

หลักจริยธรรม ธุรกิจและ จรรยาบรรณ



สารจาก

ประธาน กรรมการ บริหาร

หลักจริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณของ Magna สะท้อนให้เห็นถึงคุณค่าที่กำหนดความเป็นตัวเราในฐานะบริษัทและบุคคล ซึ่งตอกย้ำความมุ่งมั่นของเราต่อความซื่อสัตย์ ความเป็นธรรม และความเคารพ หลักจริยธรรมของเราช่วยให้เราตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ ตลอดจนรักษาความเชื่อมั่นของลูกค้า พันธมิตร และชุมชนในทุกๆ วัน

เพื่อปกป้องชื่อเสียงของเราและมีส่วนสนับสนุนความสำเร็จอย่างต่อเนื่องของ Magna เราทุกคนควรใช้เวลาในการทบทวน ทำความเข้าใจ และดำเนินชีวิตตามค่านิยมของหลักจริยธรรมของเรา หลักจริยธรรมของเราเป็นแผนที่นำทางซึ่งเราสามารถปฏิบัติตามได้ทุกวัน

ผมรู้สึกภาคภูมิใจกับพนักงานที่มีความโดดเด่นเช่นคุณซึ่งได้สร้างสภาพแวดล้อมที่พฤติกรรมอันชอบด้วยจริยธรรมเป็นที่ยอมรับและได้รับการส่งเสริม นี่เป็นเหตุผลประการหนึ่งที่ Magna เป็นหนึ่งในบริษัทซึ่งได้รับการยกย่องว่าเป็น World's Most Ethical Companies® จาก Ethisphere มาตั้งแต่ ๒๐๒๒ อันเป็นเกียรติยศที่สงวนไว้สำหรับองค์กรจำนวนไม่มากซึ่งมีโครงการอันโดดเด่น และมีความมุ่งมั่นในการส่งเสริมความซื่อสัตย์ทางธุรกิจ

ขอขอบคุณสำหรับการอุทิศตนอย่างต่อเนื่องเพื่อ Magna และสำหรับความมุ่งมั่นของคุณในการรักษาค่านิยมทางจริยธรรมของเรา เราจะช่วยกันสร้างเสริมวัฒนธรรมทางจริยธรรมของ Magna รวมถึงจุดยืนของเราในตลาดโลกให้แข็งแกร่ง และดูแลให้สิ่งที่เราทำสะท้อนถึงหลักการที่บ่งบอกตัวตนของเราไปพร้อมกัน

สวามี โคตาคีรี
ประธานกรรมการบริหาร



สารจาก

ประธานเจ้าหน้าที่ ฝ่ายปฏิบัติการ ตามกฎระเบียบ

ที่ Magna ความซื่อสัตย์ไม่ใช่เพียงหลักการ แต่เป็นแนวทางที่เราใช้ในการนำองค์กร หลักจริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณของเราเป็นมากกว่าเอกสาร แต่เป็นความมุ่งมั่นที่ก่อร่างทุกการตัดสินใจ ทุกปฏิสัมพันธ์ และทุกความร่วมมือ

โลกที่เราดำเนินงานอยู่มีความซับซ้อน และทางเลือกที่เราตัดสินใจเลือกนั้นมีความสำคัญ นั่นจึงเป็นเหตุผลที่เราได้สร้างเครื่องมือและทรัพยากรเพื่อช่วยให้คุณก้าวผ่านความท้าทายไปด้วยความมั่นใจ

- ผู้ควบคุมการปฏิบัติตามกฎระเบียบส่วนภูมิภาคและทรัพยากรด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบใน MagNET ให้แนวทางเมื่อคำตอบที่ถูกต้องยังไม่มีความชัดเจน
- "เปิดเผยออกมา" สำหรับการรายงานเรื่องความขัดแย้งทางผลประโยชน์และการมอบของกำนัลแก่เจ้าหน้าที่รัฐ
- "การตรวจสอบความซื่อสัตย์" เพื่อสร้างความมั่นใจว่าพันธมิตรจะยึดถือค่านิยมและแนวทางการดำเนินธุรกิจอันชอบด้วยจริยธรรมของเรา

เหตุผลประการเดียวที่เรามีทรัพยากรเหล่านี้อยู่คือการส่งเสริมให้คุณทำในสิ่งที่ถูกต้อง และการทำสิ่งที่ถูกต้องก็หมายถึงการหลีกเลี่ยง เมื่อคุณหลีกเลี่ยงก็เท่ากับคุณปกป้องวัฒนธรรมของเราและเสริมสร้างชื่อเสียงของเราให้โดดเด่น

จริยธรรมไม่ใช่สิ่งที่จะเลือกหรือไม่เลือกก็ได้ แต่เป็นรากฐานของความเชื่อมั่นจากลูกค้าของเรา ความเชื่อมั่นจากชุมชน และความเชื่อมั่นที่มีต่อกันและกัน ขอขอบคุณที่ช่วยสร้างค่านิยมเหล่านี้ไว้ทุกวัน ขอให้เราก้าวไปข้างหน้าด้วยความซื่อสัตย์ร่วมกันเพื่อทุกคน

Joanne Horibe

รองประธาน

ฝ่ายจริยธรรมและประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติการ

เนื้อหา

หลักจริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณ	๑	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/บ้กลงทุนของเรา	๑๗
สารจากประธานกรรมการบริหาร	๒	การเก็บระเบียนข้อมูลและการรายงานทางการเงินอย่างถูกต้อง	๑๗
สารจากประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติการตามกฎระเบียบ	๓	การเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ	๑๘
วิสัยทัศน์ พันธกิจค่านิยมหลัก	๕	ความยั่งยืน	๑๘
ความรับผิดชอบของเรา	๖	พนักงานของเรา	๑๙
สิ่งที่เราทำได้	๗	สิ่งแวดล้อม อาชีวอนามัยและความปลอดภัย	๑๙
ความคาดหวังต่อผู้นำของเรา	๘	การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	๑๙
วิธีการกำกับ	๙	ความเคารพในสถานที่ทำงาน	๒๐
เราไม่ยอมรับการตอบโต้เอาคืน	๑๐	การเคารพสิทธิมนุษยชน	๒๑
การใช้Magna Hotline	๑๑	ความหลากหลายและการไม่แบ่งแยก	๒๒
รายการตรวจสอบด้านจริยธรรม	๑๑	การสื่อสารด้วยความรอบคอบ	๒๒
ลูกค้าของเรา	๑๒	ธุรกิจของเรา	๒๓
การดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์ ความเป็นธรรม และความเคารพ	๑๒	การใช้ข้อมูลที่เป็นความลับ	๒๓
การปฏิบัติตามกฎหมาย ป้องกันการผูกขาดและการแข่งขันทางการค้า ...	๑๓	การซื้อขายหลักทรัพย์ที่ไม่เหมาะสม	๒๔
การปฏิบัติตามกฎหมาย ต่อต้านการให้สินบน	๑๔	การลงทุนและโอกาสขององค์กร	๒๕
ของค่าน้ำและน้ำมัน	๑๕	การแสวงหาผลประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่	๒๖
การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ด้านการค้า	๑๖	รวมถึงการปฏิสัมพันธ์กับญาติและเพื่อนฝูง	๒๖
การวิ่งเต้น และการมีส่วนร่วมทางการเมือง	๑๖	ตำแหน่งนอกองค์กร	๒๖
		ทรัพยากรเพิ่มเติม	๒๗
		อภิธานศัพท์	๒๘

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมหลัก

วิสัยทัศน์ของเรา

การพัฒนาด้านการสัญจรให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง สำหรับทุกคนและทุกสิ่ง

พันธกิจของเรา

พันธกิจของเราคือการใช้ความเชี่ยวชาญเพื่อสร้างโลกแห่งการสัญจรที่ดีขึ้นอย่างมีความรับผิดชอบ เราทำเช่นนั้นด้วยการพัฒนาเทคโนโลยี ระบบ และแนวคิดที่ทำให้ยานพาหนะปลอดภัยและสะอาดยิ่งขึ้นสำหรับทุกคน

ค่านิยมหลัก

ค่านิยมหลักของเราคือสิ่งที่สะท้อนให้เห็นว่าเราเป็นใครในฐานะบุคคลและในฐานะบริษัท

คิดการ ใหญ่

เสริมพลังซึ่งกันและกันในการกระทำด้วยความมั่นใจ

มีความ รับผิดชอบ

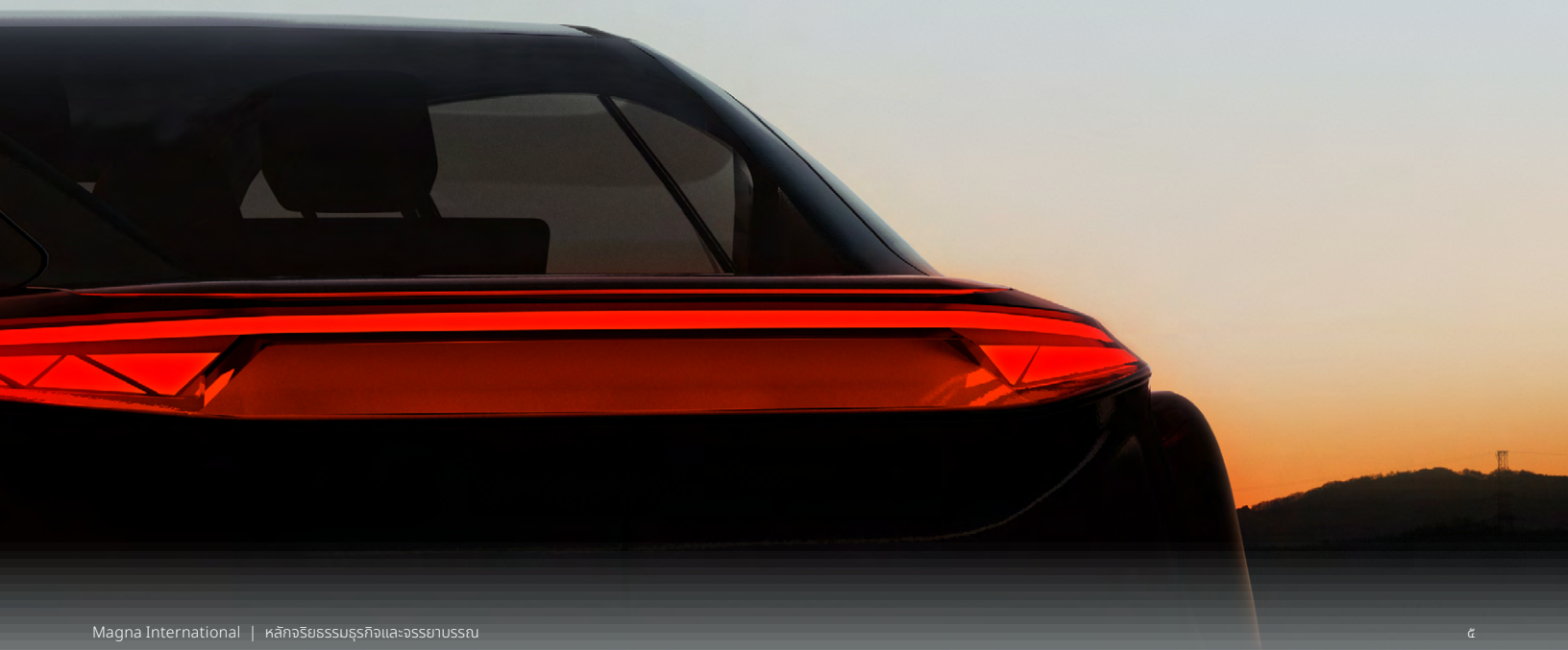
คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่นในการกระทำและคำมั่นสัญญาของเรา

ไม่หยุด พัฒนา

สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ปรับปรุง และตั้งคำถามที่ถูกต้องอยู่เสมอ

ร่วม มือกันทำงาน

เราทำได้ที่ดีที่สุดเมื่อทำร่วมกันด้วยความเคารพและนอบน้อม



ความรับผิดชอบ ของเรา

ชีวิตเต็มไปด้วยทางเลือก และเรา ตัดสินใจเลือกอย่างรวดเร็วในทุกๆ วัน

แต่ทางเลือกบางอย่างมีความสำคัญกว่าทางเลือกอื่น และทางเลือกที่เราตัดสินใจเลือกในฐานะ Magna จะสะท้อนถึงทั้งบริษัทและตัวเราด้วย

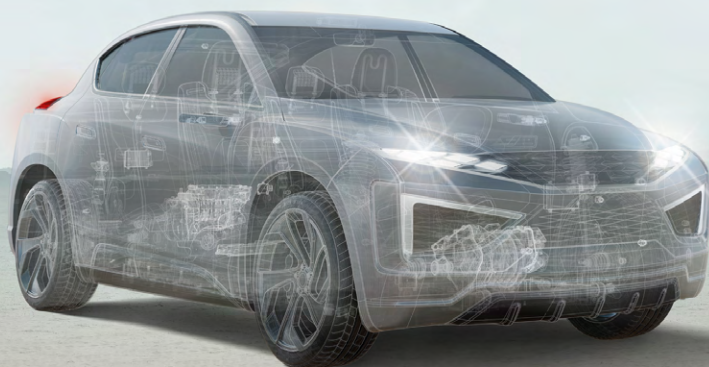
สรุปสั้นๆ ทางเลือกของเราขับเคลื่อนให้เกิด ความซื่อสัตย์

ทุกวันนี้ ภาพรวมด้านการสัญจรมีความซับซ้อนและท้าทายยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงมีความสำคัญที่เราทุกคนต้องทำความเข้าใจหน้าที่ในการดำเนินธุรกิจด้วยวิธีการที่สอดคล้องด้วยจริยธรรม ตลอดจนสอดคล้องกับนโยบายองค์กรของเราและกฎหมายที่บังคับใช้ หลักจริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณของเรา ("จริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณ") ทำหน้าที่เป็นแนวทางที่ช่วยให้เราตัดสินใจเลือกได้อย่างถูกต้องและสามารถรักษามาตรฐานด้านจริยธรรมของเราไว้ได้

เราคาดหวังว่าพนักงานทุกคนจะอ่านและทำความเข้าใจจริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณของเรา และปฏิบัติงานอย่างมีจรรยาบรรณและซื่อสัตย์เสมอ การเลือกทางเลือกที่เหมาะสมและปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดที่กำกับดูแลธุรกิจของเรา มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของเราในปัจจุบันและอนาคต

เราใช้จริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณกับพนักงาน Magna ทุกคนทั่วโลก รวมถึงสำนักงานขององค์กรและกลุ่มธุรกิจ กลุ่มบริษัทด้านการผลิต และบริษัทร่วมทุน นอกจากนี้ เรายังรักษาหลักจริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณของซัพพลายเออร์ที่กำหนดความคาดหวังสำหรับพันธมิตรทางธุรกิจของเรา ไม่ว่าจะเป็นซัพพลายเออร์ ที่ปรึกษา ผู้รับเหมาอิสระ ตัวแทน หรือบุคคลที่สามอื่นๆ ซึ่งทำธุรกิจกับ Magna

การละเมิดจริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณจะนำไปสู่การดำเนินการทางวินัยสำหรับพนักงาน โดยกำหนดโทษสูงสุดอยู่ที่การยุติการว่าจ้าง บางหัวข้อในจริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณนี้สะท้อนให้เห็นถึงข้อกำหนดทางกฎหมาย ซึ่งหมายความว่า การละเมิดอาจมีผลกระทบที่ตามมามากยิ่งขึ้น เช่น การปรับ การดำเนินคดีอาญา และโทษจำคุก เราคาดหวังให้ทุกคนทำหน้าที่ของตนเองเพื่อยึดมั่นจริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณและขับเคลื่อนให้เกิดความซื่อสัตย์ทุกวัน



คำถามและคำตอบ

ถาม ฉันเป็นพนักงานของ Magna จริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณบังคับใช้กับฉันด้วยใช่หรือไม่

ตอบ ใช่ จริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณบังคับใช้กับพนักงานทุกคนของบริษัท Magna International Inc. (รวมทั้งพนักงานประจำและพนักงานพาร์ทไทม์) ตลอดจนกลุ่มธุรกิจ กลุ่มบริษัท บริษัทร่วมทุน และธุรกิจอื่นๆ ของ Magna ทั้งหมดทั่วโลก นอกจากนี้ ยังบังคับใช้กับคณะกรรมการบริษัทและผู้บริหารของเราทุกคนด้วย

ถาม ฉันเป็นซัพพลายเออร์ของ Magna จริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณบังคับใช้กับฉันด้วยใช่หรือไม่

ตอบ บุคคลใดก็ตามที่ดำเนินการในนามของเรา เช่น ซัพพลายเออร์ ที่ปรึกษา ผู้รับเหมาอิสระ ตัวแทน และผู้แทนอื่นๆ จะต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดใน**หลักจริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณของซัพพลายเออร์**ของ Magna ซึ่งกำหนดมาตรฐานของเราที่เหมือนกับในจริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณฉบับนี้

ถาม อะไรคือผลที่ตามมาหากฉันละเมิดจริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณฉบับนี้

ตอบ เรายึดมั่นต่อค่านิยมของจริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณฉบับนี้อย่างมาก และถือว่าการขาดความยึดมั่นในเรื่องดังกล่าวเป็นปัญหาร้ายแรง การละเมิดจริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณฉบับนี้จะนำไปสู่การดำเนินการทางวินัย วิธีการลงโทษทางวินัยจะขึ้นอยู่กับความรุนแรงของการละเมิด โดยอาจรวมถึงการไล่ออกจากการเป็นพนักงานในกรณีร้ายแรง

โปรดทราบว่าคำถามและตัวอย่างที่ให้ไว้ในเอกสารฉบับนี้เป็นเพียงตัวอย่างให้เห็นภาพเท่านั้น โดยไม่ได้บรรยายถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง และไม่มีเจตนาให้ครอบคลุมกรณีทั้งหมด หรือแม้แต่กรณีที่น่าสงสัยที่สุดซึ่งอาจเกิดขึ้นภายใต้จริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณของเรา



สิ่งที่เราทำได้

เราต้องการความร่วมมือจากพนักงานทุกคนในการผลักดันเรื่องความโปร่งใสทั่วทั้งองค์กร เราต้อง:

- รู้จักหลักจริยธรรมของเราและนโยบายการปฏิบัติตามที่เกี่ยวข้อง
- ทักท้วงหากเราเชื่อว่าจะมีการละเมิดจรรยาบรรณฉบับนี้เกิดขึ้นหรือมีข้อสงสัยเกี่ยวกับจริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณของเรา
- ปฏิบัติตามหลักการเบื้องต้นที่เป็นส่วนหนึ่งของจริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณฉบับนี้ทุกวัน

นี่คือความหมายแท้จริงของหลักการ รับรู้ พูดออกมา ปฏิบัติจริง ความสำเร็จของ Magna ขึ้นอยู่กับพนักงานของเราที่ทำหน้าที่อย่างกระตือรือร้นและทำให้แน่ใจว่าเราทุกคนดำเนินธุรกิจอย่างมีจรรยาบรรณ

ความคาดหวังต่อผู้นำของเรา

ในฐานะผู้นำของบริษัท ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่อาวุโส และผู้จัดการของเราควรปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูงสุด และเป็นแบบอย่างด้านบทบาทหน้าที่อันชอบด้วยจริยธรรมให้ทีมงานปฏิบัติตาม ผู้นำต้องคอยสอดส่องดูแล ระบุกิจกรรมใดๆ ที่ไม่สอดคล้องกับจริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณฉบับนี้ ตลอดจนรายงานข้อกังวลของตนอย่างทันที่

นอกจากนี้ เรายังคาดหวังว่าผู้นำของเราจะสร้างสภาพแวดล้อมที่พนักงานรู้สึกสบายใจที่จะแจ้งข้อร้องเรียน รวมถึงการสนทนาในประเด็นจริยธรรมกับทีมงานและส่งเสริมให้พวกเขาทักท้วง การแสดงตนเป็นตัวอย่างในการสร้างและรักษามาตรฐานการปฏิบัติตามกฎของทั้งบริษัทที่สรุปไว้ในจริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณฉบับนี้

นอกจากนี้ ผู้นำยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างความมั่นใจว่าจะไม่มีการตอบโต้เอาคืนกับพนักงาน (หรือบุคคลอื่น) ที่รายงานข้อกังวลโดยสุจริตใจ การตอบโต้เอาคืนในลักษณะนี้เป็นสิ่งต้องห้ามโดยชัดแจ้งตามนโยบายต่อต้านการตอบโต้เอาคืนของเรา



วิธีการ ทุกท่วง

เราเสริมสร้างวัฒนธรรมที่พนักงานรู้สึกมีอิสระในการ แจ้งข้อร้องเรียนโดยไม่ต้องกลัวจะถูกตอบโต้เอาคืน

หากคุณมีข้อกังวลหรือประสบกับพฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องกับจริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณของเรา นโยบาย หรือ
กฎหมาย คุณต้องทักท้วงเพื่อให้เราดำเนินการได้อย่างเหมาะสม

คุณสามารถแจ้งข้อกังวลได้หลายวิธี:

- **เล่าถึงข้อกังวลของคุณกับผู้จัดการ** บ่อยครั้งที่ผู้จัดการสามารถชี้แนะ
แนวทางและตอบคำถามได้
- **รายงานข้อกังวลของคุณทางทรัพยากรภายในอีกช่องทางผ่าน
กระบวนการ "ประตูเปิด"** หากคุณรู้สึกไม่สบายใจที่จะแจ้งข้อกังวลกับ
ผู้จัดการของคุณ คุณสามารถไปพบผู้นำคนใดก็ได้เพื่อสนทนาเกี่ยวกับ
สถานการณ์หรือสอบถามปัญหา รวมถึงทรัพยากรต่อไปนี้
 - ผู้นำในพื้นที่
 - ผู้นำกลุ่มธุรกิจ/องค์กร
 - แผนกทรัพยากรบุคคล
 - ผู้ให้การสนับสนุนพนักงาน/คณะกรรมการฝ่ายความเป็นธรรมสูงสุด/คณะกรรมการฝ่ายสุขภาพและความปลอดภัย (ตามความเหมาะสม)
 - หลักจริยธรรมและการปฏิบัติตามกฎหมาย
 - การตรวจสอบภายใน
 - แผนกความปลอดภัยขององค์กร
- **ติดต่อ Magna Hotline** Magna Hotline เป็นอีกทรัพยากรหนึ่ง
ที่คุณสามารถใช้รายงานพฤติกรรมที่ขัดกับจริยธรรมธุรกิจและจรรยา
บรรณ **หลักจริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณของซัพพลายเออร์**
ของ Magna หรือ**กฎบัตรพนักงาน** รายงานทั้งหมดจะถูกเก็บเป็น
ความลับและจัดการด้วยความระมัดระวัง Magna Hotline ดำเนิน
งานโดยบุคคลที่สามอิสระ และพร้อมให้บริการเป็นภาษาต่างๆ มากกว่า
๒๐ ภาษา ทุกวันตลอด ๒๔ ชั่วโมง ๓๖๕ วันต่อปี

ไม่มีข้อความใดในหลักจรรยาบรรณนี้ที่ปิดกั้นคุณจากการใช้กลไกการแจ้ง
เบาะแสของหน่วยงานกำกับดูแล ในกรณีที่กฎหมายในประเทศของคุณ
อนุญาตให้กระทำได้

เราไม่ ยอมรับ การตอบโต้เอาคืน

การตอบโต้เอาคืน คือ การกระทำใดๆ ที่ตั้งใจทำเพื่อห้ามปรามผู้อื่นไม่ให้ไม่รายงานความประพฤติ มีชอบหรือเข้าร่วมในการสอบสวน การตอบโต้เอาคืนมีได้หลายรูปแบบ ตั้งแต่การลด ชั่วโมงหรือค่าจ้าง การยุติการว่าจ้าง การลดตำแหน่ง การพักงาน การข่มขู่ การคุกคาม การ ข่มเหง การทำให้อับอาย การทำให้อับอาย หรือการปิดกั้นโอกาสต่าง ๆ (เช่น การเลื่อน ตำแหน่ง การเพิ่มค่าตอบแทน หรือการทำงานล่วงเวลา) เราไม่ยอมรับการตอบโต้เอาคืน ไม่ว่าในรูปแบบใดก็ตาม ต่อพนักงานหรือบุคคลอื่นที่รายงานข้อกังวลอย่างตรงไปตรงมาด้วยความ สุจริตใจ โปรดดูข้อมูลเพิ่มเติมได้จากนโยบายต่อต้านการตอบโต้เอาคืนของเรา

คำถามและคำตอบ

ถาม ฉันคิดว่าผู้จัดการของฉันอาจจะละเมิด จริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณของ เราอยู่ แต่ฉันกังวลว่าการรายงาน พฤติกรรมของเขาอาจส่งผลกระทบต่อ ในเชิงลบต่อการจ้างงานของฉัน หาก หัวหน้าของฉันพบว่าฉันรายงาน พฤติกรรมของเขา Magna จะปกป้อง ฉันใช่หรือไม่

ตอบ ใช่ นโยบายต่อต้านการตอบโต้เอาคืน ของเราห้ามไม่ให้ผู้นำดำเนินการตอบโต้ เอาคืนต่อพนักงาน อีกทั้งให้การปกป้อง พนักงานผู้รายงานข้อกังวลอย่างตรงไป ตรงมาด้วยความสุจริตใจ



การใช้ Magna Hotline

การส่งรายงาน: คุณสามารถส่งรายงานออนไลน์หรือโทรไปที่หมายเลขโทรฟรีในประเทศของคุณ (ทั้งสองวิธีพร้อมให้บริการที่ magnahotline.com) หลังจากส่งรายงานแล้ว คุณจะได้รับรหัสผ่านเฉพาะสำหรับการติดตามรายงาน

การปิดปิดข้อและการรักษาความลับ: คุณสามารถส่งรายงานโดยไม่เปิดเผยตัวตนได้ หากกฎหมายท้องถิ่นอนุญาต อย่างไรก็ตาม เราขอแนะนำให้คุณเปิดเผยข้อมูลประจำตัวของคุณ เนื่องจากจะช่วยให้ผู้สอบสวนของเราสามารถติดต่อคุณได้ในกรณีที่มีการติดตามผล เราจะคุ้มครองข้อมูลประจำตัวของคุณระหว่างและหลังการสอบสวนในระดับที่กฎหมายอนุญาต

การตรวจสอบและการสอบสวน: รายงานของคุณจะได้รับการบันทึกลงในระบบการจัดการกรณีปัญหา และจะได้รับการจัดการตามลักษณะความเร่งด่วน และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น ในกรณีที่เหมาะสม จะมีการมอบหมายให้ผู้สืบสวนที่มีประสบการณ์จากแผนกทรัพยากรบุคคลขององค์กร แผนกตรวจสอบภายใน แผนกความปลอดภัยขององค์กร หรือแผนกกฎหมาย ให้ดำเนินการสอบสวนรายงานของคุณ

การอัปเดตความคืบหน้า: คุณสามารถตรวจสอบความคืบหน้าของรายงานได้ผ่านทางเว็บไซต์หรือทางโทรศัพท์โดยใช้รหัสผ่านเฉพาะ บุคคลที่สอบสวนรายงานของคุณอาจถามคำถามติดตามผลกับคุณในระหว่างการสอบสวนด้วย

การปิดเรื่องตามเวลาที่เหมาะสม: รายงานของคุณจะปิดภายในกรอบเวลาอันสมเหตุสมผล หลังจากปิดการสอบสวนแล้ว ผู้นำระดับสูงจะตรวจสอบข้อค้นพบจากการสอบสวนและดำเนินการตามที่เป็น รวมถึงการลงโทษทางวินัย (ในกรณีที่มีความเหมาะสม)

รายการตรวจสอบด้าน จริยธรรม

บางครั้งเราต้องจัดการสถานการณ์ที่ไม่ง่ายซึ่งเป็นเรื่องยากที่จะทราบได้ว่าทางเลือกใดมีความเหมาะสม หากคุณไม่แน่ใจว่าควรจะทำอย่างไรดี ให้ใช้รายการตรวจสอบด้านจริยธรรมเพื่อช่วยเหลือคุณ รายการตรวจสอบดังกล่าวจะช่วยเราปรับการตัดสินใจเลือกของเราให้สอดคล้องกับจริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณ นโยบาย กฎหมาย ตลอดจนค่านิยมหลักของเรา

ในการที่จะระบุได้ว่าการดำเนินการใดๆ ชอบด้วยจริยธรรมนั้น คุณจะต้องตอบคำถามทั้งหกข้อว่า "ใช่" ดังนี้

๑. สิ่งนี้ถูกกฎหมายหรือไม่
๒. สิ่งนี้สอดคล้องกับจริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณ **กฎบัตรพนักงาน** และนโยบายที่เกี่ยวข้องทั้งหมดหรือไม่
๓. ฉันได้พิจารณาถึงผลกระทบต่อนักงาน ลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแล้วใช่หรือไม่
๔. สิ่งนี้ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อ Magna โดยรวม ไม่ใช่เฉพาะบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเท่านั้น ใช่หรือไม่
๕. ฉันรู้สึกสบายใจที่จะอธิบายการตัดสินใจของฉันให้ผู้ร่วมงาน ผู้จัดการ และครอบครัวของฉันฟังใช่หรือไม่
๖. หากการกระทำของฉันปรากฏในหน้าหนังสือพิมพ์หรือในโซเชียลมีเดีย ฉันสามารถให้เหตุผลสนับสนุนและตอบข้อสงสัยได้ทุกประเด็นใช่หรือไม่

หากคุณมีข้อสงสัยใดๆ คุณต้องหยุดและขอรับคำแนะนำจากผู้จัดการที่ปรึกษาด้านกฎหมายของกลุ่มธุรกิจหรือองค์กร ผู้ควบคุมการปฏิบัติตามกฎระเบียบส่วนภูมิภาค หรือรองประธานฝ่ายจริยธรรมและประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติตามกฎระเบียบของ Magna

ลูกค้ำของเรา

การดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์ ความเป็นธรรม และความเคารพ

เราทุกคนมีความรับผิดชอบร่วมกันในการขับเคลื่อนความสำเร็จของ Magna

เพื่อดำเนินความรับผิดชอบนี้ เราต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์เสมอ นั่นหมายความว่าเราต้องเชื่อฟังตัวอักษรและเจตนารมณ์ของกฎหมายที่นำไปใช้กับเรา รักษาหลักจริยธรรมนี้ และเคารพความมุ่งมั่นของเรา

นอกจากนี้ เรายังต้องมีความเป็นธรรมในการติดต่อธุรกิจกับพนักงาน ลูกค้ำ ซัพพลายเออร์ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ

นอกจากนี้ เรายังจำเป็นต้องเคารพผู้อื่นที่มีความคิดและความเห็นแตกต่างออกไป ปฏิบัติด้วยความละเอียดอ่อน และคำนึงถึงวัฒนธรรมและธรรมเนียมของประเทศที่เราดำเนินธุรกิจอยู่ และพยายามพิจารณาผลกระทบของเรที่มีต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อมที่เราดำเนินธุรกิจอยู่



การปฏิบัติตามกฎหมายป้องกันการ ผูกขาดและการแข่งขันทางการค้า

เราประสบความสำเร็จอย่างแข็งแกร่งโดยที่เคารพ
การแข่งขันที่อิสระและเป็นธรรม

หลายประเทศมีกฎหมายที่ตรามาเพื่อส่งเสริมการ
แข่งขันอย่างเข้มข้น เพื่อให้ผู้บริโภคสามารถเข้าถึง
ผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพสูงสุดในราคาที่
ดีที่สุด การละเมิดกฎหมายดังกล่าวอาจส่งผลร้าย
แรงต่อตัวคุณและต่อ Magna

เราต้องปฏิบัติตามกฎหมายป้องกันการผูกขาดและ
การแข่งขันทางการค้าที่บังคับใช้ทั้งหมด ตลอดจน

รักษาความสัมพันธ์กันชอบด้วยจริยธรรมกับลูกค้า
คู่แข่ง และบุคคลที่สาม เราจะไม่เข้าร่วมกิจกรรม
ที่จะเกิดกฎหมายเหล่านี้ เช่น การตกลงกับคู่แข่ง
ของเราในการตรึงราคา ส่วนลด หรือเงื่อนไขการ
ลดราคา การจำกัดการผลิต การแบ่งตลาด การ
ประสานงานกิจกรรมการประมูล การคว่ำบาตร
ลูกค้าหรือซัพพลายเออร์ การตรึงคำตอบแทน
พนักงาน หรือการตกลงจะไม่จ้างพนักงานกันเอง

โปรดดูแนวทางเพิ่มเติมที่นโยบายต่อต้านการ
ผูกขาดและการแข่งขันทางการค้าของเรา

คำถามและคำตอบ

ถาม ที่งาน Auto Shanghai ฉันบังเอิญพบ
กับอดีตเพื่อนร่วมงานที่เป็นพนักงานขาย
ซึ่งตอนนี้ทำงานที่บริษัทคู่แข่ง ระหว่าง
รับประทานอาหารเที่ยง เขากล่าวว่าเขา
สามารถหากลยุทธ์ร่วมกันในการจัดการกับ
ผู้ซื้อรายใหม่ที่จัดการยากได้หรือไม่ ฉันบอก
เขาว่าฉันจะติดต่อเขากลับไปอีกที ฉันควรทำ
อย่างไร

ตอบ แม้ว่าการรับประทานอาหารกับอดีตเพื่อน
ร่วมงานโดยทั่วไปไม่ควรจะเป็นปัญหา แต่
ห้ามพยายามร่วมมือทางกลยุทธ์กับคู่แข่ง
เกี่ยวกับลูกค้าโดยเด็ดขาด ในสถานการณ์
นี้ ให้ยุติการสนทนาเกี่ยวกับการประสานงาน
เชิงกลยุทธ์ทันที และบอกอดีตเพื่อนร่วม
งานว่าไม่ต้องพูดถึงเรื่องนี้ จากนั้นให้แจ้ง
แผนกฎหมายหรือแผนการปฏิบัติตาม
กฎระเบียบทันที



การปฏิบัติตามกฎหมาย ต่อต้านการให้สินบน

เรามุ่งมั่นที่จะให้ได้โอกาสทางธุรกิจมาด้วยวิธีที่
ชอบด้วยจริยธรรม โดยจะไม่ใช้การให้สินบนหรือ
กิจกรรมที่ผิดกฎหมายอย่างเด็ดขาด

การให้สินบนเกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนหรือการ
เสนอสิ่งที่มีมูลค่าเพื่อสร้างการโน้มน้าวอันไม่เหมาะ
สมต่อการตัดสินใจทางธุรกิจหรือเพื่อให้ได้รับผล
ประโยชน์ทางธุรกิจ เราไม่เสนอหรือยอมรับสินบน
เงินใต้โต๊ะ หรือค่าอำนวยความสะดวก ไม่ว่าจะเป็น
โดยตรงหรือผ่านบุคคลที่สามก็ตาม ในการให้หรือ
การรับสิ่งที่มีมูลค่า เราต้องคิดว่าการกระทำเช่นนั้น
จะเป็นการโน้มน้าวต่อการตัดสินใจทางธุรกิจหรือมี
ลักษณะเป็นการโน้มน้าวต่อการตัดสินใจทางธุรกิจ

หรือไม่ นอกจากนี้ เรายังต้องทำให้แน่ใจเสมอว่าเรา
ได้บันทึกการจ่ายเงินทั้งหมดอย่างถูกต้องและครบ
ถ้วน การผูกพันเหล่านี้นำไปใช้กับทุกกรณี แต่เข้ม
งวดเป็นพิเศษในเรื่องที่เกี่ยวกับเจ้าหน้าที่รัฐ

ความมุ่งมั่นในต่อต้านการให้สินบนของเรานำไปใช้
โดยไม่มีข้อยกเว้นกับธุรกิจทั้งหมดของเรา ไม่ว่า
กฎหมายท้องถิ่นหรือธรรมเนียมประเพณีจะเป็น
อย่างไรก็ตาม

โปรดดูเพิ่มเติมเกี่ยวกับความมุ่งมั่นของเราในการ
ดำเนินธุรกิจโดยปราศจากสินบนที่**นโยบายว่าด้วย
สินบนและการจ่ายเงินที่ไม่เหมาะสม**

คำถามและคำตอบ

ถาม ในประเทศของจีน การจ่ายเงินเล็กน้อย
(โดยทั่วไปน้อยกว่า ๑๐๐ ดอลลาร์สหรัฐ) ให้
เจ้าหน้าที่รัฐเป็นเรื่องปกติ เพื่อให้มีการออก
ใบอนุญาตเร็วขึ้น จีนได้รับอนุญาตให้จ่าย
เงินเหล่านี้ภายใต้จริยธรรมธุรกิจและจรรยา
บรรณรวมถึงนโยบายของเราใช่หรือไม่

ตอบ ไม่ใช่ **จริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณ
รวมถึงนโยบายว่าด้วยสินบนและการจ่าย
เงินที่ไม่เหมาะสม**ของเราห้ามการจ่ายเงิน
เหล่านี้ ซึ่งมักจะเรียกกันว่าค่าอำนวยความสะดวก
สะดวง (“เงินใต้โต๊ะ”) แม้ว่าการจ่ายเงินเหล่านี้
จะถูกกฎหมายและพบได้ทั่วไปในบางประเทศ
แต่การกระทำเช่นนั้นก็ผิดกฎหมายในหลาย
ประเทศ

ถาม เจ้าหน้าที่รัฐซึ่งตรวจสอบการปฏิบัติตาม
กฎระเบียบด้านความปลอดภัยของเราส่ง
ประวัติของหลานชายมาให้ และขอให้ฉันฝาก
งานในตำแหน่งใดก็ได้ที่เปิดรับอยู่ในแผนก
ของจีน ฉันตรวจสอบประวัติของเขาแล้ว
พบว่าเขามีคุณสมบัติที่ดี ฉันควรทำอย่างไร

ตอบ แจ้งให้ผู้จัดการ แผนกกฎหมาย หรือแผนก
การปฏิบัติตามกฎระเบียบทราบเกี่ยวกับ
คำขอนี้ ในฐานะที่เป็นผู้สมัครที่มีคุณสมบัติ
เหมาะสม เขาควรได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับ
ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเหมาะสมคนอื่นๆ
ในตำแหน่งนี้ คำขอเช่นนี้ต้องได้รับการ
จัดการอย่างระมัดระวังเพื่อให้แน่ใจว่าเรา
เคารพกฎหมายและค่านิยมของเรา โดยที่ยัง
รักษาความสัมพันธ์ของเราเอาไว้

ของกำนัลและ ความบันเทิง

เราใช้วิจารณ์อย่างรอบคอบเมื่อให้หรือรับ
ของกำนัลและความบันเทิง

ความสัมพันธ์ของเรากับพันธมิตรทางธุรกิจของเรา
เราต้องอยู่บนพื้นฐานของการตัดสินใจทางธุรกิจที่
ซื่อสัตย์และเหมาะสม เราจะไม่ให้หรือรับของกำนัล
หรือความบันเทิงเพื่อให้เกิดการโน้มถ่วงหรือมี
ลักษณะเป็นการโน้มถ่วงต่อการตัดสินใจทางธุรกิจ
ของเราอย่างเด็ดขาด

เราต้องให้หรือรับเฉพาะของกำนัลหรือความ
บันเทิงในเชิงธุรกิจที่สมเหตุสมผล เป็นครั้งคราว
และมีมูลค่าไม่มาก ของกำนัลหรือการเลี้ยงรับรอง
ใดๆ ที่เราจัดเตรียมไว้จะต้องถูกบันทึกอย่างถูกต้อง
ต้องและโปร่งใสในรายงานค่าใช้จ่ายของเรา รวมทั้ง
สมุดและบันทึกของ Magna

เนื่องจากความเสี่ยงทางด้านกฎหมายที่มากขึ้น เรา
ต้องระมัดระวังเป็นพิเศษเมื่อติดต่อกับเจ้า
หน้าที่รัฐ การเสนอของกำนัลหรือการเลี้ยงรับรอง
แก่เจ้าหน้าที่รัฐต้องได้รับอนุมัติเป็นลายลักษณ์
อักษร สามารถดูข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการอนุมัติ
ที่จำเป็น รวมทั้งข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับของกำนัล
และความบันเทิงได้ที่ **นโยบายว่าด้วยของกำนัล
และความบันเทิงของเรา**

คำถามและคำตอบ

ถาม ชฟพลายเออร์รายหนึ่งของเราเสนอตัว
เครื่องบินและที่พักเพื่อการแข่งขันทีม
โปรดของฉันในการแข่งขันชิงแชมป์ เป็นสิ่ง
ที่ยอมรับได้หรือไม่

ตอบ ไม่ใช่ การตัดสินใจทางธุรกิจของเราต้อง
ขับเคลื่อนด้วยผลประโยชน์ที่ดีที่สุดของ
Magna แต่เพียงผู้เดียว การยอมรับของ
กำนัลที่มากเกินไปอาจทำให้เกิดความเข้าใจ
ได้ว่าเราเอื้อประโยชน์ต่อชฟพลายเออร์ราย
นั้นในการตัดสินใจเลือกผู้ให้บริการด้านการ
จัดหาในอนาคต เราสามารถรับได้เฉพาะของ
กำนัลและความบันเทิงที่สมเหตุสมผล เป็น
ครั้งคราว และมีมูลค่าไม่มาก หากมีข้อสงสัย
ให้ตรวจสอบกับแผนกกฎหมายหรือแผนก
การปฏิบัติตามกฎระเบียบ

ถาม ผู้ตรวจสอบของรัฐที่ดำเนินการตรวจสอบ
ด้านสิ่งแวดล้อมในกลุ่มธุรกิจของฉันหลาย
ครั้งตลอดหลายปีที่ผ่านมา กำลังจะคลอด
ลูกในเดือนหน้า ฉันอยากให้ของขวัญเป็นของ
ขวัญแก่เขา จะได้รับอนุญาตหรือไม่

ตอบ การให้ของกำนัลหรือความบันเทิงแก่เจ้า
หน้าที่รัฐต้องใช้ความระมัดระวังเป็นพิเศษ
และจะต้องได้รับการอนุมัติล่วงหน้าตาม **น
โยบายว่าด้วยของกำนัลและความบันเทิง**
หากต้องการข้อมูลเพิ่มเติม โปรดปรึกษากับ
แผนกกฎหมายหรือแผนกการปฏิบัติตาม
กฎระเบียบ



การปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านการค้า

ในฐานะบริษัทระดับโลก เราอยู่ภายใต้กฎหมายและระเบียบข้อบังคับด้านศุลกากรและการปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านการค้าจำนวนมาก โดยเราปฏิบัติตามการผูกพันภายใต้กฎหมายเหล่านี้อย่างเคร่งครัด

เราต้องปฏิบัติตามการควบคุมการค้าระหว่างประเทศและมาตรการคว่ำบาตรทางเศรษฐกิจ ซึ่ง

ห้ามไม่ให้เราทำธุรกิจกับบางประเทศ รัฐบาล บริษัท และบุคคลบางราย นอกจากนี้ เรายังต้องปฏิบัติตามการควบคุมการส่งออกและการค้าทั้งหมด ซึ่งจำกัดลักษณะการแจกจ่ายผลิตภัณฑ์และเทคโนโลยีของเราข้ามพรมแดน

อ่านแนวทางเพิ่มเติมได้ที่ **นโยบายการคว่ำบาตรและการสั่งห้ามขนส่งสินค้าของเรา**

การวิ่งเต้นและการมีส่วนร่วมทางการเมือง

เราปฏิบัติตามกฎหมายที่บังคับใช้และมีปฏิสัมพันธ์อย่างตรงไปตรงมาและเป็นธรรมกับเจ้าหน้าที่รัฐ

เนื่องจากกฎหมายที่กำกับดูแลการวิ่งเต้นและการสนับสนุนทางการเมืองอาจมีความซับซ้อนมากและแตกต่างกันพอสมควรในแต่ละที่ที่เราดำเนินธุรกิจ เราจึงต้องพยายามตรวจสอบการวิ่งเต้นและการมีส่วนร่วมทางการเมือง รวมถึงการให้เงินทุนและการสนับสนุนด้วยความระมัดระวังอย่างยิ่ง

เราต้องไม่เข้าร่วมการวิ่งเต้นกับภาครัฐทุกระดับ หรือให้การสนับสนุนทางการเมือง (รวมถึงการบริจาคเงิน สินค้า หรือบริการ) ในนามของ Magna โดยไม่ได้รับอนุญาตอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรจากผู้แทนเจ้าหน้าที่ขององค์กรที่ได้รับมอบหมายให้จัดการเรื่องนี้โดยเฉพาะ หากต้องการข้อมูลเพิ่มเติม โปรดติดต่อทีมงานแผนกกิจการภาครัฐ (ไปที่หน้า **กิจการภาครัฐ** ใน MagNET สำหรับข้อมูลเพิ่มเติม) แผนกกฎหมาย หรือฝ่ายการปฏิบัติตามกฎระเบียบ

คำถามและคำตอบ

ถาม เรากำลังประสบความยากลำบากในการขออนุมัติจากเทศบาลในการออกแบบอาคารโรงงานแห่งใหม่ของเรา ฉันบังเอิญสนิทกับสมาชิกสภาเทศบาลคนหนึ่งและอยากเชิญเธอมาดื่มกาแฟเพื่ออธิบายเหตุผลที่สภาควรจะสนับสนุนการอนุมัติครั้งนี้ ฉันทำแบบนั้นได้หรือไม่

ตอบ ไม่ใช่ เนื่องจากการพบปะกับเจ้าหน้าที่รัฐที่ไม่ได้รับเลือกตั้งในลักษณะนี้เป็นไปเพื่อวัตถุประสงค์ในการโน้มน้าวให้เกิดการตัดสินใจของหน่วยงานภาครัฐ อันมีแนวโน้มที่จะเกิดการวิ่งเต้นภายใต้กฎหมายท้องถิ่นได้ เราไม่ควรเข้าร่วมการดำเนินการวิ่งเต้นใดๆ โดยไม่ได้รับอนุญาตอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรจากทีมงานกิจการภาครัฐที่ได้รับมอบหมายให้จัดการเรื่องนี้โดยเฉพาะ

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ นักลงทุนของเรา

การเก็บระเบียบข้อมูลและการรายงาน ทางการเงินอย่างถูกต้อง

เราเก็บรักษาสมุดและระเบียบข้อมูลซึ่งแสดง
สถานการณ์ทางการเงินของเราอย่างถูกต้อง

ความน่าเชื่อถือของ Magna ขึ้นอยู่กับความถูก
ต้องของรายงานทางการเงินของเรา และเราต้อง
ปฏิบัติตามกฎหมายทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการ
รายงานทางการเงิน เราทุกคนมีความรับผิดชอบที่
ต้องแสดงข้อมูลทางการเงินให้ถูกต้องครบถ้วน

Magna อาจประสบกับผลที่ร้ายแรง หากเราไม่
เก็บระเบียบข้อมูลธุรกรรมทางการเงินและข้อมูล
บริษัทที่ถูกต้อง เราต้องบันทึกข้อมูลธุรกรรม
อย่างถูกต้องและรายงานความผันผวนหรือข้อพิ
พลาตที่อาจเกิดขึ้นได้ในทันที การควบคุมด้านการ
เงินของเราช่วยให้มั่นใจได้ว่ารายงานของเราจะถูก
ต้องและเป็นปัจจุบัน เราจะไม่ยอมรับความพยายาม
หลีกเลี่ยงการควบคุมเหล่านี้ด้วยการแสดงข้อมูล
ที่เป็นเท็จหรือทำให้เกิดความเข้าใจผิด การกระทำเช่น
นั้นเป็นการฝ่าฝืนหลักจริยธรรมของเราอย่างร้าย
แรงและอาจมีความผิดทางอาญาด้วย

คำถามและคำตอบ

ถาม ฉันทำงานด้านบัญชีและเมื่อไม่นานมานี้ได้
รับใบแจ้งหนี้จำนวนมากจากซัพพลายเออร์
รายใหญ่ หัวหน้าของฉันขอให้ฉันบันทึกใบ
แจ้งหนี้เหล่านั้นลงในไตรมาสถัดไป เธอบอก
ว่าการทำเช่นนั้นจะทำให้ผลการดำเนินงาน
ทางการเงินของเราดีขึ้นและมีผลต่อราคา
หุ้นของเรา ฉันควรปฏิบัติตามคำสั่งของเธอ
ใช่หรือไม่

ตอบ ไม่ใช่ การลงวันที่ไม่ถูกต้องหรือการ
รายงานค่าใช้จ่ายล่าช้าอาจส่งผลกระทบต่อ
ต่อผลการดำเนินงานทางการเงินของเรา
ได้ การไม่สามารถบันทึกข้อมูลทางการเงิน
ทั้งหมดได้อย่างถูกต้อง แม้จะเป็นการ
กระทำโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือ
Magna ก็ตาม ถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรม
ทางธุรกิจและจรรยาบรรณฉบับนี้รวมถึง
หลักการบัญชีซึ่งเป็นยอมรับโดยทั่วไป หาก
มีผู้ขอให้เราทำเช่นนี้ เราควรปฏิเสธ หากเรา
รู้สึกไม่สบายใจหรือถูกกดดันต่อไป เราต้อง
รายงานสถานการณ์ดังกล่าวโดยทันที โดย
สามารถรายงานได้หลายวิธี เช่น รายงาน
ต่อเจ้าหน้าที่การเงินที่สำนักงานกลุ่มธุรกิจ
หรือองค์กร แผนกกฎหมาย หรือแผนก
การปฏิบัติตามกฎระเบียบ นอกจากนี้เรายัง
สามารถรายงานปัญหาได้โดยใช้ Magna
Hotline หรือช่องทางอื่นที่เหมาะสม (ดูรายละเอียดเพิ่มเติมทางด้านบน ภายใต้หัวข้อ
"วิธีการทักท้วง")





การเปิดเผยข้อมูล ต่อสาธารณะ

ในฐานะบริษัทมหาชน Magna ต้องให้ข้อมูลที่ครบถ้วน ถูกต้อง และทันต่อเวลาที่ในเอกสารที่เผยแพร่ต่อสาธารณะ นี่เป็นความรับผิดชอบทางด้านกฎหมาย โดยเราให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติตามกฎหมายทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยข้อมูลทางธุรกิจ การดำเนินงาน และสถานะทางการเงินของเรา

แม้ว่า Magna จะมีความรับผิดชอบในการเปิดเผยข้อมูล แต่ก็ต้องดำเนินการผ่านทางบุคคลเฉพาะที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการดังกล่าวเท่านั้น ดังนั้น คุณจึงไม่ควรแบ่งปันข้อมูลของ Magna ที่ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะกับใครก็ตาม รวมถึงสื่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เว้นแต่คุณจะได้รับอนุญาตให้ดำเนินการดังกล่าวภายใต้ **นโยบายว่าด้วยการเปิดเผยข้อมูลขององค์กร** ดูแนวทางเพิ่มเติมได้ที่ **นโยบายว่าด้วยการเปิดเผยข้อมูลขององค์กร** ของเรา

ความยั่งยืน

เรามุ่งมั่นที่จะตอบสนองความต้องการด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคมในปัจจุบันให้ได้ โดยที่ขีดความสามารถการดำเนินงานจะไม่ลดลงในอนาคต

Magna รู้สึกภาคภูมิใจต่อความมุ่งมั่นที่มีมาอย่างยาวนานของเราที่จะต้องบรรลุเป้าหมายด้านความยั่งยืนผ่านผลิตภัณฑ์ กระบวนการ และบุคลากรของเรา ในการทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเราทุกคน เราส่งมอบโซลูชันผลิตภัณฑ์เพื่อวันพรุ่งนี้ที่ดียิ่งขึ้น ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมให้เหลือน้อยที่สุด ตลอดจนเอื้อประโยชน์ให้เกิดแก่ทีมงานของเราและชุมชน

เราได้กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ปรับปรุงการจัดหาอย่างมีความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น และเสริมสร้างความมุ่งมั่นต่อสังคมให้แข็งแกร่ง

ดูข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับกลยุทธ์ด้านความยั่งยืนของ Magna ได้ที่ "การเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะและความมุ่งมั่น" ของเรา

พนักงาน ของเรา

ความหลากหลายของพนักงานของเราคือที่มาของความแข็งแกร่งสำหรับบริษัทระดับโลกของเรา เราเห็นคุณค่าและให้ความเคารพผู้คนที่มีความหลากหลาย ชัดความสามารถ และความคิดเห็นแตกต่างหลากหลาย

สิ่งแวดล้อม อาชีพอนามัย และความปลอดภัย

เรามุ่งมั่นที่จะรักษาสถานที่ทำงานของเราให้ปลอดภัยและมีสภาพแวดล้อมที่สะอาด เราพยายามเป็นผู้นำของอุตสาหกรรมในการรับผิดชอบด้านสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย และอาชีพอนามัยในทุกๆ ธุรกิจของเราและห่วงโซ่อุปทานของเรา

เราต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ นโยบาย และขั้นตอนด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมทั้งหมดซึ่งนำมาใช้กับงานและสถานที่ทำงานของเรา ทุกคนร่วมกันรับผิดชอบในการช่วยให้มั่นใจได้ว่าสถานที่ทำงานของเราปราศจากสิ่งที่เป็นภัยต่อสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย รวมถึงการรายงานอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ หรือสภาพที่ไม่ปลอดภัยทั้งหมดโดยทันที

ความมุ่งมั่นของเราด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมอธิบายอยู่ใน**กฎบัตรพนักงาน** และ**หลักการดำเนินงาน**ของเรา นอกจากนี้ โปรดดูแนวทางเพิ่มเติมที่**นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย และอาชีพอนามัย**ของเรา

การคุ้มครองข้อมูล ส่วนบุคคล

เราเคารพความเป็นส่วนตัวของพนักงานของเรา และมุ่งมั่นที่จะปกป้องข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน เราประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลอย่างถูกต้องตามกฎหมาย โปร่งใส และเป็นธรรม เราจะดำเนินการตามขั้นตอนที่เหมาะสมเพื่อปกป้องความสมบูรณ์และความลับของข้อมูลส่วนบุคคล

หากคุณค้นพบหรือสงสัยว่าเกิดอุบัติเหตุการรั่วไหลของข้อมูล ความปลอดภัยของข้อมูล การโจมตีทางไซเบอร์ หรือการรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคลที่อาจเกิดขึ้น ให้แจ้งแผนกความเป็นส่วนตัวของข้อมูล แผนกกฎหมาย หรือทีมงานด้านความปลอดภัยของข้อมูล ความเสี่ยง และการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (ISRC) หรือติดต่อ Magna Hotline โดยทันที ดูแนวทางเพิ่มเติมที่**นโยบายด้านความเป็นส่วนตัวของข้อมูล**ของเรา

คำถามและคำตอบ

ถาม ฉันทำงานในแผนกทรัพยากรบุคคล บริษัทการตลาดแห่งหนึ่งที่อยู่ของพนักงานทุกคน เพื่อที่เขาจะส่งข้อมูลเกี่ยวกับคลินิกทางการแพทย์แห่งใหม่ไปให้ แม้ว่าพนักงานอาจจะได้รับประโยชน์จากข้อมูลนี้ แต่ฉันก็ปฏิเสธบริษัทการตลาดนั้นไป ฉันทำถูกต้องใช่หรือไม่

ตอบ ใช่ ที่อยู่ของเราเป็นข้อมูลส่วนตัวและควรเปิดเผยเฉพาะเมื่อมีเหตุผลด้านธุรกิจที่ขอบด้วยกฎหมายและเหตุผลด้านการจ้างงาน หรือเมื่อกฎหมายกำหนดเท่านั้น ในกรณีนี้ การทำการตลาดให้บริการแก่พนักงานเป็นเหตุผลที่ไม่อาจยอมรับได้ในการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลนี้ การดำเนินการเช่นนั้นจะเป็นการละเมิดจริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณของเรา และอาจผิดกฎหมายภายใต้กฎหมายความเป็นส่วนตัวของท้องถิ่นด้วย

ความเคารพใน สถานที่ทำงาน

เรามุ่งมั่นจะจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็น
ธรรมและเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ**กฎบัตร
พนักงาน**ของเรา เราไม่ยอมรับพฤติกรรมที่ลด
ทอนศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ หรือสร้างสภาพ
แวดล้อมในการทำงานที่เป็นศัตรูและข่มขู่คุกคาม

เราไม่ยอมรับความรุนแรง การเลือกปฏิบัติ การ
คุกคาม หรือการกลั่นแกล้งในทุกรูปแบบอย่างเด็ด
ขาด และเรามีนโยบายที่ชัดเจนเพื่อช่วยให้มั่นใจว่า
จะมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทุกคนเคารพกัน
และกัน ตลอดจนมีกระบวนการรับเรื่องร้องเรียน

และการสอบสวนเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาพฤติกรรมที่
ไม่เหมาะสม นโยบายท้องถิ่นของเราจะยังความ
หลากหลาย ส่งเสริมความอดทนต่อแนวปฏิบัติและ
ความเชื่อของแต่ละบุคคล และอำนวยความสะดวก
แก่ผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ โดยอิงจากเหตุที่ได้
รับการคุ้มครองตามกฎหมายทั้งหมด

เราควรทักท้วงหากเพื่อนร่วมงานมีพฤติกรรมที่
ทำให้เราหรือผู้อื่นรู้สึกอึดอัด ตลอดจนรายงาน
การเลือกปฏิบัติ การคุกคาม และพฤติกรรมข่มขู่
ในทันที

คำถามและคำตอบ

ถาม ผู้จัดการของฉันได้แสดงความคิดเห็นที่
ทำให้ฉันรู้สึกไม่สบายใจ สัปดาห์ที่แล้ว เขา
เสนอตัวเป็นพี่เลี้ยงให้ฉันระหว่างการรับ
ประทานอาหารเย็น โดยมีแค่เราสองคน ฉัน
บอกปฏิเสธ แล้วตอนนี้เขากลับแสดงท่าที่
เย็นชาต่อฉัน ฉันควรทำอย่างไร

ตอบ ความสนใจที่ไม่ต้องการ เรื่องตลกที่ไม่เหมาะ
สม และพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาเป็นสิ่งที่
ที่ไม่อาจยอมรับได้เลย คุณควรรายงานข้อ
กังวลของคุณต่อผู้จัดการอีกคนหนึ่งผ่าน
กระบวนการ "ประตูเปิด" หรือใช้ Magna
Hotline นโยบายว่าด้วยการต่อต้านการ
ตอบโต้เอาคืนของ Magna จะปกป้องคุณ
จากการตอบโต้เอาคืนในกรณีการรายงาน
ข้อกังวลด้วยความสุจริตใจ



การเคารพ สิทธิมนุษยชน

การเคารพสิทธิมนุษยชนของพนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคนอื่น ๆ เป็นหัวใจสำคัญสำหรับวัฒนธรรมของ Magna เราจัดเตรียมให้มีสภาพการทำงานที่ยุติธรรมสำหรับพนักงานของเรา และไม่ยอมให้มีการใช้แรงงานทาส เด็ก หรือการบังคับใช้แรงงานในองค์กรหรือห่วงโซ่อุปทานของเรา **มาตรฐานแรงงานสากล**ของเรายอมรับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ อนุสัญญาขึ้นพื้นฐาน ๘ ประการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) รวมถึงปฏิญญา ILO ว่าด้วยหลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงาน

ร่วมกับข้อกำหนดทางกฎหมายของประเทศ เราตระหนักถึงสิทธิของพนักงานของเราในการทำงานและเชื่อมโยงอย่างเสรีภายใต้เงื่อนไขที่ยุติธรรมในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและให้เกียรติ ซึ่งเรามุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามหรือเกินกว่าข้อกำหนดของมาตรฐานการจ้างงานที่บังคับใช้

นอกจากนี้ สิ่งที่สำคัญยิ่งคือ **กฎบัตรพนักงาน**ของเราคือความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามแนวทางการชดเชยที่ไม่เลือกปฏิบัติซึ่งในการจ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงานอย่างเป็นธรรมโดยคำนึงถึงเกณฑ์ที่เป็นกลางและหลักการของความเสมอภาคภายใน ตลอดจนความสามารถในการแข่งขันภายนอกโดยไม่คำนึงถึงลักษณะส่วนบุคคล เราคาดหวังให้ซัพพลายเออร์หรือบริษัทอื่นๆ ที่เราทำงานด้วยปฏิบัติตามกฎหมายที่บังคับใช้ด้วย

คำถามและคำตอบ

- ถาม** ฉันสงสัยว่าซัพพลายเออร์รายหนึ่งของเราอาจใช้แรงงานที่มีอายุต่ำกว่ากำหนด ฉันควรทำอย่างไร
- ตอบ** รายงานต่อผู้จัดการ แผนกกฎหมาย แผนกการปฏิบัติตามกฎระเบียบ แผนกจัดซื้อ หรือผ่านทาง Magna Hotline
- ถาม** ฉันกำลังพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งให้พนักงานคนหนึ่งที่สำคัญกับเมืองกรอยรัฐมิชิแกน เขาจะมีบทบาทในการติดต่อกับซัพพลายเออร์ที่ภูมิภาคอเมริกาเหนือ แต่เมื่อฉันพิจารณาคุณสมบัติที่จำเป็นทั้งหมดแล้ว ฉันกังวลว่าซัพพลายเออร์ของเราบางรายอาจไม่สะดวกใจกับความพิการทางร่างกายของเธอ การเลื่อนตำแหน่งให้บุคคลอื่นแทนถือเป็นการกระทำที่มีเหตุผลอันชอบด้วยกฎหมายใช่หรือไม่
- ตอบ** ไม่ใช่ เราพยายามให้ออกาสความก้าวหน้าเท่าเทียมกันแก่ทุกคน โดยไม่เลือกปฏิบัติ ด้วยเหตุผลที่ได้รับการคุ้มครองทางกฎหมายอย่างความพิการทางร่างกาย หากเธอมีคุณสมบัติเหมาะสมสำหรับงาน และสามารถปฏิบัติหน้าที่สำคัญในงานได้ เราต้องไม่ปฏิเสธการเลื่อนตำแหน่งอันเนื่องมาจากความพิการของเธอ



ความหลากหลายและการไม่แบ่งแยก

พนักงานของเราเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญในบริษัทระดับโลกของเรา เรามุ่งหวังที่จะดึงดูด รับสมัคร และรักษาผู้มีความสามารถที่มีภูมิหลัง มุมมอง และความสามารถที่หลากหลาย เราตั้งเป้าที่จะสร้างสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย เคารพซึ่งกันและกัน และไม่แบ่งแยก โดยที่พนักงานของเราสามารถทุ่มเทตนเองในการทำงาน ดำเนินชีวิตตามค่านิยมหลักของเรา บรรลุผลลัพธ์ที่ยั่งยืน และปรับปรุงแบรนด์ระดับโลกของเรา ซึ่งทั้งหมดนี้หยิ่งรากลึกใน**กฎบัตรพนักงาน**ของเรา

เราปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและการจ้างงาน รวมถึงกฎหมายที่ห้ามการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด รวมถึงกฎหมายที่ให้ความช่วยเหลือที่เหมาะสมในเรื่องความขัดแย้ง เรามุ่งมั่นที่จะให้การจ้างงานและโอกาสความก้าวหน้าทางการงานที่เท่าเทียมกันแก่ทุกคน โดยไม่เลือกปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย

การสื่อสารด้วยความรอบคอบ

สิ่งที่เราพูดและเขียน ไม่ว่าจะในที่ทำงานหรือนอกที่ทำงาน ควรสะท้อนถึงค่านิยมและมาตรฐานของ Magna

ในการปกป้องชื่อเสียงของ Magna และของเราเอง เราต้องเขียนสิ่งต่าง ๆ ด้วยความรอบคอบ โดยต้องเข้าใจว่าสิ่งใดก็ตามที่เราเขียนนั้น สักวันหนึ่งจะกลายเป็นข้อความสาธารณะ เราเคารพสิทธิ์ของทุกคนในการสื่อสารได้อย่างอิสระ แต่เราต้องไม่โพสต์สิ่งใดในระบบออนไลน์หรือบนสื่อสังคมออนไลน์ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงของ Magna ดูเหมือนโซเชียลหรือลูกค้า เปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับ หรือละเมิดสิทธิในลิขสิทธิ์และสิทธิบัตรของ Magna

หากมีผู้อื่น เช่น นักข่าว ผู้เชี่ยวชาญในแวดวงอุตสาหกรรม หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ขอให้เราพูดเกี่ยวกับ Magna เราไม่ควรแสดงความคิดเห็นในทางกลับกัน เราต้องแจ้งให้พวกเขาไปพบโฆษกที่ได้รับมือหมายจาก Magna แทน

นโยบายว่าด้วยการสื่อสารด้วยความรอบคอบของเรา **นโยบายด้านอีเมล อินเทอร์เน็ต และสื่อสังคมออนไลน์**ของเรา และ**นโยบายด้านการสื่อสารกับสื่อภายนอก** ล้วนเป็นทรัพยากรที่เป็นประโยชน์สำหรับประเด็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสาร

คำถามและคำตอบ

ถาม บางครั้งฉันระบายความคับข้องใจของฉันกับโซเชียลมีเดียอย่างหนึ่งบนหน้าเพจ Facebook ที่ฉันมีเพื่อนอยู่ ๒๕๐ คน ฉันทำในเวลาส่วนตัวและตั้งค่าเป็นส่วนตัว จึงมีเฉพาะเพื่อนและครอบครัวของฉันเท่านั้นที่สามารถเห็นการอัปเดตเหล่านี้ เป็นสิ่งที่ยอมรับได้ใช่หรือไม่

ตอบ ไม่ใช่ การโพสต์ลงในสื่อสังคมออนไลน์ไม่ใช่เป็นเรื่องส่วนตัวเสมอไป เราต้องละเว้นจากการแสดงความคิดเห็นต่อโซเชียลมีเดียของเราในกระดานสนทนาสาธารณะ หากข้อกังวลเกี่ยวกับโซเชียลมีเดียของเราเกี่ยวข้องกับภาระเบ็ดเสร็จธุรกรรมธุรกิจและจรรยาบรรณฉบับนี้ โปรดรายงานต่อผู้จัดการผ่านกระบวนการ "ประตูเปิด" แผนกกฎหมาย แผนกการปฏิบัติตามกฎระเบียบ หรือผ่านทาง Magna Hotline

ถาม ฉันพบข้อมูลที่ไม่ถูกต้องเกี่ยวกับผลการดำเนินงานด้านการเงินล่าสุดของเราในบทความของหนังสือพิมพ์ที่โพสต์ทางออนไลน์ ฉันอยากจะแสดงความเห็นบนเว็บไซต์ของหนังสือพิมพ์นั้นด้วยข้อมูลที่ถูกต้อง ฉันควรทำแบบนั้นใช่หรือไม่

ตอบ ไม่ใช่ คุณควรแจ้งแก่เจ้าหน้าที่แผนกการสื่อสารองค์กรหรือแผนกนักลงทุนสัมพันธ์เกี่ยวกับข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง หากเราโพสต์เกี่ยวกับธุรกิจของเรา เรากำลังทำหน้าที่เป็นโฆษกของบริษัทโดยไม่ได้รับอนุญาต

ธุรกิจ ของเรา

การใช้ข้อมูลที่เป็นความลับ

เราต้องรักษาข้อมูลที่เป็นความลับของ Magna และข้อมูลเกี่ยวกับพันธมิตรทางธุรกิจของเรา

เช่นเดียวกับทรัพย์สินอื่นๆ ข้อมูลที่เป็นความลับ ซึ่งรวมถึงความลับทางการค้า ข้อมูลที่เป็นกรรมสิทธิ์ และทรัพย์สินทางปัญญาที่เป็นของเรา ลูกค้าหรือซัพพลายเออร์ของเรา เป็นส่วนที่มีค่าในธุรกิจของเรา และเรามีหน้าที่ต้องปกป้องข้อมูลดังกล่าว ไม่ควรเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับกับบุคคลภายนอก Magna เว้นแต่กฎหมายกำหนดหรือเพื่อวัตถุประสงค์ทางธุรกิจที่ได้รับอนุญาต และควรแบ่งปันเป็นการภายในโดยหลัก "เท่าที่จำเป็นต้องรู้" เท่านั้น ความรับผิดชอบของเราในการคุ้มครองข้อมูลที่เป็นความลับของ Magna จะต้องอยู่ทั้งระหว่างและหลังจากสิ้นสุดการจ้างงาน หรือความสัมพันธ์อื่นใดที่มีกับบริษัท

ดูแนวทางเพิ่มเติมได้ที่นโยบายด้าน
ข้อมูลที่เป็นความลับของเรา

คำถามและคำตอบ

- ถาม** ฉันได้รับอีเมลจากลูกค้าที่มีข้อมูลเกี่ยวกับโครงการใหม่ ฉันสามารถแจ้งข้อมูลนี้แก่พนักงานคนอื่นของลูกค้าคนเดียวกันได้ใช่หรือไม่
- ตอบ** ไม่ใช่ คุณควรแจ้งข้อมูลที่เป็นความลับเฉพาะตามเกณฑ์ "จำเป็นต้องทราบ" เท่านั้น อย่าที่กักใจเองว่าผู้ติดต่อของลูกค้าจะทราบข้อมูลที่เป็นความลับ เพียงเพราะข้อมูลนั้นมีแหล่งที่มาจากที่ใดที่หนึ่งภายในองค์กรของลูกค้าเอง

- ถาม** ฉันจะสามารถปกป้องข้อมูลที่เป็นความลับของเราได้อย่างไร
- ตอบ** มีหลายขั้นตอนที่เราสามารถทำได้เพื่อปกป้องข้อมูลที่เป็นความลับ เราควรดำเนินการต่อระเบียบข้อมูลและข้อมูลที่เป็นความลับด้วยความรอบคอบเป็นอย่างยิ่ง และไม่ปล่อยอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ของเราทิ้งไว้โดยไม่มีใครดูแล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระหว่างการเดินทางหรือกิจกรรมทางธุรกิจ เราควรหลีกเลี่ยงการพูดคุยเรื่องธุรกิจของ Magna ในที่สาธารณะ เช่น ในลิฟต์หรือเครื่องบินที่มีผู้คนหนาแน่น นอกจากนี้ เราต้องทำความเข้าใจกับนโยบายและแนวทางด้านการกำกับดูแลข้อมูลของเรที่มีอยู่ใน MagNET





การซื้อขายหลักทรัพย์ที่ไม่เหมาะสม

เราเคารพข้อจำกัดในการซื้อขายและไม่ดำเนินการซื้อขายโดยใช้ข้อมูลภายใน

จากการทำงานที่ Magna ทำให้เราอาจเข้าถึงข้อมูลลับที่ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะเกี่ยวกับ Magna และบริษัทอื่น ๆ ที่เราดำเนินธุรกิจด้วย ซึ่งเป็นข้อมูลที่บุคคลทั่วไปไม่ทราบ การใช้ข้อมูลภายในดังกล่าวนี้เพื่อวัตถุประสงค์ในการลงทุน เช่น การซื้อหรือการขายหุ้นของ Magna หรือหุ้นของบริษัทอื่น ๆ โดยอ้างอิงจากข้อมูลภายใน ถือเป็นสิ่งที่ผิดกฎหมาย หากเรามีข้อมูลภายในเกี่ยวกับ Magna หรือบริษัทอื่น ห้ามดำเนินการลงทุนในบริษัทนั้นจนกว่าข้อมูลดังกล่าวจะเปิดเผย

ต่อสาธารณะ อย่าสนทนาหรือแจ้งข้อมูลภายในกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลภายนอก Magna (รวมถึงญาติและเพื่อนฝูง) หรือเสนอให้บุคคลอื่นใดซื้อขายโดยใช้ข้อมูลภายใน แม้ว่าคุณจะไม่ได้แจ้งข้อมูลนั้นโดยตรงก็ตาม

หากต้องการทราบแนวทางเพิ่มเติม โปรดอ่าน **นโยบายด้านการป้องกันการซื้อขายโดยใช้ข้อมูลภายในและการกำหนดระยะเวลาห้ามซื้อขายหลักทรัพย์** เกี่ยวกับวิธีการหลีกเลี่ยงการซื้อขายหลักทรัพย์โดยใช้ข้อมูลภายในและการเปิดเผยที่ไม่เหมาะสม

คำถามและคำตอบ

ถาม จากรายงานภายใน ฉันทราบว่ายอดขายของเราเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญและผลกำไรในไตรมาสนี้จะสูงกว่าที่นักวิเคราะห์อุตสาหกรรมคาดการณ์ ฉันสามารถบอกน้องสาวให้ซื้อหุ้นของ Magna ก่อนที่เราจะประกาศผลกำไรของไตรมาสนี้แก่สาธารณะได้ใช่หรือไม่

ตอบ ไม่ใช่ การใช้ข้อมูลภายในเพื่อผลประโยชน์ของเราเองหรือของผู้อื่น รวมถึงญาติและเพื่อนฝูงของเรา ขัดต่อจรรยาบรรณธุรกิจและจรรยาบรรณของเรา อีกทั้งถือว่าผิดกฎหมายด้วย

การลงทุนและ โอกาสขององค์กร

เราต้องปฏิบัติหน้าที่เพื่อผลประโยชน์สูงสุดของ Magna อีกทั้งต้องหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ผลประโยชน์ส่วนตัวขัดแย้งกับผลประโยชน์ของ Magna หรือสถานการณ์ที่ทำให้เข้าใจว่าเป็นเช่นนั้น

ตัวอย่างเช่น หากเราค้นพบโอกาสทางธุรกิจเนื่องจากการจ้างงานของเรา หรือผ่านการใช้ทรัพย์สินหรือข้อมูลของ Magna เราต้องไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวจากโอกาสเหล่านี้ เราต้องไม่ใช่ทรัพยากรของ Magna เพื่อประโยชน์ส่วนบุคคล หรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมใด ๆ ที่ทำให้เราตกอยู่ในสถานการณ์การแข่งขันกับ Magna

คำถามและคำตอบ

- ถาม** ฉันทำงานด้านวิศวกรรม และระหว่างที่ทำงาน ฉันคิดค้นงานออกแบบระบบส่งกำลังใหม่ที่คาดว่าจะน่าจะเป็นประโยชน์กับลูกค้ายานยนต์ของเรา ๒-๓ ราย เนื่องจากฉันเป็นคนคิดค้นงานออกแบบนี้ ฉันสามารถทำการตลาดแก่ลูกค้าโดยตรงได้ใช่หรือไม่
- ตอบ** ไม่ใช่ การกระทำเช่นนั้นจะเป็นการละเมิดจริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณของเรา ทรัพย์สินทางปัญญาใดๆ ที่เราสร้างขึ้นโดยเป็นส่วนหนึ่งของงานนั้นเป็นของ Magna นอกจากนี้ งานออกแบบใดๆ ที่พัฒนาขึ้นในระหว่างการจ้างงานของเราที่ Magna และใช้ทรัพยากรของบริษัท ถือเป็นการมอบโอกาสทางธุรกิจที่มีค่าให้แก่ Magna เราต้องไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวจากสถานการณ์เหล่านี้โดยไม่ได้รับการอนุมัติจาก Magna



การแสวงหาผลประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ รวมถึงการปฏิสัมพันธ์กับญาติและเพื่อนฝูง

ประโยชน์และความสัมพันธ์ส่วนตัวของเราไม่ควรขัดขวางความรับผิดชอบในการทำงานของเรา นับเป็นเรื่องไม่เหมาะสมที่จะเป็นหัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชาสายตรง หรือมีอิทธิพลใ้มน้ำต่อการประเมินค่าตอบแทนของญาติหรือเพื่อนสนิท ในทำนองเดียวกัน เราไม่ควรจ้างงาน ประเมินผลงาน สนับสนุนเงินทุน หรือมีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับญาติหรือเพื่อนสนิท หรือกับองค์กรที่บุคคลเหล่านั้นหรือตัวเราเองมีผลประโยชน์อย่างมีนัยสำคัญ

หากการตัดสินใจในการทำงานของเราอาจได้รับผลกระทบ หรืออาจดูเหมือนว่าได้รับผลกระทบจากความสัมพันธ์หรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล เราจะต้องเปิดเผยสถานการณ์เหล่านี้ภายใต้**นโยบายว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์** เราต้องปฏิบัติตามมาตรการใดๆ ที่อาจนำมาใช้เพื่อให้แน่ใจว่าการติดต่อและการตัดสินใจดังกล่าวทั้งหมดทำบนพื้นฐานที่ยุติธรรมและโปร่งใส

คำถามและคำตอบ

ถาม ผมเป็นผู้จัดซื้อในแผนกจัดซื้อ ทรัพย์สินของ ผมเพิ่งถูกว่าจ้างให้เป็นหัวหน้าฝ่ายขายของ ซัพพลายเออร์รายหนึ่งของเรา กรณีนี้ถือเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ใช่หรือไม่

ตอบ ใช่ ตำแหน่งใหม่ของทรัพย์สินอาจส่งผลต่อการตัดสินใจทางธุรกิจของคุณหรือทำให้ผู้อื่นเข้าใจว่าเป็นเช่นนั้น ความขัดแย้งนี้ควรได้รับการเปิดเผยตาม**นโยบายว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของเรา** หากเป็นเช่นนั้น ผู้บริหารจะสามารถประเมินสถานการณ์และดำเนินการที่เหมาะสมเพื่อจัดการกับความขัดแย้งดังกล่าวได้ การกระทำเช่นนี้ช่วยทั้ง Magna อีกทั้งยังปกป้องคุณและทรัพย์สินจากการขอล่าหาเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมอีกด้วย

ตำแหน่งนอกองค์กร

เพื่อช่วยให้แมกน่าประสบความสำเร็จ เราต้องอุทิศเวลาและความใส่ใจอย่างเต็มที่เพื่องานของเราในระหว่างชั่วโมงการทำงาน ดังนั้น เราอาจไม่ยอมรับภาระผูกพันภายนอกที่ลดเวลาและความสนใจที่เราสามารถอุทิศให้กับงานของเราที่ Magna

เราถูกห้ามไม่ให้รับตำแหน่งที่ได้รับค่าจ้างหรือไม่ได้รับค่าจ้างซึ่งอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์หรือมีลักษณะที่จะก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับ Magna เว้นแต่จะมีการเปิดเผยตาม**นโยบายว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์**



ทรัพยากร เพิ่มเติม

หากเรามีคำถามหรือต้องการข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณของเรา เราสามารถติดต่อฝ่ายกฎหมายหรือสมาชิกทีมจริยธรรมและการปฏิบัติตามกฎหมายของ Magna รายชื่อสมาชิกในทีมการปฏิบัติตามกฎระเบียบมีอยู่ที่ magna.com หรือหน้าการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและกฎหมายบน MagNET



อภิธานศัพท์

สิ่งที่มีมูลค่า: สิ่งที่มีค่าอยู่ในรูปแบบของเงินสด (หรือสิ่งที่เทียบเท่าเงินสด เช่น บัตรกำนัล) ของขวัญ การบริจาคเพื่อการกุศล ค่าอาหาร ค่าเดินทาง ตัวกิจกรรมหรือความบันเทิงอื่นๆ ค่าเล่าเรียน ส่วนลด ค่าอุปการะ สัญญาการจ้างงานในอนาคต หรือหุ้นของบริษัท และอื่น ๆ อีกมากมาย

สินบน: การจ่ายเงินที่ไม่เหมาะสมประเภทหนึ่ง สินบนคือสิ่งที่มีค่าที่มอบให้หรือเสนอแก่บุคคลอื่น เพื่อผลประโยชน์ส่วนบุคคลที่อาจมองว่าเป็นความพยายามโน้มน้าวให้เกิดการกระทำหรือการตัดสินใจในนามองค์กรของเขา เพื่อประโยชน์หรือให้ประโยชน์กับ Magna

การปฏิบัติตามกฎระเบียบ: การปฏิบัติตามตัวอักษรและเจตนารมณ์ของกฎหมาย จริยธรรม ธุรกิจและจรรยาบรรณ ตลอดจนนโยบายทั้งหมดของเรา

ความขัดแย้งทางผลประโยชน์: โดยทั่วไป ความขัดแย้งทางผลประโยชน์หมายถึงสถานการณ์ที่เราสามารถตัดสินใจหรือโน้มน้าวการตัดสินใจทางธุรกิจเพื่อ Magna ในขณะที่ผลประโยชน์ส่วนตัวของเรา (หรือผลประโยชน์ของบุคคลที่คุณเกี่ยวข้องหรือมีความสัมพันธ์ส่วนบุคคล) จะแตกต่างไปจากผลประโยชน์ของ Magna

คำอำนวยความสะดวก (หรือ “เงินใต้โต๊ะ”): รูปแบบหนึ่งของสินบน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วจะจ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐระดับล่างเพื่อเร่งกระบวนการหรือเพื่อให้ได้รับบริการหรือการดำเนินการตามปกติจากภาครัฐ ซึ่งโดยปกติแล้ว Magna มีสิทธิ์ที่จะได้รับตามกฎหมายอยู่แล้ว

ความสุจริตใจ: ด้วยเจตนาที่ซื่อสัตย์และจริงใจ

เจ้าหน้าที่รัฐ: ได้แก่ (๑) เจ้าหน้าที่หรือพนักงานของรัฐบาล กระทรวงหรือหน่วยงาน หน่วยงานสาธารณะระหว่างประเทศ หรือบุคคลที่กระทำการตามตำแหน่งหน้าที่ในนามของรัฐบาล กระทรวงหรือหน่วยงานสาธารณะระหว่างประเทศ รวมถึงบุคคลอื่นที่ได้รับการรวมให้เป็นเจ้าหน้าที่รัฐตามกระบวนการของเรา (๒) ผู้สมัครรับเลือกตั้งเพื่อเป็นเจ้าหน้าที่หรือพนักงานตามที่อ้างถึงในข้อ (๑) องค์กรที่ดำเนินงานเพื่อให้มีอิทธิพลต่อการคัดเลือก การเสนอชื่อ การแต่งตั้ง หรือการเลือกตั้งเจ้าหน้าที่หรือพนักงานตามที่อ้างถึงในข้อ (๑) (เช่น พรรคการเมืองหรือคณะกรรมการดำเนินการทางการเมือง)

ข้อมูลภายใน: ข้อมูลที่นักลงทุนหรือประชาชนทั่วไปยังไม่ทราบ และหากทราบแล้วจะเปลี่ยนแปลงมุมมองที่มีต่อมูลค่าของบริษัท หุ้น หรือพันธบัตรอย่างมีนัยสำคัญ ตัวอย่างได้แก่ การซื้อหรือควมรวมกิจการที่สำคัญ การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารอาวุโส การดำเนินคดีหรือข้อพิพาทแรงงาน

เงินใต้โต๊ะ: สินบนรูปแบบหนึ่งที่จ่ายเงินไปแล้วจำนวนหนึ่งหรือมีกำหนดจะจ่ายเงินจำนวนหนึ่งเพื่อเป็นการตอบแทนส่วนบุคคลสำหรับการสนับสนุนการจัดการทางธุรกิจ

การวิ่งเต้น: การสื่อสารกับเจ้าหน้าที่รัฐในระดับรัฐบาล รวมถึงบุคคลที่ได้รับเลือกจากสำนักงานรัฐ เจ้าหน้าที่หรือพนักงานของหน่วยงานรัฐ ที่มีเจตนาเพื่อส่งเสริม ต่อต้าน หรือมีผลต่อการตัดสินใจ

ข้อมูลส่วนบุคคล: ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีการระบุตัวตนหรือระบุตัวบุคคลได้ บุคคลอาจสามารถระบุตัวตนได้หากมีการระบุตัวตนโดยตรงหรือโดยอ้อม ทั้งนี้โดยอ้างอิงกับ (๑) ข้อมูลระบุ เช่น ชื่อ หมายเลขประจำตัวประชาชน หรือข้อมูลสถานที่ หรือ (๒) ปัจจัยที่แสดงรายละเอียดทางกายภาพ สังคม หรือการเงินเกี่ยวกับพวกเขา

การประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล: การดำเนินการใดๆ ที่กระทำกับข้อมูลส่วนบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการรวบรวม การบันทึก การจัดระเบียบ การจัดโครงสร้าง การจัดเก็บ การเปลี่ยนแปลง การใช้งาน การเปิดเผย การลบ หรือการทำลายข้อมูลส่วนบุคคล

ญาติหรือเพื่อนสนิท: ได้แก่ คู่สมรส คู่อาศัย บุตร บิดามารดา ปู่ย่า ตายาย หลาน พี่น้อง ลูกพี่ลูกน้อง หลานสาว หลานชาย ญาติของคู่สมรส ความสัมพันธ์แบบลูกเลี้ยง/บุตรบุญธรรม/บุตรที่รับอุปการะ บุคคลที่เกี่ยวข้องกับคุณซึ่งอาศัยอยู่ในบ้านของเรา และเพื่อนฝูงที่เราคบหาสมาคมนอกสถานที่ทำงาน

ผลประโยชน์ที่มีนัยสำคัญ: ถือว่าคุณมีผลประโยชน์ที่มีนัยสำคัญในธุรกิจ หาก (๑) ควบคุมหุ้น สินทรัพย์ หรือผลประโยชน์อื่นๆ ของธุรกิจ ไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อม เป็นสัดส่วนร้อยละสิบ (๑๐%) ขึ้นไป (๒) ได้ลงทุนเป็นสัดส่วนร้อยละสิบ (๑๐%) ขึ้นไปจากมูลค่าสุทธิของธุรกิจนั้นๆ (๓) มีบทบาทผู้นำในธุรกิจ หรือ (๔) อาจได้รับผลประโยชน์โดยตรงจากธุรกิจสัมพันธ์กับ Magna

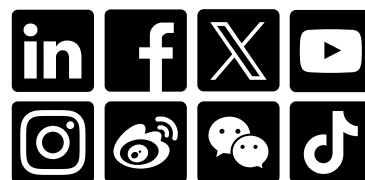
บุคคลที่สาม: บุคคล องค์กร หรือธุรกิจที่ดำเนินการนอก Magna

ประกาศใช้ครั้งแรก: ๑ พฤษภาคม ๒๐๑๖
เวอร์ชันปัจจุบัน: ๑ มกราคม ๒๐๒๖
ตรวจสอบครั้งถัดไป: ไตรมาสที่ ๑ ปี ๒๐๒๙
ออกโดย: หลักจริยธรรมและการปฏิบัติตามกฎหมาย
อนุมัติโดย: คณะกรรมการบริหาร



Magna International Inc.
๓๓๗ Magna Drive
Aurora, Ontario
Canada L4G ๗K๑
โทรศัพท์ ๔๐๕ ๗๒๖ ๒๔๖๒

เชื่อมต่อกับ MAGNA



magna.com