

# 윤리강령 및 행동규범



# CEO (최고경영자)

## 메시지

Magna의 윤리강령 및 행동규범은 우리를 기업으로서, 개인으로서 정의하는 가치를 반영합니다. 이는 우리의 정직성, 공정성, 존중을 향한 약속을 강화합니다. 우리의 강령은 우리가 올바른 결정을 내리고, 타인을 존중하며, 고객, 파트너, 지역사회로부터의 매일 신뢰를 유지하는 데 도움을 줍니다.

Magna가 얻은 평판을 지키고 Magna의 지속적인 성공에 기여하기 위해서는 우리 모두 시간을 내어 강령의 가치를 검토하고 이해하고 실천해야 합니다. 우리의 강령은 매일 따라갈 수 있는 길잡이입니다.

윤리적 행동이 인정받고 장려되는 환경을 조성하는 여러분과 같은 탁월한 직원들이 자랑스럽습니다. 이것이 바로 2022년부터 Ethisphere가 세계에서 가장 윤리적인 기업<sup>®</sup>으로 Magna를 선정한 이유 중 하나입니다. 이 영예는 탁월한 프로그램과 비즈니스 정직성 증진에 대한 헌신을 갖춘 소수의 기업에게만 주어지는 것입니다.

Magna에 대한 지속적인 헌신과 당사의 윤리적 가치를 유지하기 위한 노력에 감사드립니다. 우리는 함께 Magna의 윤리 문화를 강화하고 글로벌 시장에서의 입지를 공고히 하며, 우리의 행동이 우리의 정체성을 정의하는 원칙에 부합하도록 노력합니다.

**Swamy Kotagiri**  
최고경영자



# 최고 규정 준수 책임자

## 메시지

Magna에서 정직성은 단순한 원칙이 아닌, 우리의 리더십 방식입니다. 우리의 윤리강령 및 행동규범은 단순한 문서가 아닌, 모든 결정과 상호작용, 파트너십을 형성하는 약속입니다.

우리가 활동하는 세상은 복잡하며, 우리의 선택은 중요합니다. 그렇기에 여러분이 자신 있게 도전을 헤쳐 나갈 수 있도록 도구와 자원을 마련했습니다.

- 정답이 명확하지 않을 때 지침을 제공하는 지역별 규정 준수 담당자 및 MagNET의 규정 준수 자료
- 이해 충돌 및 정부 공무원 선물 신고를 위한 '공개하세요!(Disclose It!)'
- 파트너사가 우리의 가치와 윤리적 비즈니스 관행을 준수하는지 확인하는 '진실성 확인 (Integrity Check)'

이 직원들은 단 한 가지 목적, 여러분이 옳은 일을 할 수 있도록 힘을 실어주기 위해 존재합니다. 그리고 옳은 일을 한다는 것은 목소리를 내는 것을 의미합니다. 여러분이 목소리를 낼 때, 우리의 문화를 지키고 평판을 강화합니다.

윤리는 선택 사항이 아닙니다. 이는 고객, 지역사회, 그리고 상호 신뢰의 기반입니다. 매일 이 가치를 실천해 주셔서 감사합니다. 우리는 모두를 위해, 정직하게 앞으로 나아갑니다.

**Joanne Horibe**  
부사장, 윤리 및 규정 준수 총책임자

# 내용

윤리강령 및 행동규범.....1	주주/투자자 ..... 17
CEO(최고경영자) 메시지 .....2	정확한 기록 유지 및 재무 보고..... 17
최고 규정 준수 책임자 메시지 .....3	일반 공개 ..... 18
비전 미션 핵심 가치.....5	지속 가능성 ..... 18
우리의 책임 .....6	임직원 ..... 19
해야 할 일 .....7	환경 및 직장 내 건강과 안전 ..... 19
지도층에 대한 기대 .....8	개인 정보 보호 ..... 19
신고 방법 .....9	직장 내 존중 ..... 20
보복을 용납하지 않습니다 ..... 10	인권 존중 ..... 21
Magna 핫라인 사용 ..... 11	다양성 및 포용 ..... 22
윤리적 체크리스트 ..... 11	신중한 커뮤니케이션 ..... 22
우리의 고객 ..... 12	우리의 비즈니스 ..... 23
정직하고 공정하며 존중하는 비즈니스 관행..... 12	기밀 정보 사용 ..... 23
독점규제 및 경쟁에 관한 법률 규정 준수 ..... 13	부적절한 증권 거래 ..... 24
뇌물수수 방지법 규정 준수 ..... 14	투자 및 사업 기회 ..... 25
선물 및 향응 ..... 15	사적 거래 및 친인척 또는 친구들과의 교류 ..... 26
무역 규정 준수 ..... 16	외부 직위 ..... 26
로비 활동 및 정치적 참여 ..... 16	추가 리소스 ..... 27
	용어집 ..... 28

# 비전 미션 핵심 가치

## 우리의 비전

모든 사람과 모든 것들을 위해 모빌리티를 발전시킵니다.

## 우리의 미션

우리의 임무는 우리의 전문 지식을 활용하여 모빌리티 세계를 책임감 있게 더 발전시키는 것입니다. 우리는 기술과 시스템, 컨셉을 개발함으로써 임무를 수행하며, 이는 모든 사람들을 위해 더 안전하고 깨끗한 자동차를 만드는 데 기여합니다.

## 핵심 가치

우리의 핵심 가치는 개인과 회사로서의 우리 모습을 반영합니다.

## 크게 생각하기

각자에게 권한을 부여하며 자신감 있게 행동합니다.

## 책임감 갖기

우리 자신 그리고 우리의 행동 및 의무와 관련된 다른 사람들을 위해 책임을 다합니다.

## 안주하지 않기

지속적으로 혁신과 개선을 추구하며, 올바른 질문을 합니다.

## 협력적인 태도 갖기

우리는 업무를 수행할 때 함께 협동하고, 존중하며, 겸손한 자세로 함께 합니다.

# 우리의 책임

삶은 선택의 연속이며, 대부분의 선택이 찰나의 순간에 이루어집니다.

어떤 선택은 다른 선택보다 더 중요하기도 합니다. 우리가 Magna를 대표하여 행하는 업무상 선택은 우리 자신은 물론 회사 이미지를 반영합니다.

즉, 우리의 선택은 정직성을 추구해야 합니다.

모빌리티 환경이 점점 더 복잡해지고 급변하는 오늘날의 상황에서 모든 직원들이 윤리적 기준과 기업 정책 및 관련 법률을 준수하는 방식으로 비즈니스를 수행할 의무에 대해 이해하는 것이 중요합니다. 우리의 윤리강령 및 행동규범("강령")은 우리가 올바른 선택을 하고 윤리 기준을 유지하는 데 도움이 되는 지침 역할을 합니다.

당사는 모든 직원이 윤리강령 및 행동규범을 읽고 이해하여 언제나 윤리적이고 정직하게 행동하기를 바랍니다. 우리 업무에 관한 법과 규정을 따르고 올바른 선택을 하는 것은 지금은 물론 향후에도 우리가 성공하는 데에 있어 매우 중요한 요소입니다.

강령은 본사 및 지사, 생산 사업부 및 합작 협력사를 비롯한 전 세계 모든 Magna 직원에게 공통적으로 적용됩니다. 또한 우리는 Magna와 거래하는 공급업체, 컨설턴트, 독립 계약자, 대리인 등(그 밖의 제3자 포함) 비즈니스 파트너에게 기대하는 기준을 규정한 **공급업체 윤리강령 및 행동규범**도 운영하고 있습니다.

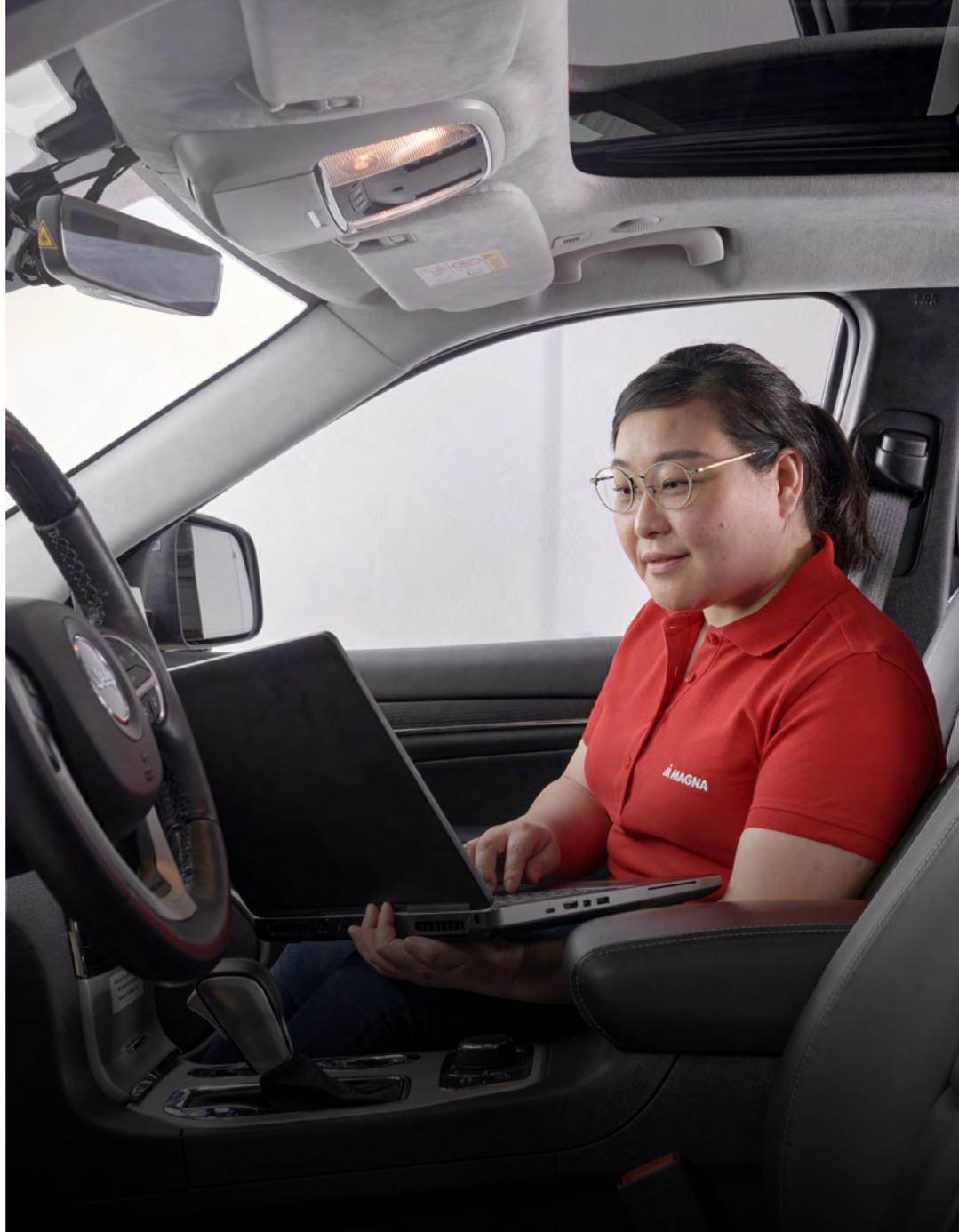
본 강령을 위반할 경우 직원은 최대 해고를 포함한 징계 조치를 받게 됩니다. 이 강령의 일부 조항은 법적 요구사항을 반영하고 있으므로, 이를 위반할 경우 벌금, 형사 기소, 징역형 등과 같은 추가적인 처벌을 받을 수 있습니다. 우리는 모두가 매일 각자의 역할을 다해 우리 강령을 준수하고, 정직성을 실천해 나가기를 기대합니다.



## 질문 & 답변

- Q** 저는 Magna 직원입니다. 이 강령이 저희에게도 적용되니까?
- A** 예. 본 강령은 Magna International Inc.의 모든 직원(정규직 및 시간제 직원 포함)과 전 세계의 모든 운영 그룹, 사업부, 합작 투자사 및 기타 운영에 적용됩니다. 또한, 모든 이사회 이사 및 임원에게도 적용됩니다.
- Q** Magna의 공급업체입니다. 이 강령이 저희에게도 적용되니까?
- A** 공급업체, 컨설턴트, 독립 계약자, 에이전트 및 기타 대리인 등 당사를 대신하여 행동하는 모든 사람은 본 강령에 나와 있는 표준과 유사한 표준을 제시하는 Magna 공급업체 윤리강령 및 행동규범의 요구 사항을 충족해야 합니다.
- Q** 본 강령을 위반할 경우 어떠한 조치가 취해집니까?
- A** Magna는 본 강령의 가치를 위하여 각고의 노력을 기울이며, 이러한 노력에 위배되는 모든 행위를 심각하게 받아들입니다. 강령 위반 시 징계 조치가 취해집니다. 징계 유형은 위반의 심각성에 따라 결정되며, 위중한 사례에서 해고 처리될 수 있습니다.

본 문서에 명시된 질문 및 예시는 실제 사례가 아닌 설명만을 목적으로 한 것이며, 강령 하에서 제기될 수 있는 모든 또는 가장 심각한 사례가 아닙니다.



## 해야 할 일

모든 직원은 조직 전체의 정직성 추구에 핵심적인 역할을 합니다. 우리가 해야 할 일:

- 강령 및 관련 규정 준수 정책 숙지하기
- 본 강령에 대한 위반 사항이 발생한 경우 또는 질문이 있을 경우 적극적으로 발언하기
- 매일 당사의 강령에 명시된 기본 원칙 준수하기

이 내용이 바로 우리가 말하는 알기 말하기 실천하기. Magna의 성공은 적극적으로 소임을 다하고 우리 모두가 업무를 윤리적으로 수행하도록 이끄는 직원 여러분에게 달려 있습니다.

## 지도층에 대한 기대

당사의 경영진, 고위 관리 및 관리자들은 기업의 리더로서 스스로 높은 윤리적 기준을 설정하고 부하직원들에게 윤리적 본보기가 되어야 할 특별한 책임을 지닙니다. 리더는 경계를 늦추지 않고 본 강령에 부합하지 않는 행위를 식별하며, 우려 사항을 적시에 보고해야 합니다.

또한 우리는 리더들에게 부하직원들과 윤리적 문제를 논의하고 발언을 장려하는 등 직원들이 편안하게 우려 사항을 제기할 수 있는 환경을 조성할 것을 기대합니다. 솔선수범하는 리더십은 본 강령에 간략하게 기술된 긴급 행동 표준을 설립하고 유지하는 데 매우 중요합니다.

또한, 리더는 정직하게 선의로 우려 사항을 보고하는 직원(또는 다른 사람)이 보복을 받지 않도록 하는 데 중요한 역할을 합니다. 이러한 종류의 보복은 당사의 보복 금지 정책에 따라 분명하게 금지됩니다.



# 신고 방법

우리는 직원들이 보복을 두려워하지 않고 자유롭게 우려 사항을 제기할 수 있는 문화를 조성합니다.

당사의 강령, 정책 또는 법률에 부합하지 않는 우려 사항이 있거나 그러한 행위를 목격한 경우, 적절한 조치를 취할 수 있도록 반드시 발언해야 합니다.

다양한 방법으로 우려 사항을 제기할 수 있습니다.

- 관리자에게 우려 사항을 공유하십시오. 대부분의 경우 관리자가 지침을 제공하고 질문에 답변해 줄 수 있습니다.
- **Open Door** 프로세스를 통해 기타 내부 담당자에게 우려 사항을 보고하십시오. 관리자에게 문제를 제기하기 불편하다면, 다음을 포함한 다른 리더에게도 상황을 논의하거나 질문할 수 있습니다.
  - 지역 리더십
  - 그룹/기업 리더십
  - 인사
  - 직원 대변인/공정성 위원회/건강 및 안전 위원회(해당되는 경우)
  - 윤리 및 법적 규제 준수
  - 사내 감사
  - 기업 보안
- **Magna 핫라인으로 문의하세요.** Magna 핫라인은 행동 강령, Magna 공급업체 윤리강령 및 행동규범, 또는 직원 현장에 위배되는 행위를 신고할 수 있는 또 다른 수단입니다. 모든 신고는 기밀로 취급되며 신중하게 처리됩니다. Magna 핫라인은 독립적인 제3자가 운영하며 20개 이상의 언어로 연중무휴 24시간 이용할 수 있습니다.

본 강령은 귀하 모국의 법률에서 허용하는 경우 규제 기관의 내부 고발 제도를 이용하는 것을 막지 않습니다.



# 보복을 용납하지 않습니다

보복이란 누군가가 위법 행위를 신고하거나 조사에 참여하지 못하도록 하기 위한 모든 행동을 말합니다. 보복은 근무 시간 단축 또는 급여 감축, 해고, 강등, 업무 정지, 위협, 괴롭힘, 학대, 모욕, 굴욕 또는 기회 차단(예: 승진, 임금 인상 또는 초과 근무) 등 다양한 형태로 나타날 수 있습니다. 우리는 정직하게 선의로 우려 사항을 보고하는 직원이나 다른 사람들에 대한 어떠한 종류의 보복도 용납하지 않을 것입니다. 자세한 내용은 보복 금지 정책을 참조하십시오.

## 질문 & 답변

- Q** 제 관리자가 당사의 강령을 위반한 것 같지만 그녀의 행동을 보고했다가 고용에 부정적인 영향을 미칠까 봐 걱정이 됩니다. 관리자가 제가 보고했다는 사실을 발견할 경우 Magna에서 저를 지켜줄까요?
- A** 예. 보복 금지에 관한 정책은 귀하에 대한 리더의 보복 행위를 금지하고 있으며, 귀하와 같이 선의에서 강령 위반 사실을 보고한 직원들을 보호합니다.



# Magna 핫라인 사용

**신고 제출:** 온라인 또는 해당 국가의 무료 전화 번호로 신고를 제출할 수 있습니다(둘 다 magnahotline.com에서 이용 가능). 신고를 제출하면 신고를 추적할 수 있는 고유 비밀번호가 제공됩니다.

**익명성 및 기밀 유지:** 현지 법률에서 허용하는 경우 익명으로 신고할 수 있습니다. 하지만 조사 담당자가 후속 조치를 위해 연락하는 데 도움이 되므로 귀하의 신원 정보를 공개하는 것이 좋습니다. 당사는 조사 중에 그리고 이후에도 법이 허용하는 범위 내에서 귀하의 신원 보호를 보장합니다.

**검토 및 조사:** 신고는 사례 관리 시스템에 기록되며 신고의 성격, 긴급성 및 잠재적 영향에 따라 처리됩니다. 적절한 경우 기업 인사팀, 내부 감사팀, 기업 보안팀 또는 법무팀을 포함한 숙련된 조사관이 신고를 조사하도록 지정됩니다.

**진행 상황 업데이트:** 고유 비밀번호를 사용하여 웹사이트나 전화로 신고 진행 상황을 확인할 수 있습니다. 신고를 조사하는 담당자가 조사 과정에서 귀하께 후속 질문을 할 수도 있습니다.

**적시 공개:** 신고는 합리적인 기간 내에 종료됩니다. 조사가 종료된 후 고위 경영진은 조사 결과를 검토하고 적절한 경우 징계를 부과하는 등 필요한 조치를 취합니다.

# 윤리적 체크리스트

때로는 올바른 선택을 알기 어려운 상황에 직면하기도 합니다. 결정에 대해 확신이 서지 않을 때는 이 윤리적 체크리스트를 활용하십시오. 이 체크리스트는 우리의 선택이 강령, 정책, 법률 및 핵심 가치와 부합하도록 돕습니다.

어떤 행동이 윤리적이라고 판단하려면 이 여섯 가지 질문에 "예"라고 답할 수 있어야 합니다.

1. 합법적인가?
2. 본 강령, 직원 헌장 및 모든 관련 정책에 부합하는가?
3. 직원과 고객, 주주에게 미치는 영향을 고려했는가?
4. 특정한 개인 뿐만 아니라 MAGNA 전체에 이익이 되는가?
5. 내가 내린 결정에 대해 동료와 관리자, 가족에게 거리낌 없이 설명할 수 있는가?
6. 나의 행동이 신문이나 소셜 미디어에 게재될 경우 변호할 수 있는가?

의문이 있을 경우 반드시 업무를 중단하고 상사, 그룹 또는 기업 변호사, 지역별 규정 준수 책임자 또는 Magna의 윤리 담당 부사장 및 최고 규정 준수 책임자에게 지도를 구하시기 바랍니다.

# 우리의 고객

## 정직하고 공정하며 존중하는 비즈니스 관행

우리 모두는 Magna의 성공을 추진할 공동의 책임이 있습니다.

책임감 있게 행동하기 위해서는 모든 활동에 정직성을 바탕으로 임해야 합니다. 따라서 당사에 적용되는 법률 그 자체 및 정신을 준수하고, 이 강령을 따르며, 기업의 헌신을 존중해야 하며,

언제나 공정하게 다른 직원, 고객, 공급업체 또는 기타 이해관계자들을 다루어야 합니다.

또한 사업을 운영 중인 국가의 문화 및 관습에 대하여 세심함과 사려를 바탕으로 다른 생각, 의견, 행동을 가진 사람들을 존중하고, 비즈니스를 수행하는 지역 사회 및 환경에 대한 영향을 고려해야 합니다.



## 독점규제 및 경쟁에 관한 법률 규정 준수

Magna는 적극적인 사업 활동을 펼치지만 자유롭게 공정한 경쟁을 존중합니다.

많은 국가에는 강력한 경쟁을 촉진하기 위한 법률이 있어, 소비자가 최고의 품질의 제품과 서비스를 최적의 가격으로 이용할 수 있도록 합니다. 이러한 법률을 위반하면 본인과 Magna 모두에 심각한 결과가 초래될 수 있습니다.

우리는 적용 가능한 모든 독점규제 및 경쟁에 관한 준거법을 준수해야 하고, 고객, 경쟁사 및 제3자와 윤리적인 관계를 유지해야 합니다. 당사는 경쟁업체와 가격, 할인 또는 판매 약관 담합, 생산 제한, 시장 분배, 입찰 활동 담합, 고객/공급업체 보이콧, 직원 보상 담합에 동의하거나 상대방의 직원을 고용하지 않기로 동의하는 등 이들 법률을 위반하는 어떠한 행위에도 관여하지 않습니다.

추가 지침은 독점규제 및 경쟁에 관한 정책을 검토하십시오.

## 질문 & 답변

- Q** 저는 Auto Shanghai에서 우연히 현재 경쟁사에서 근무하는 전직 영업 직원을 만났습니다. 그는 점심을 먹으며 까다로운 신규 바이어를 상대할 협력 전략을 세우자고 요청하였고, 저는 곧 연락을 주겠다고 말했습니다. 제가 어떻게 대처해야 했을까요?
- A** 예전 직장 동료와 점심 식사를 하는 데는 아무 문제가 없지만 경쟁사와 고객에 대한 전략을 논의하는 모든 시도는 엄격히 금지됩니다. 이 상황에서는 전략 협의에 대한 대화를 즉시 중단하고 전 직장 동료에게 해당 문제에 대해서는 논의할 수 없다고 말해야 합니다. 그리고 즉각 법률 부서 또는 규정 준수 부서에 알립니다.



## 뇌물수수 방지법 규정 준수

우리는 뇌물이나 불법 행위가 아닌, 윤리적인 방식으로 사업을 수주하는 것을 원칙으로 합니다.

뇌물이란 사업상 의사결정에 부당한 영향을 미치거나 사업상 이익을 얻기 위해 가치 있는 무언가를 제공하거나 제안하는 행위를 의미합니다. 우리는 직접적으로든 제3자를 통해서든 뇌물, 리베이트 또는 촉진금을 제공하거나 수수하지 않습니다. 가치가 있는 물품을 주거나 받을 때는 이러한 행위가 사업상 의사결정에 영향을 미치거나, 영향을 미치는 것처럼 보일 수 있는지를 반드시 고려해야 합니다. 또한 모든 금전 지불에

대해서는 반드시 정확하게 빠짐없이 기록해야 합니다. 이러한 의무는 모든 경우에 적용되며 정부 공무원과 관련된 문제에 대해서는 특히 엄격하게 적용됩니다.

뇌물수수 방지를 위한 우리의 노력은 어떠한 예외도 허용하지 않으며, 현지법 또는 문화적 관례와 상관없이 모든 운영 과정에 적용됩니다.

뇌물수수를 방지하기 위한 Magna의 노력은 **뇌물공여 및 부당지급에 관한 정책**을 참조하십시오.

## 질문 & 답변

**Q** 우리나라에서는 허가증을 빨리 발급받기 위해 공무원에게 소액(일반적으로 100달러 미만)을 주는 일이 일반적입니다. 우리의 강령 및 정책에서 이러한 금전 지급이 허용됩니까?

**A** 아니요. 당사의 **뇌물공여 및 부당지급에 관한 정책**은 흔히 "금행료"(또는 "기름")라고 부르는 이와 같은 금전 지급을 금지합니다. 일부 국가의 경우 업무촉진비가 합법적이고 일반적이라도 대부분의 국가에서는 불법 행위입니다.

**Q** Magna의 안전 규정 준수를 관리하는 정부 공무원이 저에게 조카의 이력서를 건네며 현재 구인 중인 직책에 고려해 달라고 요청하였습니다. 이력서를 검토한 결과 상당한 자격을 갖추고 있었습니다. 어떻게 대처해야 할까요?

**A** 관리자, 법률 부서 또는 규정 준수 부서에 이 요청 사실을 즉각 알립니다. 해당 공무원의 조카는 자격을 갖춘 지원자로서 해당 직책에 대해 다른 지원자들과 동등한 대우를 받아야 합니다. 이와 같은 요청을 처리할 때는 우리가 법률과 기업의 가치를 존중하고 관계를 유지할 수 있도록 각별한 주의를 기울여야 합니다.

## 선물 및 향응

우리는 선물이나 접대를 제공하거나 받을 때 신중한 판단을 합니다.

사업 파트너와의 관계는 정직성과 건전한 사업적 판단에 기초해야 합니다. 우리는 사업상 의사결정에 영향을 미치거나, 영향을 미치는 것처럼 보일 수 있는 선물이나 접대를 제공하거나 수수하지 않습니다.

업무상 선물이나 접대는 합리적이고, 간헐적이며, 소액일 경우에만 제공하거나 받을 수 있습니다. 또한, 우리에게 제공된 모든 선물 또는 향응은 지출 보고서 및 Magna의 책자 및 기록에 정확하고 투명하게 기록해야 합니다.

법적 위험이 크므로 정부 공무원과 거래 시 특별한 주의를 기울여야 합니다. 정부 공무원에게 선물이나 향응을 제공하려면 서면 승인이 필요합니다. 필요한 승인 및 선물과 향응에 대한 추가 정보는 **선물 및 향응에 관한 정책**에서 확인할 수 있습니다.

## 질문 & 답변

- Q** 공급업체 중 한 곳에서 제가 가장 좋아하는 팀의 챔피언십 경기를 볼 수 있도록 항공료와 숙박 시설을 제공했습니다. 괜찮을까요?
- A** 아니요. 사업상 의사결정은 언제나 Magna의 최고 이익만을 생각하고 내려야 합니다. 지나친 선물을 받으면 향후 소싱 결정 시 해당 공급업체를 선호한다는 인상을 줄 수 있습니다. 비즈니스 선물과 향응은 합리적이고 비정기적이며 가치가 적당한 경우에만 수락할 수 있습니다. 의심스러운 경우 법률 부서 또는 규정 준수 부서에 확인하십시오.
- Q** 수년간 몇 차례에 걸쳐 제 사업부의 환경 감사를 수행한 정부 감사관의 아내가 다음 달에 출산합니다. 선물로 위스키 한 병을 선물하려 하는데 허용되는 행위입니까?
- A** 정부 공무원에게 선물 또는 향응을 제공할 때는 특별한 주의를 기울여야 하며, **선물 및 향응에 관한 정책**에 따라 사전 승인을 받아야 합니다. 상세한 정보는 법률 부서 또는 규정 준수 부서에 문의하십시오.



## 무역 규정 준수

글로벌 기업으로서 우리는 다양한 무역 규정 준수 및 통관 관련 법률과 규정의 적용을 받으며, 이러한 법률에 따른 의무를 성실히 이행합니다.

우리는 특정 국가, 정부, 기업 및 개인과의 거래를 금지하는 국제 무역 통제 및 경제

제재를 준수해야 합니다. 또한 당사의 제품과 기술이 국경을 넘어 유통되는 방식을 제한하는 모든 수출 및 무역 통제 규정도 준수해야 합니다.

추가 지침은 **제재 및 통상 금지령에 관한 정책**을 검토하십시오.

## 로비 활동 및 정치적 참여

우리는 관련 법률을 준수하며 정부 공무원과 정직하고 공정하게 소통합니다.

로비 활동 및 정치 헌금 관련 법률은 매우 복잡하고 당사가 비즈니스를 수행하는 지역에 따라 큰 차이를 보일 수 있으므로, 기금 마련이나 후원을 비롯한 로비 활동 및 정치 참여 노력에는 각별한 주의를 기울여야 합니다.

기업 사무 대표자, 특히 해당 문제를 처리하도록 승인을 받은 담당자의 서면 허가 없이 Magna를 대신하여 정부 차원의 로비 활동을 하거나 정치 헌금(금전 기부, 물품 또는 서비스)을 기부해서는 안 됩니다. 자세한 정보는 행정팀(자세한 정보는 MagNET의 **행정 페이지** 참조), 법률 부서 또는 규정 준수 부서의 직원에게 문의하십시오.

## 질문 & 답변

- Q** 우리는 새로운 공장에 들어설 건물의 디자인에 대해 시의 승인을 얻는 데 어려움을 겪고 있습니다. 제가 시의회 의원 한 명을 잘 알고 있는데, 커피를 대접하며 건물 디자인을 승인해야 하는 이유를 설명하고 싶습니다. 그래도 될까요?
- A** 아니요. 선출직 정부 공무원과 이러한 만남을 가지는 일은 공공 의사 결정에 영향을 미칠 목적으로 비칠 수 있으므로, 현지법상 로비 활동으로 간주될 수 있습니다. 해당 사안을 담당하도록 권한을 부여받은 정부 행정 팀 구성원의 서면 허가 없이는 어떠한 로비 활동에도 관여할 수 없습니다.

# 주주/투자자

## 정확한 기록 유지 및 재무 보고

우리는 재무 상태를 정확하게 반영하는 장부와 기록을 유지합니다.

Magna의 신뢰도는 재무 보고의 정확성에 달려 있으며, 재무 보고와 관련된 모든 해당 법률을 모두 준수해야 합니다. 모든 임직원은 재무 기록을 완전히 정확하게 입력할 책임이 있습니다.

재무 거래 및 회사 정보에 대한 정확한 기록을 유지하지 않을 경우 Magna는 심각한 상황을 직면할 수 있습니다. 우리는 모든 거래를 정확히 기록하고, 불확실성이나 잠재적인 불일치가 발견되면 즉시 보고해야 합니다. 재무 통제 절차는 보고서가 정확하고 적시에 작성되도록 보장합니다. 허위 또는 오해를 불러일으키는 입력을 통해 이러한 통제를 우회하려는 어떠한 시도도 용납되지 않습니다. 이러한 행위는 강령을 심각하게 위반하는 사례이며, 형사 범죄가 될 수도 있습니다.

## 질문 & 답변

**Q** 회계 부서에서 근무하고 있는 저는 최근 대량의 공급업체 청구서를 받았습니다. 상임 관리자는 다음 분기에 청구서를 기록하라고 요청하며, 재무 성과를 향상하고 주가에 도움이 될 것이라고 말하였습니다. 상임 관리자의 지시에 따라야 하나요?

**A** 아니요. 비용을 부정확한 날짜로 처리하거나 보고를 지연하면 재무 실적에 영향을 미칠 수 있습니다. Magna를 도우려는 의도가 있었더라도 모든 재무 정보를 정확하게 기록하지 않는 행위는 본 강령 및 일반적으로 수용되는 회계 원칙을 위반하는 일입니다. 그런 지시를 받으면 거부해야 합니다. 불편함을 느끼거나 계속해서 압박을 받는 경우, 즉시 해당 상황을 보고해야 합니다. 보고 방법에는 그룹 또는 본사 재무 책임자 또는 법률 부서 또는 규정 준수 부서에 알리는 방법 등이 있습니다. Magna 핫라인을 이용하거나 기타 적절한 채널을 통해서도 문제를 보고할 수도 있습니다(자세한 내용은 위의 “신고 방법” 항목 참조).





## 일반 공개

공개 회사로서 Magna는 공시 문서에 완전하고 정확하며 시의적절한 정보를 제공해야 합니다. 이는 법적 의무이며, 우리는 사업, 운영 및 재무 상태의 공시에 관한 모든 관련 법률을 준수함으로써 이를 매우 중요하게 이행합니다.

Magna는 정보를 공개할 책임은 있으나, 해당 공개는 그 권한을 부여받은 특정 개인을 통해서만 이루어져야 합니다. **기업 공개 정책에 따라 권한을 부여받지 않는 한, 언론이나 주주를 포함한 그 누구와도 Magna 비공개 정보를 논의해서는 안 됩니다. 추가 지침은 기업 공개 정책에서 확인할 수 있습니다.**

## 지속 가능성

우리는 미래의 사업 운영 능력을 훼손하지 않으면서 현재의 경제적, 환경적, 사회적 요구를 충족시키기 위해 노력하고 있습니다.

Magna는 당사 제품, 프로세스 및 사람을 통해 지속가능성을 달성해 온 우리의 오랜 노력에 자부심을 느낍니다. 모든 이해관계자와 협력함으로써 더 나은 내일을 위한 제품 솔루션을 제공하고, 환경적 영향을 최소화하며, 임직원과 지역사회에 기여하고 있습니다.

우리는 환경 영향 감소, 책임 있는 조달 강화, 사회적 책임 이행을 위한 도전적인 목표를 설정했습니다.

Magna 지속 가능성 전략에 대한 자세한 내용은 당사의 일반 공개 및 약속 사항을 참고하십시오.

# 임직원

직원의 다양성은 글로벌 기업으로서의 강점입니다. 우리는 다양한 배경, 능력 및 의견을 가진 개개인 모두의 가치를 인정하고 존중합니다.

## 환경 및 직장 내 건강과 안전

우리는 안전한 근무 환경과 깨끗한 환경을 유지하는 데 전념합니다. 우리는 당사의 모든 기업과 공급망에서 직장 내 건강과 안전 및 환경에 대한 책임을 다하는 업계의 리더가 되기 위해 노력하고 있습니다.

우리는 각자의 업무와 근무 장소에 적용되는 모든 보건, 안전 및 환경 관련 법규, 정책 및 절차를 준수해야 합니다. 모든 임직원은 작업장이 환경적·안전적 위험 요소로부터 자유롭도록 돕고, 사고, 부상 또는 위험한 상황이 발생할 경우 즉시 보고할 공동의 책임을 가지고 있습니다.

건강, 안전 및 환경에 대한 당사의 의무는 **직원 헌장 및 운영 원칙**에 명시되어 있습니다. 추가 지침은 **건강, 안전, 환경 정책**에서도 확인할 수 있습니다.

## 개인 정보 보호

우리는 직원의 프라이버시를 존중하고 개인 정보를 보호하기 위해 최선을 노력을 기울입니다. 개인 정보는 합법적으로, 투명하게 그리고 공정하게 처리됩니다. 또한 개인 정보의 정확성을 보호하고 기밀을 유지하기 위해 합리적인 조치를 취합니다.

데이터 보안 사고, 사이버 공격 또는 개인정보 침해 가능성을 발견하거나 의심할 경우, 즉시 데이터 프라이버시, 법률, 정보 보안, 위험 및 규정 준수(ISRC) 팀에 알리거나 Magna 핫라인에 연락해야 합니다. 추가 지침은 **데이터 보호 정책**을 확인하십시오.

## 질문 & 답변

- Q** 저는 인사과에서 근무하고 있습니다. 최근 홍보회사에서 새로운 의료 기관에 대한 몇 가지 유용한 정보를 보낼 수 있도록 전 직원의 자택 주소를 알려달라는 요청을 받았습니다. 직원들이 정보를 통해 혜택을 얻을 수도 있겠지만 저는 광고회사의 요구를 거절하였습니다. 이것이 올바른 일이었을까요?
- A** 예. 직원들의 자택 주소는 사생활 정보이며, 합법적인 사업 및 고용 목적으로만 또는 법률이 요구하는 경우에만 공개할 수 있습니다. 이 경우, 직원을 대상으로 한 홍보 활동은 개인 정보를 공개할 수 있는 합당한 이유가 아닙니다. 주소 공개는 강령을 위반하는 행위이며, 현지 프라이버시보호법에 따라 불법 행위로 간주될 수 있습니다.



## 직장 내 존중

직원 현장에 따라, 우리는 공정하고 평등한 근무 환경을 제공하기 위해 노력합니다. 개인의 존엄성을 훼손하거나 적대적·위협적인 근무 환경을 조성하는 행위는 용납되지 않습니다.

우리는 폭력, 차별, 괴롭힘, 따돌림에 대해 무관용 원칙(zero tolerance)을 적용하며, 존중받는 근무 환경을 보장하기 위한 정책과 부적절한 행위를 시정하기 위한 신고 및 조사

절차를 마련하고 있습니다. 당사의 지역 정책은 법적으로 보호되는 모든 근거를 바탕으로 다양성을 존중하고, 개인의 관행과 신념에 대한 관용을 장려하며, 도움이 필요한 사람들을 수용합니다.

동료의 행동으로 본인이나 타인이 불편함을 느낀다면 반드시 문제를 제기하고, 차별·괴롭힘·위협적 행동은 즉시 신고해야 합니다.

## 질문 & 답변

**Q** 저의 상사가 저를 불편하게 만드는 발언을 해 왔습니다. 지난주에는 단 둘이서 저녁 식사를 했는데, 저에게 멘토링을 해주겠다고 제안했어요. 제가 거절한 이후 지금은 저를 차갑게 대하고 있어요. 어떻게 대처해야 할까요?

**A** 원치 않는 관심, 부적절한 농담, 환영받지 못하는 행동은 절대 용납되지 않습니다. Open Door 프로세스를 통해 다른 관리자에게 보고하거나, Magna 핫라인을 이용하십시오. 선의로 문제를 제기한 경우, 보복으로부터 보호받을 수 있도록 Magna 반보복 정책이 적용됩니다.



## 인권 존중

직원 및 기타 이해관계자들의 인권 존중은 Magna 문화의 핵심입니다. 직원들에게 공정한 업무 환경을 제공하고, 기업 또는 공급망 내 노예 제도, 아동 노동 또는 강제 노역을 용인하지 않습니다. 당사의 **글로벌 노동 기준**은 유엔 세계인권선언, 국제노동기구(ILO)의 8개 기본협약, 그리고 기본 원칙 및 노동권에 대한 ILO 선언을 인정합니다.

국가의 법적인 요구 사항과 더불어 당사는 직원이 안전하고 존중하는 환경의 공정한 조건에서 일하고 자유롭게 단결할 권리를 인정하며, 관련 고용 기준의 요구 사항을 충족하거나 이를 능가하기 위해 노력합니다.

또한 내부 형평성 및 외부 경쟁력의 객관적인 기준과 원칙을 고려하여 개인의 특성과 관계없이 직원에게 공정한 보상을 보장하는 비차별적 보상 실행에 대한 당사의 약속은 **직원 현장과 일치합니다**. 협력 중인 모든 공급업체 또는 기타 기업 또한 관련 법을 준수하기 바랍니다.

## 질문 & 답변

- Q** 공급업체 중 한 곳에서 미성년자를 고용한다는 의심이 듭니다. 어떻게 대처해야 할까요?
- A** 즉각 관리자, 법률 부서, 규정 준수 부서 또는 구매 부서 또는 Magna 핫라인을 통해 보고하십시오.
- Q** 미시간 주 트로이 사무실의 직원을 북미 공급업체를 담당하는 직책으로 승진시키려고 합니다. 해당 직원은 모든 필수 자격을 갖추었지만 일부 공급업체에서 그녀의 신체적 장애를 불편하게 생각하지 않을지 우려됩니다. 이것이 다른 사람을 승진시킬 만한 합리적인 이유가 될까요?
- A** 아니요. 우리는 신체적 장애 등 법적으로 보호를 받는 영역에 대하여 차별 없이 모든 사람에게 동등한 승진 기회를 제공하기 위해 노력합니다. 해당 직원이 직무에 적합한 자격을 갖추고 중요한 업무상 의무를 다할 수 있는 경우, 신체적 장애를 이유로 승진을 제한해서는 안 됩니다.



## 다양성 및 포용

당사의 직원은 당사의 글로벌 회사의 중요한 이해관계자입니다. 당사에서는 배경과 견해와 능력 측면에서 다양한 인재를 유치, 모집 및 유지하는 일을 목표로 삼습니다. **직원 현장에 깊이 뿌리를 둔** 당사는 직원들이 온 힘을 다해 일하고, 핵심 가치를 실천하고, 지속 가능한 결과를 달성하고, 글로벌 브랜드를 개선할 수 있는 안전하고 존중하며 포용적인 직장을 만드는 일을 목표로 삼습니다.

우리는 차별 및 괴롭힘을 금지하고 합리적인 다양성 수용 환경을 조성하는 등 적용되는 모든 노동법 및 고용법을 준수합니다. 우리는 법적으로 보호되는 사유에 따른 차별 없이, 모든 사람에게 동등한 고용 및 경력 발전 기회를 제공하기 위해 최선을 다합니다.

## 신중한 커뮤니케이션

업무 중이든 업무 외 시간이든, 우리가 말하고 쓰는 모든 것은 Magna의 가치와 기준을 반영해야 합니다.

Magna의 명성과 개인의 평판을 보호하기 위해, 우리가 작성하는 모든 내용은 언젠가 공개될 수 있음을 인식하고 신중하게 작성해야 합니다. 모든 이의 표현의 자유는 존중됩니다. 그러나 온라인이나 소셜미디어에 Magna의 명성을 해칠 수 있거나, 공급업체 또는 고객을 모욕하거나, 기밀 정보를 공개하거나, Magna의 저작권 및 특허권을 침해할 수 있는 어떠한 내용도 게시해서는 안 됩니다.

기자, 업계 전문가, 주주 등으로부터 Magna에 대해 발언 요청을 받을 경우, 답변하면 안 됩니다. 반드시 권한이 있는 Magna 대변인에게 연결해야 합니다.

당사의 **신중한 커뮤니케이션에 관한 정책, 글로벌 이메일, 인터넷 및 소셜 미디어 정책 및 외부 미디어 커뮤니케이션 정책**은 모두 커뮤니케이션 관련 문제에 유용한 자료입니다.

## 질문 & 답변

**Q** 저는 가끔 250명의 친구들이 등록되어 있는 Facebook 페이지에서 공급업체 중 한 곳에 대한 불만을 표명합니다. 개인 시간을 할애한 활동이며, 비공개 설정되어 있으므로 친구 및 가족들만 업데이트 내용을 확인할 수 있습니다. 괜찮을까요?

**A** 아니요. 소셜 미디어의 게시물이 항상 비공개 상태로 유지되지는 않습니다. 공개적인 공간에서는 공급업체에 대해 언급해서는 안 됩니다. 해당 우려 사항이 본 강령의 위반과 관련된 공급업체에 대한 것이라면 Open Door 프로세스를 통해 관리자, 법률 부서, 규정 준수 부서에 보고하십시오. Magna 핫라인을 이용할 수도 있습니다.

**Q** 온라인에 게시된 신문 기사에서 Magna의 최근 재무 성과에 대한 몇 가지 부정확한 정보를 발견하였습니다. 신문사의 웹사이트에 올바른 정보와 함께 의견을 남기려고 하는데 그래도 될까요?

**A** 아니요. 즉각 기업 커뮤니케이션 또는 기업설명활동 부서 직원에게 부정확한 정보에 대해 알리십시오. Magna의 비즈니스에 대한 글을 게시할 경우, 회사의 비공인 대변인으로 활동하는 일이 됩니다.

# 우리의 비즈니스

## 기밀 정보 사용

우리는 Magna의 기밀 정보 및 비즈니스 파트너의 기밀 정보를 보호해야 합니다.

다른 자산과 마찬가지로 영업 비밀, 독점 정보 및 당사, 당사 고객 또는 공급업체의 지적 재산을 비롯한 기밀 정보는 당사 비즈니스의 중요한 부분이며 우리는 이를 보호할 의무가 있습니다. 기밀 정보는 법에 의해 요구되거나 승인된 비즈니스 목적 외에는 Magna 외부의 누구와도 공유할 수 없으며 내부적으로는 "알 필요가 있는 경우"에 한해 공유될 수 있습니다. Magna의 기밀 정보를 보호해야 할 우리의 책임은 재직(또는 회사와의 관계가 유지되는) 기간뿐 아니라, 고용 또는 기타 관계가 종료된 이후에도 동일하게 적용됩니다.

추가 지침은 기밀 정보 정책을 확인하십시오.

## 질문 & 답변

- Q** 고객으로부터 신규 프로그램 관련 정보가 담긴 이메일을 받았습니다. 같은 고객사에 근무하는 다른 직원과 이 정보를 공유해도 될까요?
- A** 아니요. 기밀 정보는 반드시 "업무상 필요"에 근거해서만 공유해야 합니다. 해당 정보가 고객사 조직 내부에서 나온 것이라는 이유만으로, 고객사 담당자가 그 기밀 정보를 알고 있다고 절대 단정해서는 안 됩니다.
- Q** Magna의 기밀 정보를 보호하기 위해 어떠한 조치를 취해야 하나요?
- A** 기밀 정보를 보호하기 위해 우리가 취할 수 있는 조치는 많습니다. 기밀 기록 및 정보를 취급할 때는 각별한 주의를 기울여야 하고, 특히 여행 또는 비즈니스 행사 중 전자장치를 방지해서는 안 됩니다. 사람으로 분비는 엘리베이터 또는 비행기 등 공공장소에서 Magna 비즈니스에 대해 논의하는 일도 피해야 합니다. 또한 MagNET에서 제공되는 정보 거버넌스 정책 및 지침을 숙지해야 합니다





## 부적절한 증권 거래

우리는 내부 정보를 이용한 거래를 하지 않습니다.

Magna에서의 업무를 통해 우리는 일반에 공개되지 않은, 대중에게 알려지지 않은 Magna 및 우리가 거래하는 다른 회사들에 관한 기밀 정보에 접근하게 될 수 있습니다. 내부 정보를 투자 목적으로 사용하는 행위, 예를 들어 내부 정보를 바탕으로 Magna 주식이나 다른 회사 주식을 매수하거나 매도하는 행위는 불법입니다. Magna 또는 다른 회사에 관한 내부 정보를 보유하고

있는 경우, 해당 정보가 공개될 때까지 그 회사에 대한 투자를 하는 것은 금지됩니다. 정보 자체를 직접 공유하지 않더라도, 내부 정보는 동료나 Magna 외부의 타인(친인척 및 친구 포함)과도 논의하거나 공유해서는 안 되며, 다른 사람이 내부 정보를 이용해 거래하도록 제안해서도 안 됩니다.

추가 지침은 내부자 거래 및 부적절한 공개를 피하는 방법을 설명하는 내부자 거래 및 보고에 관한 정책을 검토하십시오.

## 질문 & 답변

- Q** 내부 보고서에 따르면 Magna의 판매량이 현저하게 증가하였으며, 이번 분기의 수익이 업계 분석가들의 예측을 상회할 것입니다. 분기별 수익을 공개적으로 발표하기 전에 여동생에게 Magna 주식을 구매하라고 말해도 될까요?
- A** 아니요. 임직원 또는 친인척, 친구를 비롯한 타인의 이익을 위해 내부 정보를 사용하는 행위는 당사의 강령에 위배되며 불법적인 행위입니다.

## 투자 및 사업 기회

우리는 Magnadmi 최선의 이익을 위해 행동해야 하며 개인적인 이익이 Magna의 이익과 상충되는 상황 또는 그런 인상을 주는 상황을 피해야 합니다.

예를 들어, 고용으로 인해 또는 Magna의 자산 또는 정보를 사용하여 사업 기회를 발견하는 경우 이러한 기회를 개인적으로 이용해서는 안 됩니다. Magna 자원을 개인적 이익을 위해 사용하거나, Magna와 경쟁을 벌이는 어떠한 활동에도 관여해서는 안 됩니다.

## 질문 & 답변

- Q** 저는 엔지니어링 분야에서 일하고 있습니다. 작업하는 동안 일부 차량 고객이 흥미를 느낄만하다는 새로운 트랜스미션 디자인이 떠올랐습니다. 디자인이 생각난 이후 고객에게 직접 홍보를 해도 될까요?
- A** 아니요. 그런 행위는 강령에 위배됩니다. 업무의 일부로 제작된 모든 지적 재산은 Magna의 소유입니다. 또한, Magna에서 근무하는 동안 그리고 회사 자원을 사용하여 개발된 모든 디자인은 Magna에 귀중한 비즈니스 기회를 제공합니다. 우리는 Magna의 승인을 구하지 않고 이러한 상황을 개인적으로 유용해서는 안 됩니다.



## 사적 거래 및 친인척 또는 친구들과의 교류

개인적인 이익 및 관계가 우리의 업무에 대한 책임을 방해해서는 안 됩니다. 친인척이나 가까운 친구를 감독하거나, 그들에게 직접 보고하도록 하거나, 이들의 보상(급여 등) 평가에 영향을 미치는 것은 적절하지 않습니다. 마찬가지로, 친인척이나 가까운 친구(또는 그들이나 우리가 상당한 이해관계를 가진 조직)를 채용하거나 평가하거나 자금을 지원하거나, 그들과 사업 관계를 맺어서는 안 됩니다.

개인적 관계나 이해관계로 인해 우리의 업무상 결정이 영향을 받았거나(또는 영향을 받은 것처럼 보일 수 있는) 경우, 우리는 **이해 충돌에 관한 정책**에 따라 이러한 상황을 공개해야 합니다. 또한 이러한 모든 거래와 결정을 공정성과 투명성을 바탕으로 수행하기 위해 시행되는 모든 규제 조치를 따라야 합니다.

## 질문 & 답변

- Q** 저는 구매 부서의 바이어입니다. 아내가 최근 공급업체 중 한 곳의 판매 담당자로 고용되었습니다. 이것이 이해 충돌에 해당합니까?
- A** 예. 귀하의 아내가 얻은 새 직위는 귀하의 비즈니스 판단에 영향을 미치거나 그럴 수 있다는 인상을 줄 수 있습니다. 해당 이해 충돌은 당사의 **이해 충돌에 관한 정책**에 따라 공개해야 합니다. 그렇게 해야 경영진에서 상황을 평가하고 충돌을 관리하기 위한 적절한 조치를 취할 수 있습니다. 귀하의 보고를 통해 Magna는 부적절한 혐의 주장으로부터 귀하 및 귀하의 아내를 보호할 수 있습니다.

## 외부 직위

Magna의 성공을 돕기 위해 우리는 업무 시간 동안 모든 시간과 주의를 기울여 업무에 임해야 합니다. 따라서 Magna의 업무에 할애할 시간과 관심을 줄이는 외부 약속은 수락하지 않아야 합니다.

해당 상황이 **이해 충돌에 관한 정책**에 따라 공개되고 승인되지 않는 한, Magna와 이해 충돌을 일으키거나 이해 충돌로 비칠 수 있는 어떤 유급 또는 무급 직위도 수락할 수 없습니다.



# 추가 리소스

윤리강령 및 행동규범에 대한 질문이 있거나 추가 정보를 원하시면 법률 부서 또는 Magna의 윤리 및 법적 규제 준수 팀 직원에게 문의하십시오. 규정 준수팀 직원 목록은 [magna.com](http://magna.com) 또는 MagNET의 윤리 및 법적 규제 준수 페이지에서 찾을 수 있습니다.



# 용어집

**모든 형태의 가치 있는 것:** 이것은 특히 현금(또는 기프트 카드와 같은 현금 등가물), 선물, 자선 단체 기부, 식사, 여행 경비, 행사 티켓 또는 기타 접대, 교육비, 할인, 호의, 향후 고용 약속 또는 회사 주식 등의 형태를 취할 수 있습니다.

**뇌물:** 일종의 부적절한 금전 지불. 뇌물은 개인적인 이득을 위해 타인에게 주거나 제안되는 고가의 사물로서, 그 사람이 속한 조직을 대표해 어떤 행동이나 결정을 하도록 영향을 미치려는 시도로 보일 수 있으며, 그 결과 Magna에 이익이나 우위를 제공하려는 것으로 해석될 수 있는 모든 것을 의미합니다.

**규정 준수:** 법률, 본 강령 및 모든 Magna 정책에 명시된 내용 및 정신을 따르는 일.

**이해 충돌:** 일반적으로 이해 충돌은 사업상 Magna를 위한 결정을 내리거나 이에 영향을 미칠 수 있는 상황에서 개인적인 이익(또는 개인적으로 관계가 있는 사람의 이익)이 Magna의 이익과 다른 상황을 나타냅니다.

**급행료(또는 "기름"):** 뇌물의 한 형태로, 일반적으로 하급 정부 공무원에게 비공식적으로 지급하는 금전으로서, Magna가 원래 법적으로 받을 권리가 있는 일상적인 정부 서비스나 조치를 더 빠르게 처리하거나 확보하기 위해 제공하는 지급을 말합니다.

**선의:** 정직과 진실한 목표로 행한 행동.

**정부 공무원:** (i) 정부, 부처 또는 에이전시, 모든 공공 국제 기관의 사무관이나 직원 또는 정부, 부처 또는 공공 국제 기관을 대신하여 공적 자격으로 활동하는 사람 및 당사의 절차에 따라 정부 공무원으로 간주되는 기타 모든 개인; (ii) (i)에 해당하는 임원 또는 직원이 되기 위한 후보자; 또한 (i)에 해당하는 임원 또는 직원의 선출·지명·임명·선거에 영향을 미치기 위해 활동하는 조직(예: 정당 또는 정치활동위원회(PAC))을 포함합니다.

**내부 정보:** 투자자 또는 일반에 공개되지 않은 정보로, 공개될 경우 기업 또는 주식이나 채권의 가치에 현저한 시각 변화를 야기할 수 있는 정보입니다. 이에 중요한 인수합병 또는 고위 관리직 변경, 심각한 소송 또는 노동 분쟁이 포함됩니다.

**사례비:** 일종의 뇌물로서, 이미 지불했거나 지불할 예정인 금액이 비즈니스 알선 또는 촉진에 대한 개인적인 보상으로 반환됩니다.

**로비 활동:** 관공서의 선출직 개인, 정부 기관의 직원과 고용인을 비롯한 모든 정부 수준의 정부 공무원과 홍보, 방해 또는 의사 결정에 영향을 미칠 의도로 나누는 커뮤니케이션입니다.

**개인 정보:** 신원이 확인된 또는 확인 가능한 개인에 관한 정보. 개인은 (i) 이름, ID 번호 또는 위치 데이터와 같은 식별자, 또는 (ii) 신체적, 사회적 또는 재정적 세부 정보를 나타내는 요소를 참조하여 직접 또는 간접적으로 신원 확인이 가능한 경우 신원이 확인될 수 있습니다.

**개인 데이터 처리:** 개인 데이터의 수집, 기록, 구성, 체계화, 저장, 변경, 사용, 공개, 삭제 또는 파기 등 개인 데이터로 수행되는 모든 작업.

**친인척 또는 가까운 친구:** 배우자, 동거인, 자녀, 부모, 조부모, 손주, 형제자매, 이모, 삼촌, 조카딸, 조카, 시댁 친척, 의붓/입양/위탁 관계, 결혼으로 맺어지고 같은 집에 거주하는 인척 및 직장 밖에서 사귀는 친구.

**상당한 이해관계:** 개인이 (i) 기업의 주식, 자산 또는 기타 사업 이익의 10% 이상을 직접 또는 간접적으로 관리하는 경우, (ii) 순자산의 10% 이상을 사업에 투자한 경우, (iii) 비즈니스에서 책임자 직책을 맡고 있는 경우 또는 (iv) Magna와의 비즈니스 관계에서 직접적인 이익을 얻을 수 있는 경우 해당 개인은 상당한 이해관계가 있습니다.

**제3자:** Magna 외부에서 운영하는 개인, 기업 또는 비즈니스.

제정일: 2016년 5월 1일  
최신 버전: 2026년 1월 1일  
재검토 예정일: 2029년 1분기  
발행자: 윤리 및 법적 규제 준수  
승인자: 이사회

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

MAGNA에 문의하기



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