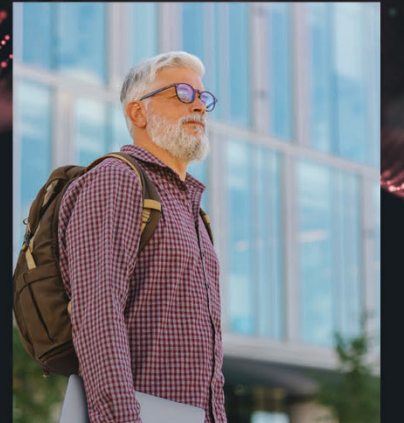


நடத்தை மற்றும் நெறிமுறைகள் தொகுப்பு



செய்தி

CHIEF EXECUTIVE OFFICER

இடமிருந்து

Magna-வின் நடத்தை விதிகள் மற்றும் நெறிமுறைகள் நமது கலாச்சாரத்தில் பின்னிப் பிணைந்துள்ளன மேலும் நமது நிறுவனத்தின் நோக்கம் மற்றும் மையக் கொள்கைகளை ஆதரிக்கின்றன. நமது கோட்பாடு ஒரு நிறுவனம் என்ற முறையில் நமது உறுதிப்பாட்டை பிரதிபலிக்கிறது மற்றும் எப்போதும் நேர்மையுடன் செயல்படவும் சரியானதைச் செய்யவும் வழிகாட்டும் முக்கிய கொள்கைகளை வலியுறுத்துகிறது.

எங்கள் நன்மதிப்பைப் பாதுகாக்கவும், Magna -வின் தற்போதைய வெற்றிக்கு பங்களிக்கவும், எங்கள் கோட்பாடுகளின் மதிப்புகளை திறனாய்வு செய்யவும், புரிந்து கொள்ளவும், அதன்படி நடக்கவும் நாம் அனைவரும் நேரத்தை ஒதுக்குவது அவசியமாகும். நமது கோட்பாடுகளின் தொகுப்பு நாம் அனைவரும் நாள்தோறும் பின்பற்ற வேண்டிய வழிகாட்டியாகும் மற்றும் Magna -ஐப் பாதிக்கும் முடிவுகளை எடுக்கும்போது எது ஏற்கத்தக்கது மற்றும் எது ஏற்றுக்கொள்ள முடியாதது என்பதற்கு வழிகாட்டவும் அது உதவுகிறது.

ஆண்டு 2022 -இல் Ethisphere நிறுவனம், உலகிலேயே நெறிமுறைகளை முழுமையாக கடைப்பிடிக்கும் தலைச்சிறந்த நிறுவனங்களில் ஒன்றாக Magna -ஐ அங்கீகரித்தது, இது அபூர்வமான திட்டங்கள் மற்றும் வணிக ஒருமைப்பாட்டை மேம்படுத்துவதற்கான அர்ப்பணிப்புடன் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட சில நிறுவனங்களுக்கு தரப்படும் கௌரவமாகும். Magna-வுக்காக விசுவாசத்துடன் செயல்பட்டு, அவர்கள் செய்யும் எல்லாவற்றிலும் உயர்ந்த நெறிமுறை தரங்களைப் பயன்படுத்தி, தங்களை நிறுவனத்திற்காக அர்ப்பணித்திருக்கும் ஊழியர்களை எண்ணி நான் பெருமைப்படுகிறேன். நமது வெற்றிக்கு முன்னோடிகளே நமது ஊழியர்கள்தான்.

Magna -க்கு உங்கள் தொடர்ச்சியான ஆதரவு மற்றும் நமது நெறிமுறை மதிப்புகளை நிலைநிறுத்துவதற்கான உங்கள் அர்ப்பணிப்பிற்கும் நன்றி.

ஸ்வாமி கோத்தகிரி
முதன்மை செயல் அதிகாரி

செய்தி

CHIEF COMPLIANCE OFFICER

இடமிருந்து

நமது வணிகப் பரிவர்த்தனைகள் அனைத்திலும் நாம் அனைவரும் நேர்மையுடனும் ஒருமைப்பாட்டுடனும் செயல்படுவதை உறுதிசெய்வதற்கான வழிகாட்டியாக Magna-இன் ஒழுக்க நெறிமுறைகள் மற்றும் நன்னடத்தைகள் இருக்கின்றன. சமீபத்தில் ஒரு நீண்டகால Magna பணியாளரிடமிருந்து எனக்கு ஒரு மின்னஞ்சல் வந்தது. அவர் எப்போதுமே ஒரு பெருமைக்குரிய Magna பணியாளராக இருந்ததாக என்னிடம் கூறினார், ஆனால் அவர் பணியாற்றிய நிறுவனம் நெறிமுறைகளையும் ஒருமைப்பாட்டையும் ஒரு முக்கிய முன்னுரிமையாகக் கொண்டுள்ளதை அறிந்து கொள்வது அவரை மேலும் பெருமைப்படுத்தியது.

நமது ஒழுக்க நெறிமுறைகள் மற்றும் நன்னடத்தைகளைப் பின்பற்றுவதையும், அவர்களுக்குத் தேவையான பதில்களைப் பெறுவதையும் உறுதி செய்வதற்காக நமது பணியாளர்கள் சிறப்பாகச் செயல்படுவதில் நான் மிகவும் பெருமைப்படுகிறேன். சில நேரங்களில் அந்தப் பதில்கள் வெளிப்படையாக இல்லாமல் இருக்கலாம் அல்லது “கிரே” மண்டலத்தில் இருக்கலாம். நமது பிராந்திய இணக்க அதிகாரிகளுக்கு வரும் கேள்விகளின் எண்ணிக்கை அதிகரித்துள்ளதையும்

நிறுவனத்தில் கிடைக்கும் இணக்க ஆதாரங்களின் பயன்பாடு அதிகமாக உள்ளதையும் காண்கிறோம். Disclose It அம்சத்தை அதிக ஊழியர்கள் பயன்படுத்துவதையும் காண்கிறோம்! இது அக்கறை சார்ந்த முரண்பாடுகள் மற்றும் அரசு அதிகாரிகளுக்கு வழங்கப்படும் பரிசுகள் மற்றும் நேர்மை சரிபார்ப்பை வெளிப்படுத்தும் அமைப்பாகும். இது Magna -ஐப் பிரதிநிதித்துவப்படுத்தும் மூன்றாம் தரப்பினர் நெறிமுறை வணிக நடைமுறைகளுக்கு நற்பெயரைக் கொண்டுள்ளனர் என்பதை உறுதிப்படுத்த இது உதவுகிறது. ஊழியர்கள் “Magna Upstanders” -ஆகப் இருக்க உறுதி பூண்டுள்ளனர், நாம் ஒவ்வொருவரும் பொருத்தமற்ற நடத்தையைப் பார்க்கும்போது உண்மையை எடுத்துரைத்து நாம் வெறும் பார்வையாளர்களாக மட்டும் இருக்கக்கூடாது என்பதை இது வெளிப்படுத்துகிறது.

நாம் மிகவும் சிக்கலான வணிகத்தில் இருக்கிறோம், இது சவாலான நன்னடத்தைகள் மற்றும் இணக்கத்துறை சிக்கல்களைக் கொண்டுள்ளது. நேர்மையுடன் செயல்படுவதன் மூலமும், வெளிப்படையாகப் பேசுவதன் மூலமும் ஒவ்வொரு நாளும் உங்கள் பங்களிப்பைச் செய்வதற்கு நன்றி. உங்களின் உறுதி, நமது தொடர்ச்சியான வெற்றிக்கு வழிவகுக்கிறது - ஒரே திசையில் நம்மை செலுத்துகிறது. Forward. For All.

Joanne Horibe
Vice President, Ethics and Chief Compliance Officer



பொருளடக்கம்

செய்தி	2
CHIEF EXECUTIVE OFFICER இடமிருந்து	2
அறிமுகம்	6
தொலைநோக்கு குறிக்கோள் மதிப்பீடுகள்	9
பொறுப்புகள்	10
நமது வாடிகையாளர்கள்/சந்தை இடம்	13
<i>அணைந்தே தழுதழுக்க நுழை ஒள் லூத் மஹபஹவீமுபயம்மஹி ணீஞ்சீ முழ தளுதநீ ணூ.</i>	13
நம்பிக்கை நிலை எதிர்ப்பு மற்றும் போட்டி சட்டங்களுக்கு இணங்குதல்	13
இலஞ்ச எதிர்ப்புச் சட்டங்களுக்கு இணங்குதல்	14
ஆதரவு நடுவது மற்றும் அரசியல் பங்கேற்பு	15
நமது பங்குதாரர்கள் / முதலீட்டாளர்கள்	17
நிதிநிலை அறிக்கை வழங்குதல்	17
முறையற்ற பத்திர வர்த்தகம்	18
பொது வெளிப்பாடுகள்	19
நமது ஊழியர்கள்	20
சுற்றுச்சூழல் மற்றும் தொழில்சார் ஆரோக்கியம் மற்றும் பாதுகாப்பு	20
தனிப்பட்ட தரவு பாதுகாப்பு	20
பன்முகத்தன்மை மற்றும் உள்ளடக்கம்	22
கவனமான தகவல் தொடர்பு	23
The Magna Hotline	24
இரகசிய விவரங்களைப் பயன்படுத்துதல்	26
முதலீடுகள் மற்றும் நிறுவன வாய்ப்புகள்	26
தன்னை கையாளுதல் மற்றும் உறவினர்கள் அல்லது நண்பர்களுடன் பழகுதல்	27
வெளிப் பதவிகள்	28
பரிசுகள் மற்றும் பொழுதுபோக்கு	29
கூடுதல் ஆதாரங்கள்	31
சொற்களஞ்சியம்	32

அறிமுகம்

நாம் ஒவ்வொருவரும் நமது பணிகளை நன்னடத்தையோடும் நமது நிறுவனங்களின் கொள்கைகளோடு பொருந்தும்படியும் நடத்தவேண்டும். இந்தக் கடமை நாம் ஒவ்வொருவருக்கும் உண்டு என்பதை நாம் எல்லாரும் புரிந்துகொள்ளவேண்டியது முக்கியம்.

இன்றைக்கு வாகனத் தொழில் மிகவும் சிக்கலானதாகவும் சவாலானதாகவும் மாறிக்கொண்டு வருகிறது. ஆகவே நாம் ஒவ்வொருவரும் நமது பணிகளை நன்னடத்தையோடும் நமது நிறுவனங்களின் கொள்கைகளோடு ஒத்துப்போகும் வகையில் செய்ய வேண்டும், இது நம் அனைவரின் கடமையாகும் என்பதை நாம் புரிந்துகொள்ள வேண்டியது அவசியமாகும். எங்கள் நன்னடத்தை மற்றும் நெறிமுறைகள் ("கோட்பாடு") எங்கள் நெறிமுறை தரநிலைகளை பராமரிக்க உதவும் வழிகாட்டியாக செயல்படுகிறது.

ஒவ்வொரு ஊழியரும் பொருந்தக்கூடிய சட்டத்திற்கு இணங்கவும் எங்களின் முக்கிய மதிப்புகள் மற்றும் வணிகக் கொள்கைகளுக்கு இணங்கவும் செயல்பட வேண்டும் என்று நாங்கள் எதிர்பார்க்கிறோம் மற்றும் கோருகிறோம். எங்கள் வழங்குநர்கள், ஆலோசகர்கள், தனி ஒப்பந்ததாரர்கள், முகவர்கள் மற்றும் பிற பிரதிநிதிகளும் இந்தத் தர ஒழுங்குகளைப் பின்பற்ற வேண்டும் என நாங்கள் எதிர்பார்க்கிறோம். நமது ஊழியர்கள் இந்த நெறிமுறைகளை மீறினால் அவர்கள் மீது, பணிநீக்கம் உட்பட, ஒழுங்கு நடவடிக்கை எடுக்கப்படலாம்.

இந்தத் தரநிலை பின்வருவனவற்றிற்குப் பொருந்தும்:

- பணியிடத்தில் நாம் மற்றவர்களை எப்படி நடத்துகிறோம்;
- நமது சுற்றுச்சூழல் சார்ந்தப் பொறுப்புகளை எப்படிக்கையாளுகிறோம்;
- போட்டியாளர்களுடன் எப்படி ஊடாடுகிறோம்;
- அரசாங்க அதிகாரிகளுடன் எப்படி உரையாடுகிறோம்;
- மேலும் நமது மற்றும் நமது வாடிக்கையாளர்களின் இரகசிய தகவல்களை எப்படிப் பாதுகாக்கிறோம்.

நேர்மையுடனும் ஒருமைப்பாட்டுடனும் நடத்தல், எல்லா நேரத்திலும் நெறிமுறையைத் தேர்ந்தெடுப்பது ஆகிய பொறுப்புகள் நம் ஒவ்வொருவருக்கும் உண்டு. அது நமது பணியின் ஒரு முக்கியப் பகுதி. இந்த விஷயத்தில் நாம் வெற்றி பெறுவதற்கு தேவையான பயிற்சியையும் தொடர்ச்சியான ஆதரவையும் வழங்குவதற்கு நமது நன்னெறி மற்றும் சட்ட இணக்கக் குழு உறுதி பூண்டுள்ளது.

தினசரி அலுவலக சந்திப்புகள், பகிரப்பட்ட ஆன்லைன் சந்திப்புகள், சமூக ஊடகங்கள், மாநாடுகள் மற்றும் நாம் Magna -ஐப் பிரதிநிதித்துவப்படுத்தும் பிற நிகழ்வுகள் உட்பட நமது பகிரப்பட்ட தொழில்முறை வாழ்க்கையின் தொடர்புகளுக்கு நமது கோட்பாடு பொருந்தும்.

Magna ஊழியர்கள் என்ற முறையில் நாம் நமது கடமைகளைச் செய்யும்போது நமக்கு வழிகாட்டுவதற்காக இந்த கோட்பாடுகள் வழங்கப்படுகின்றன, உள்ளூர் மற்றும் சர்வதேச சட்டங்களுக்கு நாம் இணங்கி நடப்பதை உறுதி செய்வதற்கான வழிகாட்டுதலை இது விவரிக்கிறது.

கேள்வி. நான் ஒரு Magna ஊழியர். இந்த நன்னடத்தை மற்றும் நெறிமுறைகள் எனக்குப் பொருந்துமா?

பதில். ஆம். இந்த கோட்பாடுகள் Magna International Inc. -இன் அனைத்து ஊழியர்களுக்கும் (முழு நேர மற்றும் பகுதி நேர ஊழியர்கள் உட்பட) அதன் அனைத்து செயல்பாட்டு குழுக்கள், பிரிவுகள், கூட்டு முயற்சிகள் மற்றும் உலகளவில் உள்ள பிற செயல்பாடுகளுக்கு இந்த கோட்பாடுகள் பொருந்தும். இது நமது நிர்வாக குழு இயக்குநர்கள் மற்றும் அதிகாரிகளுக்கும் பொருந்தும்.

கேள்வி. தவறாமல் Magna -சுக் டீயூலே அப்யூஸை ஆநுணைஹெரி ஹெஹெ அஹ் சுக் டீயூ அஹெர் நஹீ பஹி

பதில். சப்ளையர்கள், ஆலோசகர்கள், சுயாதீன ஒப்பந்ததாரர்கள், முகவர்கள் மற்றும் பிற பிரதிநிதிகள் போன்ற நமது சார்பாகச் செயல்படும் அனைவரும், டீயூலே லமநஹி சுஹெதன்மீ ரே ஹெஹெ ஹெஹெ லபூ பூர்த்தி செய்ய வேண்டும், அது இந்தக் கோட்பாடுகளில் இருப்பது போன்ற தரநிலைகளை அமைக்கிறது.

கேள்வி. தவறாமல் ஆநுணைஹெரி ஹெஹெ லபூ நஹுஹா ல் லபீ ஹ அஹா ஹஹாஹா அஹீ ஹ?

பதில். இந்தக் கோட்பாடுகளின் மதிப்பீடுகளைப் பின்பற்றுவது நமக்கு மிகவும் முக்கியமாகும் மேலும் இதனைப் பின்பற்றாவிட்டால் அது தீவிரமான குற்றமாகக் கருதப்படும். இந்த கோட்பாடுகளைப் பின்பற்றாதவர்கள் மீது ஒழுங்கு நடவடிக்கை எடுக்கப்படும். ஒழுங்கு நடவடிக்கையின் வகை குற்றத்தின் தீவிரத்தன்மையைப் பொறுத்து அமையும், குற்றம் மிகத்தீவிரமாக இருந்தால் சம்பந்தப்பட்ட நபர் பணிநீக்கம் செய்யப்படுவது உள்ளிட்டவை நிகழலாம். செய்யப்படலாம்.

நமது ஊழியர்கள் பின்பற்றவேண்டும் என்று எதிர்பார்க்கப்படுகிற அதே நடத்தை விதிகளின் தரங்களை, நமது வழங்குநர்கள், ஆலோசகர்கள், தனி ஒப்பந்ததாரர்கள், முகவர்கள் அல்லது பிற பிரதிநிதிகளும் பின்பற்றவேண்டும். ஒருவேளை அவர்கள் பின்பற்றாவிட்டால் அவர்களுக்கும் இதேபோன்ற விளைவுகள் ஏற்படலாம். மூன்றாம் தரப்பினர் செய்த குற்றம் தீவிரமாக இருந்தால், நாம் அவர்களுடனான உறவை முறித்துக் கொள்ளக் கூடும்.

இந்த கோட்பாடுகளின் சில பிரிவுகள் பொருந்தக்கூடிய சட்டத் தேவைகளை பிரதிபலிக்கின்றன என்பதையும் நாம் கவனத்தில் கொள்ள வேண்டும். அதாவது இந்த கோட்பாடுகளை மீறும் செயல் நடந்தால், அது சட்ட மீறலாகவும் ஆகலாம். இதுபோன்ற சூழ்நிலைகளில் தண்டனையாக அபராதம் விதிக்கப்படலாம், அதில் சம்பந்தப்பட்ட நபர் சிறைக்குச் செல்ல நேரலாம்.

தொலைநோக்கு | குறிக்கோள் | மதிப்பீடுகள்

எங்கள் தொலை நோக்கு பார்வை

அனைவருக்கும் மற்றும் அனைத்திற்கும் போக்குவரத்தை மேம்படுத்துவது.

எங்கள் நோக்கம்

நமது குறிக்கோள், நமது தனித்திறமையைப் பயன்படுத்தி போக்குவரத்துத் துறையை சிறப்பானதாகவும் பொறுப்புடனும் உருவாக்க வேண்டும். வாகனங்களை அனைவருக்கும் பாதுகாப்பானதாகவும் தூய்மையானதாகவும் மாற்றும் தொழில்நுட்பங்கள், அமைப்புகள் மற்றும் கருத்துகளை உருவாக்குவதன் மூலம் நாம் அதைச் செய்வோம்.

முக்கிய மதிப்பீடுகள்

எங்கள் பணியாளர் சாசனத்தால் வழிநடத்தப்படும், எங்கள் முக்கிய மதிப்புகள், தனிநபர்களாகவும் ஒரு நிறுவனமாகவும் நாம் யார் என்பதைப் பிரதிபலிப்பதாகும்.

பெரிதாக நினைவுங்கள்

ஒவ்வொருவருக்கும் தன்னம்பிக்கையுடன் செயல்பட அதிகாரம் அளித்தல்.

பொறுப்பேற்றல்

நம்முடைய செயல்களிலும் கடமைகளிலும் நமக்கும் மற்றவர்களுக்கும் பொறுப்புக்கூறல்.

ஒருபோதும் ஒரு நிலையில் தங்கிவிட வேண்டும்.

தொடர்ந்து புதுமைப்படுத்துதல், மேம்படுத்துதல் மற்றும் சரியான கேள்விகளைக் கேட்பது.

ஒத்துழைக்கவும்

மரியாதையுடனும் பணிவுடனும் நாம் ஒன்றாகச் செய்யும்போது நம்மால் முடிந்ததைச் செய்கிறோம்.

பொறுப்புகள்

வாழ்க்கையில் நாம் பல விஷயங்களைத் தேர்ந்தெடுக்க வேண்டியுள்ளது, தினந்தோறும் கண்சிமிட்டும் நேரத்திற்குள் நாம் இவற்றைத் தேர்ந்தெடுத்துக்கொண்டே இருக்கிறோம்.

ஆனால் இப்படி நாம் தேர்ந்தெடுக்கின்ற சில விஷயங்கள் மற்றவற்றை விட முக்கியமானவை. மேக்னாவின் ஒரு பிரதிநிதியாகச் செயல்படுகிற நாம், எதைத்தேர்ந்தெடுக்கிறோம் என்பது நம் நிறுவனத்தையும் நம்மையும் மற்றவர்கள் எப்படிப்பார்க்கிறார்கள் என்பதைத் தீர்மானிக்கும் ஒன்றாக உள்ளது.

சுருக்கமாகச் சொன்னால், நாம் எதைத்தேர்ந்தெடுக்கிறோம் என்பதுதான் ஒருமைப்பாட்டை வலியுறுத்துவதாக உள்ளது.

பணியிடத்தில் சிறந்த தேர்வுகளை மேற்கொள்வதற்கு எங்களுக்கு வழிகாட்டும் நடத்தை மற்றும் நெறிமுறைகள் எங்களிடம் உள்ளன. இந்தக் கோட்பாடுகள் உலகெங்கிலும் உள்ள அனைத்து Magna -இன் ஊழியர்களுக்கும் பொருந்தும், தலைமை அலுவலகம் மற்றும் குழு அலுவலகங்கள், உற்பத்திப் பிரிவுகள் மற்றும் கூட்டு முயற்சிகளுக்கும் இவை பொருந்தும்.

ஊழியர்கள் அனைவரும் நமது கோட்பாடுகளைப் படித்து புரிந்துகொள்ள வேண்டும் மற்றும் எப்போதும் நெறிமுறை மற்றும் நேர்மையான வழியில் செயல்பட வேண்டும் என்று நாங்கள் எதிர்பார்க்கிறோம். சரியான விஷயங்களைத் தேர்ந்தெடுப்பது, நமது தொழிலைக் கட்டுப்படுத்தும் கட்டுப்பாடுகள் மற்றும் சட்டங்களைப் பின்பற்றுவது ஆகியவை நமது இப்போதைய மற்றும் வருங்கால வெற்றிக்கு மிகவும் முக்கியம்.

நாம் என்ன செய்யலாம்

நிறுவனம் முழுவதிலும் ஒருமைப்பாடு கடைப்பிடிப்பதை உறுதிசெய்வதற்கு எங்களுக்கு உதவ அனைத்து ஊழியர்களையும் நாங்கள் நம்பியுள்ளோம். நாம் கண்டிப்பாக:

- நமது கோட்பாடுகள் மற்றும் அதனுடன் தொடர்புடைய இணக்க கொள்கைகளை தெரிந்துகொள்ள வேண்டும்
- இந்த கோட்பாடுகளின் சாத்தியமான மீறல் ஏற்பட்டுள்ளதாக நீங்கள் நம்பினால் அல்லது நமது கோட்பாடுகளைப் பற்றிய சந்தேகம் இருந்தால், அதை வெளிப்படுத்த வேண்டும்.
- நமது கோட்பாடுகளை உருவாக்கும் அடிப்படைக் கொள்கைகளை ஒவ்வொரு நாளும் கடைப்பிடிப்பது

இதைச் சொல்லும் நமது வாசகம்: அவற்றை அறிந்திருங்கள். பேசுங்கள். அதைப் பின்பற்றுங்கள். Magna -வின் வெற்றி, நமது மக்கள் செயலில் பங்கு வைப்பதிலும், நாம் அனைவரும் நெறிமுறையான முறையில் வணிகம் நடத்துவதை உறுதி செய்வதிலும் சார்ந்துள்ளது.

நமது தலைவர்களின் எதிர்பார்ப்புகள்

நிறுவனத்தின் தலைவர்களாக, எங்கள் நிர்வாகிகள், மூத்த அதிகாரிகள் மற்றும் மேலாளர்கள் தங்களுக்கு மிக உயர்ந்த நெறிமுறை தரத்தை அமைத்துக் கொள்வார்கள் என்று எதிர்பார்க்கப்படுகிறது. இது அவர்களின் அணிகள் ஒரு முன்மாதிரியாக கொண்டு செயல்பட உதவுகிறது. எங்கள் தலைவர்கள் இந்த கோட்பாடுகளின் சாத்தியமான மீறல்கள் குறித்து கவனமாகவும் எச்சரிக்கையாகவும் இருக்க வேண்டும் என்றும் சரியான நேரத்தில் கவலைகளைப்

புகாரளிப்பார்கள் என்றும் எதிர்பார்க்கப்படுகிறது. இந்த கோட்பாடுகளுக்கு இணக்கமாக இருப்பதைப் பற்றி ஊழியர்களுக்கு ஏதேனும் சந்தேகம் இருந்தால் அதை அவர்கள் சுதந்திரமாக வெளிப்படுத்தி பேசும் சூழலை தலைவர்கள் ஏற்படுத்த வேண்டும். இந்த நெறிமுறைகளில் விவரிக்கப்பட்டுள்ள விஷயங்கள், நிறுவனத்தில் எங்கும் பின்பற்றப்படுவதை உறுதிசெய்ய தலைவர்கள் முன்னுதாரணங்களாகச் செயல்படுவது முக்கியம்.

நேர்மையாகவும் நல்லெண்ணத்துடனும் பிரச்சனைகளைப் புகாராளிக்கும் எந்தவொரு பணியாளரும் பழிவாங்கப்படவில்லை என்பதை உறுதி செய்வதில் தலைவர்கள் முக்கிய பங்கு வகிக்கின்றனர். எங்களின் **பழிவாங்குதல் தடுப்பு கொள்கையால்** இந்த வகையான பழிவாங்கல் வெளிப்படையாக தடைசெய்யப்பட்டுள்ளது.

பழிவாங்கல் பல வடிவங்களை எடுக்கலாம் மற்றும் நுட்பமான செயலை உள்ளடக்கியது. குறைக்கப்பட்ட மணிநேரம் அல்லது ஊதியம், பணிநீக்கம், பதவி இறக்கம், இடைநீக்கம், அச்சுறுத்தல், துன்புறுத்தல், துஷ்பிரயோகம், சங்கடம், அவமானம் அல்லது மறுக்கப்பட்ட வாய்ப்புகள் (பதவி உயர்வு, ஊதிய உயர்வு அல்லது ஓய்வூதியம் போன்றவை) ஆகியவை அடங்கும். மேலும் தகவல்களுக்கு, தயவுசெய்து நமது **பழிவாங்குதல் தடுப்பு கொள்கையை** பார்க்கவும்.

கேள்வி: ஊனீ டே ஸ்டீ பெறுவதே மும்மலுருதபத் ஒவ்வொரு மின் தஞ்சை ரவரஊனீ தவனாத் நே கூ ரெனா அந ஊனீ: மருஆபுனத்தநதீ அஹுனாதீ ணுள் பீஹு அப்யுணுனாஊனீ டே ஸ்டீ மெறே கூக் அனாதீ மூர் பெஹ ஊனீ தவனாஹே றபுனா ரெனா ஊனீ டே ஸ்டீ பெறுவதே மும்மலுருணுள் தவனாஊனாபீஹு அப்யுணுனாஊனீ ண ஃ மருஹுனாநதீ ல் டீ ஸ்டீ Magma ஊனீ ந ஹீ ஒஹீக் பஹ

பதில்: ஆம். எங்கள் **ஸ்மவ்ஹுக் ஸ்பாணுபூபீ அஹுனாதீ** ஒளானது, ஊழியர்களுக்கு எதிராகப் பழிவாங்கும் நடவடிக்கை எடுப்பதை மேற்பார்வையாளர்களை தடை செய்கிறது மற்றும் நேர்மையாகவும் நல்லெண்ணத்துடனும் கவலைகளைப் புகாரளிக்கும் ஊழியர்களைப் பாதுகாக்கிறது.

கேள்வி: தலூஹ ஊட தநீ ஸ்டீஹீர் ந்யகூநே ந டே மபூ பீஹும துணர்ரகீ, தவனானட் நிகூஹ அப்யுமபுனீ ஸ்டீ ஸ்மவ்ஹுக் ஸ்பாணுபூபீக் அஹுனாதீ ஒளிஹீ நதீ பஹ

பதில்: ஆம், பழிவாங்கல் என்பது பதவி நீக்கம் என்ற வடிவத்தை எடுக்கலாம். ஆனால் இது மற்ற (நுட்பமானவை உட்பட) செயல் வடிவங்களையும் எடுக்கலாம். மேலும் தகவல்களுக்கு, தயவுசெய்து நமது **ஸ்மவ்ஹுக் ஸ்பாணுபூபீக் அஹுனாதீ** ஓயைப் பார்க்கவும்.

நமது வாடிகையளர்கள்/சந்தை இடம்

தொழிலை நம்பத்தகுந்த வகையில், நியாயமாகவும் மரியாதையுடனும் நடத்துதல்

ஊழியர்கள், மேலாளர்கள் என நாம் அனைவரும் மேக்னாவின் வெற்றியை உறுதிசெய்யும் பொறுப்பைப் பகிர்ந்துகொள்கிறோம் என்பதே நமது செயல்பாட்டுத் தத்துவமாகும்.

இந்தப் பொறுப்பை நிறைவேற்றுவதற்கு நாம் எல்லாரும் ஒருமைப்பாட்டுடன் செயல்படவேண்டும். நமக்குப் பொருந்துகிற சட்டங்களை நாம் எழுத்துபூர்வமாகவும் உணர்வுபூர்வமாகவும் பின்பற்றவேண்டும், இந்த நெறிமுறைகளின் படி நடக்கவேண்டும், நாம் கொடுத்த வாக்குகளைக் காப்பாற்றவேண்டும் என்பதே இதன் அர்த்தம்.

மற்ற ஊழியர்கள், வாடிக்கையாளர்கள், சப்ளையர்கள் மற்றும் பிற பங்குதாரர்களுடனான எங்கள் தொடர்புகளிலும் நாம் நியாயமாக நடந்துகொள்ள வேண்டும்.

நாம் தொடர்பு கொள்ளும் சிலருக்கு வேறுபட்ட எண்ணங்கள் கருத்துகள் இருக்கலாம், அதை நாம் மதிப்பது அவசியம், நாம் எந்தெந்த நாடுகளில் இயங்குகிறோமோ அந்த நாடுகளின் கலாச்சாரங்கள் மற்றும் பழக்கவழக்கங்களைப் புரிந்து கொண்டு, நுண்ணுணர்வுடனும் அக்கறையுடனும் செயல்பட வேண்டும், நாம் எங்கெல்லாம் தொழில் செய்கிறோமோ அந்தச் சமூக மற்றும் சுற்றுச்சூழல்களில் நாம் ஏற்படுத்தும் தாக்கத்தை கவனத்தில் கொள்ள வேண்டும்.

நம்பிக்கை நிலை எதிர்ப்பு மற்றும் போட்டி சட்டங்களுக்கு இணங்குதல்

நாம் பிற நிறுவனங்களுடன் தீவிரமாக, ஆனால் சுதந்தரமான மற்றும் நியாயமான போட்டிச்சூழலை மதித்து போட்டியிடுகிறோம். ஆகவே நாம் அனைவரும் பொருந்துகிற அனைத்து நம்பிக்கை நிலை எதிர்ப்பு மற்றும் போட்டி சட்டங்களுக்கும் இணங்க வேண்டும். இந்தச் சட்டங்களை மீறும் எந்த நடவடிக்கைகளிலும் நாம் ஈடுபடமாட்டோம். உதாரணமாக நமது போட்டியாளர்களுடன் சேர்ந்து விலைகளைத் தீர்மானித்தல், தள்ளுபடிகள், அல்லது விற்பனை விதிமுறைகளைத் தீர்மானித்தல், உற்பத்தியைக் கட்டுப்படுத்துதல், சந்தைகளைப் பிரித்தல், ஏல நடவடிக்கைகளை ஒருங்கிணைத்தல், அல்லது வாடிக்கையாளர்கள் அல்லது வழங்குநர்களைப் புறக்கணித்தல், ஊழியர்களின் ஊதியத்தை நிர்ணயிப்பது அல்லது ஒருவருக்கொருவர் ஊழியர்களை பணியமர்த்த வேண்டாம் என்று ஒப்புக்கொள்வது போன்ற செயல்கள்.

நமது **தயூர்கே ஒன் ரே ஊஸ்பூரி பறநீமு ஹெரிஞ் அணைராஹை அஹைரே ஒன்** இந்த உறுதிப்பாட்டை நாம் எப்படி வழங்குகிறோம் என்பது பற்றிய விரிவான விளக்கத்தை வழங்குகிறது.

மனித உரிமைகளுக்கு மதிப்பளித்தல்

ஊழியர்கள் மற்றும் பிற பங்குதாரர்களின் மனித உரிமைகளுக்கு மதிப்பளிப்பது என்பது நமது நியாயமான தொழில்நிறுவனக் கொள்கையின் மையமாகும். நமக்கு பொருந்தக்கூடிய அனைத்து மனித உரிமைச் சட்டங்கள் மற்றும் ஒழுங்குமுறைகளுக்கு இணங்க உறுதியேற்றுள்ளோம்.

நமது ஊழியர்களின் அதிகாரப்பத்திரத்தின் அடிப்படையில், நியாயமாக மற்றும் சமமாக நடத்துதல் மீது நாம் நம்பிக்கை கொண்டுள்ளோம். அனைவருக்கும் மதிப்பளிக்கக்கூடிய பணிச்சூழலை உறுதிப்படுத்த உதவும் நன்கு நிறுவப்பட்ட துன்புறுத்தல் மற்றும் பாகுபாடு கொள்கைகளையும் மற்றும் தவறான நடத்தைகளைச் சரிசெய்ய உதவும் புகார் மற்றும் விசாரணை நடைமுறைகளையும் கொண்டுள்ளோம். நமது உள்ளூர் கொள்கைகள் பன்முகத்தன்மையுடன் இருக்கின்றன, அவை தனிநபர்களின் பழக்கங்கள் மற்றும் நம்பிக்கைகள் மதிக்கப்படுவதை ஊக்குவிக்கின்றன, மற்றும் தேவைப்படுவர்களுக்கு சட்டரீதியான உதவிகளையும் வழங்குகின்றன. பணியிடத்தில் நடக்கும் வன்முறையையும் கொடுமைப்படுத்தலையும் தடுக்கும் கொள்கைகளும் நம்மிடம் உள்ளன.

நாம் நமது ஊழியர்களுக்கு நேர்மையான பணிபுரியும் நிலைமையை வழங்குகிறோம், நமது நிறுவனம் அல்லது விநியோக சங்கிலியில் அடிமை தொழிலாளர்கள், குழந்தைத் தொழிலாளர்கள் அல்லது கட்டாயத் தொழிலாளர்களைப் பயன்படுத்துவதை நாம் ஊக்குவிப்பதில்லை. ஐ.நா உலகளாவிய மனித உரிமைகள் பிரகடனம், பன்னாட்டு தொழிலாளர் அமைப்பின் (ஐ.எல்.ஓ) 8 அடிப்படை மரபுகள், மற்றும் அடிப்படைகள் கொள்கைகள் மற்றும் வேலை உரிமைக்கான ஐ.எல்.ஓ பிரகடனத்தை நமது **ஈ.ற ஒலவல் ம அணைந்து ஊருணைத் தே ஒலூ** அங்கீகரிக்கிறது. தேசிய சட்டத் தேவைகளுடன், பாதுகாப்பான மற்றும் மரியாதையான சூழலில் நியாயமான நிபந்தனைகளின் கீழ் சுதந்திரமாக ஒத்துழைப்பதற்கு மற்றும் வேலை செய்வதற்கான நமது ஊழியர்களின் உரிமையை அங்கீகரிக்கிறோம், அதற்காக பொருந்தக்கூடிய வேலை தரநிலைத் தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்வதற்கும் மற்றும் அதைத் தாண்டிச் செயல்படுவதற்கும் நாம் முயற்சிக்கிறோம்.

மேலும் நமது ஊழியர்களின் அதிகாரப்பத்திரத்தின் அடிப்படையில், தனிப்பட்ட குணங்களைக் கருத்தில் கொள்ளாமல், குறிக்கோள் அளவுகோல்கள் மற்றும் உள்ளார்ந்த சமத்துவம் மற்றும் வெளிப்புற போட்டித்தன்மையின் அடிப்படையில் ஊழியர்களுக்கு நியாயமான ஊதியம் வழங்கும் பாரபட்சமற்ற ஊதிய நடைமுறைகளை கடைப்பிடிப்பதற்கும் நாம் உறுதியளிக்கிறோம்.

நாம் இணைந்து வேலை செய்யும் சப்ளையர் அல்லது பிற நிறுவனம் பொருந்தும் சட்டங்களுக்கு இணங்க வேண்டுமென எதிர்பார்க்கிறோம்.

தெனல்: தபதீ முளங்கீ தநாழ் லாஜரீ முருகீ ர நுணமமதீ தூஅணைற்ற ஹாநாஹி லபூ மைனுடைததீ ரவநாஹுநீ தவறா நநுணை கூ ரெனா தவறாஹுந அபயூம மெனுடமூ

பதில்: தவறாமல் மேற்பார்வையாளர், சட்டம், இணக்கம், அல்லது கொள்முதல் துறையிடம் புகார் அளிக்கவும்.

தெனல்: தபதீ ரீயவறு ப் குவ்வொஃலீமுற ஒணலுஃ ளுல ஐரீ முரீ கூகீ ணைஃ ஈ மரூவீ ணீ முதீ ணுள் தவறா ந்நுண்துதீ கூஹொஹுட ஆரீ கூ ரெனா ஆநுணு பீண் ணைஃ ம் லாஃ முருதபதீ முருஃ அபய்குஹொளங்கீ தநாழ் ருனா ண்ட பீய்ம மெனுநம் ரீ கூகீ மூ ஃ முளீ கூகீ தூஅணை முமவற ஹொஹுஹுணை ண்ஹுளீ மு ஆரீ நுணுஹீ மூ ஃ முயதீ ஆமற ஹி ப ஒஹுட பஹொஹுபதீ னபூ லமரூஹுந்ந்ருஃ அஹொஹுஹுமபஹுஹுட யசுரு டமூ ஹு தவறாஹுஹுரே மமே ரு ரெனா ஆநுணு ஒஹுட துணுஹுஹுஹுஹு நுணு ணைஃ ஈ மரூவீ மு தவறாஹுஹுஹு ஹீ முரீ கூகீ தூஹுஹு ஹுஹு

பதில்: இல்லை. நாம் இயலாமை போன்ற சட்டரீதியான பாதுகாக்கப்பட்ட பின்னணிகளின்படி பாகுபாடு காட்டாமல் அனைவருக்கும் சம முன்னேற்ற வாய்ப்பினை வழங்குவதற்கு முயற்சிக்கிறோம். அவர் அந்த வேலைக்கான சரியான தகுதிகளைக் கொண்டிருந்தால் மற்றும் வேலையின் அவசியமான கடமைகளைச் சரியாக செய்ய முடிந்தால், அவரது இயலாமையின் அடிப்படையில் அவருக்கான பதவி உயர்வை நாம் கண்டிப்பாக மறுக்கக் கூடாது.

பன்முக்கத்தன்மை மற்றும் உள்ளடக்கம்

நமது ஊழியர்கள் நமது உலகளாவிய நிறுவனத்தின் முக்கியப் பங்குதாரர்கள் ஆவர். நாம் பலதரப்பட்ட பின்னணிகள், பார்வைகள், திறன்களைக் கொண்ட திறமைகளைக் கவர், பணியமர்த்த, தக்கவைக்க இலக்குக் கொண்டுள்ளோம். நமது ஊழியர்களின் அதிகாரப்பத்திரத்தில் ஆழமாக வேருன்றியபடி, நமது ஊழியர்கள் முழுமனதுடன் வேலைக்கு வர வேண்டும், நமது முக்கிய மதிப்புகளை கடைப்பிடிக்க வேண்டும், நிலையான முடிவுகளை அடையக்கூடிய மற்றும் நமது உலகளாவிய பிராண்டை மேம்படுத்தக்கூடிய ஓர் பாதுகாப்பான, மதிப்புமிக்க, உள்ளடக்கிய பணியிடத்தை உருவாக்குவதை நாம் இலக்குக் கொண்டுள்ளோம்.

பொருந்துகின்ற அனைத்து ஊழியர் மற்றும் பணிச்சட்டங்களையும் நாம் மதித்து நடக்கிறோம். உதாரணமாக, பாரபட்சம் காட்டுதல் மற்றும் துன்புறுத்துதலைத் தடுக்கும் சட்டங்கள், வேறுபாடுகளுக்குச் சரியாக இடமளிக்கும் சட்டங்கள் போன்றவை. வயது, இனக்குழு, மதம், இனம், நிறம், உடல் அம்சங்கள், பாலினம், பால்நோக்குநிலை, பாலின அடையாளம் / வெளிப்பாடு, மொழி வேறுபாடுகள், குடியரிமை அல்லது தேசிய இனம், குடும்ப அல்லது திருமண நிலை, உடல், மன மற்றும் வளர்ச்சித் திறன்கள், சமூகப் பொருளாதார நிலை அல்லது சட்டத்தால் பாதுகாக்கப்பட்ட பிற எந்தவொரு தனிப்பட்ட பண்புகளின் அடிப்படையில் மட்டுமல்லாது இன்னபிற அடிப்படைகளில் பாகுபாடு காட்டாமல் அனைவருக்கும் சம வேலைவாய்ப்பு மற்றும் தொழில்வாழ்க்கை முன்னேற்ற வாய்ப்புகளை வழங்க நாம் உறுதி பூண்டுள்ளோம்.

கவனமான தகவல் தொடர்பு

பணி இடத்தில் மற்றும் பணி இடத்திற்கு வெளியிலும் நாம் என்ன எழுதுகிறோம், என்ன சொல்கிறோம் என்பவை நம்மிடம் எதிர்பார்க்கப்படும் நேர்மை மற்றும் தரங்களை பிரதிபலிப்பதை நாம் உறுதிசெய்ய வேண்டும்.

Magna -இன் நற்பெயரையும் நமது நற்பெயரையும் பாதுகாப்பதற்கு நம்முடைய எழுத்துப்பூர்வமான தகவல் தொடர்புகள் அனைத்தும் மிகவும் கவனத்துடன், என்றைக்காவது ஒரு நாள் அது பொதுவில் வெளியிடப்படலாம் என்கிற

கேள்வி: Magna Hotline -ஏழு மைனூட்டில் ஸ்மில் லாக் எடுத்து தவணாபீடிஷன் கூடு முடிவாகி உறுதி தீர்மானம்?

பதில்: Magna Hotline மூலம் பெறப்பட்ட அனைத்து அறிக்கைகளும், முதலில் நமது Magna Hotline நிர்வாகிகளால் மதிப்பாய்வு செய்யப்படும், விசாரணை தேவையா, அதற்கு யார் தலைமை தாங்குவது என்பதை அவர்கள் பரிசீலிப்பார்கள். நமது விசாரணை நடைமுறைகளைப் பற்றி மேலும் அறிய, தயவுசெய்து நெறிமுறைகள் விசாரணைகள் பற்றிய எங்கள் கொள்கையைப் பார்க்கவும்.

தெனல் : தவணாஅணைம் மலாதீ ரே ம் லானட் பீய் ரெனா அணுனீ டே மூ மெறே ம் னாஜரீ கீக் ம் மலாநைவணா ஜரீ பீண்மய்பவறா முஷ்டே பபூ டே னா ரீ முவக மீனாலெனா ஆதீ அபூலா முவக முவகமீ ஓவலா ரூஷ் லாங்றரீ கீக் அபூபவலா ஆரீ கீக் மு அணுநீ த் தே ந கூ ரெனா தவணாஅணுநைமுஷ்டே பபூ டே னா ரீ முவக மணுநா தவணாஃ கீ ந ஃ முஷ்டே மூ தெயமுஷ்டேவநீ ஸ்ரீஸ்துணா ஹவற

பதில்: கூடாது, நீங்கள் அவ்வாறு செய்வது நமது கோட்பாட்டை மீறியதாகும். நமது வேலைகளின் ஒரு பகுதியாக நாம் உருவாக்கும் எந்த அறிவுசார் சொத்தும் Magna -க்கு சொந்தமானது. கூடுதலாக, Magna -இல் நமது வேலையின் போது நிறுவனத்தின் வளங்களைப் பயன்படுத்தி உருவாக்கப்பட்ட எந்தவொரு வடிவமைப்பும், Magna -க்கு ஒரு மதிப்புமிக்க தொழில் வாய்ப்பை வழங்க வேண்டும். நாம் Magna -வின் அனுமதி பெறாமல் அதை தனிப்பட்ட முறையில் நமக்கு பலன் அளிக்கும் வகையில் பயன்படுத்திக்கொள்ளக்கூடாது.

தெனல் : தவணாஜரீ பீண்ம நய்ல்துதீ முகூலாநீ னபெறுவாருமீ மும் டீ ரெனா பெல் மூ ஃ தீ ஃ டே பமல் ரீ கீக் மு ஆயணுநை தவணாஜரீ லாஜாநீ ர னைநீ அபூம மெனாஃ மூ ஃ ன்லாஜரீ தவிரீ ஸ்லாதவறுலா அபூலா நய்மே முதாண நணுநா முதாண உ வ்மரூஷீ கீக் (தவணாஃ ரீனா) முய்கூநலீ டே ஓசீ ம முளாபீக் மு தவணாஅணுநை அபூம மெனாஃ மூ?

பதில்: இந்த தனிநபர் வரிச் சலுகை தகுதி அக்கறை சார்ந்த முரண்பாட்டிற்கு வழிவகுக்கிறது. தனிப்பட்ட நன்மை அளிக்கும் விதத்தில் Magna -இன் சார்பாக நாம் முடிவுகளை எடுக்கக்கூடாது. பிரிவை எங்கு ஆரம்பிப்பது என்பது குறித்து எந்த முடிவையும் எடுப்பதற்கு முன், இது நமது அக்கறை சார்ந்த முரண்பாடு கொள்கைக்கு முரணாக இருப்பதை வெளிப்படுத்தவும், மேலும் நிர்வாகத்தின் வழிகாட்டுதலுக்காக காத்திருக்கவும்.

தன்னை கையாளுதல் மற்றும் உறவினர்கள் அல்லது நண்பர்களுடன் பழகுதல்

நமது தனிப்பட்ட ஆர்வங்களும் உறவுகளும் நம்முடைய பணிசார்ந்தப் பொறுப்புகளுடன் குறுக்கிடக் கூடாது. எனவே, உறவினர்கள் அல்லது நெருங்கிய நண்பர்களை மேற்பார்வையிடுவது, அவர்களுடன் நேரடி அறிக்கையிடும் உறவில் இருப்பது அல்லது அவர்களின் செயல்திறன் மதிப்பீடு அல்லது இழப்பீட்டில் பொருள் தாக்கத்தை ஏற்படுத்துவது பொருத்தமற்றது ஆகும். ஒரு உறவினர் அல்லது நெருங்கிய நண்பர் அல்லது ஒரு வணிகம் அல்லது நிறுவனத்துடன் ஒப்பந்தங்கள் அல்லது பிற வணிக உறவுகளில் பணியமர்த்துதல், மதிப்பீடு செய்தல், நிதி வழங்குதல் அல்லது ஒப்பந்தங்களில் நுழைதல் போன்ற நிலையில் இருப்பதும் பொருத்தமானதல்ல. இதில் நாம் அல்லது நமது உறவினர்கள் அல்லது நெருங்கிய நண்பர்கள் கனிசமான ஆர்வம் கொண்டவர்கள்.

குறிப்பாக, நமது உறவினர் அல்லது நெருங்கிய நண்பரின் நிலை அல்லது நலன்கள் அல்லது வேறு வணிகம் அல்லது நிறுவனத்தில் நாம் அல்லது நமது உறவினர்கள் அல்லது நெருங்கிய நண்பர்கள் கொண்டிருக்கும் குறிப்பிடத்தக்க ஆர்வத்தால், நமது பணி முடிவுகள் பாதிக்கப்படலாம் அல்லது பாதிக்கப்படுவது போல் தோன்றினால், நாம் கண்டிப்பாக அக்கறை சார்ந்த முரண்பாடுகள் குறித்த நமது கொள்கையின்படி அந்தச் சூழ்நிலைகளை வெளிப்படுத்த வேண்டும். அத்தகைய பரிவர்த்தனைகள் மற்றும் முடிவுகள் அனைத்தும் நியாயமான மற்றும் வெளிப்படையான முறையில் எடுக்கப்படுவதை உறுதி செய்வதற்காக மேற்கொள்ளப்படும் எந்தவொரு நடவடிக்கைகளுக்கும் நாம் இணங்க வேண்டும்.

தெனல் : தவறாஅடிவாழ் ஸ்ரீநாய்ல் லாஅடிவாழ் ஸ்ரீஅவ்யயீமுன் ம் லாஆரீ கூ ரெனா தமுமீ தே மூ முளங்கீ தரு த்ரீழந ங்குள் னாகுனாள்லால் றுனே ந நய்ல் னாணீ றழயவகுஊனாள் தே மூ பதே ந ல் ஙமினாஸ்வாழேறே சுகீ வெருநீ னுலவந இது ஃ கூலீ ர ஙவருநாமி யனுநாறாகுமா ?

பதில்: ஆம். உங்கள் மனைவியின் புதிய பதவி உங்களுடைய தொழில் தீர்மானங்களை பாதிக்கக்கூடும் அல்லது மற்றவர்களுக்கு அந்த உணர்வைத் தரக்கூடும். அக்கறை சார்ந்த முரண்பாடு கொள்கையின் அடிப்படையில் இந்த முரண்பாட்டை நீங்கள் வெளிப்படுத்த வேண்டும். இதன்மூலம் நிர்வாகம் சூழ்நிலைகளை ஆராய்ந்து முரண்பாடுகளுக்கு ஏற்ப நடவடிக்கைகளை எடுக்க இயலும். இப்படி செய்வதால் Magna -க்கு நீங்கள் உதவுகிறீர்கள், நீங்களோ உங்கள் மனைவியோ தவறான தொழில் நடத்தையில் ஈடுபட்டதாக குற்றம் சாட்டப்படுவதிலிருந்து உங்களை பாதுகாக்கிறது.

வெளிப் பதவிகள்

மேக்னா வெற்றியடைய உதவுவதற்கு நாம் பணி நேரங்களின்போது நமது முழு நேரத்தையும் முழு கவனத்தையும் நம்முடைய பணிகளுக்கு தரவேண்டும். எனவே, Magna -வில் நமது வேலைகளுக்கு நாம் செலவிடக்கூடிய நேரத்தையும் கவனத்தையும் குறைக்கும் வெளிப்புறக் கடமைகளை நாங்கள் ஏற்காமல் இருக்கலாம்.

ஃ கூலீ ர ஙவருநா மீ யனுநாறாஊ அடிவாழ் ஒலின்படி வெளிப்படுத்தப்பட்டு, தேவையான அங்கீகாரங்கள் பெறப்படாவிட்டால், Magna உடன் அக்கறை சார்ந்த முரண்பாட்டை ஏற்படுத்தக் கூடிய அல்லது அத்தகைய முரண்பாட்டின் தோற்றத்தை ஏற்படுத்தக்கூடிய ஊதியம் தரப்படும் அல்லது ஊதியம் தரப்படாத பதவிகளை ஏற்றுக்கொள்ள நமக்கு தடை விதிக்கப்பட்டுள்ளது.

பரிசுகள் மற்றும் பொழுதுபோக்கு

நமது தொழில் கூட்டாளிகள் அனைவருடனும் நம்முடைய உறவானது உறுதிப்பாடு மற்றும் நல்ல தொழில் தீர்மானத்தின் அடிப்படையில் அமையவேண்டும். இதன் விளைவாக, நாம் பரிசுகள் அல்லது பொழுதுபோக்கை வழங்கினால் அல்லது பெற்றால் (அது எந்த மதிப்பிலும் இருக்கலாம்), நியாயமான டீலிங் மற்றும் Magna -க்குப் பயனளிக்கும் முடிவுகளை எடுப்பதில் நமது உறுதிப்பாட்டை நாம் சமரசம் செய்து கொள்ளாமல் அல்லது சமரசம் செய்வது போல் பாவிக்காமல் கவனமாக இருக்க வேண்டும்.

வாடிக்கையாளர்கள் அல்லது வழங்குநர்களுடன் நாம் கொண்டிருக்கும் தொழில் உறவில் அவ்வப்போது தொழில் சார்ந்த பரிசுகள் அல்லது பொழுதுபோக்குகள் ஆகியவற்றை கொடுப்பதும் பெறுவதும் ஏற்றுக்கொள்ளப்படுகிறது, ஆனால் இந்தப் பரிசுகளும் பொழுதுபோக்கும் நியாயமானவையாக, எப்போதாவது தரப்படுவையாக, மற்றும் அடக்கமான மதிப்புடையதாக இருக்கவேண்டும். நாம் வழங்குகிற ஏதாவது ஒரு பரிசோ அல்லது பொழுதுபோக்கு அம்சமோ நமது செலவு அறிக்கைகள் மற்றும் Magna -இன் ஆவணப் புத்தகங்கள் மற்றும் பதிவுகளில் துல்லியமாகவும் வெளிப்படையாகவும் பதிவுசெய்யப்பட வேண்டும்.

அதிகரித்துவரும் சட்ட ஆபத்துகள் காரணமாக, அரசு அலுவலர்களுடன் பழகும்போது நாம் எல்லாரும் கூடுதல் கவனத்துடன் இருக்கவேண்டும். அரசு அதிகாரிகளுக்கு பரிசுகள் அல்லது பொழுதுபோக்கு அம்சங்கள் வழங்குவதற்கு எழுத்து மூலம் ஒப்புதல் பெற வேண்டும். தேவையான ஒப்புதல்கள் பற்றிய கூடுதல் தகவலும், பரிசுகள் மற்றும்

கூடுதல் ஆதாரங்கள்

ஏதேனும் கேள்விகள் இருந்தால் அல்லது நமது நன்னடத்தை மற்றும் நெறிமுறைக் கோட்பாடுகள் பற்றி மேலும் தகவல் தேவைப்பட்டால், நாம் சட்டத் துறை அல்லது Magna -இன் நெறிமுறைகள் மற்றும் சட்டத் இணக்கத் துறை உறுப்பினரைத் தொடர்பு கொள்ளலாம். இணக்க குழு உறுப்பினர்களின் பட்டியலை magna.com அல்லது MagNET - இல் இருக்கும் **அதன்மீ ரேஷனபற்றி முயற்சி ஆட கூற**பக்கத்தில் பார்க்கலாம்.

சொற்களஞ்சியம்

பண்புள்ள அஹீ னு ஊ வீழ பணம் (அல்லது பரிசு அட்டைகள் போன்ற பணத்திற்கு சமானமானவை), பரிசுகள், தொண்டுக்கான நன்கொடைகள், உணவு, பயணச் செலவுகள், நிகழ்வு நுழைவுச் சீட்டுகள் அல்லது பிற பொழுதுபோக்கு, கல்விச் செலவுகள், தள்ளுபடிகள், சலுகைகள், எதிர்கால வேலைவாய்ப்பு வாக்குறுதிகள், ஒரு நிறுவனத்தின் பங்குகள் போன்ற பல வடிவத்தை இது எடுக்கலாம்.

ற னூழ ஒரு வகையான முறையற்ற கட்டணம். லஞ்சம் என்பது ஒருவருக்கு அவர்களின் தனிப்பட்ட நலனுக்காக கொடுக்கப்படும் அல்லது வழங்கப்படும் மதிப்புமிக்க ஒன்றாகும், இது அவர்கள் பிரதிநிதித்துவப்படுத்தும் அமைப்பின் சார்பாக *Magna* -க்கு நன்மை அல்லது பலன் வழங்க எடுக்கப்படும் (அல்லது எடுக்கப்படாத) நடவடிக்கை அல்லது முடிவை பாதிக்கும் முயற்சியாக கருதப்படலாம்.

ஆட கூழ சட்டம், இந்த கோட்பாடுகள் மற்றும் நமது கொள்கைகள் அனைத்தையும் அதன் சொல் மற்றும் செயலின்படி பின்பற்றுவதல்

அக்கறை சார்ந்த முரண்பாடு: பொதுவாக, அக்கறை சார்ந்த முரண்பாடு என்பது *Magna* -இன் வணிக தீர்மானம் ஒன்றை எடுக்கிற அல்லது அதன் மீது தாக்கத்தை உண்டாக்குகிற முடிவை நாம் எடுக்கும்போது, அது நமது தனிப்பட்ட ஆர்வங்கள் (அல்லது நீங்கள் தொடர்புடைய அல்லது தனிப்பட்ட உறவைக் கொண்ட ஒருவரின் நலன்கள்) *Magna* -இன் ஆர்வங்களிலிருந்து மாறுபடும் சூழ்நிலையை குறிக்கிறது.

ஊ னூழ (ஃ லுற தீ "ஊ னூ ட பூ னீ ன") அஹீ னு ஒரு வகையான லஞ்சம், *Magna* சட்டப்பூர்வமாக உரிமை பெற்ற வழக்கமான சேவைகள் அல்லது தீர்மானங்களைப் பெறுவதற்காக பொதுவாக கீழ்மட்ட அரசு அதிகாரிகளுக்கு வழங்கப்படுகிறது.

தஹ னூ னீ னு னூ னீ னு மையான மற்றும் உட்பூர்வமான நோக்கத்துடன்.

ஃ யீ ஃ னூ னூ னு ஒரு அரசாங்கம், ஒரு துறை அல்லது ஏதேனும் ஒரு பொது சர்வதேச ஏஜென்சியின் அதிகாரி அல்லது ஊழியர், அல்லது அரசாங்கம், ஒரு துறை அல்லது பொது சர்வதேச ஏஜென்சியின் சார்பாக அதிகாரப்பூர்வ நிலையில் செயல்படும் நபர்கள் அனைவருமே நமது நடைமுறைகளின் படி அரசு அதிகாரிகளாகக் கருதப்படுகிறார்கள்.

ஈ னூ னூ னு னு முதலீட்டாளர்கள் அல்லது பொதுமக்களுக்குத் தெரியாத ஒரு விவரம், இந்த விவரம் தெரியவந்தால் ஒரு நிறுவனம் அல்லது அதன் பங்கு அல்லது பத்திரத்தின் மதிப்பை பற்றிய அவர்களுடைய பார்வை குறிப்பிடத்தக்க அளவில் மாறக்கூடும். உதாரணமாக, ஒரு குறிப்பிடத்தக்க கையகப்படுத்துதல் அல்லது இணைப்பு, மூத்த மேலாளர்கள் குழுவில் மாற்றங்கள், குறிப்பிடத்தக்க வழக்கு அல்லது தொழிலாளர் பிரச்சனைகள்.

ஔ னூ னு: ஒரு வணிக ஏற்பாட்டைச் செய்வதற்கு அல்லது மேம்படுத்த ஒரு தனிப்பட்ட வெகுமதியாக ஏற்கனவே செலுத்தப்பட்ட அல்லது செலுத்த வேண்டிய பணத்தை திரும்பப் பெறுவதுமான லஞ்சத்தின் ஒரு வடிவமாகும்.

அ னூ னீ தஹ னூ அரசாங்கத்தின் எந்த மட்டத்திலும் உள்ள அரசாங்க அதிகாரிகளுடனான தொடர்புகள், பொது அலுவலகத்திற்குத் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட தனிநபர்கள், ஊழியர்கள் மற்றும் அரசாங்க நிறுவனங்களின் ஊழியர்கள் உட்பட, முடிவெடுப்பதை ஊக்குவிக்கும், எதிர்க்கும் அல்லது வேறுவிதமாக செல்வாக்கு செலுத்தும் நோக்கம் கொண்டது.

ஊ பூ னூ னு னூ னு அடையாளம் காணப்பட்ட அல்லது அடையாளம் காணக்கூடிய நபர் தொடர்பான தகவல். (i) அவர்களின் பெயர், அடையாள எண் அல்லது இருப்பிடத் தரவு அல்லது (ii) அவர்கள் குறித்த சமூக அல்லது நிதி

விவரங்களை வெளிப்படுத்தும் காரணிகள் போன்ற ஒரு அடையாளங்காட்டியைக் குறிப்பதன் மூலம் நேரடியாகவோ அல்லது மறைமுகமாகவோ அடையாளம் காண முடிந்தால், ஒரு நபர் அடையாளம் காணப்படலாம்.

ஊர் பூரீகுணமேழ அஃமறஹகீழதீ: தனிப்பட்ட தரவைச் சேகரித்தல், பதிவு செய்தல், ஒழுங்கமைத்தல், கட்டமைத்தல், சேமித்தல், மாற்றுதல், பயன்படுத்துதல், வெளிப்படுத்துதல், அழித்தல் அல்லது நீக்குதல் உட்பட தனிப்பட்ட தரவுகளுடன் செய்யப்படும் எந்தவொரு செயல்பாடு(கள்).

ஈ ரல்ந ருணஃஹதீ அதீ நூ ம தனுரூணு கணவன்/மனைவி, உடன் வசிப்பவர், குழந்தை, பெற்றோர், தாத்தா, பாட்டி, பேரன், பேத்திகள், உடன் பிறந்தோர், அத்தை, மாமா, மருமகன், மருமகள், மாமனார், மாமியார், ஒன்றுவிட்ட/ தத்தெடுத்த/ வளர்த்த உறவுகள், உங்கள் வீட்டில் வசிக்கிற, உங்களுடன் குடும்ப உறவுகொண்ட நபர்கள் மற்றும் வேலைக்கு வெளியே நீங்கள் பழகுகிற நண்பர்கள் இதில் அடங்குவார்கள்.

கீ ள்பூந் குதணஃஹ ரூமு பின்வரும் சூழ்நிலைகளில் ஒருவர் ஒரு நிறுவனத்தில் குறிப்பிடத்தக்க ஆர்வம் கொண்டிருப்பதாகக் கருதப்படும்: (i) அவர் நேரடியாக அல்லது மறைமுகமாக அந்நிறுவனத்தின் பங்குகளில், சொத்துகளில் அல்லது பிற ஆர்வங்களில் பத்து (10%) அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட சதவிகிதத்தைக் கட்டுப்படுத்துகிறார்; (ii) தனது மொத்த மதிப்பில் பத்து சதவிகிதம் (10%) அல்லது அதற்குமேல் அந்நிறுவனத்தில் முதலீடு செய்திருக்கிறார்; (iii) அந்த நிறுவனத்தில் தலைமைப் பொறுப்பில் இருக்கிறார்; அல்லது (iv) Magna உடனான அந்நிறுவனத்தின் தொழில் உறவால் நேரடியாகப் பலன் பெறுகிறார்.

முணுஹ ணபூந்ந ரு Magna -க்கு வெளியே இயங்கும் ஒரு நபர், நிறுவனம் அல்லது தொழில் அமைப்பு.

முதலில் இயற்றப்பட்டது: மே 1, 2016

நடப்புப் பதிப்பு: மே 1, 2022

அடுத்த மதிப்பாய்வு: Q2 2025

வெளியிட்டவர்கள்: தொழில் ஒழுக்கம் மற்றும் சட்ட இணக்க பிரிவு

அனுமதி வழங்கியது: இயக்குநர் குழு



Magna International Inc.
337 Magna Drive
Aurora, Ontario
Canada L4G 7K1
தொலைபேசி எண்: (905) 726-2462

MAGNA உடன் இணைக்கவும்



magna.com

