

行動倫理規範

報復禁止に関する指針

ETHICS & LEGAL COMPLIANCE | ISSUED: June 1, 2014 – REVISED: April 3, 2024

Magna は、報復を恐れることなく、法律及び倫理上の懸念を提出することができる文化をサポートすることにコミットしています。Magna は、従業員及び他の利害関係者がそのような懸念を報告するために複数のルートを提供しており、誠実にそのような懸念を報告した従業員とその他の利害関係者に対する報復を禁じます。

この方針は、Magna International Inc. 及びそのグローバルな全ての事業運営グループ、部門、合併事業及び他のオペレーション（以下「Magna」と総称します）に適用されます。この方針は、従業員、独立請負業者、役員、取締役、サプライヤー、コンサルタント及び代理人を含む、Magna と関係を持つ、また Magna を代表して行為する全ての者にも適用されます。

はじめに

法律及び倫理上の懸念は、できるだけ早い機会に特定し、解決することが重要です。

そのため Magna は、当社の従業員及び他の利害関係者が、報復（処罰、解雇、降格、停職、脅迫及び嫌がらせを受けることを含みます）を恐れることなく、法律及び倫理上の懸念を報告することができる職場環境をサポートします。Magna は、誠実に法律及び倫理上の懸念を報告した者に対する報復を容認しません。

基準

Magna は、その従業員及び他の利害関係者が、法律及び倫理上の問題について信憑性ある懸念を報告することを奨励しています。そのような問題を迅速に特定することは、積極的な対策を講じ、事実関係を「新鮮」なうちに確認し、かつ、懸念への対応及び緩和によって潜在的影響を最小限に抑制する最適な機会を Magna にもたらしめます。

Magna は、誠実に法律及び倫理上の懸念を提起した者（以下「報告者」）、報告者を支援する者、または報告者の関係者に対する報復（または報復の脅威）を容認することはありません。そのような懸念若しくはそのような懸念の提起を阻止し又は妨げようとする取り組み又はそのような懸念を提起しようとする者に対するいかなる報復的行動

も、許容されることはなく、重大な問題として取り扱われ、解雇や Magna との業務関係の終了を含むそれ以下の処罰を受けることになります。報復行為は現地の法律でも禁止されており、刑事犯罪として処罰される場合もあります。

この方針は、Magna Hotline を通じて匿名で、スーパーバイザー又はマネジャーへ、又は、人事部、弁護士、倫理・法務コンプライアンス部、内部監査の担当者へ、若しくは他の適切な方法（以下、「報告ルート」といいます）で提出された全ての法律及び倫理上の懸念又は報告（匿名か否かにかかわらず）に適用されます。この方針は、社外から規制機関に提起された懸念や報告にも適用されます。

報復の例

報復は様々な形を取ることがあり、それとわからないさりげない行為も含まれます。以下に挙げるすべての例を含めて、報復の疑いがある事例については、報告してください（以下の「懸念の報告」のセクションを参照）。報復の例を以下に掲げます。

- 担当業務又は時間の削減、増加、変更
- 言葉の暴力、又は、従業員に対する嫌がらせ若しくは侮辱を意図する行為
- 肉体的暴力又は脅迫
- 解雇、降格、又は、解雇若しくは降格の脅し
- 昇進の拒否、賃金、職務、異動又は残業の機会の増加
- Magna の従業員憲章又は Magna の運営原則に反するその他の行為

人事上の決定及び協力

この方針の規定は、報復以外の適法なビジネス上の理由に基づいて Magna が人事上の決定を下すことを妨げるものと解釈されてはなりません(例えば、契約違反に基づく人事上の決定)。法律及び倫理上の問題及び調査はしばしば、込み入っており、多くの異なる側面を持っていることがあります。そのような問題及び調査について照会を受けた全ての従業員及びその他の利害関係者は、Magna がすみやかにこれらの問題に適切に対処するため、必要な情報入手することができるように、十分に協力してください。

社内での懸念の報告

報復に関する懸念その他の法律若しくは倫理上の懸念は、報告ルートのいずれかを用いて社内でも報告し、その審査はタイムリーに行われます。

Magna では、マネジャー及びスーパーバイザーがオープン・ドア(Open Door)プロセスを維持することを求めています。Magna のスーパーバイザー及びマネジャーは、自らが相談しやすく、法律及び倫理上の懸念を真剣に取扱い、かつ、そのような懸念を適宜、法務、倫理・法務コンプライアンス、人事又は内部監査の処理に委ねるプロセスに精通していることを確認しなければなりません。Magna 従業員及び他の利害関係者は、自らの懸念に対処がなされることを理解することが重要です。また、そのような懸念が、すみやかに提起、審査及び取扱いを付託されること

も重要です。最初に懸念が提起されたあと、積極的に対応しすみやかに対策をとる機会はすぐに失われてしまうことを理解しておいてください。

また、従業員及び他の利害関係者は、Magna の報告体制を尊重しなければならず、理由の如何を問わずこれを悪用してはならないことを承知しておいてください。不誠実に又は不適切な意図で(例えば、同僚を罰したり、いやがらせをしたりするため)報告を提出したことが判明した者は、解雇や Magna との業務関係の終了を含むそれ以下の処罰を受けることになります。

詳しい情報が必要な場合:

詳細および助言に関しては、グループ若しくはリージョナル・リーガル・カウンセラー、リージョナル・コンプライアンス・オフィサーまたは Magna の倫理法令順守担当バイス・プレジデントまで問い合わせてください。

Issued: June 1, 2014
Revised: April 3, 2024
Next Review: Q1 2027
Issued By: Ethics & Legal Compliance
Approved By: Magna Compliance Council

¹ このセクションは、Magna 社内で行われた報告のみに適用されます。懸念事項については、上述の報告ルート of のいずれかを用いて社内で報告することが奨励されます。ただし、国によっては、行政または規制機関の内部報告メカニズムを通じて違反行為を社外に報告することができます。この方針のいかなる規定も、自国の法律で認められている場合には、規制当局の内部報告メカニズムを用いることを妨げるものではありません。