

# 行動倫 理規範



# 最高経営責任者からの メッセージ

Magnaの行動倫理規範は、会社と個人としての私たちを定義する価値観を反映したものです。誠実さ、公平性、そして敬意に対する私たちのコミットメントを強化します。

当社の規範は、日々健全な意思決定を下し、他者を尊重し、お客様、パートナー、そしてコミュニティの信頼を維持する手助けとなります。

当社の評判を守り、Magnaの継続的な成功に貢献するためには、私たち全員が時間をかけて当社規範の価値観を見直し、理解し、実践することが重要です。当社の行動規範は、毎日私たちが指針とするロードマップです。

私は、皆さんのような優れた従業員の倫理的な行動が認識され、推奨される環境を生み出していることを誇りに思っています。これは、2022年以降、EthisphereがMagnaを「World's Most Ethical Companies®

（世界で最も倫理的な企業）」のひとつと認めた理由の1つです。この栄誉は、卓越したプログラムを持ち、ビジネスの誠実さを推進することに尽力する限られた組織のみに与えられるものです。

皆様のMagnaへの継続的な貢献と、当社の倫理的価値観の維持へのコミットメントに感謝いたします。私たちは共に、Magnaの倫理文化の強化、グローバル市場における地位の確立、さらに自身の行動が当社の本質を定義する原則を反映するよう努めます。

**スワミ・コタギリ**  
最高経営責任者



# 最高コンプライアンス責任者からの メッセージ

Magnaでは、誠実さは単なる原則ではなく、当社のリーダーシップの在り方そのものです。行動倫理規範はただの文書ではありません。それは、私たちのあらゆる意思決定、やり取り、パートナーシップを形作るコミットメントです。

私たちが活動している世界は複雑であり、私たちが下す意思決定は重要です。皆さんが自信を持って挑戦に取り組めるように支援するためのツールとリソースを作成したのはそのためです。

- Regional Compliance OfficerとMagNETのコンプライアンスリソースは、正解がはっきりしないときの指針となります
- 「Disclose It!」は、利益相反および政府職員への贈答を報告するためのものです
- 「Integrity Check」は、当社のパートナーが私たちの価値観と倫理的なビジネス慣行を遵守するよう徹底します

これらのリソースは、皆さんに正しいことをしてほしいという唯一の理由のために存在しています。そして、正しいことをする、ということは声を上げるということです。皆さんが声を上げると、当社の文化を守り、評判を強化することにつながります。

倫理は任意ではありません。それは、お客様、コミュニティ、そしてお互いの信頼の基礎となります。日々これらの価値観を体現してくださっていることに感謝します。共に、あらゆる人々のために誠実さを持って前進しましょう。

## Joanne Horibe

副社長、倫理および最高コンプライアンス責任者

# 目次

行動倫理規範.....	1	当社の株主/投資家 .....	17
最高経営責任者からのメッセージ.....	2	正確な記録および財務報告 .....	17
最高コンプライアンス責任者からのメッセージ .....	3	情報公開 .....	18
ビジョン ミッション 核心価値 .....	5	持続可能性 .....	18
私たちの責任 .....	6	当社の従業員 .....	19
私たちにできること .....	7	環境・労働安全衛生 .....	19
リーダーに期待されること .....	8	個人データの保護 .....	19
声を上げるには .....	9	職場における敬意 .....	20
報復を許容しない .....	10	人権の尊重 .....	21
Magna Hotline を使用する .....	11	多様性の受容 .....	22
倫理チェックリスト .....	11	慎重なコミュニケーション .....	22
当社のお客様 .....	12	当社の事業 .....	23
誠実さ、公正、尊重の意を持って仕事をする .....	12	機密情報の使用 .....	23
独占禁止法および競争法のコンプライアンス.....	13	不適切な証券取引 .....	24
贈賄防止法のコンプライアンス .....	14	投資および企業機会 .....	25
贈答品と接待 .....	15	自己取引および親族や友人とのやりとり .....	26
貿易コンプライアンス .....	16	副業 .....	26
ロビー活動・政治参加 .....	16	その他のリソース .....	27
質疑応答 .....	16	用語集 .....	28

# ビジョン ミッション 核心価値

## 当社のビジョン

あらゆる人々とあらゆるもののために、モビリティを進化させます。

## 当社のミッション

当社のミッションは、責任を持ってよりよいモビリティの世界を共に創造することです。私たちは、すべての人にとってより安全でクリーンな自動車を生み出すテクノロジー、システム、コンセプトを開発することによって、これを実現します。

## 核心価値

当社の核心価値は、個人また会社としての当社のあり方を反映したものです。

### 野心的であること

一人ひとりが自信を持って行動できるように支援します。

### 責任感を持つこと

自分自身と他者の行動とコミットメントに説明責任を持ちます。

### 決して妥協しないこと

常に革新し、改善し、正しい問いを立てるよう心がけます。

### 協力的であること

敬意と謙虚さをもって力を合わせるなら、ベストの成果を出せます。

# 私たちの責任

人生は選択にあふれています。そして私たちは日々、瞬時に多くの選択を行っています。

その中には、他の選択よりはるかに重要な選択もあります。私たちがMagnaを代表して下す選択は、私たち自身のみならず会社全体にも影響します。

つまり、私たちの選択が誠実さを後押しするのです。

モビリティを取り巻く環境がますます複雑化し、多くの課題に直面している現在、倫理的かつ会社の指針と該当法を順守した方法で事業を運営する責任を私たち全員が理解していることが重要です。当社の行動倫理規範（「規範」）は、私たちが正しい選択を下し、当社の倫理基準を順守するための手引きの役割を果たします。

当社では、全従業員が行動倫理規範を読み、理解し、常に倫理的かつ正直に行動してほしいと願っています。正しい選択を行い、当社の事業を規定する法令に従うことは、私たちの現在そして未来の成功のために、非常に重要なことなのです。

行動倫理規範は、世界中のMagna従業員全員に適用され、当社の事業所、系列企業の事業所、製造部門、共同事業の人々も含まれます。また私たちは、Magnaと取引のあるサプライヤー、コンサルタント、独立請負業者、代理店、その他の第三者に対する期待内容を定めた**サプライヤー行動倫理規範**も維持しています。

行動倫理規範に違反した場合、従業員は解雇を含む懲戒処分を受けることになります。本規範の特定のセクションは法的要件を反映しており、違反した場合、罰金、刑事訴追、懲役刑などその他の結果が生じる可能性があります。全員が毎日の業務で規範をしっかりと守り、誠実さを推進することを期待しています。



## 質疑応答

**Q** 私はMagnaの社員です。この規範は私にも適用されますか。

**A** はい。行動倫理規範は、Magna International Inc.の全従業員（正規雇用、パート雇用従業員を含む）および当社の世界各地の事業グループ、部門、共同事業、その他の業務の人員に適用されます。また、当社のすべての取締役および役員にも適用されます。

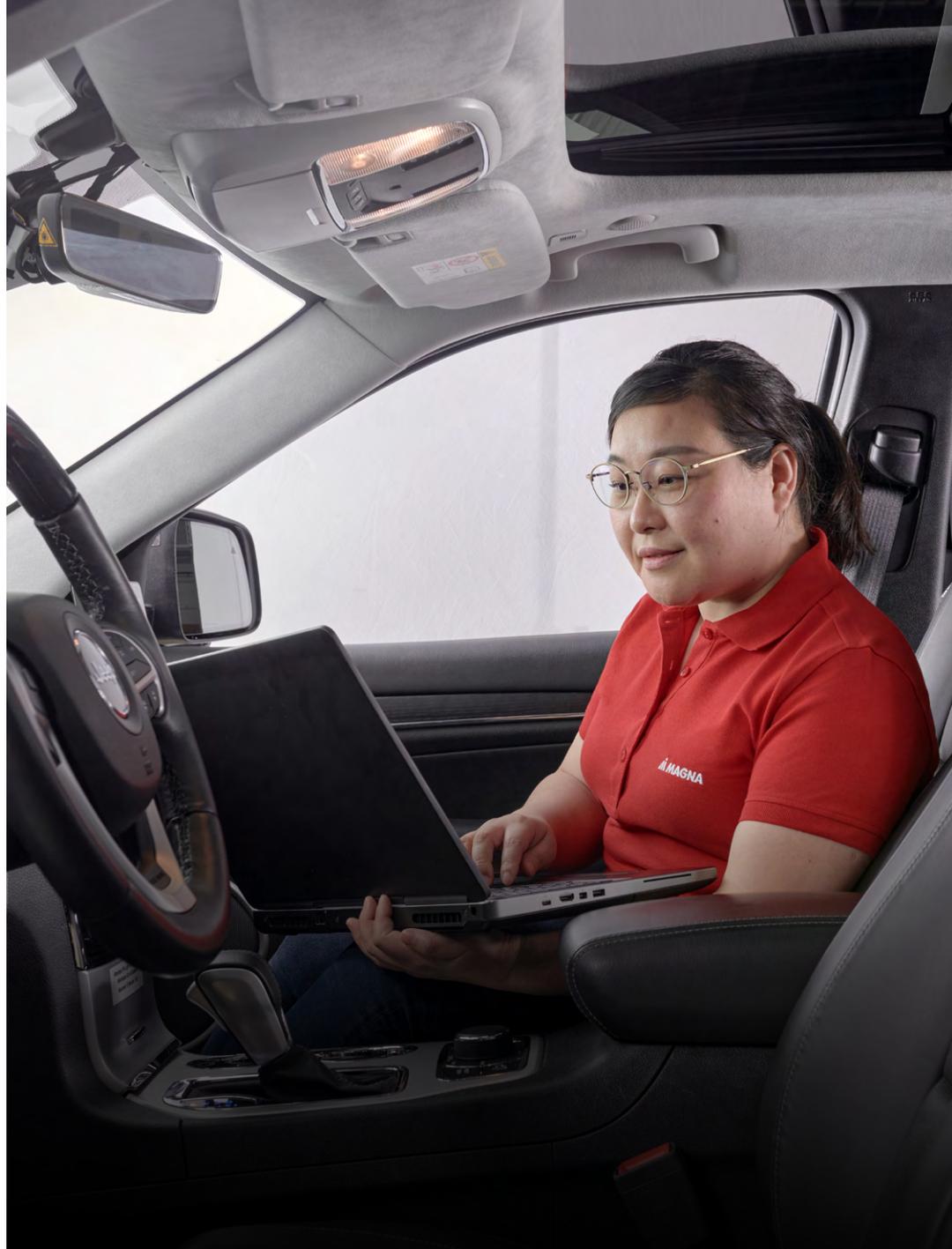
**Q** 私はMagnaのサプライヤーです。この規範は私にも適用されますか。

**A** サプライヤー、コンサルタント、独立した請負業者、代理人、その他の代表者など、当社のために行動する人物には、この規範にあるものと類似の基準を定めたMagnaの**サプライヤー行動倫理規範**の要件を満たすことが要求されます。

**Q** この規範に違反するとどうなりますか。

**A** 当社は本規範の意義を重視しており、これに反する行為を重く受け止めます。本規範に違反した場合は懲戒処分につながります。処分の内容は違反の重度によって異なり、重大な違反の場合は解雇処分となる場合もあります。

本書に記載されている質問や例は、単に説明を目的とするものであり、実在の出来事を示すものではなく、本規範に関して生じ得るすべての事例や最も重大な事例を表すものではないことに留意してください。



## 私たちにできること

当社は、組織全体の誠実さを向上させるために、皆さんを頼りにしています。求められること：

- 当社規範と関連するコンプライアンスポリシーを把握する
- 行動倫理規範に違反する可能性があると思われる場合、または規範について質問がある場合は声を上げる
- 当社の規範を構成する基本理念を日々実践する

これこそ、「知る。声をあげる。乗り越えましょう。Magnaの成功は、全従業員一人一人が積極的に役割を果たし、倫理的な方法で仕事を行うことによって達成されます。」

## リーダーに期待されること

当社のリーダーである役員、上級役職者、およびマネージャーは、高い倫理基準を自らに課し、部下の倫理的模範になるという特別な責任があります。リーダーは常に警戒を怠らず、本規範に違反する活動を特定し、懸念事項がある場合は速やかに報告する必要があります。

また、リーダーには、倫理的問題について部下と話し合い、部下が率直に意見を述べるように奨励し、部下が懸念事項について気軽に提起できる環境を生み出すことが期待されています。模範的リーダーシップは、本規範で示される全社的な行動基準の確立と維持にとって不可欠です。

また、懸念事項を誠実に善意を持って報告する従業員（またはその他の人物）に対して、報復が行われぬように徹底することも、リーダーの重要な役割です。この種の報復は、当社の**報復禁止に関する指針**によってはっきりと禁止されています。



# 声を上げるには

私たちは、従業員が報復を恐れずに懸念を自由に提起できるような文化を育成しています。

当社の規範、指針、または法律に違反するような行動について懸念がある場合、あるいは目撃した場合は、適切な措置を講じることができるように声を上げる必要があります。

懸念を表明するにはいくつかの方法があります。

- **直属のマネージャーに懸念を伝える。**マネージャーが指針を示したり、質問に答えることができる場合がよくあります。
- **「オープン・ドア・プロセス」を通じて別の社内リソースに懸念を報告する。**マネージャーに懸念を伝えることに不安を感じる場合は、次のようなリソースを含むリーダーに連絡して状況について話したり、質問したりすることができます。
  - 現地リーダーシップ
  - グループ/企業リーダーシップ
  - 人材管理
  - 従業員弁護人/公正委員会/安全衛生委員会（該当する場合）
  - 倫理および法令のコンプライアンス
  - 内部監査
  - 企業セキュリティ
- **Magna Hotlineに連絡する。**Magna Hotlineは、規範、Magnaのサプライヤー行動倫理規範、または従業員憲章に反する行為を報告することができるもう一つのリソースです。すべての報告は機密扱いとなり、慎重に取り扱われます。Magna Hotlineは独立した第三者機関によって運営されており、24時間365日、20以上の言語で対応しています。

自国で法律により認められている場合は、本規範のいかなる規定も、規制当局の内部通報制度を利用することを妨げるものではありません。



# 報復を許容しない

報復とは、不祥事の報告や調査への参加を思いとどまらせることを意図した行為を指します。報復には、時間や賃金の削減、解雇、降格、停職、脅迫、嫌がらせ、虐待、辱しめ、侮辱、機会（昇進、賃上げ、時間外労働など）の拒否などさまざまな形態が考えられます。当社は、懸念事項を誠実に善意を持って報告してくれた従業員またはその他の人物に対する、どのような報復も許容しません。詳しくは、当社の**報復禁止に関する指針**を参照してください。

## 質疑応答

- Q** マネージャーが当社の規範に違反しているかもしれないのですが、上司の行動を報告した場合、自分の雇用に悪影響が及ぶかどうか心配です。私が報告したということがマネージャーに知られた場合、Magnaは私を保護してくれますか。
- A** はい。当社の**報復禁止に関する指針**は、リーダーによる従業員への報復行為を禁じており、誠実に善意を持って違反を報告する従業員を保護します。



# Magna Hotline を使用する

**レポートの提出:** オンラインで、またはお住まいの国のフリーダイヤルにお電話ください（どちらもmagnahotline.comに記載されています）。レポートを提出すると、レポートを追跡するための固有のパスワードが発行されます。

**匿名性と機密性:** 現地の法律で認められている場合は、匿名でレポートを提出することができます。ただし、身元を明らかにすることは、フォローアップのための連絡に役立つため、開示することをお勧めします。法律で許可されている範囲で、私たちは調査中および調査後、あなたの身元を保護します。

**審査と調査:** あなたの報告はケース管理システムに記録され、その性質、緊急性、潜在的な影響に基づいて対処されます。適切な場合、コーポレート人事部、内部監査部、コーポレート・セキュリティ部、または法務部の経験豊富な調査員が、あなたの報告を調査します。

**進捗状況:** レポートの進捗状況は、固有のパスワードを使用して、ウェブサイトまたは電話で確認することができます。また、調査の過程で、あなたの報告を調査する担当者が、あなたにフォローアップの質問をする場合もあります。

**適時終了:** 報告書は合理的な期間内に終了します。調査が終了した後、上級幹部が調査結果を検討し、（適切な場合には）懲戒処分を課すなど、必要な措置を講じます。

# 倫理チェックリスト

私たちは、正しい選択がわかりにくい困難な状況に直面することがあります。決定について自信が持てない場合は、この「倫理チェックリスト」を役立ててください。私たちの選択が行動倫理規範、指針、および法律、さらには当社の核心価値に即したものであるための助けになります。

一連の行動が倫理的であることを判断するために、次の6つの質問に「はい」と答えられるか自問自答してください。

1. 合法ですか？
2. この規範、**従業員憲章**、およびすべての関連指針を順守していますか？
3. 従業員、顧客、株主への影響を考慮していますか？
4. 一部に限らずMagna全体に利益があるのですか？
5. 同僚、マネージャー、家族に自身の判断について躊躇なく説明できますか。同僚、マネージャー、家族に自身の判断について躊躇なく説明できますか。
6. 自分の行動について、新聞やソーシャルメディアで取り上げられた場合にその正当性を主張できますか。

疑問がある場合は、マネージャー、グループまたは会社の法律顧問、Regional Compliance Officer、またはMagnaの副社長、倫理およびコンプライアンス担当責任者に連絡して、助言を受けてください。



# 当社のお客様

## 誠実さ、公正、尊重の意を持って仕事をする

私たち全員は、Magnaの成功を推進するための責任を共有しています。

この責任を果たすには、私たち全員が誠実に行動しなければなりません。そのため、適用法令の条文と精神に従い、本規範を順守し、約束を守る必要があります。

そして、他の従業員、顧客、サプライヤー、その他の利害関係者に対して公正でなければなりません。

また、考えや意見の異なる人を尊重し、営業する国の文化と慣習に配慮して行動し、取引先のコミュニティや環境に及ぼす影響を考慮するように努める必要があります。



## 独占禁止法および競争法のコンプライアンス

私たちは、激しい競争においても、自由で公正な競争を尊重します。

多くの国では、消費者が最高の品質の製品やサービスを最良の価格で入手できるように強力な競争を促進するための法律が定められています。これらの法律に違反すると、あなた自身とMagnaにとって深刻な結果につながる恐れがあります。

私たちは、適用されるあらゆる独占禁止法と競争法を順守し、お客様、競合他社、そして第三者と倫理的な関係を維持する必要があります。

あります。私たちはこれらの法令に違反する活動を行ってはならず、価格、割引、販売条件の固定、製造の制限、市場の分配、入札活動の調整、顧客やサプライヤーのボイコット、従業員の報酬の不正操作、または相互の従業員の採用禁止について競合他社と合意してはなりません。

詳しいガイダンスについては、**独占禁止法および競争に係る指針**を参照してください。

## 質疑応答

**Q** 上海モーターショーの会場で、現在は競合他社に勤務している元同僚に会いました。昼食の席で、新規の難しい買い手に対する共同戦略を立てようと誘われました。私は後で連絡すると答えました。どうすればよかったですでしょうか。

**A** 元同僚と昼食を取ることは必ずしも問題ではありませんが、競合他社と顧客についての戦略を調整することは厳重に禁じられています。このような場合は、直ちに戦略調整に関する会話を打ち切り、元同僚にこのトピックについては話せないと伝えます。その後、速やかに法務またはコンプライアンスに報告します。



## 贈賄防止法のコンプライアンス

私たちは賄賂や違法行為に一切頼ることなく、倫理的に取引を獲得することを確約します。

贈賄とは、事業決定に不適切な影響を与える、または事業上の利益を得るために、有価物を交換または提供することを指します。私たちは、直接または第三者を介して賄賂、リベートまたは便宜料を供与したり收受したりすることはありません。有価物を供与または收受する場合は、その行為がビジネス決定に影響する、または影響するように見えないかを考慮する必要があります。また、あらゆる支払いは常に正確かつ完

全に記録するよう徹底する必要があります。これはあらゆる場合に適用される義務ですが、政府職員が関係する場合は特に厳重に守る必要があります。

当社の賄賂防止の方針は、その地域の法令や慣習に関係なく、あらゆる業務に例外なく適用されます。

事業運営における賄賂防止の詳細については、**賄賂・不適切な報酬に係る指針**を参照してください。

## 質疑応答

- Q** 私の国では、許可を迅速に発行してもらうために公務員に小額（通常100ドル未満）の金銭を支払うことが通例となっています。当社の規範と指針では、このような支払いは許可されていますか。
- A** いいえ。こういった支払いは、「便宜料」（または「袖の下」）の支払いとも呼ばれ、当社の**賄賂・不適切な報酬に係る規範および指針**で禁じられています。そのような支払いは、一部の国で合法的また通例として行われている場合がありますが、多くの国では違法です。
- Q** 当社の安全性コンプライアンスを監督する政府職員からその人の甥の履歴書を渡され、私の部署に求人があったら採用を検討してほしいと頼られました。履歴書を見たところ、優れた実績を持つ人物のようです。どうすればよいでしょうか。
- A** この依頼について、マネージャー、法務、またはコンプライアンスに即座に報告してください。その求人の条件を満たす応募者の一人として、他の応募者と同様に処理する必要があります。法令および当社の価値を重んじるとともに、関係を維持することができるように、このような依頼は十分な注意を払って処理する必要があります。

## 贈答品と接待

贈答品や接待の授受には、慎重な判断が必要です。

当社とビジネスパートナーの関係は、誠実と的確なビジネス判断に基づくものでなければなりません。当社は、業務上の判断に影響を与える、または影響を与えるように見える恐れのある贈答品や接待を提供したり受け取ったりすることは絶対ではありません。

ビジネス上の贈答品や接待の授受は、それが妥当であり、発生頻度が低く、適度な価値である場合に限り、許可されます。また、私たちが提供する贈答品や接待はすべて、経費報告書およびMagnaの帳簿に正確かつ透明に記録する必要があります。

法的リスクが増大するため、政府職員への対応には特別な注意が必要です。政府職員に贈答品や接待を提供するには、書面の許可が必要です。必要な承認、および贈答品や接待に関するその他の情報については、**贈答品・接待に係る指針**を参照してください。

## 質疑応答

- Q** 当社のサプライヤーから、私がひいきにするチームの試合を観戦するための航空券と宿泊提供の申し出がありました。受け取ってもよいでしょうか。
- A** いいえ。私たちのビジネス判断は、常にMagnaの最大利益にのみ基づいて行われなければなりません。そのような高価な贈答品を受け取ることは、将来、そのサプライヤーに有利な業務委託決定を行う印象を与えるおそれがあります。ビジネス上の贈答品や接待を受けることは、それが妥当であり、発生頻度が低く、適度な価値である場合に限り、許可されます。自信がない場合は、法務またはコンプライアンスに確認してください。
- Q** この何年か私の部門の環境監査を担当している政府の監査員に、来月お子さんが誕生する予定です。お祝いにウイスキーを贈りたいと思っています。これは許可されるでしょうか。
- A** 政府職員に贈答品や接待を提供するには、**贈答品・接待に係る指針**に従って細心の注意と事前承認が必要です。詳細については、法務またはコンプライアンスに相談してください。



## 貿易コンプライアンス

グローバル企業である当社は、数多くの貿易コンプライアンスおよび関税関連法令および規制の対象となっており、これらの法令に基づく義務を順守しています。

当社は、特定の国、政府、企業、個人との取引を禁止する国際貿易規制および経済制裁を順守する必要があります。また、当社製品および技術

の越境流通を制限するすべての輸出規制および貿易管理も順守する必要があります。

詳しいガイダンスについては、**制裁および禁輸措置に関する指針**を参照してください。

## ロビー活動・政治参加

当社は、該当法に従い、政府職員と正直かつ公正にやり取りを行います。

ロビー活動と政治献金に関する法令は非常に複雑であり、事業を行う地域によって大きく異なるため、資金提供や支援も含め、ロビー活動や政治参加に関しては細心の注意を払う必要があります。

この分野の処理に関する専門的な権限を持った当社の担当者から書面による許可を受けていない限り、いかなるレベルの政府に対しても、Magnaを代表してロビー活動を行ったり政治献金（金銭、物品、サービスなどを含む）を行ったりしないでください。詳細については、Government Affairsチーム（MagNETの**Government Affairs**ページをご覧ください）、法務、またはコンプライアンスのメンバーに問い合わせてください。

## 質疑応答

- Q** 新しい工場の建築設計について、市議会の許可がなかなか得られません。たまたま面識のある市議会議員がいるので、お茶に誘って支援をお願いしたいと考えています。そうしてもよいでしょうか。
- A** いいえ。選挙で選ばれた政府職員とその種の面会を行うことは、公的意思決定に影響を及ぼす目的があると見なされ、現地の法令でロビー活動に当たる可能性があります。この分野の処理に関する専門的な権限を持ったGovernment Affairsチームメンバーから書面による許可を受けていない限り、いかなるロビー活動も行ってはなりません。

# 当社の株主/ 投資家

## 正確な記録および財務報告

当社は、財務状況を正確に反映した帳簿および記録を維持します。

Magnaの信頼性は正確な財務報告にかかっており、財務報告に関連するあらゆる適用法令に従う必要があります。私たち全員に、財務項目を完全かつ正確に記録する責任があります。

財務取引と企業情報を正確に記録しないと、Magnaに深刻な結果が生じる可能性があります。私たちは取引を正確に記録し、不確実な情報や潜在的な差異がある場合は、直ちに報告する必要があります。当社の財務管理は、正確かつ迅速に報告できるよう支援します。虚偽の記載や誤解を与える記載によってこの管理を回避する手段を講じることは許されません。そのような行為は本規範に対する重大な違反であり、刑事犯罪となる場合もあります。

## 質疑応答

- Q** 経理を担当しているのですが、最近、サプライヤーから高額の請求書がいくつか届きました。上司は、それらの請求書を次の四半期に記録するように指示しました。そうすれば財務結果がよくなり、株価にとってよいとのこと。上司の指示に従うべきでしょうか。
- A** いいえ。支出の日付が正確でなかったり支出報告を遅らせたりすることは、財務結果に影響を及ぼします。たとえMagnaのためになると考えて行ったことだとしても、すべての財務情報を正確に記録しないことは本規範に対する違反であり、一般に認められた会計原則に反します。このように指示された場合は、断る必要があります。それが難しい場合や圧力が続く場合は、その状況について即座に報告する必要があります。報告先は、グループやコーポレートオフィスの財務責任者、法務、またはコンプライアンスなど、さまざまあります。また、Magna Hotlineやその他の適切なチャンネル（詳しくは上記の「声を上げるには」を参照してください）を利用して報告することもできます。





## 情報公開

公開企業であるMagnaは、公的文書で完全正確で、時宜を得た情報を共有する必要があります。これは法的責任であり、当社は事業、経営、財務状況に関するあらゆる法律に従うことにより、この責任を深刻に受け止めています。

Magnaには情報を公開する責任がありますが、許可された特定の個人によってのみ行われる必要があります。非公開のMagna情報については、**企業情報開示に関する指針**に従って許可されていない限り、メディアや株主を含む誰とも共有しないでください。詳細については、**企業情報開示に関する指針**を参照してください。

## 持続可能性

当社は、将来の経営能力を損なうことなく、現在の経済的、環境的、社会的ニーズを満たすことに尽力しています。

Magnaは、製品、プロセス、そして人々を通じて持続可能性を実現するという長年にわたるコミットメントを誇りに思っています。利害関係者全員と連携することで、当社はより良い未来に向けた製品ソリューションを提供し、環境への影響を最小限に抑え、チームと地域社会に貢献しています。

当社は、環境への影響を低減し、責任のある資材調達を改善し、社会的なコミットメントを強化するという志の高い目標を掲げています。

Magnaの詳しい持続可能性戦略については、情報公開とコミットメントを参照してください。

# 当社の従業員

世界的企業である当社にとって、従業員の多様性は大きな力の源です。当社は背景や能力、意見の異なる人々を全員大切に、尊重します。

## 環境・労働安全衛生

当社は安全な職場と清潔な環境を維持することに尽力しています。私たちは、当社のすべての業務とサプライチェーンにおいて労働安全衛生および環境責任における業界のリーダーになることを目指しています。

当社は、業務および職場に適用されるすべての健康、安全、環境に関する規制、指針、手順に従う必要があります。全員に、職場に環境および安全上の危険がないよう徹底し、インシデント、怪我、または危険な条件について迅速に報告する責任があります。

衛生、安全、および環境に関する当社のコミットメントについては、**従業員憲章**および**運営原則**に記載されています。その他のガイダンスについては、**健康、安全および環境指針**も参照してください。

## 個人データの保護

当社は従業員のプライバシーを尊重し、従業員の個人データを保護することに尽力します。当社は、個人データを合法的、透明かつ公正に取り扱います。また、個人データの整合性と機密性を保護するために妥当な措置を講じます。

データセキュリティインシデント、サイバー攻撃、または個人データの漏洩の可能性に気づいたり、それが疑われる場合は、データプライバシー部門、法務、または情報、セキュリティ、リスクおよびコンプライアンス (ISRC) チームに通知するか、直ちに Magna Hotline に連絡してください。詳しいガイダンスについては、**データプライバシーに関する指針**を参照してください。

## 質疑応答

**Q** 私は人事部門で仕事をしています。先日、あるマーケティング会社から、新しい診療所に関する貴重な情報を送付したいので全従業員の自宅の住所を教えてくださいと頼まれました。その情報は従業員にとって有益かもしれませんが、そのマーケティング会社の依頼は断りました。私がしたことは正しかったでしょうか。

**A** はい。私たちの自宅住所は機密情報であり、合法的な業務や雇用目的または法令で必要とされる場合に限り開示できます。今回のケースのように従業員にサービスを売り込むことは、個人データを開示する妥当な理由にはなりません。そのような行為は当社の規範に反しており、対象地域の個人情報保護法違反になる可能性があります。

## 職場における敬意

従業員憲章に則り、公正かつ公平な職場を提供することに尽力しています。当社は、個人の尊厳を損なう行為、または敵対的で威圧的な職場環境を生み出すような行為を許容しません。

当社は、いかなる暴力、差別、ハラスメントまたはいじめについても一切許容しておらず、また、すべての人が尊重される職場環境を徹底するための指針を確立し、不適切な行為を是正するための苦情や調査手続きを実

施しています。当社のローカルポリシーは、多様性を尊重し、個人の習慣や信条に対する寛容さを奨励し、法的に保護されたすべての理由に基づいて、支援を必要とする人々を受け入れるものです。

同僚が自分や他の人に不快感を与えるような振る舞いをしている場合は、声を上げ、差別、ハラスメント、脅迫的な行為について直ちに報告する必要があります。

## 質疑応答

- Q** マネージャーに不愉快なことを言われています。先週、彼から申し出があり、2人だけで夕食を共にしながら私を『指導』しようと言っています。私は断りましたが、そうすると私に対して冷たい態度をとるようになりました。どうすればよいでしょうか。
- A** 本人が望んでもいないのに言い寄ったり、不適切なジョークを言ったり、歓迎されない行動をとったりすることは決して許されません。懸念事項ある場合は、「オープン・ドアプロセス」またはMagna Hotlineを通じて、別のマネージャーに報告する必要があります。善意で懸念事項を報告しても、Magnaの報復禁止に関する指針により、報復を受ける心配はありません。



## 人権の尊重

従業員およびその他の利害関係者の人権を尊重することは、Magnaの文化の中核です。従業員に公正な労働条件を提供し、当社組織またはサプライチェーンにおける奴隷の使用、未成年労働や強制労働を禁止します。当社の**グローバル労働基準**は、国連の世界人権宣言、国際労働機関（ILO）の基本条約第8条、および労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言を認めています。

当社は、国内の法的要件とともに、安全で尊重された環境の公正な条件のもとで、自由に働くことができる従業員の権利を認識し、適用される雇用基準の要件を満たすか、または上回るよう尽力しています。

また、**従業員憲章**に基づき、客観的な基準と内部公平性、外部競争力の原則に則って、個人的特徴にかかわらず公正な報酬を支払う非差別的報酬慣行に取り組んでいます。また、当社のサプライヤーやその他の取引会社にも、該当法を順守することを求めています。

## 質疑応答

- Q** 当社のサプライヤーが未成年を雇用している疑いがあります。どうすればよいでしょうか。
- A** マネージャー、法務、コンプライアンス、または購買に、あるいはMagna Hotlineを通じて速やかに報告してください。
- Q** ミシガン州トロイの営業所の従業員を北米サプライヤーとやりとりする職務に昇進させることを検討しています。その従業員は必要条件をすべて満たしていますが、障害者であるためサプライヤーが困惑しないか心配です。このことは、別の従業員を昇進させる妥当な理由になりますか。
- A** いいえ。私たちはすべての人に平等な昇進機会を提供するように努めなければならないと、障害など法的に保護されている個人的特徴を理由に差別してはなりません。当該従業員が職務条件を満たしており、必須の職務を遂行できるのであれば、障害を理由に昇進を拒否してはなりません。



## 多様性の受容

従業員は、グローバル企業である当社の重要な利害関係者です。当社は、多様な経歴、視点、能力を持つ人材に関心を持ってもらい、採用し、保持することを目指しています。当社は、**従業員憲章**に深く根ざし、安全で、お互いを尊重する、包括的な職場づくりを目指し、従業員が自分らしさを発揮し、核心価値を体現し、持続可能な成果を上げ、グローバルブランドを向上させることを目指しています。

## 慎重なコミュニケーション

社内外を問わず、私たちの発言や文書はMagnaの価値観と基準を反映したものである必要があります。

Magnaとあなた自身の評判を守るため、わたしたちの記載する内容はいづれも、今後公開される可能性があることを考慮し、慎重に記載する必要があります。当社は、全員の自由なコミュニケーションの権利を尊重しています。ただし、Magnaの評判を貶めたり、サプライヤーや顧客を誹謗したり、機密情報を開示したり、Magnaの著作権や特許権を侵害したりする内容については、オンラインやソーシャルメディアに投稿してはなりません。

私たちは、差別や嫌がらせを禁止する法令、多様性に対する妥当な配慮を提供する法令など、関連する労働・雇用のあらゆる適用法令を順守します。当社は、法的に保護されている根拠に基づき、差別することなくすべての人に均等雇用と昇進の機会を提供することに尽力しています。

レポーター、業界エキスパート、または株主などがMagnaについて教えてくれと依頼してきても、コメントはしないでください。代わりに、正式なMagnaのスポークスパーソンに問い合わせるよう伝えてください。

当社の**慎重なコミュニケーションに関する指針**、**グローバルな電子メール、インターネット、ソーシャルメディアに係る指針**、**外部メディアコミュニケーションに関する指針**はすべて、コミュニケーションに関する質問に役立つソースです。

## 質疑応答

- Q** 私はFacebookに友達が250人おり、当社のサプライヤーに対する不満をときどきここで吐き出しています。それを行うのは勤務時間外であり、友人や家族しか投稿を読めないようにプライバシー設定をしています。これはよいでしょうか。
- A** いいえ。ソーシャルメディアへの投稿が決して公表されないとは限りません。公共の場で当社のサプライヤーについてコメントすることは慎重必要があります。サプライヤーに関する懸念事項が本規範への違反に関連する場合は、「オープン・ドア・プロセス」、法務、コンプライアンスまたは、Magna Hotlineを通じて報告してください。
- Q** オンラインの新聞記事に、当社の最近の財務結果について不正確な情報が記載されていることに気付きました。その新聞のWebサイトにコメントを書いて正しい情報を伝えたいと思います。そうしてもよいでしょうか。
- A** いいえ。不正確な情報については、当社の広報またはインベスターリレーションズの担当者に速やかに連絡してください。Magnaの業務について投稿することは、承認を得ていない広報担当者としてふるまうことになります。

# 当社の事業

## 機密情報の使用

私たちはMagnaの機密情報、また当社のビジネスパートナーの情報を保護する必要があります。

当社や顧客、サプライヤーに関する企業秘密、機密情報および当社が所有する知的財産は、当社の事業にとって他の資産と同様に貴重なものであり、私たちはこれを保護する義務があります。機密情報は、法令や認められた業務目的で必要とされる場合を除き、Magna社外に開示してはならず、「知る必要がある」人だけに内部で共有する必要があります。Magnaの機密情報を保護するという私たちの責任は、当社の雇用や会社とのその他の関係継続中、また関係が終了した後も適用されます。

詳しいガイダンスについては、**機密情報に関する指針**を参照してください。

## 質疑応答

- Q** 新しいプログラムに関する情報を含む電子メールを顧客から受け取りました。同じ顧客からのこの情報を別の従業員と共有しても構いませんか。
- A** いいえ。機密情報は、「知る必要がある」場合にのみ共有する必要があります。情報が顧客の組織内のどこから発信されたという理由だけで、顧客の連絡元が機密情報を知っているとは決め込まないでください。
- Q** 当社の機密情報を保護するために何をすればよいでしょうか。
- A** 当社の機密情報を保護するためにできることは数多くあります。機密記録や機密情報を扱う際は細心の注意を払い、出張時やビジネスイベントのときなどは特に、電子機器から目を離さないようにしてください。また、人の多いエレベーター内や航空機内など、公共の場でMagnaのビジネスについて話すことも避けてください。さらに、MagNETで公開されている情報がパナソニックの指針とガイドラインについて熟知しておく必要があります。



## 不適切な証券取引

当社は取引制限を遵守しており、内部情報に基づく取引は行いません。

Magnaでの業務を通じて、私たちがMagnaや当社が取引しているその他の企業について、公には知られていない非公開の機密情報を入手できる場合があります。内部情報に基づいたMagna株や他の企業株の売買など、内部情報を投資目的に使用することは違法です。Magnaまたは他社に関する内部情報を入手した場合は、その情報が公開されるまで、その会社に

投資することは禁じられています。内部情報を同僚やMagna社外の人物（親族や友人を含む）と話したり教えたりしてはいけません。また、情報自体を共有しなくても、他者に内部情報に基づく取引を勧めることも禁止されています。

詳しいガイダンスについては、**インサイダー取引およびブラックアウトに関する方針**で、インサイダー取引および不適切な開示を回避する方法について参照してください。

## 質疑応答

- Q** 当社の売上が大きく増加しており、今期の利益が業界アナリストの予想を上回ることを社内資料で知りました。今期の収益が公式発表される前に、Magna株の購入を姉に勧めてもよいですか。
- A** いいえ。自分自身や親戚、友人、その他の人の利益のために内部情報を利用することは、本規範に反する行為であり、違法です。

## 投資および企業機会

私たちは、Magnaの最善の利益のために行動し、個人の利益とMagnaの利益が相反する状況や、そのような印象を与える状況を避ける必要があります。

例えば、職務上またはMagnaの財産や情報を利用してビジネス機会を見つけた場合、個人的利益のためにこういった機会を利用してはなりません。個人の利益のためにMagnaのリソースを使用したり、Magnaと競合するような活動に関与したりすることも禁じられています。

## 質疑応答

- Q** エンジニアリング部門で働いています。仕事の過程で、当社の自動車関連顧客の数社が興味を示しそうな新しいトランスミッションの設計を考案しました。自分で考えた設計であるため、自分で直接顧客に売り込んでよいでしょうか。
- A** いいえ。そのような行為は本規範に違反します。職務の中で生み出されたあらゆる知的財産はMagnaに帰属します。また、従業員がMagna在職中に会社のリソースを利用して開発した設計は、Magnaに貴重なビジネス機会を提供するものです。個人的な利益のために、Magnaの許可を得ずにこういった状況を利用するべきではありません。



## 自己取引および親族や友人とのやりとり

個人的な利益や人間関係によって職務が妨げられることがあってはなりません。親戚や親しい友人に対する監督、直接の報告、または報酬評価に影響を及ぼすことは不適切です。同様に、親戚や親しい友人を雇用、評価、資金供与したり、またはそういった人物や私たちに重大な利害関係のある組織と取引関係を持つことも禁じられています。

私たちの業務上の意思決定が個人的な関係または利害によって影響を受ける、または影響を受けるように見える可能性がある場合は、**利益相反に係る指針**に従ってこれらの状況を開示する必要があります。そして、すべての取引および決定を公正で透明性の高いものにするために、あらゆるプロセスに準拠する必要もあります。

## 質疑応答

- Q** 購買部門の購買担当者です。最近、妻が当社のサプライヤーの営業部長に採用されました。これは利益相反になりますか。
- A** はい。あなたの奥様の新しい職務は、あなたの業務上の判断に影響を及ぼしたり、周囲にそのような印象を与えたりする可能性があります。この相反は、当社の**利益相反に係る指針**に従って公開する必要があります。それによって、管理者は状況を判断し、相反を管理するための的確な措置を講じることができます。そうすることはMagnaを助けることになり、あなたとあなたの妻が不正行為を疑われるのを防ぎます。

## 副業

Magnaの成功のために、私たちは常勤で働き、就業時間中は仕事に集中しなければなりません。したがって、Magnaにおける職務に注ぐべき時間と集中力が減ずる副業に従事してはなりません。

**利益相反に係る指針**に従って公開済みかつ承認されている場合を除き、Magnaとの利益相反がある、あるいは相反があるように見える有給または無給の職に就くことは禁じられています。



# その他のリソース

行動倫理規範に関する疑問や詳細については、法務またはMagnaの倫理および法令のコンプライアンスチームのメンバーにお問い合わせください。コンプライアンスチームのメンバー一覧は、[magna.com](https://magna.com)またはMagNETの[倫理および法令のコンプライアンスページ](#)に記載されています。

# 用語集

**有価物:**これは、現金（またはギフトカードなどの現金同等物）、贈答品、慈善団体への寄付、食事、旅費、イベントのチケットやその他の娯楽、教育費、割引、便宜、将来の雇用の約束、または会社の株式など、さまざまな形を取ることができます。

**賄賂:**不適切な支払いの一種。賄賂とは、ある人にその人個人の利益のために有価物を供与もしくは提示して、その人の代表する組織がMagnaに利益または有利になる行動や決定をするように影響を及ぼすための試みとしてみなされる行為です。

**コンプライアンス:**法令、本規範、および当社のあらゆる指針の条文および精神に従うこと。

**利益相反:**一般的に、利益相反とは、あなたの個人的な利益（またはあなたが関係している人や個人的な関係を持っている人の利益）がMagnaの利益と異なる一方で、Magnaのためにビジネス上の決定を行うまたは影響を与えることができる状況を指します。

**便宜料（または「袖の下」）支払い:**賄賂の一種で、通常、Magnaが法的に権利を有する日常的なサービスや行動を加速させるために、下級政府職員に対して行われる非公式な支払い。

**善意:**正直で誠実な意図があること。

**政府職員:**(i) 政府や省庁、公的機関、公的国際機関の職員または従業員、あるいは公式に政府や省庁、公的国際機関の代理を務める人、その他、当社の手続きにおいて政府職員と見なされる人、(ii) 第 (i) 項で言及される職員または従業員になる予定の候補者、第 (i) 項で言及される職員または従業員の選考、推薦、指名、または選挙に影響を与えるために運営される組織（政党または実行委員会など）が含まれます。

**内部情報:**投資家や一般の人々には知られておらず、知らされた場合には、会社やその株式会社または債券の価値に関する見解に大きく影響を及ぼす情報。例えば、重要な買収や合併、経営陣の交代、重大な訴訟、労働争議などの情報があります。

**リベート:**賄賂の一種であり、ビジネスの取り決めを行ったり促進したりする個人に対する報酬として、支払い済みまたは支払われる予定の金額の一部を払い戻すこと。

**ロビー活動:**意思決定について推進、阻止、その他の影響を及ぼすことを目的として、選挙で公職に選ばれた個人や、公的機関の職員または従業員など、政府のあらゆるレベルの政府職員とやり取りすること。

**個人データ:**識別された、または識別可能な個人に関する情報。個人は、(i) 氏名、ID番号、位置情報などの識別情報、または (ii) 個人の身体的、社会的、経済的詳細を表す要素を参照して識別することができる場合、直接的または間接的に識別可能であるとみなされます。

**個人データの処理:**個人データの収集、記録、整理、構造化、保存、変更、利用、開示、消去、廃棄など、個人データを利用する一切の行為。

**親族や親しい友人:**配偶者、同棲相手、子、親、祖父母、孫、兄弟姉妹、叔父、叔母、甥、姪、姻戚、継子、継父母、養子、養父母、里子、里親、同居する親族、および仕事以外で交流のある友人。

**重大な利害関係:**ある人物がある企業に重大な利害関係を有しているとは、その人物が (i) 直接的または間接的にその企業の株式、資産、またはその他の利権の10%以上を管理下に置いている、(ii) 自己資本の10%以上をその企業に投資している、(iii) その企業で指導的な役割を果たしている、または (iv) その企業とMagna社との関係から直接的に恩恵を受けている場合をいいます。

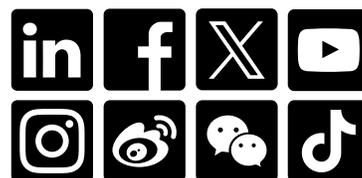
**第三者:**Magnaの外部で活動する個人、団体、または企業。

初回制定:2016年5月1日  
最新バージョン:2026年1月1日  
次回審査予定:2029年第1四半期  
発行元:倫理および法令のコンプライアンス  
承認者:取締役会



Magna International Inc.  
337 Magna Drive  
Aurora, Ontario  
Canada L4G 7K1  
電話番号:905 726 2462

MAGNAの連絡先



[magna.com](http://magna.com)