

# 行動倫理規範

## 内部倫理調査に係る指針

ETHICS & LEGAL COMPLIANCE |

ISSUED: September 21, 2021 – REVISED: April 3, 2024

### はじめに

本指針は、Magna International Inc. とその世界各地の事業グループ、部門、共同事業、その他の事業（以下「Magna 社」と総称）において、倫理・法令コンプライアンスに関する懸念を処理する方法の概要を説明します。本指針は、従業員、独立請負業者、役員、取締役、コンサルタント、サプライヤー及び代理人を含む、MAGNA と関係を持つ、また Magna を代表して行為する全ての者（以下「Magna 関係者」と総称）に適用されます。

### 適用

本指針は、倫理・法令コンプライアンスの懸念について受理した報告に適用されます。本指針は、Magna 従業員憲章に違反する疑いのある行為、又は一般的に現地の法律と慣行に従い調査されるその他の人事若しくは衛生・安全・環境に関する現地の問題について報告された懸念には、適用されません。

本指針と適用法との間に相反がある場合、法律の要件が優先されます。

### コミットメント

Magna は、あらゆるビジネスでの取引において、公正かつ誠実に行動することを約束します。そのため、Magna 関係者全員が、[行動倫理規範](#)（以下、「規範」）又は規範に関連する指針に違反する疑いのある行為に気付いたら、**躊躇せず**速やかに報告してください。利用可能な報告チャンネルについての詳細は以下をご覧ください。

Magna は、報告された懸念を真摯に受け止め、調査し、適時に、公正な一貫した方法で調査により特定された不正行為を是正することをお約束します。

Magna では、報復を受ける恐れなくそのような懸念を報告できる文化の育成にも取り組んでいます。そのため、Magna の [報復禁止に関する指針](#) では、誠意を持って懸念を報告した人への報復を禁止しています。懸念の報告を止めさせる、又は妨げようとする言動は認められません。どのような報復も深刻な問題として取り扱い、解雇を含む厳格な懲戒処分を課すものとします。

## MAGNA 関係者の責任

Magna 関係者は、後述の各種報告チャネルのいずれかを使用して、倫理違反または法令コンプライアンス違反が疑われるいかなる行為も、すべて速やかに報告してください。不正行為の詳細な説明、不正行為の発生した場所及び日時（進行中かどうかも含めて）、見込まれる身体的危害の有無<sup>1</sup>、又は安全やセキュリティへの脅威、その他の迅速な行動を要する理由、目撃者や関与する人物の身元、並びに Magna の調査を進める際に役立つ情報源、書類、証拠など、報告には懸念に関する情報を可能な限り多く記載してください。報告者は、申し立てを裏付ける追加の情報や証拠（可能な場合）を求められたら速やかに対応してください。適時な協力や情報提供の要請に応じなかった場合、調査ファイルが閉鎖されることがあります。

Magna 関係者は、申し立てられた違反の調査への協力を依頼された場合は、協力してください。従業員が Magna の調査官に全面的な協力又は適時な協力を拒否した場合、または調査を阻止し又は妨げようとした場合は、解雇を含む厳格な懲戒処分になることもあります。独立請負業者、サプライヤー又は代理人が協力を拒否した場合、Magna との取引関係を解消させていただくことがあります。

## 報告チャネル

Magna 関係者は、違反が疑われる行為を社内で報告する必要があります。懸念の報告に利用できる報告チャネルはさまざまです。[Magna のホットライン](#)は、Magna 関係者が報復を受ける恐れなく Magna の指針の違反に関する懸念を内密に匿名で報告できるチャネルの 1 つです。懸念は、従業員が監督者及び/又は事業部、グループ、コーポレートレベルの Magna 経営陣のメンバーに報告（つまり、Magna の「オープン・ドア」プロセス）、又は Magna の内部監査、法務、人事、倫理・法令コンプライアンス部門に直接報告するなど他のチャネルからも報告できます。

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。

## プライバシー、機密性、秘匿特権及び匿名性

報告者の機密性及び匿名性、知られている場合は本人の身元（および調査に関与する他の人物の身元）を保護することが優先事項です。適用される法的要件によって制限されない限り、機密性と匿名性が尊重されます。<sup>2</sup> 報告者や調査プロセスに関与している人物の個人データも、適用法及び社内指針、手続、データプライバシーのガイドラインに従って処理されます。

Magna は、会社として適切だと判断し、法律の許す範囲まで、調査プロセス及び関連するコミュニケーション（口頭でも書面でも、あるいは電子的でも）の機密性を保持するよう、最大限の努力を払います。法律上の特権やその他の免責特権の対象となる（その理由から、法的手続きまでの情報開示から保護される）コミュニケーションにおける機密性も、これに含まれます。Magna は、調査に関わるすべての人物を尊重し、コミュニケーションに関連する調査では機密性と特権に配慮します。

<sup>1</sup> 緊急の場合、Magna では、その従業員、独立請負業者、役員、取締役、サプライヤー及び代理人に、現地の救急サービス（利用可能な場合は救急車など）への連絡をお願いしています。

<sup>2</sup> 一部の管轄区域では匿名報告制度の利用が制限されています。Magna のホットラインシステムの匿名性又は Magna が Magna のホットラインへの報告の匿名性を保持する義務について質問があれば、グループおよび/または関連地域の法律顧問に問い合わせてください。Magna 関係者以外は身分を明かしていただく必要があります。

Magna から特別に許可を受けて、会社の代表として証言する従業員、又は代理人のみ、調査プロセスについて第三者とコミュニケーションを取ることができます。本指針は、従業員自らの行政機関や規制機関への証言を妨げるものではありません。

## 監督及び報告

Magna Compliance Council (以下、「MCC」) は、倫理・法令コンプライアンスプログラムのあらゆる側面を監視しています。MCC は、倫理・法令コンプライアンス調査の監督を Investigations Oversight Committee (以下、「IOC」) に委任しています。IOC は Magna の役員で構成されており、四半期ごとに会合して MCC に対して報告を行います。IOC は、専任の調査管理者(「管理者」)の支援を得て、適時で公正な一貫した実行、改善、及び、本指針と関連する手続、又はガイドラインに沿った適用可能なすべての内部調査の社内報告を管理、監督しています。

よりリスクの高い調査に関する統計及び情報は、内部監査により、Magna International Inc.の取締役会の監査委員会に定期的に報告されます。

## 運営 (案件の処理方法)

Magna のホットラインから提出された報告は、独立系第三者機関が受け取り、管理者(案件の文書化と調査プロセスを始める人物)に転送されます。第三者機関は、中央データベースで申し立てを文書化し、本指針に定める処理プロセスを開始します。第三者機関の担当者とは、毎日 24 時間 365 日連絡を取ることが可能であり、20 以上の言語で連絡することができます。

他のチャネルから提出された報告は、その申し立てを文書で記録する管理者へ適時に転送され、本指針に定める調査プロセスが開始されます。

## 調査のベストプラクティス

調査は、内部監査、企業セキュリティ、法務、運営、又は報告に関わる事業グループを含む、Magna 内の職能別部門の経験豊富なメンバーが指揮します。調査を指揮するために割り当てられた職能別部門(以下、「指揮部門」)は、報告の内容、初回の案件評価中に判断された申し立ての深刻度、管理者が付ける優先順位によって異なります。Magna は、調査プロセスをサポートするために外部のリソース(例えば、外部の法律顧問)を利用することもあります。

指揮部門は、調査の計画、すべての調査手順の実行、及び内部報告の責任を負います。調査手順の妥当性、及び適時実行は管理者が監督します。IOC は、随時、本指針に従って調査の実施に関するベストプラクティスのガイドラインを定めることができます。

調査の適時完了、状況の内部報告、及び調査結果は、立証された申し立てを是正するために必要な手順(もしあれば)をマネジメントが判断するために必要不可欠です。案件に関連する情報へのアクセスは、指定された Magna の担当者に限られます。

調査プロセス全体を通して、報告者とのコミュニケーションが継続されます。指揮部門は、報告者に連絡して、追加情報、又は申し立てを裏付ける証拠を求めることがあります。また、報告者には、調査の状況が適時に、および調査が終了した時点で、通知されます。

## 是正措置

申し立てが立証された場合(全面的、又は部分的に)、その行為に対処し、再発を防止するための改善方法を決定し、実行する責任は、Magna のマネジメントにあります。是正措置の目的は、不当な行為を制止し、再発を防止することです。是正措置の内容(これに限定されません):

- 内部統制の実施、強化、改善。
- 従業員の解雇、停職処分、契約打ち切り
- ベンダーとの取引契約の打ち切り
- 当事者の訓練(または再訓練)
- 法執行機関(警察)への通報
- 損害に対する訴訟の提起

## マネジメント責任

Magna のマネジメントのメンバーは、従業員と同様、上記の報告用チャンネルのいずれかを使用して、不正行為が疑われる出来事を必ず速やかに報告してください。

マネジメントは、可能な場合は常に、調査の進捗に関して定期的に報告を受けます。ただし、調査対象案件に直接関係する人物は、案件の詳細へのアクセスを制限されることになります。

調査の完了時、マネジメントは、特に従業員の規律、経済的損失の回復が望ましい、又は、社内の指針や手続、その他の規制の改定や拡充を必要とする状況において、是正措置を講じるために「知る必要のある」事実について報告を受けます。

## その他の情報

その他の情報については、倫理・法令コンプライアンスのバイス・プレジデントまたは内部監査のバイス・プレジデントにお問い合わせください。

---

Issued:	September 21, 2021
Revised:	April 3, 2024
Next Review:	Q1 2027
Issued By:	Ethics & Legal Compliance
Approved By:	Magna Compliance Council