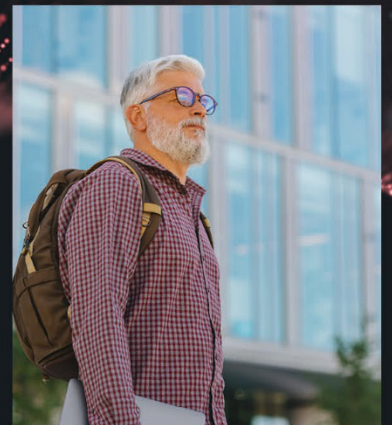


# จริยธรรมธุรกิจ และ จรรยาบรรณ



# สาสน์

## จากประธานกรรมการบริหาร

จริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณของ Magna ได้ฝังอยู่ในวัฒนธรรมของเราและสนับสนุนวัตถุประสงค์และค่านิยมหลักของบริษัท หลักจริยธรรมของเราสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของเราในฐานะองค์กรและเน้นย้ำหลักการสำคัญที่ชี้นำเราให้ดำเนินการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและทำในสิ่งที่ถูกต้องเสมอ

เพื่อปกป้องชื่อเสียงของเราและมีส่วนสนับสนุนความสำเร็จอย่างต่อเนื่องของ Magna เราทุกคนควรใช้เวลาในการทบทวนทำความเข้าใจ และดำเนินชีวิตตามค่านิยมของหลักจริยธรรมของเรา หลักจริยธรรมของเราคือโรดแมปที่เราสามารถติดตามได้ทุกวัน ซึ่งช่วยชี้นำเราในสิ่งที่เป็นที่ยอมรับและไม่เป็นที่ยอมรับเมื่อทำการตัดสินใจที่ส่งผลต่อ Magna

ในปี 2022 Ethisphere ได้ยกย่อง Magna ให้เป็นหนึ่งในบริษัทที่มีจริยธรรมมากที่สุดในโลก เพื่อเป็นเกียรติแก่องค์กรจำนวนหนึ่งที่ได้รับการคัดเลือกซึ่งมีโครงการพิเศษและความมุ่งมั่นในการพัฒนาความสมบูรณ์ของธุรกิจ ผมภูมิใจในตัวพนักงานทุกคนที่อุทิศตน ที่มุ่งมั่นกับ Magna และใช้มาตรฐานจริยธรรมสูงสุดในทุกสิ่งที่พวกเขาทำ พนักงานของเราคือกุญแจสู่ความสำเร็จของเรา

ขอขอบคุณสำหรับการอุทิศตนอย่างต่อเนื่องเพื่อ Magna และสำหรับความมุ่งมั่นของคุณในการรักษาค่านิยมทางจริยธรรมของเรา

Swamy Kotagiri  
ประธานกรรมการบริหาร

# สาสน์

## จากประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติ

จริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณ Magna

เป็นป้ายบอกทางของเราเพื่อให้แน่ใจว่าเราทุกคนปฏิบัติงานในการติดต่อทางธุรกิจทั้งหมดของเราด้วยความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม ฉันได้รับอีเมลจากพนักงานของ Magna ที่ทำงานมานานเมื่อเร็ว ๆ นี้ เขาบอกฉันว่าเขาเป็นพนักงานของ Magna ด้วยความภาคภูมิใจมาโดยตลอด

แล้วเขาก็ภูมิใจมากขึ้นเมื่อรู้ว่าบริษัทที่เขาทำงานให้ความสำคัญกับจรรยาบรรณและความซื่อสัตย์

นอกจากนี้ฉันยังภูมิใจมากต่อการทำงานอันยอดเยี่ยมของพนักงานที่ทำเพื่อให้แน่ใจว่าพวกเขาปฏิบัติตามจริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณของเราและได้รับคำตอบที่ต้องการ บางครั้งคำตอบเหล่านั้นอาจไม่ชัดเจนหรืออยู่ในโซน “สีเทา” เราพบว่ามีคำถามสำหรับเจ้าหน้าที่การปฏิบัติตามกฎระเบียบระดับภูมิภาค

และการใช้ทรัพยากรด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่มีอยู่ภายในของเราเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้เรายังเห็นพนักงานใช้ Disclose It! ของเรามากขึ้น ซึ่งเป็นระบบสำหรับการเปิดเผยเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนและของขวัญแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐและ Integrity Check ซึ่งช่วยให้เราสามารถยืนยันได้ว่าบุคคลภายนอกที่เป็นตัวแทนของ Magna มีชื่อเสียงด้านการดำเนินธุรกิจอย่างมีจรรยาบรรณ พนักงานได้ให้คำมั่นสัญญาว่าจะเป็น “Magna Upstanders” ซึ่งขอให้เราอย่าเป็นคนที่นั่งเฉยต่อการกระทำผิดด้วยการพูดออกมาเมื่อเราพบเห็นพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม

เราอยู่ในธุรกิจที่มีความซับซ้อนอย่างมาก

ซึ่งมาพร้อมกับปัญหาด้านจรรยาบรรณและการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ท้าทายและละเอียดอ่อน

ขอขอบคุณที่ทำหน้าที่ในส่วนของคุณทุกวันด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและด้วยการพูดออกมา

พันธสัญญาของคุณช่วยขับเคลื่อนความสำเร็จต่อเนื่องของเราไปในทิศทางเดียวกัน Forward. For All.

Joanne Horibe

รองประธานฝ่ายจริยธรรมและประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติ



# สารบัญ

ศาสน์.....	2
จากประธานกรรมการบริหาร .....	2
ศาสน์ จากประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติ .....	3
ความน่า .....	5
วิสัยทัศน์   พันธกิจ   ค่านิยม .....	7
หน้าที่ความรับผิดชอบ .....	8
ลูกค้า/ตลาดของเรา.....	10
การดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์ ยุติธรรมและความเคารพ .....	10
การปฏิบัติตามกฎหมายป้องกันการผูกขาดและส่งเสริมการแข่งขันทางการค้า.....	10
การปฏิบัติตามกฎหมายต่อต้านการให้สินบน .....	10
การริเริ่มและการมีส่วนร่วมทางการเมือง .....	11
นักลงทุน / ผู้ถือหุ้นของเรา .....	13
การรายงานทางการเงิน .....	13
การซื้อขายหลักทรัพย์ที่ไม่เหมาะสม .....	13
การเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ .....	14
พนักงานของเรา.....	15
สิ่งแวดล้อม อาชีวอนามัย และความปลอดภัย .....	15
การปกป้องข้อมูลส่วนตัว.....	15
ความหลากหลายและการอยู่ร่วมกัน.....	16
การสื่อสารด้วยความระมัดระวัง.....	17
<b>Magna Hotline</b> .....	18
การใช้ข้อมูลที่เป็นความลับ .....	19
การลงทุนและโอกาสขององค์กร .....	19
การหาประโยชน์ให้ตนเองและการปฏิสัมพันธ์กับญาติและเพื่อน .....	20
ตำแหน่งนอกองค์กร .....	20
ของขวัญและความบันเทิง .....	21
แหล่งข้อมูลเพิ่มเติม .....	22
อภิธานศัพท์.....	23

# ความนำ

เราทุกคนจำเป็นต้องทำความเข้าใจหน้าที่ในการดำเนินธุรกิจด้วยวิธีการที่มีจรรยาบรรณและสอดคล้องกับนโยบายองค์กรของเรา

ทุกวันนี้ ภาพรวมด้านการสัญจรมีความซับซ้อนและท้าทายยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง

เราทุกคนจึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจหน้าที่ในการดำเนินธุรกิจด้วยวิธีการที่มีจรรยาบรรณและสอดคล้องกับนโยบายองค์กรของเรา จริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณ ("หลักจริยธรรม") นี้ถือเป็นแนวทางที่ช่วยให้เรารักษามาตรฐานทางจรรยาบรรณไว้ได้

เราคาดหวังและกำหนดให้พนักงานทุกคนปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับค่านิยมหลักและหลักการดำเนินธุรกิจของเรา เรายังคาดหวังให้ซัพพลายเออร์ ที่ปรึกษา ผู้รับเหมาอิสระ ตัวแทนหรือผู้แทนอื่นๆ ปฏิบัติตามมาตรฐานเหล่านี้ด้วยการฝ่าฝืนหลักจริยธรรมนี้จะทำให้พนักงานถูกลงโทษทางวินัยสูงสุดและรวมถึงการไล่ออก

มาตรฐานนี้นำไปใช้กับวิธีการที่เรา

- ปฏิบัติต่อผู้อื่นในสถานที่ทำงาน
- จัดการหน้าที่ความรับผิดชอบด้านสิ่งแวดล้อมของเรา
- รับมือกับคู่แข่ง
- ติดต่อกับเจ้าหน้าที่รัฐ และ
- ปกป้องข้อมูลที่เป็นความลับของเรา รวมถึงข้อมูลที่เป็นความลับของลูกค้าด้วย

เราทุกคนมีหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และโปร่งใส และตัดสินใจเลือกทางเลือกที่มีจรรยาบรรณเสมอ  
นี่เป็นส่วนสำคัญในงานของเรา

ทีมจริยธรรมและการปฏิบัติตามกฎหมายของเรามุ่งมั่นต่อการให้การอบรมที่จำเป็นและการช่วยเหลืออย่างต่อเนื่องเพื่อให้เราประสบความสำเร็จในด้านนี้ได้

หลักจริยธรรมของเรานำไปใช้กับปฏิสัมพันธ์ในชีวิตการทำงานร่วมกันของเรา รวมถึงการพบปะในสำนักงานทุกวัน  
พื้นที่ออนไลน์ที่ใช้ร่วมกัน โซเชียลมีเดีย การประชุม และกิจกรรมอื่นๆ ที่เราเป็นตัวแทนของ Magna

หลักจริยธรรมนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแหล่งข้อมูลที่จะช่วยเป็นแนวทางให้เราทำหน้าที่ของเราในฐานะพนักงานของ Magna  
และนำเสนอหัวข้อต่างๆ เพื่อให้แน่ใจว่าการปฏิบัติตามกฎหมายของท้องถิ่นและต่างประเทศ

**ถาม:** ฉันเป็นพนักงานของ Magna จริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณ Magna นี้บังคับใช้กับฉันด้วยหรือไม่

ตอบ ใช่ จริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณบังคับใช้กับพนักงานทุกคนของบริษัท Magna International Inc. (รวมทั้งพนักงานประจำและพาร์ทไทม์) และกลุ่มธุรกิจทั้งหมด กลุ่มบริษัทฯ บริษัทร่วมทุน และธุรกิจอื่นๆ ของ Magna ทั่วโลก นอกจากนี้ยังบังคับใช้กับกรรมการและเจ้าหน้าที่ของเราทุกคนด้วย

**ถาม:** ฉันเป็นซัพพลายเออร์ของ Magna จริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณ Magna นี้บังคับใช้กับฉันด้วยหรือไม่

ตอบ บุคคลใดก็ตามที่ดำเนินการในนามของเรา เช่น ซัพพลายเออร์ ที่ปรึกษา ผู้รับเหมาอิสระ ตัวแทน และตัวแทนอื่นๆ จะต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดในหลักจริยธรรมสำหรับซัพพลายเออร์ ซึ่งกำหนดมาตรฐานที่คล้ายกับที่ระบุไว้ในหลักจริยธรรมนี้

**ถาม:** ผลจะเป็นอย่างไรหากฉันฝ่าฝืนหลักจริยธรรมนี้

ตอบ เรายึดมั่นต่อค่านิยมของจริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณนี้อย่างมากและจะให้ความสำคัญกับการไม่ปฏิบัติตามใดๆ เพื่อรักษาความมุ่งมั่นเหล่านี้ การฝ่าฝืนหลักจริยธรรมนี้จะส่งผลให้ได้รับการลงโทษทางวินัย วิธีการลงโทษทางวินัยจะขึ้นอยู่กับความร้ายแรงของการละเมิดและอาจรวมถึงการไล่ออกจากการเป็นพนักงานในกรณีร้ายแรง

ซัพพลายเออร์ ที่ปรึกษา ผู้รับเหมาอิสระ ตัวแทนหรือผู้แทนอื่นๆ

ที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานจรรยาบรรณดังที่คาดหวังกับพนักงานของเราจะได้รับผลเช่นเดียวกัน หากการละเมิดนั้นร้ายแรง เราอาจสิ้นสุดความสัมพันธ์กับบุคคลที่สามนั้น

นอกจากนี้ เราต้องตระหนักว่าบางส่วนของหลักจริยธรรมนี้อาจตรงกับข้อกำหนดทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้วย ซึ่งหมายความว่า ในบางกรณี การกระทำที่ละเมิดหลักจริยธรรมของเรายังอาจเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายด้วย ในกรณีดังกล่าว การลงโทษอาจรวมโทษปรับหรือจำคุกด้วย

โปรดทราบว่าคำถามและตัวอย่างที่ให้ไว้ในเอกสารฉบับนี้เป็นเพียงตัวอย่างเท่านั้น ห้ามอธิบายเหตุการณ์จริง และไม่มีวัตถุประสงค์เพื่อครอบคลุมเหตุการณ์ทั้งหมด หรือเหตุการณ์ที่ร้ายแรงที่สุดที่อาจเกิดขึ้นภายใต้จริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณของเรา

# วิสัยทัศน์ | พันธกิจ | ค่านิยม

## วิสัยทัศน์ของเรา

การพัฒนาด้านการสัญจรให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง สำหรับทุกคนและทุกสิ่ง

## พันธกิจของเรา

พันธกิจของเราคือการใช้ความเชี่ยวชาญเพื่อสร้างโลกแห่งการสัญจรที่ดีขึ้นอย่างมีความรับผิดชอบ เราทำเช่นนั้นด้วยการพัฒนาเทคโนโลยี ระบบ และแนวคิดที่ทำให้ยานพาหนะปลอดภัยและสะอาดยิ่งขึ้นสำหรับทุกคน

## ค่านิยมหลัก

ตามกฎบัตรพนักงานของเรา ค่านิยมหลักของเราคือสะท้อนว่าเราเป็นใครในฐานะปัจเจกบุคคลและในฐานะบริษัท

## คิดการใหญ่ (Think Big)

เสริมพลังซึ่งกันและกันในการกระทำด้วยความมั่นใจ

## รับผิดชอบ (Take Responsibility)

คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่นในการกระทำและคำมั่นสัญญาของเรา

## ไม่หยุดอยู่กับที่ (Never Settle)

สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ปรับปรุง และตั้งคำถามที่ถูกต้องอยู่เสมอ

## ร่วมมือกัน (Be Collaborative)

เราทำได้ดีที่สุดเมื่อทำร่วมกันด้วยความเคารพและอ่อนน้อม

# หน้าที่ความรับผิดชอบ

ชีวิตเต็มไปด้วยทางเลือก และเราตัดสินใจอย่างรวดเร็วในทุกๆ วัน

แต่ทางเลือกบางอย่างมีความสำคัญกว่าทางเลือกอื่น และทางเลือกที่เราตัดสินใจในฐานะแมกนาคะสะท้อนถึงทั้งบริษัทและตัวเราด้วย

ดังนั้น ทางเลือกของเราผลักดันด้านความซื่อสัตย์

เรามีจริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณที่จะช่วยเป็นแนวทางให้เราเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด ในสถานที่ทำงาน หลักจริยธรรมนี้นำไปใช้กับพนักงานของ Magna ทั้งหมดทั่วโลก รวมถึงสำนักงานขององค์กรและกลุ่มธุรกิจ กลุ่มบริษัทฯ ด้านการผลิต และบริษัทร่วมทุน

เราคาดหวังว่าพนักงานทุกคนจะอ่านและทำความเข้าใจจริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณของเรา และปฏิบัติงานอย่างมีจรรยาบรรณและซื่อสัตย์เสมอ การเลือกทางเลือกที่เหมาะสมและปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดที่กำกับดูแลธุรกิจของเรามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของเราในปัจจุบันและอนาคต

## สิ่งที่เราทำได้

เราต้องการความร่วมมือจากพนักงานทุกคน ในการผลักดันเรื่องความโปร่งใสทั่วทั้งองค์กร เราต้อง:

- รู้จักหลักจริยธรรมของเราและนโยบายการปฏิบัติตามที่เกี่ยวข้อง
- แจ้งเหตุหากเราเชื่อว่าอาจมีการละเมิดจรรยาบรรณนี้เกิดขึ้นหรือมีคำถามเกี่ยวกับหลักจริยธรรมของเรา
- ปฏิบัติตามหลักการเบื้องต้นที่เป็นส่วนหนึ่งของจริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณนี้เสมอ

นี่คือความหมายแท้จริงของหลักการ รับผิดชอบต่อลูกค้า ปฏิบัติจริง ความสำเร็จของ Magna ขึ้นอยู่กับพนักงานของเราที่ทำหน้าที่อย่างกระตือรือร้นและทำให้แน่ใจว่าเราทุกคนดำเนินธุรกิจอย่างมีจรรยาบรรณ

## ความคาดหวังต่อผู้นำของเรา

ในฐานะผู้นำของบริษัท ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่อาวุโส และผู้จัดการของเราควรปฏิบัติตามมาตรฐานจรรยาบรรณสูงสุด และเป็นตัวอย่างให้ทีมงานปฏิบัติตาม

ผู้นำของเรายังควรขยันหมั่นเพียรและเตรียมพร้อมสำหรับการฝ่าฝืนหลักจริยธรรมที่อาจเกิดขึ้นและรายงานความผิดปกติตามเวลาที่สมควร

ผู้นำของเราจะต้องรักษาสภาพแวดล้อมที่พนักงานจะรู้สึกสบายใจในการแจ้งความผิดปกติด้านการปฏิบัติตามกฎด้วยการเป็นผู้นำนั้นคือการแสดงตนเป็นตัวอย่าง ในการสร้างและรักษามาตรฐานการปฏิบัติตามกฎของทั้งบริษัทที่สรุปไว้ในหลักจริยธรรมนี้



ผู้นำยังมีบทบาทสำคัญในการทำให้มั่นใจว่าจะไม่มีการตอบโต้กับพนักงานที่รายงานข้อกังวลโดยสุจริต การตอบโต้ประเภทนี้เป็นสิ่งต้องห้ามโดยชัดแจ้งในนโยบายการต่อต้านการแกล้งแค้นของเรา

การตอบโต้อาจเกิดขึ้นได้หลายรูปแบบ และอาจรวมถึงการกระทำที่ละเอียดอ่อน ซึ่งอาจรวมถึงลดชั่วโมงหรือค่าจ้าง ถูกไล่ออก ลดตำแหน่ง ระบุ ช่มชู้ คุกคาม ช่มเหง ทำให้อับอาย หรือปฏิเสธโอกาส (เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มค่าจ้าง หรือการทำงานล่วงเวลา) โปรดดูข้อมูลเพิ่มเติมได้จากนโยบายการต่อต้านการแกล้งแค้นของเรา

**ถาม: ฉันคิดว่าหัวหน้าของฉันอาจฝ่าฝืนหลักจริยธรรมนี้อยู่ แต่ฉันกังวลว่าการรายงานพฤติกรรมของเขาอาจส่งผลเสียต่อการจ้างงานของฉัน Magna จะปกป้องฉันหรือไม่ หากหัวหน้าของฉันพบว่าฉันรายงานการกระทำของเขา**

ตอบ: ใช่

นโยบายเกี่ยวกับการต่อต้านการแกล้งแค้นของเราห้ามไม่ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตอบโต้กับพนักงานและปกป้องพนักงานที่รายงานข้อกังวลโดยสุจริต

**ถาม: นโยบายว่าด้วยการต่อต้านการแกล้งแค้นมีผลบังคับใช้หรือไม่ หากฉันถูกไล่ออกจากงานหลังจากรายงานข้อกังวล โดยสุจริต**

ตอบ: ใช่ เพราะการตอบโต้อาจอยู่ในรูปแบบของการเลิกจ้าง แต่ก็อาจเป็นรูปแบบอื่น (รวมถึงการกระทำที่ละเอียดอ่อน) ได้เช่นกัน โปรดดูข้อมูลเพิ่มเติมได้จากนโยบายการต่อต้านการแกล้งแค้นของเรา

# ลูกค้า/ตลาดของเรา

## การดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์ ยุติธรรมและความเคารพ

ปรัชญาการดำเนินงานของเราคือ เราทุกคน ทั้งพนักงานและผู้บริหาร มีความรับผิดชอบร่วมกันเพื่อให้มั่นใจถึงความสำเร็จของแมกนา

เพื่อดำเนินความรับผิดชอบนี้ เราต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์เสมอ

นั่นหมายความว่าเราต้องเชื่อฟังตัวอักษรและเจตนารมณ์ของกฎหมายที่นำไปใช้กับเรา รักษาหลักจริยธรรมนี้ และเคารพความมุ่งมั่นของเรา

เรายังต้องมีความเป็นธรรมในการติดต่อธุรกิจกับพนักงาน ลูกค้า ซัพพลายเออร์ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ

นอกจากนี้ เรายังจำเป็นต้องเคารพผู้อื่นที่มีความคิดและความเห็นแตกต่างออกไป ปฏิบัติด้วยความละเอียดอ่อน และคำนึงถึงวัฒนธรรมและธรรมเนียมของประเทศที่เราดำเนินธุรกิจอยู่ และพยายามพิจารณาผลกระทบของเราที่มีต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อมที่เราดำเนินธุรกิจอยู่

## การปฏิบัติตามกฎหมายป้องกันการผูกขาดและส่งเสริมการแข่งขันทางการค้า

เราประสบความสำเร็จอย่างแข็งแกร่งโดยที่เคารพการแข่งขันที่อิสระและเป็นธรรม ดังนั้น

เราต้องปฏิบัติตามกฎหมายป้องกันการผูกขาดและส่งเสริมการแข่งขันทางการค้าที่เกี่ยวข้องทั้งหมด

เราจะไม่เข้าร่วมกิจกรรมที่ฝ่าฝืนกฎหมายเหล่านี้ เช่น การตกลงกับคู่แข่งของเราที่กำหนดราคา ส่วนลด หรือเงื่อนไขการลดราคา การจำกัดการผลิต การแบ่งตลาด การสมยอมในการเสนอราคา หรือการคว่ำบาตรลูกค้าหรือซัพพลายเออร์ การตรึงราคาตอบแทนพนักงาน หรือตกลงจะไม่จ้างพนักงานกันเอง

นโยบายว่าด้วยการป้องกันการผูกขาดและส่งเสริมการแข่งขันทางการค้า

ให้คำอธิบายเกี่ยวกับวิธีการที่เรารักษาความมุ่งมั่นนี้ได้ครบถ้วนมากขึ้น

**ถาม: ที่งาน Auto Shanghai**

**ฉันบังเอิญพบกับอดีตเพื่อนร่วมงานที่เป็นพนักงานขายที่ตอนนี้ทำงานที่บริษัทคู่แข่ง**

**ระหว่างรับประทานอาหารเที่ยง**

**เขาถามว่าเราจะสามารถหากลยุทธ์ร่วมกัน ในการจัดการกับผู้ซื้อรายใหม่ที่จัดการยากได้หรือไม่**

**ฉันบอกเขาว่าฉันจะติดต่อเขากลับไปอีกที ฉันควรทำอย่างไร**

**ตอบ: แม้ว่า การรับประทานอาหารกับอดีตเพื่อนร่วมงาน โดยทั่วไปไม่ควรจะเป็นปัญหา**

**แต่ห้ามพยายามร่วมมือทางกลยุทธ์กับคู่แข่งเกี่ยวกับลูกค้า โดยเด็ดขาด ในสถานการณ์นี้**

**ให้ยุติการสนทนาเกี่ยวกับการประสานงานเชิงกลยุทธ์ทันที และบอกอดีตเพื่อนร่วมงานว่าไม่ต้องพูดถึงหัวข้อนี้**

**จากนั้น ให้แจ้งฝ่ายกฎหมายหรือฝ่ายกำกับดูแล โดยทันที**

## การปฏิบัติตามกฎหมายต่อต้านการให้สินบน

เราไม่เสนอหรือยอมรับ สินบน หรือเงินใต้โต๊ะ ทั้งโดยตรงหรือผ่าน กลุ่มบุคคลที่สาม ในการให้หรือรับของมีค่า เราต้องคิดว่าการทำเช่นนั้นจะส่งผลต่อการตัดสินใจทางธุรกิจหรือทำให้ผู้อื่นรับรู้ถึงอิทธิพลดังกล่าวหรือไม่ นอกจากนี้ เรายังต้องทำให้แน่ใจเสมอว่าเราได้บันทึกการจ่ายเงินทั้งหมดอย่างถูกต้องและครบถ้วน การผูกพันเหล่านี้นำไปใช้กับทุกกรณี แต่เข้มงวดเป็นพิเศษในเรื่องที่เกี่ยวกับเจ้าหน้าที่รัฐ

ความมุ่งมั่นในต่อต้านการให้สินบนของเรานำไปใช้โดยไม่ข้อยกเว้นกับธุรกิจทั้งหมดของเรา ไม่ว่าจะกฎหมายท้องถิ่นหรือธรรมเนียมประเพณีจะเป็นอย่างไรก็ตาม เรายังคาดหวังให้บุคคลที่สามที่ดำเนินการในนามของเรารักษาสหลักษณ์

หากต้องการเพิ่มเติมเกี่ยวกับความมุ่งมั่นของเราในการดำเนินธุรกิจโดยปราศจากสินบน โปรดไปที่นโยบายว่าด้วยสินบนและการจ่ายเงินที่ไม่เหมาะสม

**ถาม: ในประเทศของฉัน การจ่ายเงินเล็กน้อย (โดยทั่วไปไม่เกิน 100 ดอลลาร์สหรัฐฯ)**

**ให้เจ้าหน้าที่รัฐเป็นเรื่องปกติ เพื่อให้มีการออกใบอนุญาตเร็วขึ้น**

**ฉันได้รับอนุญาตให้ทำการจ่ายเงินเหล่านี้ภายใต้หลักจริยธรรมและนโยบายของเราหรือไม่?**

ตอบ: หลักจริยธรรมและนโยบายว่าด้วยสินบนและการจ่ายเงินที่ไม่เหมาะสมของเรา ห้ามทำการจ่ายเงินเหล่านี้ ซึ่งมักเรียกกันว่า "ค่าอำนวยความสะดวก" (หรือ "เงินใต้โต๊ะ")

แม้ว่าการจ่ายเงินเหล่านี้ถูกกฎหมายและพบได้ทั่วไปในบางประเทศ แต่การกระทำเช่นนั้นก็ผิดกฎหมายในหลายประเทศ

**ถาม: เจ้าหน้าที่รัฐที่ตรวจสอบการปฏิบัติตามความปลอดภัยของเราส่งประวัติของหลานชายมาให้**

**และขอให้ฉันฝากงานในตำแหน่งใดก็ได้ที่เปิดรับอยู่ในแผนกของฉัน**

**ฉันตรวจสอบประวัติของเขาแล้วพบว่าเขามีคุณสมบัติที่ดี ฉันควรทำอย่างไร**

ตอบ: คุณควรแจ้งให้ผู้จัดการหรือผู้เชี่ยวชาญด้านการปฏิบัติตามกฎหมายทราบเกี่ยวกับคำขอนี้

ในฐานะที่เป็นผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เขาควรได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเหมาะสมคนอื่นๆ

ในตำแหน่งนี้ คำขอเช่นนี้ต้องได้รับการจัดการอย่างระมัดระวังเพื่อให้แน่ใจว่าเราเคารพกฎหมายและค่านิยมของเรา

โดยที่ยังรักษาความสัมพันธ์ของเราเอาไว้

## การริเริ่มและการมีส่วนร่วมทางการเมือง

เนื่องจากกฎหมายที่กำกับดูแลการริเริ่มและการสนับสนุนทางการเมืองอาจมีความซับซ้อนมากและแตกต่างกันพอสมควรในแต่ละที่ที่เราดำเนินธุรกิจ เราจึงต้องพยายามตรวจสอบการริเริ่มและการมีส่วนร่วมทางการเมือง รวมถึงการให้เงินทุนและการสนับสนุนด้วยความระมัดระวังอย่างยิ่ง

เราต้องไม่เข้าร่วมการริเริ่มกับรัฐทุกระดับหรือการสนับสนุนทางการเมือง (รวมถึงการบริจาคเงิน สินค้าหรือบริการ) ในนามของ Magna

โดยไม่ได้รับอนุญาตอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษรจากตัวแทนเจ้าหน้าที่ขององค์กรที่ได้รับมอบหมายให้จัดการเรื่องนี้โดยเฉพาะ

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติม โปรดติดต่อทีมงานฝ่ายกิจการรัฐบาล (ไปที่หน้าฝ่ายกิจการรัฐบาลใน MagNET  
สำหรับข้อมูลเพิ่มเติม) ฝ่ายกฎหมายหรือฝ่ายการปฏิบัติตามข้อกำหนด

**ถาม: เรากำลังประสบปัญหาในการขออนุมัติการออกแบบอาคารของโรงงานแห่งใหม่ของเราจากเทศบาล  
ฉันบังเอิญสนิทกับสมาชิกสภาเทศบาลคนหนึ่งและอยากจะเชิญเธอมาดื่มกาแฟเพื่ออธิบายเหตุผลที่สภาควรจะ  
สนับสนุนการอนุมัติครั้งนี้ ฉันทำแบบนั้นได้หรือไม่**

ตอบ: ไม่ได้

เนื่องจากการพบปะกับเจ้าหน้าที่รัฐที่ได้รับเลือกในลักษณะนี้จะเป็นไปเพื่อวัตถุประสงค์ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเชิงนโยบาย  
จึงมีแนวโน้มที่จะเกิดการวิ่งเต้นตามกฎหมายท้องถิ่นได้ เราไม่ควรเข้าร่วมกระทำการวิ่งเต้นใดๆ  
โดยไม่ได้รับอนุญาตอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษรจากตัวแทนของเจ้าหน้าที่องค์กรที่ได้รับมอบหมายให้จัดการเรื่องนี้โดยเฉพาะ

ปรัชญาการดำเนินงานของเราคือ เราทุกคน ทั้งพนักงานและผู้บริหาร

มีความรับผิดชอบร่วมกันเพื่อให้มั่นใจถึงความสำเร็จของแมกน่า เพื่อดำเนินความรับผิดชอบนี้

เราต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์เสมอ

นั่นหมายความว่าเราต้องปฏิบัติตามตัวอักษรและเจตนารมณ์ของกฎหมายที่นำไปใช้กับเรา รักษาหลักจริยธรรมนี้

และเคารพความมุ่งมั่นของเรา

# นักลงทุน / ผู้ถือหุ้นของเรา

## การรายงานทางการเงิน

ความน่าเชื่อถือของ Magna ขึ้นอยู่กับความถูกต้องของรายงานทางการเงินของเรา และเราต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการรายงานทางการเงิน และเราต้องแสดงข้อมูลทางการเงินให้ถูกต้องครบถ้วน

การควบคุมทางการเงินออกแบบมาเพื่อให้แน่ใจว่ารายงานถูกต้องในเวลาที่เหมาะสม เราจะไม่ยอมรับบุคคลที่ดำเนินการ หรือสั่งให้ผู้อื่นดำเนินการ เพื่อหลีกเลี่ยงการควบคุมเหล่านี้ด้วยการแสดงข้อมูลที่เป็นเท็จหรือทำให้เข้าใจผิด การกระทำเช่นนั้นเป็นการฝ่าฝืนหลักจริยธรรมของเราอย่างร้ายแรงและอาจมีความผิดทางอาญาด้วย

**ถาม: ฉันทำงานในด้านบัญชี และได้รับใบแจ้งหนี้จำนวนมากจากซัพพลายเออร์รายใหญ่ หัวหน้าของฉันขอให้ฉันบันทึกใบแจ้งหนี้เหล่านั้นลงในไตรมาสถัดไป เธอบอกว่าการทำเช่นนั้นจะทำให้ผลการดำเนินงานทางการเงินของเราดีขึ้นและมีผลต่อราคาหุ้นของเรา ฉันควรปฏิบัติตามคำสั่งของเธอหรือไม่?**

**ตอบ: ไม่ควร** การลงวันที่ไม่ถูกต้องหรือการรายงานค่าใช้จ่ายล่าช้าอาจส่งผลให้กำไรเท็จเกินจริงในไตรมาสนี้ และอาจส่งผลต่อผลการดำเนินงานทางการเงินของเราได้ การไม่สามารถบันทึกข้อมูลทางการเงินทั้งหมดได้อย่างถูกต้อง หรือแม้แต่การกระทำโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือ Magna ก็ตาม เป็นการฝ่าฝืนหลักจริยธรรมนี้และหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไป หากเราถูกขอให้ทำเช่นนั้น เราควรปฏิเสธ หากเรารู้สึกไม่สบายใจหรือถูกกดดันต่อไป เราต้องรายงานสถานการณ์ดังกล่าวต่อเจ้าหน้าที่การเงินที่สำนักงานของกลุ่มหรือบริษัท ฝ่ายกฎหมาย หรือฝ่ายการปฏิบัติตามกฎระเบียบทันที นอกจากนี้เรายังสามารถรายงานปัญหาได้โดยใช้ **Magna Hotline**

## การซื้อขายหลักทรัพย์ที่ไม่เหมาะสม

บางครั้ง เราอาจสามารถเข้าถึงข้อมูลที่เป็นความลับเกี่ยวกับ Magna ซัพพลายเออร์ คู่แข่ง ลูกค้า หรือหุ้นส่วนธุรกิจของเราเนื่องจากการทำงาน หากเราใช้ข้อมูลวงในนี้เพื่อวัตถุประสงค์ในการลงทุน อาจทำให้เราได้เปรียบอย่างไม่เป็นธรรมเหนือนักลงทุนรายอื่น การซื้อหรือขายหลักทรัพย์ อย่างหุ้นหรือพันธบัตร โดยใช้ข้อมูลภายใน เป็นเรื่องผิดกฎหมาย และอาจมีบทลงโทษร้ายแรง ดังนั้น หากเรามีข้อมูลภายในเกี่ยวกับ Magna หรือบริษัทอื่น

ห้ามทำการลงทุนในบริษัทนั้นจนกว่าข้อมูลนั้นจะถูกเปิดเผยต่อสาธารณะและนักลงทุนได้มีโอกาสประเมินข้อมูลดังกล่าวแล้ว

เรายังถูกห้ามแบ่งปันข้อมูลภายในให้แก่เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลภายนอกบริษัท Magna

หากบุคคลเหล่านั้นไม่ได้รับอนุญาตให้ได้รับข้อมูลนั้น

การห้ามนี้ยังครอบคลุมถึงการแบ่งปันข้อมูลภายในให้แก่ญาติหรือเพื่อนอีกด้วย

มีข้อกำหนดที่เข้มงวดยิ่งขึ้นต่อกรรมการและเจ้าหน้าที่ของเราและบุคคลอื่นๆ  
ที่ได้รับมอบหมายซึ่งมีรายชื่ออยู่ในนโยบายการซื้อขายหลักทรัพย์โดยใช้ข้อมูลภายในและการปิดบัง  
บุคคลเหล่านี้ถูกห้ามซื้อหรือขายหลักทรัพย์ของแมกนาในบางช่วงระยะเวลา

นโยบายการซื้อขายหลักทรัพย์โดยใช้ข้อมูลภายในและการปิดบังของเราให้แนวทางในการหลีกเลี่ยงการซื้อขายโดยใช้ข้อมูลภายในและการเปิดเผยที่ไม่เหมาะสม

**ถาม: จากรายงานภายใน**

**ฉันทราบว่ายอดขายของเราเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญและผลกำไรในไตรมาสนี้จะสูงกว่าที่นักวิเคราะห์อุตสาหกรรม  
คาดการณ์ ฉันสามารถบอกน้องสาวให้ซื้อหุ้นของ Magna  
ก่อนที่จะเราจะประกาศผลกำไรของไตรมาสนี้แก่สาธารณะหรือไม่**

**ตอบ: ไม่ได้** การใช้ข้อมูลภายในเพื่อผลประโยชน์ของเราเองหรือผู้อื่น รวมถึงครอบครัวและเพื่อนของเรา  
ขัดต่อหลักจริยธรรมของเราและผิดกฎหมาย

## การเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ

ในฐานะบริษัทมหาชน เรามีหน้าที่รับผิดชอบในการให้ข้อมูลที่ครบถ้วน ถูกต้อง  
และในเวลาที่เหมาะสมในเอกสารที่เผยแพร่ต่อสาธารณะ เราให้ความสำคัญกับหน้าที่ความรับผิดชอบนี้อย่างมาก  
และพยายามปฏิบัติตามกฎหมายทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยข้อมูลทางธุรกิจ การดำเนินงาน และสถานะทางการเงินของเรา  
ในการปฏิบัติตามข้อกำหนดทางกฎหมายที่ซับซ้อนเหล่านี้ เราได้ตั้งคณะกรรมการด้านการเปิดเผยข้อมูลองค์กรขึ้น  
ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารอาวุโสขององค์กร

พนักงานที่ได้รับมอบหมายให้พูดคุยกับสื่อหรือผู้ถือหุ้น หรือเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะในลักษณะใดก็ตาม  
จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายหลักทรัพย์ที่เกี่ยวข้องและนโยบายว่าด้วยการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร

สามารถดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ในนโยบายว่าด้วยการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร

# พนักงานของเรา

ความหลากหลายของพนักงานของเราคือที่มาของความแข็งแกร่งสำหรับบริษัทระดับโลกของเรา ดังนั้น เราจึงให้ความสำคัญและเคารพคนที่มีความสามารถ และความคิดเห็นแตกต่างกัน

## สิ่งแวดล้อม อาชีวอนามัย และความปลอดภัย

เราจำเป็นต้องทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและสะอาด

เราพยายามเป็นผู้นำของอุตสาหกรรมในการรับผิดชอบด้านสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย และอาชีวอนามัยในทุกๆ ธุรกิจของเราและห่วงโซ่อุปทานของเรา

เรามุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามและสร้างความมั่นใจว่าซัพพลายเออร์ของเราปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อม อาชีวอนามัย และความปลอดภัยทั้งหมดที่บังคับใช้กับเรา

โดยทำให้แน่ใจว่าโปรแกรมการตรวจสอบอย่างเป็นระบบถูกนำไปใช้และติดตามตลอดเวลาสำหรับการดำเนินการแต่ละครั้ง

ความมุ่งมั่นของเราด้านสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย และอาชีวอนามัยอธิบายอยู่ใน **กฎบัตรพนักงาน** และ **หลักการดำเนินงาน** และอธิบายโดยละเอียดใน **นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย และอาชีวอนามัย**

## การปกป้องข้อมูลส่วนตัว

เราเคารพความเป็นส่วนตัวของพนักงานของเราและมุ่งมั่นที่จะปกป้องข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน

เราประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลอย่างถูกต้องตามกฎหมาย อย่างโปร่งใส และเป็นธรรม

เราจะดำเนินการตามขั้นตอนที่เหมาะสมเพื่อปกป้องความสมบูรณ์และความลับของข้อมูลส่วนบุคคล

**ถาม: ฉันทำงานในแผนกทรัพยากรบุคคล บริษัทการตลาดแห่งหนึ่งขอที่อยู่ของพนักงานทุกคน เพื่อที่เขาจะส่งข้อมูลเกี่ยวกับคลินิกทางการแพทย์แห่งใหม่ไปให้ แม้ว่าพนักงานอาจจะได้รับประโยชน์จากข้อมูลนี้ แต่ฉันก็ปฏิเสธบริษัทการตลาดนั้นไป ฉันทำถูกต้องหรือไม่**

**ตอบ: ใช่** ที่อยู่ของเราเป็นข้อมูลส่วนตัวและควรเปิดเผยเฉพาะธุรกิจที่ถูกกฎหมายและเหตุผลด้านการจ้างงาน หรือเมื่อกฎหมายกำหนดเท่านั้น ในกรณีนี้

การทำการตลาดบริการแก่พนักงานเป็นเหตุผลที่ไม่สมควรในการเปิดเผยข้อมูลส่วนตัว

การกระทำเช่นนั้นจะเป็นการฝ่าฝืนหลักจริยธรรมของเรา และอาจผิดกฎหมายภายใต้กฎหมายความเป็นส่วนตัวของท้องถิ่น

## การเคารพสิทธิมนุษยชน

การเคารพสิทธิมนุษยชนของพนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ เป็นหัวใจสำคัญของปรัชญาองค์กรที่เป็นธรรมของเรา

เรามุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับด้านสิทธิมนุษยชนทั้งหมดที่บังคับใช้กับเรา

เราเชื่อในการปฏิบัติที่ยุติธรรมและเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับกฎบัตรพนักงานของเรา เราได้กำหนดนโยบายการล่วงละเมิดและการเลือกปฏิบัติไว้เป็นอย่างดี ซึ่งช่วยให้มั่นใจว่าทุกคนจะได้รับสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เคารพนับถือ และขั้นตอนการร้องเรียนและสอบสวนเพื่อช่วยแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม นโยบายท้องถิ่นของเรายกย่องความหลากหลาย ส่งเสริมความอดทนต่อแนวปฏิบัติและความเชื่อของแต่ละบุคคล และอำนวยความสะดวกแก่ผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ โดยอิงจากเหตุที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายทั้งหมด เรายังมีนโยบายที่เป็นปฏิปักษ์ต่อการกลั่นแกล้งและความรุนแรงในสถานที่ทำงาน

เราจัดเตรียมให้มีสภาพการทำงานที่ยุติธรรมสำหรับพนักงานของเรา และไม่ยอมให้มีการใช้แรงงานทาส เด็ก หรือการบังคับใช้แรงงานในองค์กรหรือห่วงโซ่อุปทานของเรา

**มาตรฐานแรงงานสากล**ของเรายอมรับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ อนุสัญญาขั้นพื้นฐาน 8 ประการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และปฏิญญา ILO ว่าด้วยหลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงาน ร่วมกับข้อกำหนดทางกฎหมายของประเทศ

เราตระหนักถึงสิทธิของพนักงานของเราในการทำงานและเชื่อมโยงอย่างเสรีภายใต้เงื่อนไขที่ยุติธรรมในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและให้เกียรติ ซึ่งเรามุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามหรือเกินกว่าข้อกำหนดของมาตรฐานการจ้างงานที่บังคับใช้

สิ่งที่สอดคล้องกับกฎบัตรพนักงานของเราคือความมุ่งมั่นของเราที่จะปฏิบัติตามแนวทางการชดเชยที่ไม่เลือกปฏิบัติซึ่งชดเชยพนักงานอย่างเป็นธรรมโดยคำนึงถึงเกณฑ์ที่เป็นรูปธรรมและหลักการของความเสมอภาคภายในตลอดจนความสามารถในการแข่งขันภายนอกโดยไม่คำนึงถึงลักษณะส่วนบุคคล

เราคาดหวังให้ซัพพลายเออร์หรือบริษัทอื่นๆ ที่เราทำงานด้วยปฏิบัติตามกฎหมายที่บังคับใช้ด้วย

**ถาม: ฉันสงสัยว่าซัพพลายเออร์รายหนึ่งของเราอาจใช้แรงงานที่มีอายุต่ำกว่ากำหนด ฉันควรทำอย่างไร**

ตอบ: รายงานต่อหัวหน้างาน ฝ่ายกฎหมาย ฝ่ายการปฏิบัติตามข้อกำหนด หรือฝ่ายจัดซื้อ โดยทันที

**ถาม: ฉันกำลังพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งให้พนักงานคนหนึ่งที่สำนักงานเมืองทรอย รัฐมิชิแกน เขาจะมีบทบาทในการติดต่อกับซัพพลายเออร์ที่อเมริกาเหนือ แต่เมื่อฉันพิจารณาคุณสมบัติที่จำเป็นทั้งหมดแล้ว ฉันกังวลว่าซัพพลายเออร์ของเราบางรายอาจไม่สะดวกใจกับความพิการทางร่างกายของเธอ การเลื่อนตำแหน่งให้บุคคลอื่นแทนถือเป็นการกระทำที่มีเหตุผลสมควรตามกฎหมายหรือไม่**

ตอบ: ไม่สมควร เราพยายามให้โอกาสความก้าวหน้าที่เท่าเทียมกันแก่ทุกคน โดยไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุผลที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายอย่างความทุพพลภาพทางร่างกาย หากเธอมีคุณสมบัติเหมาะสมสำหรับงาน และสามารถปฏิบัติหน้าที่สำคัญในงานได้ เราต้องไม่ปฏิเสธการเลื่อนตำแหน่งตามความทุพพลภาพของเธอ

## ความหลากหลายและการอยู่ร่วมกัน

พนักงานของเราเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญในบริษัทระดับโลกของเรา เรามุ่งหวังที่จะดึงดูด รับสมัคร และรักษาผู้มีความสามารถที่มีภูมิหลัง มุมมอง และความสามารถที่หลากหลาย เราตั้งเป้าที่จะสร้างสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย



ให้เกียรติ และครอบคลุม โดยที่พนักงานของเราสามารถทุ่มเททั้งตัวในการทำงาน ดำเนินชีวิตตามค่านิยมหลักของเรา บรรลุผลลัพธ์ที่ยั่งยืน และปรับปรุงแบรนด์ระดับโลกของเรา ซึ่งทั้งหมดนี้หยั่งรากลึกในกฎบัตรพนักงานของเรา

เราปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและการจ้างงาน รวมถึงกฎหมายที่ห้ามการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด รวมถึงกฎหมายที่ให้ความช่วยเหลือที่เหมาะสมในเรื่องความขัดแย้ง เรามุ่งมั่นที่จะให้โอกาสการจ้างงานและความก้าวหน้าในอาชีพที่เท่าเทียมกันแก่ทุกคน โดยไม่เลือกปฏิบัติโดยพิจารณาจาก แต่ไม่จำกัดเพียง อายุ เชื้อชาติ ศาสนา ชาติพันธุ์ สีผิว ลักษณะทางกายภาพ เพศ รสนิยมทางเพศ ทัศนคติ/การแสดงออกทางเพศ ความแตกต่างทางภาษา สัญชาติหรือถิ่นกำเนิด สถานะทางครอบครัวหรือการแต่งงาน ความสามารถทางร่างกาย จิตใจ และการพัฒนา สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม หรือลักษณะส่วนบุคคลอื่นใดที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย

### **การสื่อสารด้วยความระมัดระวัง**

เราต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าเราเขียนและพูดในระหว่างการทำงานและนอกเวลางานโดยสะท้อนถึงความซื่อสัตย์และมาตรฐานที่เราถูกคาดหวัง

เพื่อปกป้องชื่อเสียงของ Magna และเราเอง

จำเป็นอย่างยิ่งที่เราจะต้องจัดเตรียมการสื่อสารที่เป็นลายลักษณ์อักษรทั้งหมดด้วยความระมัดระวังและเข้าใจว่าการสื่อสารเหล่านี้อาจถูกเปิดเผยต่อสาธารณะในอนาคต แม้ว่าเราจะมีเสรีภาพในการพูดและมีสิทธิตามกฎหมายในการสื่อสาร แต่เราต้องระวังที่จะไม่โพสต์สิ่งใดบนโซเชียลมีเดียที่ทำให้บริษัทเสื่อมเสียชื่อเสียง ดูหมิ่นชีพพลายเออร์หรือลูกค้า เปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับ หรือละเมิดลิขสิทธิ์และสิทธิในสิทธิบัตรของ Magna

นอกจากนี้ หากมีบุคคล เช่น นักข่าว มีอาชีพในอุตสาหกรรม

หรือผู้ถือหุ้นขอให้เราพูดคุยหรือแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ Magna

เราต้องงดเว้นจากการแสดงความคิดเห็นและส่งต่อไปยังโฆษกของ Magna ที่ได้รับอนุญาต

**นโยบายว่าด้วยการสื่อสารด้วยความระมัดระวังของเรา นโยบายว่าด้วยอีเมล อินเทอร์เน็ตและสื่อสังคมออนไลน์ และนโยบายว่าด้วยการสื่อสารกับสื่อภายนอก** เป็นแหล่งข้อมูลทั้งหมดที่เป็นประโยชน์สำหรับประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสาร

**ถาม:** บางครั้งฉันระบายความคับข้องใจของฉันกับซัพพลายเออร์รายหนึ่งบนหน้า Facebook ที่ฉันมีเพื่อนอยู่ 250 คน ฉันทำในเวลาส่วนตัวและตั้งค่าเป็นส่วนตัว

**จึงมีเฉพาะเพื่อนและครอบครัวของฉันเท่านั้นที่สามารถเห็นการโพสต์เหล่านี้ ฉันสามารถทำได้หรือไม่**

**ตอบ:** ไม่ได้ การโพสต์ลงในสื่อสังคมออนไลน์ไม่ถือเป็นส่วนตัวเสมอไป

เราต้องไม่วิพากษ์วิจารณ์ซัพพลายเออร์ของเราในพื้นที่แสดงความเห็นสาธารณะใดก็ตาม

หากข้อกังวลนี้เกี่ยวกับซัพพลายเออร์ของเราเกี่ยวข้องกับละเมิดหลักจริยธรรมนี้ โปรดรายงานต่อหัวหน้างาน ฝ่ายกฎหมาย ฝ่ายการปฏิบัติตามกฎระเบียบ หรือผ่านทาง **Magna Hotline** คุณอาจแจ้งความกังวลอื่นๆ โดยใช้กระบวนการ **"ประตูเปิด"** ของ Magna

**ถาม:**

**ฉันพบข้อมูลที่ไม่ถูกต้องเกี่ยวกับผลการดำเนินงานล่าสุดของเราในบทความของหนังสือพิมพ์ที่โพสต์ทางออนไลน์ ฉันอยากจะแสดงความเห็นบนเว็บไซต์ของหนังสือพิมพ์นั้นด้วยข้อมูลที่ถูกต้อง ฉันควรทำแบบนั้นหรือไม่**

**ตอบ:** ไม่ คุณควรแจ้งแก่เจ้าหน้าที่ฝ่ายการสื่อสารองค์กรหรือนักลงทุนสัมพันธ์เกี่ยวกับข้อมูลที่ผิด

หากเราโพสต์เกี่ยวกับธุรกิจของเรา เรากำลังทำหน้าที่เป็น โฆษกของบริษัทที่ไม่ได้รับอนุญาต

## Magna Hotline

หากเราทราบถึงการละเมิดหลักจริยธรรมนี้ หรือนโยบายที่เกี่ยวข้องใดๆ เราสามารถพูดคุยกับหัวหน้างาน ฝ่ายกฎหมาย หรือฝ่ายปฏิบัติตามข้อกำหนดได้ นอกจากนี้เรายังสามารถรายงานเหตุการณ์ดังกล่าวผ่านทาง **Magna Hotline** ทางออนไลน์ได้ที่ [www.magnahotline.com](http://www.magnahotline.com)

หรือเราอาจใช้เว็บไซต์ดังกล่าวเพื่อค้นหาหมายเลขโทรศัพท์ในท้องถิ่นที่โทรฟรีสำหรับแต่ละประเทศที่เราดำเนินธุรกิจอยู่ โดยมีบริษัทอิสระภายนอกเป็นผู้ให้บริการนี้ทุกวันตลอด 24 ชั่วโมง เราสามารถจัดทำรายงานของเราโดยไม่เปิดเผยตัวตน (เว้นแต่กฎหมายท้องถิ่นจะห้ามไว้) โปรดให้รายละเอียดที่เพียงพอ เพื่อให้ความกังวลนั้นได้รับการตรวจสอบอย่างมีประสิทธิภาพ

**ถาม:** จะเกิดอะไรขึ้นเมื่อฉันรายงานการฝ่าฝืน โดยใช้ Magna Hotline

**ตอบ:** รายงานทั้งหมดที่ได้รับผ่านสายด่วน Magna จะได้รับการตรวจสอบในขั้นต้นโดยผู้ดูแลระบบ Magna Hotline ของเรา ซึ่งจะพิจารณาว่าจำเป็นต้องมีการสอบสวนหรือไม่ และใครควรเป็นผู้นำในการสอบสวน สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวปฏิบัติในการสืบสวน โปรดอ่านนโยบายการสอบสวนเชิงจริยธรรมของเรา

# ธุรกิจของเรา

## การใช้ข้อมูลที่เป็นความลับ

เช่นเดียวกับทรัพย์สินอื่นๆ ข้อมูลที่เป็นความลับ ซึ่งรวมถึงความลับทางการค้า ข้อมูลที่เป็นกรรมสิทธิ์ และทรัพย์สินทางปัญญาที่เป็นของเรา ลูกค้าหรือซัพพลายเออร์ของเรา เป็นส่วนที่มีค่าในธุรกิจของเรา และเรามีหน้าที่ต้องปกป้องข้อมูลดังกล่าว

**นโยบายการกำหนดและการจัดการข้อมูล** ของเรา กำหนดระดับการรักษาความลับที่แตกต่างกัน โดยแต่ละระดับมีกฎเกณฑ์ของเฉพาะเกี่ยวกับวิธีการจัดเก็บ คัดลอก ส่งต่อ และทำลายข้อมูลในระดับต่างๆ ไม่ควรเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับกับบุคคลภายนอก Magna

เว้นแต่กฎหมายกำหนดหรือเพื่อวัตถุประสงค์ทางธุรกิจที่ได้รับอนุญาต และควรแบ่งปันเป็นการภายในโดยหลัก "เท่าที่จำเป็นต้องรู้" เท่านั้น

### **ถาม: ฉันจะสามารถปกป้องข้อมูลที่เป็นความลับของเราได้อย่างไร**

**ตอบ:** มีหลายขั้นตอนที่เราสามารถทำได้เพื่อปกป้องข้อมูลที่เป็นความลับ

เราควรดำเนินการต่อบันทึกและข้อมูลที่เป็นความลับด้วยความระมัดระวังอย่างยิ่ง

และไม่ปล่อยอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ของเราทิ้งไว้โดยไม่มีใครดูแล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในระหว่างการเดินทางหรือกิจกรรมทางธุรกิจ

และเราควรหลีกเลี่ยงการพูดคุยเรื่องธุรกิจของ Magna ในที่สาธารณะ ตัวอย่างเช่น ในลิฟต์หรือเครื่องบินที่มีคนแออัด

เราต้องทำความเข้าใจกับนโยบายและแนวทางการกำกับดูแลข้อมูลของเราที่มีอยู่ใน MagNET.

## การลงทุนและโอกาสขององค์กร

เราต้องหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ผลประโยชน์ส่วนตัวขัดแย้งกับผลประโยชน์ของ Magna

หรือสถานการณ์ที่ทำให้เข้าใจว่าเป็นเช่นนั้น ตัวอย่างเช่น หากเราค้นพบโอกาสทางธุรกิจเนื่องจากการจ้างงานของเรา

หรือผ่านการใช้ทรัพย์สินหรือข้อมูลของ Magna เราต้องไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวจากโอกาสเหล่านี้

และต้องไม่ใช่ทรัพยากรของ Magna เพื่อประโยชน์ส่วนตัว รวมทั้งต้องไม่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมใดๆ ที่ทำให้เราแข่งขันกับ Magna

**ถาม:** ผมทำงานด้านวิศวกรรม และระหว่างที่ทำงาน

ผมค้นพบแบบการส่งผ่านใหม่ที่คิดว่าน่าจะเป็นประโยชน์กับลูกค้ายานยนต์ของเราสองสามราย เนื่องจากผมเป็นคนค้นพบแบบนี้ ผมสามารถทำการตลาดแก่ลูกค้าโดยตรงได้หรือไม่

ตอบ: ไม่ได้ การกระทำเช่นนั้นจะเป็นการฝ่าฝืนหลักจริยธรรมของเรา ทรัพย์สินทางปัญญาใดๆ

ที่เราสร้างขึ้น โดยเป็นส่วนหนึ่งของงานนั้นเป็นของ Magna นอกจากนี้ การออกแบบใดๆ

ที่พัฒนาขึ้นในระหว่างการจ้างงานของเราที่ Magna และการใช้ทรัพยากรของบริษัท ทำให้ Magna มีโอกาสทางธุรกิจที่มีคุณค่า เราต้องไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวจากสถานการณ์เหล่านี้โดยไม่ได้รับการอนุมัติจาก Magna

**ถาม:** ฉันกำลังดูแลการเปิดแผนกใหม่ และกำลังเลือกระหว่างสองประเทศในการเข้าไปดำเนินธุรกิจ

ประเทศหนึ่งเสนอการลดหย่อนภาษีส่วนบุคคลให้กับพนักงานอาวุโส (รวมถึงตัวฉันเองด้วย)

หากเราเปิดแผนกของเราที่นั่น ฉันควรทำอย่างไร

ตอบ: สิทธิในการลดหย่อนภาษีส่วนบุคคลนี้ก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน เราไม่ควรตัดสินใจในเรื่องสำหรับ Magna

ที่อาจส่งผลให้เกิดประโยชน์ส่วนตัว

ก่อนตัดสินใจว่าจะเปิดแผนกใด ให้เปิดเผยความขัดแย้งนี้ตามนโยบายเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของเรา

และรอคำแนะนำเพิ่มเติมจากฝ่ายบริหาร

## การหาประโยชน์ให้ตนเองและการปฏิสัมพันธ์กับญาติและเพื่อน

ประโยชน์และความสัมพันธ์ส่วนตัวของเราไม่ควรขัดขวางความรับผิดชอบในการทำงานของเรา

ดังนั้นจึงเป็นการไม่เหมาะสมที่เราจะเป็นหัวหน้าของญาติหรือเพื่อนสนิท มีความสัมพันธ์ได้บังคับบัญชากับพวกเขา

หรือมีอิทธิพลอย่างมากต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือคำตอบแทนของพวกเขา

และเป็นการไม่เหมาะสมที่จะอยู่ในตำแหน่งที่จ้าง ประเมินผล ให้เงินทุน หรือตกลงสัญญาหรือความสัมพันธ์ทางธุรกิจอื่นๆ

กับญาติหรือเพื่อนสนิท ธุรกิจหรือองค์กรที่เรา ญาติหรือเพื่อนสนิทของเรามีผลประโยชน์ที่สำคัญอยู่ด้วย

คุณต้องแจ้งแก่หัวหน้า โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากตำแหน่งหรือผลประโยชน์ของญาติหรือเพื่อนสนิทของเรา

หรือผลประโยชน์อย่างมีนัยสำคัญที่เรา ญาติ หรือเพื่อนสนิทของเรามีในอีกบริษัทหรือองค์กรหนึ่ง

ส่งผลหรือถูกเข้าใจว่าจะส่งผลต่อการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของเรา

เราต้องเปิดเผยสถานการณ์เหล่านี้ตามนโยบายความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของเรา เราต้องปฏิบัติตามมาตรการใดๆ

ที่อาจนำมาใช้เพื่อให้แน่ใจว่าการติดต่อและการตัดสินใจดังกล่าวทั้งหมดทำบนพื้นฐานที่ยุติธรรมและโปร่งใส

**ถาม:** ผมเป็นผู้จัดซื้อในแผนกจัดซื้อ

ภรรยาของผมเพิ่งถูกว่าจ้างให้เป็นหัวหน้าฝ่ายขายของซัพพลายเออร์รายหนึ่งของเรา

กรณีนี้คือเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์หรือไม่

ตอบ: ใช่ ตำแหน่งใหม่ของภรรยาของคุณอาจส่งผลต่อการตัดสินใจทางธุรกิจของคุณหรือทำให้ผู้อื่นเข้าใจว่าเป็นเช่นนั้น

ความขัดแย้งนี้ควรได้รับการเปิดเผยตามนโยบายว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของเรา หากเป็นเช่นนั้น

ผู้บริหารจะสามารถประเมินสถานการณ์และดำเนินมาตรการที่เหมาะสมเพื่อจัดการกับความขัดแย้งดังกล่าว

การกระทำเช่นนี้ช่วยทั้ง Magna และยังปกป้องคุณและภรรยาจากการขอล่าหาเกี่ยวกับการดำเนินงานที่ไม่เหมาะสมอีกด้วย

## ตำแหน่งนอกองค์กร

เพื่อช่วยให้แมกนาประสบความสำเร็จ เราต้องอุทิศเวลาและความใส่ใจอย่างเต็มที่เพื่องานของเราในระหว่างชั่วโมงการทำงาน ดังนั้น เราอาจไม่ยอมรับภาระผูกพันภายนอกที่จะลดเวลาและความสนใจที่เราสามารถอุทิศให้กับงานของเราที่ Magna

เราถูกห้ามมิให้รับตำแหน่งที่ได้รับค่าจ้างหรือไม่ได้รับค่าจ้างซึ่งอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับ Magna หรือทำให้เกิดความขัดแย้งดังกล่าว เว้นแต่จะมีการเปิดเผยตามนโยบายความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของเรา และได้รับอนุญาตที่จำเป็นแล้ว

## ของขวัญและความบันเทิง

ความสัมพันธ์ของเรากับหุ้นส่วนธุรกิจของเราทั้งหมดต้องอยู่บนพื้นฐานของการตัดสินใจทางธุรกิจที่ซื่อสัตย์และสมเหตุสมผล ดังนั้น หากเราให้หรือรับของกำนัลหรือการเลี้ยงรับรอง (ซึ่งอาจเป็นอะไรก็ได้ที่มีค่า) เราต้องระมัดระวังไม่ให้ประนีประนอมหรือเข้าใจว่าประนีประนอมต่อความมุ่งมั่นในการติดต่อธุรกิจที่เป็นธรรม และการตัดสินใจที่เป็นประโยชน์ต่อ Magna

ในความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับลูกค้าหรือซัพพลายเออร์ การรับหรือให้ของกำนัลหรือการเลี้ยงรับรองทางธุรกิจสามารถกระทำได้ตามที่สมควร เป็นครั้งคราว และมีมูลค่าไม่มาก ของกำนัลหรือการเลี้ยงรับรองใดๆ ที่เราจัดเตรียมไว้จะต้องถูกบันทึกอย่างถูกต้องและโปร่งใสในรายงานค่าใช้จ่ายของเรา รวมทั้งสมุดและบันทึกของ Magna

เนื่องจากความเสี่ยงทางด้านกฎหมายที่มากขึ้น เราต้องระมัดระวังเป็นพิเศษเมื่อติดต่อธุรกิจกับเจ้าหน้าที่รัฐ การเสนอของกำนัลหรือการเลี้ยงรับรองแก่เจ้าหน้าที่รัฐต้องได้รับอนุมัติเป็นลายลักษณ์อักษร สามารถดูข้อมูลเกี่ยวกับการอนุมัติที่จำเป็น รวมทั้งข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับของกำนัลและการเลี้ยงรับรองได้ที่นโยบายว่าด้วยของกำนัลและการเลี้ยงรับรอง

### ถาม:

**ซัพพลายเออร์รายหนึ่งของเราเสนอตัวเครื่องบินและที่พักเพื่อดูการแข่งขันทีมโปรดของฉัน ในการแข่งขันแชมป์ ฉันสามารถรับไว้ได้หรือไม่**

ตอบ: ไม่ได้ การตัดสินใจทางธุรกิจของเราต้องถูกขับเคลื่อนด้วยผลประโยชน์ของ Magna แต่เพียงผู้เดียว การยอมรับของกำนัลที่มากเกินไปอาจทำให้เข้าใจว่าเราอาจสนับสนุนซัพพลายเออร์รายนั้น ในการตัดสินใจด้านการจัดหาในอนาคต เราสามารถรับได้เฉพาะของกำนัลและการเลี้ยงรับรองที่สมควร เป็นครั้งคราว และมีมูลค่าไม่มาก หากมีข้อสงสัย ให้ตรวจสอบกับฝ่ายกฎหมายหรือฝ่ายปฏิบัติตามข้อกำหนด

**ถาม: ผู้ตรวจสอบของรัฐที่ดำเนินการตรวจสอบด้านสิ่งแวดล้อมในกลุ่มบริษัทฯ ของฉันหลายครั้งตลอดหลายปีที่ผ่านมา กำลังจะคลอดลูกในเดือนหน้า ฉันอยากให้อีศก็เป็นของขวัญแก่เขา ฉันสามารถทำได้หรือไม่**

ตอบ: การให้ของกำนัลหรือการเลี้ยงรับรองแก่เจ้าหน้าที่รัฐต้องให้ความระมัดระวังเป็นพิเศษ และจะต้องได้รับการอนุมัติล่วงหน้าตามนโยบายเกี่ยวกับของขวัญและความบันเทิง สำหรับข้อมูลเพิ่มเติม ให้ปรึกษากับฝ่ายกฎหมายหรือฝ่ายปฏิบัติตามข้อกำหนด

# แหล่งข้อมูลเพิ่มเติม

หากเรามีคำถามหรือต้องการข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักจริยธรรมและจริยธรรมของเรา เราสามารถติดต่อฝ่ายกฎหมายหรือสมาชิกทีมจริยธรรมและการปฏิบัติตามกฎหมายของ Magna รายชื่อสมาชิกในทีมการปฏิบัติตามกฎระเบียบมีอยู่ที่ [magna.com](http://magna.com) หรือหน้าการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจริยธรรมและกฎหมายบน MagNET

# อภิธานศัพท์

**ทุกอย่างที่มีมูลค่า:** สิ่งที่มีค่าอยู่ในรูปแบบของเงินสด (หรือสิ่งที่เทียบเท่าเงินสด เช่น บัตรของขวัญ) ของขวัญ การบริจาคเพื่อการกุศล ค่าอาหาร ค่าเดินทาง ตั๋วงานหรือความบันเทิงอื่นๆ ค่าเล่าเรียน ส่วนลด ค่าอุปการะ สัญญาในอนาคต การจ้างงานหรือหุ้นของบริษัท

**สินบน:** การจ่ายเงินที่ไม่เหมาะสมประเภทหนึ่ง

สินบนคือสิ่งที่มีค่าที่มอบให้หรือเสนอแก่บุคคลอื่นเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวที่อาจมองว่าเป็นการพยายามโน้มน้าวการกระทำหรือการตัดสินใจที่จะทำ (หรือไม่ได้ทำ) ในนามขององค์กรที่พวกเขาเป็นตัวแทน เพื่อประโยชน์หรือให้ประโยชน์กับ Magna

**การปฏิบัติตาม:** การปฏิบัติตามตัวอักษรและเจตนารมณ์ของกฎหมาย หลักจริยธรรม และนโยบายทั้งหมดของเรา

**ความขัดแย้งทางผลประโยชน์:** โดยทั่วไป

ความขัดแย้งทางผลประโยชน์หมายถึงสถานการณ์ที่เราสามารถตัดสินใจหรือโน้มน้าวการตัดสินใจทางธุรกิจของ Magna ในขณะที่ผลประโยชน์ส่วนตัวของเรา (หรือผลประโยชน์ของบุคคลที่คุ้นเคยหรือมีความสัมพันธ์ส่วนตัว) แตกต่างจากผลประโยชน์ของ Magna

**ค่าอำนวยความสะดวก (หรือ “เงินใต้โต๊ะ”):** รูปแบบหนึ่งของสินบน

ซึ่งโดยทั่วไปแล้วจะจ่ายให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐระดับล่างเพื่อขอรับบริการตามปกติหรือการพิจารณาที่ Magna จะมีสิทธิได้รับตามกฎหมาย

**ความสุจริต:** ด้วยเจตนาที่ซื่อสัตย์และจริงใจ

**เจ้าหน้าที่รัฐ:** เจ้าหน้าที่หรือพนักงานของรัฐบาล กระทรวงหรือหน่วยงาน หน่วยงานสาธารณสุขระหว่างประเทศ หรือบุคคลที่กระทำการในตำแหน่งหน้าที่ในนามของรัฐบาล กระทรวงหรือหน่วยงานสาธารณสุขระหว่างประเทศ รวมถึงบุคคลอื่นที่ถูกรวมให้เป็นเจ้าหน้าที่รัฐตามการดำเนินการของเรา

**ข้อมูลภายใน:** ข้อมูลที่นักลงทุนหรือประชาชนทั่วไปยังไม่ทราบ

และหากทราบแล้วจะเปลี่ยนแปลงมุมมองที่มีต่อมูลค่าของบริษัท หุ้น หรือพันธบัตรอย่างมีนัยสำคัญ ตัวอย่างได้แก่ การซื้อหรือควมรวมกิจการที่สำคัญ การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารอาวุโส การดำเนินคดีหรือข้อพิพาทแรงงาน

**เงินใต้โต๊ะ:**

สินบนรูปแบบหนึ่งที่จ่ายหรือมีกำหนดจ่ายเงินจำนวนหนึ่งคืนเพื่อเป็นการตอบแทนส่วนตัวสำหรับการสนับสนุนการจัดการทางธุรกิจ

**การวิ่งเต้น:** การสื่อสารกับเจ้าหน้าที่รัฐในระดับรัฐบาล รวมถึงบุคคลที่ได้รับเลือกจากสำนักงานรัฐ

เจ้าหน้าที่หรือพนักงานของหน่วยงานรัฐ ที่มีเจตนาเพื่อส่งเสริม ต่อต้าน หรือมีผลต่อการตัดสินใจ

**ข้อมูลส่วนบุคคล:** ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่ระบุตัวตนหรือระบุตัวบุคคลได้

บุคคลอาจสามารถถูกระบุตัวตนได้หากสามารถระบุตัวตนได้โดยตรงหรือโดยอ้อม โดยอ้างอิงกับ (i) ข้อมูลระบุ เช่น ชื่อ หมายเลขประจำตัวประชาชน หรือข้อมูลสถานที่ หรือ (ii) ปัจจัยที่แสดงรายละเอียดทางกายภาพ สังคม หรือการเงินเกี่ยวกับพวกเขา

**การประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล:** การดำเนินการใดๆ ที่ทำกับข้อมูลส่วนบุคคล รวมถึงการรวบรวม บันทึก จัดระเบียบ จัดโครงสร้าง จัดเก็บ เปลี่ยนแปลง ใช้ เปิดเผย ลบ หรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคล

**ญาติหรือเพื่อนสนิท:** ได้แก่ คู่สมรส คู่อาศัย บุตร บิดามารดา ปู่ย่า ตายาย หลาน พี่น้อง ลุงป้า น้าอา หลานสาว หลานชาย ญาติของคู่สมรส ความสัมพันธ์แบบลูกเลี้ยง/บุตรบุญธรรม/บุตรที่รับอุปการะ บุคคลที่เกี่ยวข้องกับคุณซึ่งอาศัยอยู่ในบ้านของเรา และเพื่อนที่เราคบหาสมาคมนอกสถานที่ทำงาน

**ผลประโยชน์ที่มีนัยสำคัญ:** ถือว่าคุณมีผลประโยชน์ที่มีนัยสำคัญในธุรกิจ หาก (i) ควบคุมหุ้น สิทธิประโยชน์ หรือผลประโยชน์อื่นๆ ของธุรกิจ ไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อม เป็นสัดส่วนร้อยละสิบ (10%) ขึ้นไป (ii) ได้ลงทุนเป็นสัดส่วนร้อยละสิบ (10%) ขึ้นไปจากมูลค่าสุทธิของธุรกิจนั้นๆ (iii) มีบทบาทผู้นำในธุรกิจ หรือ (iv) อาจได้รับผลประโยชน์โดยตรงจากธุรกิจสัมพันธ์ต่อ Magna

**บุคคลที่สาม:** บุคคล องค์กร หรือธุรกิจที่ดำเนินการนอก Magna

ประกาศใช้ครั้งแรก: 1 พฤษภาคม 2016

เวอร์ชันปัจจุบัน: 1 พฤษภาคม 2022

ตรวจสอบครั้งถัดไป: Q2 2025

ออกโดย: Ethics and Legal Compliance

อนุมัติโดย: คณะกรรมการบริหาร





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

เชื่อมต่อกับ Magna



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

