

行動倫理規範

利益相反に係る指針

ETHICS & LEGAL COMPLIANCE | ISSUED: November 1, 2016 – REVISED: April 14, 2025

Magna の従業員は、Magna の最善の利益のために行動しなければなりません。個人的な利害が、業務上の問題に関する皆様の判断に影響を与えてはならず、影響を及ぼすと合理的に思われるようなことがあってはなりません。この指針は、Magna International Inc. およびそのグローバルな全ての事業運営グループ、部門、合併事業ならびにその他の事業（以下、総称して「Magna」という。）に適用されます。本指針は、従業員、役員、取締役、コンサルタントおよび代理店を含む、Magna のために行動するすべての人にも適用されます。

定義

本指針では次のように定義されます：

- 「**利益相反**」（または「**相反**」）という用語には、幅広い意味があります。一般的に、利益相反とは、皆さんの個人的な利害または皆さんの関係者の利害がMagnaの利害と異なる可能性がある一方で、皆さんがMagnaのために業務上の決定を行うことができる状況、または当該決定に影響を及ぼすことができる状況を指します。
- 「**関係者**」とは、皆皆さんの業務上の判断に影響を与える、または影響を及ぼすと合理的に思われる可能性があり、個人的な関係がある人物のことをいいます。例えば、家族、恋愛相手、友人、または元同僚、同級生、雇用主などです。
- ある人物が、(i)直接または間接的に当該企業の株式または資産、もしくはその他の所有権の十パーセント（10%）以上を支配している場合、(ii)当該企業において指導的役割を担っている場合、または(iii)当該企業とMagnaとの関係から恩恵を受けるであろう場合には、当該企業において「**重大な利害**」を有していることとなります。

相反の開示

利益相反がある場合、または利益相反が生じる可能性がある（またはこれを他者に合理的に認識される）と考えられる場合は、紛争を公表し、紛争を引き起こしている状況から直ちに離れ、それ以上の措置を講じる前に承認を求めなければなりません。利益相反について開示し、承認を求める手順は、MagNETで入手できる**法令遵守管理の利益相反に関する手続き**（「**手続き**」）で説明されています。

状況によっては、Magna は紛争を承認することを選択する場合があります。承認は、その承認が Magna の最善の利益となるように、同じ対立に直面しない同僚の監督の下で、特定のステップを実施することを要求する場合があります。

主な相反種類

利益相反は、次のような場合によく起こります。

職場における個人的な人間関係

皆さんが、関係者（たとえば、配偶者を監督している人物）を管理している、または同者に管理されている場合。あなたが他人の雇用、監督に関与している場合、または業績評価、報酬、福利厚生、昇進に影響力を持つ場合、あなたは他人を管理することになります。関係者との直接的な管理、報告の関係は禁止されています。皆さんが、当該の関係について開示し、手続きに基づいて承認を得ている場合、関連する当事者（例えば、ある人の娘を直属の部下が監督する場合など）を間接的に管理することができます。

自己取引

皆さんが、Magnaと皆さんが重大な利害を持つ企業との間の取引関係について承認または指示をする場合、皆さんには相反が生じます。たとえば、アシスタントゼネラルマネージャーが共同経営しているベンダーに業務を発注する場合、同マネージャーには相反が生じます。

あなた自身または関連当事者への個人的利益（例：キックバック）を期待して、またはそれと引き換えに、第三者との取引関係を承認または指示してはなりません。Magnaの[賄賂・不適切な報酬に係る指針](#)を参照してください。

関係者取引

皆さんが、Magnaと皆さんが重大な利害を持つ企業との間の取引関係について承認または指示をする立場にある場合、皆さんには相反が生じます。たとえば、ゼネラルマネージャーが、自身の部署と自身の息子が所有する会社との取引関係について承認する場合、同マネージャーには相反が生じます。

副業

社外での役職に就いている場合、または自身の事業を含むベンチャーに従事している場合、Magnaでの職務にフルタイムで注意を払えないような場合は、相反が生じます。たとえば、あるエンジニアがMagnaの就業時間中に独自のコンサルティング事業の展開にかなりの時間を費やした場合、このエンジニアには相反が生じます。

当社の副社長、最高倫理コンプライアンス責任者が承認した非常に限られた状況の場合を除き、皆さんは、Magnaの顧客、競合他社またはサプライヤーのいかなる役職（有給であるか無給であるかを問わない）に就くことはできません。その他の社外役職については、それらを開示し、本手続に基づく書面による承認を得なければなりません。

企業の機会とリソースの利用

Magnaでの役職を通じて、またはMagnaの財産や情報を利用することで発見された機会を、自分自身または関連当事者のために利用する場合（従業員の「特典」や福利厚生、またはMagnaの[贈答品・接待に係る指針](#)でカバーされる贈答品や接待は含まれません）、相反が生じます。

たとえば、従業員が家族の集まりのために自分の部署のカフェテリアを使用する場合、相反が生じます。また、ある従業員が自分の夫の利益のためにMagnaの業務上の機会に関する情報を共有した場合、この従業員には相反が生じます。

違反

Magnaは、コンプライアンス違反を決して容認しません。どのような違反であれ、深刻な問題として取り扱い、懲戒処分（解雇までも含む）を課します。

誰かがMagnaの行動・倫理規範または本方針に違反していることを認識した場合、またはその疑いがある場合（例えば、誰かが紛争を開示していないことを認識した場合）、(i)上司、(ii)グループまたは地域の法律顧問、(iii)地域のコンプライアンス・オフィサー、(iv)Magnaの副社長、倫理・チーフ・コンプライアンス・オフィサー、または(v)Magnaホットラインに知らせることにより、懸念を報告してください。

Magnaは潜在的な違反に関する懸念が報復を恐れずに提起されるような文化をサポートすることにも尽力しています。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。

役に立つヒント

以下を常に心がけること...

- Magnaを代表して行う、または勧める業務上の決定に影響を及ぼす個人的な利害があるかどうかについて考えること。

- **Magna**のために行った行為が、新聞の一面やソーシャルメディアで報道された場合、その行為がどのように捉えられるか考えること。世間が、皆さんの行為を個人的な利益のためであると認識する可能性がある場合、おそらく皆さんには相反が生じます。
- できるだけ早く皆さんの相反について開示し、次の段階に進む前に承認を得ること。
- 当社の行動倫理規範または本指針に対する違反の疑いがある場合は、報告すること。
- 疑問がある場合は、上司、グループ、地域、または会社の顧問弁護士、または地域のコンプライアンス責任者に相談すること。

以下の事項は決して行わないこと...

- 当社の副社長、最高倫理コンプライアンス責任者による事前承認なしに、**Magna**のサプライヤー、競合他社、または顧客と副業を行うこと。このような承認は、例外的な状況の場合にのみ付与されます。
- **Magna**と皆さんまたは皆さんの関係者が重大な利害を持つ企業との取引関係について、当該の相反を開示し、承認を得ずに、これを締結し支援すること。
- 相反について開示し、承認を得ずに、皆さんの関係者を雇用し、またはその雇用を支援すること。
- 相反について開示し、承認を得ずに、**Magna**での就業時間中の時間や注意力について多くの時間を要する社外の役職を引き受けること。
- **Magna**の財産や情報の使用を通じて、または**Magna**での地位を通じて発見した機会を、この対立を開示し承認を得ることなく、個人的な利益または関係者の利益のために使用すること。

その他の情報

詳しい情報やアドバイスについては、グループまたは地域の法律顧問、地域のコンプライアンス責任者、もしくは**Magna**の副社長、最高倫理コンプライアンス責任者に問い合わせてください。

Issued:	November 1, 2016
Revised:	April 14, 2025
Next Review:	Q1 2028
Issued By:	Ethics & Legal Compliance
Approved By:	Chief Compliance Officer, on behalf of Magna Compliance Council