MAGNA
Forward. For all.

આચાર સંહિતા અને નૈતિકતા

સંદેશ

CHIEF EXECUTIVE OFFICER તરફથી

Magnaના Codeની આચારસંહિતા અને નૈતિકતા અમારી સંસ્કૃતિમાં સમાવિષ્ટ છે અને અમારી કંપનીના હેતુ અને મુખ્ય મૂલ્યોને સમર્થન આપે છે. અમારો કોડ એક સંસ્થા તરીકેની અમારી પ્રતિબદ્ધતાને પ્રતિબિંબિત કરે છે અને મુખ્ય સિદ્ધાંતો પર ભાર મૂકે છે જે અમને હંમેશા અખંડિતતા સાથે કાર્ય કરવા અને યોગ્ય કાર્ય કરવા માટે માર્ગદર્શન આપે છે.

અમારી નામનાને સુરક્ષિત રાખવા અને Magna ની પ્રતિષ્ઠિત સફળતામાં યોગદાન આપવા માટે આપણા બધા માટે અમારા કોડના મૂલ્યોની સમીક્ષા કરવા, સમજણ કેળવવા અને જીવવા માટે સમય કાઢવો મહત્વપૂર્ણ છે. અમારી સંહિતા એ માર્ગનો નકશો છે જેને આપણે દરરોજ અનુસરી શકીએ છીએ, જે Magna ને અસર કરતા નિર્ણયો લેતી વખતે શું સ્વીકાર્ય છે અને શું નથી તે અંગે માર્ગદર્શન આપવામાં મદદ કરે છે.

2022 થી શરૂ કરીને Ethisphere એ Magna ને વિશ્વની સૌથી નૈતિક કંપનીઓમાંની એક તરીકે માન્યતા આપી, જે સાધારણ કાર્યક્રમો અને વ્યવસાયની અખંડિતતા આગળ વધારવાની પ્રતિબદ્ધતા ધરાવતી પસંદગીની સંખ્યાબંધ સંસ્થાઓ માટે આરક્ષિત સન્માન છે. મને અમારા સમર્પિત કર્મચારીઓ પર ગર્વ છે જેઓ Magna માટે પ્રતિબદ્ધ છે અને તેઓ જે કંઈ પણ કરે છે તેમાં સર્વોચ્ચ નૈતિક ધોરણો લાગુ કરે છે. અમારા કર્મચારીઓ અમારી સફળતાની ચાવી છે.

Magna પ્રત્યેના તમારા સતત સમર્પણ અને અમારા નૈતિક મૂલ્યોને જાળવી રાખવાની તમારી પ્રતિબદ્ધતા બદલ આભાર.

સ્વામી કોટાગિરી

ચીફ એક્ઝિક્યુટિવ ઓફિસર

સંદેશ

ચીફ COMPLIANCE OFFICER તરફથી

Magna ની આચાર સંહિતા અને નૈતિકતા એ અમારી તમામ વ્યાવસાયિક ડીલિંગ્સમાં પ્રામાણિકતા અને સંકલિતતા સાથે અમે બધા કાર્ય કરીએ છીએ તેની ખાતરી કરવા માટેની અમારી ગાઇડપોસ્ટ છે. મને તાજેતરમાં Magna કર્મચારી તરફથી ઘણાં લાંબા સમય પછી એક ઈમેલ મળી છે. તેણે મને કહ્યું કે એક Magna કર્મચારી તરીકે તેમને હંમેશા ગર્વ થાય છે પરંતુ તેઓ નૈતિકતા અને સંકલિતતાને એક મુખ્ય પ્રાથમિકતા બનાવતી કંપની માટે કાર્ય કરે છે તે બાબત તેમને વધુ ગર્વ આપે છે.

મને પણ આપણાં કર્મચારીઓ આપણી આચાર સંહિતા અને નૈતિકતાનું પાલન કરે છે અને તેમને જોઈતા જવાબો મેળવે છે તેની ખાતરી કરવા તેમણે મહાન કાર્ય કર્યું તેના પર ગર્વ થાય છે. કેટલીકવાર તે જવાબો સ્પષ્ટ હોતા નથી અથવા "ગ્રે" ઝોનમાં હોય છે. અમે અમારા Regional Compliance માટેના પ્રશ્નોમાં વધારો જોયો છે

ઓફિસરો અને અમારા આંતરિક રીતે ઉપલબ્ધ Regional Compliance નો વધુ ઉપયોગ. અમે અમારા Disclose It નો ઉપયોગ કરતા વધુ કર્મચારીઓને પણ જોઈએ છીએ! government officials અને Integrity Check હિતોના સંઘર્ષો અને ગિફ્ટ જાહેર કરવા માટેની સિસ્ટમ જે અમને Magna નું પ્રતિનિધિત્વ કરતા તૃતીય પક્ષોની પુષ્ટિ કરવા સક્ષમ બનાવે છે જે નૈતિક વ્યવસાયિક પ્રથાઓ માટે પ્રતિષ્ઠા ધરાવે છે. કર્મચારીઓએ "Magna Upstanders" બનવા માટે પ્રતિબદ્ધ છે જે અમને અયોગ્ય વર્તનના સાક્ષી હોય ત્યારે બોલીને પ્રેક્ષક બનવાની મનાઈ કરે છે.

અમે એક અત્યંત જટિલ વ્યવસાયમાં છીએ જેમાં પડકારરૂપ અને ઝીણવટભર્યા નૈતિકતા અને અનુપાલન મુદ્દાઓ હોય છે. સંકલિતતાપૂર્ણ કાર્ય કરીને અને અવાજ ઉઠાવીને દરરોજ તમારા ભાગનું કાર્ય કરવા બદલ તમારો આભાર. તમારી પ્રતિબદ્ધતા અમારી જ્વલંત સફળતાનું સંચાલન કરે છે - અમને એક દિશામાં માર્ગદર્શન આપે છે. Forward. For All.

Joanne Horibe

Joanne Horibe, Vice President, Ethics and Chief Compliance Officer

વિષયોની સચિન કોષ્ટક

સંદેશ CHIEF EXECUTIVE OFFICER તરફથી 2
સંદેશ ચીફ COMPLIANCE OFFICER તરફથી 3
વિષયોની સૂચિનું કોષ્ટક 4
પ્રસ્તાવના 5
દ્રષ્ટિ I ધ્યેય I મૂલ્યો 7
જવાબદારીઓ 8
અમારા ગ્રાહકો/બજાર 10
- અખંડિતતા, નિષ્પક્ષતા અને આદર સાથે વ્યાપાર કરવો 10
- અવિશ્વાસ અને સ્પર્ધાના કાયદાઓનું પાલન 10
- લાંચ-વિરોધી કાયદાનું અનુપાલન 10
- લોબિંગ અને રાજકીય ભાગીદારી 11

અમારા શેરધારકો / રોકાણકારો 13
- નાણાકીય અહેવાલ 13
- અયોગ્ય જામીનગીરી સોદા 13
- જાહેર ખબરો 14

અમારા કર્મચારીઓ 15
- પર્યાવરણ અને વ્યવસાયિક આરોગ્ય અને સલામતી 15
- વ્યક્તિગત માહિતીનું રક્ષણ 15
- વિવિધતા અને સમાવેશ 16
- કાળજીપૂર્વકનો સંદેશાવ્યવહાર 17

અમારો વ્યવસાય 20
- ગોપનીય માહિતીનો ઉપયોગ 20
- રોકાણ કરવા માટે અને કાયદા દ્વારા મળતી તકો 20
- સ્વ-વ્યવહાર અને સંબંધીઓ અથવા મિત્રો સાથે ક્રિયાપ્રતિક્રિયા 21
- બહારની સ્થિતિઓ 21
- ભેટ અને મનોરંજન 21

વધારાના સંસાધનો 23
શબ્દસૂચિ 24

પ્રસ્તાવના

વ્યાપારને નૈતિકતા અને આપણી કોર્પોરેટ નીતિઓના અનુસરણ સાથે હાથ ધરવો એ આપણી ફરજ હોવાનું આપણે સહુ સમજીએ તે મહત્ત્વનું છે.

આજે જેમ મોબીલીટી લેન્ડસ્કેપ વધુ જટિલ અને પડકારરૂપ બની રહ્યું છે તે અગત્યનું છે કે આપણે બધા એવી રીતે વ્યવસાયને ચલાવવાની આપણી જવાબદારીને સમજીએ જે નૈતિક છે અને આપણી કોર્પોરેટ નીતિઓ સાથે સુસંગત છે. અમારી આચાર સંહિતા અને નૈતિકતા ("સંહિતા") અમારા નૈતિક ધોરણોને જાળવવામાં મદદ કરવા માટે માર્ગદર્શક તરીકે કાર્ય કરે છે.

અમે અપેક્ષા રાખીએ છીએ કે દરેક કર્મચારી લાગુ કાયદા અનુસાર અને અમારા મૂળભૂત મૂલ્યો અને વ્યવસાય સિદ્ધાંતો સાથે સુસંગત કાર્ય કરે. અમે અમારા સપ્લાયર્સ કન્સલટન્ટ ઈન્ડીપેંડન્ટ કોન્ટ્રાક્ટરો એજન્ટો અને અન્ય પ્રતિનિધિઓ પણ આ ધોરણોને પૂર્ણ કરે તેવી અપેક્ષા રાખીએ છીએ. આ સંહિતાના ઉલ્લંઘનથી કર્મચારીઓ સાથે શિસ્તભંગ માટે બરતરફી સહિતની કાર્યવાહી થશે.

આ માપદંડો આમાં લાગુ પડે છે કે કેવી રીતે આપણે:

- કાર્યસ્થળે એકબીજા સાથે વર્તીએ છીએ;
- આપણી પર્યાવરણીય જવાબદારીઓનું સંચાલન કરીએ છીએ;
- સ્પર્ધકો સાથે સંકલિત થઈએ છીએ;
- સરકારી કર્મચારીઓ સાથે વાતચીત કરીએ છીએ; અને
- અમારી તેમજ અમારા ગ્રાહકોની ગોપનીય માહિતીનું રક્ષણ કરવું

આપણામાંના દરેક પ્રામાણિકતા અને અખંડિતતા પૂર્વકની વર્તણૂંક કરવા, અને તમામ સમયે નૈતિક મૂલ્યોની પસંદગી કરવા જવાબદાર છીએ. આપણી નોકરીનો આ ચાવીરૂપ હિસ્સો છે. અમારા Ethics & Legal Compliancev ની ટીમ અમને આ ક્ષેત્રમાં સફળ થવા સક્ષમ બનાવવા માટે જરૂરી તાલીમ અને સતત સપોર્ટ આપવા માટે પ્રતિબદ્ધ છે.

અમારો કોડ અમારા શેર કરેલ વ્યાવસાયિક જીવનમાં ક્રિયાપ્રતિક્રિયાઓને લાગુ પડે છે જેમાં દૈનિક ઓફિસ મિટિંગ શેર કરેલ ઓનલાઈન સ્પેસ સોશિયલ મીડિયા કોન્ફરન્સ અને અન્ય ઇવેન્ટનો સમાવેશ થાય છે જ્યાં અમે Magna નું પ્રતિનિધિત્વ કરીએ છીએ.,

આ કોડ Magna કર્મચારીઓ તરીકેની અમારી ફરજો દ્વારા માર્ગદર્શન આપવા માટે એક સંસાધન તરીકે પ્રદાન કરવામાં આવ્યો છે અને સ્થાનિક અને આંતરરાષ્ટ્રીય કાયદાઓનું Compliance સુનિશ્ચિત કરવા માટે વિષયો પ્રદાન કરે છે.

સવાલ. હું Magna નો કર્મચારી છું. શું આચારસંહિતા અને નૈતિકતા મને લાગ પડે છે?

જવાબ: હા. આ સંહિતા *Magna International Inc (*પૂર્ણ-સમય અને પાર્ટ-ટાઈમ કર્મચારીઓ સહિત*)* ના તમામ કર્મચારીઓ અને વૈશ્વિક સ્તરે તેના તમામ ઓપરેટિંગ જૂથો, વિભાગો, સંયુકત સાહસો અને અન્ય કામગીરીઓને લાગુ પડે છે. તે અમારા બોર્ડના તમામ ડિરેક્ટરો અને અધિકારીઓને પણ લાગુ પડે છે.

સવાલ. હું *Magna* નો સપ્લાયર છું. શું આચારસંહિતા મને લાગ પડે છે*??*

જવાબ: કોઈપણ જે અમારા વતી કાર્ય કરે છે જેમ કે સપ્લાયર્સ કન્સલ્ટન્ટો કોન્ટ્રાક્ટરો એજન્ટો અને અન્ય પ્રતિનિધિઓએ *Supplier Code of Conduct* ની આવશ્યકતાઓને પૂર્ણ કરવી જરૂરી છે જે આ સંહિતામાં જોવા મળેલા સમાન ધોરણો નક્કી કરે છે.

સવાલ: હું સંહિતાનં ઉલ્લંઘન કરં તો તેના પરિણામો શં છે?

જવાબઃ અમે આ સંહિતાના મૂલ્યો માટે સંપૂર્ણપણે પ્રતિબદ્ધ છીએ અને આ પ્રતિબદ્ધતાઓને જાળવી રાખવામાં કોઈપણ નિષ્ફળતાને ગંભીરતાથી લઈશું. સંહિતાનું ઉલ્લંઘન શિસ્તભંગનાં પગલાં તરફ દોરી જશે. શિસ્તભંગના પ્રકારનો આધાર ઉલ્લંઘનની ગંભીરતાને આધારિત રહેશે અને ગંભીર કિસ્સાઓમાં નોકરીમાંથી બરતરફીનો સમાવેશ કરી શકે છે.

આ પરિણામો આપણા સપ્લાયર્સ, કન્સલ્ટન્ટ્સ, સ્વતંત્ર કોન્ટ્રાક્ટર્સ, એજન્ટો અને અન્ય પ્રતિનિધિઓને પણ લાગુ પડે છે જેઓ આપણા કર્મચારીઓ પાસેથી અપેક્ષિત નૈતિક મૂલ્યોનું પાલન કરવામાં નિષ્ફળ જાય છે. જો ઉલ્લંઘન અત્યંત ગંભીર હશે તો અમે તૃતીય પક્ષ સાથેના અમારા સંબંધોને સમાપ્ત કરી શકીએ છીએ.

તમારે કાનૂની જરૂરિયાતોને લાગુ પડતી હોય તેવી સંહિતાની જોગવાઈઓને ધ્યાનમાં રાખવી જોઈએ. આનો મતલબ એથયો કે, કેટલાક કિસ્સાઓમાં અમારી સંહિતાનો ભંગ કરતી પ્રક્રિયા કાયદાનું ઉલ્લંઘન પણ કરી શકે છે. આ પ્રસંગોમાં, સજામાં દંડ અથવા જેલવાસ હોઈ શકે છે.

કૃપા કરીને નોંધ કરો કે આ સમગ્ર દસ્તાવેજમાં પૂરા પાડવામાં આવેલ પ્રશ્નો અને ઉદાહરણો માત્ર દૃષ્ટાંતરૂપ છે, વાસ્તવિક ઘટનાઓનું વર્ણન કરતા નથી, અને અમારી આચાર સંહિતા અને નૈતિકતા હેઠળ ઉદ્ભવતા તમામ કે સૌથી ગંભીર કેસો આવરી કરવાનો હેતુ નથી.

દ્રષ્ટિ । ધ્યેય । મૂલ્યો

અમારી દ્રષ્ટિ
દરેક વસ્તુ માટે ગતિશીલતાને આગળ વધારવી.

અમારું ધ્યેય
અમારું મિશન જવાબદારીપૂર્વક વધુ ગતિશીલ અને આધુનિક વિશ્વના નિર્માણ માટે મારી કુશળતાનો ઉપયોગ કરવાનું છે.
અમે તે તકનીકો સિસ્ટમો અને ખ્યાલો વિકસાવીને કરીએ છીએ જે દરેક માટે વાહનોને વધુ સુરક્ષિત અને સ્વચ્છ બનાવે છે.

મૂળભૂત મૂલ્યો
અમારા કર્મચારી અધિકારપત્ર દ્વારા માર્ગદર્શિત અમારા મૂળભૂત મૂલ્યો એ પ્રતિબિંબ છે કે અમે વ્યક્તિ તરીકે અને કંપની તરીકે કોણ છીએ.

વિધાયક દ્રષ્ટિકોણ રાખવો
આત્મવિશ્વાસ સાથે કાર્ય કરવા માટે દરેકનું સશક્તિકરણ કરવું.

જવાબદારી લેવી
આપણી ક્રિયાઓ અને પ્રતિબદ્ધતાઓમાં પોતાની અને અન્ય લોકોની જવાબદારી લેવી.

સતત કાર્યરત રહેવું
સતત નવીનતાયુક્ત, સુધારો કરવો અને યોગ્ય પ્રશ્નો પૂછવા.

સહયોગાત્મક બનો
જ્યારે અમે આદર અને નમ્રતા પૂર્વક હળી મળીને કાર્ય કરીએ છીએ તે જ અમારો શ્રેષ્ઠ પ્રયાસ બની રહે છે.

જવાબદારીઓ

જીવન પસંદગીઓથી ભરપૂર છે, અને આપણે દરરોજે પળવારમાં તેને પાર પાડીએ છીએ.

પરંતુ અમુક પસંદગી વધુ મહત્ત્વની હોય છે. અને મેગ્નાનું આપણે પ્રતિનિધિત્વ કરતા હોવાથી આપણી પસંદગીઓ આપણી જાતનું પરાવર્તન કરે છે.

ટૂંકમાં, આપણી પસંદગી અખંડતાનું ચાલન કરે છે.

કાર્યસ્થળમાં શ્રેષ્ઠ પસંદગી કરવામાં અમને માર્ગદર્શન આપવા માટે અમારી પાસે આચાર સંહિતા અને નૈતિકતા છે. આ સંહિતા વૈશ્વિકસ્તરે Magna ના તમામ કર્મચારીઓને લાગુ પડે છે જેમાં કોર્પોરેટ/ગ્રુપ કચેરીઓ, ના ઉત્પાદન એકમો અને સંયુક્ત સાહસો પણ સામેલ છે.

અમે અપેક્ષા રાખીએ છીએ કે તમામ કર્મચારીઓ અમારી સંહિતા વાંચે અને સમજે અને હંમેશા નૈતિક અને પ્રમાણિક રીતે કાર્ય કરે. યોગ્ય પસંદગી કરવી અને નીતિ-નિયમોનું પાલન કરવું એ જ આપણા વ્યાપારનું સંચાલન કરે છે અને આપણી વર્તમાન તથા ભાવિ સફળતા માટે તે જ મહત્ત્વનું છે.

આપણે શં કરી શકીએ

અમે સમગ્ર સંસ્થામાં અખંડિતતા ચલાવવામાં મદદ કરવા માટે તમામ કર્મચારીઓ પર આધાર રાખીએ છીએ. આપણે નીચે મુજબ કરવું આવશ્યક છે:

- અમારી કોડ અને સંબંધિત Compliance પોલિસી જાણો
- જો અમને લાગે કે આ સંહિતાનું સંભવિત ઉલ્લંઘન થયું છે તો અમે બોલીએ છીએ અથવા અમારી સંહિતા વિશે કોઈ પ્રશ્ન છે
- મૂળભૂત સિદ્ધાંતો સાથે જીવવું જે રોજ આપણી આચારસંહિતાનું નિર્માણ કરે છે

આથી જ અમે કહીએ છીએ: તેને જાણો. તેને કહો. તેને જીવી જાણો. Magna ની સફળતા આપણા લોકો જે સક્રિય ભાગ ભજવે છે અને આપણે બધા નૈતિક રીતે વ્યવસાય ચલાવીએ છીએ તેની ખાતરી કરવા પર આધાર રાખે છે.

અમારા લીડરોની અપેક્ષાઓ

કંપનીના લીડર તરીકે, અમારા એક્ઝિક્યુટિવ, વરિષ્ઠ અધિકારીઓ અને મેનેજરો પાસેથી અપેક્ષા રાખવામાં આવે છે કે તેઓ પોતાના માટે ઉચ્ચતમ નૈતિક ધોરણો સેટ કરે, અને પરિણામ સ્વરૂપ તેમની ટીમો માટે અનુસરવા માટે એક ઉદાહરણ સ્થાપિત કરે. અમારા લીડરો પાસે પણ આ સંહિતાના કોઈપણ સંભવિત ઉલ્લંઘન અંગે એકાગ્ર અને સજાગ રહેવાની અને સમયસર ચિંતાઓની જાણ કરવાની અપેક્ષા રાખવામાં આવે છે. અમારા નેતાઓએ પણ એવું વાતાવરણ જાળવવું જોઈએ જેમાં કર્મચારીઓ Compliance ની સમસ્યાઓ સામે અવાજ ઉઠાવવામાં લોકો આરામદાયક અનુભવે. દૃષ્ટાંતરૂપ નેતૃત્વ એ આ સંહિતામાં ભારપૂર્વક ઉલ્લેખ કરાયેલા વર્તણૂંકના દેશવ્યાપી માપદંડને સ્થાપિત કરીને જાળવવામાં ચાવીરૂપ છે.

પ્રામાણિકપણે અને સદ્ભાવનાથી સમસ્યાની જાણ કરનાર કોઈપણ કર્મચારી સામે (અથવા અન્ય વ્યક્તિઓ સામે) કોઈ પ્રતિશોધ ના લે તે સુનિશ્ચિત કરવામાં લીડરો પણ મહત્ત્વપૂર્ણ ભૂમિકા ભજવે છે. પ્રતિશોધ વિરોધી અમારી નીતિ દ્વારા આ પ્રકારનો પ્રતિશોધ સ્પષ્ટપણે પ્રતિબંધિત છે.

પ્રતિશોધ ઘણા સ્વરૂપો લઈ શકે છે અને તેમાં નાની બાબતોનો સમાવેશ થઈ શકે છે. તેમાં ઘટાડાવામાં આવેલા કલાકો અથવા પગાર, બરતરફ, પદભ્રષ્ટ, સસ્પેન્ડ, ધમકી, પજવણી, દુરુપયોગ, શરમજનક, લાગવું અપમાનિત કરવું અથવા નકારવામાં આવેલી તકો (જેમ કે પ્રમોશન, વેતન વધારો અથવા ઓવરટાઇમ)નો સમાવેશ થઈ શકે છે. વધુ માહિતી માટે, કૃપા કરીને અમારી એન્ટી-રિટેલિએશનપોલિસીનો સંદર્ભ લો.

સવાલ*:* મારા મતે મારા સપરવાઈઝર સંહિતાનં ઉલ્લંઘન કરતા હોય છે, પરંત તેમની વર્તણૂક વિશેની જાણ મારી રોજગારી પર નકારાત્મક અસર કરી શકે છે, જે અંગે હં ચિંતિત છું. જો હં તેમના દ્વારા આચરવામાં આવતી પ્રવૃત્તિની જાણ કરં તો શં *Magna* મારી સરક્ષા કરશે*?*

જવાબઃ હા. પ્રતિશોધ વિરોધી અમારી નીતિ નિરીક્ષકોને કર્મચારીઓ સામે પ્રતિશોધાત્મક પગલાં લેવાથી પ્રતિબંધિત કરે છે અને જે કર્મચારીઓની ચિંતાઓની પ્રમાણિકતાથી અને સદ્ભાવનાથી જાણ કરે છે તેનું તેઓ રક્ષણ કરે છે.

સવાલ*:* જો મને સદ્ભાવનાથી ચિંતાની જાણ કર્યા પછી મને નોકરીમાંથી બરતરફ કરવામાં આવે તો શં પ્રતિશોધ વિરોધી નીતિ લાગ પડે છે*?*

જવાબઃ હા, પ્રતિશોધ બરતરફીનું સ્વરૂપ લઈ શકે છે. પરંતુ તે ક્રિયાના અન્ય *(*નાની સમસ્યા*)* સ્વરૂપો પણ લઈ શકે છે. વધુ માહિતી માટે, કૃપા કરીને અમારી એન્ટી-રિટેલિએશન પોલિસીનો સંદર્ભ લો.

અમારા ગ્રાહકો/બજાર

અખંડિતતા, નિષ્પક્ષતા અને આદર સાથે વ્યાપાર કરવો

આપણી કામગીરીની ફિલસૂફી એ છે કે આપણામાંના બધા, કર્મચારીઓ અને મેનેજમેન્ટ મેગ્નાની સફળતાને સુનિશ્ચિત કરવામાં સહિયારી ભૂમિકા ભજવે.

આ જવાબદારી નિર્વાહ કરવા આપણે સહુએ અખંડતા સાથે વર્તવું. આનો મતલબ એ થયો કે આપણે આપણને લાગુ પડતા કાયદાનું ખરી ભાવના સાથે પાલન કરવું, આ સંહિતાને જાળવવી અને આપણી વચનબદ્ધતાનો આદર કરવો.

આપણે અન્ય કર્મચારીઓ, ગ્રાહકો, સપ્લાયર્સ અને અન્ય હિસ્સેદારો સાથેના અમારા વ્યવહારમાં પણ નિષ્પક્ષ હોવા જોઈએ.

આપણે બીજાને આદર આપીએ તે મહત્ત્વનું છે કે જેઓ અલગ વિચારધારા અને મત ધરાવે છે, જે દેશમાં આપણે કામ કરીએ છીએ તેની સંસ્કૃતિ અને પ્રથાઓ પ્રત્યે સંવેદનશીલતા દાખવીએ અને જ્યાં આપણે વ્યવસાય કરીએ છીએ તે સમુદાયો અને વાતાવરણ પર આપણી અસરને ધ્યાનમાં લેવાનો પ્રયત્ન કરીએ છીએ.

અવિશ્વાસ અને સ્પર્ધાના કાયદાઓનં પાલન

મુક્ત અને વાજબી સ્પર્ધાનો આદર કરીને આપણે તીવ્ર સ્પર્ધા આપવી. પરિણામે, આપણે બધા લાગુ પડતા વિશ્વાસ વિરોધી અને સ્પર્ધાના કાયદાઓનું પાલન કરવું જોઈએ. આપણે આ કાયદાઓનું ઉલ્લંઘન કરતી કોઈપણ પ્રવૃત્તિઓમાં સામેલ થઈશું નહીં જેમ કે કિંમતો, ડિસ્કાઉન્ટ અથવા વેચાણની શરતો નક્કી કરવા માટે આપણા સ્પર્ધકો સાથે સંમત થવું, ઉત્પાદનને મર્યાદિત કરવું, બજારોનું વિભાજન કરવું, બિડિંગ પ્રવૃત્તિઓનું સંકલન કરવું, ગ્રાહકો અથવા સપ્લાયર્સનો બહિષ્કાર કરવો, કર્મચારીનું વળતર નક્કી કરવું અથવા એકબીજાના કર્મચારીઓને નોકરીએ રાખવા સંમત થવું નહીં.

આપણી વિશ્વાસ વિરોધી અને હરીફાઈ ની નીતિ આપણે આ પ્રતિબદ્ધતાને કેવી રીતે જાળવીએ છીએ તેના પર વધુ સમજૂતી પૂરી પાડે છે.

સવાલ: ઓટો શાંઘાઈ ખાતે મને પૂર્વ સેલ્સ સહકર્મી મળ્યા જે હાલ સ્પર્ધક સાથે કામ કરે છે. લંચ લેતી વખતે, તેણે પૂછ્યં કે શં અમે નવા ખરીદનાર સાથે વ્યવહાર કરવા માં થતી મશ્કેલીઓનો સામનો કરવા માટે સંયક્ત વ્યૂહરચના સાથે આવી શકીએ? મેં તેમને કહ્યં કે હં તેમનો પછી સંપર્ક કરીશ. મારે શં કરવં જોઈતં હતં

જવાબ: જ્યારે ભૂતપૂર્વ સાથીદાર સાથે બપોરનું ભોજન લેવું એ કોઈ સમસ્યા નથી, પરંતુ ગ્રાહક વિશે સ્પર્ધક સાથે વ્યૂહરચનાનું સંકલન કરવાનો કોઈપણ પ્રયાસ સખત પણે પ્રતિબંધિત છે. આવી સ્થિતિમાં તમારે તાત્કાલિક વાતચીત બંધ કરીને તેમને કહી દેવું જોઈએ કે આ વિશે તમારે કોઈ વાત નથી કરવી. પછી તરત જ કાનૂની કાર્યવાહી અથવા સૂચના પાલનની જાણ કરે છે.

લાંચ-વિરોધી કાયદાનં અનપાલન

આપણે ઓફર નથી કરતા કે સ્વીકારતા નથી લાંચ અથવા કટકી, પ્રત્યક્ષ કે ત્રાહિત પક્ષકારો દ્વારા. કોઈ પણ કિંમતી વસ્તુ આપતી વખતે અથવા સ્વીકારતી વખતે, આપણે એ વિચારવું જોઈએ કે શું આમ કરવાથી કોઈ વ્યવસાયિક નિર્ણયને પ્રભાવિત

કરી શકે છે અથવા અન્ય લોકોને આવા પ્રભાવિત કરી શકે છે. આપણે હંમેશા એ સુનિશ્ચિત કરવું કે તમામ ચુકવણીની નોંધ સચોટ અને પૂર્ણ રહે. આ નિયમો તમામ સંજોગોમાં લાગુ પડે છે, પરંતુ ખાસ કરીને સરકારી અધિકારીઓ સાથે સંકળાયેલી બાબતોમાં કડક હોય છે.

લાંચ-વિરોધી કાયદા પરત્વેની આપણી વચનબદ્ધતા તમામ કાર્યમાં લાગુ પડે છે પછી સ્થાનિક કાયદા કે સાંસ્કૃતિક પરંપરા ગમે તે હોય. અમે અમારા વતી કાર્ય કરતા તૃતીય પક્ષો પાસે પણ આ પ્રતિબદ્ધતાને જાળવી રાખવાની અપેક્ષા રાખીએ છીએ.

લાંચમુક્ત વ્યાપાર પરત્વેની આપણી વચનબદ્ધતા વિશે વધુ જાણવા, જુઓ લાંચ અને અયોગ્ય ચૂકવણી અંગેની નીતિ.

સવાલ*:* મારા દેશમાં, સરકારી કર્મચારીઓને ઓછી ચકવણી *(*સામાન્ય રીતે *$100*થી ઓછી*)* કરવી સામાન્ય છે જેથી પરમિટ વધ ઝડપથી જારી કરવામાં આવે. શં આપણી સંહિતા અને નીતિ મજબ આવી ચૂકવણી કરવાની મને મંજૂરી છે

જવાબઃ ના. લાંચ અને અયોગ્ય ચૂકવણીઓ પરનો અમારી આચારસંહિતા અને નીતિ આ ચૂકવણીઓને પ્રતિબંધિત કરે છે, જેને ઘણીવાર *"*સુવિધા*"* *(*અથવા *"*ગ્રીસ*")* ચૂકવણી તરીકે ઓળખવામાં આવે છે. આ ચૂકવણીઓ કેટલાક દેશોમાં કાયદેસર અને સામાન્ય હોવા છતાં, તે અન્ય ઘણા દેશોમાં ગેરકાયદેસર છે.

સવાલ*:* અમારા સલામતી નં પાલન થાય તેની દેખરેખ રાખનાર એક સરકારી અધિકારીએ મને તેના ભત્રીજાનો રેઝયમ આપ્યો અને કહ્યં કે મારા વિભાગમાં ખાલી હોય તેવા કોઈપણ હોદ્દા માટે હં તેને ધ્યાનમાં લઉ. મેં રેઝ્યૂમની સમીક્ષા કરી છે અને તેની પાસે મજબૂત પ્રમાણપત્રો છે. મારે શં કરવં જોઈએ*?*

જવાબઃ આ વિનંતિ વિશે સુપરવાઇઝર, કાનૂની અથવા પાલનકર્તા ને તરત જ જણાવો. લાયકાત ધરાવતા અરજદાર તરીકે, તેની સાથે પદ માટેના અન્ય લાયકાત ધરાવતા અરજદારો જેવો જ વ્યવહાર થવો જોઈએ. આના જેવી વિનંતીઓને સાવચેતી સાથે સંભાળવાની જરૂર છે જેથી કરીને ખાતરી કરી શકાય કે અમે અમારા સંબંધોને સાચવીને કાયદા અને અમારા મૂલ્યોનું સન્માન કરીએ છીએ.

લોબિંગ અને રાજકીય ભાગીદારી

કારણ કે લોબિંગ અને રાજકીય યોગદાનને સંચાલિત કરતા કાયદાઓ ખૂબ જ જટિલ હોઈ શકે છે અને અમે જ્યાં વ્યવસાય કરીએ છીએ તે સ્થાનો પર ખૂબ જ અલગ હોઈ શકે છે, અમારે અમારા લોબિંગ અને રાજકીય સહભાગિતાના પ્રયાસો, ભંડોળ અને સમર્થન સહિત, ખૂબ કાળજી સાથે સંપર્ક કરવાની જરૂર છે.

આ મુદ્દાઓને હેન્ડલ કરવા માટે ખાસ અધિકૃત કોર્પોરેટ ઑફિસના પ્રતિનિધિની લેખિત પરવાનગી વિના અમારે કોઈ પણ સ્તરની સરકાર સાથે લોબિંગમાં જોડાવું જોઈએ નહીં અથવા Magna વતી રાજકીય યોગદાન (નાણાકીય દાન, માલ અથવા સેવાઓ સહિત) આપવું જોઈએ નહીં. વધુ માહિતી માટે, સરકારી કાર્યકારી ટીમ (વધુ માહિતી માટે MagNET પર *Government Affairs* પેજની મુલાકાત લો) કાનૂની અથવા Compliance ના સભ્યનો સંપર્ક કરો.

સવાલ*:* અમને અમારા નવા પ્લાન્ટની બિલ્ડિંગ ડિઝાઇન માટે શહેરની મંજૂરી મેળવવામાં મશ્કેલી પડી રહી છે. હં શહેરના એક કાઉન્સિલરને સારી રીતે ઓળખં છું અને તેણીએ શા માટે સમર્થન આપવં જોઈએ તે સમજાવવા માટે તેણીને કોફી માટે આમંત્રિત કરવા માંગ છું. શં હં આમ કરી શકં*??*

જવાબઃ ના. ચૂંટાયેલા સરકારી અધિકારી સાથેની આ પ્રકારની મીટિંગમાં જાહેર નિર્ણય લેવામાં પ્રભાવિત કરવાના હેતુથી હશે, તેથી તે સ્થાનિક કાયદા હેઠળ પ્રચારની પરિસ્થિતિની રચના કરે તેવી શક્યતા છે. આ મુદ્દાઓને હેન્ડલ કરવા માટે ખાસ અધિકૃત કોર્પોરેટ ઓફિસના પ્રતિનિધિની લેખિત પરવાનગી વિના અમે પ્રચારના કોઈપણ કાર્યમાં જોડાવું જોઈએ નહીં.

આપણી કામગીરીની ફિલસૂફી એ છે કે આપણામાંના બધા, કર્મચારીઓ અને મેનેજમેન્ટ મેગ્નાની સફળતાને સુનિશ્ચિત કરવામાં સહિયારી ભૂમિકા ભજવે. આ જવાબદારી નિર્વાહ કરવા આપણે સહુએ અખંડતા સાથે વર્તવું. આનો મતલબ એ થયો કે આપણે આ સંહિતાના પાલન માટે કાયદાનું ખરી ભાવના સાથેપાલન કરવું અને આપણી વચનબદ્ધતાને અનુસરવી.

અમારા શેરધારકો / રોકાણકારો

નાણાકીય અહેવાલ

Magna ની વિશ્વસનીયતા અમારા નાણાકીય અહેવાલોની સચોટતા પર આધાર રાખે છે અને આપણે નાણાકીય અહેવાલ સંબંધિત તમામ લાગુ કાયદાઓનું પાલન કરવું જોઈએ. આપણા તમામ નાણાકીય વ્યવહારોની એન્ટ્રી સચોટ હોવી જોઈએ.

આપણું નાણાકીય નિયંત્રણ એ રીતે બનેલું છે કે જેથી આપણા અહેવાલોની સચોટતા અને સમયસરતા સુનિશ્ચિત થઈ શકે. આપણે કોઈને એવું પગલું નહીં લેવા દઈએ, અથવા એવું કોઈ પગલું લેવા આદેશ નહીં કરીએ જેથી આ નિયંત્રણો હેઠળ ખોટી કે ગેરમાર્ગે દોરનારી એન્ટ્રી પડે. આમ કરવું એ અમારી સંહિતાનું ગંભીર ઉલ્લંઘન છે અને તે ફોજદારી ગુનો પણ બની શકે છે.

સવાલ*:* હું એકાઉન્ટિંગ વિભાગમાં કામ કરું છું અને તાજેતરમાં મને સંખ્યાબંધ મોટા સપ્લાયરના ઇન્વૉઇસ પ્રાપ્ત થયા છે*.* મારા બોસે કહ્યું કે હું તેને આગામી ત્રિમાસિકમાં નોંધણી કરું. તેણીએ કહ્યું કે આમ કરવાથી અમારા નાણાકીય પરિણામોમાં સુધારો થશે અને અમારા શેરના ભાવ વધારવામાં મદદ મળશે. શું મારે તેણીની સૂચનાઓનું પાલન કરવું જોઈએ*?*

જવાબઃ ના. અચોક્કસ તારીખ અથવા ખર્ચની વિલંબિત નોંધણી આ ત્રિમાસિક ગાળામાં વધ પડતી કમાણી તરફ દોરી જશે અને અમારા નાણાકીય પરિણામોને અસર કરી શકે છે. તમામ નાણાકીય માહિતીને ચોક્કસ રીતે નોંધવામાં નિષ્ફળતા, ભલે તે *Magna* ને મદદ કરવાના હેતથી કરવામાં આવી હોય, તે આ સંહિતા અને સામાન્ય રીતે સ્વીકૃત એકાઉન્ટિંગ સિદ્ધાંતોનું ઉલ્લંઘન છે. જો આપણને આ કરવાનું કહેવામાં આવે તો આપણે ના પાડી દેવી જોઈએ.
જો તમે અસ્વસ્થતા અનુભવો છો અથવા દબાણ અનુભવો છો, તો તમારે આ પરિસ્થિતિ વિશે તરત જ ફરિયાદ નોંધાવવી જોઈએ. ફરિયાદ કરવાની ઘણી રીતો છે, ઉદાહરણ તરીકે જૂથ અથવા કોર્પોરેટ ઓફિસ કાનૂની અથવા પાલનમાં નાણાકીય અધિકારીને ફરિયાદ કરી શકે છે. તમે *Magna* હોટલાઇન અથવા અન્ય યોગ્ય ચેનલનો ઉપયોગ કરીને સમસ્યાની જાણ પણ કરી શકો છો (વધારાની માહિતી માટે નીચે "ઉલ્લંઘનની જાણ કરવી" ,હેઠળ જુઓ).

અયોગ્ય જામીનગીરી સોદા

અમે ક્યારેક Magnaઅમારા સપ્લાયર્સ, સ્પર્ધકો, ગ્રાહકો અથવા વ્યવસાયિક ભાગીદારો વિશે તેમના કાર્ય દ્વારા ગોપનીય માહિતીની ઍક્સેસ મેળવી શકીએ છીએ. આ અંદરની માહિતી છે જો અમે તેનો ઉપયોગ રોકાણના હેતુઓ માટે કરીએ છીએ, તો અમને અન્ય રોકાણકારો કરતાં ગેરવ્યાજબી લાભ મળી શકે છે. શેર કે બોન્ડ જેવી જામીનગીરીનું આવી અંદરની માહિતીના આધારે ખરીદી કે વેચાણ કરવું એ ગેરકાનૂની અને ગંભીર દંડ કરનારું બની શકે છે. તેથી, જો અમારી પાસે Magna અથવા અન્ય કંપની વિશે અંદરની માહિતી હોય, તો જ્યાં સુધી તે માહિતી જાહેર ન થાય અને રોકાણકારોને તેનું મૂલ્યાંકન કરવાની તક ન મળે ત્યાં સુધી અમને તે કંપનીમાં રોકાણ કરવા માટે પ્રતિબંધિત કરવામાં આવે છે.

જો સહકાર્યકરો અથવા Magna ની બહારના લોકો આંતરિક માહિતી પ્રાપ્ત કરવા માટે અધિકૃત ન હોય તો અમને તેઓની સાથે આંતરિક માહિતી શેર કરવાની પણ પરવાનગી નથી. આ પ્રતિબંધ સંબંધીઓ અથવા મિત્રો સાથે આંતરિક માહિતી શેર કરવા સુધી વિસ્તૃત છે.

ઇનસાઇડર ટ્રેડિંગ અને બ્લેકઆઉટ નીતિમાં સૂચિબદ્ધ અમારા ડિરેક્ટરો અને અધિકારીઓ અને અન્ય નિયુક્ત વ્યક્તિઓ માટે હજી પણ વધુ માંગની જરૂરિયાતો છે. આ વ્યક્તિઓ પર ચોક્કસ સમયગાળા સુધી મેગ્નાની જામીનગીરીનું ખરીદી કે વેચાણ કરવા અંગે પ્રતિબંધ છે.

અમારી ઇનસાઇડર ટ્રેડિંગ અને બ્લેકઆઉટ નીતિ આંતરિક ટ્રેડિંગ અને અયોગ્ય જાહેરાતથી કેવી રીતે બચવું તે અંગે માર્ગદર્શન આપે છે.

સવાલ: આંતરિક અહેવાલોના આધારે, હું જાણું છું કે અમારા વેચાણમાં નોંધપાત્ર વધારો થયો છે અને આ ત્રણ મહિનામાં અમારો નફો ઉદ્યોગ વિશ્લેષકોની ધારણા કરતાં વધ હશે. અમે અમારી ત્રિમાસિક કમાણી જાહેર કરીએ તે પહેલાં શં હું મારી બહેનને *Magna* સ્ટોક ખરીદવા કહી શકું?

જવાબઃ ના. અંદરની માહિતીનો ઉપયોગ આપણા પરિવાર અને મિત્રો સહિત આપણા અથવા અન્ય લોકોના ફાયદા માટે કરવો એ આપણી સંહિતા વિરુદ્ધ અને ગેરકાયદેસર છે.

જાહેર ખબરો

જાહેર કંપની તરીકે, અમારા સાર્વજનિક દસ્તાવેજોમાં સંપૂર્ણ, સચોટ અને સમયસર માહિતી પ્રદાન કરવાની અમારી જવાબદારી છે. અમે તે જવાબદારીને ખૂબ જ ગંભીરતાથી લઈએ છીએ અને અમારા વ્યવસાય, કામગીરી અને નાણાકીય પરિસ્થિતિઓને જાહેર કરવા સંબંધિત તમામ લાગુ કાયદાઓનું પાલન કરવાનો પ્રયાસ કરીએ છીએ. આ જટિલ કાનૂની જરૂરિયાતોનું પાલન કરવા માટે, અમે વરિષ્ઠ કોર્પોરેટ મેનેજમેન્ટનો સમાવેશ કરતી કોર્પોરેટ ડિસ્ક્લોઝર કમિટીની સ્થાપના કરી છે.

કોઈપણ કર્મચારી મીડિયા અથવા શેરધારકો સમક્ષ બોલવા અધિકૃત હોય અથવા કોઈપણ પ્રકારનો જાહેર ખુલાસો કરે તેમને લાગુ થવા પાત્ર સિક્યોરિટીઝ અંગેના કાયદા અને કોર્પોરેટ ડિસક્લોઝર (કોર્પોરેટ ખુલાસો) અંગેની અમારી નીતિનું ફરજિયાતપણે પાલન કરવું.

કોર્પોરેટ ડિસક્લોઝર અંગે અમારી નીતિ (પોલિસી) માં વધુ માહિતી જોઈ શકાય છે.

અમારા કર્મચારીઓ

અમારા કર્મચારીઓની વૈવિધ્યતા એ અમારી વૈશ્વિક કંપની માટે મજબૂતીનો એક સ્રોત છે. તેથી અમે વિવિધ બેકગ્રાઉન્ડમાંથી આવતા ક્ષમતા ધરાવતા અને વિવિધ અભિપ્રાયો ધરાવતા લોકોનું મૂલ્ય અને સન્માન કરીએ છીએ.

પર્યાવરણ અને વ્યવસાયિક આરોગ્ય અને સલામતી

તે જરૂરી છે કે આપણે સલામત અને સ્વચ્છ વાતાવરણમાં કામ કરીએ. અમે અમારી તમામ કામગીરી અને અમારી સપ્લાય ચેઇનમાં વ્યવસાયિક આરોગ્ય અને સલામતી અને પર્યાવરણીય જવાબદારીમાં ઉદ્યોગ અગ્રણી બનવા માંગીએ છીએ

અમારી દરેક કામગીરી માટે વ્યવસ્થિત સમીક્ષા કાર્યક્રમ લાગુ કરવામાં આવે છે અને તેની દેખરેખ રાખીએ છે તેની ખાતરી કરીને અમને લાગુ પડતા તમામ આરોગ્ય, સલામતી અને પર્યાવરણીય કાયદાઓ અને નિયમોનું અમારા સપ્લાયરો દ્વારા પાલન થાય છે અને તેની ખાતરી કરવા માટે અમે પ્રતિબદ્ધ છીએ.

આરોગ્ય, સલામતી અને પર્યાવરણ પ્રત્યેની અમારી પ્રતિબદ્ધતા અમારા કર્મચારી ચાર્ટર અને અમારા કાર્યકારી સિદ્ધાંતોમાં સમજાવવામાં આવી છે અને અમારી આરોગ્ય, સલામતી અને પર્યાવરણીય નીતિમાં વધુ વિગતવાર સમજાવવામાં આવી છે.

વ્યક્તિગત માહિતીનં રક્ષણ

અમે અમારા કર્મચારીઓની ગોપનીયતાનો આદર કરીએ છીએ અને તેમની અંગત માહિતીને સુરક્ષિત રાખવા માટે પ્રતિબદ્ધ છીએ. અમે વ્યક્તિગત માહિતીની કાયદેસર, પારદર્શક અને ન્યાયી રીતે પ્રક્રિયા કરીએ છીએ. અમે વ્યક્તિગત માહિતીની અખંડિતતા અને ગોપનીયતાના રક્ષણ માટે પણ વ્યાજબી પગલાં લઈશું.

સવાલ*:* હું માનવ સંસાધન વિભાગમાં કામ કરું છું. એક માર્કેટિંગ કંપનીએ તાજેતરમાં મને અમારા તમામ કર્મચારીઓના ઘરના સરનામાં પૂછ્યા જેથી તેઓ નવા મેડિકલ ક્લિનિક વિશે કેટલીક મૂલ્યવાન માહિતી મોકલી શકે. કર્મચારીઓને કદાચ માહિતીથી ફાયદો થશે તેમ છતાં, મેં માર્કેટિંગ કંપનીને ના પાડી દીધી. શું મેં યોગ્ય કર્યું*??*

જવાબઃ હા. અમારા ઘરના સરનામાં ખાનગી છે અને તે માત્ર કાયદેસરના વ્યવસાય અને રોજગારના કારણોસર અથવા કાયદા દ્વારા જરૂરી હોય તો જ જાહેર કરવા જોઈએ. આ કિસ્સામાં, કર્મચારીઓને જુદી જુદી સેવા લેવા માટે માર્કેટિંગ કરવું એ આ વ્યક્તિગત માહિતીને જાહેર કરવા માટેનું માન્ય કારણ નથી. આમ કરવાથી અમારા સંહિતાનું ઉલ્લંઘન થશે અને સ્થાનિક ગોપનીયતા કાયદા હેઠળ ગેરકાયદેસર હોઈ શકે છે.

માનવ અધિકાર માટે આદર

કર્મચારીઓ અને અન્ય હિતધારકોના માનવ અધિકારોનું સન્માન એ અમારી ફેર એન્ટરપ્રાઇઝ ફિલોસોફીમાં કેન્દ્રિય સ્થાને છે. અમને લાગુ પડતા તમામ માનવ અધિકાર કાયદા અને નિયમોનું પાલન કરવા અમે પ્રતિબદ્ધ છીએ.

અમારા કર્મચારી ચાર્ટર સાથે સુસંગત, અમે નિષ્પક્ષ અને ન્યાયી વર્તણૂકમાં વિશ્વાસ રાખીએ છીએ. અમે હેરાનગતિ અને ભેદભાવ વિરૂદ્ધ પગલા લેવા માટેની નીતિઓ સારી રીતે સ્થાપિત કરી છે જે બધા માટે કાર્યસ્થળનું આદરપૂર્ણ વાતાવરણ સુનિશ્ચિત કરવામાં

મદદ કરે છે અને અયોગ્ય વર્તણૂકને દૂર કરવામાં મદદ કરવા ફરિયાદ અને તપાસ પ્રક્રિયાઓ હાથ ધરે છે. અમારી સ્થાનિક નીતિઓ વિવિધતામાં એકતાને માને છે તથા, વ્યક્તિગત પ્રથાઓ અને માન્યતાઓ પ્રત્યે સહિષ્ણુતાને પ્રોત્સાહન આપે છે, અને સંપૂર્ણ કાયદેસર રીતે સંરક્ષિત આધારો પર આધારિત સહાયની જરૂર હોય તેમને સામેલ કરે છે. અમારી પાસે એવી નીતિઓ પણ છે જે કાર્યસ્થળે હિંસા અને ગુંડાગીરીને પ્રતિબંધિત કરે છે.

અમે અમારા કર્મચારીઓ માટે નિષ્પક્ષ કામ કરવાની પરિસ્થિતિઓ પ્રદાન કરીએ છીએ અને અમારી સંસ્થા અથવા સપ્લાય શ્રૃંખલામાં ગુલામી, બાળ મજૂરી અથવા બળજબરીથી મજૂરીની પ્રથા ચલાવતા નથી. અમારા વૈશ્વિક શ્રમ ધોરણો માનવ અધિકારોની યુએન સાર્વત્રિક ઘોષણા આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમ સંસ્થાન (ILO) ના 8 મૂળભૂત સંમેલનો અને કામના મૂળભૂત સિદ્ધાંતો અને અધિકારો અંગેની ILO ની જાહેરાતને માન્યતા આપે છે. રાષ્ટ્રીય કાયદાકીય આવશ્યકતાઓ સાથે, અમે અમારા કર્મચારીઓ માટે સલામત અને સમ્માનીય વાતાવરણ અને નિષ્પક્ષ પરિસ્થિતિઓમાં મુક્તપણે કામ કરવાના તેમના અધિકારને માન્યતા આપીએ છીએ, જ્યાં અમે લાગુ રોજગાર ધોરણોની જરૂરિયાતોને પહોંચી વળવાનો પ્રયત્ન કરીએ છીએ.

અમારા કર્મચારીના ચાર્ટર સાથે પણ સુસંગત અમારી બિન-ભેદભાવપૂર્ણ વળતર પદ્ધતિઓ પ્રત્યેની પ્રતિબદ્ધતા છે જે વ્યક્તિગત લાક્ષણિકતાઓને ધ્યાનમાં લીધા વગર હેતુ સંબંધી માપદંડો અને આંતરિક સમાનતાના સિદ્ધાંતો તેમજ બાહ્ય સ્પર્ધાત્મકતાને ધ્યાનમાં રાખીને કર્મચારીઓને યોગ્ય વળતર આપે છે.
અમે અપેક્ષા રાખીએ છીએ કે કોઈપણ સપ્લાયર અથવા અન્ય કંપની જેની સાથે અમે કામ કરીએ છીએ તે લાગુ કાયદાઓનું પાલન કરે.

સવાલ*:* મને શંકા છે કે અમારા સપ્લાયરોમાંથી એક સગીર કામદારોનો ઉપયોગ કરી રહ્યો હોઈ શકે છે*.* મારે શં કરવં જોઈએ*?*

જવાબઃ સુપરવાઇઝર, ને કાનૂની, સદસ્યને સુચન પાલનકર્તા નેઅથવા ખરીદનાર ને તાત્કાલિક જાણ કરો.

સવાલ*:* હં અમારા ટ્રોય, મિશિગન ઑફિસમાં કોઈને અમારા ઉત્તર અમેરિકન સપ્લાયરો સાથે વ્યવહાર કરતી ભૂમિકા માટે પ્રમોટ કરવાનં વિચારી રહ્યો છું*.* તેણી પાસે તમામ જરૂરી લાયકાતો હોવા છતાં, મને ચિંતા છે કે અમારા કેટલાક સપ્લાયર તેની વિકલાંગતાને લીધે અસ્વસ્થ હોઈ શકે છે*.* શં અન્ય કોઈને પ્રમોશન આપવાનં આ કાયદેસરનં કારણ છે*??*

જવાબઃ ના. અમે વિકલાંગતા જેવા કાયદાકીય રીતે સંરક્ષિત આધારો પર ભેદભાવ વિના દરેકને સમાન પ્રગતિની તક પૂરી પાડવાનો પ્રયત્ન કરીએ છીએ. જો તેણી નોકરી માટે યોગ્ય લાયકાત ધરાવે છે, અને આવશ્યક નોકરીની ફરજો નિભાવી શકે છે, તો આપણે તેણીની અપંગતાના આધારે તેણીને પ્રમોશનનો ઇનકાર કરવો જોઈએ નહીં.

વિવિધતા અને સમાવેશ

અમારા કર્મચારીઓ અમારી વૈશ્વિક કંપનીમાં નિર્ણાયક હિસ્સેદારો છે. અમારું લક્ષ્ય વિવિધ બેકગ્રાઉન્ડમાંથી આવનાર અને વિવિધ ક્ષમતાઓ સાથેની પ્રતિભાને આકર્ષવાનું ભરતી કરવાનું અને તેમને જાળવી રાખવાનું છે. અમારા કર્મચારી ચાર્ટરમાં ઊંડાણપૂર્વક જોડાયેલા,, અમારું લક્ષ્ય એક સુરક્ષિત, આદરપૂર્ણ અને સમાવિષ્ટ કાર્યસ્થળનું નિર્માણ કરવાનું છે જ્યાં અમારા કર્મચારીઓ તેમના સંપૂર્ણ મનને કામ પર લગાડી શકે, અમારા મૂળભૂત મૂલ્યોને જીવી શકે, ટકાઉ પરિણામો પ્રાપ્ત કરી શકે અને અમારી વૈશ્વિક બ્રાન્ડને વધુ સારી બનાવી શકે.

અમે તમામ લાગુ પડતા શ્રમ અને કર્મચારીને લગતા કાયદાનું પાલન કરી છીએ, જેમાં ભેદભાવ અને પજવણી પ્રતિબંધનો સમાવેશ થાય છે ભેદભાવને લઈ યોગ્ય ઉકેલ સાથે સુવિધા આપવામાં આવે છે. અમે વય, જાતિ, ધર્મ, વંશીયતા, રંગ, શારીરિક વિશેષતાઓ, લિંગ, જાતીય અભિગમ, લિંગ ઓળખ/અભિવ્યક્તિ, ભાષાના તફાવતો રાષ્ટ્રીયતા અથવા મૂળભૂત રાષ્ટ્ર કુટુંબ અથવા વૈવાહિક સ્થિતિ, શારીરિક, માનસિક અને વિકાસ ક્ષમતાઓ, સામાજિક આર્થિક સ્થિતિ, અથવા કાયદા દ્વારા સુરક્ષિત અન્ય કોઈપણ વ્યક્તિગત લાક્ષણિકતા પર આધારિત ભેદભાવ વિના, દરેકને સમાન રોજગાર અને કારકિર્દીની પ્રગતિની તકો પૂરી પાડવા માટે પ્રતિબદ્ધ છીએ.

કાળજીપૂર્વકનો સંદેશાવ્યવહાર

આપણે એ સુનિશ્ચિત કરવું જોઈએ કે જોબ પર અને કામની બહાર આપણે જે લખીએ છીએ અને બોલીએ છીએ તે આપણી પાસે રહેલ અપેક્ષિત અખંડિતતા અને ધોરણોને પ્રતિબિંબિત કરે છે.

Magna ની પ્રતિષ્ઠા અને આપણી પોતાની સુરક્ષા માટે, એ મહત્વનું છે કે અમારા તમામ લેખિત સંદેશાવ્યવહાર કાળજી સાથે અને સમજણ સાથે તૈયાર કરવામાં આવે કે તેઓ એક દિવસ જાહેર થઈ શકે છે. જ્યારે અમે વાણીની સ્વતંત્રતા અને વાતચીત કરવા માટેના તમામ કાનૂની અધિકારોનો આનંદ માણીએ છીએ, ત્યારે અમારે કંપનીને બદનામ કરતી, સપ્લાયર્સ અથવા ગ્રાહકોને બદનામ કરતી, ગોપનીય માહિતી જાહેર કરતી અથવા Magna ના કૉપિરાઇટ અને પેટન્ટ અધિકારોનું ઉલ્લંઘન કરતી કોઈ પણ વસ્તુ સોશિયલ મીડિયા પર પોસ્ટ ન કરવાની પણ કાળજી લેવી જોઈએ.

વધુમાં, જો કોઈ ન્યૂઝ મીડિયા રિપોર્ટર ઉદ્યોગ વ્યવસાયિક અથવા શેરહોલ્ડર અમને Magna સંબંધિત બાબતો પર ચર્ચા કરવા અથવા ટિપ્પણી કરવાનું કહે, તો અમારે ટિપ્પણી કરવાનું ટાળવું જોઈએ અને તેમને Magna ના અધિકૃત પ્રવક્તા પાસે મોકલવા જોઈએ.

સાવચેતીભર્યા સંદેશાવ્યવહાર પરની અમારી નીતિ, અમારી વૈશ્વિક ઈમેઈલ, ઈન્ટરનેટ અને સોશિયલ મીડિયા નીતિ અને અમારી બાહ્ય મીડિયા સંચાર નીતિ એ બધા સંચાર સંબંધિત પ્રશ્નો માટે ઉપયોગી સંસાધનો છે.

સવાલ*:* હં પ્રસંગોપાત મારા ફેસબક પેજ પર અમારા એક સપ્લાયર સાથે મારી નિરાશા વ્યક્ત કરં છું, જ્યાં મારા 250 મિત્રો છે. હં આ મારા પોતાના સમય પર કરં છું અને મારી સેટિંગ્સ ખાનગી છે જેથી ફક્ત મારા મિત્રો અને કટંબીજનો જ આ અપડેટ જોઈ શકે. શં તે બરાબર છે*?*

જવાબઃ ના. સોશિયલ મીડિયા પરની પોસ્ટ હંમેશા ખાનગી રહેતી નથી. આપણે કોઈપણ સાર્વજનિક મંચ પર આપણા સપ્લાયર્સનું અપમાન કરવાથી બચવું જોઈએ. જો અમારા સપ્લાયર વિશેની આ ચિંતા આચારસંહિતાના ઉલ્લંઘનને લગતી હોય તો તેની જાણ સુપરવાઈઝર કાયદેસર રીતે, સુચન પાલન કરાવનારને અથવા *Magna Hotline* દ્વારા કરો. *Magna* ની ઓપન ડોર પ્રક્રિયાનો ઉપયોગ કરીને અન્ય ચિંતાઓને શ્રેષ્ઠ રીતે દૂર કરવામાં આવે છે.

સવાલ*:* મને ઓનલાઈન પોસ્ટ કરાયેલા અખબારના લેખમાં અમારા તાજેતરના નાણાકીય પરિણામો વિશે કેટલીક અચોક્કસ માહિતી મળી. હં અખબારની વેબસાઇટ પર સાચી માહિતી સાથે ટિપ્પણી કરવા માંગ છું. શં મારે આમ કરવં જોઈએ*??*
જવાબઃ ના. અચોક્કસ માહિતી વિશે કોર્પોરેટ કોમ્યુનિકેશનમાં અથવા રોકાણકારના સંબંધોમાં કોઈને તાત્કાલિક જાણ કરો. જો અમે અમારા વ્યવસાય વિશે પોસ્ટ કરીએ છીએ, તો અમે કંપનીના અનધિકૃત પ્રવક્તા તરીકેનું કામ કર્યું કહેવાય.

ઉલ્લંઘનની જાણ કરો

જો તમે આ સંહિતા અથવા કોઈપણ સંબંધિત નીતિઓના ઉલ્લંઘન વિશે વાકેફ થાઓ, તો અમે તમને નીચેની કોઈપણ રીતે આંતરિક રીતે તેની જાણ કરવા પ્રોત્સાહિત કરીએ છીએ. સુપરવાઇઝર, કાનૂની અથવા અનુપાલન ટીમ સાથે વાત કરવી; અથવા www.magnahotline.com પર *Magna* હોટલાઇન દ્વારા ઉલ્લંઘનની જાણ કરવી, જો તમે ફોન દ્વારા હોટલાઈન પર ફરિયાદ કરવાનું પસંદ કરો છો, તો તમે *Magna* હોટલાઈન વેબસાઈટનો ઉપયોગ કોઈપણ દેશમાં સ્થાનિક, ટોલ-ફ્રી ફોન નંબર શોધવા માટે કરી શકો છો.
આ સેવા ઈન્ડીપેન્ડન્ટ તૃતીય પક્ષ દ્વારા પૂરી પાડવામાં આવે છે અને તે દિવસમાં 24 કલાક અને, વર્ષમાં 365 દિવસ ઉપલબ્ધ છે. અમે અમારા અહેવાલો અનામી રીતે બનાવી શકીએ છીએ (સિવાય કે સ્થાનિક કાયદા દ્વારા પ્રતિબંધિત હોય તો નહિ). કૃપા કરીને પૂરતી વિગતો આપો જેથી ચિંતાની અસરકારક રીતે તપાસ કરી શકાય. અમુક કિસ્સાઓમાં, અમને નિયમનકારી એજન્સીને બહારથી

ઉલ્લંઘનની જાણ કરવાની પણ પરવાનગી આપવામાં આવી શકે છે. આ કોડમાં કંઈપણ તમને નિયમનકારની વ્હીસલ બ્લોઇંગ મિકેનિઝમનો ઉપયોગ કરવાથી રોકતું નથી જ્યાં તેને તમારા દેશમાં કાયદા દ્વારા મંજૂરી આપવામાં આવી છે.

સવાલ જ્યારે હું *MAGNA Hotline*નો ઉપયોગ કરીને ઉલ્લંઘનની જાણ કરું ત્યારે શું થાય છે?

જવાબઃ *MAGNA Hotline* દ્વારા પ્રાપ્ત થયેલા તમામ અહેવાલોની શરૂઆતમાં અમારા *Magna Hotline*સંચાલકો દ્વારા સમીક્ષા કરવામાં આવે છે, જેઓ તપાસની જરૂર છે કે કેમ અને તેનું નેતૃત્વ કોણે કરવું જોઈએ તે અંગે વિચારણા કરે છે. અમારી તપાસ પદ્ધતિ વિશે વધુ માહિતી માટે, કૃપા કરીને નૈતિક મૂલ્યોની તપાસ માટે અમારી નીતિનો સંદર્ભ લો.

અમારો વ્યવસાય

ગોપનીય માહિતીનો ઉપયોગ

અન્ય કોઈપણ સંપત્તિની જેમ, ગોપનીય માહિતી, જેમાં વેપારના રહસ્યો, માલિકીની માહિતી અને અમારી, અમારા ગ્રાહકો અથવા સપ્લાયર્સ સાથે સંકળાયેલી બૌદ્ધિક સંપદાનો સમાવેશ થાય છે, તે અમારા વ્યવસાયનો એક મૂલ્યવાન ભાગ છે અને અમે તેની સુરક્ષા કરવા માટે બંધાયેલા છીએ. અમારી માહિતી માર્કિંગ અને હેન્ડલિંગ નીતિ દ્વારા દરેક તેના પોતાના નિયમો સાથે કેવી રીતે માહિતીના આવા વિવિધ સ્તરોને સંગ્રહિત નકલ સર્ક્યુલેટ પ્રસારિત અને નાશ કરી શકાય છે તે અંગે ગોપનીયતાના વિવિધ સ્તરો સ્થાપિત કરે છે. ગોપનીય માહિતી Magna ની બહાર કોઈની સાથે શેર કરવી જોઈએ નહીં સિવાય કે તે કાયદા દ્વારા અથવા અધિકૃત વ્યવસાય હેતુ માટે જરૂરી હોય અને ફક્ત "જાણવાની જરૂર" ના આધારે આંતરિક રીતે શેર કરવી જોઈએ.

સવાલ*:* અમારી ગોપનીય માહિતીને સરક્ષિત રાખવા માટે હું શં કરી શકં*?*

જવાબઃ ગોપનીય માહિતીને સુરક્ષિત રાખવા માટે આપણે ઘણા પગલાં લઈ શકીએ છીએ. અમારે ગોપનીય નોંધણી અને માહિતીની ખૂબ કાળજી રાખવી જોઈએ અને અમારા ઈલેક્ટ્રોનિક ઉપકરણોને ખાસ કરીને મુસાફરી અથવા વ્યવસાયિક ઇવેન્ટ દરમિયાન ધ્યાન બહાર છોડવું જોઈએ નહીં. આપણે સાર્વજનિક વિસ્તારોમાં *Magna* ના વ્યવસાયની ચર્ચા કરવાનું પણ ટાળવું જોઈએ, જેમ કે ભીડવાળી લિફ્ટ અથવા વિમાનમાં. *MagNET* પર ઉપલબ્ધ અમારી માહિતી સંચાલન નીતિઓ અને માર્ગદર્શિકાઓથી પણ આપણે પોતાને પરિચિત કરવા જોઈએ.

.

રોકાણ કરવા માટે અને કાયદા દ્વારા મળતી તકો

આપણે એવી પરિસ્થિતિઓ ટાળવી જોઈએ કે જ્યાં આપણા અંગત હિતો Magna ના હિતો સાથે ના સંઘર્ષમાં આવે અથવા એવી પરિસ્થિતિઓ કે જે તે પ્રકારની છાપ છોડે. ઉદાહરણ તરીકે, જો અમે અમારી રોજગારને કારણે અથવા Magna ની મિલકત અથવા માહિતીના ઉપયોગ દ્વારા વ્યવસાયની તકો શોધીએ, તો અમારે આ તકોનો વ્યક્તિગત લાભ લેવો જોઈએ નહીં. આપણે વ્યક્તિગત લાભ માટે Magnaના સંસાધનોનો ઉપયોગ કરવાથી પણ દૂર રહેવું જોઈએ. આપણે Magna સાથે સ્પર્ધામાં મૂકતી કોઈપણ પ્રવૃત્તિમાં ક્યારેય સામેલ થવું જોઈએ નહીં.

સવાલ*:* હું મારા ભણવાના સમયે અને કામ કરવાના સમય દરમિયાન પણ એન્જિનિયરિંગ વિભાગમાં કામ કરું છું. હું એક નવી ટ્રાન્સમિશન ડિઝાઇન લઈને આવ્યો છું જે મને લાગે છે કે અમારા કેટલાક ઓટોમોટિવ ગ્રાહકો માટે રસનો વિષય હોઈ શકે છે. હું ડિઝાઈન લઈને આવ્યો હોવાથી, શં હું સીધ તેનં માર્કેટિંગ કરી શકં*?*

જવાબઃ ના, આમ કરવાથી અમારી સંહિતાનું ઉલ્લંઘન થશે. અમારી નોકરીના ભાગ રૂપે અમે જે પણ બૌદ્ધિક સંપત્તિ બનાવીએ છીએ તે *Magna* ની છે. વધુમાં, *Magna* ખાતેના અમારા કાર્યકાળ દરમિયાન અને કંપનીના સંસાધનોનો ઉપયોગ કરીને તૈયાર કરેલ કોઈપણ ડિઝાઇન, *Magna*ને એક મૂલ્યવાન વ્યવસાયિક તક પૂરી પાડે છે. *Magna* ની મંજૂરી લીધા વિના આપણે આ પરિસ્થિતિઓનો વ્યક્તિગત લાભ લેવો જોઈએ નહીં.

સવાલ*:* હું નવા વિભાગના ઉદઘાટનની દેખરેખ કરી રહ્યો છું અને તે બે દેશો વચ્ચે પસંદગી કરી રહ્યો છું કે ક્યાં તે સ્થિત હશે. જો આપણે ત્યાં અમારં ડિવિઝન ખોલીએ તો એક દેશ વરિષ્ઠ કર્મચારીઓને *(*મારી સહિત*)* વ્યક્તિગત કરની રાહત આપશે. મારે શં કરવં જોઈએ*?*

જવાબઃ વ્યક્તિગત કર રાહત માટેની આ યોગ્યતા હિતોના સંઘર્ષને જન્મ આપે છે. આપણે *Magna* માટે એવા નિર્ણયો ન લેવા જોઈએ જેના પરિણામે વ્યક્તિગત લાભ થઈ શકે. ડિવિઝન ક્યાં ખોલવું તે અંગે કોઈ નિર્ણય લેતા પહેલા આ સંઘર્ષને અમારી

હિતોના સંઘર્ષ પરની નીતિ અનુસાર જાહેર કરો અને મેનેજમેન્ટ તરફથી આગળના નિર્દેશોની રાહ જુઓ.

સ્વ-વ્યવહાર અને સંબંધીઓ અથવા મિત્રો સાથે ક્રિયાપ્રતિક્રિયા

આપણા અંગત હિતો અને સંબંધોએ આપણી કાર્યની જવાબદારીઓમાં દખલ ન કરવી જોઈએ. તેથી, કોઈ પણ વ્યક્તિ માટે સંબંધીઓ અથવા નજીકના મિત્રોની દેખરેખ રાખવી, તેમની સાથે પ્રત્યક્ષ રિપોર્ટિંગ સંબંધમાં રહેવું અથવા તેમના પરફોર્મન્સનું મૂલ્યાંકન અથવા વળતરને ભૌતિક રીતે પ્રભાવિત કરવું અયોગ્ય છે. કોઈ સંબંધી અથવા નજીકના મિત્ર અથવા વ્યવસાય અથવા સંસ્થા સાથે નોકરી પર રાખવા, મૂલ્યાંકન કરવા, ભંડોળ પૂરું પાડવા અથવા કરાર અથવા અન્ય વ્યવસાયિક સંબંધોમાં પ્રવેશવાની સ્થિતિમાં હોવું પણ યોગ્ય નથી જેમાં કાં તો આપણે અથવા આપણા સંબંધીઓ અથવા નજીકના મિત્રોનો નોંધપાત્ર રસ હોય છે.

ખાસ કરીને, જો અમારા કામના નિર્ણયો અમારા સંબંધી અથવા નજીકના મિત્રની સ્થિતિ અથવા રુચિઓ દ્વારા અથવા અમારા અથવા અમારા સંબંધીઓ અથવા નજીકના મિત્રોને અન્ય વ્યવસાય અથવા સંસ્થામાં હોય તેવા કોઈ નોંધપાત્ર હિત દ્વારા અસર થઈ શકે છે અથવા અસર કરે તેવું લાગે છે આપણે આ પરિસ્થિતિઓને આપણા હિતોના સંઘર્ષ પરની નીતિ અનુસાર જાહેર કરવી જોઈએ., આવા તમામ વ્યવહારો અને નિર્ણયો નિષ્પક્ષ અને પારદર્શક ધોરણે લેવામાં આવે તેની ખાતરી કરવા માટે આપણે કોઈપણ પગલાંનું પાલન કરવું જોઈએ.

સવાલ*:* હું ખરીદી વિભાગમાં ખરીદનાર છું*.* મારી પત્નીને તાજેતરમાં અમારા એક સપ્લાયર માટે વેચાણના વિભાગના હેડ તરીકે રાખવામાં આવી હતી*.* શં આ હિતોનો સંઘર્ષ છે*?*

જવાબઃ હા. તમારી પત્નીની નવી ભૂમિકા તમારા વ્યવસાયના નિર્ણયને અસર કરી શકે છે અથવા અન્ય લોકો પર તે પ્રભાવ પાડી શકે છે. આ સંઘર્ષ આપણા હિતોના સંઘર્ષ પરની નીતિ અનુસાર જાહેર થવો જોઈએ. આ રીતે, મેનેજમેન્ટ પરિસ્થિતિનું મૂલ્યાંકન કરી શકે છે અને સંઘર્ષનું સંચાલન કરવા માટે યોગ્ય પગલાં લઈ શકે છે. આમ કરવાથી *Magna* ને મદદ મળે છે અને તમને અને તમારી પત્નીને અયોગ્ય વર્તનના કોઈપણ આરોપથી રક્ષણ મળે છે.

બહારની સ્થિતિઓ

મેગ્નાને સફળ બનાવવા કામકાજના કલાકોમાં આપણે આપણો સંપૂર્ણ સમય આપવો જોઈએ અને આપણી નોકરી પ્રત્યે પૂરતું ધ્યાન આપવું. તેથી, અમે બહારની પ્રતિબદ્ધતાઓને સ્વીકારી શકીએ નહીં કે જેનાથી અમે Magnaમાં બહારની સમસ્યાઓ કોઈ પ્રતિબદ્ધતાઓ પર ધ્યાન અને સમય આપવાનું ઘટાડી શકશું અમારા કાર્ય કરવા માટે સમય આપી શકશું.

જ્યાં સુધી તે અમારા હિતોના સંઘર્ષ પરની નીતિ અનુસાર જાહેર કરવામાં આવ્યું ન હોય અને જરૂરી અધિકૃતતાઓ પ્રાપ્ત કરવામાં આવી હોય, ત્યાં સુધી અમને ચૂકવેલ અથવા બિનચૂકવેલ હોદ્દાઓ સ્વીકારવાથી પ્રતિબંધિત કરવામાં આવે છે જે Magna સાથે હિતોનો સંઘર્ષ પેદા કરી શકે અથવા આવા સંઘર્ષની છાપ આપી શકે.

ભેટ અને મનોરંજન

અમારા તમામ વ્યવસાયિક ભાગીદારો સાથેના અમારા સંબંધો સંકલિત અને તંદુરસ્ત વ્યવસાયિક નિર્ણય પર આધાર રાખે છે. પરિણામે, જો આપણે ભેટો અથવા આપીએ અથવા મનોરંજન પ્રાપ્ત કરીએ (જે કંઈ પણ મૂલ્યવાન હોઈ શકે), તો આપણે નિષ્પક્ષ વ્યવહાર પ્રત્યેની આપણી પ્રતિબદ્ધતા અને Magnaને લાભ થાય તેવા નિર્ણયો લેવા માટે, સમાધાન ન કરવા અથવા નિર્ણય ન લેવા માટે સાવચેત રહેવું જોઈએ.

ગ્રાહકો અથવા સપ્લાયરો સાથેના અમારા વ્યવસાયિક સંબંધોમાં, જ્યાં સુધી તે નિષ્પક્ષ, પ્રસંગોપાત અને સાધારણ મૂલ્યની હોય ત્યાં સુધી વ્યવસાયિક ભેટો અથવા મનોરંજન આપવા અથવા પ્રાપ્ત કરવા માન્ય છે. અમે પ્રદાન કરીએ છીએ તે કોઈપણ ભેટ અથવા મનોરંજન અમારા ખર્ચના અહેવાલો અને Magnaના પુસ્તકો અને અહેવાલમાં પણ ચોક્કસ અને પારદર્શક રીતે નોંધાયેલ હોવું જોઈએ.

કાયદાને લગતા જોખમો વધવાને લીધે સરકારી અધિકારીઓ સાથે વ્યવહાર કરતી વખતે આપણે સૌએ વિશેષ કાળજી રાખવી પડે છે. સરકારી અધિકારીઓને ભેટ અથવા મનોરંજન આપવા માટે લેખિત મંજૂરીની જરૂર છે. જરૂરી મંજૂરીઓ વિશે વધુ માહિતી, તેમજ ભેટો અને મનોરંજન વિશેની વધારાની માહિતી, ભેટ અને મનોરંજન પરની અમારી નીતિમાં મળી શકે છે.

સવાલ*:* ચેમ્પિયનશિપમાં મારી મનપસંદ ટીમને રમતી જોવા માટે અમારા એક સપ્લાયરએ હવાઈ ભાડં અને રહેવાની ઑફર કરી છે. શં તે બરાબર છે*??*

જવાબઃ ના. અમારા વ્યવસાયિક નિર્ણયો હંમેશા માત્ર *Magna* ના શ્રેષ્ઠ હિતો દ્વારા પ્રેરિત હોવા જોઈએ. આ અસાધારણ ભેટ સ્વીકારવાથી એવી છાપ મળી શકે છે કે અમે ભવિષ્યના સ્ત્રોતોના પ્રાપ્તિસ્થાનોના નિર્ણયોમાં તે સપ્લાયરની તરફેણ કરીએ છીએ. અમે ફક્ત વ્યવસાયિક ભેટો અને મનોરંજન સ્વીકારી શકીએ છીએ જે વ્યાજબી, પ્રસંગોપાત અને મૂલ્યમાં સાધારણ હોય. જ્યારે શંકા હોય, ત્યારે કાનૂની રીતે અથવા સુચના પાલન કરાવનાર સાથે તપાસ કરો.

સવાલ*:* મારા વિભાગમાં વર્ષોથી ઘણી વખત પર્યાવરણીય ઓડિટ કરાવનાર સરકારી ઓડિટરને આવતા મહિને બાળક આવવાનં છે. હં તેને ભેટ તરીકે વ્હિસ્કીની બોટલ આપવા માંગ છું. શં તેની પરવાનગી આપવામાં આવશે*??*

જવાબઃ સરકારી અધિકારીને ગિફ્ટ અથવા મનોરંજન આપવા માટે ગિફ્ટ અને મનોરંજન પરની અમારી નીતિ અનુસાર વધારાની સાવચેતી અને પૂર્વ મંજૂરીની જરૂર છે. વધુ માહિતી માટે, કાયદાકીય રીતે અથવા સુચના પાલન કરાવનારા સાથે સંપર્ક કરો.

વધારાના સંસાધનો

જો અમને કોઈ પ્રશ્નો હોય અથવા અમારી આચાર સંહિતા અને નૈતિકતા વિશે વધુ માહિતીની જરૂર હોય, તો અમે કાનૂની અથવા Magna ની એથિક્સ અને Legal Compliance ટીમના સભ્યનો સંપર્ક કરી શકીએ છીએ. સુચના પાલન કરાવનાર ટીમના સભ્યોની સૂચિ **magna.com** અથવા **MagNET** પર ***Ethics & Legal Compliance*** પેજ પર મળી શકે છે.

શબ્દસૂચિ

કંઈપણ કિંમતી વસ્તુ આ અન્ય ઘણી વસ્તુઓની સાથે, રોકડ (અથવા રોકડ સમકક્ષ, જેમ કે ગિફ્ટ કાર્ડ) ગિફ્ટ ચેરિટી માટે દાન, ભોજન, મુસાફરી ખર્ચ, ઇવેન્ટ ટિકિટ અથવા અન્ય મનોરંજન, શૈક્ષણિક ખર્ચ, ડિસ્કાઉન્ટ, તરફેણ ભાવિ રોજગારી માટે વચનો અથવા કંપનીના શેરનું સ્વરૂપ લઈ શકે છે.

લાંચ: અયોગ્ય ચુકવણીનો એક પ્રકાર. લાંચ એ કોઈને તેમના અંગત લાભ માટે આપવામાં આવતી અથવા ઓફર કરવામાં આવતી કિંમતની કોઈપણ વસ્તુ છે જે કોઈ ક્રિયા અથવા તેઓ જે સંસ્થાનું પ્રતિનિધિત્વ કરે છે તેના વતી, *Magna* ને લાભ આપવા અથવા ફાયદો આપવા માટે નિર્ણયને પ્રભાવિત કરવાના પ્રયાસ તરીકે જોવામાં આવે છે(અથવા જોવામાં ન પણ આવે)

સૂચનાઓનં પાલન કરવં: કાયદાના પત્ર અને ભાવનાને અનુસરીને, આ સંહિતા અને અમારી તમામ નીતિઓ રહેલ છે.

હિતનો સંઘર્ષ સામાન્ય રીતે, હિતોનો સંઘર્ષ એવી પરિસ્થિતિનો સંદર્ભ આપે છે કે જ્યાં અમે *Magna* માટે વ્યવસાયિક નિર્ણય લેવા અથવા પ્રભાવિત કરવા સક્ષમ છીએ જ્યારે અમારા અંગત હિતો (અથવા તમે જેની સાથે સંબંધિત છો અથવા અંગત સંબંધ ધરાવનાર વ્યક્તિના હિત) *Magna* થી અલગ હોય છે.

સવિધા (અથવા "ગ્રીસ") ચકવણીઓ: લાંચનું એક સ્વરૂપ, સામાન્ય રીતે નિમ્ન-સ્તરના સરકારી અધિકારીઓને નિયમિત સેવાઓ અથવા નિર્ધારણ મેળવવા માટે આપવામાં આવે છે જેના માટે *Magna* અન્યથા કાયદેસર રીતે હકદાર હશે.

સદ્ભાવના: પ્રામાણિક અને નિષ્ઠાવાન ઈરાદા સાથે.

સરકારી અધિકારી: સરકારી, વિભાગ અથવા એજન્સીનો અધિકારી અથવા કર્મચારી, કોઈપણ જાહેર આંતરરાષ્ટ્રીય એજન્સી, અથવા સરકારી, વિભાગ અથવા જાહેર આંતરરાષ્ટ્રીય એજન્સી વતી કોઈપણ સત્તાવાર ક્ષમતામાં અમારી કાર્યવાહી થકી કામ કરતી કોઈપણ વ્યક્તિ, તેમજ અન્ય કોઈપણ વ્યક્તિ જે સરકારી અધિકારી તરીકે માનવામાં આવે છે.

આંતરિક માહિતી: રોકાણકારો અથવા લોકો દ્વારા જાણીતી ન હોય તેવી માહિતી, જો તે જાણીતી બને, તો કંપનીના મૂલ્ય, અથવા તેના સ્ટોક અથવા બોન્ડ અંગેના તેમના દૃષ્ટિકોણમાં નોંધપાત્ર ફેરફાર થશે. ઉદાહરણોમાં નોંધપાત્ર સંપાદન અથવા મર્જર, વરિષ્ઠ સંચાલનમાં ફેરફાર, નોંધપાત્ર મુકદ્દમા અથવા મજૂરના વિવાદોનો સમાવેશ થાય છે.

ગેરકાયદે મદદ માટે આપેલા પૈસા: લાંચનું એક સ્વરૂપ જેમાં વ્યાપારી વ્યવસ્થા બનાવવા અથવા તેને પ્રોત્સાહન આપવા માટે વ્યક્તિગત પુરસ્કાર તરીકે અગાઉથી ચૂકવેલ અથવા ચૂકવવાની બાકી રકમ પરત કરવામાં આવે છે.

પ્રચાર: સરકારના કોઈપણ સ્તરે સરકારી અધિકારીઓ સાથે વાતચીત, જેમાં જાહેર ઓફિસ માટે ચૂંટાયેલા વ્યક્તિઓ, કર્મચારીઓ અને સરકારી એજન્સીઓના કર્મચારીઓનો સમાવેશ થાય છે, જેનો હેતુ નિર્ણય લેવાની પ્રક્રિયાને પ્રોત્સાહન આપવા, નોવિરોધ કરવાનો અથવા અન્યથા પ્રભાવિત કરવાનો છે.

વ્યક્તિગત માહિતી: ઓળખાયેલ અથવા ઓળખી શકાય તેવી વ્યક્તિ સાથે સંબંધિત માહિતી. જો કોઈ વ્યક્તિ ઓળખી શકાય તો તે પ્રત્યક્ષ કે પરોક્ષ રીતે, *(i)* ઓળખી શકાય છે, ઓળખકર્તા જેમ કે તેનું નામ, *ID* નંબર, અથવા સ્થાન માહિતીઅથવા *(ii)* પરિબળો કે જેઓ તેમના વિશે ભૌતિક, સામાજિક અથવા નાણાકીય વિગતો વ્યક્ત કરે છે.

વ્યક્તિગત ડેટા પર પ્રક્રિયા કરી રહ્યં છે: વ્યક્તિગત ડેટા સાથે કરવામાં આવતી કોઈપણ કામગીરી(ઓ) જેમાં વ્યક્તિગત માહિતી એકત્રિત કરવો, રેકોર્ડ કરવો, ગોઠવણ કરવી માળખાગત રીતે ગોઠવવો સંગ્રહ કરવો ફેરફાર કરવો, ઉપયોગ કરવો, જાહેર કરવો, ભૂંસી નાખવો અથવા નાશ કરવો - વગેરે નો સમાવેશ કરવામાં આવે છે

સંબંધીઓ અથવા નજીકના મિત્રોઃ જીવનસાથી સ્થાનિક ભાગીદાર બાળક માતા-પિતા દાદા-દાદી પૌત્ર ભાઈ, -બહેન કાકી કાકા ભત્રીજી, ભત્રીજો સાસરી પક્ષના સંબંધી સાવકા/દત્તક/પાલક સંબંધો અમારા ઘરમાં રહેતી વ્યક્તિ અને મિત્રોનો સમાવેશ થાય છે. જેમની સાથે આપણે કાર્યક્ષેત્રની બહાર સામાજિક વ્યવહાર કરીએ છીએ.

નોંધપાત્ર રસપ્રદ બાબત: કોઈ વ્યક્તિ વ્યવસાયમાં નોંધપાત્ર રસ ધરાવે છે જો તે *(i)* પ્રત્યક્ષ અથવા પરોક્ષ રીતે દસ ટકા *(10%)* અથવા વધુ સ્ટોક, સંપત્તિ અથવા વ્યવસાયના અન્ય હિતોનું નિયમન કરે છે; *(ii)* ધંધામાં તેની નેટવર્થના દસ ટકા *(10%)* અથવા વધુ રોકાણ કર્યું છે; *(iii)* વ્યવસાયમાં નેતૃત્વની ભૂમિકા ધરાવે છે; અથવા *(iv) Magna* સાથેના વ્યવસાયિક સંબંધથી સીધો ફાયદો થશે.

તૃતીય પક્ષ: એક વ્યક્તિ, સંસ્થા અથવા વ્યવસાય જે *Magna*ની બહારનું સંચાલન કરે છે.

Originally Enacted: May 1, 2016
Current Version: May 1, 2022
Next Review: Q2 2025
Issued by: Ethics and Legal Compliance
Approved by: Board of Directors

Magna International Inc.
337 Magna Drive
ઓરોરા ઑન્ટારિયો
Aurora, Ontario, કેનેડા L4G 7K1
ટેલિફોન: (905) 726-2462

MAGNA સાથે જોડાઓ

magna.com