

จริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณ นโยบายว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ETHICS & LEGAL COMPLIANCE

ISSUED: November 1, 2016 – REVISED: April 14, 2025

พนักงาน Magna ต้องดำเนินการเพื่อผลประโยชน์สูงสุดของ Magna ผลประโยชน์ส่วนตัวของคุณต้องไม่มีอิทธิพลหรือดูเหมือนมีอิทธิพลต่อวิจารณ์ของคุณในการดำเนินธุรกิจ นโยบายนี้ใช้กับ Magna International Inc. และกลุ่มปฏิบัติการ ฝ่าย การร่วมค้า และกิจการอื่น ๆ ทั่วโลก (ซึ่งเรียกรวมกันว่า "Magna") นโยบายนี้ยังใช้กับบุคลากรทุกคนที่ดำเนินการในนามของ Magna รวมถึงพนักงาน เจ้าหน้าที่ ผู้อำนวยการ ที่ปรึกษา และตัวแทน

คำจำกัดความ

ในนโยบายนี้:

- คำว่า "ความขัดแย้งทางผลประโยชน์" (หรือ "ความขัดแย้ง") มีความหมายที่กว้างขวาง โดยทั่วไปแล้วหมายถึงสถานการณ์ที่คุณสามารถตัดสินใจหรือโน้มน้าวการตัดสินใจทางธุรกิจสำหรับ Magna ขณะที่ผลประโยชน์ส่วนตัวของคุณหรือผลประโยชน์ของฝ่ายที่คุณเกี่ยวข้องกับอาจแตกต่างไปจากผลประโยชน์ของ Magna
- คำว่า "ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง" หมายถึงบุคคลใดก็ตามที่คุณมีความสัมพันธ์ส่วนตัว ซึ่งอาจส่งผลหรือพิจารณาได้อย่างสมเหตุสมผลว่าอาจส่งผลต่อวิจารณ์ทางธุรกิจของคุณ ตัวอย่างเช่น สมาชิกในครอบครัว คู่รัก เพื่อน หรือเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมชั้นเรียน และนายจ้างในอดีต
- บุคคลหนึ่งบุคคลใดจะถือว่า "ผลประโยชน์ที่มีนัยสำคัญ" ในธุรกิจ หากบุคคลดังกล่าว (i) ควบคุมหุ้น สิทธิประโยชน์ หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ของธุรกิจ ไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อม เป็นสัดส่วนร้อยละสิบ (10%) ขึ้นไป (ii) มีบทบาทผู้นำในธุรกิจ หรือ (iii) อาจได้รับผลประโยชน์จากสัมพันธภาพทางธุรกิจต่อ Magna

การเปิดเผยเรื่องความขัดแย้งทางผลประโยชน์

หากคุณมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หรือเชื่อได้ว่าอาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์เกิดขึ้น (หรือถูกผู้อื่นมองอย่างสมเหตุสมผล) คุณจะต้องเปิดเผยความขัดแย้งดังกล่าวก่อนตัวเองออกจากสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งโดยทันที และขออนุมัติก่อนจะดำเนินการขั้นตอนต่อไป กระบวนการเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์และการขออนุมัตินั้นได้รับภายใต้ขั้นตอนการควบคุมการปฏิบัติตามกฎระเบียบ - ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ("ขั้นตอน") ซึ่งสามารถดูได้ที่ MagNET

Magna อาจเลือกอนุมัติให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ได้ตามสถานการณ์ การอนุมัติอาจต้องมีขั้นตอนการดำเนินการบางส่วนภายใต้การควบคุมและดูแลของเพื่อนร่วมงานผู้ซึ่งไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์เช่นเดียวกันนั้น เพื่อให้แน่ใจว่าการอนุมัติจะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อ Magna

ประเภทของความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่พบได้บ่อย

ความขัดแย้งทางผลประโยชน์มักเกิดขึ้นได้บ่อยที่สุดในกรณีต่อไปนี้

ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลในที่ทำงาน

คุณมีผลประโยชน์ทับซ้อนหากคุณจัดการ หรือถูกจัดการโดยผู้ที่เกี่ยวข้อง (เช่น บุคคลที่ควบคุมดูแลคู่สมรสของคุณ) คุณเป็นผู้จัดการของบุคคลอื่นหากคุณมีส่วนเกี่ยวข้องในการจ้างงาน การกำกับดูแล หรืออาจมีอิทธิพลต่อการประเมินผลงาน การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือความก้าวหน้าของบุคคลนั้น ห้ามเป็นผู้จัดการหรือมีความสัมพันธ์กับผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง คุณสามารถเป็นผู้จัดการโดยอ้อมของฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ (เช่น บุตรสาวของบุคคลนั้น) อยู่ภายใต้การกำกับดูแลโดยตรง) หากคุณเปิดเผยความสัมพันธ์ดังกล่าวและได้รับอนุมัติตามขั้นตอน

การหาประโยชน์เพื่อตนเอง

คุณมีผลประโยชน์ทับซ้อนถ้าคุณอนุมัติหรือมีความสัมพันธ์ทางธุรกิจโดยตรงระหว่าง Magna กับธุรกิจที่คุณมีผลประโยชน์ที่มีนัยสำคัญ เช่น ผู้ช่วยผู้จัดการทั่วไปมีผลประโยชน์ทับซ้อนหากถือประโยชน์ทางธุรกิจต่อผู้ขายที่ตนเป็นเจ้าของร่วม

คุณต้องไม่อนุมัติหรือมีความสัมพันธ์ทางธุรกิจโดยตรงกับบุคคลที่สามารถโดยคาดหวังหรือแลกเปลี่ยนกับผลประโยชน์ส่วนตัวกับฝ่ายที่เกี่ยวข้องอย่างเด็ดขาด (เช่น เงินใต้โต๊ะ) โปรดดูข้อมูลเพิ่มเติมได้จาก [นโยบายการตัดสินใจและการจ่ายเงินที่ไม่เหมาะสม](#) ของ Magna

ธุรกรรมของฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

คุณมีผลประโยชน์ทับซ้อนถ้าคุณมีตำแหน่งหน้าที่อนุมัติหรือมีความสัมพันธ์ทางธุรกิจโดยตรงระหว่าง Magna กับธุรกิจที่ฝ่ายที่เกี่ยวข้องของคุณมีผลประโยชน์ที่มีนัยสำคัญ เช่น ผู้จัดการทั่วไปมีผลประโยชน์ทับซ้อนถ้ามีหน้าที่อนุมัติให้ธุรกิจที่มีความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายของตนกับบริษัทที่บุตรของตนเป็นเจ้าของ

ตำแหน่งนอกองค์กร

คุณมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์หากคุณครองตำแหน่งนอกองค์กรหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับบริษัทร่วมทุน รวมถึงธุรกิจของคุณเอง อันส่งผลให้ไม่สามารถอุทิศเวลาและให้ความสำคัญต่องานของคุณที่ Magna ได้อย่างเต็มที่ เช่น วิศวกรจะมีผลประโยชน์ทับซ้อนถ้าไม่สามารถให้เวลาอย่างเพียงพอในระหว่างเวลาทำงานของ Magna แต่ใช้เวลาเพื่อการพัฒนาธุรกิจที่ปรึกษาของตนเอง

ห้ามไม่ให้คุณดำรงตำแหน่งใด ๆ (ได้รับคำตอบแทนหรือไม่ก็ตาม) กับผู้ที่เป็ลลูกค้า คู่แข่ง หรือซัพพลายเออร์ของ Magna เว้นแต่เมื่อได้รับอนุญาตโดยตรงจากประธานฝ่ายจริยธรรม และหัวหน้าเจ้าหน้าที่งานกำกับดูแล ซึ่งเป็นกรณีที่เกิดได้น้อยมาก ในกรณีของตำแหน่งนอกองค์กร คุณจะเปิดเผยได้โดยต้องได้รับการอนุมัติเป็นลายลักษณ์อักษรตามกระบวนการ

การใช้โอกาสและทรัพยากรขององค์กร

คุณมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ถ้าคุณใช้โอกาสซึ่งได้มาจากการที่มีตำแหน่งที่ Magna หรือจากการใช้ทรัพย์สินหรือข้อมูลของ Magna ไม่ว่าจะเป็นการกระทำเพื่อตัวคุณเองหรือฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (ไม่ว่า 'สิทธิประโยชน์' และสวัสดิการของพนักงาน หรือของก้านและการเล่นรับรองที่ครอบคลุมอยู่ในนโยบายว่าด้วยของก้านและการเลือกรับรองของ Magna)

ตัวอย่างเช่น พนักงานมีผลประโยชน์ทับซ้อนถ้าใช้โรงพยาบาลของฝ่ายของเขาเพื่อจัดงานเลี้ยงของครอบครัว พนักงานจะมีผลประโยชน์ทับซ้อนถ้าแชร์ข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสทางธุรกิจของ Magna ซึ่งเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทางธุรกิจของคุณ

การละเมิด

Magna ไม่ยอมรับการละเมิดต่อหลักการปฏิบัติตาม การละเมิดใดก็ตามจะได้รับการดำเนินการอย่างจริงจัง และจะมีการลงโทษผ่านการดำเนินการด้านวินัย ซึ่งรวมถึงการเลิกจ้าง

หากคุณทราบหรือสงสัยว่ามีผู้ที่จะละเมิดจริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณ หรือนโยบายฉบับนี้ของ Magna (เช่น หากคุณทราบว่ามีการบางคนมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่มีได้เปิดเผย) คุณต้องรายงานข้อกังวลของคุณโดยแจ้ง (i) ผู้จัดการของคุณ (ii) Group or Regional Legal Counsel (iii) Regional Compliance Officer (iv) VP, Ethics & Chief Compliance Officer ของ Magna หรือ (v) สายด่วน Magna

Magna มุ่งมั่นสนับสนุนวัฒนธรรมที่ทุกคนสามารถแจ้งข้อกังวลเกี่ยวกับการละเมิดที่อาจเกิดขึ้นโดยไม่ต้องกลัวว่าการถูกตอบโต้เอาคืน ดังนั้นนโยบายว่าด้วยการป้องกันการตอบโต้เอาคืนของ Magna จะห้ามมิให้มีการตอบโต้เอาคืนผู้ที่แจ้งข้อกังวลด้วยความซื่อสัตย์และสุจริตใจ

ข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์

สิ่งที่ควรพิจารณาเสมอ...

- พิจารณาว่าคุณมีผลประโยชน์ส่วนตัวซึ่งผลกระทบต่อการตัดสินใจทางธุรกิจที่คุณกำลังทำอยู่หรือการให้คำแนะนำในนามของ Magna หรือไม่
- พิจารณาการรับรู้ของผู้อื่นต่อสิ่งที่คุณดำเนินการในนามของ Magna หากตกเป็นข่าวหน้าหนึ่งบนหนังสือพิมพ์หรือในโซเชียลมีเดีย หากสาธารณชนมองว่าคุณได้รับผลประโยชน์ส่วนตัวจากการดำเนินการของคุณ แสดงว่าคุณอาจมีผลประโยชน์ทับซ้อน
- เปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนของคุณโดยเร็วที่สุด และขอรับอนุมัติก่อนดำเนินการขั้นตอนต่อไป
- รายงานการละเมิดหลักจริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณของเราหรือนโยบายนี้ซึ่งสงสัยว่าเกิดขึ้นทั้งหมด
- หากมีข้อสงสัย ให้พูดคุยกับผู้จัดการของคุณ Group, Regional หรือ Corporate lawyer หรือ Regional Compliance Officer

ห้าม...

- รับงานที่สองกับซัพพลายเออร์ ลูกค้า คู่แข่งของ Magna โดยไม่ได้รับอนุมัติเป็นลายลักษณ์อักษรล่วงหน้าจาก VP, Ethics และ Chief Compliance Officer การอนุมัติดังกล่าวจะทำให้ในบางกรณีที่เป็นข้อยกเว้นเท่านั้น
- การมีส่วนร่วมหรือสนับสนุนความสัมพันธ์ทางธุรกิจระหว่าง Magna กับธุรกิจที่คุณหรือฝ่ายที่เกี่ยวข้องของคุณมีผลประโยชน์อย่างมีนัยสำคัญ โดยไม่ได้เปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์นี้ ตลอดจนไม่ได้รับอนุมัติ
- ว่าจ้างหรือสนับสนุนให้ว่าจ้างฝ่ายที่เกี่ยวข้องโดยไม่ได้เปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์นี้ ตลอดจนไม่ได้รับอนุมัติ
- ยอมรับตำแหน่งนอกองค์กรที่ทำให้คุณต้องสูญเสียเวลาและสมาธิในระหว่างเวลาของ Magna อย่างมีนัยสำคัญโดยไม่ได้เปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์นี้ ตลอดจนไม่ได้รับอนุมัติ
- การใช้โอกาสซึ่งได้มาจากตำแหน่งหน้าที่ของคุณที่ Magna หรือจากการใช้ทรัพย์สินหรือข้อมูลของ Magna ไม่ว่าจะเป็นการกระทำเพื่อตัวคุณเองหรือฝ่ายที่เกี่ยวข้องของคุณ โดยไม่ได้เปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์นี้ ตลอดจนไม่ได้รับอนุมัติ

ข้อมูลเพิ่มเติม

หากต้องการข้อมูลเพิ่มเติมโปรดติดต่อ Group or Regional Legal Counsel, Regional Compliance Officer หรือ VP, Ethics & Chief Compliance Officer ของ Magna

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