

2023



行動規範 北米版

話す。聞く。コンプライアンスについて考える。



AISIN
Compliance and Ethics Program



CEO からのメッセージ

アイシンという名前は、当社の製品にだけでなく、お客様やサプライヤー、ビジネスパートナー、そして競合企業との取引においても常にその卓越性を示してきました。とくに品質に関する当社の評判は、私たちが倫理的に行動する限り存続していきます。

この行動規範は、アイシングループの企業行動憲章が示すように、私たちの日々の行動を導く基本となります。倫理的な事業運営の鍵は、アイシンを代表する皆さんにあります。最高水準の誠実性、品質、パフォーマンスを



実現するアイシンの社名に合った責任を一人ひとりが果たすことが社会から期待されています。

本行動規範は、アイシンの信念、価値観、目標に基づいて適切な選択を行えるよう作成されました。この取り組みの重要な要素は、従業員が気兼ねなくアドバイスを求めたり懸念を抱くことができるオープンな文化を維持することです。特定の状況で何を

すべきか確信が持てない場合、または本規範が順守されていないと思う場合は、声を上げる責任が皆さんにあります。本規範では、質問方法や懸念の報告方法に加えて、声を上げた人が守られ、報復が容認されないことを明言しています。

倫理的に、そして適用される法律を厳に遵守して事業を遂行することが「アイシンウェイ」でもあることを忘れないでください。

敬具

小山 一人
社長・CEO

Aisin Holdings of America, Inc.

目次

行動規範 北米アイシン

| | |
|-----------------------------------|----|
| はじめに | 4 |
| 行動規範 | 6 |
| 事業に対する責任 | 10 |
| チームメンバーに対する責任 | 12 |
| チームメンバーへの期待 | 16 |
| 当社の法的義務 | 20 |
| ガイダンスを提供する責任 | 32 |
| コンプライアンスと倫理リソースとコンプライアンスの監督 | 36 |

はじめに

日常生活における規範の概要

本行動規範(以下「規範」)は、北米において株式会社アイシン(以下「株式会社アイシン」)が直接的および間接的に所有するすべての企業(以下「アイシン」と総称)のすべての一時的・恒久的なチームメンバー、シニアマネジャー、役員および取締役(以下「チームメンバー」と総称)の日常業務の指針となる基本原則を示しています。

倫理的な意思決定

難しい問題を解決するための知見を本規範が必ずしも提供しているとは限りません。難しい問題に直面したら、下記のように自問してください。

- 私は本規範の趣旨を順守しているだろうか？
- 私はアイシンを法的リスクにさらしているだろうか？
- 私はアイシンのブランドや評判を傷つけているだろうか？
- 私は顧客の信頼を生んでいるだろうか？
- 私は公正かつ誠実に行動しているだろうか？
- 私の行為について家族と話すこと、あるいはニュースでそれを見ることを恥ずかしく思うだろうか？
- これは「アイシンウェイ」だろうか？不明な点があれば、アイシン北米法務部に相談してください。

アイシンのブランドと倫理的行動に対する評判は、アイシンの最も重要な資産です。「行動規範」とは、本規範の単なる表題ではなく、ビジネスコミュニティにおいて当社のブランドと評判を守る方法です。

本規範、アイシンのポリシー、および当社が事業展開する地域の法律に違反した場合、アイシンと従業員に刑事罰を含む厳罰が科せられる可能性があります。本規範またはアイシンのポリシーの違反は、解雇を含む懲戒処分の対象となります。

違反の可能性の報告に関する詳しい情報は、本規範の最後に記載されています。

この規範は誰に適用されますか？

本規範は、経営幹部を含むすべてのチームメンバーに適用されます。すべてのチームメンバーは、以下を報告するよう求められています。

- アイシンの財務データの記録、処理、報告の能力に影響する内部統制の構築または運用における欠陥
- 財務報告または内部統制の義務を負う経営陣またはチームメンバーに関わる不正（不正の重大性を問わない）
- 法律、規制、本規範、またはアイシンのポリシーの違反

チームメンバーにはどのような責任がありますか？

- 本規範およびアイシンのポリシーを理解し、その要求事項を順守する。
- 法的な問題や倫理的な問題について確信が持てない場合は、アイシン北米法務部の指示を仰ぐ。
- 適切なコンプライアンス報告チャンネル（本規範の最後に記載）を通じて、違反の疑いを報告する。違反の可能性があるかどうかを「判断する」よりも、むしろ報告しすぎるほど報告し、「後悔」よりも「安心」を心がけてください。アイシンには、スーパーバイザー、電子メール、インターネット、またはホットラインを通じて、匿名も含めて報告できる報告システムが整備されています。
- マネジャー、役員、または取締役は模範を示し、組織全体で倫理的な行動を確立する。
- 的確な判断を行い、自分の行動に責任を負う。
- アイシンまたは外部の第三者による本規範の潜在的違反に関する調査に協力する。アイシンの従業員は、アイシンの内部調査であるか政府からの情報提供要求であるかどうかに関わらず、アイシンが実施するいかなる調査にも協力する必要があります。調査に非協力的であったり妨害すると、解雇を含む懲戒処分を受ける可能性があります。

当社の行動基準

範囲

本規範は、サプライヤー、ディーラー、顧客、チームメンバー、またはアイシンのその他取引先との業務におけるあなたの行動に適用されます。その他のアイシンのポリシーと手順は、本規範を補完するものです。これらの文書がアイシンのコンプライアンス・倫理プログラムを形成します。アイシンの取引に適用される本プログラムおよびすべての法律、規則を熟知することは、あなたの責任です。

アイシンが行うこと

本規範およびポリシーに加えて、アイシンは下記を実行します。

- コンプライアンス研修を提供する。
- チームメンバーが報復を恐れることなく(希望すれば)匿名でコンプライアンスの問題を報告できるように、複数のコンプライアンス報告チャンネルを提供する。
- コンプライアンス関連の問題について質問があるチームメンバーに説明やアドバイスを提供する。
- 合理的に可能な限り、報告の機密性を保持する。
- 報告された懸念事項に迅速に対応し、調査を実施し、必要に応じて是正措置を講じる。
- コンプライアンス違反に対する懲戒処分を適宜行う。

アイシングループ企業行動憲章

私たちアイシンは、「品質至上」を基本に世界各国・各地域における企業活動を通じて、社会の持続可能な発展に積極的に貢献します。そのために、私たちは、次の9原則に基づき、国の内外を問わず、人権を尊重し、すべての法律、国際ルールおよびその精神を遵守するとともに、社会的良識をもって誠実に行動します。

安全・品質・持続可能な社会への貢献

1. 私たちは、常に新技術の開発に努め、社会的に有用で高品質・安全な商品・サービスを開発、提供することにより、お客様の満足と信頼を獲得するとともに、持続可能な経済成長と社会的課題の解決に貢献します。

コンプライアンス

2. 私たちは、法を守ることはもとより、社会的良識を踏まえて、公正、透明かつ自由な競争ならびに適正かつ責任ある取引を行います。また、政治、行政との健全かつ正常な関係を保ち、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力や団体とは一切関係を持ちません。

情報開示・コミュニケーション

3. 私たちは、社会に必要な情報を分かりやすく公正に開示するとともに、すべてのステークホルダーと積極的かつ建設的なコミュニケーションを行い健全な関係の維持・発展に努めます。

人権の尊重

4. 私たちは、すべての人々の人権を尊重します。

多様な働き方の実現・職場環境の充実

5. 私たちは、従業員の能力を高めるとともに、多様性、人格、個性を尊重する働き方を実現します。また、安全と健康に配慮した働きやすい職場環境を整備します。

環境

6. 私たちは、環境問題への取り組みは人類共通の課題であり、企業の存在と活動に必須の要件であることを認識し、自主的かつ積極的に行動します。

社会参画と発展への貢献

7. 私たちは、企業も社会の一員であることを自覚し、積極的な社会への参画を通じて、その持続的な発展に貢献します。また、さまざまな社会的課題に対して、従業員の自発的な社会参画を支援するとともに、幅広いステークホルダーと連携し、解決に努めます。

危機管理の徹底

8. 私たちは、市民生活や企業活動への脅威に備え、組織的な危機管理を徹底します。

経営トップの姿勢

9. 経営トップは、本憲章の精神の実現に向け、自ら率先垂範の上、実効あるガバナンスを構築し、グループ全体への徹底、仕入先など関係者への周知に努めます。なお、本憲章に反するような事態が発生したときには、経営トップ自らが問題の解決にあたり、原因究明と再発防止等に努めるとともに、自らも含めて厳正な処分を行います。

https://www.aisin.com/jp/sustainability/governance/csrmanage_charter/でもご覧になれます。

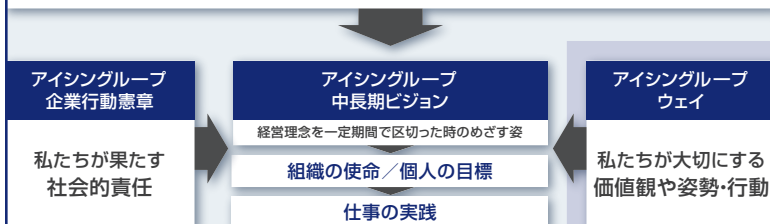
アイシングループウェイ

アイシングループウェイは、私たちの行動の指針です。日々の業務において、理念を実現していくために大切にしたい、価値観や姿勢・行動を言葉にしたものです。「みずから動く」「個を高める」「先んじる」という行動が「変える」「夢ひろげる」「未来を創る」という結果につながります。

この常に大切にしてほしい3つの価値観にはそのなかでしっかりと踏まえてほしい4つの姿勢が示されています。そして、アイシングループで働くすべての仲間の「安全と健康」、私たちが大事にしてきた「品質至上」はすべての行動を支える基盤となります。

グループ経営理念で掲げた状態をめざして突き進んでいくなかで、ふと道に迷いそうになったとき次の一步に自信が持てなくなったとき私たちの立ち戻るべき考え方がここにあります。

アイシングループ経営理念



アイシングループウェイ

私たちが大切にしている価値観や行動

みずから動き、 変えていく!

- 失敗を恐れずに挑戦しよう
- お客様目線で、最速に動こう
- ワクワクする仕事をしよう
- 現地・現物・現認を大切に

個を高めて、 夢ひろげる!

- 自分の「夢」と「志」を掲げよう
- プロと誇れる専門性を持とう
- 働きがいと人生の幸せを探そう
- 「ワンチーム」の精神を大切に

先んじて、 未来を創る!

- 慣例にとらわれず最善を考えよう
- 新しい潮流やニーズをつかもう
- 自然環境や地域社会に役立つ
- 歴史や先人からの学びを大切に

「安全と健康」「品質至上」はすべての基盤

働く仲間の安全と健康をいちばんに考えながら、
お客様が求めるすべての品質を追求し、磨き上げていこう

事業に対する責任

文書保持

記録は、適用される法律、規制、およびアイシンの記録保持スケジュールに従って維持および破棄しなければなりません。係争中または訴訟の恐れがある、調査、または政府の情報提供要求に関連する記録を破棄または変更してはなりません。

正確な財務および業務記録

アイシンは、取引が適切に承認され、資産が保護され、アイシンの指示に従って業務が実施され、財務記録が確実に維持されるように内部統制を維持しています。アイシンは、帳簿、記録、勘定および財務諸表を合理的に詳細に管理し、取引を適切に反映し、会計基準および適用される法的要求事項に従うことを求めています。

これらの責任に加えて、チームメンバーは下記を順守する必要があります。

- 帳簿が不正確、または欠落による誤解を招くなど、アイシンの帳簿に不正または誤解を招く記載をしない。
- アイシンの記録を変更、破棄、隠すなどしない。
- アイシンの管理手順・会計手順を順守する。
- 内部または外部の監査員による文書または情報提供要求に協力する。

不正、誤解を招く、または架空の内容を記載したり、未記録の資金や「秘密資金」などの資産を保持することはできません。費用、売上、出荷、タイムシート、バウチャー、請求書、給与支払記録および諸手当給付記録、規制関連データ、支払い請求および払い戻し請求などを含むすべての事業情報の正確、タイムリーかつ完全な報告を確実に行えるようにしなければなりません。経費や取引が適法であるかどうか、またそれをどう会計処理するのか定かではない場合は、上司または会計・財務部トップに相談してください。未記録、虚偽記載、または偽造された記録に関する情報は、ただちに報告しなければなりません。

事業の記録やその交信記録は公になります。電子メールや社内メモを含めて、人や企業に関する誇張、悪口、推測または不適切な文章は避けるべきです。文章を作成する際は、それが公開された場合にどのように解釈されるかを考慮する必要があります。

質問

アイシンの最善の利益であると思うならば、文書を破棄すべきですか？

回答：状況にかかわらず、不正または不法に文書や電子情報を破棄することは、アイシンの利益にはなりません。訴訟または調査の場合、関連情報の保持および電子データの保管・削除に関わる通常の規則の停止に関する指示を行います。

チームメンバー

ダイバーシティ、インクルージョン、および平等

多様な人材を確保するためには、参加、貢献、進歩するための機会を誰もが平等に得られることが必要です。私たちの職場環境は、さまざまなバックグラウンド、能力、技能、および考え方を受け入れ、結集させています。人種、肌の色、祖先、宗教、性別（妊娠、出産、またはこれに関連する状態を含む）、性的指向、国籍、年齢、生殖の状態、心身の障害、市民権の有無、軍役経験の有無、現役軍人、性同一性、または外見または連邦法によって保護されているその他の特徴や特性に関わらず、アイシンはすべてのチームメンバーがすべての適格な個人に平等な雇用の機会を付与することを訴求します。これは、求人、雇用、雇用期間、および雇用条件を含むすべての雇用決定に適用されます。私たち全員が、当社の雇用機会均等ポリシーおよびダイバーシティへの取り組みを実行する責任を担っています。

差別と嫌がらせの禁止

私たちは、差別や嫌がらせのない職場環境を提供することに努めており、チームメンバーは能力と仕事の質に基づいて評価されます。

アイシンは、嫌がらせ、心理的・身体的虐待、体罰、または脅迫的な身振りや望ましくない身体接触などを含めて形態を問わず身体的強制を容認しません。

またアイシンは、人種、民族、宗教、年齢に関する攻撃、性的冗談や侮辱、不快感を与える写真や漫画の配布や表示、または誹謗や差別的な情報を伝えるボイスメール、電子メール、その他の電子機器の使用を禁止します。アイシンは、不快な性的誘い、性的同意の要求、または性的性質のその他の身体的または口頭による行為を容認しません。

嫌がらせには、以下のものが含まれますが、これらに限定されません。

- 言葉による嫌がらせ（悪口、軽蔑的なコメント、または中傷など）。

- 性的嫌がらせ（不快な性的誘い、性的同意の要求、悪口、露骨なコメント、不快な猥談や冗談などの性的性質の行為を含む）。
- 身体的嫌がらせ（暴行、妨害、または個人に対する通常業務への物理的干渉など）。
- 差別とは、人種や宗教、性別、国籍、年齢、障害の有無、軍役経験の有無、性的指向、またはその他の法的に保護された特性に基づいて、雇用されているチームメンバーを不平等に処遇することです。
差別には以下が含まれますが、これらに限定されません。
- 雇用・昇進（人種を理由として人を雇用しなかったり昇進させないなど）。
- 報酬（障害を理由に公正な報酬を提供しないなど）。
- 不当解雇（性別や性的指向を理由とした解雇など）。

安全な職場の維持

アイシンは職場における暴力や暴力の脅威の存在を容認しません。アイシンの財産に対する脅迫行為、ストーカー行為、暴力は容認されず、警察に通報される可能性があります。アイシン社屋内で脅威を引き起こす、脅迫的な行動を示す、あるいは暴力行為を行う者は、安全が担保される限り速やかに排除され、調査中は自宅待機が求められることがあります。

健康経営

アイシングループの経営理念「“移動”に感動を、未来に笑顔を。」には、「心」を動かすようなあらゆる“移動”体験を世界中の人々に提供し、驚きや楽しさといった感動をもたらしたいという思いが込められています。また、お客様が求めるすべての品質を追求するためには、働く仲間の安全と健康が最優先であるという認識の下、2021年4月に「アイシングループ健康宣言」を行い、健康経営に取り組んでいます。

アイシングループ健康宣言は、こちらのウェブサイト

https://www.aisin.com/jp/sustainability/social/employee/pdf/declaration_of_health.pdf からご覧になれます。

適切な基準の設定

アイシンは、チームメンバーとマネジャーがプロとしての意識

をもって行動することを期待しています。差別や嫌がらせを経験したり目撃したと思う場合は、いずれかのコンプライアンス報告チャンネルからその旨を報告してください。

アイシンは、適宜速やかに報告を検証し調査を実施します。アイシンが差別または嫌がらせが行われたことを確認した場合、アイシンは違反した当事者の解雇を含む適切な懲戒処分を行います。アイシンは、本規範の違反の可能性についての誠実な報告に対する報復を容認しません。

労働法と労働契約法

差別や嫌がらせを禁止する法律を遵守することに加えて、労働条件、賃金、労働時間、給付、最低就業年齢を含むすべての適用される労働法および労働契約法を遵守することがアイシンの方針です。

個人の政治的選択の尊重

アイシンは政治活動に参加する人々の権利を支持しています。政治活動に自分の時間、金銭、資源を提供することは、完全に私的かつ自発的な行為です。アイシンは、チームメンバーが異なる政治的見解を尊重することを期待しています。同時に、チームメンバーは、アイシン北米法務部による事前の書面による承認を受けていない限り、アイシンを代表した政治的姿勢をとるべきではありません。これらの制限には、アイシンの名義で政治献金を行うこと、アイシンに個人的な政治献金の払い戻しを請求すること、またはアイシンを代表して政党への献金者として関与することの禁止が含まれます。

人権の尊重

国際的に認められた人権を理解するとともに、各国・各地域の法令・労働慣習を踏まえつつ、事業活動に関わるあらゆる人々の人権を尊重していきます。各国・各地域の法令を遵守し、いかなる形であれ、強制労働・児童労働および人身売買は行いません。従業員との誠実な対話と協議を通じ、各国・各地域の法令等に基づいて従業員の権利を尊重します。

株式会社アイシンは、2021年4月に人権専門委員会にて審議・承認の上、「アイシングループ人権方針」を策定しました。この人権方針は、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」や「アイシングループ企業行動憲章」に基づく、人権に関する最上位

アイシンの行動規範とは？

べき：

- 仲間のチームメンバーに尊厳と敬意を持って接する。
- 能力に基づく雇用判断を行う。
- 嫌がらせや不快な行為を容認しない。
- 嫌がらせや不快な行為を報告する。
- すべての苦情に真摯に対応する。

べからず：

- 人に侮辱的で不快感を与えるような冗談を言う、言葉を使う、あるいはそのような行為に参加する。
- いじめ、脅迫、または悪ふざけによって人を恫喝する。
- 誠実に苦情を申立てたり調査に協力した人に対して報復する。

の方針として位置付けています。人権方針では、国際人権章典やILO中核的労働条件等を最低限遵守すべきものとして支持し、人権デュー・ディリジェンスを通じて人権尊重の責任を果たしていくことを宣言しています。この方針は、役員・従業員へ適用するだけでなく、サプライヤーを含むすべてのビジネスパートナーの皆様にも本方針を理解し、支持していただくことを期待しています。

アイシングループ人権方針は、こちらのウェブサイト https://www.aisin.com/jp/sustainability/social/employee/respect/pdf/HumanRightsPolicy_2.pdf からご覧になれます。

これを受けて、人権尊重を前提とし、従業員一人一人が日々業務の遂行をお願いします。

チームメンバーへの期待

不正行為の回避と報告

不正行為とは、詐欺、隠蔽、または背信を特徴とする違法行為です。金銭、商品、サービスのような、利益または価値のあるものが正しく取得されない場合に発生します。不正行為の例には、勤怠記録または経費報告の改ざん、正しくない時期のまたは不適切な方法での商品、サービス等の取引の報告、および商品やサービスに関する契約についての不正を含みます。チームメンバーは、あらゆる種類の不正行為を行ってはならず、また不正行為の疑いはコンプライアンス報告チャネルを通じて報告しなければなりません。

アイシン設備の適切な使用

チームメンバーは、アイシンの資産を保護し、正当な事業目的を促進するために、許可されたチームメンバーまたはその被指名者が効率的かつ合法的にアイシンの資産を使用するようにしなければなりません。資産とは、金融資産、会社の財産および設備、およびアイシンが所有する価値のあるものを含めて広く定義されています。

個人的な使用のために、またはアイシンの利益に合わない使用のために、アイシンの資産を利用してはいけません。会社資産の盗難または不正使用の疑いは、いずれかのコンプライアンス報告チャネルから報告する必要があります。

チームメンバーは、コンピュータ、インターネット、電話、インスタントメッセージ、またはその他のリソースなどのアイシンの資産が主にビジネスを目的として使用されるようにする責任があります。アイシンのポリシーに適合する場合は、これらのシステムの付随的使用は許可されます。

アイシンが設備を提供する場合は、かかる設備の取扱に注意し、会社の目的に沿って使用する責任があります。アイシンの設備が誤用されたり、盗まれたり、浪費されたりすることのないよう、適切な判断を行う責任があります。カンパニーカーまたはプールカーを運転する場合は、有効な免許を取得し、安

全に操作する必要があります。

アイシンの資産を使用して作成されたすべての記録は、アイシンの財産です。アイシンの資産を使用して作成されたものについてはプライバシーを期待することはできません。アイシンの設備またはシステムを使用して生成された電子メールを含めて、アイシンのコンピュータシステムを使用する場合、プライバシーの権利はありません。さらに、アイシン所有のスマートフォンやタブレットで作成、送信、受信した電子メール、テキスト、通話に関しては、プライバシーの権利はありません。アイシンは、これらの資産を所有し、いつでもそれらを監視、収集、または検証する権利を有します。

プライバシーモードを含めて、不適切なコンテンツにアクセスするためにアイシンの資産を使用してはいけません。

機密情報の維持

機密情報はアイシンの資産であり、合法的なビジネス目的に限定して使用することができます。チームメンバーには、アイシン、アイシングループ、およびそのビジネスパートナーに関する非公開情報の機密性を維持する責任があります。

機密情報の例は次のとおりです。

- **すべての財務情報および財務予測** - 実際または推定の収益、設備投資、配当、または借入もしくは自社株買いに関する情報。
- **経営データ** - 生産データ、主要業務の変更、および災害損失や重大な安全事故を含む異常なイベント。
- **事業の根本的变化** - 合併、合併事業、買収、公開買付け、またはその他の実際の重要な取引またはその可能性。
- **経営の重大な変化** - 実際の変化や変化の可能性を含む。
- **マーケティング情報** - 新しいマーケティングキャンペーン、イニシアチブと戦略、経済的に重要な契約を含む。
- **知的財産** - 企業秘密、技術ノウハウ、技術開発および画期的な発明。
- **すべての法的手続** - アイシンのすべての法的手続は機密扱いとし、特に大規模な訴訟や政府の調査または起訴は機密情報とします。

機密情報には、サプライヤーや顧客、ビジネスパートナーがアイシンに付与した情報も含まれます。

アイシン部外者（適宜、監査員または顧問を除く）に機密情報を開示してはなりません。開示には、インターネットブログやチャットサイトを通じて機密情報を共有することが含まれます。指定された広報担当者のみが機密情報の開示を許可されています。事前に許可されたチャンネル外での開示には、アイシンの承認が必要です。

機密情報を誤って開示しないように、予防措置を講じる必要があります。文書を机上に置く、電子メール送信、ファックス送信、または他の手段で送信する際には、細心の注意を払ってください。

機密情報を保護する責任は、雇用終了後もすべてのチームメンバーに適用されます。

インサイダー取引の禁止

株や債券の取引または機密情報を取引に利用する可能性のある者への情報漏えいなど、個人の利益のために機密情報を利用することは違法であり禁止されています。これらの禁止事項は、アイシンの親会社である株式会社アイシン（日本で株式が公開されている）にも適用されます。

アイシンの取締役、役員、チームメンバー、コンサルタント、請負業者、およびこれらの人物の近親者や家族は、株式取引を通じた利益のためにかかる情報が使用される可能性のあるいかなる人物（家族を含む）にも重大な非公開情報を開示（情報漏えい）してはなりません。かかる内部関係者または近親者は、株式会社アイシンの有価証券の取引に関して、重要な非公開情報に基づく助言または意見表明もしてはなりません。

利益相反の回避

個人の利益のためにアイシンにおける自分の職位を利用することによってロイヤルティ（忠誠心）が分裂する、または個人的利益と従業員としての責任との間に矛盾がある場合に利益相反が存在します。次の2つの要素によって、利益相反が存在するかどうかを判断します。(1) チームメンバーが競合企業、サプライヤーまたは顧客とアイシンとの関係に影響を及ぼす、もしくはその可能性がある職位であるかどうか。(2) チー

ムメンバーの判断が個人的な理由によって影響を受ける、または影響を受ける可能性があるかどうか。

自分の利益や親戚、友人、または同僚の利益のために、不適切な便益を受けたり手配してはいけません。アイシンの職務と相反する可能性のある外部の活動は開示しなければなりません。これには、社外取締役、利益相反が生じる可能性のある会社との雇用や契約、およびあなたや家族が顧客、サプライヤー、アイシンの競合企業に相当な投資をすることが含まれます。すべての利益相反が禁止されているわけではなく、アイシンによって許可される場合もあります。アイシンがあなたの職務との相反がないかどうかを判断できるように、利益相反の可能性を報告することが重要です。

安全の維持

アイシン製品は、顧客に対する義務を満たし、人の健康や環境に対するリスクを管理できるように設計、製造、取り扱いされています。リスクを最小化するためには、適切な業務遂行と同様に安全な職場慣行が求められます。チームメンバーは、アイシンのすべての安全規則とガイドラインを習得し順守する責任があります。

アイシンの安全規則への違反は、上司や安全担当者、またはいずれかのコンプライアンス報告チャンネルに速やかに報告する必要があります。

安全上の緊急事態が発生した場合は、適切に建物から避難し、運営管理責任者、安全担当者、HR、警察、または消防署に連絡してください。

薬物乱用の回避

アイシンは、職場での薬物乱用を容認しません。薬物乱用のない、安全で生産的な方法で職務を遂行し職責を果たすことができなければなりません。

職務中の薬物やアルコールの使用または所持は、チームメンバーの福祉と安全に危険を及ぼす可能性があります。アイシンでの職務中、アイシンが提供する車両またはアイシン所有の財産を使用している間、またはアイシンでの職務中に個人の車両を運転している間は、アルコールや違法薬物の所持、使用、または摂取状態であることは認められません。薬物依存の問題がある場合、アイシンは治療を受けることを推奨します。

当社の法的義務

コンプライアンス

コンプライアンスにおいて重要なことは、法律の要求事項を理解することです。本規範はアイシンの業務で直面する可能性がある主な法的要求事項を要約していますが、正しい対処法が定かでない地域について調べるものではありません。

地域の法律が本規範または地域の習慣と異なる場合

本規範に記載したポリシーは、高い倫理基準を満たすための最低限の行動を表しています。地域の法律が本規範と矛盾する場合は、法律を遵守しなければなりません。地域の慣習が本規範と異なる場合は、本規範に従う必要があります。紛争の解決に関するすべての質問は、アイシン北米法務部に直接連絡してください。

腐敗回避

アイシングループ 腐敗防止方針

私たちアイシンは、「アイシングループ企業行動憲章」に基づき、各国、各地域の法を守ることはもとより社会的良識を踏まえた公正かつ透明な事業活動を通して、持続可能な経済成長と社会的課題の解決に貢献します。

(贈収賄の禁止)

1. 公務員等またはその他事業者の役職員に対し、事業上の便宜の獲得を目的として、直接または間接的に金品その他の利益の供与・申し出・約束をしません。また、事業上の便宜を提供する対価として、公務員等またはその他事業者の役職員に対し、金品その他の利益の要求・收受をしません。

(適切な接待・贈答)

2. 接待・贈答を授受する際は、目的・頻度・相手・金額などの面から社会通念上適切な範囲内とし、第三者から不信や疑惑を持たれるような行為はしません。

(腐敗行為の禁止)

3. 贈収賄を含め、横領、インサイダー取引、利益供与の強要、不正入札など自己または第三者の職務上の権力、地位を濫用する腐敗行為または腐敗行為に加担する行為をしません。

(適正な経理処理)

4. 国際会計基準および各国の会計基準に基づき透明かつ公正な経理を行い、すべての取引および資産の処分について、正確に漏れなく記帳し、保持します。

腐敗防止

アイシンは、米国の外国腐敗行為防止法 (FCPA)、カナダ公務員法、メキシコ国家腐敗防止制度 (行政責任に関する一般法、行政司法連邦裁判所に関する基本法、連邦会計及び責任に関する法、連邦刑法) など、適用されるすべての腐敗防止法および贈収賄に適用されるすべての法律を完全に遵守して事業を行っています。「賄賂」とは、通常、責任ある地位にある人物の判断や行動に影響を及ぼすことを目的として価値のあるものを提供または約束することと定義されます。これらの法律は、事業の獲得または保持、または不適切な事業上の利益の確保を目的として価値のあるものを公務員や政府関係者 (国有企業の職員を含む) に対して不正に支払うこと、ならびに許可、利益、または優位性の獲得を目的として虚偽の情報をを使用することを禁じています。また、これらの法律は公務員や政府関係者の任期から1年以内にこの元職員を雇用することを禁止している場合があります。これらの法律は広範に及んでおり、チームメンバーに加えてアイシンの代理で活動する第三者 (代理人、コンサルタント、合併事業パートナーなど) の両方

に適用されます。

他の法律でも商業賄賂は禁止されています。本規範の禁止事項は、公務員や政府関係者であるかどうかを問わず、あらゆる人物への賄賂に適用されます。

これらの腐敗行為禁止は、賄賂やリベートの受領にも及びます。サプライヤーやビジネスパートナー、または他の人物から個人的な利益を受けるべきではありません。

賄賂の誘いは、いずれかのコンプライアンス報告チャネルから直ちに報告する必要があります。以下に述べるように、この禁止事項は、適度の贈り物や接待には適用されません。

質問

あなたの会社は新工場をオープンしようとしています。地域のある公務員が必要な認可を保留にしており、親戚を雇えば認可プロセスがより早く進むことを示唆しています。この親戚は非常に優秀です。この人物を雇用すべきですか？

回答：いいえ。その地方公務員の親戚が適格であったとしても、その人物を雇用することが認可の条件であるという事実は、それが腐敗防止法に違反する不正行為であることを意味します。

許容される接待および贈答品の制限

アイシンの成功は、顧客、サプライヤー、ビジネスパートナーとの強固な関係に基づいています。アイシンは、ささやかな贈り物を交換したり、食事や接待を提供することは、こうした関係を構築するための適切な手段であると認識しています。しかし、そのような行為が過度であれば、不適切な支払いと見なされる可能性があるため、チームメンバーはその場で贈答方針を確認し、贈答品や接待が適切かどうか

かを的確に判断しなければなりません。確信が持てない場合は、アイシン北米法務部に相談してください。適切な金額で、事業の獲得や保持を期待したりそのお礼として贈られるものでない限り、贈答品や接待を授受することができます。

アイシン北米法務部の事前の許可なく、公務員や政府関係者にはいかなる贈答品や接待も提供してはいけません。会社と

の公式会合または監査実施のために公務員や政府関係者に社内で食事を提供することなどは許可されることがあります。

また、現金やギフトカードなどの現金同等物を授受したり、会社の利益のために行動する受取人の能力に影響を及ぼすこと目的としているとみなされるような贈答品や接待は授受してはいけません。

マネーロンダリングの回避

マネーロンダリングとは、不法行為の収益を合法的な事業や銀行システムを利用して移転することによって、資金の出所を隠すプロセスです。マネーロンダリング防止法を確実に遵守するために、チームメンバーはアイシンが取引するサプライヤー、顧客、およびその他の第三者を知る必要があります。予期しないまたは通例的ではない出所からの支払い（特に多額の現金支払い）に注意してください。さらに、不審な取引についてはアイシン北米法務部に連絡してください。

独占禁止/公正競争

アイシングループ 独占禁止法遵守方針

私たちアイシンは、「アイシングループ企業行動憲章」に基づき、各国、各地域の法を守るとはもとより社会的良識を踏まえた公正、透明かつ自

質問

アイシンのサプライヤーの1人が、休暇中にチョコレート1箱を送ってきました。私は贈り物を提供することをサプライヤーに要求しておらず、これがこのサプライヤーを使用する私の決定に影響することはありません。チョコレートをもらっても良いのでしょうか？

回答：はい、チョコレートをもらっても構いません。贈り物の価値が過剰ではなく受領側が要求していなければ、贈り物のやり取りは許容されます。

由な競争を通して、持続可能な経済成長と社会的課題の解決に貢献します。

(競合他社との接触)

1. 競合他社と正当な理由のない接触を行いません。

(競合他社との情報交換・合意)

2. 競合他社との間で、製品・サービスに関する価格、数量、販売地域、顧客の割り当てなどの競争に影響を与える事項について、情報交換や合意を行いません。

(優越的地位の濫用)

3. 取引上の優位な立場を利用して、取引先に対し正当な理由のない減額、自己の一方的な都合による返品などの不当に不利益を与える行為をしません。

(企業結合手続)

4. 株式取得、合併、事業の譲受けなどの企業結合を行う際は、各国、各地域の法令に従って手続を実施します。

独占禁止法および公正競争法は、自由で競争のある市場を保護することを意図しています。アイシンが競合企業と共謀したり、顧客やサプライヤーに対する強制的または不当なビジネスに関与する可能性があるいかなる状況も避けなければなりません。独占禁止法および公正取引に関する法律は、購買および販売にも適用されます。禁止されている取引には、価格や販売条件の固定、特定の顧客やサプライヤーとの取引拒否、市場分割、供給制限、不正入札、流通チャネルの制限、またはその他の不正な取引制限について競合企業と合意することが含まれます。

また、顧客が希望する製品を得るために不要な製品を購入させる、コストを下回る価格設定をする、顧客がアイシンから購

入する商品の最低再販価格設定を強制することも違法です。アイシン北米法務部の事前の検証と確認なくこのような行為を行ってはなりません。

電子メールやメモはコミュニケーションの全ての文脈を伝えるものではないので、競争を「なくす」ための措置を講じる、あるいは競合企業に関する内部情報を保有しているように誤解させる記述などの、反競争的行為の印象を与える言葉を書かないください。

独占禁止法に関するよくある質問

質問：入札価格に関する合意

ABC社とアイシンはレッドとブルーのウィジェットを生産しています。アイシンは常にOEM Xにレッドウィジェットを供給し、ABC社は常にブルーウィジェットを供給してきました。OEM Xはレッドとブルー両方のウィジェットの入札を行うことになりました。ABC社はアイシンにこう伝えてきました。

「OEM Xはサプライヤーを切り替えたくないので、価格を下げるために競争入札を利用したいだけです。アイシンがブルーウィジェットを高値で入札すれば、ABCもレッドウィジェットに同様の入札を行いますよ。」アイシンは、OEM Xは単に価格を引き下げようとしていることには同意します。アイシンはこの入札提案に同意すべきでしょうか？

回答：同意してはいけません。これは独占禁止法違反行為であり、これと同じことを行った多くのサプライヤー担当者は逮捕されています。この話には関わらずに、会話をアイシン北米法務部に報告してください。

質問:情報共有

ABC社が、OEM Xとの「値下げ」交渉に関する情報共有を提案しています。ABC社は、どの値下げに同意すべきかについての具体的な合意案は示していません。アイシンは情報を交換すべきですか？

回答: すべきではありません。競争に関わる機密情報の共有は、特に複数社が同一の決定を行うと独占禁止法違反となることが多々あります。たとえ「見返り」がないとしても、競争企業から競争に関わる機密情報を受けるべきではありません。

質問:業界調査への参加

ABC社は、アイシンに来年度のブルーウィジェットの予想価格に関する調査に参加するように要請しています。ABC社はアイシンや他の競合企業から情報を収集し、匿名で価格情報を公開します。つまり、調査参加者は「競合企業A」、「競合企業B」などとなります。アイシンは参加すべきでしょうか？

回答: すべきではありません。調査は複雑な独占禁止法上の問題であり、不適切に構造化された調査に参加することは違反になります。アイシン北米法務部の許可なくいかなる調査にも参加しないでください。

質問:共同入札

OEM Xは、レッドおよびブルーのウィジェットの世界供給のために単一の契約締結を進めることを決定しました。アイシンは北米とアジアではOEM Xに供給可能ですが、ヨーロッパでは供給できません。ABC社は、北米とヨーロッパでは供給可能ですが、アジアでは供給できません。ABC社は、ア

アイシンのみが北米での供給を行うという、ABC社とアイシンの共同入札を提案しています。アイシンは参加すべきでしょうか？

回答: 場合によります。これは「合併企業」の一形態です。合併事業が合法であるかどうかは、独占禁止法のリスクをケースバイケースで分析する必要があります。さまざまな要因によって異なります。

質問: 規格の設定

アイシンは、業界技術標準化団体に参加しています。アイシンと既存のすべての競合企業が準拠する既存の規格があります。新規の競合企業が、既存の規格に適合しない新しいプロセスを開発しましたが、低コストで満足のいく品質を提供するように思われます。この開発企業は規格を変更するように標準化団体に求めています。アイシンはその変更に対抗すべきでしょうか？

回答: 場合によります。規格の設定によって大きなメリットが得られる可能性があります。規格が革新的な競合企業を排除する手段として使用される場合は潜在的なリスクもあります。顧客に利益をもたらさない規格については注意してください。

質問: サプライヤーまたは顧客としての競合企業

アイシンは、レッドとブルーに加えてグリーンウィジェットを生産しています。ABC社はグリーンウィジェットを生産していません。ABC社は、OEM Xに供給されたアSEMBリ用のグリーンウィジェットを必要としており、アイシンに発注します。ABC社は、標準的な慣行に従い、アイシンに内部コストとプロセス情報を求めています。アイシンは情報を提供すべきでしょうか？

回答:通常は、リスクと制限があります。まず、特定の契約に必要な情報よりも多くの情報を共有しないでください。たとえば、レッドウィジェットに関する情報は提供しないでください。第二に、たとえ情報が限られていても、場合によってはリスクが存在する可能性があります。たとえば、グリーンとブルーのウィジェットのコストの 95% を樹脂が占める場合、グリーンウィジェットの樹脂コストに関する情報を共有することは不適切な場合があります。

データプライバシーと個人情報保護

アイシンは、チームメンバー、顧客、サプライヤー、ビジネスパートナーのプライバシーの権利を尊重します。機密情報を知られたチームメンバーは、機密を保持し、誤用されないよう保護し、その情報にアクセスする正当な業務上の理由がある人物に限定して情報を開示するためのあらゆる手順を守らなければなりません。

個人的な機密情報の例は次のとおりです。

- 政府発行の身分証明書番号 (例: 社会保障番号)。
- 正式な氏名、生年月日、自宅の電話番号、住所、家族情報 (配偶者や保護者の名前など)。
- 銀行情報および税務情報
- 医療提供者と医療記録。

アイシンは、特定の個人情報を収集・保持すること、および政府機関に提供することが法的に求められることがあります。このような状況が発生した場合、アイシンはその情報を安全に伝達し、法律で認められているように、共有される個人情報の量を最小限に抑えます。

アイシンのデータの使用

アイシンのすべての電子記録と情報ならびにアイシンに付与された情報は機密として取り扱い、アイシンの事業目的に沿って知る必要がある場合のみアイシン外部に開示するものとし

ます。このポリシーは、インターネット、ブログへの投稿、電子メールの送信または転送、ボイスメール、ソーシャルネットワーキングサイト (Twitter、Facebook、WhatsApp、Instagram、TikTok など) の使用をはじめとして、アイシンが所有する情報またはアイシンに付与された情報の開示にも適用されます。アイシンの電子メール、ボイスメール、電話、コンピュータネットワークシステムへのアクセスコードは個人に付与されていますが、アイシンはこれらのシステムに常時アクセス可能であり、ユーザーへの通知なく定期点検を行うことがあります。アイシンのシステムを使用して作成されたすべての情報はアイシンの財産であり、アイシンの電子メール、ボイスメール、インターネット、電話、ボイスメールやメッセージを含むコンピュータネットワークシステム上で作成または管理される情報に関してプライバシーの権利はありません。アイシンは、電子メールアカウントとそこに含まれるすべてのメッセージを含む、パスワードで保護されたアイシンのリソースにアクセスすることができることに注意してください。要請があれば、あなたはアイシンにシステムアクセスコードを提供する必要があります。システムアクセスコードには、サイトシステムまたはWebアプリケーションのユーザー名およびパスワードを含むログイン認証情報が含まれることがあります。

国際貿易法および要求事項の遵守

アイシンは、以下の分野を含むアイシンの国際的な事業運営に適用される法律を遵守する必要があります。

輸出管理と制裁

米国政府は、貿易が禁止された国、政府、および人物との取引を制限しています。たとえば、現在の制限事項には次が含まれます。キューバ、イラン、スーダンの人物との取引、北朝鮮、シリア、ロシアの各国政府との取引、米財務省外国資産管理局 (OFAC) が管理する特定国籍業者リストに掲載された人物およびその他の規制対象人物との取引。これらの禁止事項は包括的制裁対象国 (キューバ、イラン、およびスーダン) 在住の人物との取引を制限することができます。

また、多くの政府は、外国を仕向地とする商品、技術、ソフトウェア、およびその他の製品やサービスの移転を規制しています。米国内や海外の外国人への移転も同様に規制されています。

す。これらの管理は、商品、技術、ソフトウェア、およびサービスを米国から直接移転すること、米国原産の特定の品目と技術のある国から別の国へ「再輸出」すること、および米国成分を含む特定の外国で製造された品目を再輸出することにも及びます。輸出管理はまた、米国内の外国人および外国の企業で働く米国人への技術の移転にも適用があります。

税関と輸入

アイシンが事業を展開するすべての国においては、関税規制によって特定の国に輸入する品目が管理され、輸入時に関税の支払いが求められます。企業内取引および第三者との取引に適用されるこれらの関税法では、アイシンが輸入者となるすべての輸入品目の正確な分類、金額および原産地を特定することがアイシンに要求されます。アイシンは、関税法の要求事項の遵守を保証する上で、合理的な注意を払っていることを文書の証跡を通じて示すことができなければなりません。したがって、輸入製品、その製造場所、およびその全原価に関する報告書が真正、正確かつ完全であることを確認する必要があります。

米国および他の国々は、全体または一部でも外国において強

制労働（囚人労働および強制的または奉公的な児童労働を含みます）により採掘、生産、または製造された物品の輸入を禁止しています。強制労働法に準拠することは、アイシンの合理的な意義務の重要な要素です。アイシンは米国テロ行為防止のための税関産業界提携プログラム

質問

アイシンにより低い関税率が適用されるように、米国関税率分類を変更するように依頼されました。私は新しい分類が正しいとは思いません。どうすべきでしょう？

回答：輸入品・輸出品を適切に分類することが重要です。分類が正しいと思わない場合は、マネジメントにセカンドオピニオンを求める必要があります。それでもなお納得できない場合は、コンプライアンス報告チャンネルを使用してください。

(C-TPAT)に参加しています。C-TPATは、テロと闘うために外国製品の輸入業者と米国の税関国境警備局が提携する任意のプログラムです。このようなプログラムにより、物品を迅速かつ低コストで米国へ移送するアイシンの能力が大幅に強化されます。輸入を手配調整し監督するすべてのチームメンバーは、C-TPATの要求事項を厳守しなければなりません。

合法的な政府の情報提供要求への協力

連邦、州および地方の調査員の合理的な要請に協力することはアイシンのポリシーです。同時に、アイシンとそのチームメンバーは、調査の開始当初から弁護士を代理とする権利があります。したがって、政府の代理人または仲介者が面接を求めたり、データや文書を要求する場合、かかる代理人や仲介者にはアイシンは協力するものの、最初にその旨をアイシン北米法務部に連絡する必要があることを伝えてください。

ガイダンスを提供する責任

質問

本規範は、最も一般的な状況に関する高度なガイダンスをチームメンバーに示していますが、アイシンは本規範を超えた支援がチームメンバーに必要となる可能性があることを認識しています。コンプライアンス関連の質問や本規範の項目に関する質問がある場合は、アイシン北米法務部に電話または電子メール (compliance@aisinholdings.com) でお問い合わせください。アイシン北米法務部は、いつでもどのような質問にもお答えすることができます。

匿名で質問したい場合は、アイシン・インテグリティ・ヘルプラインに電話し口頭で尋ねるか、アイシン・インテグリティ・ウェブサイトから質問を送信してください。ヘルプラインとウェブサイトは発信者のIDやIPアドレスを追跡できないため、質問自体が識別情報を提供しない限りチームメンバーの匿名性は保証されます。また、匿名性を維持する方法で質問に対する回答を提供することもできます。

違反の報告

すべてのチームメンバーには次に対する違反を報告することが求められます。(1) 本規範、(2) アイシンのポリシー、(3) チームメンバーとしての取引に適用される法律または規制。一方で懸念の報告は、匿名で行うことができます。しかし報告者がわかれば連絡を取り詳しい情報を得て徹底した調査が可能になるため、氏名を提供することが役立ちます。

懸念の報告があれば、アイシンは調査の必要性および調査が必要な場合はその範囲を迅速に判断します。この手順は違反の内容に応じて異なります。完全な調査を行うためのアイシンの必要性に沿って実行可能な範囲内で、機密性が維持されます。

報告をする上で確実な証拠は必要ありません。また、違反が発生したかどうかを判断するために、あなた自身が調査を行うべきでもありません。むしろ、違反の合理的な可能性を示唆

する情報がある場合は、本誌に記載されているコンプライアンス報告チャンネルに報告する必要があります。

以下の表は、チームメンバーが問題や懸念を取り上げやすくするために、最も好ましい報告チャンネルを示しています。アイシンは、すべてのチームメンバーが「話す」こと、および、自らの懸念を共有することを勧めます。

| 問題/懸念 | 報告チャンネル |
|---|--|
| 一般的な業務に関する問題 | 「オープンドア」ポリシーまたはその他のマネジメントと話すためのローカル リソースを使用 |
| 報酬、福利厚生、休暇、勤務スケジュール、残業、および職場でのマナー上の問題に関する仕事上の問題 | 人事に報告 |
| 2022 年度北米版行動規範およびその他のコンプライアンスや倫理上の懸念に関する問題 | www.aisinintegrity.com でのオンラインでの報告または、アイシンインテグリティヘルプラインに電話。電話番号は以下参照 |
| 職場の安全に関する懸念事項 | 自社の安全/環境・衛生・安全 (EHS) に報告 |
| 品質、製品の安全性、または生産に関する問題 | 自社の生産管理または品質部に報告 |

アイシンは、誠意を持って報告をした者、または調査に参加した者へのいかなる報復も容認しません。

コンプライアンス報告チャンネル

倫理上の問題が発生した場合は、懸念を提起するために利用可能ないくつかの報告チャンネルがあります。自分に適したチャンネルを使用してください。アイシンは、法律、コンプライアンス、倫理に関する懸念の誠実な報告に対するいかなる種類の報復も厳しく禁じています。

- **上司または管理者。**
- **各社の人事担当者。**
- **各社の安全担当者。**
- **アイシン北米法務部。**
- **各社のコンプライアンスマネジャーまたはコンプライアンスオフィサー。**
- **アイシン・インテグリティ・ヘルプライン。**コンプライアンスや倫理に関わる問題をヘルプラインに電話して口頭で報告することができます。氏名を伝えることも、匿名で報告することもできます。

ヘルプライン番号は次のとおりです。

米国およびカナダ: 1-800-300-0650

メキシコ: 001-844-451-1639

パナマから問い合わせをする場合は次の通りです。

800-0109 (英語)または

800-2288 (スペイン語)

英語での案内は、800-300-0650

ヘルプラインは独立した第三者によって運営されており、アイシンとこの第三者の接触はベンダーとしての立場に限定されます。匿名での報告を選択した場合、通話が追跡されることはありません。

- **アイシン・インテグリティ・ウェブサイト。**ウェブサイト (www.AisinIntegrity.com) にログオンし、コンプライアンスや倫理に関わる問題を文書で送信することができます。氏名を伝えることも、匿名で報告することもできます。

このウェブサイトはヘルプラインと同じ独立した第三者によって運営されています。匿名での報告を選択した場合、オンラインでの報告が追跡されることはありません。

アイシン・インテグリティ・ヘルプラインまたはウェブサイトへの報告は、検証と対応を行うために適切な人物に転送されます。アイシン・ヘルプラインとウェブサイトは、チームメンバーが倫理的および法的義務を順守し、アイシンが法律に従って行動することを支援するために存在します。

アイシンは、本規範や法規制の違反がなかった場合でも、誠意を持って報告したり調査に参加したチームメンバーを報復から守ります。懸念を正当に報告する人員に対する報復は禁止されており、解雇を含む厳罰が科される可能性があります。

コンプライアンスおよび倫理リソースとコンプライアンスの監視

コンプライアンスの監督

アイシン北米法務部は、コンプライアンス研修およびコミュニケーションの監督、監査およびモニタリング、調査の監督（適宜）、ならびにコンプライアンスの意識向上と監督に必要なその他の措置により、コンプライアンス・倫理プログラムを管理しています。

雇用の条件としての本規範とポリシー

本規範は、アイシンのポリシーと責任の概要を示しています。これらはアイシンでのチームメンバーの雇用における重要な部分ですが、明示的または黙示的な雇用契約を生じさせることを意図していません。本規範およびポリシーは、アイシンの単独裁量により、適用法に準拠して、いつでも予告なく変更することができます。

ポリシーの配布と研修

アイシンは、チームメンバーが職務遂行に必要な情報に精通するように取り組んでいます。チームメンバーは、要求があった場合は、コンプライアンスの基本方針を確認し、要求事項を理解していることおよび報告されていない規範・ポリシー違反を認識していないことを保証する必要があります。

各チームメンバーには、アイシン入社時およびリフレッシュ研修受講時にこのコピーが配布されます。チームメンバーは、日常業務に関連する特定のポリシーに精通し、適切な場合には研修を受けることが求められます。専門的なトレーニングが必要な場合は、通知されます



AISIN
Compliance and Ethics Program

アイシン・インテグリティ・ヘルプライン

コンプライアンスと倫理に関わる懸念の報告



1-800-300-0650 (米国/カナダ)

001-844-451-1639 (メキシコ)

パナマから問い合わせをする場合は
次の通りです。

800-0109 (英語)または

800-2288 (スペイン語)

英語での案内は、800-300-0650



www.AisinIntegrity.com



上司または管理者

人事部

各社のコンプライアンスオフィサー

各社のコンプライアンスマネジャー

アイシン北米法務部

24時間対応

匿名での機密性が保持された報告が可能

アイシンは、コンプライアンスと倫理に関わる問題を誠意を持って報告する人員に対する報復を禁止しています。

お名前: _____

会社名: _____

部署: _____



アイシンインテグリティヘルプライン
モバイルレポート



AISIN
Compliance and Ethics Program

[AisinIntegrity.com](https://www.aisinintegrity.com)

