

# आचारसंहिता आणि नैतिक मूल्ये



# मुख्य कार्यकारी अधिकारी

## यांचा संदेश

Magna ची आचारसंहिता आणि नैतिक मूल्य आमच्या कंपनीची आणि आमच्या व्यक्तिमत्त्वाची मूल्ये दर्शवते. ती सचोटी, निष्पक्षता आणि आदरापर्ती असलेल्या आमच्या वचनबद्धतेला अधोरेखित करते. आमची संहिता आम्हाला योग्य निर्णय घेण्यास, इतरांशी आदराने वागण्यास आणि आमच्या ग्राहक, भागीदार व समुदायांचा विश्वास टिकवून ठेवण्यास मदत करते.

आमच्या प्रतिष्ठेचे रक्षण करण्यासाठी आणि Magna ला सतत मिळणाऱ्या यशामध्ये योगदान देण्यासाठी, आपल्या आचारसंहितेच्या मूल्यांचे पुनरावलोकन करण्यासाठी, समजून घेण्यासाठी आणि जगण्यासाठी वेळ काढणे आपल्या सर्वांसाठी महत्त्वाचे आहे. आमची संहिता ही रोजच्या व्यवहारासाठी मार्गदर्शक आहे, ज्याचे आम्ही दररोज पालन करू शकतो.

तुमच्यासारख्या आमच्या असामान्य कर्मचाऱ्यांचा मला अभिमान आहे, जे असे वातावरण निर्माण करतात जिथे नैतिक वर्तनाला ओळख दिली जाते आणि पुरस्त्साहन दिले जाते. हे अशा अनेक कारणांपैकी एक आहे ज्यांमुळे Magna ला 2022 पासून Ethisphere कडून World's Most Ethical Companies® म्हणून गौरवण्यात आलं आहे, हा सन्मान केवळ काही निवडक संस्थांना दिला जातो, ज्यांचे उत्कृष्ट पुरोग्राम आहेत आणि ज्या व्यवसायातील सचोटीला पुढे नेण्यास कटिबद्ध असतात.

Magna साठी आपण सतत समर्पण आणि आमची नितीतत्त्वे जपण्याच्या आपल्या वचनबद्धतेकरिता धन्यवाद. एकतिरूपणे, आम्ही Magna ची नैतिकतेची संस्कृती, जागतिक बाजारपेठेतील आमचे स्थान मजबूत करण्यास मदत करतो आणि आमच्या कृतीमधून आपली ओळख निश्चित करणाऱ्या तत्त्वांचे प्रतिबिंब उमटेल याची खातरी करतो.

**स्वामी कोटागीरी (Swamy Kotagiri)**

मुख्य कार्यकारी अधिकारी



# मुख्य अनुपालन अधिकारी

## यांचा संदेश

Magna मध्ये सचोटी हे केवळ एक तत्व नाही; तो आमच्या नेतृत्वाचा पाया आहे. आचारसंहिता आणि नैतिक मूल्य हा केवळ एक दस्तऐवज नाही; तर परत्येक निर्णय, परत्येक संवाद आणि परत्येक भागीदारी घडवणारी आमची बांधिलकी आहे.

आपण कार्यरत असलेले जग गुंतागुंतीचे आहे आणि आपण घेतलेले निर्णय महत्त्वाचे असतात. म्हणूनच आम्ही तुम्हाला आत्मविश्वासाने आव्हानांना सामोरे जाण्यासाठी आवश्यक साधने आणि स्रोत उपलब्ध करून दिले आहेत:

- योग्य उत्तर स्पष्ट नसेल तेव्हा मार्गदर्शनासाठी MagNET वरील प्रतिक्रिया अनुपालन अधिकारी आणि अनुपालन संसाधने उपलब्ध आहेत
- हितसंबंधांचा संघर्ष किंवा शासकीय अधिकाऱ्यांना दिलेल्या भेटवस्तूची नोंद करण्यासाठी डिसक्लोज इट!
- आपले भागीदार आमची मूल्ये आणि नैतिक व्यावसायिक पद्धती पाळत आहेत याची खातरी करण्यासाठी इन्टिगिर्टी चेक

ही सर्व संसाधने एका कारणासाठी आहेत: तुम्हाला योग्य निर्णय घेण्यासाठी सक्षम बनवणे. आणि योग्य निर्णय घेणे म्हणजे स्पष्टपणे मत व्यक्त करणे. जेव्हा तुम्ही मत व्यक्त करता, तेव्हा तुम्ही आपल्या संस्कृतीचे रक्षण करता आणि आपल्या प्रतिष्ठेला बळकटी देता.

नैतिक मूल्य ऐच्छिक नसतात. ती आपल्या गर्हकांशी, समुदायांशी आणि एकमेकांशी असलेल्या विश्वासाचा पाया आहेत. ही मूल्ये दररोज जगत असल्याबद्दल तुमचे आभार. आपण सर्वजण मिळून सचोटीच्या मार्गावर पुढे जात आहोत, सर्वासाठी.

### जोआन होरिबे

Vice President, Ethics and Chief Compliance Officer

# अनुक्रमणिका

आचारसंहिता आणि नैतिक मूल्ये ..... 1

मुख्य कार्यकारी अधिकारी यांचा संदेश ..... 2

मुख्य अनुपालन अधिकारी यांचा संदेश ..... 3

दृष्टीकोन ध्येय मूलभूत मूल्ये ..... 5

आमच्या जबाबदाऱ्या ..... 6

आम्ही काय करू शकतो ..... 7

आमच्या नेतृत्वाकडून अपेक्षा ..... 8

स्पष्टपणे मत कसे व्यक्त करावे ..... 9

आम्ही सूड भावनेचे वर्तन सहन करत नाही ..... 10

Magna Hotline वापरणे ..... 11

नैतिक तपासणी सूची ..... 11

आमचे ग्राहक ..... 12

सचोटी निष्पक्षता आणि आदराने व्यवसाय करणे ..... 12

सूड भावने-विरोधी आणि स्पर्धा कायद्यांचे अनुपालन ..... 13

लाचखोरी-विरोधी कायद्यांचे अनुपालन करणे ..... 14

भेटवस्तू आणि मनोरंजन ..... 15

व्यापार अनुपालन ..... 16

दबावगटाचा पर्यार करणे आणि राजकीय सहभाग ..... 16

आमचे भागधारक/गुंतवणूकदार ..... 17

अचूक नोंदी ठेवणे आणि आर्थिक अहवाल सादर करणे ..... 17

सार्वजनिक परकटीकरण ..... 18

शाश्वतता ..... 18

आमचे कर्मचारी ..... 19

पर्यावरण आणि व्यावसायिक आरोग्य आणि सुरक्षितता ..... 19

वैयक्तिक डेटाचे संरक्षण ..... 19

कार्यस्थळी आदरभाव ठेवणे ..... 20

मानवाधिकारांचा आदर ..... 21

विविधता आणि समावेश ..... 22

काळजीपूर्वक संपर्षण ..... 22

आमचा व्यवसाय ..... 23

गोपनीय माहितीचा वापर ..... 23

अयोग्य सिव्क्युरिटीज ट्रेडिंग ..... 24

परश्नोत्तरे ..... 24

गुंतवणूक आणि कॉर्पोरेट संधी ..... 25

नातेवाईक किंवा मित्रमैत्रिणींशी स्वतःच व्यवहारात

करणे आणि संवाद साधणे ..... 26

बहिर्गत पदे ..... 26

अतिरिक्त संसाधने ..... 27

शब्दावली ..... 28

# दृष्टीकोन ध्येय मूलभूत मूल्ये

## आमचा दृष्टिकोन

परत्येकासाठी आणि परत्येक गोष्टीसाठी गतिशीलता वाढवणे.

## आमचे ध्येय

जबाबदारीने, गतिशीलतेचे एक चांगले जग तयार करण्यासाठी आमचे कौशल्य वापरणे हे आमचे ध्येय आहे. आम्ही असे तंत्रज्ञान, पर्णाली आणि संकल्पना विकसित करून करतो ज्यामुळे वाहने परत्येकासाठी सुरक्षित आणि स्वच्छ होतात.

## मूलभूत मूल्ये

आमची मूलभूत मूल्ये आम्ही व्यक्ती आणि कंपनी म्हणून कोण आहोत याचे प्रतिबिंब आहे.

## मोठा विचार करा

परत्येकास आत्मविश्वासाने कार्य करण्यास सामर्थ्यवान बनविणे.

## जबाबदारी घ्या

आमच्या स्वतःच्या कृती आणि वचनबद्धतेमध्ये स्वतःसाठी आणि इतरांची जबाबदारी घेतली.

## कधीही आहे त्या ठिकाणी समाधान मानू नका

सतत नाविन्यपूर्ण, सुधारणा आणि योग्य परश्न विचारा.

## सहयोगी व्हा

जेव्हा आम्ही हे सर्व आदरपूर्वक आणि नमस्तेने एकतिरत करतो तेव्हा उत्कृष्ट पर्यल करतो.

# आमच्या जबाबदाऱ्या

जीवनात अनेक निवडी कराव्या लागतात आणि आपण दररोज, त्यांतील अनेक निर्णय त्याक्षणी तत्परतेने घेतो.

परंतु काही निवडी या इतरांपेक्षा बऱ्याच प्रमाणात महत्त्वाच्या असतात. आणि Magna चे प्रतिनिधित्व करताना आपण जे निर्णय घेतो ते संपूर्ण कंपनीवर तसेच आमच्या स्वतःवरदेखील प्रतिबिंबित होतात.

**थोडक्यात, आपल्या निवडी सचोटीला चालना देतात.**

आज, जलद बदलणारी परिस्थिती अधिक जटिल आणि आव्हानात्मक होत आहे, नैतिक आणि आपल्या कॉर्पोरेट धोरणांशी आणि लागू असलेल्या कायदांशी सुसंगत अशा प्रकारे व्यवसाय करण्याची आपली उत्तरदायित्वे आपल्या सर्वांना समजावून घेणे महत्त्वाचे आहे. आमची आचारसंहिता आणि नैतिक मूल्ये ("संहिता") आम्हाला योग्य निर्णय घेण्यास आणि आमची मूल्ये आमची नैतिक मानके टिकवून ठेवण्यास मदत करण्यासाठी मार्गदर्शक म्हणून काम करते.

आम्ही अपेक्षा करतो की, सर्व कर्मचार्यांनी आमची

आचारसंहिता वाचावी व समजून घ्यावी आणि नेहमी नैतिकतेने व प्रामाणिकपणे वागावे. आता आणि भविष्यामध्ये आपल्या यशासाठी योग्य निर्णय घेणे आणि आपल्या व्यवसायाला शासित करणार्या कायदे आणि नियमनांचे पालन करणे हे अत्यंत महत्त्वाचे आहे.

ही संहिता जागतिक स्तरावरील सर्व Magna कर्मचार्यांना लागू होते, ज्यामध्ये कॉर्पोरेट आणि गुरुप कार्यालये, मॅन्युफॅक्चरिंग विभाग आणि संयुक्त उपकरणांचा समावेश आहे. आम्ही **पुरवठादार आचारसंहिता आणि नैतिक मूल्येदेखील** राखतो जी आमच्या व्यवसाय भागीदारांसाठी अपेक्षा निश्चित करते, ज्यामध्ये पुरवठादार, सल्लागार, स्वतंत्र कंत्राटदार, एजंट आणि Magna सोबत व्यवसाय करणारे इतर तृतीय पक्ष यांचा समावेश आहे.

संहितेचे उल्लंघन केल्यास कर्मचार्यांवर शिस्तभंगाची कारवाई केली जाईल, ज्यामध्ये नोकरीवरून काढून टाकणेदेखील समाविष्ट आहे. या संहितेतील काही विभाग कायदेशीर आवश्यकता दर्शवतात, त्यामुळे उल्लंघन झाल्यास दंड, फौजदारी खटला किंवा तुरुंगवास यांसारखे अतिरिक्त परिणाम होऊ शकतात. दररोज आपली संहिता पाळण्यासाठी आणि सचोटीला चालना देण्यासाठी प्रत्येकाने आपली भूमिका पार पाडावी, अशी आमची अपेक्षा आहे.



## पश्नोत्तरे

**पश्न** मी Magna कर्मचारी आहे. ही संहिता मला लागू होते का?

**उत्तरे** होय. ही संहिता Magna International Inc. च्या सर्व कर्मचाऱ्यांना (पूर्ण-वेळ आणि अर्धवेळ कर्मचाऱ्यांसह) आणि त्याचे सर्व ऑपरेटिंग गट, विभाग, संयुक्त उपकर्म आणि जागतिक स्तरावरील इतर ऑपरेशन्सना लागू आहे. ही आमच्या सर्व बोर्ड संचालक आणि अधिकाऱ्यांनादेखील लागू आहे.

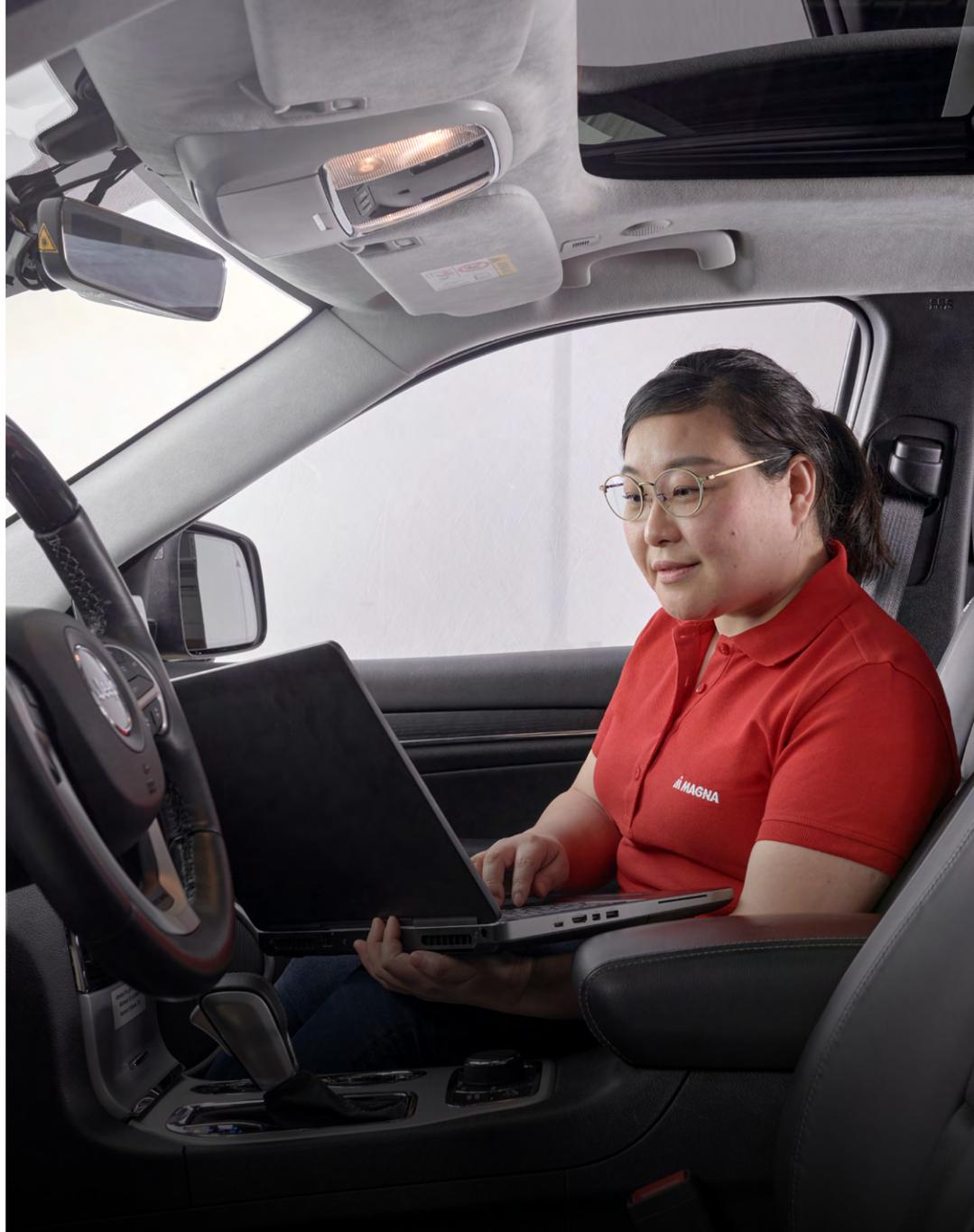
**पश्न** मी Magna चा पुरवठादार आहे. ही संहिता मला लागू होते का?

**उत्तरे** जे कोणी आमच्या वतीने कार्य करतात, जसे की पुरवठादार, सल्लागार, स्वतंत्र कंत्राटदार, एजंट आणि इतर प्रतिनिधी, त्यांना Magna च्या **पुरवठादार आचारसंहिता आणि नैतिक मूल्यातील** आवश्यकतांचे पालन करणे गरजेचे आहे, ही संहितेप्रमाणेच समान मानके ठरवते.

**पश्न** मी या संहितेचे उल्लंघन केल्यास, त्याचे परिणाम काय असतील?

**उत्तरे** आम्ही या संहितेमधील मूल्यांशी सखोलतेने वचनबद्ध आहोत आणि या वचनबद्धतेचे समर्थन करण्यात कोणतेही अपयश आल्यास, त्याला गांभीर्याने घेऊ. या संहितेचे उल्लंघन केल्यास, शिस्तभंगाची कारवाई केली जाईल. उल्लंघनाच्या तीव्रतेनुसार शिस्तभंगाच्या कारवाईचा प्रकार अवलंबून असेल आणि गंभीर प्रकरणांमध्ये नोकरीमधून बडतर्फ करणे समाविष्ट असू शकते.

कृपया नोंद घ्या की, या दस्तऐवजात देण्यात आलेले पश्न आणि उदाहरणे फक्त स्पष्टीकरणात्मक आहेत, वास्तविक घटनांचे वर्णन करत नाहीत आणि आमच्या संहितेअंतर्गत उद्भवू शकणारी सर्व काही किंवा अगदी गंभीर, किंवा सर्वात गंभीर अशी प्रकरणे नमूद करण्याचा त्यांचा हेतू नाही.



## आम्ही काय करू शकतो

संस्था प्रामाणिकपणे चालवण्यात आम्हाला मदत मिळण्यासाठी आम्ही सर्व कर्मचाऱ्यांवर अवलंबून आहोत. आपल्याला पुढील गोष्टी करणे आवश्यक आहे:

- आमची आचारसंहिता आणि संबंधित अनुपालन धोरणे जाणून घेणे
- आपल्याला संहितेचे उल्लंघन झाल्याची शंका वाटत असेल किंवा संहितेबाबत काही पश्न असतील, तर स्पष्टपणे मत व्यक्त करा
- आपली संहिता बनवणारी मूलभूत तत्त्वे दररोज जगणे

हा आमच्या बोलण्याचा अर्थ आहे: ते जाणून घ्या. ते बोला. ते जगा. आमच्या लोकांनी सक्रिय सहभाग घेणे आणि आपण सर्वजण नैतिक मार्गाने व्यवसाय करतो याची खातरी करणे यावर Magna चे यश अवलंबून आहे.

## आमच्या नेतृत्वाकडून अपेक्षा

कंपनीचे नेतृत्व करणाऱ्या कार्यकारी अधिकारी, वरिष्ठ अधिकारी आणि व्यवस्थापक यांच्यावर सर्वोच्च नैतिक मानकांची अंमलबजावणी करण्याची विशेष जबाबदारी असते, ते आपल्या टीमसाठी नैतिकतेचे आदर्श ठरतात. नेत्यांनी सतर्क राहून संहितेशी विसंगत कोणतीही कृती ओळखली पाहिजे आणि वेळेवर ती संबंधित अधिकाऱ्यांना कळवली पाहिजे.

तसेच, नेत्यांनी असे वातावरण निर्माण करणे अपेक्षित आहे जिथे कर्मचारी सहजपणे चिंता व्यक्त करू शकतील, त्यासाठी नैतिक मुद्द्यांवर चर्चा करणे आणि स्पष्टपणे मत व्यक्त करण्यासाठी प्रोत्साहन देणे आवश्यक आहे. या संहितेत नमूद केलेल्या कंपनी-व्यापी वर्तन मानकांची स्थापना आणि देखभाल करण्यासाठी उदाहरणाद्वारे नेतृत्व करणे अत्यंत महत्त्वाचे आहे.

प्रामाणिकपणे आणि सद्भावनेने समस्येची तक्रार करणाऱ्या कोणत्याही कर्मचाऱ्याविरुद्ध (किंवा अन्य व्यक्तीविरुद्ध) सूड भावनेने कोणतीही कृती होणार नाही याची खातरी करण्यासाठी नेतृत्व महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावते. या प्रकारच्या प्रतिशोधामक वर्तनास आमच्या **सूड भावने-विरोधी धोरणानुसार** स्पष्टपणे मनाई आहे.



# स्पष्टपणे मत कसे व्यक्त करावे

आम्ही अहो संस्कृती जेपासतो जिथे कर्मचाऱ्यांना कोणत्याही सूडाची भाता न बाळगता आपल्या चिंता व्यक्त करण्याचे स्वातंत्र्य वाटते.

जर तुम्हाला एखादी चिंता वाटत असेल किंवा आमच्या संहिता, धोरणे किंवा कायद्याशी विसंगत असलेले वर्तन तुमच्या निदर्शनास आले, तर तुम्ही ते स्पष्टपणे व्यक्त केले पाहिजे, जेणेकरून आम्ही योग्य ती कारवाई करू शकू.

तुम्ही अनेक मार्गांनी तुमच्या चिंता व्यक्त करू शकता:

- **तुमची चिंता तुमच्या व्यवस्थापकाशी शेअर करा.** अनेकदा, ते तुम्हाला मार्गदर्शन करू शकतील आणि तुमच्या प्रश्नांची उत्तरे देऊ शकतील.
- **ओपन डोर प्रोसेसद्वारे तुमच्या चिंतेची तक्रार इतर अंतर्गत संसाधनाकडे करा.** जर तुम्हाला तुमच्या व्यवस्थापकाकडे चिंता मांडताना संकोच वाटत असेल, तर तुम्ही कोणत्याही नेतृत्वाकडे जाऊन परिस्थितीवर चर्चा करू शकता किंवा प्रश्न विचारू शकता, ज्यात खालील संसाधनांचा समावेश आहे:
  - स्थानिक नेतृत्व
  - गट/कॉर्पोरेट नेतृत्व
  - मानव संसाधन
  - कर्मचारी प्रतिनिधी/निष्पक्ष समिती/आरोग्य आणि सुरक्षा समिती (लागू असल्यास)
  - नैतिक मूल्ये आणि कायदेशीर अनुपालन
  - अंतर्गत तपासणी
  - कॉर्पोरेट सुरक्षा
- **Magna Hotline वर संपर्क साधा.** Magna Hotline हे आणखी एक संसाधन आहे, ज्याद्वारे तुम्ही संहिता, Magna ची **पुरवठादार आचारसंहिता आणि नैतिक मूल्ये** किंवा **कर्मचाऱ्यांचे अधिकारपत्र** यांच्या विरोधात असलेले वर्तन नोंदवू शकता. सर्व अहवाल गोपनीयतेने हाताळले जातात आणि त्यांच्यावर काळजीपूर्वक प्रतिक्रिया केली जाते. Magna Hotline चे संचालन एका स्वतंत्र तृतीय पक्षाद्वारे केले जाते आणि ती 20 पेक्षा जास्त भाषांमध्ये, दिवसाचे 24 तास, वर्षाचे 365 दिवस उपलब्ध आहे.

या संहितेतील कोणतीही गोष्ट तुम्हाला तुमच्या मायदेशातील कायदानुसार परवानगी असलेल्या ठिकाणी नियामक संस्थेची तक्रार निवारण यंत्रणा वापरण्यापासून रोखत नाही.



# आम्ही सूड भावनेचे वर्तन सहन करत नाही

सूड भावनेचे वर्तन म्हणजे असा कोणताही कृतीशील पर्यत्न जो एखाद्याला गैरवर्तनाची तक्रार नोंदवण्यापासून किंवा चौकशीत सहभागी होण्यापासून परावृत्त करण्यासाठी केला जातो. सूड अनेक प्रकारांनी घेतला जाऊ शकतो, जसे की कामाचे तास किंवा वेतन कमी करणे, नोकरीवरून काढून टाकणे, पदावनती, निलंबन, धमकी देणे, छळ करणे, दुर्व्यवहार करणे, अपमान करणे, लज्जास्पद स्थितीत आणणे किंवा संधी नाकारणे (जसे की पदोन्नती, वेतनवाढ किंवा ओव्हरटाइम). ज्यांनी परामाणिकपणे आणि सद्भावनेने चिंता व्यक्त केली आहे अशा कर्मचाऱ्यांविरुद्ध कोणत्याही प्रकारचा सूड आम्ही सहन करणार नाही. अधिक माहितीसाठी, कृपया आमचे **सूड भावने-विरोधी धोरण** पहा.

## परश्नोत्तरे

**परश्न** मला वाटते की, माझे व्यवस्थापक आपल्या संहितेचे उल्लंघन करत असतील, पण त्यांच्या वागणुकीची तक्रार केल्यामुळे माझ्या रोजगारावर नकारात्मक परिणाम होऊ शकतो अशी मला काळजी वाटते. जर माझ्या व्यवस्थापकाला तिच्या वर्तनाबाबत मी तक्रार केली आहे हे समजले, तर Magna माझे संरक्षण करेल का?

**उत्तरे** होय. आमचे **सूड भावने-विरोधी धोरण** व्यवस्थापकांना कर्मचाऱ्यांवर सूड भावनेने कारवाई करण्यापासून प्रतिबंधित करते आणि जे कर्मचारी परामाणिकपणे आणि सद्भावनेने तक्रार करतात त्यांचे संरक्षण करते.



# Magna Hotline वापरणे

**तक्रार नोंदवणे:** तुम्ही ऑनलाइन तक्रार नोंदवू शकता किंवा तुमच्या देशातील टोल-फ्री क्रमांकावर कॉल करू शकता (दोन्ही पर्याय magnahotline.com वर उपलब्ध आहेत). तक्रार नोंदवल्यानंतर, तुम्हाला ती टर्क करण्यासाठी एक अद्वितीय पासवर्ड दिला जाईल.

**अनामिकता आणि गोपनीयता:** स्थानिक कायदांनी परवानगी दिली असल्यास, तुम्ही निनावीपणे तक्रार सादर करू शकता. तथापि, आम्ही तुम्हाला तुमची ओळख उघड करण्यास परीत्याहित करतो, कारण यामुळे आमच्या तपासकांना पुढील कार्यवाहीसाठी तुमच्याशी संपर्क साधण्यास मदत होईल. आम्ही कायदाने परवानगी दिलेल्या मर्यादेपर्यंत, तपासणीदरम्यान आणि त्यानंतरही तुमच्या ओळखीचे संरक्षण करू.

**पुनरावलोकन आणि तपासणी:** तुमची तक्रार केस व्यवस्थापन प्रणालीमध्ये नोंदवली जाईल आणि तिचे स्वरूप, तातडी आणि संभाव्य परिणामांवर आधारित त्यावर कारवाई केली जाईल. आवश्यक असेल तेथे, कॉर्पोरेट मानव संसाधन, अंतर्गत लेखापरीक्षण, कॉर्पोरेट सुरक्षा किंवा कायदेविषयक विभागातील एका अनुभवी तपासकाला तुमच्या तक्रारीची चौकशी करण्यासाठी नियुक्त केले जाईल.

**प्रगतीची अद्यतने:** तुम्ही वेबसाइटद्वारे किंवा दूरध्वनीद्वारे, दिलेल्या विशिष्ट पासवर्डचा वापर करून तुमच्या तक्रारीची प्रगती तपासू शकता. तपासणीदरम्यान, तुमच्या तक्रारीची चौकशी करणारी व्यक्ती तुम्हाला पुढील प्रश्नदेखील विचारू शकते.

**वेळेवर निपटारा:** तुमच्या तक्रारीचा वाजवी वेळेत निपटारा केला जाईल. तपासणी पूर्ण झाल्यानंतर, वरिष्ठ नेतृत्व तपासणीचे निष्कर्ष तपासते आणि आवश्यक पावले उचलते, ज्यात (आवश्यक असल्यास) शिस्तभंगाची कारवाई करणे समाविष्ट आहे.

# नैतिक तपासणी सूची

कधीकधी आपल्याला अशा कठीण परिस्थितींना सामोरे जावे लागते, जिथे योग्य निवड कोणती हे ठरवणे अवघड होते. जर तुम्हाला कधीही एखाद्या निर्णयाबद्दल खातरी नसेल, तर मदतीसाठी या नैतिक तपासणी सूचीचा वापर करा. हे आपल्याला आपले निर्णय संहिता, धोरणे, कायदे आणि आपल्या मूलभूत मूल्यांशी जुळवून घेण्यास मदत करते.

कृतीचा मार्ग नैतिक आहे की नाही हे निर्धारित करण्यासाठी, तुम्ही या सहा प्रश्नांची उत्तरे "होय" द्यायला सक्षम असणे आवश्यक आहे:

1. ते कायदेशीर आहे का?
2. ही कृती संहिता, **कर्मचाऱ्यांचे अधिकारपत्र** आणि संबंधित सर्व धोरणांशी सुसंगत आहे का?
3. मी कर्मचारी, ग्राहक आणि भागधारक यांच्यावरील होणाऱ्या पर्भावाचा विचार केला आहे का?
4. केवळ काही विशिष्ट व्यक्तींनाच नव्हे तर संपूर्णपणे Magna ला त्याचा फायदा होतो का?
5. माझ्या सहकाऱ्यांना, व्यवस्थापकाला आणि कुटुंबाला माझा निर्णय समजावून सांगण्यास मला सोयीस्कर वाटेल का?
6. माझ्या कृती वर्तमानपत्रात किंवा सोशल मीडियावर दिसल्या तर मी त्याचा बचाव करू शकतो का?

जर काही शंका असेल, तर कृपया थांबा आणि मार्गदर्शन घ्या, तुमच्या व्यवस्थापकाकडून, गट किंवा कॉर्पोरेट कायदेशीर सल्लागाराकडून, प्रांतीय अनुपालन अधिकाऱ्याकडून किंवा Magna चे उपाध्यक्ष, नैतिक मूल्य आणि मुख्य अनुपालन अधिकारी यांच्याकडून.



# आमचे ग्राहक

## सचोटी निष्पक्षता आणि आदराने व्यवसाय करणे

Magna च्या यशासाठी पुढाकार घेणे ही आपली सामूहिक जबाबदारी आहे.

ही जबाबदारी वास्तवात आणण्यासाठी, आम्ही सर्वांनी सचोटीने कार्य करावे. याचा अर्थ, आपण आपल्याला लागू होणाऱ्या कायद्यांच्या अक्षरांचे आणि खर्चा हेतूचे पालन करावे, या संहितेला उचलून धरावे आणि आपल्या वचनबद्धतांचा आदर करावा.

आम्ही इतर कर्मचारी, ग्राहक, पुरवठादार आणि इतर भागधारकांसोबत आमच्या व्यवहारात देखील निष्पक्ष असले पाहिजे.

इतर लोक ज्यांचे विचार आणि मत वेगळे असते त्यांचाही आदर करणे ते देखील महत्त्वाचे असते, आम्ही ज्या देशांत काम करतो त्या देशांच्या संस्कृती आणि रूढींबाबत संवेदनशीलतेने आणि काळजीने वागा आणि आम्ही जेथे व्यवसाय करतो त्या समुदायांवर आणि वातावरणावरील आमचा परभाव विचारात घेण्याचा पर्यत्न करावा.



## सूड भावने-विरोधी आणि स्पर्धा कायद्यांचे अनुपालन

आम्ही अति जलदपणे स्पर्धा करतो, परंतु त्यासोबतच आपण मुक्त आणि निःपक्षपाती स्पर्धेचाही आदर करतो.

अनेक देशांमध्ये तीव्र स्पर्धेला प्रोत्साहन देण्यासाठी कायदे तयार केले आहेत, जेणेकरून ग्राहकांना सर्वोत्तम किमतीत उच्च दर्जाची उत्पादने आणि सेवा उपलब्ध होतील. या कायद्यांचे उल्लंघन केल्यास तुमच्यासाठी आणि Magna साठी गंभीर परिणाम होऊ शकतात.

आपण सर्व लागू विश्वासविरोधी आणि स्पर्धा कायद्यांचे पालन केले पाहिजे आणि आपले ग्राहक, स्पर्धक आणि तृतीय पक्षांसोबत नैतिक संबंध राखले पाहिजेत. किमती निश्चित करण्यासाठी आमच्या प्रतिस्पर्ध्यांशी

सहमती करणे, सवलती किंवा विक्रीच्या अटी, उत्पादन मर्यादित करणे, बाजारपेठेचे विभाजन करणे, लिलाव किर्या समन्वयित करणे, ग्राहक किंवा पुरवठादारांवर बहिष्कार टाकणे, कर्मचाऱ्यांचे वेतन निश्चित करणे किंवा एकमेकांच्या कर्मचाऱ्यांना कामावर न घेण्यास सहमती देणे यांसारख्या कायद्यांचे उल्लंघन करणाऱ्या कोणत्याही कृतींमध्ये आम्ही सहभाग घेणार नाही.

अधिक मार्गदर्शनासाठी, आमच्या **अविश्वास आणि स्पर्धाविरोधी धोरणाचे** पुनरावलोकन करा.

## परश्नोत्तरे

**परश्न** ऑटो शांघाय येथे, माझी एका आधीच्या विक्री सहकाऱ्याशी भेट झाली जो आता प्रतिस्पर्ध्यासाठी काम करतो. दुपारच्या जेवणादरम्यान, त्याने आपण अवघड नवीन खरेदीदाराला हाताळण्याकरिता संयुक्त धोरण करण्याविषयी विचारले. मी त्याला नंतर कळवेल असे म्हटले. मी काय करायला हवे होते?

**उत्तरे** पूर्वीच्या सहकाऱ्यासोबत जेवण करणे ही समस्या नसली तरी, ग्राहकाविषयी प्रतिस्पर्ध्यासोबत कोणत्याही धोरणाचा समन्वय साधण्यास सक्त मनाई आहे. या परिस्थितीत, धोरण समन्वयाबद्दलचे संभाषण लगेच संपवा आणि पूर्वीच्या सहकाऱ्याला या विषयावर चर्चा करू नये असे सांगा. नंतर लगेच कायदेविषयक किंवा अनुपालन यांना कळवा.



# लाचखोरी-विरोधी कायद्यांचे अनुपालन करणे

आम्ही नैतिक मार्गाने व्यवसाय मिळवण्यास कटिबद्ध आहोत, लाचखोरी किंवा बेकायदेशीर कृतीमुळे नव्हे.

लाचखोरीमध्ये व्यवसाय निर्णयावर अयोग्य परभाव टाकण्यासाठी किंवा व्यवसायिक लाभ मिळवण्यासाठी मौल्यवान गोष्टीची देवाणघेवाण किंवा ऑफर करणे यांचा समावेश आहे. आम्ही एकतर पर्यक्ष किंवा तृतीय पक्षांद्वारे, लाच, किकबॅक्स किंवा सुविधा देयके ऑफर करत नाही किंवा स्वीकारत नाही. मूल्य असलेली कोणतीही वस्तू देताना किंवा स्वीकारताना, असे केल्यामुळे व्यवसायाच्या निर्णयावर परिणाम होऊ शकतो किंवा इतरांवर त्याचा परभाव जाणवू शकतो का याचा विचार केला पाहिजे. आपण हे देखील सुनिश्चित केले पाहिजे की, आपण केलेल्या सर्व पेमेंटच्या नोंदी नेहमी अचूक आणि पूर्ण आहेत. या जबाबदाऱ्या सर्व

परकरणांमध्ये लागू होतात पण विशेषतः शासकीय अधिकार्यांचा समावेश असलेल्या परकरणांमध्ये कठोर असतात.

आपली वचनबद्धता, स्थानिक कायदे किंवा सांस्कृतिक पद्धती काय आहेत हे लक्षात न घेता लाचखोरी-विरोध हा अपवादाशिवाय, आपल्या सर्व कार्यांना लागू होतो.

लाचखोरीविरहित व्यवसाय करण्याच्या आमच्या कटिबद्धतेबद्दल अधिक जाणून घेण्यासाठी, आमचे **लाचखोरी व अयोग्य देयकांवरील धोरण** वाचा.

## परश्नोत्तरे

**परश्न** माझ्या देशात, शासकीय कर्मचार्यांना एक लहान रकमेचे देयक (सामान्यतः \$100 पेक्षा कमी) देणे सामान्य आहे जेणेकरून परमिट अधिक लवकर जारी केले जातील. मला आपल्या संहिता आणि धोरणांतर्गत ही देयके देण्याची परवानगी आहे का?

**उत्तरे** नाही. आपली **संहिता आणि लाचखोरी व अयोग्य देयकांवरील धोरण** या पेमेंटला प्रतिबंधित करते, ज्यांना सहसा सुविधा (किंवा “ग्रीस”) पेमेंट म्हणून संबोधले जाते. काही देशांमध्ये जरी ही देयके कायदेशीर आणि सामान्य असली, तरी अनेक इतर देशांमध्ये ती बेकायदेशीर असतात.

**परश्न** आपल्या सुरक्षा अनुपालनावर देखरेख करणाऱ्या एका शासकीय अधिकार्याने तिच्या पुतण्याचा रेझ्युमे मला दिला आणि माझ्या विभागात खुल्या असलेल्या कोणत्याही पदांसाठी मी त्याचा विचार करावा असे मला सांगितले. मी रेझ्युमे पाहिला आणि त्याच्याकडे सबळ करेडेंशिअल्स आहेत. मी काय करावे?

**उत्तरे** या विनंतीबद्दल व्यवस्थापक, कायदेविषयक किंवा अनुपालन संधांना त्वरित कळवा. एक पातर् अर्जदार म्हणून, त्याला या पदासाठी इतर पातर् अर्जदारांपरमाणेच वागणूक दिली जावी. आपल्या संबंधांना संभाळून आपण कायदे आणि आपल्या मूल्यांचा आदर करतो, याच्या खातरीकरिता अशा प्रकारच्या विनंत्या काळजीपूर्वक हाताळल्या जायला हव्या.

## भेटवस्तू आणि मनोरंजन

आम्ही भेटवस्तू आणि मनोरंजन स्वीकारताना किंवा देताना विचारपूर्वक निर्णय घेतो.

आपला सर्व व्यवसाय भागीदारांसोबत असलेले संबंध हे सचोटी आणि चांगल्या व्यवसाय निर्णयांवर अवलंबून असावेत. आम्ही अशा कोणत्याही भेटवस्तू किंवा मनोरंजन स्वीकारत नाही किंवा देत नाही, ज्यामुळे आमच्या व्यवसाय निर्णयांवर परभाव पडतो किंवा परभाव पडल्यासारखे वाटते.

व्यवसायाशी संबंधित भेटवस्तू किंवा मनोरंजन केवळ ते वाजवी, परासंगिक आणि अल्प मूल्याचे असेल तरच स्वीकारले किंवा दिले पाहिजे. आम्ही दिलेली कोणतीही भेटवस्तू किंवा मनोरंजन आमच्या खर्चाच्या अहवालांमध्ये आणि Magna च्या पुस्तकांमध्ये आणि नोंदींमध्ये अचूक व पारदर्शकपणे रेकॉर्ड केले जाणे आवश्यक आहे.

वाढलेल्या कायदेशीर जोखमींमुळे, शासकीय अधिकाऱ्यांसोबत व्यवहार करताना आपण सर्वांनी विशेष काळजी घ्यायला हवी. शासकीय अधिकाऱ्यांना भेटवस्तू किंवा मनोरंजन पुरवण्यासाठी लेखी मंजूरी आवश्यक आहे. आवश्यक मंजूरीबद्दल अधिक माहिती, तसेच भेटवस्तू आणि मनोरंजनाविषयीची अतिरिक्त माहिती आमच्या **भेटवस्तू आणि मनोरंजन यांवरील धोरण** यामध्ये मिळेल.

## परश्नोत्तरे

**परश्न** आमच्या एका पुरवठादाराने माझ्या आवडत्या संघाला चॅम्पियनशिपमध्ये खेळताना पाहण्यासाठी विमानभाडे आणि निवासाची ऑफर दिली आहे. हे ठीक आहे का?

**उत्तरे** नाही. आमचे व्यावसायिक निर्णय नेहमीच फक्त Magna च्या सर्वोत्तम हितसंबंधांनी परे रित असले पाहिजेत. ही महागडी भेट स्वीकारल्याने असे दिसून येईल की भविष्यातील सोर्सिंग निर्णयांमध्ये आपण त्या पुरवठादाराच्या बाजूने आहोत. आपण फक्त वाजवी, परासंगिक आणि माफक मूल्य असलेल्या व्यवसायिक भेटवस्तू आणि मनोरंजन स्वीकारू शकता. शंका असल्यास, कायदेविषयक किंवा अनुपालन संघास विचारा.

**परश्न** माझ्या विभागात गेल्या काही वर्षात अनेक वेळा पर्यावरणीय लेखापरीक्षण करणाऱ्या एका शासकीय लेखापरीक्षकाला पुढील महिन्यात मूल होणार आहे. मी त्याला भेट म्हणून व्हिस्कीची बाटाली देऊ इच्छित आहे. यास परवानगी आहे का?

**उत्तरे** शासकीय अधिकाऱ्याला भेटवस्तू किंवा मनोरंजन देण्यासाठी आमच्या **भेटवस्तू आणि मनोरंजन यांवरील धोरण** यानुसार अतिरिक्त सावधगिरी बाळगणे आणि पूर्व-मंजूरी आवश्यक आहे. अधिक माहितीसाठी, कायदेविषयक किंवा अनुपालन संघाचा सल्ला घ्या.



## व्यापार अनुपालन

जागतिक कंपनी म्हणून, आम्ही अनेक व्यापार अनुपालन आणि सीमाशुल्क कायदे व नियमांच्या अधीन आहोत आणि आम्ही या कायदांनुसार आमच्या जबाबदाऱ्यांचे पालन करतो.

आपण आंतरराष्ट्रीय व्यापार नियंत्रण आणि आर्थिक निर्बंधांचे पालन करणे आवश्यक आहे, जे विशिष्ट देश, शासने, कंपनी आणि व्यक्तींशी व्यवसाय

करण्यास मनाई करतात. आपली उत्पादने आणि तंत्रज्ञान सीमा ओलांडून कसे वितरित केले जाते यावर निर्बंध घालणाऱ्या सर्व निर्यात आणि व्यापार नियंत्रणांचेदेखील आपण पालन केले पाहिजे.

अधिक मार्गदर्शनासाठी, आमच्या **निर्बंध आणि व्यापार बंदी धोरणाचे** पुनरावलोकन करा.

## दबावगटाचा पर्चार करणे आणि राजकीय सहभाग

आम्ही लागू असलेल्या कायदांचे पालन करतो आणि शासकीय अधिकाऱ्यांशी परामाणिक आणि न्याय्य व्यवहार करतो.

पर्चार करणे आणि राजकीय सहभाग संचालित करणारे कायदे हे अत्यंत जटिल असू शकतात आणि आम्ही व्यवसाय करतो अशा ठिकाणांदरम्यान ते मोठ्याप्रमाणात बदलू शकतात, त्यामुळे आपल्याला पर्चंड काळजी घेऊन, आर्थिक मदत आणि समर्थनासह पर्चार करणे आणि राजकीय सहभाग प्रयत्न हाताळण्याची आवश्यकता आहे.

हे मुद्दे हाताळण्यासाठी विशेषतः अधिकृत कॉर्पोरेट कार्यालयाच्या प्रतिनिधीच्या लेखी परवानगीशिवाय आपण शासनाच्या कोणत्याही स्तरावर दबावगटाचा पर्चार करू नये किंवा Magna च्या वतीने राजकीय योगदान (आर्थिक देणग्या, वस्तू किंवा सेवांसह) देऊ नये. अधिक माहितीसाठी, शासकीय व्यवहार संघ (अधिक माहितीसाठी MagNET वर **शासकीय व्यवहार** पेजला भेट द्या), कायदेशीर किंवा अनुपालन याच्या एका सदस्याशी संपर्क साधा.

## पर्श्नोत्तरे

**पर्श्न** आम्हाला आमच्या नवीन प्लॉटच्या बिल्डिंग डिझाइनसाठी शहराची मान्यता मिळवण्यात अडचणी येत आहेत. मी शहराच्या एका नगरसेवकाला चांगले ओळखतो आणि तिने याला समर्थन द्यावे हे सांगण्यासाठी तिला कॉफीसाठी आमंत्रित करायचे आहे. मी असे करू शकतो/शकते का?

**उत्तरे** नाही. निवडून आलेल्या शासकीय अधिकाऱ्याशी अशा प्रकारची बैठक सार्वजनिक निर्णय घेण्यावर प्रभाव पाडण्याच्या उद्देशाने असल्यामुळे, स्थानिक कायदानुसार दबावगटाच्या पर्चाराचा भाग असण्याची शक्यता आहे. हे मुद्दे हाताळण्यासाठी विशेषतः अधिकृत असलेल्या शासकीय व्यवहार संघाच्या सदस्याच्या लेखी परवानगीशिवाय आपण कोणत्याही दबावगटाच्या पर्चाराच्या कृतीत सहभागी होऊ नये.

# आमचे भागधारक/गुंतवणूकदार

## अचूक नोंदी ठेवणे आणि आर्थिक अहवाल सादर करणे

आम्ही अशी पुस्तके आणि नोंदी ठेवतो, जे आमच्या आर्थिक परिस्थितीचे अचूक प्रतिबिंब दर्शवतात.

Magna ची विश्वासाहता आमच्या आर्थिक अहवालांच्या अचूकतेवर अवलंबून असते आणि आपण आर्थिक अहवालाशी संबंधित सर्व लागू कायद्यांचे पालन केले पाहिजे. आपल्या आर्थिक नोंदींमध्ये पूर्णपणे अचूक असण्याची जबाबदारी आपल्या सर्वांची आहे.

जर आम्ही आर्थिक व्यवहारांच्या आणि कंपनीच्या माहितीच्या अचूक नोंदी ठेवल्या नाहीत, तर Magna ला गंभीर परिणामांना सामोरे जावे लागू शकते. आम्ही व्यवहारांची अचूक नोंद केली पाहिजे आणि कोणतीही अनिश्चितता किंवा संभाव्य विसंगती त्वरित कळवली पाहिजे. आमची आर्थिक नियंत्रणे आमचे अहवाल अचूक आणि वेळेवर असल्याची खातरी करण्यास मदत करतात. खोट्या किंवा दिशाभूल करणाऱ्या नोंदींद्वारे या नियंत्रणांना टाळण्याचा कोणताही पर्यत्न आम्ही सहन करणार नाही. असे करणे आमच्या आचारसंहितेचे गंभीर उल्लंघन आहे आणि फौजदारी गुन्हा देखील असू शकतो.

## परश्नोत्तरे

**परश्न** मी लेखा परीक्षणामध्ये काम करतो आणि अलीकडेच मला अनेक मोठ्या पुरवठादार पावत्या मिळाल्या आहेत. माझ्या वरीष्ठाने ती पुढच्या तिमाहीमध्ये नोंदवण्याचे सांगितले. असे केल्यास हे आपले आर्थिक परिणाम सुधारेल आणि आम्हाला किमती सामायिक करण्यास मदत करेल. मी तिच्या सुचना पाळव्या का?

**उत्तरे** नाही. खर्चाच्या नोंदींमध्ये चुकीची तारीख देणे किंवा उशिरा अहवाल सादर करणे यामुळे आमच्या आर्थिक निकालांवर परिणाम होऊ शकतो. सर्व आर्थिक माहिती अचूकपणे नोंदवण्यातील अपयश, याचा हेतू Magna ला मदत करण्याच्या असला तरीही, हे संहिता आणि सामान्यतः स्वीकृत लेखा तत्वांचे उल्लंघन आहे. आपल्याला असे करण्यास सांगितल्यास, आपण नकार दिला पाहिजे. जर आपल्याला अस्वस्थ वाटत असेल किंवा आपल्यावर दबाव आणला जात असेल, तर आपण तातडीने या परिस्थितीची तक्रार केली पाहिजे. तक्रार सादर करण्याचे विविध मार्ग आहेत, उदाहरणार्थ, गुरुप किंवा कॉर्पोरेट कार्यालयातील वित्तीय अधिकाऱ्याकडे, कायदेविषयक विभागाकडे किंवा अनुपालन विभागाकडे. आपण Magna Hotline किंवा इतर योग्य माध्यमांचा वापर करूनही या समस्येची तक्रार करू शकतो (अधिक तपशिलांसाठी, वर “स्पष्टपणे मत कसे व्यक्त करावे” या अंतर्गत पहा).





## सार्वजनिक परकटीकरण

एक सार्वजनिक कंपनी म्हणून, Magna ने आपल्या सार्वजनिक दस्तऐवजांमध्ये संपूर्ण, अचूक आणि वेळेवर माहिती सामायिक करणे आवश्यक आहे. ही एक कायदेशीर जबाबदारी आहे आणि आम्ही आमच्या व्यवसाय, कामकाज आणि आर्थिक परिस्थितीच्या परकटीकरणाशी संबंधित सर्व कायद्यांचे पालन करून ती अत्यंत गांभीर्याने घेतो.

माहिती उघड करण्याची जबाबदारी Magna ची असली, तरी ती केवळ अशा विशिष्ट व्यक्तींद्वारेच केली पाहिजे ज्यांना तसे करण्यास अधिकृत केले आहे. जोपर्यंत तुम्हाला आमच्या **कॉर्पोरेट परकटीकरण धोरणांतर्गत** तसे करण्यास अधिकृत केले जात नाही, तोपर्यंत तुम्ही माध्यमांसह किंवा भागधारकांसह, कोणाशीही Magna च्या सार्वजनिक नसलेल्या माहितीवर चर्चा करू नये. अतिरिक्त मार्गदर्शनासाठी, आमचे **कॉर्पोरेट परकटीकरण धोरण** पहा.

## शाश्वतता

भविष्यात कार्य करण्याच्या क्षमतेची कोणतीही तडजोड न करता, वर्तमान आर्थिक, पर्यावरणीय आणि सामाजिक गरजा पूर्ण करण्यासाठी आम्ही वचनबद्ध आहोत.

Magna आपल्या उत्पादनांद्वारे, परकिर्यांद्वारे आणि लोकांद्वारे शाश्वतता साध्य करण्याच्या दीर्घकालीन कटिबद्धतेबद्दल अभिमान बाळगते. सर्व भागधारकांसोबत सहकार्य करून, आम्ही उज्वल भविष्यासाठी उत्पादन उपाय योजना प्रदान करत आहोत, पर्यावरणीय परिणाम कमी करत आहोत आणि आमच्या संघाना व समुदायाना लाभ देत आहोत.

आम्ही आमच्या पर्यावरणीय परिणामांमध्ये घट करण्यासाठी, जबाबदार सोर्सिंग सुधारण्यासाठी आणि सामाजिक बांधिलकी मजबूत करण्यासाठी महत्वाकांक्षी उद्दिष्टे ठरवली आहेत.

Magna च्या शाश्वततेसंबंधी धोरणाविषयी अधिक माहितीसाठी, आमची सार्वजनिक माहिती व बांधिलकी पहा.

# आमचे कर्मचारी

आपल्या जागतिक कंपनीसाठी सामर्थ्याचा स्रोत हा आपल्या कर्मचार्यांची विविधता आहे. आम्ही वेगळी पार्श्वभूमी, क्षमता आणि मतांना महत्त्व देतो आणि त्यांचा आदर करतो.

## पर्यावरण आणि व्यावसायिक आरोग्य आणि सुरक्षितता

आम्ही सुरक्षित कार्यस्थळे आणि स्वच्छ वातावरण राखण्यास कटिबद्ध आहोत. आमच्या सर्व ऑपरेशन्समध्ये आणि आमच्या पुरवठा साखळीमध्ये व्यावसायिक आरोग्य व सुरक्षितता आणि पर्यावरणीय जबाबदारी यांमध्ये आम्हाला उद्योग अग्रेता बनायचे आहे.

आपल्या कामाशी आणि कार्यस्थळाशी संबंधित सर्व आरोग्य, सुरक्षा आणि पर्यावरणीय नियम, धोरणे आणि प्रक्रिया पाळणे आमच्यासाठी आवश्यक आहे. आपले कार्यस्थळ पर्यावरणीय आणि सुरक्षा धोक्यांपासून मुक्त राहावे यासाठी प्रत्येकाने जबाबदारी स्वीकारली पाहिजे आणि कोणतीही घटना, दुखापत किंवा असुरक्षित परिस्थिती यांची त्वरित तक्रार केली पाहिजे.

आरोग्य, सुरक्षितता आणि पर्यावरणासाठी आमची बांधिलकी आमच्या **कर्मचाऱ्यांचे अधिकारपत्र** यामध्ये आणि आमचे **कार्यकारी तत्त्वे** यांमध्ये स्पष्ट केली आहे. अतिरिक्त मार्गदर्शनासाठी, कृपया आमचे **आरोग्य, सुरक्षा आणि पर्यावरण धोरण** देखील पहा.

## वैयक्तिक डेटाचे संरक्षण

आम्ही आमच्या कर्मचाऱ्यांच्या गोपनीयतेचा आदर करतो आणि त्यांच्या वैयक्तिक डेटाचे संरक्षण करण्यास वचनबद्ध आहोत. आम्ही वैयक्तिक डेटावर कायदेशीर, पारदर्शकपणे आणि निष्पक्षपणे प्रक्रिया करतो. वैयक्तिक डेटाची प्रमाणिकता आणि गोपनीयतेचे संरक्षण करण्यासाठी आम्ही वाजवी पावले देखील उचलू.

तुम्हाला डेटा सुरक्षेची घटना, सायबरहल्ला किंवा वैयक्तिक डेटाच्या संभाव्य उल्लंघनाची माहिती मिळाल्यास किंवा शंका आल्यास, कृपया डेटा गोपनीयता, कायदेविषयक किंवा माहिती सुरक्षा, जोखीम आणि अनुपालन (ISRC) संचाला सूचित करा किंवा त्वरित Magna Hotline वर संपर्क साधा. अधिक मार्गदर्शनासाठी, आमचे **डेटा गोपनीयता धोरण** पहा.

## प्रश्नोत्तरे

**प्रश्न** मी मानव संसाधन विभागात काम करतो/करते. एका विपणन कंपनीने अलिकडे मला आपल्या सर्व कर्मचार्यांच्या पत्त्याची मागणी केली जेणेकरून ते नवीन मेडिकल क्लिनिकविषयी काही महत्त्वाची माहिती पाठवू शकतील. जरी कर्मचार्यांना माहितीमधून संभाव्यतः फायदा होणार असला तरीही, मी विपणन कंपनीला नकार दिला. मी योग्य गोष्ट केली का?

**उत्तरे** होय. आपल्या घराचे पत्ते खाजगी आहेत आणि ते फक्त कायदेशीर व्यवसाय आणि रोजगाराच्या कारणांसाठी किंवा कायदानुसार आवश्यक असल्यास, उघड केले जाऊ शकतात. या प्रकरणात, कर्मचाऱ्यांना सेवा विक्रीसाठी जाहिरात करणे हे, हा वैयक्तिक डेटा उघड करण्याचे स्वीकाराई कारण नाही. असे केल्यामुळे, आमच्या संहितेचे उल्लंघन होईल आणि स्थानिक गोपनीयता कायदांतर्गत ते बेकायदेशीर असू शकते.

## कार्यस्थळी आदरभाव ठेवणे

आमच्या कर्मचाऱ्यांच्या अधिकारपत्रानुसार, आम्ही एक निष्पक्ष आणि न्याय्य कामाचे वातावरण प्रदान करण्यास वचनबद्ध आहोत. आम्ही अशा वर्तनाला कधीही प्रोत्साहन देत नाही जे एखाद्या व्यक्तीच्या प्रतिष्ठेला कमी करते किंवा शत्रुत्वपूर्ण, धाकधूक निर्माण करणारे कामाचे वातावरण तयार करते.

आम्ही कोणत्याही प्रकारची हिंसा, भेदभाव, छळ किंवा धमकावणे अजिबात सहन करत नाही आणि आमच्याकडे अशी सुस्थापित धोरणे आहेत जी सर्वांसाठी आदरपूर्ण कामाचे वातावरण सुनिश्चित करण्यास मदत करतात, तसेच अयोग्य वर्तनावर उपाययोजना

करण्यासाठी तक्रार आणि चौकशी प्रक्रिया देखील आहेत. आमची स्थानिक धोरणे विविधतेला प्रधान्य देतात, वैयक्तिक पद्धती व विश्वासांबद्दल सहिष्णुता वाढवतात आणि सर्व कायदेशीर संरक्षित कारणांवर आधारित, सहाय्याची आवश्यकता असलेल्या लोकांना सामावून घेतात.

जर एखादा सहकारी अशा प्रकारे वागत असेल ज्यामुळे आपल्याला किंवा इतरांना अस्वस्थ वाटत असेल, तर आपण स्पष्टपणे ते व्यक्त केले पाहिजे आणि भेदभाव, छळवणूक व धमकीच्या वर्तनाची त्वरित तक्रार केली पाहिजे.

## परश्नोत्तरे

**परश्न** माझे व्यवस्थापक अशा काही टिप्पण्या करत आहेत ज्यामुळे मला अस्वस्थ वाटते. गेल्या आठवड्यात, त्यांनी मला जेवणासाठी आमंत्रित करून मार्गदर्शन करण्याची ऑफर दिली - जेथे फक्त आम्ही दोघेच असू. मी नाही म्हणाली/म्हणाले, पण आता ते माझ्याशी थंडपणे वागत आहेत. मी काय करायला हवे?

**उत्तरे** अवांछित लक्ष, अनुचित विनोद आणि स्वागताई नसलेले वर्तन कधीही स्वीकाराई नाही. तुम्ही ओपन डोर परसेसद्वारे किंवा Magna Hotline चा वापर करून दुसऱ्या व्यवस्थापकाकडे तुमच्या चिंता कळवाव्यात. Magna चे सूड भावने-विरोधी धोरण तुम्हाला सद्भावनेने तुमची चिंता कळवल्याबद्दल होणाऱ्या सूडापासून संरक्षण देते.



## मानवाधिकारांचा आदर

कर्मचाऱ्यांच्या आणि इतर भागधारकांच्या मानवाधिकारांचा आदर करणे हा Magna च्या संस्कृतीचा केंद्रबिंदू आहे. आम्ही आमच्या कर्मचाऱ्यांसाठी वाजवी कामाची परिस्थिती पुरवतो आणि आमच्या संस्थेत किंवा पुरवठा साखळीमध्ये गुलामगिरी, बाल मजुरी किंवा वेठबिगारी वापरणे सहन करत नाही. आमचे **जागतिक श्रम मानदंड** संयुक्त राष्ट्रांचे मानवाधिकार सार्वत्रिक जाहीरनामा, आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटनेच्या (ILO) 8 मूलभूत परंपरा आणि कामाच्या मूलभूत तत्त्वे व अधिकारांवरील ILO जाहीरनाम्याला मान्यता देतात.

राष्ट्रीय वैधानिक आवश्यकतांसह, आम्ही आमच्या कर्मचाऱ्यांचा सुरक्षित आणि आदरयुक्त वातावरणात वाजवी परिस्थितीत मुक्तपणे काम करण्याचा आणि परस्पर संबंध विकसित करण्याचा अधिकार ओळखतो, यामध्ये आम्ही लागू रोजगार मानक आवश्यकता पूर्ण करण्याचा किंवा त्यापेक्षा जास्त करण्याचा पर्यत्न करतो.

आमच्या **कर्मचाऱ्यांच्या अधिकारपत्राशी** सुसंगत, भेदभावरहित भरपाई पद्धतींबद्दलची आमची वचनबद्धता आहे ज्यामध्ये वैयक्तिक वैशिष्ट्ये विचारात न घेता, वस्तुनिष्ठ निकष आणि अंतर्गत इक्विटीच्या तत्त्वांचा तसेच बाह्य स्पर्धात्मकतेचा विचार करून कर्मचाऱ्यांना प्रमाणिकपणे भरपाई देतात. आम्ही ज्या पुरवठादार किंवा इतर कंपनीसोबत काम करतो त्यांनी लागू कायदांचे पालन करावे अशी आम्ही अपेक्षा करतो.

## परश्नोत्तरे

**परश्न** आमचा एक पुरवठादार अल्पवयीन कामगार वापरत असावा अशी मला शंका आहे. मी काय करावे?

**उत्तरे** याची तक्रार व्यवस्थापक, कायदेविषयक विभाग, अनुपालन विभाग, किंवा खरेदी विभाग यांच्याकडे किंवा Magna Hotline द्वारे त्वरितपणे करा.

**परश्न** मी आमच्या टॉय, मिशिगन ऑफिसमधील एखाद्या व्यक्तीला आमच्या उत्तर अमेरिकन पुरवठादारांशी संवाद साधणाऱ्या भूमिकेसाठी पदोन्नती देण्याचा विचार करत आहे. तिच्याकडे सर्व आवश्यक पातर्ता असताना, आमचे काही पुरवठादार तिच्या अपंगत्वामुळे अस्वस्थ होतील अशी मला काळजी वाटते. अन्य व्यक्तीस पदोन्नती देण्यासाठी हे कायदेशीर कारण आहे का?

**उत्तरे** नाही. आम्ही अपंगत्वासारख्या कायदेशीररित्या संरक्षित कारणामुळे भेदभाव न करता सर्वांना समान प्रगतीची संधी देण्याचा पर्यत्न करतो. तिच्याकडे नोकरीसाठी योग्य पातर्ता असल्यास आणि ती आवश्यक नोकरीची कर्तव्ये पार पाडू शकत असल्यास, आपण तिला तिच्या अपंगत्वाच्या आधारावर पदोन्नती नाकारू नये.



## विविधता आणि समावेश

आमचे कर्मचारी आमच्या जागतिक कंपनीमधील महत्त्वपूर्ण भागधारक आहेत. विविध पार्श्वभूमी, दृष्टीकोन आणि क्षमता असलेल्या प्रतिभावंतांना आकर्षित करणे, त्यांची भरती करणे आणि त्यांना टिकवून ठेवणे हे आमचे ध्येय आहे. आम्ही एक सुरक्षित, आदरयुक्त आणि सर्वसमावेशक कामाचे ठिकाण तयार करण्याचे उद्दिष्ट ठेवतो, जे आमच्या **कर्मचाऱ्यांच्या अधिकारपत्रांमध्ये** खोलवर रुजलेले असेल, ज्यामध्ये आमचे कर्मचारी त्यांचे काम पूर्णपणे करू शकतील, आमची मूलभूत मूल्ये जगू शकतील, शाश्वत परिणाम मिळवू शकतील आणि आमचा जागतिक बँडमध्ये सुधारणा करू शकतील.

## काळजीपूर्वक संपर्षण

कामाच्या ठिकाणी किंवा कामापासून दूर असताना, आपण जे काही बोलतो आणि लिहितो, त्यातून Magna च्या मूल्यांचे आणि मानकांचे प्रतिबिंब दिसले पाहिजे.

Magna ची आणि आपली स्वतःची प्रतिष्ठा जपण्यासाठी, आपण काळजीपूर्वक लिहिले पाहिजे, हे समजून की आपण लिहिलेली कोणतीही गोष्ट एके दिवशी सार्वजनिक होऊ शकते. आम्ही परत्येकाच्या मुक्तपणे संवाद साधण्याच्या अधिकाराचा आदर करतो. परंतु आपण ऑनलाइन किंवा सोशल मीडियावर अशी कोणतीही गोष्ट पोस्ट करू नये, ज्यामुळे Magna ची प्रतिष्ठा धोक्यात येईल, पुरवठादार किंवा ग्राहकांचा अपमान होईल, गोपनीय माहिती उघड होईल किंवा Magna च्या कॉपीराइट आणि पेटंट अधिकारांचे उल्लंघन होईल.

भेदभाव आणि छळवणूकीला प्रतिबंध करणार्यासह आम्ही सर्व लागू होणार्या शर्मिक आणि रोजगार आणि फरकाला इष्टतम जागा देणार्या कायद्यांना बांधिल आहोत. कायदेशीररित्या संरक्षित असलेल्या कोणत्याही कारणांवर आधारित भेदभावाशिवाय, परत्येकाला समान रोजगार आणि करिअरमध्ये परगतीच्या संधी उपलब्ध करून देण्यासाठी आम्ही वचनबद्ध आहोत.

जर एखादी व्यक्ती, जसे की पत्रकार, उद्योग तज्ज्ञ किंवा भागधारक, आपल्याला Magna बदल बोलण्यास सांगेल, तर आपण कोणतीही टिप्पणी करू नये. त्याऐवजी, आपण त्यांना Magna च्या अधिकृत पत्रवक्त्याकडे पाठवले पाहिजे.

आमचे **काळजीपूर्वक संपर्षणाचे धोरण**, आमचे **जागतिक ईमेल, इंटरनेट आणि सोशल मीडिया धोरण** आणि आमचे **बाह्य माध्यम संवाद धोरण** ही सर्व संवादाशी संबंधित प्रश्नांसाठी उपयुक्त संसाधने आहेत.

## प्रश्नोत्तरे

**प्रश्न** मी अधूनमधून आमच्या एका पुरवठादाराबद्दलचा माझा राग माझ्या Facebook पेजवर व्यक्त करतो, जिथे माझे 250 मित्र आहेत. हे मी माझ्या स्वतःच्या वेळामध्ये करतो आणि माझ्या सेटिंग्ज खाजगी आहेत त्यामुळे केवळ माझे मित्र आणि कुटुंबिय अद्यतने पाहू शकतात. हे ठीक आहे का?

**उत्तरे** नाही. सोशल मीडियावरील पोस्ट नेहमी खाजगी राहत नाहीत. आपण स्वतःला कोणत्याही सार्वजनिक मंचावर आमच्या पुरवठादारांना अपमानित करण्यापासून परावृत्त केले पाहिजे. जर आमच्या पुरवठादाराबद्दलची चिंता या संहितेच्या उल्लंघनाशी संबंधित असेल, तर त्याची तक्रार ओपन डोर पर्सोसेस, कायदेविषयक विभाग, अनुपालन विभाग किंवा Magna Hotline द्वारे व्यवस्थापकाकडे करा.

**प्रश्न** ऑनलाइन पोस्ट केलेल्या वृत्तपत्रातील लेखामध्ये मला आपल्या अलीकडील आर्थिक निकालांबद्दल काही चुकीची माहिती आढळली. मला योग्य माहितीसह वृत्तपत्राच्या वेबसाईटवर टिपणी लिहायची इच्छा आहे. मी तसे करावे का?

**उत्तरे** नाही. कॉर्पोरेट कम्युनिकेशन्स किंवा इन्व्हेस्टर रिलेशन यामधील एखाद्या व्यक्तीला चुकीच्या माहितीबद्दल त्वरित कळवा. आपण आमच्या व्यवसायाबद्दल पोस्ट केल्यास, आपण कंपनीचे अनधिकृत पत्रवक्ते म्हणून काम करत आहोत असे समजले जाईल.

# आमचा व्यवसाय

## गोपनीय माहितीचा वापर

आपण Magna च्या गोपनीय माहितीचे आणि आपल्या व्यावसायिक भागीदारांच्या माहितीचे संरक्षण केले पाहिजे.

इतर कोणत्याही मालमत्तेपरमाणे गोपनीय माहिती, ज्यामध्ये व्यापार गुपिते, मालकी हक्क माहिती आणि आमची, आमचे ग्राहक किंवा पुरवठादार यांची बौद्धिक संपदा समाविष्ट असते, हे आमच्या व्यवसायाचा एक मौल्यवान भाग आहे आणि आम्ही तिचे संरक्षण करण्यास बांधील आहोत. गोपनीय माहिती ही कायदाने किंवा अधिकृत व्यावसायिक हेतूसाठी आवश्यक असल्याशिवाय Magna बाहेरील कोणाशीही शेअर केली जाऊ नये आणि फक्त "जाणून घेणे आवश्यक आहे" या आधारावर अंतर्गत रित्या शेअर केली जावी. Magna ची गोपनीय माहिती संरक्षित करण्याची आपली जबाबदारी कंपनीसोबतचा आपला रोजगार किंवा इतर संबंध संपुष्टात आल्यानंतरही लागू राहते.

अधिक मार्गदर्शनासाठी, आमचे **गोपनीय माहिती धोरण** पहा.

## परश्नोत्तरे

**परश्न** मला एका ग्राहकाकडून एका नवीन कार्यक्रमाबद्दल माहिती असलेला ईमेल मिळाला. मी ही माहिती त्याच ग्राहकाच्या दुसऱ्या कर्मचाऱ्यासोबत शेअर करू शकतो का?

**उत्तरे** नाही. तुम्ही गोपनीय माहिती केवळ "जाणून घेणे आवश्यक आहे" या आधारावरच शेअर करावी. केवळ ती माहिती ग्राहकाच्या संस्थेतील कुठूनतरी आली आहे, या कारणास्तव तुमच्या ग्राहक संपर्काला त्या गोपनीय माहितीची माहिती असेल असे कधीही गृहीत धरू नका.

**परश्न** आपली गोपनीय माहिती संरक्षित करण्यासाठी मला काय करता येईल?

**उत्तरे** गोपनीय माहितीचे संरक्षण करण्यासाठी आपण अनेक पावले उचलू शकता. आपण गोपनीय नोंदी व माहिती अत्यंत सावधगिरीने हाताळली पाहिजे आणि विशेषतः पर्यास किंवा व्यवसायाच्या इवेंट्सदरम्यान आपली इलेक्ट्रॉनिक डिव्हाइसेस दुर्लक्षित ठेवू नयेत. आपण गर्दी असणारी लिफ्ट किंवा विमान यांसारख्या सार्वजनिक ठिकाणी Magna व्यवसायावर चर्चा करणेदेखील टाळले पाहिजे. MagNET वर उपलब्ध असलेली आमची माहिती पर्यासन धोरणे आणि मार्गदर्शक तत्त्वे यांच्याशी देखील आपण परिचित असले पाहिजे.



## अयोग्य सिव्युरिटीज ट्रेडिंग

आम्ही ट्रेडिंगवरील निर्बंधांचा आदर करतो आणि अंतर्गत माहितीच्या आधारावर ट्रेड करत नाही.

Magna मध्ये काम करताना, आम्हाला Magna आणि आम्ही ज्या इतर कंपन्यांशी व्यवसाय करतो, त्यांच्याबद्दल काही अपरकाशित, गोपनीय माहिती मिळू शकते, जी सर्वसामान्यांना ज्ञात नसते. गुंतवणुकीच्या उद्देशाने या अंतर्गत माहितीचा वापर करणे, जसे की अंतर्गत माहितीच्या आधारावर Magna चे शेअर्स किंवा इतर कंपन्यांचे शेअर्स खरेदी करणे किंवा विकणे, हे बेकायदेशीर आहे. आमच्याकडे Magna आणि इतर दुसऱ्या कंपनीची अंतर्गत माहिती असल्यास, ती माहिती सार्वजनिक होईपर्यंत आणि गुंतवणूकदारांना तिचे मूल्यांकन करण्याची संधी मिळेपर्यंत आम्हाला

त्या कंपनीमध्ये गुंतवणूक करण्यास प्रतिबंध आहे. सहकाऱ्यांशी किंवा Magna बाहेरील लोकांशी (नातेवाईक आणि मितरांसह) अंतर्गत माहितीवर चर्चा करू नका किंवा ती शेअर करू नका, किंवा तुम्ही स्वतः माहिती शेअर केली नसली, तरीही इतर कोणालाही अंतर्गत माहितीच्या आधारे व्यवहार करण्याचा सल्ला देऊ नका.

अधिक मार्गदर्शनासाठी, इनसाइडर ट्रेडिंग आणि अयोग्य परकटीकरण कसे टाळायचे याबद्दल आमच्या **इनसाइडर ट्रेडिंग आणि ब्लॉकआउट धोरणाचे** पुनरावलोकन करा.

## परश्नोत्तरे

**परश्न** अंतर्गत अहवालानुसार, आमची विक्री लक्षणीय वाढली आहे आणि या तिमाहीत आमचा नफा उद्योग विश्लेषकांच्या अपेक्षेपेक्षा जास्त असेल असे मला माहित आहे. आम्ही आमच्या तिमाही कमाईची सार्वजनिकपणे घोषणा करण्यापूर्वी मला माझ्या बहिणीला Magna चे स्टॉक खरेदी करण्यास सांगता येईल का?

**उत्तरे** नाही. आपल्या कुटुंबाच्या आणि मितरांसह स्वतःच्या किंवा इतरांच्या लाभासाठी अंतर्गत माहिती वापरणे आपल्या संहितेच्या विरुद्ध आणि बेकायदेशीर आहे.

## गुंतवणूक आणि कॉर्पोरेट संधी

आपण Magna च्या सर्वोत्तम हितासाठी कार्य केले पाहिजे आणि वैयक्तिक हितसंबंध Magna च्या हितांशी संघर्ष निर्माण करेल अशी परिस्थिती टाळली पाहिजे किंवा अशा प्रकारची छाप निर्माण करणारी परिस्थितीही टाळली पाहिजे.

उदाहरणार्थ, आपल्याला आपल्या नोकरीमुळे किंवा Magna च्या मालमत्तेच्या किंवा माहितीच्या वापरामुळे व्यवसाय संधी आढळल्यास, आपण या संधींचा वैयक्तिक लाभ घेऊ नये. आपण Magna ची संसाधने वैयक्तिक फायद्यासाठी वापरू नयेत किंवा Magna सोबत स्पर्धा निर्माण करणाऱ्या कोणत्याही कृतीत सहभागी होऊ नये.

## परश्नोत्तरे

**परश्न** मी इंजिनिअरींगमध्ये काम करतो आणि माझ्या कामादरम्यान मला नवीन ट्रान्समिशन डिजाईन मिळाले जे मला वाटते आपल्या काही ऑटोमोटीव्ह ग्राहकांच्या स्वारस्याचे असू शकते. मला डिजाईन मिळाले असल्यामुळे, मी त्याची विक्री त्यांना पर्यक्षपणे करू शकतो का?

**उत्तरे** नाही, असे केल्यामुळे आपल्या संहितेचे उल्लंघन होईल. आपल्या कामाचा भाग म्हणून तयार केलेली कोणतीही बौद्धिक संपदा Magna ची मालकी असते. याशिवाय, Magna मध्ये नोकरी करत असताना आणि कंपनीच्या संसाधनांचा वापर करून विकसित केलेले कोणतेही डिझाईन Magna साठी एक मौल्यवान व्यावसायिक संधी निर्माण करते. Magna ची परवानगी न घेता आपण या परिस्थितीचा वैयक्तिक लाभ घेऊ नये.



## नातेवाईक किंवा मितरूमैतिरणींशी स्वतःच व्यवहारात करणे आणि संवाद साधणे

आपली वैयक्तिक स्वारस्ये आणि नातेसंबंधांनी आपल्या कामाच्या जबाबदाऱ्यांमध्ये व्यत्यय आणू देऊ नये. नातेवाईक किंवा जवळच्या मितरूंवर देखरेख करणे, त्यांना थेट अहवाल देणे किंवा त्यांच्या मोबदल्याच्या मूल्यांकनावर प्रभाव टाकणे योग्य नाही. त्याचप्रमाणे, आपण नातेवाईक किंवा जवळच्या मितरूंना, किंवा ज्या संस्थांमध्ये त्यांचा किंवा आपले लक्षणीय स्वारस्य आहे, अशा संस्थांना कामावर ठेवू नये, त्यांचे मूल्यांकन करू नये, त्यांना निधी देऊ नये किंवा त्यांच्याशी व्यावसायिक संबंध ठेवू नयेत.

जर आपल्या कामाचे निर्णय आपल्या वैयक्तिक संबंधांमुळे किंवा हितसंबंधांमुळे प्रभावित होऊ शकत असतील किंवा तसे दिसू शकत असेल तर आपण **हितसंबंधांच्या संघर्षावरील धोरणानुसार** या परिस्थितीचा खुलासा केला पाहिजे. असे सर्व व्यवहार आणि निर्णय निष्पक्ष आणि पारदर्शक आधारावर घेतले जातील याची खात्री करण्यासाठी आपण कोणत्याही उपाययोजनांचे पालन केले पाहिजे.

## परश्नोत्तरे

**परश्न** मी खरेदी विभागातील खरेदीदार आहे. माझी पत्नी आमच्या एका पुरवठागाराकडे विक्री अध्यक्ष म्हणून अलिकडेच नियुक्त झाली आहे. हा हितसंबंधांचा संघर्ष आहे का?

**उत्तरे** होय. तुमच्या पत्नीची नवीन भूमिका तुमच्या व्यावसायिक निर्णयक्षमतेवर परिणाम करू शकते किंवा इतरांना तशी शंका निर्माण होऊ शकते. हा संघर्ष आमच्या **हितसंबंधांच्या संघर्षावरील धोरणानुसार** उघड करणे आवश्यक आहे. अशा प्रकारे, व्यवस्थापन परिस्थितीचे मूल्यांकन करू शकते आणि संघर्ष व्यवस्थापित करण्यासाठी योग्य उपाययोजना करू शकते. असे केल्यामुळे, Magna ला मदत होते आणि अयोग्य वर्तनाच्या आरोपापासून आपले आणि आपल्या पत्नीचे संरक्षण होते.

## बहिर्गत पदे

Magna आ यशस्वी होण्यामध्ये मदत करण्यासाठी, आम्ही आपला पूर्ण वेळ आणि लक्ष हे कार्यालयीन तासांदरम्यान आपल्या कामावर समर्पित करावे. त्यामुळे, आपण Magna मध्ये आपल्या नोकऱ्यांसाठी वेळ आणि लक्ष कमी करू शकता अशा कोणत्याही बाहेरील वचनबद्धतेचा आपण स्वीकार करू शकत नाही.

Magna सोबत हितसंबंधांचा संघर्ष निर्माण करू शकेल किंवा तसा संघर्ष निर्माण होत असल्याचे भासवू शकेल, असे कोणतेही सवेतन किंवा अवैतनिक पद स्वीकारण्यास आम्हाला मनाई आहे, जोपर्यंत ही परिस्थिती **हितसंबंधांच्या संघर्षावरील धोरणानुसार** उघड करून मंजूर केली जात नाही.



# अतिरिक्त संसाधने

आम्हाला आमच्या आचारसंहिता आणि नैतिक मूल्ये याविषयी काही प्रश्न असल्यास किंवा अधिक माहिती हवी असल्यास, आपण कायदेशीर किंवा Magna च्या नितीतत्त्वे आणि कायदेशीर अनुपालन टीमच्या सदस्यांशी संपर्क साधू शकतो. अनुपालन संघ सदस्यांची सूची [magna.com](http://magna.com) वर किंवा MagNET वरील **नैतिक मूल्य आणि कायदेविषयक अनुपालन** पेजवर मिळेल.



# शब्दावली

**मूल्य असलेली कोणतीही वस्तू:** यामध्ये रोख रक्कम (किंवा रोख समतुल्य, जसे की भेटवस्तू कार्ड), भेटवस्तू, धर्मादाय देणग्या, जेवण, पर्यास खर्च, कार्यकर्माची तिकिटे किंवा इतर मनोरंजन, शैक्षणिक खर्च, सवलत, अनुकूलता, भविष्यातील नोकरीची आश्वासने किंवा कंपनीचे शेअर्स यासह इतर अनेक गोष्टी समाविष्ट असू शकतात.

**लाभ:** अयोग्य देयकाचा एक प्रकार. लाभ म्हणजे अशी कोणतीही मूल्य असलेली कोणतीही वस्तू जी त्यांच्या वैयक्तिक लाभासाठी दिली किंवा देऊ केली जाते, ज्याचा वापर Magna ला लाभ देण्यासाठी किंवा फायदा पोहोचवण्यासाठी ते प्रतिनिधीत्व करत असलेल्या संस्थेच्या वतीने कृती किंवा निर्णय यांना प्रभावित करण्यासाठी केला जातो.

**अनुपालन:** कायद्याचे, या संहितेचे आणि आमच्या सर्व धोरणांचे शब्दशः आणि अंतर्निहित तत्त्वांसह पालन करणे.

**हितसंबंधांचे संघर्ष:** सर्वसाधारणपणे, हितसंबंधांचे संघर्ष म्हणजे अशा परिस्थितीचा संदर्भ आहे जिथे आपण Magna साठी व्यवसाय निर्णय घेण्यास किंवा त्यावर प्रभाव टाकण्यास सक्षम असता तेव्हा, आपली वैयक्तिक स्वार्स्ये (किंवा ज्या व्यक्तीशी तुम्ही संबंधित आहात किंवा ज्यांच्याशी आपले वैयक्तिक संबंध आहेत त्यांची स्वार्स्ये) Magna च्या हितसंबंधांपेक्षा वेगळी आहेत.

**सुविधा (किंवा "ग्रीस") देयके:** लाचेचा एक प्रकार, जे सामान्यतः निम्न-स्तरीय शासकीय अधिकाऱ्यांना दिले जाणारे एक अनधिकृत देयक असते, ज्यामुळे Magna ला कायदेशीररित्या मिळणाऱ्या नियमित सरकारी सेवा किंवा कृतींना गती मिळते किंवा त्या सुनिश्चित होतात.

**सद्भावना:** परामाणिक आणि खर्या हेतूसह.

**शासकीय अधिकारी:** यात खालील गोष्टींचा समावेश आहे (i) सरकार, विभाग किंवा संस्थेचा कोणताही अधिकारी किंवा कर्मचारी, कोणतीही सार्वजनिक आंतरराष्ट्रीय संस्था, किंवा सरकार, विभाग किंवा सार्वजनिक आंतरराष्ट्रीय संस्थेच्या वतीने कोणत्याही अधिकृत पदावर काम करणारी कोणतीही व्यक्ती, तसेच आमच्या कार्यपद्धतीनुसार शासकीय अधिकारी मानली जाणारी इतर कोणतीही व्यक्ती; (ii) (i) मध्ये नमूद केलेला अधिकारी किंवा कर्मचारी बऱ्या इच्छिणारा उमेदवार; (i) मध्ये नमूद केलेल्या अधिकाऱ्याची किंवा कर्मचाऱ्याची निवड, नामांकन, नियुक्ती किंवा निवडणुकीवर प्रभाव टाकण्यासाठी कार्यरत असलेली संस्था (जसे की राजकीय पक्ष किंवा राजकीय कृती समिती).

**अंतर्गत माहिती:** गुंतवणूकदार किंवा जनतेला माहिती नसलेली माहिती, जर ती ज्ञात असेल, तर ती कंपनीचे, किंवा तिचे भाग किंवा बॉन्ड्सचे मूल्य यासंबंधित त्यांचा दृष्टीकोन मोठ्याप्रमाणात बदलू शकते. लक्षणीय संपादन किंवा एकत्रीकरण, वरिष्ठ व्यवस्थापनामध्ये बदल, लक्षणीय दावा किंवा शर्त्मिक वाद यांचा उदाहरणामध्ये समावेश होतो.

**किकबॅक:** लाचेचा एक प्रकार ज्यामध्ये व्यवसाय व्यवस्था तयार करण्यासाठी किंवा पर्रोत्साहन देण्यासाठी आधीच दिलेली किंवा देय असलेली रक्कम वैयक्तिक बक्षीस म्हणून परत केली जाते.

**दबावगटाचा प्रचार करणे:** सार्वजनिक कार्यालयात निवडलेले व्यक्ती, कर्मचारी आणि शासकीय एजेंसीजचे कर्मचारी यांसह शासनाच्या कोणत्याही पातळीवरील शासकीय अधिकार्यांसोबत संपर्षण, जे निर्णय क्षमतेला पर्रोत्साहित, विरोध किंवा अन्यथा त्यावर प्रभाव टाकण्यासाठी उद्देशित असेल.

**वैयक्तिक डेटा:** ओळखलेल्या किंवा ओळखण्यायोग्य व्यक्तीशी संबंधित माहिती. एखादी व्यक्ती परत्यक्ष किंवा अपरत्यक्षपणे ओळखता येते ती या संदर्भाद्वारे ओळखली जाऊ शकते, (i) त्यांचे नाव, ID क्रमांक किंवा स्थान डेटा यासारखा एक ओळखकर्ता किंवा (ii) त्यांच्याबद्दल भौतिक, सामाजिक किंवा आर्थिक तपशील व्यक्त करणारे घटक.

**वैयक्तिक डेटावर परक्रिया करणे:** वैयक्तिक डेटा एकत्रित करणे, रेकॉर्ड करणे, व्यवस्थापित करणे, रचना करणे, संग्रहित करणे, बदलणे, वापरणे, उघड करणे, मिटवणे किंवा नष्ट करणे यांसह वैयक्तिक डेटासह केलेली कोणतीही क्रिया.

**नातेवाईक किंवा जवळचे मितर:** जोडीदार, घरगुती जोडीदार, मूल, पालक, आजी-आजोबा, नातवंड, भावंडे, काकू/मावशी/आत्या, काका/मामा, पुतणी/भाची, पुतण्या/भाचा, सासरकडील नातेवाईक, सावतर/दत्तक/पालक नातेसंबंध, आपल्या घरात राहणारी आपल्याशी संबंधित व्यक्ती आणि मितरमैत्रिणी ज्यांच्याशी आपण कामाच्या बाहेर एकत्र राहता त्यांचा समावेश होतो.

**लक्षणीय स्वार्स्य:** जर एखादी व्यक्ती (i) परत्यक्ष किंवा अपरत्यक्षपणे दहा टक्के (10%) किंवा त्याहून अधिक स्टॉक, मालमत्ता किंवा व्यवसायाच्या इतर हितसंबंधांवर नियंत्रण ठेवते; (ii) व्यवसायात तिच्या एकूण संपत्तीपैकी दहा टक्के (10%) किंवा अधिक गुंतवणूक केली आहे; (iii) व्यवसायात नेतृत्वाची भूमिका आहे; किंवा (iv) Magna सोबतच्या व्यावसायिक संबंधांचा तिला थेट फायदा होईल; असे असल्यास त्या व्यक्तीला व्यवसायात लक्षणीय स्वार्स्य आहे.

**तृतीय पक्ष:** Magna च्या बाहेरून कार्यरत असलेली व्यक्ती, संस्था किंवा व्यवसाय.

मूलतः अंमलात आणलेले: 01 मे 2016  
वर्तमान आवृत्ती: 1 जानेवारी, 2026  
पुढचे पुनरावलोकन तिमाही 1, 2029  
द्वारे जारी केले: नैतिकता आणि कायदेशीर अनुपालन  
द्वारे मंजूर केले: संचालक मंडळ



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

MAGNA सह कनेक्ट करा



[magna.com](http://magna.com)