

# 行動 倫理 規範



# 最高経営責任者からの メッセージ

Magnaの行動倫理規範は、当社の文化に組み込まれ、当社の目的とコア・バリューを支えています。当社の行動規範は、組織としてのコミットメントを反映し、常に誠実に行動し、正しいことを行うための指針となる重要な原則を強調しています。

当社の評判を守り、Magnaの継続的な成功に貢献するためには、私たち全員が時間をかけて当社規範の価値観を見直し、理解し、実践することが重要です。当社の規範は、私たちが毎日従うことのできるロードマップであり、Magnaに影響を与える決定を下す際に、許容されることとされないことを判断する助けとなるものです。

2022年から、EthisphereはMagnaを「世界で最も倫理的な企業」のひとつと認めました。この栄誉は、優れたプログラムを持ち、ビジネスの完全性を推進することに尽力する限られた組織のみに与えられるものです。私は、Magnaに献身し、すべての行動において最高の倫理基準を適用する当社の従業員を誇りに思っています。私たちの成功の鍵は、社員です。

皆様のMagnaへの継続的な貢献と、当社の倫理的価値観の維持へのコミットメントに感謝いたします。

スワミ・コタギリ

最高経営責任者

# 最高コンプライアンス責任者からの メッセージ

Magnaの行動倫理規範は、私たちが関わるビジネスすべてにおいて、私たち全員が正直さと誠実さをもって行動することを確かなものとするための道しるべです。私は最近、長年Magnaで働いている従業員の1人から電子メールを受け取りました。彼は、Magnaの従業員であることを常に誇りに思っていたが、自分の働いてきた会社が倫理と誠実さを重要な優先事項としていることを知って、その気持ちがさらに高まったと語りました。

私自身も、行動倫理規範を遵守するように努めている従業員のすばらしい働きと、彼らに必要な答えが提供されていることを誇りに思います。時としてこうした答えは、明白ではなかったり、「グレー」ゾーンにあったりします。Regional Compliance Officersへの質問と、

社内で利用可能なコンプライアンスリソースの使用が増加しています。また、利益相反や政府職員への贈答品などを開示するためのDisclose It!システムや、Magnaの代理となる第三者が倫理的商習慣の評判を得ているかどうかを確認できるIntegrity Checkを使用する従業員も増加しています。不適切な行為を目撃した場合に、従業員は各人が傍観者とならずに声を上げることがを要請する「Magna Upstanders」に対する専心を表しています。

私たちは非常に複雑なビジネスに従事しており、それには、挑戦となる微妙な倫理やコンプライアンスの問題がともないます。誠実さをもって行動し、声を上げることにより、ご自身の役割を日々果たしておられることに感謝します。皆さんのコミットメントが、当社の継続的な成功の原動力となり、私たちを一つの方向へと導いてくれるのです。Forward.For all.

Joanne Horibe

Vice President, Ethics and Chief Compliance Officer



# 目次

最高経営責任者からのメッセージ .....	2
最高コンプライアンス責任者からのメッセージ .....	3
はじめに .....	5
ビジョン ミッション バリュー .....	7
責任 .....	8
お客様/マーケットプレイス .....	10
誠実・公正・尊重の意を持って仕事をする .....	10
独占禁止法と競争法の順守 .....	10
贈賄防止法の順守 .....	11
ロビー活動・政治参加 .....	11
株主/投資家 .....	13
財務報告 .....	13
不正証券取引 .....	13
情報公開 .....	14
従業員 .....	15
環境・労働安全衛生 .....	15
個人データの保護 .....	15
人権の尊重 .....	16
多様性の受容 .....	17
慎重なコミュニケーションに係る指針 .....	17
違反の報告 .....	18
当社の事業 .....	20
機密情報の使用 .....	20
投資と会社の機会 .....	20
私的取引・親族や友人とのやりとり .....	21
副業 .....	21
贈答品と接待 .....	22
その他のリソース .....	23
用語集 .....	24

# はじめに

倫理的に正しくかつ会社の方針を順守した方法で仕事を行う責任を私たち全員が理解することが重要です。

モビリティを取り巻く環境がますます複雑化し、多くの課題に直面している現在、倫理的に正しく会社の方針を順守した方法で仕事を行う責任を私たち全員が理解することが重要です。当社の行動倫理規範（「規範」）は、当社の倫理基準を順守するための手引きの役割を果たします。

当社は全従業員に対して、適用法令を順守し、当社のコア・バリューとビジネス原則に従って行動することを期待し、義務付けています。また、当社のサプライヤー、コンサルタント、独立請負業者、代理店、その他の代理人に対しても同様にこの基準の順守が求められます。本規範に違反した場合、従業員は解雇を含む懲戒処分を受けることになります。

本基準は以下の行為に適用されます。

- 職場における相互の対応
- 環境責任の実践
- 競合他社との関係
- 公務員への対応
- 当社および当社顧客の機密情報の保護

私たちは皆、公正かつ誠実に行動し、常に倫理的な選択を行う責任があります。これは私たちの重要な職務のひとつです。倫理および法令のコンプライアンスチームは、この分野における成功のために、必要なトレーニングと継続的な支援を提供しています。

当社規範は、日常の職場での人間関係、共有するオンライン空間、ソーシャルメディア、会議、その他Magnaを代表するイベントなど、共有する職業生活におけるやり取りに適用されます。

本規範は、Magnaの従業員が責務を果たすための案内書として作成されており、地域および国際的な法令の順守に関するトピックが記載されています。

**Q.私は Magna の社員です。この行動倫理規範は私にも適用されますか。**

A.はい。行動倫理規範はMagna International Inc.の全従業員（正規雇用・パート雇用従業員を含む）および当社の世界各地の事業グループ、部門、共同事業、その他の業務の人々に適用されます。また、当社のすべての取締役および役員にも適用されます。

**Q.私はMagnaのサプライヤーです。この行動倫理規範は私にも適用されますか。**

A.サプライヤー、コンサルタント、独立した請負業者、代理人、その他の代表者など、当社のために行動する人物は、この行動倫理規範にあるものと同様の基準を定めた[サプライヤー行動規範](#)の要件を満たすことが要求されます。

**Q.本行動倫理規範に違反するとどうなりますか。**

A.当社は当行動倫理規範の意義を重視しており、これに反する行為を重く受け止めます。本行動倫理規範に違反した場合は懲戒処分を受けることとなります。処分の内容は違反の重度によって異なり、重大な違反の場合は解雇処分となる場合もあります。

また、当社のサプライヤー、コンサルタント、独立請負業者、代理店、その他の代理人も、当社の従業員に求められる倫理基準を満たさなければ同様の処分を受けることとなります。第三者に重大な違反があった場合は、当社との取引が中止される場合があります。

本規範の一部の項目には適用法令の要件がそのまま反映されていることにも注意してください。つまり、本規範に違反する行為は違法行為になる場合があります。その場合には、罰金または懲役の対象となる可能性があります。

注：この文書に記載されている質問と例は単に例示的なものであり、実際の事件を示すものではありません。また当社の「行動倫理規範」において発生可能なすべてのケースや、特に深刻なケースを含むことを目的としたものではありません。

# ビジョン | ミッション | バリュー

## 当社のビジョン

あらゆる人々とあらゆるもののために、モビリティを進化させます。

## 当社のミッション

当社のミッションは、責任を持ってよりよいモビリティの世界を共に創造することです。これは、すべての人にとってより安全でクリーンな自動車を生み出すテクノロジー、システム、コンセプトを開発することによって、実現しています。

## コア・バリュー

従業員憲章に基づき、当社のコア・バリューは、個人また会社としての当社のあり方を反映したものです。

## シンク・ビッグ

一人ひとりが自信を持って行動できるように支援します。

## 責任感を持つ

自分自身と他者の行動とコミットメントに説明責任を持ちます。

## 決して妥協しない

常に革新し、改善し、正しい問いを立てるよう心がけます。

## 協力的であること

尊敬と謙虚さをもって力を合わせれば、ベストの成果を出せます。

# 責任

人生は選択にあふれています。そして私たちは日々、瞬時に多くの選択を行っています。

その中には、他の選択よりはるかに重要な選択もあります。私たちがMagnaを代表して下す選択は、私たち自身のみならず会社全体にも影響します。

つまり、私たちの選択が誠実性を左右します。

当社には、職場で私たちを最善の選択に導く行動倫理規範があります。この規範は、Magnaの世界中の全従業員に適用され、当社の事業所、系列企業の事業所、製造部門、共同事業の人々も含まれます。

当社では、全従業員が行動倫理規範を読み、理解し、常に倫理的かつ正直に行動してほしいと願っています。正しい選択を行い、当社の事業を規定する法令に従うことは、私たちの現在そして未来の成功のために、非常に重要なことなのです。

## 皆さんにできること

当社は、組織全体の誠実さを向上させるために、皆さんを頼りにしています。求められること：

- 当社規範と関連するコンプライアンスポリシーを把握する
- この規範に違反する可能性があると思われる場合、または規範に関して質問がある場合は、発言する
- 当社の規範を構成する基本理念を日々実践する

これこそ、「知る。声をあげる。実行する。Magnaの成功は、全従業員一人一人が積極的に役割を果たし、倫理的な方法で仕事を行うことによって達成されます。

## リーダーに期待されること

当社のリーダーである役員、上級役職者は、高い倫理基準を自らに課し、部下に手本を示すことが期待されています。また、当社のリーダーには、この規範への違反が疑われる場合、きちんと注意し、懸念事項を適時に報告することが求められています。また、リーダーはコンプライアンスに関する懸念を従業員が表明しやすい環境を作ることが必要です。このような模範的リーダーシップは、本規範で示される全社的な行動基準の確立と維持にとって不可欠です。



また、懸念事項をきちんと報告してくれた従業員（またはその他の人）に対して、報復が行われないように徹底することも、リーダーの重要な役割です。この種の報復は、当社の**報復防止に関する指針**によってはっきりと禁止されています。

報復はさまざまな形で行われ、非常に微妙な行動で表されることもあります。それには、時間や賃金の削減、解雇、降格、停職、脅迫、嫌がらせ、虐待、困惑、屈辱、機会（昇進、賃上げ、時間外労働など）の拒否などが考えられます。詳しくは、当社の**報復防止に関する指針**を参照してください。

**Q:上司が行動倫理規範に違反しているかもしれないのですが、上司の行動を報告したら職を失うことにならないか心配です。私が報告したということを上司が知った場合、Magnaは私を保護してくれますか。**

A:はい。当社の**報復禁止に関する指針**は、上司の部下に対する報復行為を禁じており、誠意を持って行動倫理規範に対する違反を報告する従業員を保護します。

**Q:誠意を持って懸念事項を報告した後に解雇された場合、「報復防止に関する指針」は適用されませんか。**

A:はい、報復は解雇という形で行われることがあります。しかし、それ以外の（微妙なものも含め）形態をとることもあります。詳しくは、当社の**報復防止に関する指針**を参照してください。

# お客様/マーケットプレイス

## 誠実・公正・尊重の意を持って仕事をする

当社の経営理念は、Magna の成功を確かなものにするために、従業員と経営陣の全員で責任を共有することです。

この責任を果たすには、私たち全員が誠実に行動しなければなりません。そのために、適用法令の条文と精神に従い、本規範を順守し、約束を守る必要があります。

そして、他の従業員、顧客、サプライヤー、その他の利害関係者に対して公正でなければなりません。

また、考えや意見の異なる人を尊重し、営業する国の文化と慣習に配慮して行動し、取引先のコミュニティや環境に及ぼす影響を考慮するように努めることが必要です。

## 独占禁止法と競争法の順守

私たちは、激しい競争においても、自由で公正な競争を尊重します。したがって、私たちは、適用されるあらゆる独占禁止法と競争法を順守する必要があります。私たちはこれらの法令に違反する活動を行ってはならず、価格・割引・販売条件の固定、製造の制限、市場の分配、入札活動の調整、顧客やサプライヤーのボイコット、従業員の報酬の不正操作、または相互の従業員の採用禁止について競争相手と合意を結んではなりません。

当社の**独占禁止法・競争に係る指針**では、この方針についてさらに詳しく説明しています。

**Q:上海モーターショーの会場で、現在は競合他社に勤務している元同僚に会いました。昼食の席で、新規の難しい買い手に対する共同戦略を立てようと誘われました。私は後で連絡すると答えました。どうすればよかったですでしょうか。**

A:元同僚と昼食を取ることは必ずしも問題ではありませんが、競争相手と顧客についての戦略を調整することは厳重に禁じられています。このような場合は、直ちに戦略調整に関する会話を打ち切り、元同僚にそのトピックについては話せないと伝えてください。その後、速やかに法務またはコンプライアンスに報告します。

## 贈賄防止法の順守

私たちは、直接または第三者を介して賄賂やリベートを提示または授受してはなりません。あらゆる有価物を供与または収受する場合、その行為がビジネス決定に影響しないか、また、相手に影響が生じないかを考える必要があります。また、あらゆる支払いは常に正確かつ完全に記録するよう徹底する必要があります。これはあらゆる場合に適用される義務ですが、**政府職員**が関係する場合は特に厳重に守る必要があります。

当社の賄賂禁止の方針は、その地域の法令や慣習に関係なく、あらゆる業務に例外なく適用されます。当社を代理するあらゆる第三者もこのコミットメントを厳守する必要があります。

賄賂禁止の方針の詳細については、「**賄賂・不適切な報酬に係る指針**」を参照してください。

**Q:私の国では、許可を迅速に発行してもらうために公務員に小額（通常100ドル未満）の金銭を支払うことが通例になっています。当社の行動倫理規範では、このような支払いは許可されますか。**

A:いいえ。こういった支払いは、「便宜料」（または「袖の下」）支払いとも呼ばれ、当社の行動倫理規範および「**賄賂・不適切な報酬に係る指針**」で禁じられています。そのような支払いは、一部の国で合法的に一般に行われている場合がありますが、多くの国では違法です。

**Q:当社の安全性コンプライアンスを監督する政府職員からその人の甥の履歴書を渡され、私の部署に求人があったら採用を検討してほしいと頼まれました。履歴書を見たところ、高い資質を持つ人物のようです。どうすればよいでしょうか。**

A:この依頼について、上司または法令コンプライアンスに即座に報告してください。その求人の条件を満たす応募者の一人として、他の応募者と同様に処理する必要があります。法令および当社の価値を重んじるとともに、関係を維持することができるように、このような依頼は十分な注意を払って処理する必要があります。

## ロビー活動・政治参加

ロビー活動と政治献金に関する法令は非常に複雑であり、事業を行う地域によって大きく異なるので、資金提供や支援も含め、ロビー活動や政治参加に関しては細心の注意を払う必要があります。

この分野の処理に関する専門的な権限を持った当社の担当者から書面による許可を受けていない限り、いかなるレベルの政府に対しても、Magnaを代表してロビー活動を行ったり政治献金（金銭、物品、サービスなどを含む）を行ったりしないでください。詳細については、Government Affairsチーム

(MagNETの「**Government Affairs**」ページをご覧ください)、法務、またはコンプライアンスのメンバーにお問い合わせください。

**Q:新しい工場の建築設計について、市議会の許可がなかなか得られません。たまたま面識のある市議会議員がいるので、お茶に誘って支援をお願いしたいと考えています。かまわないでしょうか。**

A:いいえ。選挙で選ばれた政府職員とその種の面会を行うことは、公的意思決定に影響を及ぼす目的があると見なされ、管轄下の法令上、ロビー活動に当たる可能性があります。この分野の処理に関する専門的な権限を持った当社の担当者から書面による許可を受けていない限り、いかなるロビー活動も行ってはなりません。

当社の経営理念は、Magnaの成功を確かなものにするために、従業員と経営陣の全員で責任を共有することです。この責任を果たすには、私たち全員が誠実に行動しなければなりません。そのために、適用法令の条文と精神に従い、本規範を順守し、約束を守る必要があります。

# 株主/投資家

## 財務報告

Magnaの信頼性は正確な財務報告にかかっており、財務報告に関連するあらゆる適用法令に従うことが必要です。また、財務項目を完全に正確に記録することも必要です。

当社では、適時に正確な報告を行うための財務管理が策定されています。虚偽の記載や誤解を与える記載によってこの統制を回避する手段を講じたり、そのような手段を講じるように他者に指示したりすることは許されません。そのような行為は本規範に対する重大な違反であり、刑事犯罪となる場合もあります。

**Q:**経理を担当しているのですが、最近、サプライヤーから高額の請求書が届きました。上司から、それらの請求書を次の四半期に記録するよう指示がありました。彼女は、そうすれば財務結果がよくなり、株価にとってよいと言います。上司の指示に従うべきでしょうか。

**A:**いいえ。支出の日付を変えたり支出報告を遅らせたりすることは、今期の収益を水増しすることになり、財務結果に影響します。たとえMagnaのためになると考えて行ったことだとしても、すべての財務情報を正確に記録しないことは本規範に対する違反であり、一般に認められた会計原則に反します。このように指示されても、断るべきです。それが難しい場合や圧力が続く場合は、様々な方法でその状況を報告することができます。例えば：グループや会社の財務責任者または法令コンプライアンスに即座に報告する必要があります。Magna Hotlineまたは他の適切なチャネルを利用して報告することもできます（詳細については、下記の「違反の報告」部分を参照）。

## 不正証券取引

当社は、業務を通して、Magna、サプライヤー、競合他社、顧客、ビジネスパートナーに関する機密情報を入手することがあります。このような内部情報を投資目的に利用すると、他の投資家より不当な優位性を得る可能性があります。内部情報に基づいて株式や債券などの証券を売買することは違法であり、厳しく罰せられることがあります。したがって、従業員がMagnaまたは他社に関する内部情報を得た場合は、その情報が公開されてすべての投資家がそれを評価する機会を得るまで、その会社に投資することは禁じられています。

また、内部情報を知る権限を持たない同僚またはMagna外部の人に内部情報を知らせることも禁じられています。親族や友人に内部情報を伝えることも禁止されています。

取締役や役員およびインサイダー取引およびブラックアウトポリシーで特に指定されている者には、さらに厳しい条件が課されます。これらの対象者は、特定期間中にMagnaの証券を売買することを禁じられています。

当社のインサイダー取引およびブラックアウトポリシーには、インサイダー取引および不当開示を回避するためのガイダンスが示されています。

**Q:当社の売上が大きく増加しており、今期の利益が業界アナリストの予想を上回ることを社内資料で知りました。今期の収益が公式発表される前に、Magnaの株式を買うことを姉に勧めてもいいですか。**

A:いいえ。自分自身や親族、友人、その他の人の利益のために内部情報を利用することは、本規範に反する行為であり、違法です。

## 情報公開

公開企業である当社は、情報を公的文書として完全、正確、適時に提供する責任があります。当社はこの責任を重視し、当社の事業、経営、財務状況に関するあらゆる適用法令に従うことに全力を尽くします。この複雑な法的義務を果たすために、当社は上級経営陣で構成される企業情報開示委員会（Corporate Disclosure Committee）を設立しました。

メディアや株主に情報を伝える権限や各種の情報開示を行う権限を持つ従業員は、「企業情報開示に関する方針（*Policy on Corporate Disclosure*）」に従う必要があります。

詳細については、「企業情報開示に関する方針（*Policy on Corporate Disclosure*）」を参照してください。

# 従業員

世界的企業である当社にとって、従業員の多様性は大きな力の源です。そのため、当社はバックグラウンドや能力、意見の異なる人々を尊重します。

## 環境・労働安全衛生

私たち従業員が安全かつ衛生的な環境で働けることは必要不可欠です。私たちは、当社のすべての業務とサプライチェーンにおいて労働安全衛生および環境責任における業界のリーダーになることを目指しています。

私たちは、各業務について体系的なレビュープログラムを実施し、常に監視することにより、該当するすべての健康、安全、環境に関する法律と規制を遵守し、サプライヤーにも遵守してもらうよう徹底します。

衛生・安全・環境に関する当社の取り組みについては、**従業員憲章**および**運営原則**で説明しており、**衛生・安全・環境方針**でさらに詳しく説明しています。

## 個人データの保護

当社は従業員のプライバシーを尊重し、従業員の個人データを保護することを約束します。当社は、個人データを合法的、透明かつ公正に取り扱います。また、個人データの機密性を保護するために適切な措置を講じます。

**Q:私は人事部門で仕事をしています。先日、あるマーケティング会社から、新しい診療所に関する貴重な情報を送付したいので全従業員の自宅の住所を教えてくださいと頼まれました。その情報は従業員にとって有益かもしれませんが、そのマーケティング会社の依頼は断りました。私がしたことは正しかったですでしょうか。**

**A:**はい。私たちの自宅住所は機密情報であり、合法的な業務・雇用目的または法令で必要とされる場合に限り、開示できます。従業員にサービスを売り込むことは、個人データを開示する適切な理由にはなりません。そのような行為は本規範に反しており、対象地域の個人情報保護法違反になる可能性があります。

## 人権の尊重

当社の、フェア・エンタープライズの理念にとって、従業員およびその他の利害関係者の人権を尊重することはその中核となります。当社は、人権に関するあらゆる適用法令および規約を順守することを約束します。

社員憲章に則り、公正かつ衡平な扱いを信条としています。当社は、すべての人が尊重される職場環境を実現するため、ハラスメントや差別に関するポリシーを確立し、不適切な行為を是正するための苦情や調査手続きを実施しています。当社のローカルポリシーは、多様性を尊重し、個人の習慣や信条に対する寛容さを奨励し、法的に保護されたすべての理由に基づいて、支援を必要とする人々を受け入れるものです。当社には、職場における暴力といじめを禁じるポリシーもあります。

従業員に公正な労働条件を提供し、当社組織またはサプライチェーンにおける奴隷の使用、未成年労働や強制労働を禁止します。当社の**グローバル労働基準**は、国連の世界人権宣言第8条「国際労働機関 (ILO) の基本条約」および「労働の基本的原則及び権利に関するILO宣言」を認めるものです。当社は、国内の法的要件とともに、安全で尊重された環境の公正な条件のもとで、自由に働くことができる従業員の権利を認識し、適用される雇用基準の要件を満たすか、または上回るよう尽力しています。

また、従業員憲章に基づき、客観的な基準と内部公平性、外部競争力の原則に則って、個人の特性にかかわらず公正な報酬を与える無差別的な報酬慣行に取り組んでいます。

また、当社のサプライヤーやその他の取引会社にも、該当法を順守することを求めています。

**Q:当社のサプライヤーが未成年を雇用している疑いがあります。どうすればよいでしょうか。**

A:上司、法務、コンプライアンス、購買に速やかに報告してください。

**Q:ミシガン州トロイの営業所の従業員を北米サプライヤーとやりとりする職務に昇進させることを検討しています。その従業員は必要条件をすべて満たしていますが、障害があるのでサプライヤーが困惑しないか心配です。このことは、別の従業員を昇進させる妥当な理由になりますか。**

A:いいえ。私たちはすべての人に平等な昇進機会を提供するように努めなければならず、障害など法的に保護されている個人的特徴を理由に差別してはなりません。当該従業員が職務条件を満たしており、必須の職務を遂行できるのであれば、障害を理由に昇進を拒否してはなりません。



## 多様性の受容

従業員は、グローバル企業である当社の重要な利害関係者です。当社は、多様な経歴、視点、能力を持つ人材に関心を持ってもらい、採用し、保持することを目指しています。当社は、従業員憲章に深く根ざし、安全で、お互いを尊重する、包括的な職場づくりを目指し、従業員が自分らしさを発揮し、コア・バリューを体現し、持続可能な成果を上げ、グローバルブランドを向上させることを目指しています。

私たちは、差別や嫌がらせを禁止する法令、多様性に対する妥当な配慮を提供する法令など、関連する労働・雇用のあらゆる適用法令を順守します。当社は、均等な雇用機会と昇進機会を提供し、年齢、人種、宗教、民族、肌の色、身体的特徴、性別、性的指向、性同一性・表現、言語の違い、国籍・出身、家族・婚姻状況、身体・精神・発達能力、社会経済状況、または法律によって保護されているその他の個人的特徴を理由に差別しないことを約束します。

## 慎重なコミュニケーションに係る指針

私たちが勤務中および業務外に書いたり発言したりする内容は、求められる誠実性と基準に沿ったものでなければなりません。

Magnaの評判と私たち自身の評判を守るためには、あらゆる書面のコミュニケーションに細心の注意を払い、それが公表される可能性を理解することが重要です。私たちには言論の自由があり、コミュニケーションを行う法的権利がありますが、当社の名誉を毀損したり、サプライヤーや顧客を誹謗したり、機密情報を開示したり、Magnaの著作権や特許権を侵害したりする内容をソーシャルメディアに投稿しないように注意を払うことも必要です。

また、報道記者や業界の専門家、株主などからMagnaについて話すことやコメントすることを求められてもそうするのを控え、権限のあるMagna広報担当者を紹介するようにします。

当社の**慎重なコミュニケーションに関する方針**、**グローバルEメール**、**インターネット**、**ソーシャル・メディアポリシー**、**外部メディア・コミュニケーション・ポリシー**はすべて、コミュニケーションに関する質問役立つリソースです。

**Q:**私は *Facebook* に友達が 250 人おり、当社のサプライヤーに対する不満をときどきそこで吐き出しています。それを行うのは勤務時間外であり、友人や家族しか投稿を読めないようにプライバシー設定をしています。問題ないでしょうか。

A:いいえ。ソーシャルメディアへの投稿が決して公表されないとは限りません。公共の場で当社のサプライヤーを批判することは慎む必要があります。サプライヤーに関する懸念事項が本規範への違反に関連する場合は、上司、法務、コンプライアンスに報告するか、*Magna Hotline* を利用してください。それ以外の問題については、***Magna* のオープン・ドア (Open Door) プロセス**を利用することが最善です。

**Q:**オンラインの新聞記事に、当社の最近の財務結果について不正確な情報が記載されていることに気付きました。その新聞の *Web* サイトにコメントを書いて正しい情報を伝えたいと思います。そうしてもよいでしょうか。

A:いいえ。不正確な情報については、当社の広報またはインベスターリレーションズの担当者に速やかに連絡してください。*Magna* の業務について投稿することは、無許可で当社を代弁することに他なりません。

## 違反の報告

本規範または関連ポリシーの違反に気付いた場合は、以下のいずれかの方法で社内に報告することをお勧めします：上司、法務、またはコンプライアンスに報告するか、または *Magna Hotline* のオンラインサイト [www.magnahotline.com](http://www.magnahotline.com) で報告することもできます。もし電話でのホットライン報告を希望する場合、*Magna Hotline* ウェブサイトを利用して、当社が事業を展開している各国のフリーダイヤルの電話番号を調べることもできます。

このサービスは、独立した第三者によって提供されており、24時間365日利用できます。

(現地の法律で禁止されていない限り) 匿名で報告を行うことができます。

懸念事項について果的に調査できるように十分に詳細な情報を提供してください。特定の場合には、違反を外部の規制当局に報告することも認められる場合があります。この「行動規範」のいかなる規定も、居住国の法律が許可している場合、規制当局の告発機構を利用することを妨げるものではありません。

**Q:***Magna Hotline*を利用して違反を報告すると、どのような流れになるのですか。

A:Magna Hotline で受けたすべての報告は、まず Magna Hotline 管理者によって調査が必要かどうか、誰がそれを主導すべきかが検討されます。調査業務の詳細については、当社の「報復防止に関する指針」を参照してください。

# 当社の事業

## 機密情報の使用

当社や顧客、サプライヤーに関する企業秘密、機密情報および当社が所有する知的財産は、当社の事業にとって他の資産と同様に貴重なものであり、私たちはこれを保護する義務があります。当社の **Information Marking and Handling Policy** では、さまざまなレベルの機密性について、レベル別の情報の保存、コピー、流通、送信、破棄方法に関する独自のルールを定めています。機密情報は、法令や認められた業務目的で必要とされる場合を除き、Magna社外に開示してはならず、「知る必要がある」人へのみに内部で共有する必要があります。

**Q: 当社の機密情報を保護するために何をすればよいでしょうか。**

A: 当社の機密情報を保護するためにできることは数多くあります。機密記録や機密情報を扱う際は細心の注意を払い、出張時やビジネスイベントのときなどは特に、電子機器から目を離さないようにしてください。また、人の多いエレベーター内や航空機内など、公共の場でMagnaのビジネスについて話すことも避けてください。さらに、MagNETで公開されている情報ガバナンスの方針とガイドラインについて熟知しておく必要があります。

## 投資と会社の機会

私たちは、個人の利益とMagnaの利益が相反する状況や、そのような印象を与える状況を避ける必要があります。例えば、職務上またはMagnaの財産や情報を利用してビジネス機会を見つけた場合、個人的利益のためにこういった機会を利用してはなりません。また、個人的利益のためにMagnaの資源を利用すべきではありません。Magnaと競合するような活動に関与することもできません。

**Q: エンジニアリング部門で働いています。仕事の過程で、当社自動車の顧客が興味を示しそうな新しいトランスミッションの設計を考案しました。自分で考えた設計なので、自分で直接、顧客に売り込んでよいでしょうか。**

A: いいえ。そのような行為は本規範に違反します。職務の中で生み出されたあらゆる知的財産はMagnaに帰属します。また、従業員がMagna在職中に会社のリソースを利用して開発した設計は、Magnaに貴重なビジネス機会を提供するものです。個人的な利益のために、Magnaの許可を得ずにこういった状況を利用すべきではありません。

**Q:**私は、新しい部門の開設を監督しており、その場所を2つの国のうちどちらにしようかと考えています。片方の国に部門を開設すれば、（私を含む）上級社員に個人的な税制優遇措置がとられることになっています。どうすればよいでしょうか。

**A:**個人的な税制優遇の適格性は、利益相反を生じさせることとなります。私たちは、個人的な利益につながるような決定をMagnaのために行うべきではありません。部門開設を決定する前に、「利益相反に係る指針」に従ってこの相反を開示し、経営陣の指示を待ちます。

## 私的取引・親族や友人とのやりとり

個人的な利益や人間関係によって職務が妨げられることがあってはなりません。したがって、親族や親しい友人を監督したり、彼らと直接の報告関係にあたり、彼らの業績評価や報酬に実質的な影響を与えることは不適切です。また、親族や親しい友人との間、または自身や親族や親しい友人が多大な利害関係を有する企業や団体との間に、採用、評価、資金提供、契約、その他の業務関係を持つ職務に就くことも不適切です。

そのような職務、または親族や親しい友人の利害、あるいは自身や親族や親しい友人が別の企業や団体に有する多大な利害関係によって、職務上の決定が影響を受けたり、影響を受けると見なされたりする可能性がある場合は、「利益相反に係る指針」に従ってこういった状況を公開する必要があります。そして、すべての取引および決定を公正で透明性の高いものにするために、あらゆるプロセスに準拠する必要もあります。

**Q:**購買部門の購買担当者です。最近、妻が当社のサプライヤーの営業部長に採用されました。これは利益相反になりますか。

**A:**はい。奥様の新しい職務は、あなたの業務上の判断に影響を及ぼしたり、周囲にそのような印象を与えたりする可能性があります。この相反は、当社の「利益相反に係る指針」に従って公開する必要があります。それによって、管理者は状況を判断し、相反を管理するための的確な措置を講じることができます。そうすることはMagnaを助けることになり、あなたとあなたの妻が不正行為を疑われるのを防ぎます。

## 副業

Magnaの成功のために、私たちは常勤で働き、就業時間中は仕事に集中しなければなりません。したがって、Magnaにおける職務に注ぐべき時間と集中力が減る副業に従事してはなりません。

「利益相反に係る指針」に従って公開済みであり、上司と話し合い、必要な許可を得ない限り、Magnaと利益が相反する、あるいはそういった相反の印象を与える有給または無休の職に就くことは禁じられています。

## 贈答品と接待

当社とあらゆるビジネスパートナーの関係は、誠実性と的確なビジネス判断に基づくものでなければなりません。したがって、贈答品や接待（その金銭的価値に関わらず）を提供したり受け取ったりする場合は、当社の公正な取引およびMagnaの利益となる意志決定の約束に反したり、反すると見なされたりしないように注意を払う必要があります。

当社と顧客またはサプライヤーの取引関係において、ビジネス上の贈答品や接待の授受は、それが妥当であり、発生頻度が低く、適度な価値である場合に限り、許可されます。また、私たちが提供する贈答品や接待はすべて、経費報告書およびMagnaの帳簿に正確かつ透明に記録する必要もあります。

法的リスクの増大により、公務員への対応には特別な注意が必要です。政府職員に贈答品や接待を提供するには、書面の許可が必要です。必要な承認、および贈答品や接待に関するその他の情報については、**贈答品・接待に係る指針**を参照してください。

**Q:当社のサプライヤーから、私のひいきのチームの試合を観戦するための航空券と宿泊提供の申し出がありました。問題ないでしょうか。**

A:私たちのビジネス判断は、常にMagnaの最大利益にのみ基づいて行われなければなりません。そのような高価な贈答品を受け取ることは、将来、そのサプライヤーに有利な業務委託決定を行う印象を与えるおそれがあります。ビジネス上の贈答品や接待を受けることは、それが妥当であり、発生頻度が低く、適度な価値である場合に限り、許可されます。自信がない場合は、法務またはコンプライアンスに確認してください。

**Q:この何年か私の部門の環境監査を担当している政府の監査員に、来月お子さんが誕生する予定です。お祝いにウイスキーを贈りたいと思っています。これは許可されるでしょうか。**

A:政府職員に贈答品や接待を提供するには、**贈答品・接待に係る指針**に従って細心の注意と事前承認が必要です。詳細については、法務またはコンプライアンスに相談してください。

# その他のリソース

行動倫理規範に関する疑問や詳細については、法務またはMagnaのEthics & Legal Complianceチームのメンバーにお問い合わせください。コンプライアンスチームのメンバー一覧は、[magna.com](https://magna.com)またはMagNETの「***Ethics & Legal Compliance***」ページに記載されています。

# 用語集

**あらゆる有価物:**これは、現金（またはギフトカードなどの現金同等物）、贈答品、慈善団体への寄付、食事、旅費、イベントのチケットやその他の娯楽、教育費、割引、便宜、将来の雇用の約束、または会社の株式など、さまざまな形を取ることができます。

**賄賂:**不適切な支払いの一種。賄賂とは、その人が代表する組織のために行われる（または行われたい）行動や意思決定に影響を与え、Magnaに利益を与えたり、有利になるようにしていると見なされる可能性のある、個人的な利益のために誰かに提供または提供される価値のあるものを指します。

**コンプライアンス:**法令、本規範、および当社のあらゆる方針の条文と精神に従うこと。

**利益相反:**一般的に、利益相反とは、私たちの個人的な利益（またはあなたが関係している人や個人的な関係を持っている人の利益）がMagnaの利益と異なる一方で、Magnaのためにビジネス上の決定を行うまたは影響を与えることができる状況を指します。

**便宜料（または「袖の下」）支払い:**賄賂の一種で、通常、Magna が法的に権利を有する日常的なサービスや決定を得るために、低レベルの政府職員に対して行われるもの。

**誠意:**正直で誠実な意図があること。

**政府職員:**政府や省庁、公的機関、公的国際機関の職員または従業員、あるいは公式に政府や省庁、公的国際機関の代理を務める人、その他、当社の手続きにおいて政府職員と見なされる人。

**内部情報:**投資家や一般の人々には知らされておらず、知らされた場合には、会社やその株式または債券の価値に関する見解に大きく影響を及ぼす情報。例えば、重要な買収や合併、経営陣の交代、重大な訴訟、労働争議などの情報があります。

**リベート:**賄賂の一種であり、ビジネスの取り決めを行ったり促進したりした個人に対する報酬として、支払い済みまたは支払われる予定の金額の一部を払い戻すこと。

**ロビー活動:**意思決定について推進、阻止、その他の影響を及ぼすことを目的として、選挙で公職に選ばれた個人や、政府職員または従業員など、あらゆるレベルの公務員に接触する活動。

**個人データ:**特定または識別可能な個人に関する情報。個人は、(i) 氏名、ID番号、位置情報などの識別情報、または (ii) 個人の身体的、社会的、経済的詳細を表す要素を参照して識別することができる場合、直接的または間接的に識別可能であるとみなされます。



**個人データの処理**：個人データの収集、記録、整理、構造化、保存、変更、利用、開示、消去、廃棄など、個人データを利用する一切の行為。

**親族や親しい友人**：配偶者、ドメスティックパートナー、子、親、祖父母、孫、兄弟姉妹、おじ、おば、甥、姪、姻戚、継子、継父母、養子、養父母、里子、里親、同居する親族、および仕事以外で交流のある友人。

**相応の利害関係**：ある人物がある企業に相応の利害関係を有しているとは、その人物が (i) 直接的または間接的にその企業の株式、資産、またはその他の利権の10%以上を管理下に置いている、(ii) 自己資本の10%以上をその企業に投資している、(iii) その企業で指導的な役割を果たしている、または (iv) その企業とMagna社との関係から直接的に恩恵を受けている場合をいいます。

**第三者**：Magnaの外部で活動する個人、団体、または企業。

**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



Forward. For all.

Magna International Inc.

337 Magna Drive

Aurora, Ontario

Canada L4G 7K1

電話番号 : (905) 726-2462

MAGNA の連絡先



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

