

จริยธรรมธุรกิจ และ จรรยาบรรณ



สาสน์

จากประธานกรรมการบริหาร

จริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณของ Magna ได้ฝังอยู่ในวัฒนธรรมของเราและสนับสนุนวัตถุประสงค์และค่านิยมหลักของบริษัท หลักจริยธรรมของเราสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของเราในฐานะองค์กรและเน้นย้ำหลักการสำคัญที่ชี้นำเราให้ดำเนินการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและทำในสิ่งที่ถูกต้องเสมอ

เพื่อปกป้องชื่อเสียงของเราและมีส่วนสนับสนุนความสำเร็จอย่างต่อเนื่องของ Magna เราทุกคนควรใช้เวลาในการทบทวนทำความเข้าใจ และดำเนินชีวิตตามค่านิยมของหลักจริยธรรมของเรา หลักจริยธรรมของเราคือโรดแมปที่เราสามารถติดตามได้ทุกวัน ซึ่งช่วยชี้นำเราในสิ่งที่เรายอมรับและไม่เป็นที่ยอมรับเมื่อทำการตัดสินใจที่ส่งผลต่อ Magna

เริ่มต้นในปี 2022 Ethisphere ได้ยกย่อง Magna ให้เป็นหนึ่งในบริษัทที่มีจริยธรรมมากที่สุดในโลก

เพื่อเป็นเกียรติแก่องค์กรจำนวน

หนึ่งที่ได้รับการคัดเลือกซึ่งมีโครงการพิเศษและความมุ่งมั่นในการพัฒนาความสมบูรณ์ของธุรกิจ ผมภูมิใจในตัวพนักงานทุกคนที่อุทิศตน ที่มุ่งมั่นกับ Magna และใช้มาตรฐานจริยธรรมสูงสุดในทุกสิ่งที่คุณทำ พนักงานของเราคือกุญแจสู่ความสำเร็จของเรา

ขอขอบคุณสำหรับการอุทิศตนอย่างต่อเนื่องเพื่อ Magna และสำหรับความมุ่งมั่นของคุณในการรักษาค่านิยมทางจริยธรรมของเรา

Swamy Kotagiri

ประธานกรรมการบริหาร

สาสน์

จากประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติการ

จริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณ Magna เป็นป้ายบอกทางของเราเพื่อให้แน่ใจว่าเราทุกคนปฏิบัติงานในการติดต่อทางธุรกิจทั้งหมดของเราด้วยความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม ฉันได้รับอีเมลจากพนักงานของ Magna ที่ทำงานมานานเมื่อเร็ว ๆ นี้ เขาบอกฉันว่าเขาเป็นพนักงานของ Magna ด้วยความภาคภูมิใจมาโดยตลอด แล้วเขาก็ภูมิใจมากขึ้นเมื่อรู้ว่าบริษัทที่เขาทำงานให้ความสำคัญกับจรรยาบรรณและความซื่อสัตย์

นอกจากนี้ฉันยังภูมิใจมากต่อการทำงานอันยอดเยี่ยมของพนักงานที่ทำเพื่อให้แน่ใจว่าพวกเขาปฏิบัติตามจริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณของเราและได้รับคำตอบที่ต้องการ บางครั้งคำตอบเหล่านั้นอาจไม่ชัดเจนหรืออยู่ในโซน “สีเทา” เราพบว่ามีความสำคัญสำหรับเจ้าหน้าที่การปฏิบัติตามกฎระเบียบระดับภูมิภาค

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

เราอยู่ในธุรกิจที่มีความซับซ้อนอย่างมาก ซึ่งมาพร้อมกับปัญหาด้านจรรยาบรรณและการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ท้าทายและละเอียดอ่อน ขอขอบคุณที่ทำหน้าที่ในส่วนของคุณทุกวันด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและด้วยการพูดออกมา พันธสัญญาของคุณช่วยขับเคลื่อนความสำเร็จต่อเนื่องของเราไปในทิศทางเดียวกัน Forward. For All.

Joanne Horibe

รองประธานฝ่ายจริยธรรมและประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติการ



สารบัญ

ศาสนา จากประธานกรรมการบริหาร	2
ศาสนา จากประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติ	3
ความนา.....	5
วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม	7
หน้าที่ความรับผิดชอบ	8
ลูกค้า/ตลาดของเรา	10
การดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์ ยุติธรรมและความเคารพ	10
การปฏิบัติตามกฎหมายป้องกันการผูกขาดและส่งเสริมการแข่งขันทางการค้า.....	10
การปฏิบัติตามกฎหมายต่อต้านการให้สินบน.....	10
การริ่งเต้นและการมีส่วนร่วมทางการเมือง.....	11
นักลงทุน / ผู้ถือหุ้นของเรา	13
การรายงานทางการเงิน.....	13
การซื้อขายหลักทรัพย์ที่ไม่เหมาะสม	13
การเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ	14
พนักงานของเรา.....	15
สิ่งแวดล้อม อาชีวอนามัย และความปลอดภัย	15
การปกป้องข้อมูลส่วนตัว.....	15
การเคารพสิทธิมนุษยชน.....	15
ความหลากหลายและการอยู่ร่วมกัน	16
การสื่อสารด้วยความระมัดระวัง	17
การรายงานการฝ่าฝืน	17
ธุรกิจของเรา	19
การใช้ข้อมูลที่เป็นความลับ	19
การลงทุนและโอกาสขององค์กร	19
การหาประโยชน์ให้ตนเองและการปฏิสัมพันธ์กับญาติและเพื่อน.....	20
ตำแหน่งนอกองค์กร	20
ของขวัญและความบันเทิง	20
แหล่งข้อมูลเพิ่มเติม	22
อภิธานศัพท์	23

ความน่า

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 เพื่อให้แน่ใจว่ามีการปฏิบัติตามกฎหมายของท้องถิ่นและต่างประเทศ

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

ซัพพลายเออร์ที่ปรึกษา ผู้รับเหมาอิสระ ตัวแทนหรือผู้แทนอื่นๆ

ที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานจรรยาบรรณที่ตั้งค่าหวังกับพนักงานของเราจะได้รับผลเช่นเดียวกัน หากการละเมิดนั้นร้ายแรง เราอาจสิ้นสุดความสัมพันธ์กับบุคคลที่สามนั้น

นอกจากนี้ เราต้องตระหนักว่าบางส่วนของหลักจริยธรรมนี้อาจตรงกับข้อกำหนดทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้วย ซึ่งหมายความว่า ในบางกรณี การกระทำที่ละเมิดหลักจริยธรรมของเรายังอาจเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายด้วย ในกรณีดังกล่าว การลงโทษอาจรวมโทษปรับหรือจำคุกด้วย

โปรดทราบว่า คำถามและตัวอย่างที่ปรากฏในเอกสารทั้งหมดเป็นเพียงการแสดงคำอธิบายประกอบ มิได้เป็นการบรรยายถึงเหตุการณ์จริง และไม่ได้มีจุดมุ่งหมายเพื่อกล่าวถึงกรณีทั้งหมดหรือแม้แต่กรณีร้ายแรงใดซึ่งอาจจะเกิดขึ้นได้ภายใต้หลักจริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณของเรา

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 และทางเลือกที่เราตัดสินใจในฐานะแมกนาจะสะท้อนถึงทั้งบริษัทและตัวเราด้วย

ดังนั้น ทางเลือกของเราผลักดันด้านความซื่อสัตย์

เรามีจริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณที่จะช่วยเป็นแนวทางให้เราเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด ในสถานที่ทำงาน หลักจริยธรรมนั้นนำไปใช้กับพนักงานของ Magna ทั้งหมดทั่วโลก รวมถึงสำนักงานขององค์กรและกลุ่มธุรกิจ กลุ่มบริษัทฯ ด้านการผลิต และบริษัทร่วมทุน

เราคาดหวังว่าพนักงานทุกคนจะอ่านและทำความเข้าใจจริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณของเรา และปฏิบัติตามอย่างมีจรรยาบรรณ และซื่อสัตย์เสมอ การเลือกทางเลือกที่เหมาะสมและปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดที่กำกับดูแลธุรกิจของเรามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของเราในปัจจุบันและอนาคต

สิ่งที่เราทำได้

เราต้องการความร่วมมือจากพนักงานทุกคน ในการผลักดันเรื่องความ โปร่งใสทั่วทั้งองค์กร เราต้อง:

- รู้จักหลักจริยธรรมของเราและนโยบายการปฏิบัติตามที่เกี่ยวข้อง
- แจ้งเหตุหากเราเชื่อว่าอาจมีการละเมิดจรรยาบรรณนี้เกิดขึ้นหรือมีคำถามเกี่ยวกับหลักจริยธรรมของเรา
- ปฏิบัติตามหลักการเบื้องต้นที่เป็นส่วนหนึ่งของจริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณนี้เสมอ

นี่คือความหมายแท้จริงของหลักการ รับรู้ พูดออกมา ปฏิบัติจริง ความสำเร็จของ Magna ขึ้นอยู่กับพนักงานของเราที่ทำหน้าที่อย่างกระตือรือร้นและทำให้แน่ใจว่าเราทุกคนดำเนินธุรกิจอย่างมีจรรยาบรรณ

ความคาดหวังต่อผู้นำของเรา

ในฐานะผู้นำของบริษัท ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่อาวุโส และผู้จัดการของเราควรปฏิบัติตามมาตรฐานจรรยาบรรณสูงสุด และเป็นตัวอย่างให้ทีมงานปฏิบัติตาม ผู้นำของเราควรขยันหมั่นเพียรและเตรียมพร้อมสำหรับการฝ่าฝืนหลักจริยธรรมที่อาจเกิดขึ้นและรายงานความผิดปกติดังกล่าวที่สมควร ผู้นำของเราจะต้องรักษาสภาพแวดล้อมที่พนักงานจะรู้สึกสบายใจในการแจ้งความผิดปกติด้านการปฏิบัติตามกฎด้วย การเป็นผู้นำนั้นคือการแสดงตนเป็นตัวอย่างในการสร้างและรักษามาตรฐานการปฏิบัติตามกฎของทั้งบริษัทที่สรุปไว้ในหลักจริยธรรมนี้

ผู้นำยังมีบทบาทสำคัญในการทำให้มั่นใจว่าจะไม่มีการตอบโต้กับพนักงาน (หรือบุคคลอื่น) ที่รายงานข้อกังวลโดยสุจริต การตอบโต้ประเภทนี้เป็นสิ่งต้องห้ามโดยชัดแจ้งในนโยบายการต่อต้านการแก้แค้นของเรา

การตอบโต้อาจเกิดขึ้นได้หลายรูปแบบ และอาจรวมถึงการกระทำที่ละเอียดย่อน ซึ่งอาจรวมถึงลดชั่วโมงหรือค่าจ้าง ถูกไล่ออก ลดตำแหน่ง ระบุ ช่มชู้ คุกคาม ช่มเหง ทำให้อับอาย หรือปฏิเสธโอกาส (เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มค่าจ้าง หรือการ

ทำงานล่วงเวลา) โปรดดูข้อมูลเพิ่มเติมได้จากนโยบายการต่อต้านการแก้แค้นของเรา

ถาม: ฉันคิดว่าหัวหน้าของฉันอาจฝ่าฝืนหลักจริยธรรมนี้อยู่ แต่ฉันกังวลว่าการรายงานพฤติกรรมของเขาอาจส่งผลเสียต่อการจ้างงานของฉัน Magna จะปกป้องฉันหรือไม่ หากหัวหน้าของฉันพบว่าฉันรายงานการกระทำของเขา

ตอบ: ใช่ นโยบายเกี่ยวกับการต่อต้านการแก้แค้นของเราห้ามไม่ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตอบโต้กับพนักงานและปกป้องพนักงานที่รายงานข้อกังวลโดยสุจริต

ถาม: นโยบายว่าด้วยการต่อต้านการแก้แค้นมีผลบังคับใช้หรือไม่ หากฉันถูกไล่ออกจากงานหลังจากรายงานข้อกังวลโดยสุจริต

ตอบ: ใช่ เพราะการตอบโต้อาจอยู่ในรูปแบบของการเลิกจ้าง แต่ก็อาจเป็นรูปแบบอื่น (รวมถึงการกระทำที่ละเอียดอ่อน) ได้เช่นกัน โปรดดูข้อมูลเพิ่มเติมได้จากนโยบายการต่อต้านการแก้แค้นของเรา

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 การตกลงกับคู่แข่งของเรากำหนดราคา ส่วนลด หรือเงื่อนไขการลดราคา การจำกัดการผลิต การแบ่งตลาด การสมยอมในการเสนอราคา หรือการคว่ำบาตรลูกค้าหรือซัพพลายเออร์ การตรึงค่าตอบแทนพนักงาน หรือตกลงจะไม่จ้างพนักงานกันเอง

นโยบายว่าด้วยการป้องกันการผูกขาดและส่งเสริมการแข่งขันทางการค้า ให้คำอธิบายเกี่ยวกับวิธีการที่เรารักษาความมุ่งมั่นนี้ได้ครบถ้วนมากขึ้น

ถาม: ทีมงาน Auto Shanghai ฉันบังเอิญพบกับอดีตเพื่อนร่วมงานที่เป็นพนักงานขายที่ตอนนี้ทำงานที่บริษัทคู่แข่ง ระหว่างรับประทานอาหารเที่ยง เขาถามว่าเราจะสามารถหากลยุทธ์ร่วมกัน ในการจัดการกับผู้ซื้อรายใหม่ ที่จัดการยากได้หรือไม่ ฉันบอกเขาว่าฉันจะติดต่อเขากลับไปอีกที ฉันควรทำอย่างไร

ตอบ: แม้ว่าการรับประทานอาหารกับอดีตเพื่อนร่วมงาน โดยทั่วไปไม่ควรจะเป็นปัญหา แต่ห้ามพยายามร่วมมือทางกลยุทธ์กับคู่แข่งเกี่ยวกับลูกค้าโดยเด็ดขาด ในสถานการณ์นี้ ให้ยุติการสนทนาเกี่ยวกับการประสานงานเชิงกลยุทธ์ทันที และบอกอดีตเพื่อนร่วมงานว่าไม่ต้องพูดถึงหัวข้อนี้ จากนั้นให้แจ้งฝ่ายกฎหมายหรือฝ่ายกำกับดูแลโดยทันที

การปฏิบัติตามกฎหมายต่อต้านการให้สินบน

เราไม่เสนอหรือยอมรับ สินบน หรือเงินใต้โต๊ะ ทั้งโดยตรงหรือผ่าน กลุ่มบุคคลที่สาม ในการให้หรือรับของมีค่า เราต้องคิดว่าการทำเช่นนั้นจะส่งผลต่อการตัดสินใจทางธุรกิจหรือทำให้ผู้อื่นรับรู้ถึงอิทธิพลดังกล่าวหรือไม่ นอกจากนี้ เรายังต้องทำให้แน่ใจเสมอว่าเราได้บันทึกการจ่ายเงินทั้งหมดอย่างถูกต้องและครบถ้วน ภาวะผูกพันเหล่านี้นำไปใช้กับทุกกรณี แต่เข้มงวดเป็นพิเศษในเรื่องที่เกี่ยวกับเจ้าหน้าที่รัฐ

ความมุ่งมั่นในต่อต้านการให้สินบนของเรานำไปใช้โดยไม่มีข้อยกเว้นกับธุรกิจทั้งหมดของเรา ไม่ว่ากฎหมายท้องถิ่นหรือธรรมเนียมประเพณีจะเป็นอย่างไรก็ตาม เรายังคาดหวังให้บุคคลที่สามที่ดำเนินการในนามของเรารักษาหลักการนี้

หากต้องการเพิ่มเติมเกี่ยวกับความมุ่งมั่นของเราในการดำเนินธุรกิจโดยปราศจากสินบน โปรดไปที่นโยบายว่าด้วยสินบนและการจ่ายเงินที่ไม่เหมาะสม

ถาม: ในประเทศของฉัน การจ่ายเงินเล็กน้อย (โดยทั่วไปไม่เกิน 100 ดอลลาร์สหรัฐ) ให้เจ้าหน้าที่รัฐเป็นเรื่องปกติ เพื่อให้มีการออกใบอนุญาตเร็วขึ้น ฉันได้รับอนุญาตให้ทำการจ่ายเงินเหล่านี้ภายใต้หลักจริยธรรมและนโยบายของเราหรือไม่

ตอบ: หลักจริยธรรมและนโยบายว่าด้วยสินบนและการจ่ายเงินที่ไม่เหมาะสมของเรา ห้ามทำการจ่ายเงินเหล่านี้ซึ่งมักเรียกกันว่า "ค่าอำนวยความสะดวก" (หรือ "เงินใต้โต๊ะ") แม้ว่า การจ่ายเงินเหล่านี้ถูกกฎหมายและพบได้ทั่วไปในบางประเทศ แต่การกระทำเช่นนั้นก็ผิดกฎหมายในหลายประเทศ

ถาม: เจ้าหน้าที่รัฐที่ตรวจสอบการปฏิบัติตามความปลอดภัยของเราส่งประวัติของหลานชายมาให้ และขอให้ฉันฝากงานในตำแหน่งใดก็ได้ที่เปิดรับอยู่ในแผนกของฉัน ฉันตรวจสอบประวัติของเขาแล้วพบว่าเขามีคุณสมบัติที่ดี ฉันควรทำอย่างไร

ตอบ: คุณควรแจ้งให้ผู้จัดการหรือผู้เชี่ยวชาญด้านการปฏิบัติตามกฎหมายทราบเกี่ยวกับคำขอนี้ ในฐานะที่เป็นผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เขาควรได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเหมาะสมคนอื่น ๆ ในตำแหน่งนี้ คำขอเช่นนี้ต้องได้รับการจัดการอย่างระมัดระวังเพื่อให้แน่ใจว่าเราเคารพกฎหมายและค่านิยมของเรา โดยที่ยังรักษาความสัมพันธ์ของเราเอาไว้

การริเริ่มและการมีส่วนร่วมทางการเมือง

เนื่องจากกฎหมายที่กำกับดูแลการริเริ่มและการสนับสนุนทางการเมืองอาจมีความซับซ้อนมากและแตกต่างกันพอสมควรในแต่ละที่ที่เราดำเนินธุรกิจ เราจึงต้องพยายามตรวจสอบการริเริ่มและการมีส่วนร่วมทางการเมือง รวมถึงการให้เงินทุนและการสนับสนุนด้วยความระมัดระวังอย่างยิ่ง

เราต้องไม่เข้าร่วมการริเริ่มกับรัฐทุกระดับหรือการสนับสนุนทางการเมือง (รวมถึงการบริจาคเงิน สินค้าหรือบริการ) ในนามของ Magna โดยไม่ได้รับอนุญาตอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษรจากตัวแทนเจ้าหน้าที่ขององค์กรที่ได้รับมอบหมายให้จัดการเรื่องนี้ โดยเฉพาะ สำหรับข้อมูลเพิ่มเติม โปรดติดต่อทีมงานฝ่ายกิจการรัฐบาล (ไปที่หน้าฝ่ายกิจการรัฐบาลใน MagNET สำหรับข้อมูลเพิ่มเติม) ฝ่ายกฎหมายหรือฝ่ายการปฏิบัติตามข้อกำหนด

ถาม: เรากำลังประสบปัญหาในการขออนุมัติการออกแบบอาคารของโรงงานแห่งใหม่ของเราจากเทศบาล ฉันบังเอิญสนิทกับสมาชิกสภาเทศบาลคนหนึ่งและอยากจะเชิญเธอมาดื่มกาแฟเพื่ออธิบายเหตุผลที่สภาควรจะสนับสนุนการอนุมัติครั้งนี้ ฉันหาแบบนั้นได้หรือไม่

ตอบ: ไม่ได้ เนื่องจากการพบปะกับเจ้าหน้าที่รัฐที่ได้รับเลือกในลักษณะนี้จะนำไปเพื่อวัตถุประสงค์ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเชิงนโยบาย จึงมีแนวโน้มที่จะเกิดการริเริ่มตามกฎหมายท้องถิ่นได้ เราไม่ควรเข้าร่วมกระทำการริเริ่มใดๆ โดยไม่ได้รับอนุญาตอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษรจากตัวแทนของเจ้าหน้าที่องค์กรที่ได้รับมอบหมายให้จัดการเรื่องนี้โดยเฉพาะ

ปรัชญาการดำเนินงานของเราคือ เราทุกคน ทั้งพนักงานและผู้บริหาร มีความรับผิดชอบร่วมกันเพื่อให้มั่นใจถึงความสำเร็จของ
แมกนา เพื่อดำเนินความรับผิดชอบต่อนี้ เราต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์เสมอ นั่นหมายความว่าเราต้องปฏิบัติตามตัวอักษร
และเจตนารมณ์ของกฎหมายที่นำไปใช้กับเรา รักษาหลักจริยธรรมนี้ และเคารพความมุ่งมั่นของเรา

นักลงทุน / ผู้ถือหุ้นของเรา

การรายงานทางการเงิน

ความน่าเชื่อถือของ Magna ขึ้นอยู่กับความถูกต้องของรายงานทางการเงินของเรา และเราต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการรายงานทางการเงิน และเราต้องแสดงข้อมูลทางการเงินให้ถูกต้องครบถ้วน

การควบคุมทางการเงินออกแบบมาเพื่อให้แน่ใจว่ารายงานถูกต้องในเวลาที่เหมาะสม เราจะไม่ยอมรับบุคคลที่ดำเนินการหรือสั่งให้ผู้อื่นดำเนินการ เพื่อหลีกเลี่ยงการควบคุมเหล่านี้ด้วยการแสดงข้อมูลที่เป็นเท็จหรือทำให้เข้าใจผิด การกระทำเช่นนั้นเป็นการฝ่าฝืนหลักจริยธรรมของเราอย่างร้ายแรงและอาจมีความผิดทางอาญาด้วย

ถาม: ฉันทำงานในด้านบัญชี และได้รับใบแจ้งหนี้จำนวนมากจากซัพพลายเออร์รายใหญ่ หัวหน้าของฉันขอให้ฉันบันทึกใบแจ้งหนี้เหล่านั้นลงในไตรมาสถัดไป เรอบอกว่าการทำเช่นนั้นจะทำให้ผลการดำเนินงานทางการเงินของเราดีขึ้นและมีผลต่อราคาหุ้นของเรา ฉันควรปฏิบัติตามคำสั่งของเธอหรือไม่

ตอบ: ไม่ควร การลงวันที่ที่ไม่ถูกต้องหรือการรายงานค่าใช้จ่ายล่าช้าอาจส่งผลให้กำไรเท็จเกินจริงในไตรมาสนี้ และอาจส่งผลต่อผลการดำเนินงานทางการเงินของเราได้ การไม่สามารถบันทึกข้อมูลทางการเงินทั้งหมดได้อย่างถูกต้อง หรือแม้แต่การกระทำโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือ Magna ก็ตาม เป็นการฝ่าฝืนหลักจริยธรรมนี้และหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไป หากเราถูกขอให้ทำเช่นนั้น เราควรปฏิเสธ หากเรารู้สึกไม่สบายใจหรือถูกกดดันต่อไป เราต้องรายงานสถานการณ์ดังกล่าว โดยมีหลายวิธีในการรายงาน ยกตัวอย่างเช่น ต่อเจ้าหน้าที่การเงินที่สำนักงานของกลุ่มหรือบริษัท ฝ่ายกฎหมาย หรือฝ่ายการปฏิบัติตามกฎระเบียบทันที นอกจากนี้เรายังสามารถรายงานปัญหาได้โดย **Magna Hotline** หรือช่องทางอื่นที่เหมาะสม (ดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ด้านล่าง ในหัวข้อ “การรายงานการฝ่าฝืน”)

การซื้อขายหลักทรัพย์ที่ไม่เหมาะสม

บางครั้ง เราอาจสามารถเข้าถึงข้อมูลที่เป็นความลับเกี่ยวกับ Magna ซัพพลายเออร์ คู่แข่ง ลูกค้า หรือหุ้นส่วนธุรกิจของเรา เนื่องจากการทำงาน หากเราใช้ข้อมูลภายในนี้เพื่อวัตถุประสงค์ในการลงทุน อาจทำให้เราได้เปรียบอย่างไม่เป็นธรรมเหนือนักลงทุนรายอื่น การซื้อหรือขายหลักทรัพย์ อย่างหุ้นหรือพันธบัตร โดยใช้ข้อมูลภายใน เป็นเรื่องผิดกฎหมาย และอาจมีบทลงโทษร้ายแรง ดังนั้น หากเรามีข้อมูลภายในเกี่ยวกับ Magna หรือบริษัทอื่น ห้ามทำการลงทุนในบริษัทนั้นจนกว่าข้อมูลนั้นจะถูกเปิดเผยต่อสาธารณะและนักลงทุนได้มีโอกาสประเมินข้อมูลดังกล่าวแล้ว

เรายังถูกห้ามแบ่งปันข้อมูลภายในให้แก่เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลภายนอกบริษัท Magna หากบุคคลเหล่านั้นไม่ได้รับอนุญาตให้ได้รับข้อมูลนั้น การห้ามนี้ยังครอบคลุมถึงการแบ่งปันข้อมูลภายในให้แก่ญาติหรือเพื่อนอีกด้วย

มีข้อกำหนดที่เข้มงวดยิ่งขึ้นต่อกรรมการและเจ้าหน้าที่ของเราและบุคคลอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายซึ่งมีรายชื่ออยู่ในนโยบายการซื้อขายหลักทรัพย์โดยใช้ข้อมูลภายในและการปิดบัง บุคคลเหล่านี้ถูกห้ามซื้อหรือขายหลักทรัพย์ของแมกนาในบางช่วงระยะเวลา

นโยบายการซื้อขายหลักทรัพย์โดยใช้ข้อมูลภายในและการปิดบังของเราให้แนวทางในการหลีกเลี่ยงการซื้อขายโดยใช้ข้อมูลภายในและการเปิดเผยที่ไม่เหมาะสม

ถาม: จากรายงานภายใน ฉันทราบว่ายอดขายของเราเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญและผลกำไรในไตรมาสนี้จะสูงกว่าที่นักวิเคราะห์อุตสาหกรรมคาดการณ์ ฉันสามารถบอกน้องสาวให้ซื้อหุ้นของ Magna ก่อนที่เราจะประกาศผลกำไรของไตรมาสนี้แก่สาธารณะหรือไม่

ตอบ: ไม่ได้ การใช้ข้อมูลภายในเพื่อผลประโยชน์ของเราเองหรือผู้อื่น รวมถึงครอบครัวและเพื่อนของเรา ขัดต่อหลักจริยธรรมของเราและผิดกฎหมาย

การเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ

ในฐานะบริษัทมหาชน เรามีหน้าที่รับผิดชอบในการให้ข้อมูลที่ครบถ้วน ถูกต้อง และในเวลาที่เหมาะสมในเอกสารที่เผยแพร่ต่อสาธารณะ เราให้ความสำคัญกับหน้าที่ความรับผิดชอบนี้อย่างมาก และพยายามปฏิบัติตามกฎหมายทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยข้อมูลทางธุรกิจ การดำเนินงาน และสถานะทางการเงินของเรา ในการปฏิบัติตามข้อกำหนดทางกฎหมายที่ซับซ้อนเหล่านี้ เราได้ตั้งคณะกรรมการด้านการเปิดเผยข้อมูลองค์กรขึ้น ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารอาวุโสขององค์กร

พนักงานที่ได้รับมอบหมายให้พูดคุยกับสื่อหรือผู้ถือหุ้น หรือเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะในลักษณะใดก็ตาม จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายหลักทรัพย์ที่เกี่ยวข้องและนโยบายว่าด้วยการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร

สามารถดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ในนโยบายว่าด้วยการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร

พนักงานของเรา

ความหลากหลายของพนักงานของเราคือที่มาของความแข็งแกร่งสำหรับบริษัทระดับโลกของเรา ดังนั้น เราจึงให้ความสำคัญและเคารพคนที่มีความหลากหลาย ความสามารถ 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 นโยบายท้องถิ่นของเราจะยกย่องความหลากหลาย ส่งเสริม

ความอดทนต่อแนวปฏิบัติและความเชื่อของแต่ละบุคคล และอำนวยความสะดวกแก่ผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ โดยอิงจากเหตุที่ได้รับบริการคุ้มครองตามกฎหมายทั้งหมด เรายังมีนโยบายที่เป็นปฏิบัติต่อการกลั่นแกล้งและความรุนแรงในสถานที่ทำงาน

เราจัดเตรียมให้มีสภาพการทำงานที่ยืดหยุ่นสำหรับพนักงานของเรา และไม่ยอมให้มีการใช้แรงงานทาส เด็ก หรือการบังคับใช้แรงงาน ในองค์กรหรือห่วงโซ่อุปทานของเรา **มาตรฐานแรงงานสากล**ของเราปฏิบัติตามสัญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ อนุสัญญาขั้นพื้นฐาน 8 ประการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และปฏิญญา ILO ว่าด้วยหลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงาน ร่วมกับข้อกำหนดทางกฎหมายของประเทศ เราตระหนักถึงสิทธิของพนักงานของเราในการทำงานและเชื่อมโยงอย่างเสรีภายใต้เงื่อนไขที่ยืดหยุ่นในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและให้เกียรติ ซึ่งเรามุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามหรือเกินกว่าข้อกำหนดของมาตรฐานการจ้างงานที่บังคับใช้

สิ่งที่สอดคล้องกับกฎบัตรพนักงานของเราคือความมุ่งมั่นของเราที่จะปฏิบัติตามแนวทางการชดเชยที่ไม่เลือกปฏิบัติซึ่งชดเชยพนักงานอย่างเป็นธรรมโดยคำนึงถึงเกณฑ์ที่เป็นรูปธรรมและหลักการของความเสมอภาคภายในตลอดจนความสามารถในการแข่งขันภายนอกโดยไม่คำนึงถึงลักษณะส่วนบุคคล

เราคาดหวังให้ซัพพลายเออร์หรือบริษัทอื่นๆ ที่เราทำงานด้วยปฏิบัติตามกฎหมายที่บังคับใช้ด้วย

ถาม: ฉันสงสัยว่าซัพพลายเออร์รายหนึ่งของเราอาจใช้แรงงานที่มีอายุต่ำกว่ากำหนด ฉันควรทำอย่างไร

ตอบ: รายงานต่อหัวหน้างาน ฝ่ายกฎหมาย ฝ่ายการปฏิบัติตามข้อกำหนด หรือฝ่ายจัดซื้อโดยทันที

ถาม: ฉันกำลังพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งให้พนักงานคนหนึ่งที่สามารถนั่งรถเข็นที่สำนักงานเมืองทรอย รัฐมิชิแกน เขาจะมีบทบาทในการติดต่อกับซัพพลายเออร์ที่อเมริกาเหนือ แต่เมื่อฉันพิจารณาคุณสมบัติที่จำเป็นทั้งหมดแล้ว ฉันกังวลว่าซัพพลายเออร์ของเราบางรายอาจไม่สะดวกใจกับความพิการทางร่างกายของเธอ การเลื่อนตำแหน่งให้บุคคลอื่นแทนถือเป็นการกระทำที่มีเหตุผลสมควรตามกฎหมายหรือไม่

ตอบ: ไม่สมควร เราพยายามให้ออกาสความก้าวหน้าที่เหมาะสมแก่ทุกคน โดยไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุผลที่ได้รับบริการคุ้มครองทางกฎหมายอย่างความทุพพลภาพทางร่างกาย หากเธอมีคุณสมบัติเหมาะสมสำหรับงาน และสามารถปฏิบัติหน้าที่สำคัญในงานได้ เราต้องไม่ปฏิเสธการเลื่อนตำแหน่งตามความทุพพลภาพของเธอ

ความหลากหลายและการอยู่ร่วมกัน

พนักงานของเราเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญในบริษัทระดับโลกของเรา เรามุ่งหวังที่จะดึงดูด รับสมัคร และรักษาผู้มีความสามารถที่มีภูมิหลัง มุมมอง และความสามารถที่หลากหลาย เราตั้งเป้าที่จะสร้างสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย ให้เกียรติ และครอบคลุม โดยที่พนักงานของเราสามารถทุ่มเททั้งตัวในการทำงาน ดำเนินชีวิตตามค่านิยมหลักของเรา บรรลุผลลัพธ์ที่ยั่งยืน และปรับปรุงแบรนด์ระดับโลกของเรา ซึ่งทั้งหมดนี้หยั่งรากลึกในกฎบัตรพนักงานของเรา

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

การสื่อสารด้วยความระมัดระวัง

เราต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าเราเขียนและพูดในระหว่างการทำงานและนอกเวลางานโดยสะท้อนถึงความซื่อสัตย์และมาตรฐานที่เราถูกคาดหวัง

เพื่อปกป้องชื่อเสียงของ Magna และเราเอง จำเป็นอย่างยิ่งที่เราจะต้องจัดเตรียมการสื่อสารที่เป็นลายลักษณ์อักษรทั้งหมดด้วยความระมัดระวังและเข้าใจว่าการสื่อสารเหล่านี้อาจถูกเปิดเผยต่อสาธารณะในอนาคต แม้ว่าเราจะมีเสรีภาพในการพูดและมีสิทธิตามกฎหมายในการสื่อสาร แต่เราต้องระวังที่จะไม่โพสต์สิ่งใดบนโซเชียลมีเดียที่ทำให้บริษัทเสื่อมเสียชื่อเสียง ดูหมิ่นชัฟฟลายเออร์หรือลูกค้า เปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับ หรือละเมิดลิขสิทธิ์และสิทธิในสิทธิบัตรของ Magna

นอกจากนี้ หากมีบุคคล เช่น นักข่าว มีอาชีพในอุตสาหกรรม หรือผู้ถือหุ้นขอให้เราพูดคุยหรือแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ Magna เราต้องงดเว้นจากการแสดงความคิดเห็นและส่งต่อไปยังโฆษกของ Magna ที่ได้รับอนุญาต

นโยบายว่าด้วยการสื่อสารด้วยความระมัดระวังของเรา นโยบายว่าด้วยอีเมล อินเทอร์เน็ตและสื่อสังคมออนไลน์ และนโยบายว่าด้วยการสื่อสารกับสื่อภายนอก เป็นแหล่งข้อมูลทั้งหมดที่เป็นประโยชน์สำหรับประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสาร

ถาม: บางครั้งฉันระบายความคับข้องใจของฉันกับชัฟฟลายเออร์รายหนึ่งบนหน้า Facebook ที่ฉันมีเพื่อนอยู่ 250 คน ฉันหาในเวลาส่วนตัวและตั้งค่าเป็นส่วนตัว จึงมีเฉพาะเพื่อนและครอบครัวของฉันเท่านั้นที่สามารถเห็นการอัปเดตเหล่านี้ ฉันสามารถทำได้หรือไม่

ตอบ: ไม่ได้ การโพสต์ลงในสื่อสังคมออนไลน์ไม่ถือเป็นส่วนตัวเสมอไป เราต้องไม่วิพากษ์วิจารณ์ชัฟฟลายเออร์ของเราในพื้นที่แสดงความเห็นสาธารณะใดก็ตาม หากข้อกังวลนี้เกี่ยวกับชัฟฟลายเออร์ของเราเกี่ยวข้องกับการละเมิดหลักจริยธรรมนี้ โปรดรายงานต่อหัวหน้างาน ฝ่ายกฎหมาย ฝ่ายการปฏิบัติตามกฎระเบียบ หรือผ่านทาง **Magna Hotline** คุณอาจแจ้งความกังวลอื่นๆ โดยใช้กระบวนการ "ประตูเปิด" ของ Magna

ถาม: ฉันพบข้อมูลที่ไม่ต้องเกี่ยวกับผลการดำเนินงานล่าสุดของเราในบทความของหนังสือพิมพ์ที่โพสต์ทางออนไลน์ ฉันอยากจะแสดงความเห็นบนเว็บไซต์ของหนังสือพิมพ์นั้นด้วยข้อมูลที่ถูกต้อง ฉันควรทำแบบนั้นหรือไม่

ตอบ: ไม่ คุณควรแจ้งแก่เจ้าหน้าที่ฝ่ายการสื่อสารองค์กรหรือนักลงทุนสัมพันธ์เกี่ยวกับข้อมูลที่ไม่ต้อง หากเราโพสต์เกี่ยวกับธุรกิจของเรา เรากำลังทำหน้าที่เป็นโฆษกของบริษัทที่ไม่ได้รับอนุญาต

การรายงานการฝ่าฝืน

หากเราทราบถึงการละเมิดหลักจริยธรรมนี้ หรือนโยบายที่เกี่ยวข้องใดๆ เราสนับสนุนให้รายงานเรื่องนี้เป็นการภายในโดยแจ้งกับหัวหน้างาน ฝ่ายกฎหมาย หรือฝ่ายปฏิบัติตามข้อกำหนดได้ หรือรายงานเหตุการณ์ดังกล่าวผ่านทาง **Magna Hotline** ทางออนไลน์ได้ที่ www.magnahotline.com หากคุณต้องการรายงาน Hotline ผ่านทางโทรศัพท์ คุณสามารถใช้เว็บไซต์ Magna Hotline เพื่อค้นหาหมายเลขโทรศัพท์ในท้องถิ่นที่โทรฟรีสำหรับแต่ละประเทศที่เราดำเนินธุรกิจอยู่ โดยมีบริษัทอิสระภายนอกเป็นผู้ให้บริการนี้ทุกวันตลอด 24 ชั่วโมง เราสามารถจัดทำรายงานของเราโดยไม่เปิดเผยตัวตน (เว้นแต่กฎหมายท้องถิ่นจะห้ามไว้) โปรดให้รายละเอียดที่เพียงพอ เพื่อให้ความกังวลนั้นได้รับการตรวจสอบอย่างมีประสิทธิภาพ ในบางกรณี

เราอาจสามารถดำเนินการรายงานการฝ่าฝืนกับหน่วยงานภายนอกได้

ไม่มีข้อใดในหลักจริยธรรมนี้ที่จะห้ามมิให้คุณดำเนินการตามกลไกการแจ้งเบาะแสของผู้ออกกฎตามที่กฎหมายในประเทศของคุณกำหนดไว้ได้

ถาม: จะเกิดอะไรขึ้นเมื่อฉันรายงานการฝ่าฝืนโดยใช้ Magna Hotline

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

ธุรกิจของเรา

การใช้ข้อมูลที่เป็นความลับ

เช่นเดียวกับทรัพย์สินอื่นๆ ข้อมูลที่เป็นความลับ ซึ่งรวมถึงความลับทางการค้า ข้อมูลที่เป็นกรรมสิทธิ์ และทรัพย์สินทางปัญญาที่เป็นของเรา ลูกค้านักหรือซัพพลายเออร์ของเรา เป็นส่วนที่มีค่าในธุรกิจของเรา และเรามีหน้าที่ต้องปกป้องข้อมูลดังกล่าว **นโยบายการกำหนดและการจัดการข้อมูล**ของเรากำหนดระดับการรักษาความลับที่แตกต่างกัน โดยแต่ละระดับมีกฎเกณฑ์ของเฉพาะเกี่ยวกับวิธีการจัดเก็บ คัดลอก ส่งต่อ และทำลายข้อมูลในระดับต่างๆ ไม่ควรเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับกับบุคคลภายนอก Magna เว้นแต่กฎหมายกำหนดหรือเพื่อวัตถุประสงค์ทางธุรกิจที่ได้รับอนุญาต และควรแบ่งปันเป็นการภายในโดยหลัก "เท่าที่จำเป็น" เท่านั้น

ถาม: ฉันจะสามารถปกป้องข้อมูลที่เป็นความลับของเราได้อย่างไร

ตอบ: มีหลายขั้นตอนที่เราสามารถทำได้เพื่อปกป้องข้อมูลที่เป็นความลับ เราควรดำเนินการต่อต้านภัยคุกคามและข้อมูลที่เป็นความลับด้วยความระมัดระวังอย่างยิ่ง และไม่ปล่อยอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ของเราทิ้งไว้โดยไม่มีใครดูแล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระหว่างการเดินทางหรือกิจกรรมทางธุรกิจ และเราควรหลีกเลี่ยงการพูดคุยเรื่องธุรกิจของ Magna ในที่สาธารณะ ตัวอย่างเช่น ในลิฟต์หรือเครื่องบินที่มีคนแออัด เราต้องทำความเข้าใจกับนโยบายและแนวทางการกำกับดูแลข้อมูลของเราที่มีอยู่ใน MagNET.

การลงทุนและโอกาสขององค์กร

เราต้องหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ผลประโยชน์ส่วนตัวขัดแย้งกับผลประโยชน์ของ Magna หรือสถานการณ์ที่ทำให้เข้าใจว่าเป็นเช่นนั้น ตัวอย่างเช่น หากเราค้นพบโอกาสทางธุรกิจเนื่องจากการจ้างงานของเรา หรือผ่านการใช้ทรัพย์สินหรือข้อมูลของ Magna เราต้องไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวจากโอกาสเหล่านี้ และต้องไม่ใช่ทรัพยากรของ Magna เพื่อประโยชน์ส่วนตัว ทั้งต้องไม่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมใดๆ 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 ให้เปิดเผยความขัดแย้งนี้ตามนโยบายเกี่ยวกับความ

การหาประโยชน์ให้ตนเองและการปฏิสัมพันธ์กับญาติและเพื่อน

ประโยชน์และความสัมพันธ์ส่วนตัวของเราไม่ควรขัดขวางความรับผิดชอบในการทำงานของเรา ดังนั้นจึงเป็นการไม่เหมาะสมที่เราจะเป็นหัวหน้าของญาติหรือเพื่อนสนิท มีความสัมพันธ์ได้บังคับบัญชากับพวกเขา หรือมีอิทธิพลอย่างมากต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือคำตอบแทนของพวกเขา และเป็นการไม่เหมาะสมที่จะอยู่ในตำแหน่งว่าจ้าง ประเมินผล ให้เงินทุน หรือตกลงสัญญาหรือความสัมพันธ์ทางธุรกิจอื่นๆ กับญาติหรือเพื่อนสนิท ธุรกิจหรือองค์กรที่เรา ญาติหรือเพื่อนสนิทของเรามีผลประโยชน์ที่สำคัญอยู่ด้วย

คุณต้องแจ้งแก่หัวหน้า โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากตำแหน่งหรือผลประโยชน์ของญาติหรือเพื่อนสนิทของเรา หรือผลประโยชน์อย่างมีนัยสำคัญที่เรา ญาติ หรือเพื่อนสนิทของเรามีในอีกบริษัทหรือองค์กรหนึ่ง ส่งผลหรือถูกเข้าใจว่าจะส่งผลต่อการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงานของเรา เราต้องเปิดเผยสถานการณ์เหล่านี้ตามนโยบายความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของเรา เราต้องปฏิบัติตามมาตรการใดๆ ที่อาจนำมาใช้เพื่อให้แน่ใจว่าการติดต่อและการตัดสินใจดังกล่าวทั้งหมดทำบนพื้นฐานที่ยุติธรรมและโปร่งใส

ถาม: *ผมเป็นผู้จัดซื้อ ในแผนกจัดซื้อ กรรยาของผมเพิ่งถูกว่าจ้าง ให้เป็นหัวหน้าฝ่ายขายของซัพพลายเออร์รายหนึ่งของเรา กรณีนี้ถือเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์หรือไม่*

ตอบ: *ใช่ ตำแหน่งใหม่ของกรรยาคุณอาจส่งผลต่อการตัดสินใจทางธุรกิจของคุณหรือทำให้ผู้อื่นเข้าใจว่าเป็นเช่นนั้น ความขัดแย้งนี้ควรได้รับการเปิดเผยตามนโยบายว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของเรา หากเป็นเช่นนั้น ผู้บริหารจะสามารถประเมินสถานการณ์และดำเนินมาตรการที่เหมาะสมเพื่อจัดการกับความขัดแย้งดังกล่าว การกระทำเช่นนี้ช่วยทั้ง Magna และยังปกป้องคุณและกรรยาจากการข้อกล่าวหาเกี่ยวกับการดำเนินงานที่ไม่เหมาะสมอีกด้วย*

ตำแหน่งนอกองค์กร

เพื่อช่วยให้แมกนาประสบความสำเร็จ เราต้องอุทิศเวลาและความใส่ใจอย่างเต็มที่เพื่องานของเราในระหว่างชั่วโมงการทำงาน ดังนั้นเราอาจไม่ยอมรับภาระผูกพันภายนอกที่ลดเวลาและความสนใจที่เราสามารถอุทิศให้กับงานของเราที่ Magna

เราถูกห้ามมิให้รับตำแหน่งที่ได้รับค่าจ้างหรือไม่ได้รับค่าจ้างซึ่งอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับ Magna หรือทำให้เกิดความขัดแย้งดังกล่าว เว้นแต่จะมีการเปิดเผยตามนโยบายความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของเรา และได้รับอนุญาตที่จำเป็นแล้ว

ของขวัญและความบันเทิง

ความสัมพันธ์ของเรากับหุ้นส่วนธุรกิจของเราทั้งหมดต้องอยู่บนพื้นฐานของการตัดสินใจทางธุรกิจที่ซื่อสัตย์และสมเหตุสมผล ดังนั้น หากเราให้หรือรับของกำนัลหรือการเลี้ยงรับรอง (ซึ่งอาจเป็นอะไรก็ได้ที่มีค่า) เราต้องระมัดระวังไม่ให้ประนีประนอมหรือเข้าใจว่าประนีประนอมต่อความมุ่งมั่นในการติดต่อธุรกิจที่เป็นธรรม และการตัดสินใจที่เป็นประโยชน์ต่อ Magna

ในความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับลูกค้าหรือซัพพลายเออร์ การรับหรือให้ของกำนัลหรือการเลี้ยงรับรองทางธุรกิจสามารถกระทำได้ตามที่สมควร เป็นครั้งคราว และมีมูลค่าไม่มาก ของกำนัลหรือการเลี้ยงรับรองใดๆ ที่เรাজัดเตรียมไว้จะต้องถูกบันทึกอย่างถูกต้องและโปร่งใสในรายงานค่าใช้จ่ายของเรา รวมทั้งสมุดและบันทึกของ Magna

เนื่องจากความเสี่ยงทางด้านกฎหมายที่มากขึ้น เราต้องระมัดระวังเป็นพิเศษเมื่อติดต่อธุรกิจกับเจ้าหน้าที่รัฐ การเสนอของกานัลหรือการเลี้ยงรับรองแก่เจ้าหน้าที่รัฐต้องได้รับอนุมัติเป็นลายลักษณ์อักษร สามารถดูข้อมูลเกี่ยวกับการอนุมัติที่จำเป็น รวมทั้งข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับของกานัลและการเลี้ยงรับรองได้ที่นโยบายว่าด้วยของกานัลและการเลี้ยงรับรอง

ถาม: *ซัพพลายเออร์รายหนึ่งของเราเสนอตัวเครื่องบินและที่พักเพื่อจัดการแข่งขันทีมโปรดของฉัน ในการแข่งขันแชมป์ ฉันสามารถรับไว้ได้หรือไม่*

ตอบ: ไม่ได้ การตัดสินใจทางธุรกิจของเราต้องถูกขับเคลื่อนด้วยผลประโยชน์ของ Magna แต่เพียงผู้เดียว การยอมรับของกานัลที่มากเกินไปอาจทำให้เข้าใจว่าเราอาจสนับสนุนซัพพลายเออร์รายนั้นในการตัดสินใจด้านการจัดหาในอนาคต เราสามารถรับได้เฉพาะของกานัลและการเลี้ยงรับรองที่สมควร เป็นครั้งคราว และมีมูลค่าไม่มาก หากมีข้อสงสัย ให้ตรวจสอบกับฝ่ายกฎหมายหรือฝ่ายปฏิบัติตามข้อกำหนด

ถาม: *ผู้ตรวจสอบของรัฐที่ดำเนินการตรวจสอบด้านสิ่งแวดล้อมในกลุ่มบริษัทฯ ของฉันหลายครั้งตลอดหลายปีที่ผ่านมา กำลังจะคลอตกในเดือนหน้า ฉันอยากให้อิสก์เป็นของขวัญแก่เขา ฉันสามารถทำได้หรือไม่*

ตอบ: การให้ของกานัลหรือการเลี้ยงรับรองแก่เจ้าหน้าที่รัฐต้องให้ความระมัดระวังเป็นพิเศษ และจะต้องได้รับการอนุมัติล่วงหน้าตามนโยบายเกี่ยวกับของขวัญและความบันเทิง สำหรับข้อมูลเพิ่มเติม ให้ปรึกษากับฝ่ายกฎหมายหรือฝ่ายปฏิบัติตามข้อกำหนด

แหล่งข้อมูลเพิ่มเติม

หากเรามีคำถามหรือต้องการข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักจริยธรรมและจริยธรรมของเรา เราสามารถติดต่อฝ่ายกฎหมายหรือสมาชิกทีมจริยธรรมและการปฏิบัติตามกฎหมายของ Magna รายชื่อสมาชิกในทีมการปฏิบัติตามกฎระเบียบมีอยู่ที่ magna.com หรือหน้าการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจริยธรรมและกฎหมายบน MagNET

อภิธานศัพท์

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

สินบน: การจ่ายเงินที่ไม่เหมาะสมประเภทหนึ่ง

สินบนคือสิ่งที่มีค่าที่มอบให้หรือเสนอแก่บุคคลอื่นเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวที่อาจมองว่าเป็นการพยายาม โน้มน้าวการกระทำหรือการตัดสินใจที่จะทำ (หรือไม่ทำ) ในนามขององค์กรที่พวกเขาเป็นตัวแทน เพื่อประโยชน์หรือให้ประโยชน์กับ Magna

การปฏิบัติตาม: การปฏิบัติตามตัวอักษรและเจตนารมณ์ของกฎหมาย หลักจริยธรรม และนโยบายทั้งหมดของเรา

ความขัดแย้งทางผลประโยชน์: โดยทั่วไป ความขัดแย้งทางผลประโยชน์หมายถึงสถานการณ์ที่เราสามารถตัดสินใจหรือโน้มน้าวการตัดสินใจทางธุรกิจของ Magna ในขณะที่ผลประโยชน์ส่วนตัวของเรา (หรือผลประโยชน์ของบุคคลที่คุณเกี่ยวข้องหรือมีความสัมพันธ์ส่วนตัว) แตกต่างจากผลประโยชน์ของ Magna

ค่าอำนาจความสะดวก (หรือ “เงินใต้โต๊ะ”): รูปแบบหนึ่งของสินบน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วจะจ่ายให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐระดับล่างเพื่อขอรับบริการตามปกติหรือการพิจารณาที่ Magna จะมีสิทธิได้รับตามกฎหมาย

ความสุจริต: ด้วยเจตนาที่ซื่อสัตย์และจริงใจ

เจ้าหน้าที่รัฐ: เจ้าหน้าที่หรือพนักงานของรัฐบาล กระทรวงหรือหน่วยงาน หน่วยงานสาธารณสุขระหว่างประเทศ หรือบุคคลที่กระทำการในตำแหน่งหน้าที่ในนามของรัฐบาล กระทรวงหรือหน่วยงานสาธารณสุขระหว่างประเทศ รวมถึงบุคคลอื่นที่ถูกควมให้เป็นเจ้าหน้าที่รัฐตามการดำเนินการของเรา

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 ลูกป้า น้าอา หลานสาว หลานชาย ญาติของคู่สมรส ความสัมพันธ์แบบลูกเลี้ยง/บุตรบุญธรรม/บุตรที่รับอุปการะ บุคคลที่เกี่ยวข้องกับคุณซึ่งอาศัยอยู่ในบ้านของเรา และเพื่อนที่เราคบหาสมาคมนอกสถานที่ทำงาน

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

บุคคลที่สาม: บุคคล องค์กร หรือธุรกิจที่ดำเนินการนอก Magna

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
Aurora, Ontario
Canada L4G 7K1
โทรศัพท์ (905) 726-2462

เชื่อมต่อกับ Magna



magna.com

