

## 行動規範

### CEO からのメッセージ

イオシペ・マキシオンの掲げるビジョン（目標）、ミッション（使命）、バリュー（価値観）に根差して作られた本行動規範は、グローバル市場での私たちの活動に見られる行動および倫理の基準に関して当社が抱いている期待を映し出す原則およびガイドラインを示すものです。

イオシペ・マキシオンの社員、ディレクター、役員、サービス提供者、そしてサプライヤーなどによる当社関連のあらゆる活動において、倫理的で公正かつ透明性ある事業活動を進めるという私たちの姿勢は、当社設立以来、そのビジネス戦略およびビジネス開発の重要なエレメントとなっています。また、それは私たちがグローバル市場で事業活動を展開する上での中核となっており、自動車用ホイール生産での私たちのグローバルなリーダーシップを強化する上で、またアメリカ大陸において自動車用構造部品生産者として重要な地位を保持し続ける上で鍵となる役割を果たすものとなっています。

イオシペ・マキシオンにとって、コンプライアンスとは、「当社の評判を確かなものにし、会社の資産を守り、かつ当社社員、ディレクター、役員、株主、顧客、サプライヤー、サービス提供者、政府諸機関、そして社会全体と私たちが良好かつ適切な関係を確実に保持していくことを目的に作られた本行動規範および当社の社内規則、さらに当社のビジネスをグローバル規模で支配する法律および規則などを知り、理解し、それらを実施していくこと」を意味します。

そこで、私たちは、倫理的な行動への意気込みの弱まり、またここに示す行動規範が順守されなくなるような状況は受け入れることができず、また容認できません。

いかなるときにあっても、またいかなる場所においても、本行動規範に盛り込まれた原則およびガイドラインは当社に属する全ての者に適用されるものであり、皆様がこれを注意深く読み、理解し、それに従って行くことが奨励され、またそうする必要があるということをはっきりとお伝えさせていただきます。本行動規範は、明確に記載されかつ包括的なものとなっていますが、私たちが直面するかもしれない疑問やジレンマを全てカバーしているわけではありません。そこで、皆様は定期的に本規範の内容を確認し、何らかの疑問を持たれたとき、または必要と感じた時にはその都度本規範に目を通してガイダンスを得るようにしてください。

本行動規範にて規定されている事項に従い、それを履行してゆこうという皆様の意気込みこそ、当社の存続、成長、成功、そして私たちの将来にこの上なく重要なこととなっています。

さあ、一緒にこの重要な取り組みを共に進めていきましょう。

マーコス セルジオ デオリベイラ

イオシペ・マキシオン社最高経営責任者（CEO）

	行動規範
	発行日:2018年9月26日
	施行日:2018年9月26日
	版:初版

## 1. 適用範囲

1.1. 本行動規範（「規範」）は、例外なしに、イオシペ・マキシオン社、さらに世界中の子会社とジョイントベンチャー（以下まとめて「イオシペ・マキシオン」または「会社」）の社員および管理部門に属する人たち全員に、その地位または職務に関係なく適用され、これらの人たちは皆本規範の存在を認知し、そこに記載されている原則およびガイドラインを理解し、それに同意することを認めなければなりません。

1.2. 本規範はまた、イオシペ・マキシオンのサービス提供者とサプライヤー（「サプライヤー」）にも適用され、これらの人々は本規範の存在を認知し、それが適用される範囲において、そこに記載されている原則およびガイドラインに従うためにあらゆる努力をしなければなりません。

## 2. 一般原則、ミッション、ビジョン、バリュー

2.1. イオシペ・マキシオンは当社に適用される法律および規則を尊重しそれに従い、当社ビジネスの持続可能性を保障していくという観点から、その事業活動における行動および当社の全ての株主との関係において倫理的で責任ある行動、また正直で積極的かつ透明性ある行動をとることに全力を挙げています。

2.2. 会社が示すこうした意気込みは、その社員、ディレクター、役員、サプライヤーにも求められています。イオシペ・マキシオンは不正行為または適用される法律および規則、本規範または会社の社内規則の違反はどのようなものであろうと容認しません。

2.3. 以下記載のイオシペ・マキシオンのビジョン、ミッション、バリューは本規範に記載されている原則とガイドラインに完全に沿ったもので、これらは会社全体に広めて行くべきものです。

- **ビジョン:** グローバルなリーダーとなり、イノベーションにより持続可能な形で成長し、当社に関連する人々を鼓舞して共に自動車業界を形作るという活動に参加していくようにします。
- **ミッション:** 継続的なイノベーションとプロセス改善、そして卓越した人々により、お客様の使う製品の競争力をグローバルベースで高めつつ、利益の上がる形でコンポーネントおよび自動車用システムを提供します。
- **バリュー:**
  - 倫理的な行動をとり、社会的にも環境に対しても責任を持っています。
  - 会社の仲間を成長させ、信頼し、互いに権限を与えつつ尊重していきます。
  - 意気込み、責任ある行動、継続的な改善、そしてチームワークにより良い成果をあげます。

- 会社のリソースを効率よく使い、最高レベルの顧客満足度を達成します。
- イノベーションを育み、全ての社員の想像力が生かせるようにします。

### 3. 社会的責任と環境責任

3.1. イオシペ・マキシオンは、生産性のある活動を進め、品質の良い製品を供給し、良好なサービスを提供し、適用される法律や規則を順守し、廃棄物の発生を避け、さらに事業活動を行っているコミュニティの環境、文化的価値、人権、社会組織を尊重することにより、社会的責務を果たしています。このようにして、当社はその顧客を満足させ、仕事の機会を作りだし、事業活動を進めている地域の持続可能な発展に貢献し、社会に豊かさを作りだしています。

3.2. 会社の活動は、健康を守り、環境を保護し、可能であれば、長期にわたり事業活動からの環境へのインパクトを抑えかつ最小限にしています。またこうした持続可能性の追求という意気込みを当社の社員、ディレクター、役員、サプライヤー、顧客、さらにコミュニティ全体に広げていくことを目指して、責任ある形で活動を進めています。

3.3. イオシペ・マキシオンはまた、事業活動を行っているコミュニティの社会経済および文化面の発展をサポートすることを目指し、その社員、ディレクター、役員が、公民権の行使をはぐくむようなコミュニティ関連の行動および活動に参加することを促し、自主的な参加を重要なこととしています。

3.4. 会社の社会的責任を鑑みて、以下に記載する基準が守られているのであれば、社会的、文化的、または環境面においてイオシペ・マキシオンとして慈善活動や寄付行為がなされることを当社は認めています。

- 地元の法律および規則により認められている
- 慈善団体またはその他の登録された評判の高い非営利団体に対して行われる。
- 寄付を受け取る団体の目的がイオシペ・マキシオンの価値観と一致している。
- 妥当な金額でありかつ送金が受益団体の名前の銀行口座に対して行われる。
- 不当な利益を得ることを目的にしたものではない。

### 4. 仕事環境

4.1. イオシペ・マキシオンでの仕事上の関係は、各人の地位や職務に関わらず、誠心誠意、規律、共感、相互尊重、信頼といったものに特徴付けられたものとすべきです。

4.2. 仕事を進めて行く上では、どのような場所であれ、社員、ディレクター、役員は、地元の法律と規則順守に加えて、国際的に認知されている人権を尊重し、各人の尊厳が確保されるようにしなければなりません。人権は、普遍的なものであり尊重されなければなりません。なぜなら、人権というものは、奪い取ることのできないものであって差別なくすべての人に有効に与えられているものだからです。また相互に関係付けられ分断することのできないものであることから、誰からも奪われることはありません。

4.3. 社員、ディレクター、役員の間での人間関係における公平性ということもまた非常に重要です。イオシペ・マキシオンは、人種、肌の色、年齢、性別、性同一性、性的指向、結婚歴、先祖、民族性、また国籍、宗教、身体障害、組合加盟状況、政治的信条、あるいはその他の何らかの差別的状態に関わる差別や偏見に基づく行動はどのようなものであれ容認しません。

4.4. イオシペ・マキシオンはいかなるタイプであれハラスメントを容認しません。それには、道徳、性的、または経済的なハラスメント、あるいはその他の敵意ある環境、脅かすような、または肉体的あるいは心理的不快感を引き起こすような社員、ディレクター、役員、サプライヤー間の関係に見られる虐待的な行動が含まれます。たとえば、

- 相手の同意のあるなしに関わらず、不適切に体に接触する
- 性的な意味合いのある誘いかけ、性的なことをほめかす物または画像を見せたり、そのような内容を伝える、あるいはその他のセクハラにつながる行為
- 職場にて、または職務を果たしているときに、社員、ディレクター、役員またはサプライヤーを、屈辱的な状況、あるいは当惑させるような状況に直面させる
- 侮辱的行為、いじめ、脅しなど人を脅かすような行為
- 部下に個人的なことを頼んだり何らかの手助け得ようとして権力または権限を乱用する

4.5. イオシペ・マキシオンは安全で健全な仕事環境を維持確保することに力を入れ、その事業活動において健全かつ安全な状態を改善し、リスクが発生するような状況を抑えていこうとしています。適用される法律および規則に準じた必要なリスク予防措置または軽減措置をとらずにリスクを引き起こすような状態で仕事が進められることは許されません。

4.6. 仕事場でのアルコール飲料および違法薬物の消費、使用、販売、または所持は禁止されています。また酩酊状態の者、または本人に行動異常を起こさせたり、他人の健康、安全、活動に影響をもたらす可能性のある違法薬物や違法物質の影響を受けた状態の者が、イオシペ・マキシオン会社敷地内に入ったり、そこに留まることは許されません。

4.7. 全ての社員、ディレクター、役員、ならびにイオシペ・マキシオンで仕事をするサプライヤーは当社の社内規則にて規定されている安全と保護対策を理解しておく必要があり、イオシペ・マキシオンの会社敷地内にいるとき、または会社のために仕事をしているとき（それには仕事場所またはサービス提供場所に出向いている時間も含む）、規定されている対策を適切に講じなければなりません。また、いかなる状況であろうと安全でない状態や事故またはインシデントに気付いた場合は該当部門の者にそれを即座に通知しなければなりません。

## 5. 社員と管理職の者

5.1. イオシペ・マキシオンは幼年労働を認めていません。また 18 歳未満の者が生産ラインで働くことを許可していません。見習い労働は、地元の法律や規則に準じた形で学校の監督の下また特別の注意を払った上で、管理部門または技術部門にて 16 歳から認めています。

5.2. イオシペ・マキシオンはどのような形であれ奴隷または強制労働、あるいは義務的労働を禁止しており、人身売買を支援したり、それに貢献あるいは援助したり、またはそのような行為を進めやすくするようなことはしません。さらにどのようなものであろうと肉体的または精神的虐待につながる懲戒措置は容認しません。

5.3. イオシペ・マキシオンはその社員、ディレクター、役員を選考、採用、報酬、評価、または昇進のプロセスにおいて虐待的行為（あるいは人を罵倒するような行為）または差別的な行動あるいは不当な利益を受け入れるような行為はとりません。また、これらのプロセスは、以下の点を基準にして進められるようになっていきます。技術面の適性、学歴、専門的な経験、業務成績、適切な行動および態度、グループで仕事をする能力。

5.4. イオシペ・マキシオンは当社の社員、ディレクター、役員が以下のような行動をとることは認めません。

- 非倫理的または違法な状況と判断されるビジネスを行うこと（たとえイオシペ・マキシオンのビジネスチャンスがなくなるとしてもそのような行為は認められません。）
- 個人的な目的または承認されていない目的に、イオシペ・マキシオンのまたは当社の顧客のあるいはサプライヤーの秘密情報を使う
- 自分自身の利益のためにまたは第三者の利益のために、イオシペ・マキシオンのリソースを使う、仕事上の地位または職務あるいはイオシペ・マキシオンの部外秘情報を利用する
- 競争会社のパートナーとして、イオシペ・マキシオンの市場に直接または間接的に関与する（ただし、その管理に影響を与えることなく株式公開会社の株式に投資することは除外される）、またはディレクターまたは役員、あるいは諮問機関または監督機関の一員として、またはそのような機関のコンサルタントとしての行為をとる、あるいはその他の形で直接または間接的に会社と競合する。
- イオシペ・マキシオンとビジネス関係を持っている、または持ちたいと望んでいる顧客、サプライヤー、競争会社またはその他の会社、自身または第三者の利益と交換に、直接または間接的に利益を与えたり特権を与える
- イオシペ・マキシオンとビジネス関係を持っている、または持ちたいと望んでいる顧客、サプライヤーまたはその他の会社に対してスポンサーになってもらうことを要請する。ただし、それが慈善活動であってそうした要請がすでにイオシペ・マキシオンのコンプライアンス部にて承認されている場合は除外される。

5.5. イオシペ・マキシオンの社員、ディレクター、役員は日々の活動および各人の仕事上のポジションおよび職務において、本規範に記載されているガイドラインに沿った行動をとる責任があり、またこれらのガイドラインの実践を広め、自分たちの影響を受ける人たちまたは下で働く人たちによってもそれらが順守されるようにしていかなければなりません。

5.6. イオシペ・マキシオンは、その社員、ディレクター、役員に対して、本規範の条項順守の必要性を伝えるための定期的なトレーニングに参加するよう求めています。

5.7. 本規範またはイオシペ・マキシオンの社内規則に対して、社員、ディレクター、役員が違反行為をとった場合は、そのような者の勤務成績の評定に影響が出るようになり、本規範に規定されている懲戒処分が適用される可能性があります。

## 6. 労働組合

6.1. イオシペ・マキシオンは労働組合の交渉プロセスの有用性を認めています。それは、組合員により正当化された組合が、実用主義に基づいて客観性および自律性の下で組合員を代表していると考えられるからです。

6.2. 継続的に職場での関係を改善するということを目指して、イオシペ・マキシオンは組合との対話に加えて、会社の社員に直接、接していくことにしています。

## 7. 政治団体活動

7.1. 社員、ディレクター、役員はイオシペ・マキシオンを政治団体活動につなげることを禁じています。そのため、イオシペ・マキシオンの会社敷地内で、選挙活動またはその他

の政治団体関連活動を行うこと、またいずれかの政治団体を押し進めようとして仕事上の地位または職務を利用する、あるいはイオシペ・マキシオンの名前、リソース、資力などを使うことは許されていません。

7.2. 寄付金や政治献金に関しては、法律により禁止されている国においては、社員、ディレクターまたは役員がイオシペ・マキシオンの名の下で、そのようなことを行うことは禁止されています（現金、物品またはサービスいずれの形であろうとも）。寄付や政治献金が合法的に認められている国においては、会社の取締役会による事前承認があり、かつ適用される法および規則が順守されているというのであればその場合に限り許可されます。

7.3. ただし、上記規定にかかわらず、社員、ディレクター、役員は他の社員、ディレクター、役員の個人的な公民権の行使を尊重すべきであり、それには自由な考えの表現および個人の自由な政治参加、政党所属、公職または政治的官職の候補者になるなども含まれます。社員、ディレクター、または役員が公職または政治的官職に立候補しようとする場合は、それにより起こり得る利害の衝突、また公職につくこととイオシペ・マキシオンでの仕事との両立性といったことを人事部が評価できるようそうした状況を即座に人事部に連絡する必要があります。

## 8. 利害の衝突

8.1. 利害の衝突の状況は当社の社員、ディレクター、役員、またはその他の管理代理人の一人が評議中の問題に関連して独立した立場を取らず自身の利益や自分の近親者や会社の利益とならない受益者の為とその状況に影響を与えたり利益する方向に意思決定を行った時に発生します。

8.2. イオシペ・マキシオンでは自分の為の利益や当社の利益と一致していないことをベースに行う仕事上の意思決定を認めていません。従って、社員、ディレクター、役員、またはその他の管理代理人が利害の衝突の可能性のある状況にある場合、速やかにそれを表現し、そのような状況に関連した意思決定に影響を与えたり、その意思決定に参加することを避けなければなりません。もしそれが行われなかった場合、この事実を知っている者は速やかに利害の衝突と思われる事実を通知しなければなりません。

8.3. 社員、ディレクター、およびまたは、役員との親族関係、恋愛関係、またはその他の親密な個人的関係のあるそれらの人達と当社のサプライヤー（そのパートナー、ディレクター、および役員を含む）とそれぞれの近親者との関係はそれぞれに直接的、または間接的に利益を生じさせたり、彼らのイオシペ・マキシオンに於ける活動に悪影響を与えてはなりません。

8.4. これらの関係の事実気付いた場合、社員、ディレクター、または役員は（イ）彼らの近親者が当社に雇用されている、（ロ）上下関係を問わず親密な個人的な関係のある同僚、または上司が意思決定プロセスに影響を与える、または自身の活動を遂行するのに影響を与える場合、可及的速やかにそれぞれの上司、またはそれぞれが所属しているユニットの人事部署にこれを通知しなければなりません。それにより利害の衝突の可能性があるか、そしてその可能性がある場合、どうそれに対応したら良いかを一緒に決めることができます。

8.5. 社内では同一組織内で直接的、または間接的な従属関係に於いて近親者が社員、ディレクター、または役員の下で働くことは如何なる場合にも許されません。倫理委員会の指導の下に夫々の状況の特別な性質を考慮した上で最も適切な解決策を採用する為に、この様な状況は直ちに人事部に連絡しなければなりません。

8.6. 利害の衝突の可能性を生じさせる全ての状況を特定することは実現可能ではありませんが、一般的に利害の衝突の可能性が発生する状況として下記項目があげられます。

- イオシペ・マキシオンと取引関係のある、またはそれを希望しているサプライヤー、顧客、またはその他の実体に直接的、または間接的にパートナーとして参画したり（ただし、その管理に影響を与えることなく株式公開会社の株式に投資することは除外される）、その実体のディレクターや役員となったり、諮問機関や監督機関のメンバーとなったり、またはそのような期間のコンサルタントしての行為をとること。
- イオシペ・マキシオンと取引関係のある、またはそれを希望しているサプライヤー、顧客、同一市場に於ける競争会社、またはその他の実体に直接的、または間接的にパートナーとして参画している近親者を持ったり（ただし、その管理に影響を与えることなく株式公開会社の株式に投資することは除外される）、その実体のディレクターや役員となったり、諮問機関や監督機関のメンバーとなったり、またはそのような期間のコンサルタントしての行為をとること。
- イオシペ・マキシオンと取引関係のある、またはそれを希望しているサプライヤー、顧客、同一市場に於ける競争会社、またはその他の実体から個人的な利益を受けること。
- 社外に於いて当社に於ける業務時間や業績や生産性を損なう可能性のある地位、仕事、または個人的な性質の責任を受諾する、または市場に於ける競争会社の活動を直接的、または間接的に手伝えること。

8.7. イオシペ・マキシオンで働く全ての正社員、ディレクター、または役員が社外でパートタイムの活動を希望する場合、利害の衝突の可能性を判断する為に上司、または所属する人事部に事前に通知しなければなりません。

8.8. 透明性を維持することが最善の方法です。利害の衝突は不正行為ではありませんが、その事実を報告しない場合、この行動規範の違反行為となり、ここに規定する懲戒処分の対象となります。

8.9. 本規範の適用上、個人の“近親者”とはその人の子供達、義理の子供達、孫達、両親、配偶者や内縁関係パートナー、兄弟姉妹、叔父叔母、従弟従妹、甥姪、義理の両親、義理の子供達、義理の兄弟姉妹、および本人の扶養家族と解釈します。

## 9. サプライヤーとサービスプロバイダー

9.1. イオシペ・マキシオンではサプライヤーとの関係において倫理性、誠実さ、そして透明性を要求しています。イオシペ・マキシオンの社員、ディレクター、および役員はサプライヤーを選択し、契約しそして取引関係を維持する場合、数ある中で評判と道徳行為、能力、品質、サービスのレベル、技術的革新性、納期の遵守、競争力、および経済金融情勢を含めた技術的で偏見がなく透明性のある基準をベースに何が当社にとって最善の利益となるかを念入りに考慮しなければなりません。

9.2. イオシペ・マキシオンのサプライヤーは幼年労働、またはどの様な形であれ奴隷や強制労働や拘束労働を容認してはなりません。人身売買を支援したり、それに関与したり、支援したり、そのような行為を進めやすくすること、およびどの様な形であれ身体的や精神的

な虐待を含む懲戒処置を容認してはなりません。

9.3. イオシペ・マキシオンとそのサプライヤーとの関係はそのサプライヤーに適用される本規範を遵守する義務、その労使関係、職場の健康と安全、および腐敗との闘いを含む法律や規則等の遵守に関する具体的な条項を含む適切な文書により正式にされなければなりません。

9.4. イオシペ・マキシオンでは当社の製品に使用される材料の発注に際し武力衝突や人権侵害を支援しない、それに寄与しない、そしてそれを援助しない方法での発注に最大限の努力を投じています。これには“紛争鉱物”として知られている錫、タングステン、および金、等を含むかも知れない材料が含まれます。イオシペ・マキシオンでは当社の製品に含まれているかも知れないこの様な鉱物が責任を持って採掘され武力衝突や人権侵害に寄与していないことを保証する為に適切な努力を払います。イオシペ・マキシオンではサプライヤーにもこれと同じ基本方針を守ることを期待しています。

9.5. 本規範に定められている義務を無視するサプライヤーとの関係は契約上、またはそれ以外の方法に拘わらず、どの様な形であれ契約をしたり、それを維持したり、再契約することは許可されていません。

## 10. 顧客

10.1. イオシペ・マキシオンではその超越した製品とサービスに全力を傾けており、スピード、確実な納期、品質、競争力、および技術革新、そして倫理的に仕事し、法律や規則等を遵守する事で顧客の必要性と期待値を満足させることを約束します。

10.2. イオシペ・マキシオンの顧客との関係はイオシペ・マキシオンの製品とサービスに関して透明性があり、公正で、正確で、適切な情報をタイムリーに伝達する事をベースにしており、それはこの目的のために特に権限を与えられた社員とディレクター、および役員により遂行されています。

10.3. イオシペ・マキシオンの顧客の機密情報は保護され安全な環境で伝達されています。社員、ディレクター、および役員、そして必要な場合イオシペ・マキシオンのサプライヤーが社内環境の中で情報の安全性を維持しています。

10.4. イオシペ・マキシオンでは自由で開かれた競争が想像力を刺激し継続的な改善を促進させることを固く信じ、当社では全力を投じて競争法令を全面的に遵守しています。前述の規則が当社の社員、ディレクター、および役員、そして当社を合法的、且つ直接的に代表する第三者をして彼等が競争プロセスを妨げたり、人をだます様な習慣や行動を禁止すべく彼らを導いています。

## 11. 腐敗との闘い

11.1. イオシペ・マキシオンでは当社の全ての社員、ディレクター、役員、およびサプライヤーは当社のビジネスや活動を遂行する時、そして行政機関職員や民間部門の人達と交流する時、倫理的で、正直で、透明性のある様に行動する事を要求しています。

11.2. イオシペ・マキシオンの社員、ディレクター、役員、およびサプライヤーはあらゆる形態と状況下に於いて汚職と戦い、それを許さない責任と確約を持つように要求されており、全てのビジネス機会に於いてこの確約に相反する状況が発生した場合、それに対して断固と

して強く否定することが期待されています。

11.3. 腐敗との闘い、および数ある中でもブラジルの汚職禁止法（Brazilian Anti-Corruption Law）（法 No. 12,846/2013）、1977年施行の連邦海外腐敗行為防止法（the Foreign Corrupt Practices Act of 1977）（FCPA）、および英国の収賄禁止法（the UK Bribery Act）（UKBA）（“汚職行為防止規則”）を含む行政機関や公有資産に対して害をなす行為を行うことに関してイオシペ・マキシオンに適用される各種の法律と規制を考慮し、当社の社員、ディレクター、および役員、そして当社の利害を当社の為に合法的、且つ直接的に代表する第三者等は数ある中でも下記行為を直接的、または間接的に行うことを禁じられています。

- イオシペ・マキシオンの利益となる意思決定に良い影響を与える為、またはイオシペ・マキシオンの利害に影響を与えるかもしれない個人的な利益を得るために誰かに、特に行政機関職員やそれに関連した第三者に、不当な利益を与えたり、それを許可したりすることも含めてそれを提供したり、約束すること。
- 一般的に許可書、ライセンス類、通関書類、およびその他の公文書の発行等の所定の手順や任意の行為をより早く行わせ有利な立場を確保する為に行政機関職員やそれに関連した第三者に些細な金額と考えられる報酬である“便宜を図ってもらうための支払金”を与えたり、それを許可することも含め、それを提供したり、約束すること。
- その人やその人の近親者の安全が脅かされたり危険な状態となるケースを除き（この場合は可及的速やかにコンプライアンス部に連絡すること）、脅し、恐喝、強要、および誘発行為の結果として不当な利益を与えたり、それを許可したりすることも含め、それを提供したり、約束すること。
- 賄賂を与えたり受け取ったりすること。
- 第三者の利益となる意思決定に影響を与えたり、イオシペ・マキシオンの利害に影響を与え得る個人的な利益を得る為にサプライヤーや顧客等、第三者に不当な利益を要求したりそれを受け取ること。
- 不正行為の実施の為に資金を融通したり、提供したり、それを支援すること。
- 仲介者を使って不正行為を実施する目的で身元や実際の権益を秘密にしたり隠すこと。
- 入札や契約時にそれを操作したり騙すこと。
- 会社や行政機関職員による調査や査察活動を妨害したりそれに干渉すること。
- 汚職行為防止規則の違反に関する行政手続きや司法手続きの対象となった、またはそれに関わったことをコンプライアンス部に連絡しなかった場合。
- 汚職行為防止規則に表現されていること以外の不正行為を行うこと。

11.4. 本規範の適用上、“不当な利益”とはその人にそれを受ける資格のない直接的、間接的、または有形、無形を問わず、例えばそれが金銭、贈答品、食事、接待、交通手段、好意、サービス、物品の使用、就職の提供、寄贈品や寄付金、取引条件の変更、割引、支払金や負債の払い戻し、等の全ての形態により発生する利益、報酬、または手当を意味します。

11.5. 通常の業務活動中に於ける低価格の贈答品、食事、または接待の提供はそれに関するイオシペ・マキシオンの明確な社内規則やそれぞれの地域の法律や規則が守られている限り許可されます。如何なる場合でもそれら贈答品、食事、または接待が意思決定に介入したり利害の衝突の可能性を発生させ不当に影響を与えてはなりません。もし社内で提供された、または受け取った贈答品、食事、または接待のタイプに関して疑わしく思われる時は社員、ディレクター、および役員は上司、所属している人事部、または当社のコンプライアンス部に相談して下さい。

11.6. イオシペ・マキシオンのディレクターと役員はその職務の遂行にあたり政治的に影響力のある人物、即ち、適用される法律や規則に定められた期間中で顕著な公的地位や公的役

職にある人、その代理人、親族、およびその側近、と会議をする場合には少なくとももう一人のディレクター、役員、または社員の同伴が常に必要です。

11. 7. 行政機関職員、または顧客やサプライヤーを含む民間部門の人物が特別の問題に対応する為に誰かに対してある特別扱いが必要であると主張したり、不当な利益を要求したり提供した場合、その人との接触を中止し適切な措置が取られる様、コンプライアンス部、またはホットラインを活用して速やかに報告しなければなりません。

11. 8. 更なる情報が必要な場合、当社の倫理と汚職行為防止、および贈答品、食事、および接待に関する特別社内規則をチェックしてください。貴方が対応している特定な状況を含む疑問を明らかにする為にはコンプライアンス部に相談するかホットラインを活用して下さい。

## 12. マネーロンダリング（不正資金洗浄）防止

12. 1. マネーロンダリングとは不法行為に関わった資金の本質や資金源に関してその不法資金を元来の出処や所持者を特定出来なくし、合法的な資金に見える様に地域経済の業務の流れに紛れ込ませて隠すプロセスのことです。

12. 2. イオシペ・マキシオンではマネーロンダリング、テロ行為への資金提供、武器や麻薬の密輸、またはそれを援助する全ての形態や状況に関係する可能性のある全ての行為を容認しません。イオシペ・マキシオンの社員、ディレクター、役員、およびサプライヤーはそれぞれが事業を行う地域の法律と規制の定めるところを遵守しなければならず、マネーロンダリングやテロ行為への資金提供や異常で不規則な支払、出処が違法と思われる財源の兆候、もしくは密輸が疑われる行為を発見した場合、速やかにホットラインで通報しなければなりません。

## 13. メディア

13. 1. イオシペ・マキシオンのメディアとの関係は当社に何を報告する義務があるのか、そして何がマーケティング活動であるのかを当社が明確に理解した上で真実性と自立の原則を基礎としています。

13. 2. メディアとの接触とイオシペ・マキシオンの情報の開示は特にそれを行う権限を与えられた社員、ディレクター、および役員のみにより、適用される法律や規則を守りつつ明確で適切な方法で行われます。取材訪問を許可する場合、その他の公的デモンストレーションを行う場合、またはメディア上の記事やニュースの記載時にはイオシペ・マキシオンの利害と評判を守らなければなりません。

13. 3. 本規範の原則とガイドラインを遵守するのに加え、イオシペ・マキシオンに係るトピックに関する件で、中でもフェースブック、インスタグラム、およびリンクドイン等のソーシャルネットワークに投稿する場合には下記の規則を守ってください。

- 社員、ディレクター、役員、サプライヤー、顧客、戦略、市場、生産や技術、またはその他の機密情報に関する内容、情報、またはコメントは発信しないこと。
- 著作権やその他の知的財産権を侵害しないこと。
- 知識や確実性の無い情報を発信しないこと。
- イオシペ・マキシオンに関する論争や批判を発見した場合にはコンプライアンス部に通知すること。

13. 4. 当社の名声を汚したり、その掲示に機密情報が含まれていない限りイオシペ・マキシオンの名前を個人掲示板にリンクすることは出来ます。ソーシャルネットワークに掲載された記事は急速な再生転送で拡散されデジタル環境に長い間存在し続けます。従い、掲載する前に貴方の掲載する記事やコメントが貴方やイオシペ・マキシオンにどのような影響を与えるかを十分に考慮し判断しなければなりません。

#### 14. 情報の機密性とセキュリティ

14. 1. 事前に文書による認可がイオシペ・マキシオンにより与えられていない場合、社員、ディレクター、および役員にはイオシペ・マキシオンの雇用中、または雇用関係がなくなった後も、当社が活動を行っている分野に於いて公に知られていない事実や直接的、または間接的にイオシペ・マキシオンに関連した周知の情報を如何なる人や団体に対しても開示してはならない義務があります。

14. 2. イオシペ・マキシオンの情報の機密性とセキュリティーを確実にするために、少なくとも下記の規則を守らなければなりません。

- イオシペ・マキシオンの知的財産を尊重する。イオシペ・マキシオンの機材と情報システムを使って作成され保管された全てのデータは独占的財産権である。
- 適切な許可なしに如何なる文書、情報、またはデータの内容をも変更してはならない。
- イオシペ・マキシオン内で開発され、著作権で保護されているコンピュータープログラムをコピーするのを控える。
- 権利保持者の明白な許可なくライセンス契約のある第三者より購入したコンピュータープログラムをコピーしてはならない。
- 情報技術部の許可なくイオシペ・マキシオンのコンピューターにプログラムをインストールしてはならない。
- 著者を特定せず、適切な許可なく情報を外部に公開してはならない。
- コンプライアンス部の許可なくイオシペ・マキシオンの商標を使用してはならない。
- イオシペ・マキシオンの製品やサービスマーケティング、プロモーションや開示計画、市場機密、教育プログラム、マニュアル、技術情報、価格リスト、財務データやビジネス計画、またはその他の当社の機密情報を他人に話してはならない。
- 教育内容、議事録、および学術論文、等のイオシペ・マキシオンの情報を外部の活動や発表に使用する前にはコンプライアンス部の許可を求めること。
- イオシペ・マキシオンを退職する際にはイオシペ・マキシオンの所有する財産、または書類を持ち出してはならず、全ての物資やオリジナルかコピーに拘わらぬ文書類、およびファイル、通信記録、およびまたは、イオシペ・マキシオンに在籍中に受け取り、保存し、作成したその他の通信記録を全て会社に戻すこと。
- 許可なき者によるイオシペ・マキシオンのコンピューターシステムへのアクセスを制限し個人のパスワードを決して人に渡してはならない。

#### 15. 情報技術リソースとプライバシー

15. 1. 社員、ディレクター、役員、およびサプライヤーはイオシペ・マキシオンとリンクした、およびまたは、イオシペ・マキシオンから提供された全ての情報技術リソース（例えば、ハードウェア、ソフトウェア、インスタントメッセージを含むアプリシステム、電子メール、インターネット、および企業ネットワーク）を業務用のみに限定して使用しなければなりません。これらリソースをメッセージの送信や共有、または差別的な内容や本規範に記載されている原則やガイドラインに一致しない不正で、不道徳的、またはポルノ内容、等の情報にアクセスする為に使うことは堅く禁じられています。業務活動に関連するか否かに拘わらず

イオシペ・マキシオンの電子メディアを使ってダイレクトメールの様な大量の通信を保存したり送信することは許可されていません。

15.2. 社員、ディレクター、役員、およびサプライヤーはこれは業務用のみの使用を意図して提供されていると言う事実によりイオシペ・マキシオンとリンクした、およびまたは、イオシペ・マキシオンから提供された情報技術リソースとその他の作業ツールはその使用状況と内容を含めて常に監視されていることを認識しなければなりません。依って、イオシペ・マキシオンではウェブ閲覧記録、企業電子メール、コンピューターやサーバーに保存された情報、およびイオシペ・マキシオンとリンクした、およびまたは、イオシペ・マキシオンから提供された卓上電話と携帯電話による通信内容や現地の法令要件の遵守、等を監視する権利を保留します。依って、イオシペ・マキシオンのリソースを使用する場合、社員、ディレクター、役員、およびサプライヤーは現地の法律や規則により許可されていない限りこの使用に伴うプライバシーの保護を期待しないでください。

15.3. その他全てのケースではイオシペ・マキシオンでの業績や活動の妨げにならない限り全ての社員、ディレクター、役員、またはサプライヤーの私生活は全くその個人のものであります。イオシペ・マキシオンでは社内規則と現地の法律や規則に従い、全ての社員、ディレクター、役員、サプライヤー、および顧客の個人機密情報に関してプライバシーとそのセキュリティを保証します。

## 16. 株主、潜在的投資家、および市場アナリスト

16.1. イオシペ・マキシオンでは本規範に規定されている原則とガイドラインに従い、ビジネスの適切な成長を通して株主に十分な投資利益を提供すべく努力することに全力を尽くしています。

16.2. イオシペ・マキシオンの株主、潜在的投資家、および市場アナリストとの関係は正確さ、透明性、偏見がなく、適切で適時な情報の伝達をベースにし、特別にこの目的で許可された社員、ディレクター、および役員によりこの情報が提供されることにより当社の活動と業績を監視することが出来ます。

16.3. 株主、潜在的投資家、または市場アナリストとの全ての連絡の依頼はイオシペ・マキシオンのインベスター・リレーションズ部まで頂ければ当部にて適切で適時に連絡事項を準備し処理致します。

### インベスター・リレーションズ部

- 電話 : +55 11 5508 3830
- 電子メール : [ri@iochpe.com.br](mailto:ri@iochpe.com.br)

## 17. イオシペ・マキシオンの株式の取引

17.1. (イ) 市場に開示されていない当社の関連情報を保護し秘密を守ることと信頼される部下や第三者が同じ保護と守秘を行うことに最善の努力をすること、(ロ) この部外秘の情報を個人の利益のために使わない、または第三者の利益のために使わないことを確実にするのはイオシペ・マキシオンのディレクターと役員、法定監査委員会そして、もしそれが設立されていれば財政評議会、および社員の義務です。関連した情報とはイオシペ・マキシオンが発行する株式と証券の市場価格、または投資家が売買したり、売り控えたりしてそれら株式と証券に伴う権利を施行する為の投資家の意思決定に著しく影響を与えるかもしれない全ての情報のことです。

17.2. 市場に開示されていない関連した情報の知識のあるディレクターと役員、法定監査委員会そして、もしそれが設立されていれば財政評議会、または社員がイオシペ・マキシオンの発行した株式や証券を取引することは一般的に禁止されています。同様に当社のサプライヤーと関連情報を有し、この情報が市場に開示されていないことを知っている全ての人に対しても禁止されています。

17.3. 前記の人々に対してはイオシペ・マキシオンの四半期情報と年次財務諸表が公開される15日前の期間中はイオシペ・マキシオンの発行する株式や証券の取引も禁止されています。

17.4. 更に、当社のウェブサイトに掲載されているイオシペ・マキシオンの証券取引と情報開示方針、およびブラジルの証券取引委員会（CVM）の方針、およびイオシペ・マキシオンの発行する証券の取引に適用される法律や規則、特にCVMが発行する法律や規則、を遵守しなければなりません。

## 18. 会計帳簿と財務諸表

18.1. イオシペ・マキシオンの会計帳簿は適用される法律や規則、および一般的に認められた会計原則と当社の社内規則に従って作成されなければなりません。

18.2. イオシペ・マキシオンでは間違いや不正行為による記入漏れや改ざんの無い、正確で、完全で、真実で、会計監査が可能な会計帳簿を維持することに全力を尽くしています。詐欺行為の例としては文書の偽造、帳簿に偽情報を記入すること、およびサプライヤーに対する過剰請求契約等の行為があり、本規範に規定されている懲戒処分の対象となります。

18.3. 全てのイオシペ・マキシオンによる約束と支払は当社の社内規則に従い適格なレベルの承認のもとに行われます。全てのイオシペ・マキシオンの会計帳簿は正当に授権されたユーザーにより行われます。

18.4. イオシペ・マキシオンの財務諸表は一般に認められた会計原則に従って作成され、その開示は適用される会計申告と規制により設定された最低必要条件を満足させなければなりません。

## 19. 苦情とホットライン

19.1. イオシペ・マキシオンでは社員、ディレクター、役員、サプライヤー、および一般的第三者が行動規範、イオシペ・マキシオンの社内規則、または適用される法律と規制に違反したと思われるか、違反しているかも知れない全ての活動と状況をこのケースの調査を、容易に進めるのに必要な最大量の情報と共に報告することを奨励しています。疑わしい違反に即座に対応することで当社と社員、ディレクター、役員、および地域社会全体に及ぼす損害を防止するかそれを最小限にすることが出来ます。

19.2. 合理的な疑念、またはその活動そのものかその怠慢により発生する違反行為や不正行為を聞き及んだイオシペ・マキシオンの全ての社員、ディレクター、役員、およびサプライヤーはその活動、またはその状況を報告する義務と責任があり、どの様に進めてよいのか解らない場合には指導を求めなければなりません。その行為を知っている、または合理的に疑われる違反行為を故意に報告しない場合、これは本規範に規定されている懲戒処分の対象となる怠慢と見なされます。

19.3. 疑わしい違反行為と苦情はその人の直属のマネージャー、所属しているユニットの人事部、またはその報告や苦情を匿名で行うことが出来るホットラインを使って報告することが出来ます。

19.4. ホットラインやその他の方法で受け付けられた全ての疑わしい違反行為と苦情は記録され独立した、偏見のない、適切な方法と法的支援をもって調査されます。

19.5. 告発者は疑わしい違反行為と苦情の報告を匿名で受け付けることと告発者に対する報復の禁止規則で保護されています。可能で法的に許される範囲で適切な調査手順に従い、受け付けられた疑わしい違反行為と苦情の全ての報告は匿名を希望しない告発者の保護をも含め、内密に扱われます。

19.6. イオシペ・マキシオンのホットラインは安全な通信手段で一日 24 時間、週 7 日利用可能で次の方法でアクセスすることが出来ます。

#### ホットライン:

- 書式の電子版はこのウェブサイトから入手可能: <https://hotline.iochpe.com.br/>
- 電話: +55 11 5508 3817
- 電子メール: [ethics@iochpe.com.br](mailto:ethics@iochpe.com.br)

19.7. ホットラインでは疑わしい違反行為と苦情の報告を受け、そのケースを記録するのに必要な情報を集め、専門会社の援助を得て社内、もしくは社外で行われる調査手順を偏見なくイオシペ・マキシオンの内部監査部により自主的に管理されています。

19.8. 調査期間と手順は状況や潜在的な影響、証拠や裏付けの有り無し、およびその他の要因により異なります。依って、書式の電子版や上記のアドレスを通して苦情を提出した人に対しては匿名性を維持したままそのケースの進捗を追跡出来る様にプロトコル番号が発行されます。

19.9. 全ての疑わしい違反行為と苦情の報告は潜在的な不正行為に係る問題に関して社内監査部をサポートするイオシペ・マキシオンの倫理委員会に一定の間隔で連絡されます。

19.10. 報告された対象者が当社の内部監査部の一員であった場合、告訴者は倫理委員会のサポートの下で適切な調査が行われることを保証する為に適切な対策をする責任のあるイオシペ・マキシオンの法定監査委員会コーディネーターに次の電子メールアドレス ([cae@iochpe.com.br](mailto:cae@iochpe.com.br)) で直接連絡する選択が出来ます。

19.11. イオシペ・マキシオンではホットラインが確実に信用される要因である、匿名性、機密保持、そして報復禁止の規則の徹底遵守を確実に行います。

## 20. 報復の撲滅

20.1. イオシペ・マキシオンでは潜在的に本規範、イオシペ・マキシオンの社内規則、または当社に適用される法律や規則に違反する活動や状況を報告した個人や調査に協力している人に対する報復行為や報復の脅しを禁じその行為を許しません。報復行為はホットラインにて報告され得る、又報告しなければならない違反行為です。

20.2. イオシペ・マキシオンの報復を禁じる約束は例えその報告や苦情が根拠のないものであったと証明されたとしても、責任と誠意をもって行動した告訴人を守ります。これにより社員、ディレクター、役員、サプライヤー、および第三者はその報告や苦情によりイオシ

ペ・マキシオンとの現在の関係、または将来的な取引に悪影響を与えられるかもしれない、と恐れずに疑わしい違反行為や苦情を報告することが出来ます。

20.3. 同様にある人が誠意をもってそれが行動規範に対する違反であると指摘することやこの件に関するアドバイスを求めることを思いとどまらせようとしたり、その人が報告するのを阻止することはそれ自体この規範に規定された懲戒処分が適用される行為です。

## 21. 懲戒処分

21.1. イオシペ・マキシオンでは事情次第で行政責任、民事責任、およびまたは、刑事責任の分け隔てなくこの行動規範、イオシペ・マキシオンの社内規則、およびまたは、適用され得る法律や規則に違反した社員、ディレクター、役員、またはサプライヤーに対して懲戒処分を課すことがあります。懲戒処分には次の種類があります。(イ) 社員、ディレクター、および役員の場合：口頭での警告、書面による警告、停職、現職からの免職、およびまたは、正当な理由によることも含めた解雇、(ロ) サプライヤーの場合：契約違反の通知、およびまたは、契約の終了。

21.2. 適切な調査手順が行われた後、当社の倫理委員会がそれぞれのケースに対応する特定の懲戒処分を判断し決定します。制裁措置の適用は比例的で段階的に行われ、次の要因が考慮されます。これには違反の性質とその度合、当事者の責任の度合、当社、社員、そして地域社会全体が被った被害、当事者が得た利益、以前に本規範に規定された規則違反の有無、および当事者が同じタイプの違反を既にしたことがあることで証明されたとみなされる再発の事実、等があります。違反の性質により、当局、または第三者に連絡する義務があるか、連絡した方が良いのかが判断されます。

21.3. 告訴人本人が違反行為や不正行為に係ったと自発的に率先して報告することは奨励され、懲戒処分を課すにあたりこれは軽減事由と認知されることがあります。

## 22. 疑念

22.1. 法律、文化、および習慣は国により、又同じ国内でも夫々の地域により異なります。本規範は明確で包括的であることを心がけていますが、疑う余地なくある行動が容認できるか否かが明確でない状況が発生することでしょう。ある特定の状況に関して疑問が発生した場合、または本規範の規定やイオシペ・マキシオンの社内規則に関連して質問がある場合、マネージャー、所属する人事部、イオシペ・マキシオンのコンプライアンス部、またはホットラインを活用して相談して下さい。行動を起こす前に指導を求めるのは常に良い考えであることを覚えておいてください。

22.2. コンプライアンス部では社員、ディレクター、および役員が遵守管理、方針と手順の強化、教育コースの作成、および組織の連絡チャンネルの強化をサポートしています。イオシペ・マキシオンのコンプライアンス部には下記で連絡できます。

### コンプライアンス部:

- 電話： +55 11 5508 3821
- 電子メール： [compliance@iochpe.com.br](mailto:compliance@iochpe.com.br)

## 23. 承認と効力

23.1. 本規範は2018年9月26日に開催されたイオシペ・マキシオン社の理事会でそのオリジナル版が承認され、それ以降施行されています。本規範の全ての改訂、または改正には前記の理事会による事前の討議と承認が必要です。本規範は当社のウェブサイト ([www.iochpe.com.br](http://www.iochpe.com.br))、および CVM のウェブサイト ([www.cvm.gov.br](http://www.cvm.gov.br)) で閲覧することができます。

\* \* \* \* \*

## テンプレート

### 受取り通知とコミットメント

私はここにイオシペ・マキシオン社の行動規範の事実上のコピー全体を受け取り、その規定を理解し、全ての規定に従って行動することを誓います。

本規範は当社のウェブサイト([www.iochpe.com.br](http://www.iochpe.com.br)) および CVM のウェブサイト ([www.cvm.gov.br](http://www.cvm.gov.br))でも閲覧することが出来ることを理解しています。

最後に、私は必要な行動、または自分に期待されている行動を行うことに関して本規範で明文化されていない、または明確に指示されていない状況が発生した場合には本規範内に規定されている方法で説明を求めることを誓います。

氏名: \_\_\_\_\_

役職: \_\_\_\_\_

部門: \_\_\_\_\_

ユニット: \_\_\_\_\_

所在地: \_\_\_\_\_

日付: \_\_\_\_\_

署名: \_\_\_\_\_