MAGNA
Forward. For all.

# आचारसंहिता आणि नैतिक मूल्ये

# मुख्य कार्यकारी अधिकारी यांचा मेसेज

Magna ची आचारसंहिता आणि नैतिक मूल्ये आमच्या संस्कृतीमध्ये अंतर्भूत आहे आणि आमच्या कंपनीच्या उद्देशाला आणि मूलभूत मूल्यांना सपोर्ट करते. आमची आचारसंहिता एक संस्था म्हणून आमची वचनबद्धता प्रतिबिंबित करते आणि आम्हाला नेहमी प्रामाणिकपणे वागण्यासाठी आणि योग्य गोष्टी करण्यासाठी मार्गदर्शन करणाऱ्या मुख्य तत्त्वांवर भर देते.

आमच्या प्रतिष्ठेचे रक्षण करण्यासाठी आणि Magna ला सतत मिळणाऱ्या यशामध्ये योगदान देण्यासाठी, आपल्या आचारसंहितेच्या मूल्यांचे पुनरावलोकन करण्यासाठी, समजून घेण्यासाठी आणि जगण्यासाठी वेळ काढणे आपल्या सर्वांसाठी महत्त्वाचे आहे. आमची आचारसंहिता हे रोडमॅप आहे ज्याचे आपण नेहमी अनुसरण करू शकतो, तसेच ते आम्हाला Magna वर परिणाम करणारे निर्णय घेताना काय स्वीकार्य आहे आणि काय नाही याचे मार्गदर्शन करण्यास मदत करते.

2022 मध्ये, Ethisphere ने Magna ला जगातील सर्वात नैतिक कंपनी म्हणून मान्यता दिली आहे, हा सन्मान अपवादात्मक प्रोग्रॅम्स असणाऱ्या निवडक संस्थांसाठी राखीव आहे आणि व्यावसायिक अखंडता वाढवण्याची वचनबद्धता आहे. मला आमच्या समर्पित कर्मचाऱ्यांचा अभिमान आहे, जे Magna साठी वचनबद्ध आहेत आणि ते करत असलेल्या प्रत्येक गोष्टीमध्ये सर्वोच्च नैतिक मानके लागू करतात. आमचे कर्मचारी आमच्या यशाची गुरुकिल्ली आहेत.

Magna साठी आपण सतत समर्पण आणि आमची नितीतत्त्वे जपण्याच्या आपल्या वचनबद्धतेकरिता धन्यवाद.

स्वामी कोटागिरी

मुख्य कार्यकारी अधिकारी

# मुख्य अनुपालन अधिकारी यांचा संदेश

आपण सर्वांनी आपल्या सर्व व्यवसाय व्यवहारात प्रामाणिकपणा आणि सचोटीने कार्य करावे हे सुनिश्चित करण्यासाठी Magna ची आचारसंहिता आणि नैतिक मूल्ये आमच्या मार्गदर्शक सूचना आहेत. मला अलीकडेच बऱ्याच-जुन्या Magna कर्मचा-याचा एक ईमेल प्राप्त झाला. त्याने मला सांगितले की त्याला नेहमीच Magna चा कर्मचारी असल्याचा अभिमान आहे, परंतु ज्या कंपनीसाठी त्याने काम केले ती नैतिक मुल्ये आणि प्रामाणिकपणाला प्रमुख प्राधान्य देते हे जाणून त्याला अधिक अभिमान वाटतो.

आपल्या आचारसंहितेचे आणि नैतिक मूल्यांचे पालन करीत असताना आणि त्यांना आवश्यक उत्तरे प्राप्त होत आहेत हे सुनिश्चित करतांना आपल्या कर्मचाऱ्यांनी केलेल्या महान कार्याचा मलाही अभिमान आहे. कधीकधी ही उत्तरे स्पष्ट नसतात किंवा “निराशाजनक” असतात. आम्ही आमच्या प्रादेशिक अनुपालन अधिकाऱ्यांच्या प्रश्नांमध्ये वाढ आणि

आमच्या अंतर्गत उपलब्ध अनुपालन संसाधनांचा अधिक वापर पाहिला आहे. शासकीय अधिकाऱ्यांसोबतचे हितसंबंधांचे संघर्ष आणि भेटवस्तू व प्रामाणिकपणा तपासण्यासाठी, आमची Disclose It! प्रणाली वापरणारे अधिक कर्मचारी देखील आम्ही पाहतो, ज्यामुळे Magna चे प्रतिनिधित्व करणाऱ्या तृतीय पक्षांकडे नैतिक व्यवसाय पद्धतींसाठी प्रतिष्ठा असल्याची आम्ही पुष्टी करू शकतो. कर्मचाऱ्यांनी "Magna चे समर्थक" होण्यासाठी वचनबद्ध केले आहे जे आम्हाला अयोग्य वर्तन गप्पपणे न पाहण्याची आणि त्याविरुद्ध आवाज उठवण्याची शिकवण देतात.

आम्ही अत्यंत गुंतागुंतीच्या व्यवसायामध्ये आहोत, जी आव्हानात्मक आणि सूक्ष्मभेद नैतिकता आणि अनुपालन समस्यांसह येते. प्रामाणिकपणाने वागून आणि बोलून दररोज आपली भूमिका निभावल्याबद्दल धन्यवाद. आपल्या वचनबद्धतेमुळे आम्हाला सतत यश मिळते – आम्हाला एका दिशेने नेते. Forward. For All.

Joanne Horibe

Vice President, Ethics and Chief Compliance Officer

# अनुक्रमणिका


मुख्य कार्यकारी अधिकारी यांचा ........ 2
मेसेज........ 2
मुख्य अनुपालन अधिकारी यांचा संदेश ........ 3
प्रस्तावना ........ 6
व्हिजन I ध्येय I मूल्ये ........ 8
जबाबदाऱ्या ........ 9
आमचे ग्राहक/मार्केट प्लेस ........ 11
प्रमाणिकपणा, निष्पक्षता आणि आदराने व्यवसाय करणे........ 11
विश्वास-विरोधी आणि स्पर्धा कायदे यांचे अनुपालन ........ 11
लाचखोरी-विरोधी कायद्यांचे अनुपालन करणे........ 11
प्रचार करणे आणि राजकीय सहभाग ........ 12
आमचे भागधारक / गुंतवणूकदार ........ 14
आर्थिक वृत्तांत ........ 14
अयोग्य रोखे व्यवहार........ 14
सार्वजनिक प्रकटीकरण ........ 15
आमचे कर्मचारी ........ 16
पर्यावरण आणि व्यावसायिक आरोग्य आणि सुरक्षितता ........ 16
वैयक्तिक डेटाचे संरक्षण........ 16
विविधता आणि समावेशक ........ 17
काळजीपूर्वक संप्रेषण........ 18
Magna Hotline........ 19
गोपनीय माहितीचा वापर........
गुंतवणूक आणि कॉर्पोरेट संधी ........
नातेवाईक किंवा मित्रमैत्रिणींशी स्वतःच व्यवहारात करणे आणि संवाद साधणे ........
बहिर्गत पदे........
भेटवस्तू आणि मनोरंजन ........
अतिरिक्त संसाधने........
शब्दावली ........

# प्रस्तावना

आपल्या कॉर्पोरेट धोरणांशी नैतिक आणि सुसंगत व्यवसायाचे आयोजन करण्यासाठी आपण सर्वांनी आपली जबाबदारी समजून घेणे महत्वाचे आहे.

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

प्रत्येक कर्मचाऱ्याने लागू असलेल्या कायद्याच्या अनुषंगाने आणि आमची मूलभूत मूल्ये व व्यवसायाच्या तत्त्वे यांनुसार काम करण्याची आम्ही अपेक्षा करतो आणि ते आवश्यकता आहे. आम्ही आमच्या पुरवठादार, सल्लागार, स्वतंत्र कंत्राटदार, एजंट्स आणि इतर प्रतिनिधी हे देखील या मानके पूर्ण करतील अशी आमची अपेक्षा आहे. या आचारसंहितेच्या उल्लंघन करणाऱ्या कर्मचाऱ्यांवर शिस्तभंगापासून ते त्यांच्या बडतर्फीपर्यंत त्यामध्ये समाविष्ट असलेली कारवाई होईल.

हे मानक आपण खालील गोष्टी कशा करतो त्याला लागू होते:

- कार्यस्थळावर एकमेकांना दिली जाणारी वागणूक;
- आमच्या पर्यावरणीय जबाबदार्या व्यवस्थापित करणे;
- स्पर्धकांसोबत गुंतणे;
- सरकारी अधिकार्यांसोबत परस्पर संवाद; आणि
- आमची गोपनीय माहिती तसेच आमच्या ग्राहकांची माहिती संरक्षित करणे.

आपल्यापैकी प्रत्येकजण प्रामाणिकपणे व सचोटीने वागण्यासाठी आणि नेहमी नैतिक निवड करण्यासाठी जबाबदार आहे. हा आपल्या कामाचा मुख्य भाग आहे. आमची नितीतत्त्वे आणि कायदेशीर अनुपालन टीम ही आम्हाला या क्षेत्रात यशस्वी होण्याकरिता सक्षम करण्यासाठी आवश्यक प्रशिक्षण आणि सतत सपोर्ट पुरवण्यासाठी वचनबद्ध आहे.

दररोज कार्यालयात घडणाऱ्या गोष्टी, शेअर केलेल्या ऑनलाइन स्पेसेस, सोशल मीडिया, कॉन्फरन्सेस आणि आम्ही Magna चे प्रतिनिधित्व करतो असे इतर इवेंट्स यांच्या समावेशासह आमच्या सामायिक व्यावसायिक जीवनातील परस्परसंवाद यांच्यावर आचारसंहिता लागू होते.

ही आचारसंहिता Magna चे कर्मचारी म्हणून आमच्या कर्तव्ये पार पाडताना मार्गदर्शन करण्यासाठी एक संसाधन म्हणून पुरवली गेली आहे आणि स्थानिक व आंतरराष्ट्रीय कायद्यांचे अनुपालन सुनिश्चित करण्यासाठी ते विषय त्यामध्ये समाविष्ट आहेत.

**प्र. मी Magna चा कर्मचारी आहे. ही आचारसंहित आणि नैतिक मूल्ये माझ्यावर लागू होतात का?**

*उ. होय. ही आचारसंहिता Magna International Inc. च्या सर्व कर्मचाऱ्यांवर (पूर्ण-वेळ आणि अर्धवेळ कर्मचाऱ्यांसह) आणि त्याचे सर्व ऑपरेटिंग गट, विभाग, संयुक्त उपक्रम आणि जागतिक स्तरावर इतर ऑपरेशन्सवर लागू आहे. हा आमच्या सर्व बोर्ड संचालक आणि अधिकाऱ्यांवर देखील लागू आहे.*

***प्र. मी Magna चा पुरवठादार आहे. ही आचारसंहिता माझ्यावर लागू होतो का?***

*उ. पुरवठादार, सल्लागार, स्वतंत्र कंत्राटदार, एजंट्स आणि इतर प्रतिनिधी यांसारख्या आमच्यावतीने काम करणाऱ्या कोणालाही पुरवठादारासाठी आचारसंहिता यामधील आवश्यकता पूर्ण करणे आवश्यक आहे, यामधील मानके ही या आचारसंहितेमध्ये दिलेल्या मानकांप्रमाणेच आहेत.*

***प्र. मी या आचारसंहितेचे उल्लंघन केल्यास, त्याचे परिणाम काय असतील?***

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

आमच्या कर्मचार्यांकडून अपेक्षित नैतिकता मानके पूर्ण करण्यास जे पुरवठागार, सल्लागार, स्वतंत्र्य कंत्राटदार, एजंट्स किंवा इतर प्रतिनिधीं अपयशी ठरतील त्यांच्याकरिताही परिणाम हे सारखे असतील. उल्लंघन गंभीर असल्यास, आम्ही तृतीय पक्षाबरोबरचे आमचे संबंध संपुष्टात आणू शकतो.

आपण हे देखील लक्षात ठेवले पाहिजे की, या आचारसंहितेचे काही विभाग लागू असलेल्या कायदेशीर आवश्यकता प्रदर्शित करतात. याचा अर्थ असा की, काही प्रकरणांमध्ये, आमच्या आचारसंहितेचा भंग करणारी कृती कायद्याचे उल्लंघन देखील करू शकते. या उदाहरणांमध्ये, शिक्षेमध्ये दंड किंवा तुरूंगवासाचा समावेश होऊ शकतो.

# व्हिजन | ध्येय | मूल्ये

### आमचे व्हिजन

प्रत्येकासाठी आणि प्रत्येक गोष्टीसाठी गतिशीलता वाढवणे.

### आमचे ध्येय

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

### मुलभूत तत्त्वं

आमच्या कर्मचारयाच्या चार्टरद्वारे मार्गदर्शित, आपली मळ मुल्ये आम्ही व्यक्ती आणि कंपनी म्हणून कोण आहोत याचे प्रतिबिंब आहे.

### मोठा विचार करा

प्रत्येकास आत्मविश्वासाने कार्य करण्यास सामर्थ्यवान बनविणे.

### जबाबदारी घ्या

आमच्या स्वतःच्या कृती आणि वचनबद्धतेमध्ये स्वतःसाठी आणि इतरांची जबाबदारी घेतली.

### कधीही आहे त्या ठिकाणी समाधान मानू नका

सतत नाविन्यपूर्ण, सुधारणा आणि योग्य प्रश्न विचारा.

### सहयोगी व्हा

जेव्हा आम्ही हे सर्व आदरपूर्वक आणि नम्रतेने एकत्रित करतो तेव्हा उत्कृष्ट प्रयत्न करतो.

# जबाबदाऱ्या

जीवन हे निवडींनी भरलेले असते, आणि आम्ही दररोज, त्यांतील अनेक निर्णय त्याक्षणी तत्परतेने घेतो.

परंतु काही निवडी या इतरांपेक्षा बर्याच प्रमाणात महत्त्वाच्या असतात. आणि आपण सर्वकषपणे एक कंपनी म्हणून तसेच आम्हाला स्वत:ला Magna चे प्रतिबिंब म्हणून सादर करून आपण निवड करतो.

थोडक्यात, आपल्या निवडी सचोटीला चालना देतात.

आमच्याकडे आचारसंहिता आणि नैतिक मूल्ये आहे ज्यामुळे आम्हाला कामाच्या ठिकाणी सर्वोत्तम निवड करण्यात मदत होते. कॉर्पोरेट आणि समूह कार्यालये, निर्माण विभाग आणि संयुक्त उपक्रमांसह, जागतिक स्तरावरील सर्व Magna कर्मचाऱ्यांवर ही आचारसंहिता लागू होते.

आम्ही अपेक्षा करतो की, सर्व कर्मचाऱ्यांनी आमची आचारसंहिता वाचावी व समजून घ्यावी आणि नेहमी नैतिकतेने व प्रामाणिकपणे वागावे. आता आणि भविष्यामध्ये आपल्या यशासाठी योग्य निर्णय घेणे आणि आपल्या व्यवसायाला शासित करणार्या कायदे आणि नियमनांचे पालन करणे हे अत्यंत महत्त्वाचे आहे.

## आम्ही काय करू शकतो

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

- आमची आचारसंहिता आणि संबंधित अनुपालन धोरणे जाणून घेणे
- या आचारसंहितेचे संभाव्य उल्लंघन झाल्याचे आम्हाला वाटत असल्यास, किंवा आमच्या आचारसंहितेविषयी प्रश्न असल्यास, त्याविषयी बोलणे
- आपली आचारसंहिता बनवणारी मूलभूत तत्त्वे दररोज जगणे

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

## आमच्या नेतृत्वाकडून अपेक्षा

कंपनीचे नेतृत्व या नात्याने, आमचे अधिकारी, वरिष्ठ अधिकारी आणि व्यवस्थापक यांनी स्वतःसाठी सर्वोच्च नैतिक मानक सेट करणे अपेक्षित आहे, त्या बदल्यात त्यांच्या टीम्सने अनुसरण करण्यासाठी एक उदाहरण सेट केले आहे. आमच्या नेतृत्वाने या आचारसंहितेच्या कोणत्याही संभाव्य उल्लंघनाबाबत कार्यकुशल व सतर्क राहणे आणि उद्भवणाऱ्या चिंता वेळेवर व्यक्त करणे अपेक्षित आहे. कर्मचाऱ्यांना अनुपालनाची चिंता व्यक्त करण्यास सोयीस्कर वाटेल असे वातावरण देखील आमच्या नेतृत्वाने राखले पाहिजे. हे उदाहरणाने असलेले नेतृत्व हे संहितेमध्ये अधोरेखित केलेल्या कंपनी व्यापक वर्तणूकीची मानके स्थापित करणे आणि ती कायम ठेवण्यासाठी निर्णायक आहे.

प्रामाणिकपणे आणि सद्भावनेने समस्येची तक्रार करणाऱ्या कोणत्याही कर्मचाऱ्याविरुद्ध सूड भावनेने कोणतीही कृती होणार नाही याची खात्री करण्यासाठी नेतृत्व महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावतात. आमच्या **सूड-विरोधी धोरण** याद्वारे या प्रकारची सूड भावनेने कृती करण्यास स्पष्टपणे प्रतिबंधित केले आहे.

सूड घेण्याची अनेक रूपे घेऊ शकतात आणि त्यामध्ये छोट्या कृतीचा समावेश असू शकतो. त्यामध्ये तास किंवा पगार कमी करणे, बडतर्फ केले जाणे, पदावनती, निलंबित, धमकावणे, छळ करणे, गैरवर्तन, लाजवणे, अपमानित किंवा संधी नाकारणे (जसे की, बढती, वेतन वाढ किंवा ओव्हरटाइम) यांचा समावेश असू शकतो. अधिक माहितीसाठी, कृपया आमचे **सूड-विरोधी धोरण** पहा.

***प्र: मला वाटते की, माझा पर्यवेक्षक आमच्या आमच्यासंहितेचे उल्लंघन करत असेल, पण त्यांच्या वागणुकीची तक्रार केल्यामुळे माझ्या रोजगारावर नकारात्मक परिणाम होऊ शकतो अशी मला काळजी वाटते. माझ्या पर्यवेक्षकाला मी त्यांच्या वर्तनाची माहिती दिली तर Magna माझे संरक्षण करणार का?***

*उ: होय. आमचे **सूड-विरोधी धोरण** पर्यवेक्षकांना कर्मचाऱ्यांवर सूड भावनेने कारवाई करण्यापासून प्रतिबंधित करते आणि जे कर्मचारी प्रामाणिकपणे आणि सद्भावनेने तक्रार करतात त्यांचे संरक्षण करते.*

***प्र: सद्भावनेने तक्रार केल्यानंतर मला माझ्या नोकरीतून बडतर्फ केले गेल्यास सूड-विरोधी धोरण लागू होते का?***

*उ: होय, बडतर्फ करणे हे सूड भावनेने केलेल्या कृतीमध्ये येवू शकते. पण त्यामध्ये इतर (सूक्ष्म कृतींसह) कृती देखील समाविष्ट असू शकते. अधिक माहितीसाठी, कृपया आमचे **सूड-विरोधी धोरण** पहा.*

# आमचे ग्राहक/मार्केट प्लेस

## प्रमाणिकपणा, निष्पक्षता आणि आदराने व्यवसाय करणे

आपण सर्वजण, कर्मचारी आणि व्यवस्थापन हे समान आहेत, Magna च्या यशाच्या खात्रीकरिता जबाबदारी सामायिक करत आहेत हे आपले संचालन तत्त्वज्ञान आहे.

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

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

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

## विश्वास-विरोधी आणि स्पर्धा कायदे यांचे अनुपालन

आम्ही अति जलदपणे स्पर्धा करतो, परंतु त्यासोबतच आपण मुक्त आणि नि:पक्षपाती स्पर्धेचाही आदर करतो. परिणामी, आपल्या सर्व लागू विश्वास-विरोधी आणि स्पर्धा कायदे यांचे पालन केले पाहिजे. किमती निश्चित करण्यासाठी आमच्या प्रतिस्पर्ध्यांशी सहमती करणे, सवलती किंवा विक्रीच्या अटी, मर्यादित उत्पादन, मार्केट्सचे विभाजन, बोली ॲक्टिव्हिटी समन्वयित करणे, ग्राहक किंवा पुरवठादारांवर बहिष्कार टाकणे, कर्मचाऱ्यांची भरपाई निश्चित करणे किंवा एकमेकांच्या कर्मचाऱ्यांना कामावर न घेण्यास सहमती देणे यांसारख्या या कायद्यांचे उल्लंघन करणाऱ्या कोणत्याही कृतींमध्ये आम्ही सहभाग घेणार नाही.

आमचे **विश्वास-विरोधी आणि स्पर्धा धोरण** आम्ही ही वचनबद्धता कशी टिकवून ठेवतो याचे अधिक संपूर्ण स्पष्टीकरण प्रदान करते.

***प्र: Auto Shanghai येथे, मी एका आधीच्या विक्री सहकाऱ्याशी संपर्क साधला जो आता प्रतिस्पर्ध्यासाठी काम करतो. दुपारच्या जेवणाच्या वेळी, अवघड नवीन खरेदीदाराला सामोरे जाण्यासाठी आम्ही एक संयुक्त धोरण तयार करण्याविषयी त्याने विचारले. मी त्याला नंतर सांगेन, असे मी त्याला सांगितले. मी काय करायला हवे होते?***

*उ: पूर्वीच्या सहकाऱ्यासोबत जेवण घेणे ही समस्या नसली तरी, ग्राहकाविषयी प्रतिस्पर्ध्यासोबत कोणत्याही रणनीतीचा समन्वय साधण्यास सक्त मनाई आहे. या परिस्थितीत, रणनीती समन्वयाबद्दलचे संभाषण लगेच संपवा आणि पूर्वीच्या सहकाऱ्याला या विषयावर चर्चा करू नये असे सांगा. नंतर लगेच कायदेशीर किंवा अनुपालन यांना कळवा.*

## लाचखोरी-विरोधी कायद्यांचे अनुपालन करणे

आम्ही एकतर, प्रत्यक्ष किंवा तृतीय पक्षांद्वारे, लाच किंवा दलाली ऑफर करत नाही किंवा स्वीकारत नाही. मूल्य असलेली कोणतीही गोष्ट देताना किंवा स्वीकारताना, असे केल्यामुळे व्यवसायाच्या निर्णयावर परिणाम होऊ शकतो किंवा इतरांवर त्याचा प्रभाव जाणवू शकतो का याचा विचार केला पाहिजे. आपण हे देखील सुनिश्चित केले पाहिजे की, आपण केलेल्या सर्व पेमेंटच्या नोंदी नेहमी अचूक आणि पूर्ण आहेत. या जबाबदाऱ्या सर्व प्रकरणांमध्ये लागू होतात पण विशेषत: शासकीय अधिकाऱ्यांचा समावेश असलेल्या प्रकरणांमध्ये कठोर असतात.

आपली वचनबद्धता, स्थानिक कायदे किंवा सांस्कृतिक पद्धती काय आहेत हे लक्षात न घेता लाचखोरी-विरोध हा अपवादाशिवाय, आपल्या सर्व कार्यांना लागू होतो. आमच्या वतीने काम करणाऱ्या तृतीय पक्षांनी ही वचनबद्धता कायम ठेवावी अशी आम्ही अपेक्षा करतो.

लाचखोरी मुक्त व्यवसायाचे आयोजन करण्यासाठी आपल्या वचनबद्धतेविषयी आणखी शोधून काढण्यासाठी, आपले लाचखोरी आणि अयोग्य प्रदांविषयीचे धोरण पहा.

***प्र: माझ्या देशात, शासकीय कर्मचाऱ्यांना एक लहान रकमेचे पेमेंट (सामान्यत: $100 पेक्षा कमी) देणे सामान्य आहे जेणेकरून परमिट अधिक लवकर जारी केले जातील. मला आपल्या आचारसंहिता आणि धोरणांतर्गत ही पेमेंट करण्याची परवानगी आहे का?***

*उ: नाही. आपली आचारसंहिता आणि लाचखोरी व अयोग्य पेमेंटवरील धोरण या पेमेंटला प्रतिबंधित करते, ज्यांना सहसा "सुविधा" (किंवा "ग्रीस") पेमेंट म्हणून संबोधले जाते. ही पेमेंट काही देशांमध्ये कायदेशीर आणि सामान्य असली तरी ती इतर अनेक देशांमध्ये बेकायदेशीर आहेत.*

***प्र: आपल्या सुरक्षा अनुपालनावर देखरेख करणाऱ्या एका शासकीय अधिकाऱ्याने तिच्या पुतण्याचा रेझ्युमे मला दिला आणि माझ्या विभागात खुल्या असलेल्या कोणत्याही पदांसाठी मी त्याचा विचार करावा असे मला सांगितले. मी रेझ्युमे पाहिला आणि त्याच्याकडे सबळ क्रेडेंशिअल्स आहेत. तर, मी काय करावे?***

*उ: या विनंतीबद्दल पर्यवेक्षक, कायदेशीर किंवा अनुपालन टीमला त्वरित कळवा. एक पात्र अर्जदार म्हणून, त्याला या पदासाठी इतर पात्र अर्जदारांप्रमाणेच वागणूक दिली जावी. आमचे संबंध जपताना आम्ही कायद्याचा आणि आमच्या मूल्यांचा आदर करतो याची खात्री करण्यासाठी यासारख्या विनंत्या काळजीपूर्वक हाताळल्या पाहिजेत.*

## प्रचार करणे आणि राजकीय सहभाग

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

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

***प्र: आम्हाला आमच्या नवीन प्लांटच्या बिल्डिंग डिझाइनसाठी शहराची मान्यता मिळवण्यात अडचणी येत आहेत. मी शहराच्या एका नगरसेवकाला चांगले ओळखतो आणि तिने याला समर्थन द्यावे हे सांगण्यासाठी तिला कॉफीसाठी आमंत्रित करायचे आहे. मला असे करता येईल का?***

*उ: नाही, निवडून आलेल्या शासकीय अधिकाऱ्याशी अशा प्रकारची बैठक सार्वजनिक निर्णय घेण्यावर प्रभाव पाडण्याच्या उद्देशाने असल्यामुळे, स्थानिक कायद्यानुसार प्रचाराचा भाग असण्याची शक्यता आहे. हे मुद्दे हाताळण्यासाठी विशेषतः अधिकृत कॉर्पोरेट कार्यालयाच्या प्रतिनिधीच्या लेखी परवानगीशिवाय आपण प्रचाराच्या कोणत्याही कृतीमध्ये सहभागी होऊ नये.*

आपण सर्वजण, कर्मचारी आणि व्यवस्थापन हे समान आहेत, Magna च्या यशाच्या खात्रीकरिता जबाबदारी सामायिक करत आहेत हे आपले संचालन तत्त्वज्ञान आहे. ही जबाबदारी वास्तवात आणण्यासाठी, आम्ही सर्वांनी सचोटीने कार्य करावे. याचा अर्थ, आपण आपल्याला लागू होणार्या कायद्यांच्या अक्षरांचे आणि खर्या हेतूंचे पालन करावे, या संहितेला उचलून धरावे आणि आपल्या वचनबद्धतांचा आदर करावा.

# आमचे भागधारक / गुंतवणूकदार

### आर्थिक वृत्तांत

Magna ची विश्वासार्हता आमच्या आर्थिक अहवालांच्या अचूकतेवर अवलंबून असते आणि आपण आर्थिक अहवालाशी संबंधित सर्व लागू कायद्यांचे पालन केले पाहिजे. आम्ही आपल्या आर्थिक नोंदींमध्ये पूर्णपणे अचूक असायला हवे.

आपली आर्थिक नियंत्रणे अहवालांची अचूकता आणि त्यांच्या समायोचिकतेच्या पुष्टी करण्यासाठी तयार केली गेली आहेत.  या नियंत्रणांना चुकीच्या किंवा दिशाभूल करणार्या नोंदीद्वारे युक्तीपूर्वकरित्या बगल देण्यास कोणीही कोणतेही पाऊल घेत असेल किंवा कोणालतरी असे पाऊल घेण्याची आज्ञा करत असेल तर हे अजिबात सहन केले जाणार नाही. असे करणे आमच्या आचारसंहितेचे गंभीर उल्लंघन आहे आणि फौजदारी गुन्हा देखील असू शकतो.

***प्र: मी अकाउंटिंगमध्ये काम करतो आणि अलीकडेच मला अनेक मोठ्या पुरवठादार पावत्या मिळाल्या आहेत. माझ्या वरीष्ठाने त्या पुढच्या तिमाहीमध्ये नोंदवण्याचे सांगितले. असे केल्यामुळे, हे आपले आर्थिक परिणाम सुधारतील आणि आमच्या शेअर किमती सुधारण्यास मदत होईल. मी तिच्या सूचनांचे पालन करावे का?***

*उ: नाही. चुकीचा दिनांक नमूद करणे किंवा खर्चांचे विलंबित वृत्तांतांमुळे या तिमाहीमध्ये अतिशयोक्तीयुक्त उत्पन्नाला दिसेल आणि ते आपल्या आर्थिक परिणामांवरही प्रभाव टाकू शकते.  सर्व आर्थिक माहिती अचूकपणे नोंदवण्यातील अपयशी, याचा हेतू Magna ला मदत करण्याच्या असला तरीही, हे आचारसंहिता आणि सामान्यतः स्वीकृत लेखा तत्त्वांचे उल्लंघन आहे. आपल्याला असे करण्यास सांगितल्यास, आपण नकार दिला पाहिजे. आपल्याला सोयीस्कर वाटत नसल्यास किंवा दबाव येत असल्यास, आपण ही गोष्ट त्वरित समूह किंवा कॉर्पोरेट कार्यायामधील आर्थिक अधिकारी किंवा कायदेशीर अनुपालन तज्ञाकडे या परिस्थितीची तक्रार करावी. आपण **Magna Hotline** वापरून समस्येची तक्रार देखील करू शकता.*

### अयोग्य रोखे व्यवहार

आम्ही कधीकधी Magna, आमचे पुरवठादार, स्पर्धक, ग्राहक किंवा व्यवसाय भागीदारांच्या गोपनीय माहिती ॲक्सेस करू शकतो. आम्ही ही अंतर्गत माहिती गुंतवणुकीच्या उद्देशाने वापरल्यास, आम्हाला इतर गुंतवणूकदारांपेक्षा अयोग्य लाभ मिळू शकतो. अंतर्गत माहितीवर आधारित भाग आणि बॉन्ड्ससारखे रोखे खरेदी करणे किंवा विक्री करणे हे बेकायदेशी आहे आणि त्याचे दंड तीव्र असू शकतात. म्हणून, आमच्याकडे Magna आणि इतर दुसऱ्या कंपनीची अंतर्गत माहिती असल्यास, ती माहिती सार्वजनिक होईपर्यंत आणि गुंतवणूकदारांना तिचे मूल्यांकन करण्याची संधी मिळेपर्यंत आम्हाला त्या कंपनीमध्ये गुंतवणूक करण्यास प्रतिबंध आहे.

आम्हाला ती माहिती मिळवण्यासाठी अधिकृत नसलेल्या सह-कर्मचाऱ्यांसोबत किंवा Magna च्या बाहेरील लोकांसोबत, अंतर्गत माहिती शेअर करण्याची परवानगी नाही. हे प्रतिंबध नातेवाईक किंवा मित्रांसह अंतर्गत माहिती शेअर करण्यापर्यंत विस्तारित आहे.

आमचे संचालक आणि अधिकारी आणि **अंतर्गत व्यापार आणि ब्लॅकआउट धोरण** यामध्ये सूचीबद्ध केलेल्या इतर नियुक्त इतर व्यक्तींसाठी आणखी आव्हानात्मक आवश्यकता असतात. या व्यक्तींना काही कालावधी दरम्यान Magna रोखे खरेदी किंवा विक्री करण्यापासून मनाई केली जाते.

आमची **अंतर्गत व्यापार आणि ब्लॅकआउट धोरण** हे अंतर्गत व्यापार आणि अयोग्य प्रकटीकरण कसे टाळावे याबद्दल मार्गदर्शन प्रदान करते.

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

*उ: नाही. आपल्या कुटुंबाच्या आणि मित्रांसह स्वतःच्या किंवा इतरांच्या लाभासाठी अंतर्गत माहिती वापरणे आमच्या आचारसंहितेच्या विरुद्ध आणि बेकायदेशीर आहे.*

## सार्वजनिक प्रकटीकरण

सार्वजनिक कंपनी म्हणून, आमच्या सार्वजनिक दस्तऐवजांमध्ये पूर्ण, अचूक आणि वेळेवर माहिती प्रदान करण्याची आमची जबाबदारी आहे. आम्ही ती जबाबदारी अतिशय गांभीर्याने घेतो आणि आमच्या व्यवसाय, ऑपरेशन्स आणि आर्थिक परिस्थितीच्या प्रकटीकरणाशी संबंधित सर्व लागू कायद्यांचे पालन करण्याचा प्रयत्न करतो. या जटिल कायदेशीर आवश्यकतांचे पालन करण्यासाठी, आम्ही वरिष्ठ कॉर्पोरेट व्यवस्थापनाचा समावेश असलेली कॉर्पोरेट प्रकटीकरण समिती स्थापन केली आहे.

माध्यमे किंवा भागधारकांशी बोलण्यासाठी किंवा कोणत्याही प्रकारे सार्वजनिक प्रकटीकरण करण्यासाठी कोणत्याही अधिकृत कर्मचार्याने लागू होणारे रोख्यांचे कायदे आणि आपल्या कॉर्पोरेट प्रकटीकरणावरील धोरणाचे पालन करावे.

आमच्या कॉर्पोरेट प्रकटीकरणाच्या धोरणा मध्ये अधिक तपशील मिळू शकतो.

# आमचे कर्मचारी

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

## पर्यावरण आणि व्यावसायिक आरोग्य आणि सुरक्षितता

आपल्याला सुरक्षित आणि स्वच्छ वातावरणात काम करणे आवश्यक आहे. आमच्या सर्व ऑपरेशन्समध्ये आणि आमच्या पुरवठा साखळीमध्ये व्यावसायिक आरोग्य व सुरक्षितता आणि पर्यावरणीय जबाबदारी यांमध्ये आम्हाला उद्योग अग्रेता बनायचे आहे.

प्रत्येक ऑपरेशनसाठी एक पद्धतशीर पुनरावलोकन कार्यक्रम अंमलात आणला जातो आणि त्याचे निरीक्षण केले जाते याची खात्री करून आमचे पुरवठादार आम्हाला लागू होणारे सर्व आरोग्य, सुरक्षितता आणि पर्यावरणविषयक कायदे व नियमांचे पालन करण्यास आणि त्यांचे पालन करण्यास वचनबद्ध आहोत.

आरोग्य, सुरक्षितता आणि पर्यावरणासाठी आमची बांधिलकी आमच्या **कर्मचाऱ्यांचे अधिकारपत्र** यामध्ये आणि आमचे **कार्यकारी तत्त्वे** यांमध्ये स्पष्ट केली आहे आणि आमच्या **आरोग्य, सुरक्षितता आणि पर्यावरणीय धोरणे** यामध्ये अधिक तपशीलवार वर्णन केले आहे.

## वैयक्तिक डेटाचे संरक्षण

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

***प्र: मी मानव संसाधन विभागात काम करतो. एका मार्केटिंग कंपनीने अलीकडेच मला आमच्या सर्व कर्मचाऱ्यांचे घरचे पत्ते विचारले जेणेकरून ते नवीन वैद्यकीय क्लिनिकबद्दल काही महत्त्वपूर्ण माहिती पाठवू शकतील. कर्मचाऱ्यांना कदाचित माहितीचा लाभ होईल, तरीही मी मार्केटिंग कंपनीला नकार दिला. मी योग्य गोष्ट केली का?***

*उ: होय. आपल्या घराचे पत्ते खाजगी आहेत आणि ते फक्त कायदेशीर व्यवसाय आणि रोजगाराच्या कारणांसाठी किंवा कायद्यानुसार आवश्यक असल्यास, उघड केले जाऊ शकतात. या प्रकरणामध्ये, ही खाजगी माहिती उघड करण्यासाठी कर्मचाऱ्यांकडे सेवेचे मार्केटिंग करणे हे स्वीकार्य कारण नाही. असे केल्यामुळे, आमच्या आचारसंहितेचे उल्लंघन होईल आणि स्थानिक गोपनीयता कायद्यांतर्गत ते बेकायदेशीर असू शकते.*

## मानवी हक्कांचा आदर करणे

कर्मचाऱ्यांच्या आणि इतर भागधारकांच्या मानवी हक्कांचा आदर करणे हे आमच्या न्यायचित उपक्रम तत्वज्ञानाचे केंद्रस्थान आहे. आम्हाला लागू होणारे सर्व मानवी हक्क कायदे आणि नियमांचे पालन करण्यासाठी आम्ही वचनबद्ध आहोत.

आमच्या कर्मचाऱ्यांचे अधिकारपत्र याच्याशी सुसंगत, आम्ही योग्य आणि न्याय्य वर्तनावर विश्वास ठेवतो. आमच्याकडे छळवणूक आणि भेदभाव धोरणे सुस्थापित आहेत जी कामाच्या ठिकाणी सर्वांसाठी आदरयुक्त वातावरण सुनिश्चित करण्यात मदत करतात आणि अयोग्य आचरण सुधारण्यात मदत करण्यासाठी तक्रार आणि तपास प्रक्रिया आहेत. आमची स्थानिक धोरणे विविधतेला प्राधान्य देतात, वैयक्तिक पद्धती व विश्वासांबद्दल सहिष्णुता वाढवतात आणि सर्व कायदेशीर संरक्षित कारणांवर आधारित, सहाय्याची आवश्यकता असलेल्या लोकांना सामावून घेतात. आमच्याकडे कामाच्या ठिकाणी हिंसाचार आणि बळजबरीला प्रतिबंध करणारी धोरणे देखील आहेत.

आम्ही आमच्या कर्मचाऱ्यांसाठी वाजवी कामाची परिस्थिती पुरवतो आणि आमच्या संस्थेत किंवा पुरवठा साखळीमध्ये गुलामगिरी, बाल मजुरी किंवा वेठबिगारी वापरणे सहन करत नाही. आमची **जागतिक श्रम मानके** ही UN ची सार्वत्रिक मानवाधिकार घोषणा, आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटनेचे (ILO) 8 मूलभूत संकेत व मूलभूत तत्त्वे आणि कामाच्या अधिकारांवरील ILO घोषणाना मान्यता देतात. राष्ट्रीय वैधानिक आवश्यकतांसह, आम्ही आमच्या कर्मचाऱ्यांचा सुरक्षित आणि आदरयुक्त वातावरणात वाजवी परिस्थितीत मुक्तपणे काम करण्याचा आणि परस्पर संबंध विकसिक करण्याचा अधिकार ओळखतो, यामध्ये आम्ही लागू रोजगार मानक आवश्यकता पूर्ण करण्याचा किंवा त्यापेक्षा जास्त करण्याचा प्रयत्न करतो.

आमच्या कर्मचाऱ्यांचे अधिकारपत्राशी सुसंगत, भेदभावरहित भरपाई पद्धतींबद्दलची आमची वचनबद्धता आहे ज्यामध्ये वैयक्तिक वैशिष्ट्ये विचारात न घेता, वस्तुनिष्ठ निकष आणि अंतर्गत इक्विटीच्या तत्त्वांचा तसेच बाह्य स्पर्धात्मकतेचा विचार करून कर्मचाऱ्यांना प्रामाणिकपणे भरपाई देतात.

आम्ही ज्या पुरवठादार किंवा इतर कंपनीसोबत काम करतो त्यांनी लागू कायद्यांचे पालन करावे अशी आम्ही अपेक्षा करतो.

***प्र: आमचा एक पुरवठादार अल्पवयीन कामगार वापरत असावा अशी मला शंका आहे. तर, मी काय करावे?***

*उ: पर्यवेक्षक, कायदेशीर, अनुपालन तज्ञ किंवा खरेदीदाराकडे त्वरित तक्रार करा.*

***प्र: मी आमच्या ट्रॉय, मिशिगन ऑफिसमधील एखाद्या व्यक्तीला आमच्या उत्तर अमेरिकन पुरवठादारांशी संवाद साधणाऱ्या भूमिकेसाठी पदोन्नती देण्याचा विचार करत आहे.* तिच्याकडे सर्व आवश्यक पात्रता असताना, आमचे काही पुरवठादार तिच्या अपंगत्वामुळे अस्वस्थ होतील अशी मला काळजी वाटते. *इतर दुसऱ्या व्यक्तीला बढती देण्याचे हे न्याय्य कारण आहे का?***

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

## विविधता आणि समावेशक

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

भेदभाव आणि छळवणूकीला प्रतिबंध करणार्यांसह आम्ही सर्व लागू होणार्या श्रमिक आणि रोजगार आणि फरकाला इष्टतम जागा देणार्या कायद्यांना बांधिल आहोत. वय, वंश, धर्म, वांशिकता, रंग, शारीरिक वैशिष्ट्ये, लिंग, लैंगिक अभिमुखता, लिंग ओळख/अभिव्यक्ती, भाषा फरक, राष्ट्रीयत्व किंवा राष्ट्रीय मूळ, कौटुंबिक किंवा वैवाहिक स्थिती, शारीरिक, मानसिक आणि विकास क्षमता, सामाजिक आर्थिक स्थिती किंवा इतर कोणतीही वैयक्तिक कायद्याद्वारे संरक्षित वैशिष्ट्य पण यापुरते मर्यादित न राहता

यासारख्या इतर आधावर भेदभाव न करता सर्वांना समान रोजगार आणि करिअरच्या प्रगतीच्या संधी देण्यासाठी आम्ही वचनबद्ध आहोत

## काळजीपूर्वक संप्रेषण

आपण कामावर असताना आणि कामाच्या बाहेर जे काही लिहितो आणि बोलतो ते आपल्याकडून अपेक्षित प्रामाणिकपणा आणि मानके दर्शवत असतात याची आपण खात्री केली पाहिजे.

Magna च्या आणि आपल्या स्वतःच्या प्रतिष्ठेचे संरक्षण करण्यासाठी, आपले सर्व लिखित संवाद केव्हातरी सार्वजनिक केले जाऊ शकतात हे लक्षात घेऊन काळजीपूर्वक आणि समजून घेऊन तयार केले जाणे महत्त्वाचे आहे. आम्ही भाषण स्वातंत्र्य आणि संपर्क करण्याच्या सर्व कायदेशीर हक्कांचा लाभ घेत असल्यामुळे, कंपनीची बदनामी करणारे, पुरवठादार किंवा ग्राहकांचा अपमान करणारे, गोपनीय माहिती उघड करणारे किंवा Magna च्या कॉपीराइट आणि पेटंट अधिकारांचे उल्लंघन करणारी कोणतीही गोष्ट सोशल मीडियावर पोस्ट न करण्याची काळजी देखील आपण घेतली पाहिजे.

याव्यतिरिक्त, जर कोणी न्यूज मीडिया रिपोर्टर, उद्योग व्यावसायिक किंवा भागधारक आम्हाला Magna शी संबंधित प्रकरणांवर चर्चा किंवा टिप्पणी करण्यास सांगत असल्यास, आपण टिप्पणी करणे टाळले पाहिजे आणि त्यांना Magna च्या अधिकृत प्रवक्त्याकडे पाठवले पाहिजे.

आमचे **काळजीपूर्वक संपर्काचे धोरण**, आमचे **जागतिक ईमेल, इंटरनेट आणि सोशल मीडिया धोरण** आणि आमचे **बाहेरील मीडिया संपर्काचे धोरण** हे सर्व संपर्काशी संबंधित मुद्यांसाठी उपयुक्त संसाधने आहेत.

***प्र: मी अधूनमधून माझे 250 मित्र असलेल्या माझ्या Facebook पेजवर आमच्या एका पुरवठादाराशी असलेली माझी निराशा व्यक्त करतो. मी हे माझ्या स्वतःच्या वेळेमध्ये करतो आणि माझ्या सेटिंग्ज खाजगी आहेत जेणेकरून फक्त माझे मित्रमैत्रिणी आणि कुटुंबिय हे अपडेट पाहू शकतील. हे ठीक आहे का?***

*उ: नाही. सोशल मीडियावरील पोस्ट नेहमी खाजगी राहत नाहीत.  आपण स्वतःला कोणत्याही सार्वजनिक प्लॅटफॉर्मवर आमच्या पुरवठादारांना अपमानित करण्यापासून परावृत्त केले पाहिजे. आमच्या पुरवठादाराबद्दल ही तक्रार या आचारसंहितेच्या उल्लंघनाशी संबंधित असल्यास, तर त्याची तक्रार पर्यवेक्षक, कायदेशीर, अनुपालन तज्ञ किंवा **Magna Hotline** वर करा. Magna च्या ओपण डोअर प्रोसेसचा वापर करून इतर समस्या उत्तम प्रकारे दूर केल्या जातात.*

***प्र: ऑनलाइन पोस्ट केलेल्या वृत्तपत्रातील लेखामध्ये मला आमच्या अलीकडील आर्थिक निकालांबद्दल काही चुकीची माहिती आढळली. मला वर्तमानपत्राच्या वेबसाइटवर योग्य माहितीसह टिप्पणी द्यायची आहे. मी तसे करावे का?***

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

## Magna Hotline

आपण या आचारसंहितेचे किंवा कोणत्याही संबंधित धोरणांचे उल्लंघन झाल्याची जाणीव झाल्यास, आम्ही पर्यवेक्षक, कायदेशीर किंवा अनुपालन तज्ञाशी बोलू शकता. आपण www.magnahotline.com वरील Magna Hotline याद्वारे या घटनेची ऑनलाइन तक्रार देखील करू शकता किंवा आपण ज्या देशात काम करता तेथील स्थानिक, टोल-फ्री फोन नंबर शोधण्यासाठी ती वेबसाइट वापरू शकता. ही सेवा स्वतंत्र तृतीय पक्षाद्वारे पुरवली जाते आणि दिवसाचे २४ तास, वर्षातील ३६५ दिवस उपलब्ध असते. आपण आमची तक्रार (स्थानिक कायद्याने प्रतिबंधित नसल्यास) अज्ञातपणे करू शकतो. कृपया पुरेसा तपशील द्या जेणेकरून तक्रारीची प्रभावीपणे चौकशी करता येईल.

***प्र: मी Magna Hotline वापरून उल्लंघनाची तक्रार करतो तेव्हा काय होते?***

*उ: Magna Hotline याद्वारे मिळालेल्या सर्व तक्रारींचे आमच्या Magna Hotline प्रशासकांद्वारे सुरुवातीला पुनरावलोकन केले जाते, त्यांची तपासाची आवश्यकता आहे की नाही आणि त्याचे नेतृत्व कोणी करावे यावर विचार करतील.  आमच्या तपास पद्धतींबद्दल अधिक माहितीसाठी, कृपया आमच्या नितीतत्त्वे तपासण्या यांवरील धोरण पहा.*

# आमचा व्यवसाय

## गोपनीय माहितीचा वापर

इतर कोणत्याही मालमत्तेप्रमाणे गोपनीय माहिती, ज्यामध्ये व्यापार गुपिते, मालकी हक्क माहिती आणि आमची, आमचे ग्राहक किंवा पुरवठादार यांची बौद्धिक संपदा समाविष्ट असते, हे आमच्या व्यवसायाचा एक मौल्यवान भाग आहे आणि आम्ही तिचे संरक्षण करण्यास बांधील आहोत. आमचे **माहिती चिन्हांकन आणि हाताळणी धोरण** गोपनीयतेचे विविध स्तर सेट करते, माहितीचे विविध स्तर कसे संग्रहित, कॉपी, प्रसारित, प्रसारित आणि नष्ट केले जाऊ शकतात याबाबत प्रत्येकाचे स्वतःचे नियम आहेत. गोपनीय माहिती ही कायद्याने किंवा अधिकृत व्यावसायिक हेतूसाठी आवश्यक असल्याशिवाय Magna बाहेरील कोणाशीही शेअर केली जाऊ नये आणि फक्त "जाणून घेणे आवश्यक आहे" या आधारावर अंतर्गतरित्या शेअर केली जावी.

***प्र: आमची गोपनीय माहिती संरक्षित करण्यासाठी मला काय करता येईल?***

*उ: गोपनीय माहितीचे संरक्षण करण्यासाठी आपण अनेक पावले उचलू शकता. आपण गोपनीय नोंदी व माहिती अत्यंत सावधगिरीने हाताळली पाहिजे आणि विशेषत: प्रवास किंवा व्यवसायाच्या इवेंट्सदरम्यान आमची इलेक्ट्रॉनिक डिव्हाइसेस दुर्लक्षित ठेवू नयेत. आपण गर्दी असणारी लिफ्ट किंवा विमान यासारख्या सार्वजनिक ठिकाणी Magna व्यवसायावर चर्चा करणे देखील टाळले पाहिजे. MagNET वर उपलब्ध असलेली आमची माहिती प्रशासन धोरणे आणि मार्गदर्शक तत्त्वे यांच्याशी देखील आपण परिचित असले पाहिजे.*

## गुंतवणूक आणि कॉर्पोरेट संधी

आपण अशी परिस्थिती टाळली पाहिजे किंवा अशी परिस्थिती निर्माण करणारी गोष्ट टाळली पाहिजे जिथे आपले वैयक्तिक हित आणि Magna च्या हित यांच्यात परस्पर संघर्ष होत असेल.  उदाहरणार्थ, आपल्याला आपल्या नोकरीमुळे किंवा Magna च्या मालमत्तेच्या किंवा माहितीच्या वापरामुळे व्यवसाय संधी आढळल्यास, आपण या संधींचा वैयक्तिक लाभ घेऊ नये. आपण वैयक्तिक लाभासाठी Magna संसाधने वापरण्यापासून देखील परावृत्त राहिले पाहिजे. आपण Magna शी स्पर्धा करणाऱ्या कोणत्याही कृतीमध्ये देखील सहभागी होऊ नये.

***प्र: मी इंजिनिअरींगमध्ये काम करतो आणि माझ्या कामाच्या दरम्यान. मी एक नवीन ट्रान्समिशन डिझाइन आणले आहे जे मला वाटते की, आमच्या काही ऑटोमोटिव्ह ग्राहकांच्या स्वारस्याचे असेल.  मी डिझाइन घेऊन आलो असल्याने, मी ते थेट त्यांच्याकडे मार्केटिंग करू शकतो का?***

*उ: नाही, असे केल्यामुळे आमच्या आचारसंहितेचे उल्लंघन होईल. आमच्या नोकऱ्यांचा भाग म्हणून आपण निर्माण केलेली कोणतीही बौद्धिक संपदा Magna च्या मालकीची आहे. याशिवाय, Magna येथे आपल्या नोकरीदरम्यान विकसित केलेली कोणतीही रचना आणि कंपनीच्या संसाधनांचा वापर करून, Magna ला एक मौल्यवान व्यवसाय संधी देते. Magna ची परवानगी न घेता आपण या परिस्थितींचा वैयक्तिक लाभ घेऊ नये.*

***प्र: मी एक नवीन विभाग उघडण्याच्या कामावर देखरेख करत आहे आणि तो कुठे असेल यासाठी दोन देश निवडत आहे. आपण तेथे आमचा विभाग उघडल्यास, त्यापैकी एक देश वरिष्ठ कर्मचाऱ्यांना (माझ्यासह) वैयक्तिक करावर सूट देईल. तर, मी काय करावे?***

*उ: वैयक्तिक कर ही पात्रता हितसंबंधांच्या संघर्षाला जन्म देते. आपण वैयक्तिक लाभ होईल असे निर्णय Magna साठी घेऊ नये. विभाग कोठे उघडायचा यावर कोणताही निर्णय घेण्यापूर्वी, आमच्या हितसंबंधांच्या संघर्षांवरील धोरणानुसार हा परस्पर संघर्ष उघड करा आणि व्यवस्थापनाकडून पुढील निर्देशांची प्रतीक्षा करा.*

## नातेवाईक किंवा मित्रमैत्रिणींशी स्वतःच व्यवहारात करणे आणि संवाद साधणे

आपली वैयक्तिक स्वारस्ये आणि नातेसंबंधांनी आपल्या कामाच्या जबाबदाऱ्यांमध्ये व्यत्यय आणू देऊ नये. त्यामुळे, कोणीही नातेवाईक किंवा जवळच्या मित्रमैत्रिणींवर देखरेख करणे, त्यांच्याशी थेट रिपोर्टिंग संबंधात असणे किंवा त्यांच्या कार्यप्रदर्शन मूल्यमापन किंवा नुकसान भरपाईवर प्रत्यक्षरित्या प्रभाव टाकणे अयोग्य आहे. नातेवाईक किंवा जवळचे मित्र किंवा आपले अथवा नातेवाईक किंवा जवळच्या मित्रमैत्रिणींचे लक्षणीय स्वारस्य असलेल्या व्यवसाय किंवा संस्थेमध्ये नियुक्ती करणे, मूल्यांकन करणे, पैसे पुरवणे किंवा करारामध्ये अथवा इतर व्यवसाय संबंधांमध्ये प्रवेश करण्याच्या पदावर असणे हे योग्य नाही.

विशेषतः, आमच्या नातेवाईक किंवा जवळच्या मित्राचे स्थान किंवा हितसंबंधांमुळे किंवा आमच्या किंवा आमचे नातेवाईक अथवा जवळच्या मित्रमैत्रिणींच्या दुसऱ्या व्यवसाय किंवा संस्थेमध्ये असलेल्या कोणत्याही महत्त्वाच्या स्वारस्यांमुळे आपल्या कामाच्या निर्णयांवर परिणाम होत असल्यास किंवा ते प्रभावित होत असल्याचे दिसत असल्यास, आपण आमच्या हितसंबंधांच्या संघर्षांवरील

धोरणानुसार या परिस्थिती उघड केल्या पाहिजेत. असे सर्व व्यवहार आणि निर्णय निष्पक्ष आणि पारदर्शक आधारावर घेतले जातील याची खात्री करण्यासाठी आपण कोणत्याही उपाययोजनांचे पालन केले पाहिजे.

***प्र: मी खरेदी विभागातील खरेदीदार आहे. माझ्या पत्नीला अलीकडेच आमच्या पुरवठादारांपैकी एकासाठी विक्री प्रमुख म्हणून नियुक्त करण्यात आले होते. हा हितसंबंधांचा संघर्ष आहे का?***

*उ: होय. आपल्या पत्नीच्या नवीन भूमिकेचा आपल्या व्यवसायाच्या निर्णयावर परिणाम होऊ शकतो किंवा इतरांना असा प्रभाव पडू शकतो. हा संघर्ष आमच्या हितसंबंधांच्या संघर्षांवरील धोरणानुसार उघड करणे आवश्यक आहे. अशा प्रकारे, परिस्थितीचे मूल्यांकन व्यवस्थापन करू शकते आणि संघर्ष व्यवस्थापित करण्यासाठी योग्य उपाययोजना करू शकते. असे केल्यामुळे, Magna ला मदत होते आणि अयोग्य वर्तनाच्या आरोपापासून आपले आणि आपल्या पत्नीचे संरक्षण होते.*

## बहिर्गत पदे

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

आपल्या हितसंबंधांच्या हितसंबंधांचे संघर्षावरील धोरण यानुसार ते उघड केल्याशिवाय आणि आवश्यक अधिकृतता मिळाल्याशिवाय, Magna सोबत हितसंबंधांचा संघर्ष होऊ शकतो किंवा असा संघर्ष असल्याची छाप पडू शकते अशी कोणतीही सशुल्क किंवा निशुल्क पदे स्वीकारण्यास मनाई आहे.

## भेटवस्तू आणि मनोरंजन

आपला सर्व व्यवसाय भागीदारांसोबत असलेले संबंध हे एकात्मता आणि चांगल्या व्यवसाय निर्णयांवर अवलंबून असावेत. परिणामी, आम्ही भेटवस्तू किंवा मनोरंजन रूपात (ज्याचे काही मूल्य असू शकते) देत असल्यास किंवा घेत असल्यास, आपण योग्य व्यवहारासाठी आणि Magna ला लाभ मिळतील यासाठी निर्णय घेण्याकरिता तडजोड करू नये किंवा तडजोडयोग्य इतर काही करू नये याची काळजी घेतली पाहिजे.

ग्राहक आणि पुरवठागारांसोबतच्या आमच्या व्यवसायिक संबंधामध्ये, जोपर्यंत इष्टतम आहेत, प्रासंगिक आहे आणि मर्यादित किमतीच्या आहे तोपर्यंत व्यवसायिक भेटी किंवा मनोरंजन देणे किंवा मिळवणे स्वीकार्य आहे. आम्ही दिलेली कोणतीही भेटवस्तू किंवा मनोरंजन आमच्या खर्चाच्या अहवालांमध्ये आणि Magna च्या पुस्तकांमध्ये आणि नोंदींमध्ये अचूक व पारदर्शकपणे रेकॉर्ड केले जाणे आवश्यक आहे.

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

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

*उ: नाही. आमचे व्यावसायिक निर्णय नेहमीच फक्त Magna च्या सर्वोत्तम हितसंबंधांनी प्रेरित असले पाहिजेत. ही विलक्षण भेट स्वीकारल्यामुळे, आपण त्या पुरवठागाराला भविष्यातील सोर्सिंगसाठी त्यांच्यावतीने निर्णय घेऊ शकण्याच्या क्षमतेवर प्रभाव टाकू. आपण फक्त वाजवी, प्रासंगिक आणि माफक असलेल्या व्यवसायिक भेटवस्तू आणि करमणूक स्वीकारू शकता. शंका असल्यास, कायदेशीर किंवा अनुपालन तज्ञाला विचारा.*

***प्र: माझ्या विभागातील अनेक वर्षांमध्ये पर्यावरणीय लेखापरीक्षण केलेल्या एका शासकीय लेखापरीक्षकाला पुढील महिन्यात मूल होत आहे. त्याला भेट म्हणून व्हिस्कीची बाटली द्यायची आहे. याची परवानगी असेल का?***

*उ: शासकीय अधिकाऱ्याला भेटवस्तू किंवा करमणूक देण्यासाठी आमच्या **भेटवस्तू आणि करमणूक धोरण** यानुसार अतिरिक्त सावधगिरी बाळगणे आणि पूर्व-मंजुरी आवश्यक आहे. अधिक माहितीसाठी, कायदेशीर किंवा अनुपालन तज्ञाचा सल्ला घ्या.*

# अतिरिक्त संसाधने

आम्हाला आमच्या आचारसंहिता आणि नैतिक मूल्ये याविषयी काही प्रश्न असल्यास किंवा अधिक माहिती हवी असल्यास, आपण कायदेशीर किंवा Magna च्या नितीतत्त्वे आणि कायदेशीर अनुपालन टीमच्या सदस्याशी संपर्क साधू शकतो. अनुपालन टीम सदस्यांची सूची **magna.com** वर किंवा MagNET वरील **नैतिकता आणि कायदेशीर अनुपालन** पेजवर मिळेल.

# शब्दावली

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

***लाच:*** *अयोग्य पेमेंटचा एक प्रकार. लाच म्हणजे अशी कोणतीही मूल्य असणारी वस्तू जी त्यांच्या वैयक्तिक लाभासाठी दिली किंवा देऊ केली जाते, ज्याचा वापर Magna ला लाभ देण्यासाठी किंवा फायदा पोहोचवण्यासाठी ते प्रतिनिधीत्व करत असलेल्या संस्थेच्यावतीने केलेल्या कृती किंवा निर्णय (न घेतलेल्या) याला प्रभावित करण्यासाठी केला जातो.*

***अनुपालन:*** *कायद्याचे अक्षर आणि आत्मा, या आचारसंहितेचे आणि आमच्या सर्व धोरणांचे पालन करावे.*

***हितसंबंधांचे संघर्ष:*** *सर्वसाधारणपणे, हितसंबंधांचे संघर्ष म्हणजे अशा परिस्थितीचा संदर्भ आहे जिथे आपण Magna साठी व्यवसाय निर्णय घेण्यास किंवा त्यावर प्रभाव टाकण्यास सक्षम असता तेव्हा, आपली वैयक्तिक स्वारस्ये (किंवा एखाद्या व्यक्तीचे हित ज्याच्याशी आपण संबंधित आहात किंवा वैयक्तिक संबंध आहात) ते Magna च्या पेक्षा वेगळे आहे.*

***सुविधा (किंवा "ग्रीस") पेमेंट:*** *लाचेचा एक प्रकार आहे ज्यामध्ये, सामान्यत: निम्न-स्तरीय शासकीय अधिकाऱ्यांना नियमित सेवा किंवा निर्धार प्राप्त करण्यासाठी दिली जाते ज्यासाठी Magna अन्यथा कायदेशीररित्या पात्र असेल.*

***सद्भावना:*** *प्रामाणिक आणि खऱ्या हेतूने.*

***शासकीय अधिकारी:*** *शासन, विभाग किंवा एजन्सीचा अधिकारी किंवा कर्मचारी, कोणतीही सार्वजनिक आंतरराष्ट्रीय एजन्सी किंवा शासन, विभाग किंवा सार्वजनिक आंतरराष्ट्रीय एजन्सीच्या वतीने कोणत्याही अधिकृत क्षमतेमध्ये काम करणारी कोणतीही व्यक्ती, तसेच आमच्या कार्यपद्धतीनुसार शासकीय अधिकारी म्हणून गणली जाणारी कोणतीही व्यक्ती.*

***अंतर्गत माहिती:*** *गुंतवणूकदारांना किंवा समान्य लोकांना माहीत नसलेली माहिती, ती माहिती झाल्यास, कंपनीच्या मूल्याबाबत किंवा तिच्या स्टॉक किंवा रोखे याबाबत त्यांचा दृष्टिकोन लक्षणीयरीत्या बदलू शकतो. उदाहरणांमध्ये महत्त्वपूर्ण संपादन किंवा विलीनीकरण, वरिष्ठ व्यवस्थापनातील बदल, महत्त्वपूर्ण खटला किंवा कामगार विवाद यांचा समावेश होतो.*

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

***प्रचार करणे:*** *शासनाच्या कोणत्याही स्तरावरील शासकीय अधिकाऱ्यांशी संपर्क, ज्यामध्ये सार्वजनिक कार्यालयात निवडलेल्या व्यक्ती, कर्मचारी आणि शासकीय संस्थांचे कर्मचारी यांचा समावेश आहे, ज्याचा हेतू निर्णय घेण्यास प्रोत्साहन देणे, त्याला विरोध करणे किंवा अन्यथा प्रभावित करणे.*

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

***वैयक्तिक डेटावर प्रक्रिया करणे:*** *वैयक्तिक डेटा एकत्रित करणे, रेकॉर्ड करणे, व्यवस्थापित करणे, रचना करणे, संग्रहित करणे, बदलणे, वापरणे, उघड करणे, मिटवणे किंवा नष्ट करणे यासह वैयक्तिक डेटासह केलेले कोणतेही ऑपरेशन*

***नातेवाईक किंवा जवळचे मित्रमैत्रिणी:*** *जोडीदार, घरगुती जोडीदार, मूल, पालक, आजी-आजोबा, नातवंड, भावंडे, काकू, काका, भाची, पुतण्या, सासरे नातेवाईक, सावत्र/दत्तक/पालक नातेसंबंध, आमच्या घरात राहणारी आपल्याशी संबंधित व्यक्ती आणि मित्रमैत्रिणी ज्यांच्याशी आपण कामाच्या बाहेर एकत्र राहता त्यांचा समावेश होतो.*

***लक्षणीय स्वारस्य:*** *एखाद्या व्यक्तीला व्यवसायात लक्षणीय स्वारस्य असेल तर ती व्यक्ती (i) प्रत्यक्ष किंवा अप्रत्यक्षपणे दहा टक्के (10%) किंवा त्याहून अधिक स्टॉक, मालमत्ता किंवा व्यवसायाच्या इतर हितसंबंधांवर नियंत्रण ठेवते; (ii) व्यवसायात त्याच्या एकूण संपत्तीपैकी दहा टक्के (10%) किंवा अधिक गुंतवणूक केली आहे; (iii) व्यवसायात नेतृत्वाची भूमिका आहे; किंवा (iv) Magna सोबतच्या व्यावसायिक संबंधांचा थेट फायदा होईल.*

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

**मूळतः अंमलात आणलेले:** 01 मे 2016
**वर्तमान आवृत्ती:** 1 मे 2022
**पुढील पुनरावलोकन:** 2025 चे Q2
**यांनी जारी केले:** नैतिक मूल्ये आणि कायदेशीर अनुपालन
**यांकडून मंजूरी दिली:** संचालक मंडळ

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

MAGNA सह कनेक्ट व्हा

magna.com