीय पक्ष द्वारा संचालित की जाती है और 20 से अधिक भाषाओं में, दिन के 24 घंटे, वर्ष के 365 दिन उपलब्ध है।

इस संहिता में ऐसा कुछ भी नहीं है जो आपको विनियामक के व्हिसल ब्लोइंग तंत्र का उपयोग करने से रोके, जहां आपके देश में कानून इसकी अनुमति है।



हम प्रतिशोध को सहन नहीं करते हैं

प्रतिशोध की कार्रवाई ऐसा कोई भी काम है जिसका लक्ष्य किसी को गलत व्यवहार की रिपोर्ट करने या जांच में भाग लेने से रोकना होता है। प्रतिशोध की कार्रवाई कई तरह की हो सकती है, जिनमें कम किए हुए घंटे या वेतन, बर्खास्त, पदावनत, निलंबित किया जाना, धमकाया, उत्पीड़ित, दुर्व्यवहार, शर्मिंदा, अपमानित किया जाना, या अवसर छीन लेना (जैसे पदोन्नति, वेतन वृद्धि, या ओवरटाइम) शामिल हो सकते हैं। हम उन कर्मचारियों या अन्य लोगों के विरुद्ध किसी भी तरह की बदले की कार्रवाई को सहन नहीं करेंगे जो ईमानदारी और अच्छे विश्वास से अपनी चिंताओं की रिपोर्ट करते हैं। ज़्यादा जानकारी के लिए, कृपया हमारी **प्रतिशोध-विरोधी नीति** देखें।

प्रश्न और उत्तर

- प्र.** मुझे लगता है कि शायद मेरी प्रबंधक संहिता का उल्लंघन कर रही हैं, लेकिन मुझे डर है कि उनके व्यवहार के बारे में जानकारी देने से मेरे रोज़गार पर नकारात्मक प्रभाव पड़ सकता है। यदि मेरी प्रबंधक को पता चल जाता है कि मैंने उनके आचरण की रिपोर्ट की है, तो क्या Magna मेरी रक्षा करेगा?
- उ.** हां। हमारी **प्रतिशोध-विरोधी नीति**, लीडर को कर्मचारियों के विरुद्ध प्रतिशोध की कार्रवाई करने को निषिद्ध करती है और ईमानदारी से तथा अच्छे विश्वास से चिंताओं की रिपोर्ट करने वाले कर्मचारियों की रक्षा करती है।



Magna Hotline का उपयोग करना

रिपोर्ट सबमिट करना: आप रिपोर्ट को ऑनलाइन या फिर आपके देश के टोल-फ्री नंबर (दोनों ही magnahotline.com पर उपलब्ध हैं) पर कॉल करके सबमिट कर सकते हैं। रिपोर्ट सबमिट करने के बाद, आपको रिपोर्ट को ट्रैक करने के लिए एक खास पासवर्ड मिलेगा।

अनामिकता और गोपनीयता: आप अनाम रूप से रिपोर्ट सबमिट कर सकते हैं, जहां कानूनन इसकी अनुमति हो। हालांकि, हम आपको अपनी पहचान बताने के लिए प्रोत्साहित करते हैं, क्योंकि इससे हमारे जांचकर्ताओं को फ्रॉलो-अप के लिए आपसे संपर्क करने में सहायता मिलेगी। हम जांच-पड़ताल के दौरान और उसके बाद भी उस सीमा तक आपकी पहचान की रक्षा करेंगे, जहां तक कानूनन इसकी अनुमति हो।

समीक्षा और जांच-पड़ताल: आपकी रिपोर्ट को एक केस प्रबंधन प्रणाली में लॉग किया जाएगा और उस पर उसकी प्रकृति, अत्यावश्यकता और संभावित प्रभाव के आधार पर कार्रवाई की जाएगी। जहां उपयुक्त हो, एक अनुभवी जांचकर्ता, जिसमें कॉर्पोरेट मानव संसाधन, आंतरिक ऑडिट, कॉर्पोरेट सुरक्षा अथवा कानूनी विभाग का कोई व्यक्ति शामिल होगा, आपकी रिपोर्ट की जांच-पड़ताल के लिए नियुक्त किया जाएगा।

प्रगति संबंधी अपडेट: आप खास पासवर्ड का उपयोग करके, वेबसाइट के माध्यम से या फिर टेलीफोन से अपनी रिपोर्ट की प्रगति जांच सकते हैं। आपकी रिपोर्ट की जांच-पड़ताल करने वाला व्यक्ति जांच-पड़ताल के दौरान आपसे फ्रॉलो-अप प्रश्न भी पूछ सकता है।

समय से बंद करना: आपकी रिपोर्ट को एक यथोचित समय-सीमा के भीतर बंद कर दिया जाएगा। जांच-पड़ताल बंद होने के बाद, वरिष्ठ लीडरशिप जांच-पड़ताल के निष्कर्षों की समीक्षा करेगी और आवश्यक कदम उठाएगी, जिनमें अनुशासनात्मक कार्रवाई करना (जहां उपयुक्त हो) शामिल है।

नैतिकता चेकलिस्ट

कभी-कभी हम ऐसी कठिन परिस्थितियों से जूझते हैं जहां सही विकल्प को जानना मुश्किल हो सकता है। यदि आप कभी भी किसी निर्णय को लेकर दुविधा में हों, तो सहायता के लिए नैतिकता चेकलिस्ट का उपयोग करें। यह हमारे विकल्पों को संहिता, नीतियों तथा कानून के साथ ही प्रमुख मूल्यों से भी तालमेल बनाने में मदद करती है।

कार्रवाई का तरीका नैतिक है यह निर्धारित करने के लिए, आपको इन छह प्रश्नों का उत्तर “हां” में देने में सक्षम होना चाहिए:

1. क्या यह कानूनी है?
2. क्या वह इस संहिता, **कर्मचारी का अधिकार-पत्र** तथा सभी संबंधित नीतियों का पालन करती है?
3. क्या मैंने कर्मचारियों, ग्राहकों और शेयरधारकों पर पड़ने वाले प्रभाव पर विचार किया है?
4. क्या यह संपूर्ण रूप से Magna को लाभ पहुंचाता है, और न केवल कुछ व्यक्तियों को?
5. क्या मैं अपने सहकर्मियों, प्रबंधक और परिवार को अपना निर्णय समझाने में सहज महसूस करूंगा?
6. अगर मेरी कार्रवाइयां समाचार पत्र या सोशल मीडिया में दिखाई देती हैं तो क्या मैं उनका बचाव कर सकता हूँ?

यदि आपको कोई भी संदेह हो, तो आपको रुकना चाहिए और अपने प्रबंधक, समूह या कॉर्पोरेट लीगल काउंसिल, क्षेत्रीय अनुपालन अधिकारी अथवा Magna के उपाध्यक्ष, नीति एवं मुख्य अनुपालन अधिकारी से मार्गदर्शन लेना चाहिए।



हमारे ग्राहक

ईमानदारी, निष्पक्षता और सम्मान के साथ व्यवसाय करना

Magna की सफलता को आगे बढ़ाना हम सभी का साझा उत्तरदायित्व है।

यह उत्तरदायित्व पूरा करने के लिए, हम सभी को ईमानदारी 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।

कई देशों में मज़बूत प्रतिस्पर्धा को बढ़ावा देने के लिए कानून बनाए गए हैं, ताकि उपभोक्ताओं को सबसे अच्छी गुणवत्ता वाले उत्पाद और सेवाएं सबसे अच्छी कीमतों पर मिल सकें। इन कानूनों का उल्लंघन करने पर आपके और Magna के लिए गंभीर परिणाम हो सकते हैं।

हमें सभी लागू विश्वास-रोधी एवं प्रतिस्पर्धा कानूनों का अनुपालन करना होगा और अपने ग्राहकों, प्रतिस्पर्धियों तथा तृतीय पक्षों के साथ नैतिक संबंध बनाए रखने होंगे। हम ऐसी कोई भी गतिविधि नहीं करेंगे जो इन

कानूनों का उल्लंघन करती हो, जैसे कि अपने प्रतिस्पर्धियों के साथ कीमतों, छूट या बिक्री की शर्तें तय करना, उत्पादन सीमित करना, बाज़ार को बांटना, बोली लगाने की गतिविधि में तालमेल बिठाना, ग्राहक अथवा आपूर्तिकर्ता का बहिष्कार करना, कर्मचारियों का वेतन तय करने या एक-दूसरे के कर्मचारियों को काम पर नहीं रखने के लिए सहमत होना।

अधिक मार्गदर्शन के लिए, हमारी **विश्वास-रोधी एवं प्रतिस्पर्धा नीति** की समीक्षा करें।

प्रश्न और उत्तर

- प्र.** ऑटो शंघाई में, मेरी मुलाकात विक्रय विभाग के एक पूर्व कर्मचारी से हुई, जो किसी 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?
- उ.** किसी पूर्व सहकर्मी के साथ भोजन करने में कोई समस्या नहीं है, लेकिन ग्राहक के बारे में प्रतिस्पर्धी के साथ रणनीति का समायोजन करने की सख्त मनाही है। ऐसी स्थिति में, आपको रणनीति समायोजित करने की चर्चा तुरंत बंद करनी चाहिए और पूर्व सहकर्मी से कहें 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 नैतिक रूप से व्यवसाय पाने के लिए प्रतिबद्ध हैं, न कि रिश्वत या गैर-कानूनी गतिविधि के कारण।

रिश्वत में किसी व्यावसायिक निर्णय को गलत तरीके से प्रभावित करने या व्यावसायिक लाभ पाने के लिए कोई कीमती चीज़ देना या उसका प्रस्ताव देना शामिल है। हम न तो रिश्वत, बख्शीश या सुविधा भुगतान देते हैं और न ही लेते हैं, चाहे सीधे-सीधे हो या फिर तृतीय पक्ष के माध्यम से। मूल्य रखने वाली कोई भी वस्तु देते या लेते समय, हमें यह सोचना चाहिए कि क्या ऐसा करने से किसी व्यावसायिक निर्णय पर प्रभाव पड़ सकता है या ऐसा लग सकता है कि प्रभाव पड़ रहा है। 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, लेकिन सरकारी कर्मचारियों वाले मामलों में ये विशेष रूप से सख्त हैं।

रिश्वत-रोधी नीति हेतु हमारी प्रतिबद्धता, बिना अपवाद के, हमारे सभी प्रचालनों पर लागू है, चाहे स्थानीय कानून या सांस्कृतिक परिवेश कैसे भी हों।

रिश्वत-मुक्त व्यवसाय संचालन को लेकर हमारी प्रतिबद्धता पर और अधिक जानकारी के लिए, हमारी **रिश्वत एवं अनुचित भुगतानों पर नीति** देखें।

प्रश्न और उत्तर

- प्र.** मेरे देश में, सरकारी कर्मचारियों को थोड़ा सा भुगतान (खास तौर पर \$100 तक) करना आम है ताकि परमिट जल्दी मिल जाएं। हमारी संहिता और नीतियों के अंतर्गत क्या मुझे ऐसे भुगतान करने की अनुमति है?
- उ.** नहीं। हमारी **संहिता और रिश्वत एवं अनुचित भुगतानों पर नीति** इन भुगतानों को निषिद्ध करती है, जिसे अक्सर सुविधा (या "ग्रीस") भुगतान कहा जाता है। यद्यपि कुछ देशों में ये भुगतान कानूनी और आम हैं, लेकिन दूसरे कई देशों में ये गैर-कानूनी हैं।
- प्र.** एक सरकारी कर्मचारी जो हमारी सुरक्षा अनुपालन की देखरेख करती है, उन्होंने मुझे अपने भतीजे का रिज़्यूम दिया और मुझसे कहा कि मैं अपने विभाग के किसी भी खाली पद के लिए उसके नाम पर विचार करूं। मैंने उसका रिज़्यूम देखा है और उसके पास अच्छे प्रमाण-पत्र हैं। मुझे क्या करना चाहिए?
- उ.** इस अनुरोध के बारे में किसी प्रबंधक, कानूनी अथवा अनुपालन टीम को तुरंत बताएं। एक योग्य आवेदक के रूप में, उसके साथ इस पद के लिए दूसरे योग्य आवेदकों जैसा ही व्यवहार किया जाना चाहिए। इस तरह के अनुरोधों को सावधानी से संभाला जाना चाहिए ताकि हम कानून और अपने मूल्यों का सम्मान करते हुए अपने संबंधों को भी बनाए रख सकें।

उपहार और मनोरंजन

उपहार और मनोरंजन देते या लेते समय हम सावधानी से फैसला लेते हैं।

हमारे सभी व्यावसायिक भागीदारों के साथ हमारा संबंध ईमानदारी एवं उचित व्यावसायिक निर्णय पर आधारित होना चाहिए। कभी भी ऐसे उपहार या मनोरंजन देते या स्वीकार नहीं करते हैं जो हमारे व्यावसायिक निर्णयों को प्रभावित करते हैं या प्रभावित करते हुए लगते हैं।

हमें व्यवसाय से जुड़े उपहार या मनोरंजन तभी देना या लेना चाहिए, जब वे सही हों, कभी-कभी दिए जाएं, और 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 कर्मचारियों को उपहार या मनोरंजन देने के लिए लिखित स्वीकृति की आवश्यकता होती है। आवश्यक अनुमोदनों के साथ ही, उपहार एवं मनोरंजन के बारे में अतिरिक्त जानकारी, हमारी **उपहार एवं मनोरंजन नीति** में मिल सकती है।

प्रश्न और उत्तर

- प्र.** हमारे एक आपूर्तिकर्ता ने मेरी पसंदीदा टीम को चैम्पियनशिप में खेलते हुए देखने के लिए मुझे हवाई यात्रा और आवास का प्रस्ताव दिया है। क्या यह ठीक है?
- उ.** नहीं। हमारे व्यावसायिक निर्णय हमेशा केवल Magna के सर्वोत्तम हित से ही प्रेरित होने चाहिए। ऐसा असाधारण उपहार स्वीकार करने से यह प्रभाव दिखाई देता है कि हम आपूर्तिकर्ता को अपने भावी आपूर्ति संबंधी निर्णयों में लाभ पहुंचा सकते हैं। हम केवल ऐसे व्यावसायिक उपहार या मनोरंजन स्वीकार कर सकते हैं, जो उचित, कभी-कभी एवं कम मूल्य के हों। जब संदेह हो, तो कानूनी या अनुपालन टीम से पूछें।
- प्र.** एक सरकारी ऑडिटर जिसने पिछले कुछ सालों में मेरे विभाग में कई बार पर्यावरण संबंधी ऑडिट किया है, उनके यहां अगले महीने बच्चा होने वाला है। मैं उसे उपहार में व्हिस्की की एक बोतल देना चाहता हूं। क्या इसकी अनुमति मिलेगी?
- उ.** किसी सरकारी कर्मचारी को उपहार या मनोरंजन देने के लिए हमारी **उपहार एवं मनोरंजन नीति** के अनुसार अतिरिक्त सावधानी और पूर्व-अनुमोदन की आवश्यकता होती है। अधिक जानकारी के लिए, कानूनी या अनुपालन टीम से पूछें।



व्यापार अनुपालन

एक वैश्विक कंपनी के रूप में, हम पर कई तरह के व्यापार अनुपालन तथा कस्टम संबंधी कानून और विनियम लागू होते हैं और हम इन कानूनों के अंतर्गत अपने दायित्वों का सम्मान करते हैं।

हमें उन अंतरराष्ट्रीय व्यापार नियंत्रणों तथा आर्थिक प्रतिबंधों का अनुपालन करना होगा जो हमें कुछ देशों, सरकारों, कंपनियों और व्यक्तियों के साथ व्यवसाय करने से निषिद्ध करते हैं। हमें ऐसे सभी निर्यात एवं

व्यापार नियंत्रणों का भी अनुपालन करना होगा जो हमारे उत्पादों तथा तकनीक को सीमाओं के पार वितरण करने के तरीके पर रोक लगाते हैं।

अधिक मार्गदर्शन के लिए, हमारी **प्रतिबंध और व्यापार प्रतिरोध नीति** की समीक्षा करें।

गुटबंदी और राजनैतिक सहभागिता

हम लागू कानूनों का पालन करते हैं और सरकारी कर्मचारियों के साथ ईमानदार और निष्पक्षता से बातचीत करते हैं।

क्योंकि गुटबंदी और राजनैतिक चंदों से जुड़े कानून अत्यधिक जटिल हो सकते हैं और हमारे विभिन्न कारोबारी स्थानों में ये काफी भिन्न हो सकते हैं, अतः 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 कॉर्पोरेट 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, सरकारी मामलों की टीम के किसी सदस्य (अधिक जानकारी के लिए MagNET पर **सरकारी मामले** पेज देखें), कानूनी या अनुपालन टीम से संपर्क करें।

प्रश्न और उत्तर

- पू.** हमें अपने नए प्लांट के बिल्डिंग डिज़ाइन के लिए शहर से मंजूरी मिलने में परेशानी आ रही है। मेरा शहर के एक काउंसलर से अच्छा परिचय है और मुझे उन्हें कॉफी पर बुलाकर यह समझाना है उन्हें इसका समर्थन क्यों करना चाहिए। क्या ऐसा किया जा सकता है?
- उ.** नहीं। चूंकि निर्वाचित सरकारी कर्मचारी के साथ इस तरह की बैठक करना लोक निर्णय को प्रभावित करने के उद्देश्य से है, इसलिए स्थानीय कानून के तहत इसे गुटबंदी माना जा सकता है। ऐसे मामलों से निपटने के लिए विशेष रूप से प्राधिकृत सरकारी कर्मचारी टीम का सदस्य से लिखित अनुमति के बिना, हमें किसी भी तरह की गुटबंदी नहीं करनी चाहिए।

हमारे शेयरधारक/ निवेशक

सटीक रिकॉर्ड रखना और वित्तीय रिपोर्टिंग

हम ऐसी बही और रिकॉर्ड रखते हैं जो हमारी वित्तीय स्थिति को सही-सही दिखाते हैं।

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 सभी वित्तीय प्रविष्टियों में पूरी तरह से सटीक होना हम सभी की ज़िम्मेदारी है।

यदि हम वित्तीय लेन-देनों और कंपनी की जानकारी के सही रिकॉर्ड बनाकर न रखें, तो Magna को गंभीर परिणाम भुगतने पड़ सकते हैं। हमें लेन-देनों को सटीक रूप से रिकॉर्ड करना चाहिए और किसी भी अनिश्चितता या संभावित गड़बड़ी की तुरंत रिपोर्ट करनी चाहिए। हमारे वित्तीय रिकार्ड यह सुनिश्चित करने में हमारी सहायता करते हैं कि हमारी रिपोर्ट सटीक और समयबद्ध हों। हम इन नियंत्रणों को गलत या भ्रामक प्रविष्टियों से बायपास करने के किसी भी प्रयास को सहन नहीं करेंगे। ऐसा करना संहिता का गंभीर उल्लंघन है और इसे एक दण्डनीय अपराध भी माना जा सकता है।

पूश्न और उत्तर

- प्र.** मैं लेखा अनुभाग में कार्यरत हूँ और हाल ही में मुझे कई बड़े आपूर्तिकर्ता 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?
- उ.** नहीं। खर्चों की गलत तारीख रिकॉर्ड करना या देरी से रिपोर्ट करने से हमारे वित्तीय परिणामों पर प्रभाव पड़ सकता है। सभी वित्तीय जानकारी को सटीक ढंग से रिकॉर्ड न करना, चाहे ऐसा Magna की सहायता करने के उद्देश्य से किया गया हो, संहिता और सामान्य रूप से स्वीकृत लेखांकन सिद्धांतों का उल्लंघन है। यदि हमें ऐसा करने के लिए कहा जाए तो हमें मना कर देना चाहिए। यदि हमें सहज महसूस न हो या लगातार दबाव महसूस हो रहा हो, तो हमें स्थिति की तुरंत रिपोर्ट करनी चाहिए। रिपोर्ट करने के कई तरीके हैं, जैसे कि समूह या कॉर्पोरेट कार्यालय, कानूनी अथवा अनुपालन के किसी वित्तीय अधिकारी को रिपोर्ट करना। हम Magna Hotline या अन्य उपयुक्त चैनलों का उपयोग करके भी रिपोर्ट कर सकते हैं (अतिरिक्त विवरण के लिए, ऊपर “आवाज़ कैसे उठाएं” में देखें)।





सार्वजनिक प्रकटीकरण

एक सार्वजनिक कंपनी होने के नाते, Magna को हमारे सार्वजनिक दस्तावेजों में पूरी, सटीक तथा समयबद्ध जानकारी साझा करनी होगी। यह एक कानूनी उत्तरदायित्व है और हमें अपने व्यावसायिक, संचालन तथा वित्तीय स्थितियों को प्रकट करने संबंधी सभी कानूनों का पालन करते हुए इसे बहुत ही गंभीरता से लेना चाहिए।

जहां जानकारी प्रकट करना Magna का उत्तरदायित्व है, वहीं उसे ऐसा विशिष्ट व्यक्तियों के माध्यम से करना चाहिए जिन्हें ऐसा करने के लिए अधिकृत किया गया है। आपको Magna की गैर-सार्वजनिक जानकारी के बारे में किसी से भी चर्चा नहीं करनी चाहिए, जिसमें मीडिया अथवा शेयरधारक भी शामिल हैं, जब तक कि आप हमारी **कॉर्पोरेट प्रकटीकरण की नीति** के अंतर्गत ऐसा करने के लिए अधिकृत न हों। अतिरिक्त मार्गदर्शन के लिए, हमारी **कॉर्पोरेट प्रकटीकरण की नीति** देखें।

स्थायित्व

हम भविष्य में संचालन करने की क्षमता से समझौता किए बिना, वर्तमान आर्थिक, पर्यावरण संबंधी और सामाजिक आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए प्रतिबद्ध हैं।

Magna को अपने उत्पादों, प्रक्रिया तथा लोगों के माध्यम से स्थायित्व हासिल करने की अपनी लंबी समय से चली आ रही प्रतिबद्धता पर गर्व है। हमारे सभी हितधारकों के साथ काम करते हुए, हम एक बेहतर कल के लिए समाधान दे रहे हैं, पर्यावरण पर अपने प्रभाव को कम कर रहे हैं और हमारी टीमों तथा समुदायों को लाभ पहुंचा रहे हैं।

हमने अपने पर्यावरण संबंधी प्रभाव को कम करने, ज़िम्मेदार सोर्सिंग को बेहतर बनाने तथा अपनी सामाजिक प्रतिबद्धताओं को मज़बूत बनाने के लिए बड़े लक्ष्य निर्धारित किए हैं।

Magna की स्थिरता रणनीति के बारे में अधिक जानकारी के लिए, हमारा सार्वजनिक प्रकटीकरण और प्रतिबद्धताएं देखें।

हमारे कर्मचारी

हमारे कर्मचारियों की भिन्नता हमारी वैश्विक कंपनी के लिए शक्ति का एक स्रोत है। हम अलग-अलग पृष्ठभूमि, क्षमताओं और मत रखने वाले लोगों को महत्व देते हैं और उनका सम्मान करते हैं।

पर्यावरण और व्यावसायिक स्वास्थ्य एवं सुरक्षा

हम सुरक्षित कार्यस्थल तथा स्वच्छ पर्यावरण बनाए रखने के लिए प्रतिबद्ध हैं। हम अपने सभी कार्यों और हमारी आपूर्ति शृंखला में व्यावसायिक स्वास्थ्य और सुरक्षा और पर्यावरणीय जिम्मेदारी में एक उद्योग के लीडर बनना चाहते हैं।

हमें उन सभी स्वास्थ्य, सुरक्षा एवं पर्यावरण संबंधी विनियमों, नीतियों तथा प्रक्रियाओं का पालन करना होगा जो हमारी नौकरियों और कार्य स्थानों पर लागू होती हैं। यह सुनिश्चित करने में मदद का हर किसी का यह साझा उत्तरदायित्व है कि हमारे कार्यस्थल पर्यावरण संबंधी तथा सुरक्षा खतरों से मुक्त रहें और वे किसी भी घटना, चोट अथवा असुरक्षित परिस्थितियों की तुरंत रिपोर्ट करें।

स्वास्थ्य, सुरक्षा एवं पर्यावरण के प्रति हमारी प्रतिबद्धता को हमारे **कर्मचारी का अधिकार-पत्र** तथा हमारे **संचालन सिद्धांतों** में समझाया गया है। अतिरिक्त मार्गदर्शन के लिए, कृपया हमारी **स्वास्थ्य, सुरक्षा एवं पर्यावरण संबंधी नीति** भी देखें।

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।

यदि आपको किसी डेटा सुरक्षा की घटना, साइबर अटैक अथवा व्यक्तिगत डेटा के किसी भी संभावित उल्लंघन का पता चलता है या आपको इसका संदेह होता है, तो डेटा निजता, कानूनी अथवा सूचना सुरक्षा, जोखिम तथा अनुपालन (ISRC) टीम को सूचित करें या Magna Hotline से तुरंत संपर्क करें। अधिक मार्गदर्शन के लिए, हमारी **डेटा निजता नीति** देखें।

पूश्न और उत्तर

- प्र.** मैं मानव संसाधन विभाग में कार्यरत हूँ। 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?
- उ.** हां। हमारे घरेलू पते निजी होते हैं और इनका प्रकटन केवल वैध व्यावसायिक अथवा रोज़गार संबंधी कारणों या कानूनन आवश्यक होने पर ही किया जाना चाहिए। इस मामले में, यह व्यक्तिगत डेटा प्रकट करने के लिए कर्मचारियों को किसी सेवा की मार्केटिंग करना कोई स्वीकार्य कारण नहीं है। ऐसा करने से हमारी संहिता का उल्लंघन होगा और स्थानीय निजता कानूनों के अंतर्गत यह गैर-कानूनी हो सकता है।

कार्यस्थल में सम्मान

हमारे **कर्मचारी का अधिकार-पत्र** के अनुसार, हम एक निष्पक्ष तथा समान कार्य वातावरण उपलब्ध कराने के लिए प्रतिबद्ध हैं। हम ऐसे व्यवहार को सहन नहीं करते जो किसी व्यक्ति की गरिमा को कम करता है या काम करने की जगह पर दुश्मनी वाला, डराने वाला माहौल बनाता है।

हम किसी भी तरह की हिंसा, भेदभाव, उत्पीड़न या बदमाशी के प्रति शून्य सहिष्णुता रखते हैं और हमारी अच्छी तरह स्थापित ऐसी नीतियां हैं, जो सभी के लिए सम्मानजनक कार्यस्थल परिवेश सुनिश्चित करने में मदद करती हैं, साथ ही गलत आचरण के सुधार के लिए

शिकायत और जांच प्रक्रियाएं भी 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।

यदि कोई कर्मचारी ऐसे तरीके से व्यवहार कर रहा है जो हमें या दूसरों को असहज महसूस कराता है तो हमें आवाज़ उठानी चाहिए और भेदभाव, उत्पीड़न तथा डराने-धमकाने वाले व्यवहार की तुरंत रिपोर्ट करनी चाहिए।

प्रश्न और उत्तर

- प्र.** मेरे प्रबंधक ऐसी टिप्पणियां कर रहे हैं जो मुझे असहज महसूस करा रही हैं। पिछले सप्ताह, उन्होंने मुझे रात के खाने पर मार्गदर्शन देने का प्रस्ताव दिया - जिसमें केवल हम दोनों होंगे। मैंने मना कर दिया, लेकिन अब वे मेरे साथ रूखा व्यवहार कर रहे हैं। मुझे क्या करना चाहिए?
- उ.** अनचाहा ध्यान, अनुचित मज़ाक, और अवांछित व्यवहार कभी भी स्वीकार्य नहीं होता। आपको खुला दरवाजा प्रक्रिया के माध्यम से या फिर Magna Hotline का उपयोग करके अपनी चिंताओं की रिपोर्ट किसी और प्रबंधक को करनी चाहिए। Magna की विश्वास-रोधी नीति आपको अच्छे विश्वास से की गई रिपोर्ट के लिए प्रतिशोध से सुरक्षित करती है।



मानवाधिकारों का सम्मान

कर्मचारियों और अन्य हितधारकों के मानवाधिकारों का सम्मान Magna की संस्कृति के केंद्र में है। हम अपने कर्मचारियों के लिए काम करने की उचित स्थिति प्रदान करते हैं और हमारे संगठन या आपूर्ति शृंखला में दासता, बाल मजदूरी या जबरन मजदूरी के उपयोग को बर्दाश्त नहीं करते हैं। हमारे वैश्विक श्रम मानक 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 का अधिकार-पत्र** के अनुसार, हम बिना किसी भेदभाव के वेतन देने के तरीकों के लिए भी प्रतिबद्ध हैं, जो कर्मचारियों की व्यक्तिगत विशेषताओं पर ध्यान दिए बिना, आंतरिक समानता के साथ-साथ बाहरी प्रतिस्पर्धा के वस्तुनिष्ठ मापदंड और सिद्धांत को ध्यान में रखते हुए, सही वेतन देते हैं। हमें यह भी अपेक्षा है कि हमारे साथ काम करने वाले आपूर्तिकर्ता नैतिक ढंग से काम करते हुए कानून का पालन करें।

प्रश्न और उत्तर

- प्र. मुझे संदेह है कि हमारे एक आपूर्तिकर्ता कम आयु के मजदूरों से काम कराते हैं। मुझे क्या करना चाहिए?
- उ. किसी प्रबंधक, कानूनी, अनुपालन अथवा खरीदारी विभाग को या फिर Magna Hotline के माध्यम से तुरंत इसकी रिपोर्ट करें।
- प्र. मैं हमारे ट्रॉय, मिशिगन की एक कर्मचारी को हमारे उत्तर अमेरिकी आपूर्तिकर्ता से चर्चा करने वाली भूमिका में पदोन्नति देने पर विचार कर रहा हूँ। वैसे उनके पास सभी अपेक्षित योग्यताएं हैं, लेकिन मुझे चिंता है कि हमारे कुछ आपूर्तिकर्ता उसकी दिव्यांगता से असहज हो सकते हैं। क्या यह किसी और को पदोन्नति देने का एक उचित कारण है?
- उ. नहीं। हम कानूनी रूप से संरक्षित आधार जैसे दिव्यांगता पर भेदभाव के बिना सभी को समान उन्नति का अवसर प्रदान करने का प्रयास करते हैं। यदि उनके पास नौकरी के लिए सही योग्यता है और वे नौकरी संबंधी आवश्यक कर्तव्यों का पालन कर सकती हैं, तो हमें उनकी दिव्यांगता के आधार पर उन्हें पदोन्नति से मना नहीं करना चाहिए।



विविधता और 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 का अधिकार-पत्र** में गहराई से निहित, हमारा लक्ष्य एक सुरक्षित, सम्मानजनक और समावेशी कार्यस्थल बनाना है जहां हमारे कर्मचारी काम पर अपना पूरा व्यक्तित्व ला सकें, हमारे प्रमुख मूल्यों को जी सकें, स्थायी परिणाम प्राप्त कर सकें और हमारे वैश्विक ब्रांड को बेहतर बना सकें।

सावधानी से संचार

हम कार्य पर या कार्य से बाहर, जो कहते हैं और जो लिखते हैं, उससे Magna के मूल्यों और मानकों का प्रदर्शन होना चाहिए।

Magna की और अपनी ख्याति की रक्षा करने के लिए, हमें सावधानी से लिखना होगा, यह समझते हुए कि हम जो कुछ भी लिखते हैं वह एक न एक दिन सार्वजनिक हो सकती है। हम मुक्त रूप से संचार करने के हर एक के अधिकार का सम्मान करते हैं। लेकिन हमें ऑनलाइन या सोशल मीडिया पर ऐसा कुछ भी पोस्ट नहीं करना चाहिए, जिससे Magna की प्रतिष्ठा को नुकसान पहुंच सकता है, आपूर्तिकर्ताओं अथवा ग्राहकों का अपमान हो सकता है, गोपनीय जानकारी का खुलासा हो सकता है या Magna के कॉपीराइट तथा पेटेंट अधिकारों का

हम सभी लागू श्रम एवं रोजगार कानूनों का पालन करते हैं, जिनमें भेदभाव एवं उत्पीड़न का निषेध तथा भिन्नताओं के उचित नियोजन के प्रावधान शामिल हैं। हम कानूनी रूप से संरक्षित आधारों पर बिना किसी भेदभाव के, हर किसी को समान रोजगार और करियर उन्नति के अवसर उपलब्ध कराने के लिए प्रतिबद्ध हैं।

उल्लंघन हो सकता है।

यदि कोई व्यक्ति, जैसे कोई रिपोर्टर, उद्योग विशेषज्ञ या शेयरधारक हमसे Magna के बारे में बोलने के लिए कहता है, तो हमें कोई टिप्पणी नहीं करनी चाहिए। इसके बजाय, हमें उन्हें किसी अधिकृत Magna प्रवक्ता के पास भेजना होगा।

हमारी **सावधानी से संचार की नीति**, हमारी **वैश्विक ईमेल, इंटरनेट तथा सोशल मीडिया नीति** और हमारी **बाहरी मीडिया संचार नीति**, ये सभी संचार संबंधी प्रश्नों के लिए उपयोगी संसाधन हैं।

प्रश्न और उत्तर

- प्र.** मैं कभी-कभी अपने Facebook पेज पर, जहां मेरे 250 दोस्त हैं, हमारे आपूर्तिकर्ताओं में से एक पर अपनी भड़ास निकाल देता हूँ। यह मैं अपने निजी समय में करता हूँ और मेरी सेटिंग्स निजी हैं ताकि केवल मेरे मित्र और परिजन ही इन अपडेट्स को देख सकें। क्या यह ठीक है?
- उ.** नहीं। सोशल मीडिया पर पोस्ट करना हमेशा निजी नहीं रहता। हमें किसी भी सार्वजनिक मंच पर अपने आपूर्तिकर्ताओं पर टिप्पणी करने से बचना चाहिए। यदि हमारे आपूर्तिकर्ता के बारे में यह चिंता इस संहिता के उल्लंघन से संबंधित है, तो खुला दरवाजा प्रक्रिया, कानूनी, अनुपालन के माध्यम से या फिर Magna Hotline के माध्यम से किसी प्रबंधक को इसकी रिपोर्ट करें।

- प्र.** मैंने एक ऑनलाइन पोस्ट किए गए अखबार के लेख में हमारे हाल ही के वित्तीय परिणामों के बारे में कुछ गलत जानकारी देखी है। मैं समाचारपत्र की वेबसाइट पर सही जानकारी देते हुए कोई टिप्पणी देना चाहता हूँ। क्या मुझे ऐसा करना चाहिए?
- उ.** नहीं। गलत जानकारी के बारे में आपको तुरंत कॉर्पोरेट संचार या निवेशक संबंध विभाग में किसी व्यक्ति 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।

हमारा व्यवसाय

गोपनीय जानकारी का उपयोग

हमें Magna की गोपनीय जानकारी तथा हमारे व्यावसायिक भागीदारों से जुड़ी जानकारी की सुरक्षा करनी चाहिए।

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। 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। Magna की गोपनीय जानकारी की सुरक्षा करने की हमारी ज़िम्मेदारी हमारे रोज़गार के दौरान या उसके बाद तथा कंपनी के साथ अन्य संबंध समाप्त होने, दोनों स्थितियों में लागू होती है।

अतिरिक्त मार्गदर्शन के लिए, हमारी **गोपनीय जानकारी की नीति** देखें।

प्रश्न और उत्तर

- प्र.** मुझे एक ग्राहक से ईमेल मिला है जिसमें किसी नए प्रोग्राम के बारे में जानकारी दी गई है। क्या यह जानकारी मेरे द्वारा उसी ग्राहक के किसी दूसरे कर्मचारी से साझा की जा सकती है?
- उ.** नहीं। आपको गोपनीय जानकारी केवल "जानना ज़रूरी है" के आधार पर ही साझा करनी चाहिए। कभी भी यह न मानें कि आपके ग्राहक संपर्क को गोपनीय जानकारी के बारे में पता है, केवल इसलिए कि वह जानकारी ग्राहक के संगठन के अंदर कहीं से आई है।

- प्र.** अपनी गोपनीय जानकारी की सुरक्षा के लिए मैं क्या कर सकता हूँ?
- उ.** 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 खास तौर पर यात्रा या व्यावसायिक आयोजनों के दौरान लावारिस नहीं छोड़ना चाहिए। हमें सार्वजनिक क्षेत्रों में जैसे भीड़-भाड़ वाली लिफ्ट या हवाई जहाज़ में भी Magna के व्यवसाय पर चर्चा करने से बचना चाहिए। हमें MagNET पर उपलब्ध हमारी जानकारी प्रशासन की नीतियों और दिशानिर्देशों से खुद को भी परिचित कराना चाहिए।



प्रतिभूतियों का अनुचित कारोबार

हम व्यापार प्रतिबंधों का सम्मान करते हैं और आंतरिक जानकारी के आधार पर व्यापार नहीं करते।

Magna में अपने काम के माध्यम से, हमें Magna के बारे में और जिन अन्य कंपनियों के साथ हम व्यवसाय करते हैं उनके बारे में गैर-सार्वजनिक, गोपनीय जानकारी तक पहुंच मिल सकती है, जो आम लोगों को पता नहीं होती। इस आंतरिक जानकारी का उपयोग निवेश के प्रयोजनों से करना, जैसे कि आंतरिक जानकारी के आधार पर Magna के शेयर या दूसरी कंपनियों के शेयर खरीदना या बेचना, गैर-कानूनी है। यदि हमारे पास Magna या किसी अन्य कंपनी के बारे में आंतरिक जानकारी है, तो हमारे लिए उस जानकारी के सार्वजनिक होने तक उस कंपनी में निवेश करना प्रतिबंधित है। सहकर्मियों या Magna से बाहर के लोगों के साथ (जिनमें रिश्तेदार और दोस्त भी शामिल हैं) आंतरिक जानकारी पर चर्चा न करें या साझा न करें

अथवा किसी और को आंतरिक जानकारी के आधार पर व्यापार करने का सुझाव न दें, भले ही आप वह जानकारी खुद साझा नहीं करते हैं।

अधिक मार्गदर्शन के लिए, आंतरिक व्यापार तथा अनुचित प्रकटीकरण से बचने पर आधारित, हमारी **आंतरिक व्यापार और ब्लैकआउट नीति** की समीक्षा करें।

प्रश्न और उत्तर

- प्र.** आंतरिक रिपोर्ट के आधार पर, मुझे पता है कि हमारी बिक्री काफ़ी बढ़ गई है और यह कि इस तिमाही का हमारा लाभ उद्योग के विश्लेषकों के अनुमान से कहीं अधिक होगा। क्या मैं हमारी तिमाही आय की सार्वजनिक रूप से घोषणा होने से पहले अपनी बहन को Magna के शेयर खरीदने के लिए कह सकता हूँ?
- उ.** नहीं। हमारे अपने रिश्तेदार और दोस्तों सहित अपने या दूसरों के लाभ के लिए आंतरिक जानकारी का उपयोग करना, हमारी संहिता के विरुद्ध है और गैर-कानूनी है।

निवेश और कॉर्पोरेट अवसर

हमें Magna के सर्वोत्तम हितों को ध्यान में रखकर काम करना चाहिए और ऐसी स्थितियों से बचना चाहिए जहाँ हमारे व्यक्तिगत हित Magna के हितों से टकराते हों या ऐसी स्थितियों से भी, जिनसे ऐसा लगे।

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 Magna के संसाधनों का उपयोग व्यक्तिगत लाभ के लिए नहीं करना चाहिए और न ही हमें ऐसे किसी भी गतिविधि में शामिल होना चाहिए जो हमें Magna की प्रतिस्पर्धा में खड़ा कर दे।

प्रश्न और उत्तर

- प्र.** मैं इंजीनियरिंग में कार्यरत हूँ और अपने काम के दौरान मैंने एक नया ट्रांसमिशन डिज़ाइन बनाया है, जो मुझे लगता है कि हमारे कुछ ऑटोमोटिव के ग्राहकों के लिए दिलचस्प हो सकता है। चूंकि इस डिज़ाइन को मैंने तैयार किया है, तो क्या मेरे द्वारा उन्हें इसका सीधा विपणन किया जा सकता है?
- उ.** नहीं, ऐसा करना हमारी संहिता का उल्लंघन होगा। अपनी नौकरी में रहकर यदि आप कोई बौद्धिक संपदा तैयार करते हैं तो उस पर Magna का अधिकार होता है। इसके अलावा, अपने रोजगार के दौरान Magna के संसाधनों के उपयोग से आपने जो डिज़ाइन तैयार किया है, उससे Magna को ही एक मूल्यवान व्यावसायिक अवसर मिलता है। हमें Magna की स्वीकृति लिए बिना इन स्थितियों का व्यक्तिगत लाभ नहीं उठाना चाहिए।



स्व-व्यवहार और रिश्तेदारों या दोस्तों के साथ बातचीत

हमें अपने वैयक्तिक हितों और संबंधों को हमारे कार्य उत्तरदायित्वों के आड़े नहीं आने देना चाहिए। रिश्तेदारों या करीबी दोस्तों के वेतन पर नज़र रखना, उन्हें सीधे रिपोर्ट करना या उनके मूल्यांकन को प्रभावित करना सही नहीं है। इसी तरह से, हमें रिश्तेदारों या करीबी दोस्तों अथवा या ऐसे संगठनों के साथ नियुक्ति, मूल्यांकन, वित्तपोषण नहीं करना चाहिए या उनके साथ व्यावसायिक संबंध नहीं रखना चाहिए जिनमें उनका या हमारा महत्वपूर्ण हित है।

यदि हमारे कार्य संबंधी निर्णय हमारे व्यक्तिगत संबंधों या हितों से प्रभावित हो सकते हैं — या प्रभावित होते लग सकते हैं — तो हमें इन परिस्थितियों को **हित टकराव की नीति** के अंतर्गत प्रकट कर देना चाहिए। 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।

प्रश्न और उत्तर

- प्र.** मैं खरीद विभाग में एक खरीदार हूँ। हाल ही में हमारे एक आपूर्तिकर्ता ने मेरी पत्नी को बिक्री प्रमुख के रूप में नौकरी दी है। क्या यह हित टकराव है?
- उ.** हां। आपकी पत्नी की नई भूमिका आपके व्यावसायिक निर्णय पर असर डाल सकती है या दूसरों को ऐसा लग सकता है। इस टकराव को हमारी **हितों के टकराव की नीति** के अनुसार प्रकट किया जाना चाहिए। इस तरह, प्रबंधन स्थिति का आकलन कर सकता है और टकराव के प्रबंधन के लिए उचित उपाय कर सकता है। ऐसा करने से Magna को सहायता मिलेगी और वह आपको तथा आपकी पत्नी को अनुचित आचरण के किसी भी आरोप से बचा लेगा।

बाहरी पद

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

हमें ऐसा कोई भी सवैतनिक या अवैतनिक पद लेने की मनाही है जिससे Magna के साथ हित टकराव हो सकता है या ऐसा होता हुआ लग सकता है, जब तक कि इस स्थिति को **हित टकराव की नीति** के अनुसार प्रकट और स्वीकार नहीं किया गया हो।



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 पर या MagNET के **नीति और कानूनी अनुपालन** पेज पर मिल सकती है।



शब्दावली

मूल्य रखने वाली कोई भी वस्तु: यह कई दूसरी चीज़ों के अलावा, नकद (या नकद के बराबर चीज़ें, जैसे कि गिफ्ट कार्ड), उपहार, चैरिटी को दान, खाना, यात्रा खर्च, कार्यक्रम टिकट या दूसरे मनोरंजन, पढ़ाई के खर्च, छूट, एहसान, भविष्य में नौकरी के वादे या किसी कंपनी के शेयर के रूप में हो सकता है।

रिश्वत: अनुचित भुगतान का एक प्रकार। रिश्वत किसी व्यक्ति को उनके व्यक्तिगत लाभ के लिए दी जाने वाली मूल्य रखने वाली कोई भी वस्तु है, जिसे उसके संगठन की ओर से किसी काम या फैसले को प्रभावित करने की कोशिश के तौर पर देखा जा सकता है, ताकि Magna को लाभ हो या कोई फायदा मिले।

अनुपालन: इस पत्र तथा कानून की भावना, इस संहिता और हमारी सभी नीतियों का पालन करना।

हित का टकराव: सामान्यतया, हित का टकराव उस स्थिति को संदर्भित करता है जहां हम Magna के लिए एक व्यावसायिक निर्णय लेने या प्रभावित करने में समर्थ होते हैं, जबकि हमारे व्यक्तिगत हित (या उस व्यक्ति के हित जो आप से संबंधित हैं या व्यक्तिगत संबंध रखते हैं) Magna से अलग हैं।

सुविधा (या "ग्रीस") भुगतान: एक तरह की रिश्वत, जो आमतौर पर निचले स्तर के सरकारी कर्मचारियों को किया जाने वाला एक अनौपचारिक भुगतान है, ताकि नियमित सरकारी सेवाओं या कार्यों में तेज़ी लाई जा सके या उन्हें सुनिश्चित किया जा सके, जिनके लिए Magna वैसे भी कानूनी तौर पर पात्र होता।

अच्छा विश्वास: ईमानदार एवं सच्चे उद्देश्य से।

सरकारी कर्मचारी: इनमें शामिल हैं (i) किसी सरकार, विभाग या एजेंसी का कोई अधिकारी या कर्मचारी, कोई सार्वजनिक अंतर्राष्ट्रीय एजेंसी या सरकार, विभाग या सार्वजनिक अंतर्राष्ट्रीय एजेंसी की ओर से किसी भी आधिकारिक क्षमता में काम करने वाला कोई भी व्यक्ति, साथ ही कोई भी अन्य व्यक्ति जिसे हमारी प्रक्रियाओं के अनुसार सरकारी कर्मचारी माना जाता है; (ii) ऐसा उम्मीदवार जो (i) में बताए गए अधिकारी या कर्मचारी बनने का उम्मीदवार है; एक ऐसा संगठन जो (i) में बताए गए अधिकारी या कर्मचारी के चयन, नामांकन, नियुक्ति या चुनाव को प्रभावित करने के लिए काम करता है (जैसे कोई राजनीतिक दल या राजनीतिक कार्यवाही समिति)।

आंतरिक 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: एक तरह की रिश्वत जिसमें पहले से दी गई या देय राशि व्यावसायिक व्यवस्था को तेज़ करने के लिए निजी पुरस्कार के रूप में लौटाई जाती है।

गुटबंदी: सरकारी कार्यालय में निर्वाचित व्यक्ति सहित तरकार के किसी भी स्तर पर सरकारी कर्मचारी, सरकारी एजेंसियों के कर्मों 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। किसी व्यक्ति की पहचान तब की जा सकती है, यदि उन्हें प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से पहचाना जा सकता है, जिसका संदर्भ हैं (i) कोई पहचानकर्ता जैसे कि उनका नाम, ID संख्या या स्थान डेटा अथवा (ii) ऐसे कारक जो भौतिक, सामाजिक या वित्तीय विवरण व्यक्त करते हैं।

व्यक्तिगत डेटा संसाधित करना: व्यक्तिगत डेटा के साथ किया गया कोई भी संचालन, जिसमें व्यक्तिगत डेटा एकत्र करना, रिकॉर्ड करना, व्यवस्थित करना, संरचित करना, संग्रहित करना, बदलना, उपयोग करना, प्रकट करना, मिटाना या नष्ट करना शामिल है।

रिश्वतदार या करीबी दोस्त: इनमें शामिल हैं, पति-पत्नी, घरेलू साथी, पुत्र-पुत्री, माता-पिता, दादा-दादी, पोता-पोती, भाई-बहन, चाची, चाचा, भ्रांजी, भ्रांजा, 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 हैं।

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

तृतीय पक्ष: Magna के बाहर कार्यरत कोई व्यक्ति, संगठन या व्यवसाय।

मूल रूप से अधिनियमित: मई 1, 2016
वर्तमान संस्करण: 1 जनवरी 2026
अगली समीक्षा: तिमाही 1 2029
द्वारा जारी: नैतिकता एवं कानूनी अनुपालन
द्वारा अनुमोदित: निदेशक मंडल



Magna International Inc.
337 Magna Drive
Aurora, Ontario
Canada L4G 7K1
टेलिफोन नंबर: 905 726 2462

MAGNA से संपर्क करें



magna.com