

Magna

우 리 강 령 및
행 애 구 품



최고경영자의 메시지

Magna 윤리강령 및 행동규범은 당사의 문화에 내재되어 있으며 당사의 목적과 핵심 가치를 지원합니다. 당사의 강령은 당사가 조직으로서 하는 약속을 반영하고 언제나 정직하게 행동하도록 안내하는 핵심 원칙을 강조합니다.

Magna가 얻은 평판을 지키고 Magna의 지속적인 성공에 기여하기 위해서는 우리 모두 시간을 내어 강령의 가치를 검토하고 이해하고 실천해야 합니다. 당사의 강령은 우리가 매일 따라야 할 로드맵이며, 이는 Magna에 영향을 미치는 결정을 내릴 때 허용되는 일이 무엇이고 허용되지 않는 일이 무엇인지 알려줍니다.

2022년부터 Ethisphere는 Magna를 세계에서 가장 윤리적인 기업 중 하나로 인정했습니다. 이는 탁월한 프로그램을 보유하고 비즈니스의 정직성 향상을 약속하는 선별된 소수의 기업만이 얻을 수 있는 영예입니다. 저는 Magna에 헌신하고 모든 일에서 최고의 윤리적 기준을 따르는 헌신적인 직원들을 자랑스럽게 생각합니다. 당사의 성공 비결은 당사의 직원입니다.

Magna에 대한 지속적인 헌신과 당사의 윤리적 가치를 유지하기 위한 노력에 감사드립니다.

Swamy Kotagiri
최고경영자

최고 규정 준수 책임자의 메시지

Magna 윤리강령 및 행동규범은 모든 비즈니스를 정직성을 바탕으로 수행하도록 지원하는 지침입니다. 최근 Magna의 오랜 직원으로부터 한 통의 이메일을 받았습니다. 그는 자신이 Magna 직원인 것이 항상 자랑스러웠으며 몸담고 있는 회사가 윤리와 정직성을 최우선으로 여긴다는 것을 알고 더욱 자랑스러워졌다고 말했습니다.

저 또한 Magna 직원이 윤리강령 및 행동규범을 준수하며 필요한 해답을 얻기 위해 큰 노력을 기울이고 있다는 사실이 자랑스롭습니다. 때로는 해답이 명확하지 않거나 "회색" 지대에 놓여 있기도 합니다. 당사는 지역별 규정 준수 책임자에 대한 질문이 증가하고

내부에 마련된 규정 준수 리소스의 사용도 증가했다는 사실을 확인했습니다. 또한, 보다 많은 직원들이 이해 충돌, 정부 공무원을 위한 선물 공개 및 진실성 확인을 위한 당사의 Disclose It! 시스템을 사용하고 있으며, 이를 통해 Magna를 대리하는 제 3자가 윤리적인 비즈니스 관행으로 명성을 얻었는지 확인할 수 있습니다. 직원들은 부적절한 행동을 목격했을 때 방관하지 않고 목소리를 내는 "Magna의 앞장서 행동하는 사람"이 되기로 약속했습니다.

Magna는 매우 복잡한 비즈니스를 수행하기 때문에 까다롭고 미묘한 윤리 및 규정 준수 문제와 직면합니다. 매일 정직하게 그리고 목소리를 높여 여러분의 역할을 다해 주심에 감사드립니다. 여러분의 헌신이 당사의 지속적인 성공을 이끌며 우리를 한 방향으로 나아가게 합니다. Forward. For All.

Joanne Horibe

부사장, 윤리 및 규정 준수 총책임자



목차

최고경영자의 메시지	2
최고 규정 준수 책임자의 메시지	3
목차	4
서론	5
비전 미션 가치	7
책임과 의무	8
당사 고객/시장	10
정직하고 공정하며 존중하는 비즈니스 관행	10
독점규제 및 경쟁에 관한 법률 규정 준수	10
뇌물수수 방지법 규정 준수	10
로비 활동 및 정치적 참여	11
당사의 주주/투자자	13
재무 보고	13
부적절한 증권 거래	13
일반 공개	14
당사 직원	15
환경 및 직장 내 건강과 안전	15
개인 정보 보호	15
인권 존중	15
다양성 및 포용	16
신중한 커뮤니케이션	17
위반 사항 보고	17
당사의 비즈니스	19
기밀 정보 사용	19
투자 및 사업 기회	19
사적 거래 및 친인척 또는 친구들과의 교류	20
외부 직위	20
선물 및 향응	20
추가 리소스	22
용어	23

서론

모든 직원들이 윤리적 기준과 기업 정책을 준수하는 방식으로 비즈니스를 수행할 의무에 대해 이해하는 것이 중요합니다.

모빌리티 환경이 점점 더 복잡해지고 급변하는 오늘날의 상황에서 모든 직원들이 윤리적 기준과 기업 정책을 준수하는 방식으로 비즈니스를 수행할 의무에 대해 이해하는 것이 중요합니다. 당사의 윤리강령 및 행동규범("강령")은 우리가 윤리 기준을 유지하는 데 도움이 되는 지침 역할을 합니다.

당사는 모든 직원이 해당 법률과 당사의 핵심 가치 및 비즈니스 원칙에 따라 행동하기를 기대하고 요구합니다. 공급업체, 컨설턴트, 독립 계약자, 에이전트 및 기타 담당자 또한 이들 표준을 준수하리라 기대합니다. 본 강령을 위반할 경우 직원은 최대 해고를 포함한 징계 조치를 받게 됩니다.

본 표준은

- 작업장에서의 동료 취급 방침,
- 환경 책임에 대한 관리 방침,
- 경쟁사와의 관계 방침,
- 정부 공무원과의 의사소통 방침 및
- 당사의 기밀 정보를 비롯한 고객의 기밀 정보 보호 방침에 적용됩니다.

모든 직원은 정직하고 청렴하게 행동해야 하고 언제나 윤리적인 선택을 해야 합니다. 이는 업무의 주요 영역이며, 당사의 윤리 및 법적 규제 준수팀은 성공적인 규정 준수를 돕기 위해 필요한 교육 및 지속적인 지원을 제공하기 위해 적극 나서고 있습니다.

당사의 강령은 사무실에서의 일상적인 만남, 공유 온라인 공간, 소셜 미디어, 회의 및 기타 Magna를 대표하는 행사 등 우리가 직장 생활에서 공유하는 상호 작용에 적용됩니다.

본 강령은 Magna 직원으로서의 의무를 안내하기 위한 자료로 제공되며, 현지법 및 국제법 규정 준수를 보장하기 위한 주제에 대해 설명합니다.

질문: 저는 Magna 직원입니다. 윤리강령 및 행동규범이 저에게도 적용됩니까?

답변: 예. 본 강령은 Magna International Inc.의 모든 직원(정규직 및 시간제 직원)과 전 세계의 모든 운영 그룹, 부서, 합작 투자사 및 기타 운영에 적용됩니다. 또한, 모든 이사회 이사 및 임원에게도 적용됩니다.

질문: Magna의 공급업체입니다. 이 강령이 저희에게도 적용됩니까?

답변: 공급업체, 컨설턴트, 독립 계약자, 에이전트 및 기타 대리인 등 당사를 대신하여 행동하는 모든 사람은 본 강령에 나와 있는 표준과 유사한 표준을 제시하는 공급업체 행동강령의 요구 사항을 충족해야 합니다.

질문: 본 강령을 위반할 경우 어떠한 조치가 취해집니까?

답변: Magna는 본 강령의 가치를 위하여 각고의 노력을 기울이며, 이러한 노력에 위배되는 모든 행위를 심각하게 받아들입니다. 강령 위반 시 징계 조치가 취해집니다. 징계 유형은 위반의 심각성에 따라 결정되며, 위중한 사례에서 해고 처리될 수 있습니다.

직원들에게 기대되는 윤리적 기준을 충족하지 못한 공급업체, 컨설턴트, 독립 계약자, 에이전트 또는 기타 대표에게는 같은 결과가 주어집니다. 위반 사항이 심각한 경우 제 3자와의 관계를 종료할 수 있습니다.

또한 본 강령의 일부 섹션에는 준거법 요건이 반영되어 있음을 유념하시기 바랍니다. 따라서 일부 사례에서 당사의 강령을 위반하는 행동은 법률을 위반하는 행위가 될 수 있으며, 이 경우 처벌에는 벌금 또는 구금이 포함될 수 있습니다.

0 하에서 발생할 수 있는 모든 사례 또는 가장 심각한 사례를 포착하기 위한 것은 아닙니다.

비전 | 미션 | 가치

우리의 비전

모든 사람과 모든 것들을 위해 모빌리티를 발전시킵니다.

우리의 미션

우리의 미션은 우리의 전문 지식을 활용하여 모빌리티 세계를 책임감 있게 더욱 발전시키는 것입니다. 우리는 기술과 시스템, 컨셉들을 개발함으로써 이를 행하며, 이는 모든 사람들을 위해 더 안전하고 깨끗한 자동차를 만드는 데 기여합니다.

핵심 가치

직원 현장의 지침에 따라, 우리의 핵심 가치는 개인과 회사로서의 우리 모습을 반영합니다.

넓게 생각하기

각자에게 권한을 부여하며 자신감 있게 행동합니다.

책임감을 가지기

우리 자신에 대해서, 또한 우리의 행동과 의무에 있는 다른 사람들을 위해 책임감을 가집니다.

안주하지 않기

지속적으로 혁신과 개선을 추구하며, 올바른 질문을 합니다.

협업 하기

우리는 업무를 할 때 함께, 존중하며, 겸손함을 경비한 채 함께 합니다.

책임과 의무

삶은 선택의 연속이며, 대부분의 선택이 찰나의 순간에 이루어집니다.

어떤 선택은 다른 선택보다 더 중요하기도 합니다. 우리가 Magna를 대표하여 행하는 업무상 선택은 우리 자신은 물론 회사 이미지를 반영합니다.

즉, 우리의 선택은 정직성을 추구해야 합니다.

당사에서는 업무 현장에서 최선의 선택을 하는 데 유용한 윤리강령 및 행동규범을 마련했습니다. 이 강령은 본사 및 지사, 생산 사업부 및 합작 협력사를 비롯한 전 세계 Magna 직원에게 공통적으로 적용됩니다.

당사는 모든 직원이 윤리강령 및 행동규범을 읽고 이해하여 언제나 윤리적이고 정직하게 행동하기를 바랍니다. 우리 업무에 관한 법과 규정을 따르고 올바른 선택을 하는 것은 지금은 물론 향후에도 우리가 성공하는 데에 있어 매우 중요한 요소입니다.

해야 할 일

모든 직원은 조직 전체의 정직성 추구에 핵심적인 역할을 합니다. 우리가 해야 할 일:

- 강령 및 관련 규정 준수 정책 숙지하기
- 본 강령에 대한 위반 사항이 발생한 경우 또는 강령에 질문이 있는 경우 정확히 알리기
- 매일 당사의 강령에 명시된 기본 원칙 준수하기

이 내용이 바로 우리가 말하는 알기 말하기 실천하기입니다. Magna의 성공은 적극적으로 소임을 다하고 우리 모두가 업무를 윤리적으로 수행하도록 이끄는 직원 여러분에게 달려 있습니다.

지도층에 대한 기대

당사의 경영진, 고위 관리 및 관리자들은 기업의 리더로서 스스로 높은 윤리적 기준을 설정하고 부하직원들이 따를 수 있는 본보기가 되어야 합니다. 또한 당사의 리더들은 모든 잠재적인 강령 위반 및 보고 우려 사항에 대하여 시기적절하게 성실하고 주의를 기울인 경계 태세를 갖추어야 하며, 직원들이 규정 준수 우려 사항을 편안하게 제기할 수 있는 환경을 유지해야 합니다. 솔선수범하는 리더십은 본 강령에 간략하게 기술된 기 언급 행동 표준을 설립하고 유지하는 데 매우 중요합니다.

또한, 리더는 정직하게 선의로 우려 사항을 보고하는 직원(또는 제3자)이 보복을 받지 않도록 하는 데 중요한 역할을 합니다. 이러한 종류의 보복은 당사의 **보복 금지 정책**에 따라 분명하게 금지됩니다.

보복은 다양한 형태를 띌 수 있으며 미묘한 행동이 포함될 수 있습니다. 예를 들면, 근무 시간 또는 급여 감축, 해고, 강등, 업무 정지, 위협, 괴롭힘, 학대, 모욕, 굴욕 또는 기회 차단(예: 승진, 임금 인상 또는 초과 근무) 등이 있습니다. 자세한 내용은 **보복 금지 정책**을 참조하십시오.

질문: 제 관리자가 당사의 강령을 위반한 것 같지만 그의 행동을 보고했다가 고용에 부정적인 영향을 미칠까 봐 걱정이 됩니다. 관리자가 제가 보고했다는 사실을 발견할 경우 Magna에서 저를 지켜줄까요?

답변: 예. **보복 금지에 관한 정책**은 귀하에 대한 관리자의 보복 행위를 금지하고 있으며, 귀하와 같이 선의에서 강령 위반 사실을 보고한 직원들을 보호합니다.

질문: 선의로 우려 사항을 보고한 후 직장에서 해고된 경우 보복 금지 정책이 적용되니까?

답변: 예, 보복은 해고의 형태를 띌 수 있습니다. 그러나 다른 행동 형태(미묘한 행동 포함)를 띠기도 합니다. 자세한 내용은 당사의 **보복 금지 정책**을 참조하십시오.

당사 고객/시장

정직하고 공정하며 존중하는 비즈니스 관행

Magna의 운영 철학은 우리 모두, 직원 및 관리에 있어 기업의 성공에 책임감을 공유하는 것입니다.

책임감 있게 행동하기 위해서는 모든 활동에 정직성을 바탕으로 임해야 합니다. 따라서 당사에 적용되는 법률 그 자체 및 정신을 준수하고, 이 강령을 따르며, 기업의 헌신을 존중해야 하며,

언제나 공정하게 다른 직원, 고객, 공급업체 또는 기타 이해관계자들을 다루어야 합니다.

또한 사업을 운영 중인 국가의 문화 및 관습에 대하여 세심함과 사려를 바탕으로 다른 생각, 의견, 행동을 가진 사람들을 존중하고, 비즈니스를 수행하는 지역 사회 및 환경에 대한 영향을 고려해야 합니다.

독점규제 및 경쟁에 관한 법률 규정 준수

Magna는 적극적인 사업 활동을 펼치지만 자유롭게 공정한 경쟁을 존중합니다. 따라서 우리는 모든 독점규제 및 경쟁에 관한 준거법을 준수해야 합니다. 당사는 경쟁업체와 가격, 할인 또는 판매 약관 담합, 생산 제한, 시장 분배, 입찰 활동 담합, 고객/공급업체 보이콧, 직원 보상 담합에 동의하거나 상대방의 직원을 고용하지 않기로 동의하는 등 이들 법률을 위반하는 어떠한 행위에도 관여하지 않습니다.

독점규제 및 경쟁에 관한 정책은 해당 의무 수행 방법에 대한 더욱 정확한 설명을 제공합니다.

질문: 저는 Auto Shanghai에서 우연히 현재 경쟁사에서 근무하는 전직 영업 직원을 만났습니다. 그는 점심을 먹으며 까다로운 새 바이어를 상대할 협력 전략을 세우자고 요청하였고, 저는 곧 연락을 주겠다고 말했습니다. 제가 어떻게 대처해야 했을까요?

답변: 예전 직장 동료와 점심 식사를 하는 데는 아무 문제가 없지만 경쟁사와 고객에 대한 전략을 논의하는 모든 시도는 엄격히 금지됩니다. 이 상황에서는 전략 협의에 대한 대화를 즉시 중단하고 전 직장 동료에게 그 문제에 대해서는 논의하지 않겠다고 말해야 합니다. 그리고 즉각 법률 부서 또는 규정 준수 부서에 알립니다.

뇌물수수 방지법 규정 준수

Magna는 직접적으로 또는 제 3자들을 통하여 간접적으로 뇌물수수 또는 사례비를 제안하거나 수용하지 않습니다. 가치가 있는 물품을 주거나 받을 때는 이러한 행위가 업무 관련 결정에 또는 다른 사람에게 영향을 미칠 수 있는지 생각해야 합니다. 또한 모든 금전 지불에 대해서는 반드시 정확하게 빠짐없이 기록해야 합니다. 이러한 의무는 모든 경우에 적용되며 정부 공무원과 관련된 문제에 대해서는 특히 엄격하게 적용됩니다.

뇌물수수 방지를 위한 우리의 노력은 어떠한 예외도 허용하지 않으며, 현지법 또는 문화적 관례와 상관없이 모든 운영 과정에 적용됩니다. 당사를 대신하여 활동하는 모든 제 3자들 역시 이 원칙을 따를 것을 기대합니다.

뇌물수수를 방지하기 위한 Magna의 노력은 **뇌물공여 및 부당지급에 관한 정책**을 참조하십시오.

질문: 우리나라에서는 허가증을 빨리 발급받기 위해 공무원에게 소액(일반적으로 100달러 미만)을 주는 일이 일반적입니다. 우리의 강령 및 정책에서 이러한 금전 지급이 허용됩니까?

답변: 아니요. 당사의 **뇌물공여 및 부당지급에 관한 정책**은 흔히 "급행료"(또는 "기름")라고 부르는 이와 같은 금전 지급을 금지합니다. 일부 국가의 경우 업무촉진비가 합법적이고 일반적이더라도 대부분의 국가에서는 불법 행위입니다.

질문: Magna의 안전 규정 준수를 관리하는 정부 공무원이 저에게 조카의 이력서를 건네며 현재 구인 중인 직책에 고려해 달라고 요청하였습니다. 이력서를 검토한 결과 상당한 자격을 갖추고 있었습니다. 어떻게 해야 할까요?

답변: 관리자, 법률 부서 또는 규정 준수 부서에 이 요청 사실을 즉각 알립니다. 해당 공무원의 조카는 자격을 갖춘 지원자로서 해당 직책에 대해 다른 지원자들과 동등한 대우를 받아야 합니다. 이와 같은 요청을 처리할 때는 우리가 법률과 기업의 가치를 존중하고 관계를 유지할 수 있도록 각별한 주의를 기울여야 합니다.

로비 활동 및 정치적 참여

로비 활동 및 정치 헌금 관련 법률은 매우 복잡하고 당사가 비즈니스를 수행하는 지역에 따라 큰 차이를 보일 수 있으므로, 기금 마련이나 후원을 비롯한 로비 활동 및 정치 참여 노력에는 각별한 주의를 기울여야 합니다.

기업 사무 대표자, 특히 해당 문제를 처리하도록 승인을 받은 담당자의 서면 허가 없이 Magna를 대신하여 정부 차원의 로비 활동을 하거나 정치 헌금(금전 기부, 물품 또는 서비스)을 기부해서는 안 됩니다. 자세한 정보는 행정팀(자세한 정보는 MagNET의 **행정** 페이지 참조), 법률 부서 또는 규정 준수 부서의 직원에게 문의하십시오.

질문: 우리는 새로운 공장에 들어설 건물의 디자인에 대해 시의 승인을 얻는 데 어려움을 겪고 있습니다. 제가 시의회 의원 한 명을 잘 알고 있는데, 커피를 대접하며 건물 디자인을 승인해야 하는 이유를 설명하고 싶습니다. 그래도 될까요?

답변: 아니요. 선출직 정부 공무원과 이러한 만남을 가지는 일은 공공 의사 결정에 영향을 미칠 목적으로 비칠 수 있으므로, 현지법상 로비 활동으로 간주될 수 있습니다. 이러한 문제를 처리하도록 특별히 승인받은 회사 담당자의 서면 허가 없이는 어떠한 로비 활동에도 관여할 수 없습니다.

Magna의 운영 철학은 우리 모두, 직원 및 관리에 있어 기업의 성공에 책임감을 공유하는 것입니다. 책임감 있게 행동하기 위해서는 모든 활동에 정직성을 바탕으로 임해야 합니다. 따라서 당사에 적용되는 법률 그 자체 및 정신을 준수하고, 이 강령을 따르며, 기업의 헌신을 존중해야 합니다.

당사의 주주/투자자

재무 보고

Magna의 신뢰도는 재무 보고의 정확성에 달려 있으며, 재무 보고와 관련된 모든 해당 법률을 모두 준수해야 합니다. 또한 재무 관련 사항들은 정확하게 입력되어야 합니다.

Magna의 재무 통제는 보고의 정확성 및 적시성을 보장하기 위해 고안되었습니다. Magna는 거짓 정보 또는 오해의 소지가 있는 내용을 입력하여 통제를 피하려는 행위를 하거나 타인에게 그러한 행위를 지시하는 것을 용인하지 않습니다. 이러한 행위는 강령을 심각하게 위반하는 사례이며, 형사 범죄가 될 수도 있습니다.

질문: 회계 부서에서 근무하고 있는 저는 최근 대량의 공급업체 청구서를 받았습니다. 상임 관리자는 다음 분기에 청구서를 기록하라고 요청하며, 재무 성과를 향상하고 주가에 도움이 될 것이라고 말하였습니다. 상임 관리자의 지시에 따라야 합니까?

답변: 아니요. 지출 내역을 날짜를 정확하게 기입하지 않거나 보고를 미루는 행위는 이번 분기 소득을 과장하고, 재무 성과에 영향을 미칠 수 있습니다. Magna를 도우려는 의도가 있었다라도 모든 재무 정보를 정확하게 기록하지 않는 행위는 본 강령 및 일반적으로 수용되는 회계 원칙을 위반하는 일입니다. 그런 지시를 받으면 거부해야 합니다. 불편함을 느끼거나 계속해서 압박을 받는 경우, 그러한 상황을 즉시 그룹 또는 본사 재무 책임자 또는 법률 부서 또는 규정 준수 부서 등 다양한 보고 경로를 통해 보고해야 합니다. Magna Hotline 또는 기타 적합한 채널(추가 상세 정보는 하단 “Reporting Violations”에서 참조)을 이용하여 문제를 보고할 수도 있습니다.

부적절한 증권 거래

우리는 업무 중 종종 Magna, 공급업체, 경쟁업체, 고객 또는 협력업체의 기밀 정보에 액세스할 수 있습니다. 이 내부 정보를 투자 목적으로 사용할 경우, 다른 투자자들이 받지 못하는 이점을 부당하게 얻을 수 있습니다. 내부 정보를 바탕으로 주식, 채권과 같은 증권을 구매 또는 판매하는 행위는 불법이며, 심각한 처벌을 받을 수 있습니다. 따라서 Magna 또는 다른 기업에 대한 내부 정보를 보유할 경우, 해당 정보가 공개되고 투자자들이 정보를 평가할 기회를 얻을 때까지 해당 기업에 대한 투자는 금지됩니다.

또한 동료 직원 또는 정보를 수신할 자격이 없는 Magna 외부의 사람들과 내부 정보를 공유해서는 안 됩니다. 이 금지 조항은 친인척 또는 친구와 내부 정보를 공유하는 행위에도 확대 적용됩니다.

내부자 거래 및 보고에 관한 정책에는 Magna의 임원, 관리 책임자 및 기타 담당자에 대한 요건이 더 자세히 나와 있습니다. 해당 개인은 특정 기간 동안 Magna 증권을 구매 또는 판매할 수 없습니다.

내부자 거래 및 보고에 관한 정책은 내부자 거래 및 부적절한 공개를 피하는 방법을 설명합니다.

질문: 내부 보고서에 따르면 Magna의 판매량이 현저하게 증가하였으며, 이번 분기의 수익이 업계 분석가들의 예측을 상회할 것입니다. 분기별 수익을 공개적으로 발표하기 전에 여동생에게 Magna 주식을 구매하라고 말해도 될까요?

답변: 아니요. 임직원 또는 가족, 친구를 비롯한 타인의 이익을 위해 내부 정보를 사용하는 행위는 당사의 강령에 위배되며 불법적인 행위입니다.

일반 공개

공개 회사로서 당사는 공문서에 완전하고 정확하며 시기적절한 정보를 제공할 책임이 있습니다. 우리는 이러한 책임을 매우 심각하게 여기며, 비즈니스, 운영 및 재정 상태 공개와 관련된 모든 준거법을 따르기 위해 최선의 노력을 다하고 있습니다. 우리는 복잡한 법적 요건을 준수하기 위해 고위 임직원들로 구성된 기업공시 자문위원회(Corporate Disclosure Committee)를 설립하였습니다.

미디어 또는 이해당사자들과의 대화를 나누거나 모든 종류의 일반 공개 권한을 보유한 직원 모두는 적용되는 보안 법률 및 **기업공시 정책**을 준수해야 합니다.

자세한 정보는 **기업공시 정책**에서 확인할 수 있습니다.

당사 직원

직원의 다양성은 글로벌 기업으로서의 강점입니다. 따라서 우리는 다양한 배경, 능력 및 의견을 가진 개개인의 가치를 인정하고 존중합니다.

환경 및 직장 내 건강과 안전

우리는 안전하고 청결한 환경에서 근무해야 합니다. 우리는 당사의 모든 기업과 공급망에서 직장 내 건강과 안전 및 환경에 대한 책임을 다하는 업계의 리더가 되기 위해 노력하고 있습니다.

우리는 체계적인 검토 프로그램을 실행하고 각 기업을 항상 모니터링함으로써 당사에 적용되는 모든 건강, 안전 및 환경 관련 법규를 준수하고 당사의 공급업체 또한 이를 준수하도록 최선을 다하고 있습니다.

건강, 안전 및 환경에 대한 당사의 의무는 **직원 현장 및 운영 원칙**에 명시되어 있으며 **보건, 안전 및 환경 정책**에서 자세한 설명을 확인할 수 있습니다.

개인 정보 보호

우리는 직원의 프라이버시를 존중하고 개인 정보를 보호하기 위해 최선을 노력을 기울입니다. 개인 정보는 합법적으로, 투명하게 그리고 공정하게 처리됩니다. 또한 개인 정보의 정직성을 보호하고 기밀을 유지하기 위해 합리적인 조치를 취합니다.

질문: 저는 인사과에서 근무하고 있습니다. 최근 광고 회사로부터 새 의료 기관에 대한 몇 가지 유용한 정보를 보내고자 하니 전 직원의 자택 주소를 알려달라는 요청을 받았습니다. 직원들이 정보를 통해 혜택을 얻을 수도 있겠지만 저는 광고 회사의 요구를 거절하였습니다. 이것이 올바른 일이었을까요?

답변: 예. 직원들의 자택 주소는 사생활 정보이며, 합법적인 사업 및 고용 목적으로만 또는 법률이 요구하는 경우에만 공개할 수 있습니다. 이 경우, 직원을 대상으로 한 홍보 활동은 개인 정보를 공개할 수 있는 합당한 이유가 아닙니다. 주소 공개는 강령을 위반하는 행위이며, 현지 프라이버시보호법에 따라 불법 행위로 간주될 수 있습니다.

인권 존중

직원 및 기타 이해관계자들의 인권 존중은 당사의 공정 기업 철학의 핵심입니다. 우리는 당사에 적용되는 모든 인권법 및 규정을 준수하기 위해 최선을 다합니다.

직원 현장에 따라 당사에서는 공정하고 공평한 대우를 신봉합니다. 당사에서는 모두를 존중하는 직장 환경을 보장하기 위한 괴롭힘 및 차별 정책과 부적절한 행위를 시정하기 위한 불만 사항 및 조사 절차를

확립했습니다. 당사의 지역 정책은 법적으로 보호되는 모든 근거를 바탕으로 다양성을 존중하고, 개인의 관행과 신념에 대한 관용을 장려하며, 도움이 필요한 사람들을 수용합니다. 또한 직장 내 폭력과 따돌림을 금지하는 정책도 마련했습니다.

직원들에게 공정한 업무 환경을 제공하고, 기업 또는 공급망 내 노예 제도, 아동 노동 또는 강제 노역을 용인하지 않습니다. 당사의 **글로벌 노동 기준**은 유엔 세계인권선언, 국제노동기구(ILO)의 8개 기본협약, 그리고 기본 원칙 및 노동권에 대한 ILO 선언을 인정합니다. 국가의 법적인 요구 사항과 더불어 당사는 직원이 안전하고 존중하는 환경의 공정한 조건에서 일하고 자유롭게 단결할 권리를 인정하며, 관련 고용 기준의 요구 사항을 충족하거나 이를 능가하기 위해 노력합니다.

또한 내부 형평성 및 외부 경쟁력의 객관적인 기준과 원칙을 고려하여 개인의 특성과 관계없이 직원에게 공정한 보상을 보장하는 비차별적 보상 실행에 대한 당사의 약속은 직원 현장과 일치합니다. 협력 중인 모든 공급업체 또는 기타 기업 또한 관련 법을 준수하기 바랍니다.

질문: 공급업체 중 한 곳에서 미성년자를 고용한다는 의심이 듭니다. 어떻게 해야 할까요?

답변: 즉각 관리자, 법률 부서, 규정 준수 부서 또는 구매 부서에 보고하십시오.

질문: 미시간 주 트로이 사무실의 직원을 복미 공급업체를 담당하는 직책으로 승진시키려고 합니다. 해당 직원은 모든 필수 자격을 갖추었지만 일부 공급업체에서 그녀의 신체적 장애를 불편하게 생각하지 않을지 우려됩니다. 이것이 다른 사람을 승진시킬 만한 합리적인 이유가 될까요?

답변: 아니요. 우리는 신체적 장애 등 법적으로 보호를 받는 영역에 대하여 차별 없이 모든 사람에게 동등한 승진 기회를 제공하기 위해 노력합니다. 해당 직원이 직무에 적합한 자격을 갖추고 중요한 업무상 의무를 다할 수 있는 경우, 신체적 장애를 이유로 승진을 제한해서는 안 됩니다.

다양성 및 포용

당사의 직원은 당사의 글로벌 회사의 중요한 이해관계자입니다. 당사에서는 배경과 견해와 능력 측면에서 다양한 인재를 유치, 모집 및 유지하는 일을 목표로 삼습니다. 직원 현장에 깊이 뿌리를 둔 당사는 직원들이 온 힘을 다해 일하고, 핵심 가치를 실천하고, 지속 가능한 결과를 달성하고, 글로벌 브랜드를 개선할 수 있는 안전하고 존중하며 포용적인 직장을 만드는 일을 목표로 삼습니다.

우리는 차별 및 괴롭힘을 금지하고 합리적인 다양성 수용 환경을 조성하는 등 적용되는 모든 노동법 및 고용법을 준수합니다. 우리는 누구에게나 동등한 고용 및 승진 기회를 제공하고자 노력합니다. 여기에는 나이, 인종, 종교, 민족, 피부색, 신체적 특징, 성별, 성적 취향, 성 정체성/표시, 언어 차이, 국적 또는 출신 국가, 가족 또는 결혼 상태, 신체적, 정신적 및 발달 능력, 사회경제적 지위, 또는 기타 법률로 보호되는 개인적 특성에 근거를 둔 차별이 배제됩니다.

신중한 커뮤니케이션

업무 중에 그리고 업무 외에 말하는 쓰는 내용은 우리에게서 기대되는 정직성과 표준을 반영해야 합니다.

Magna 및 우리 자신의 평판을 보호하려면 모든 서면 통지문은 언젠가 일반에 공개될 수도 있다는 사실을 숙지하고 주의를 기울여 작성해야 합니다. 언론의 자유와 의사 소통을 위한 모든 법적 권리를 누리면서도 회사의 명예를 훼손하거나 공급업체 또는 고객을 폄하하거나 기밀 정보를 공개하거나 Magna의 저작권 및 특허권을 침해하는 내용을 소셜미디어에 게시하지 않도록 주의해야 합니다.

또한 뉴스 미디어 리포터, 업계 전문가 또는 이해관계자와 같은 사람이 Magna와 관련된 문제에 대하여 논의하려고 하거나 의견을 요청하는 경우 의견을 밝히지 말고 Magna의 공식 대변인에게 안내해야 합니다.

당사의 **신중한 커뮤니케이션에 관한 정책, 글로벌 이메일, 인터넷 및 소셜 미디어 정책 및 외부 미디어 커뮤니케이션 정책**은 모두 커뮤니케이션 관련 문제에 유용한 자료입니다.

질문: 저는 가끔 250 명의 친구들이 등록되어 있는 Facebook 페이지에서 공급업체 중 한 곳에 대한 불만을 표명합니다. 이는 제 개인 시간을 할애한 활동이며, 비공개 설정되어 있으므로 친구 및 가족들만 업데이트 내용을 확인할 수 있습니다. 괜찮을까요?

답변: 아니요. 소셜 미디어의 게시물이 항상 비공개 상태로 유지되지는 않습니다. 모든 공개 포럼에서 Magna의 공급업체에 대한 폄하를 삼가야 합니다. 해당 우려 사항이 본 강령의 위반과 관련된 공급업체에 대한 것이라면 관리자, 법률 부서, 규정 준수 부서에 보고하십시오. **Magna Hotline**을 이용할 수도 있습니다. 기타 우려 사항은 **Magna의 개방된 절차**를 사용하여 해결하는 것이 최선의 선택입니다.

질문: 온라인에 게시된 신문 기사에서 Magna의 최근 재무 성과에 대한 몇 가지 부정확한 정보를 발견하였습니다. 신문사의 웹사이트에 올바른 정보와 함께 의견을 남기려고 하는데 그래도 될까요?

답변: 아니요. 즉각 기업 커뮤니케이션 또는 기업설명활동 부서 직원에게 부정확한 정보에 대해 알리십시오. Magna의 비즈니스에 대한 글을 게시할 경우, 회사의 비공인 대변인으로 활동하는 일이 됩니다.

위반 사항 보고

본 강령 또는 관련 정책에 대한 위반을 알게 되는 경우 관리자, 상사, 법률 부서 또는 규정 준수 부서에 알리며 내부적으로 보고해야 합니다. 또는 www.magnahotline.com의 Magna Hotline을 통해 온라인으로 사건을 보고할 수도 있습니다. 만약 Hotline 전화 보고를 선호한다면 Magna Hotline 웹사이트에서 우리가 사업을 운영하는 각 국가의 지역 무료 전화 번호를 조회할 수도 있습니다. 이 서비스는 독립적인 제 3자를 통해 제공되며, 연중무휴로 이용할 수 있습니다. 보고는 익명으로 할 수 있습니다(현지 법률이 금지하지 않는 한) 우려 사항이 효과적으로 조사될 수 있도록 충분한 정보를 제공해 주십시오. 특정 경우에는 위반을 규제 기관에 외부적으로 보고하는 것도 허용될 수 있습니다. 본 강령의 어떠한 내용도 귀하가 거주하는 국가의 법이 허용하는 규제 기관의 내부 고발 메커니즘을 사용하는 것을 막지 않습니다.

질문: Magna Hotline을 사용하여 위반 사항을 보고할 경우, 어떠한 방식으로 처리되니까?

답변: Magna Hotline을 통해 접수된 모든 보고에 대해서는 Magna Hotline 관리자가 조사가 필요한지 그리고 누가 조사를 주도할지 우선 검토합니다. 조사 관행에 대한 자세한 내용은 윤리 조사 정책을 참조하십시오.

당사의 비즈니스

기밀 정보 사용

다른 자산과 마찬가지로 영업 비밀, 독점 정보 및 당사, 당사 고객 또는 공급업체의 지적 재산을 비롯한 기밀 정보는 당사 비즈니스의 중요한 부분이며 우리는 이를 보호할 의무가 있습니다. 당사의 **정보 표시 및 처리 정책**은 다양한 수준의 기밀성을 규정하며, 각 수준별로 서로 다른 수준의 정보를 저장, 복사, 순환, 전송 및 파기하는 방법을 규정합니다. 기밀 정보는 법에 의해 요구되거나 승인된 비즈니스 목적 외에는 Magna 외부의 누구와도 공유할 수 없으며 내부적으로는 "알 필요가 있는 경우"에 한해 공유될 수 있습니다.

질문: Magna의 기밀 정보를 보호하기 위해 어떠한 조치를 취해야 하나요?

답변: 기밀 정보를 보호하기 위해 우리가 취할 수 있는 조치는 많습니다. 기밀 기록 및 정보를 취급할 때는 각별한 주의를 기울여야 하고, 특히 여행 또는 비즈니스 행사 중 전자장치를 방치해서는 안 됩니다. 사람으로 붐비는 엘리베이터 또는 비행기 등 공공장소에서 Magna 비즈니스에 대해 논의하는 일도 피해야 합니다. 또한 MagNET에서 제공되는 정보 거버넌스 정책 및 지침을 숙지해야 합니다

투자 및 사업 기회

우리는 개인적인 이익이 Magna의 이익과 상충되는 상황 또는 그런 인상을 주는 상황을 피해야 합니다. 예를 들어, 고용으로 인해 또는 Magna의 자산 또는 정보를 사용하여 사업 기회를 발견하는 경우 이러한 기회를 개인적으로 이용해서는 안 됩니다. 또한, 개인적인 이익을 위해 Magna의 자원을 사용하는 행위를 삼가야 합니다. Magna와 경쟁을 벌이는 어떠한 활동에도 관여해서는 안 됩니다.

질문: 저는 엔지니어링 분야에서 일하고 있으며 현재 작업을 진행 중입니다. 저는 몇몇 자동차 고객들이 관심을 가질 만한 새로운 변속기 디자인을 생각해 냈습니다. 제가 생각해낸 디자인이므로 고객에게 직접 홍보를 해도 될까요?

답변: 아니요. 그런 행위는 강령에 위배됩니다. 업무의 일부로 제작된 모든 지적 재산은 Magna의 소유입니다. 또한, Magna에서 근무하는 동안 그리고 회사 자원을 사용하여 개발된 모든 디자인은 Magna에 귀중한 비즈니스 기회를 제공합니다. 우리는 Magna의 승인을 구하지 않고 이러한 상황을 개인적으로 유용해서는 안 됩니다.

질문: 저는 신규 사업부의 개설을 감독하고 있으며 두 국가 중 사업부를 개설할 국가를 선택하는 중입니다. 한 국가에서는 우리가 그곳에 사업부를 개설하면 고위급 직원(저 포함)에게 개인 세금 혜택을 제공할 것입니다. 어떻게 해야 할까요?

답변: 이러한 개인 세금 감면 자격은 이해 충돌을 야기합니다. 우리는 Magna를 위한 결정을 할 때 개인적인

이익을 초래할 수 있는 결정을 해서는 안 됩니다. 부서 개설 위치를 결정하기 전에 이해 충돌에 관한 정책에 따라 이 상충 문제를 공개하고 경영진의 추가 지시를 기다리십시오.

사적 거래 및 친인척 또는 친구들과의 교류

개인적인 이익 및 관계가 우리의 업무에 대한 책임을 방해해서는 안 됩니다. 따라서 누구든 친척이나 친한 친구를 감독하거나 그들을 직접 보고하는 관계를 맺거나 그들의 성과 평가나 보상에 중대한 영향을 미치는 일은 부적절합니다. 또한 친인척이나 가까운 친구를 고용, 평가하거나 이들에게 기금을 제공하거나, 이들과 또는 우리 또는 이들에게 상당한 이익을 주는 비즈니스 또는 기업과 계약을 맺거나 기타 비즈니스 관계를 형성하는 위치에 있는 것은 적절하지 않습니다.

특히 친인척 또는 가까운 친구의 직위나 이익에 의해 또는 귀하, 귀하의 친인척 또는 가까운 친구가 다른 사업 또는 기업에서 얻는 상당한 이익으로 인해 당사의 업무 결정이 영향을 받거나 영향을 받는 것처럼 보이는 경우, 당사의 이해 충돌에 관한 정책에 따라 이러한 상황을 공개해야 합니다. 또한 이러한 모든 거래와 결정을 공정성과 투명성을 바탕으로 수행하기 위해 시행되는 모든 규제 조치를 따라야 합니다.

질문: 저는 구매 부서의 바이어입니다. 아내가 최근 우리 공급업체 중 한 곳의 판매 담당자로 고용되었습니다. 이것이 이해 충돌에 해당합니까?

답변: 예. 귀하의 아내가 얻은 새 직위는 귀하의 비즈니스 판단에 영향을 미치거나 그럴 수 있다는 인상을 줄 수 있습니다. 해당 이해 충돌은 당사의 이해 충돌에 관한 정책에 따라 공개해야 합니다. 그렇게 해야 경영진에서 상황을 평가하고 충돌을 관리하기 위한 적절한 조치를 취할 수 있습니다. 귀하의 보고를 통해 Magna는 부적절한 혐의 주장으로부터 귀하 및 귀하의 아내를 보호할 수 있습니다.

외부 직위

Magna의 성공을 돕기 위해 우리는 업무 시간 동안 모든 시간과 주의를 기울여 업무에 임해야 합니다. 따라서 Magna의 업무에 할애할 시간과 관심을 줄이는 외부 약속은 수락하지 않아야 합니다.

이해 충돌에 관한 정책에 따라 공개되지 않고 필요한 승인을 받지 않은 경우, Magna와 이해 충돌을 일으키거나 그러한 충돌의 인상을 줄 수 있는 유급 또는 무급의 직위를 수락하는 행위는 금지됩니다.

선물 및 향응

Magna와 모든 협력업체의 관계는 정직성 및 올바른 사업 판단에 바탕을 두어야 합니다. 결과적으로 선물이나 향응(값이 있는 것이든 무엇이든)을 주고받는 경우, Magna에 유익한 결정을 내리고 공정한 거래를 하겠다는 약속을 어기거나 어기는 것처럼 보이지 않도록 주의해야 합니다.

고객 또는 공급업체와의 비즈니스 관계에서 비정기적으로 합리적이며 고가가 아닌 비즈니스 선물 또는 향응을 주고받는 일은 허용됩니다. 또한, 우리에게 제공된 모든 선물 또는 향응은 지출 보고서 및 Magna의 책자 및 기록에 정확하고 투명하게 기록해야 합니다.

법적 위험이 크므로 정부 공무원과 거래 시 특별한 주의를 기울여야 합니다. 정부 공무원에게 선물이나 향응을 제공하려면 서면 승인이 필요합니다. 필요한 승인 및 선물과 향응에 대한 추가 정보는 **선물 및 향응에 관한 정책**에서 확인할 수 있습니다.

질문: 공급업체 중 한 곳에서 제가 가장 좋아하는 팀의 챔피언십 경기를 볼 수 있도록 항공료와 숙박 시설을 제공했습니다. 괜찮을까요?

답변: 아니요. 업무상 결정은 언제나 Magna의 최고 이익만을 생각하고 내려야 합니다. 지나친 선물을 받으면 향후 소싱 결정 시 해당 공급업체를 선호한다는 인상을 줄 수 있습니다. 비즈니스 선물과 향응은 합리적이고 비정기적이며 가치가 적당한 경우에만 수락할 수 있습니다. 의심스러운 경우 법무 부서 또는 규제 준수 부서에 확인하십시오.

질문: 수년간 몇 차례에 걸쳐 제 사업부의 환경 감사를 수행한 정부 감사관의 아내가 다음 달에 출산합니다. 선물로 위스키 한 병을 선물하려 하는데 허용되는 행위입니까?

답변: 정부 공무원에게 선물 또는 향응을 제공할 때는 특별한 주의를 기울여야 하며, **선물 및 향응에 관한 정책**에 따라 사전 승인을 받아야 합니다. 상세한 정보는 법무 부서 또는 규정 준수 부서에 문의하십시오.

추가 리소스

윤리강령 및 행동규범에 대한 질문이 있거나 추가 정보를 원하시면 법률 부서 또는 Magna의 윤리 및 법적 규제 준수 팀 직원에게 문의하십시오. 규정 준수팀 직원 목록은 magna.com 또는 MagNET의 **윤리 및 법적 규제 준수** 페이지에서 찾을 수 있습니다.

용어

모든 형태의 가치 있는 것: 이것은 특히 현금(또는 기프트 카드와 같은 현금 등가물), 선물, 자선 단체 기부, 식사, 여행 경비, 행사 티켓 또는 기타 접대, 교육비, 할인, 호의, 향후 고용 약속 또는 회사 주식 등의 형태를 취할 수 있습니다.

뇌물: 일종의 부적절한 금전 지불. 뇌물은 개인적인 이득을 위해 타인에게 주거나 제안되는 고가의 사물로서, Magna에 이익이 되거나 혜택을 주는 어떤 행동이나 결정을 성사시키기 위해(또는 무산시키기 위해) 소속 기업을 대표하여 이에 영향을 미치려는 시도로 보일 수 있습니다.

규정 준수: 법률, 본 강령 및 모든 Magna 정책에 명시된 내용 및 정신을 따르는 일.

이해 충돌: 일반적으로 이해 충돌은 우리가 사업상 Magna를 위한 결정을 내리거나 이에 영향을 미칠 수 있는 상황에서 개인적인 이익(또는 개인적으로 관계가 있는 사람의 이익)이 Magna의 이익과 다른 상황을 나타냅니다.

급행료(또는 "기름"): 일상적인 서비스 또는 Magna가 합법적으로 얻을 수 있는 결정을 얻기 위해 주로 하급 정부 공무원에게 제공하는 일종의 뇌물입니다.

선의: 정직과 신의에 근거를 둔 행동.

정부 공무원: 정부, 부처 또는 에이전시, 모든 공공 국제 기관의 사무관이나 직원 또는 정부, 부처 또는 공공 국제 기관을 대신하여 공적 자격으로 활동하는 사람 및 당사의 절차에 따라 정부 공무원으로 간주되는 기타 모든 개인을 나타냅니다.

내부 정보: 투자자 또는 일반에 공개되지 않은 정보로, 공개될 경우 회사 또는 그 회사의 주식이나 채권의 가치에 현저한 시각 변화를 야기할 수 있는 정보입니다. 예로는 중요한 인수 또는 합병, 고위 경영진의 변경, 중대한 소송 또는 노동 분쟁이 있습니다.

사례비: 일종의 뇌물로서, 이미 지불했거나 지불할 예정인 금액이 비즈니스 알선 또는 촉진에 대한 개인적인 보상으로 반환됩니다.

로비 활동: 관공서의 선출직 개인, 정부 기관의 직원과 고용인을 비롯한 모든 정부 수준의 정부 공무원과 홍보, 방해 또는 기타 의사 결정에 영향을 미칠 의도로 나누는 커뮤니케이션입니다.

개인 정보: 신원이 확인된 또는 확인 가능한 개인에 관한 정보. 개인은 (i) 이름, ID 번호 또는 위치 데이터와 같은 식별자, 또는 (ii) 신체적, 사회적 또는 재정적 세부 정보를 나타내는 요소를 참조하여 직접 또는 간접적으로 신원 확인이 가능한 경우 신원이 확인될 수 있습니다.

개인 데이터 처리: 개인 데이터의 수집, 기록, 구성, 체계화, 저장, 변경, 사용, 공개, 삭제 또는 파기 등 개인 데이터로 수행되는 모든 작업.

친인척 또는 가까운 친구: 배우자, 동거인, 자녀, 부모, 조부모, 손주, 형제자매, 이모, 삼촌, 조카딸, 조카, 시댁 친척, 의붓/입양/위탁 관계, 결혼으로 맺어지고 같은 집에 거주하는 인척 및 직장 밖에서 사귀는 친구.

상당한 이해관계: 개인이 (i) 기업의 주식, 자산 또는 기타 사업 이익의 10% 이상을 직접 또는 간접적으로 관리하는 경우, (ii) 순자산의 10% 이상을 사업에 투자한 경우, (iii) 비즈니스에서 책임자 직책을 맡고 있는 경우 또는 (iv) Magna와의 비즈니스 관계에서 직접적인 이익을 얻을 수 있는 경우 해당 개인은 상당한 이해관계가 있습니다.

제 3자: Magna 외부에서 운영하는 개인, 기업 또는 비즈니스.

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
전화: (905) 726-2462

MAGNA 에 문의하기



magna.com

